

Kotona tehtävän etätyön merkittävimmät kuormitustekijät ja
työnantajan työsuojeluvastuun toteuttaminen

Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Työoikeus
Pinja Salmijärvi
Kevät 2024

SISÄLLYS

LÄHTEET.....	V
LYHENTEET.....	XVI
1 JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkimuksen taustaa	1
1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rakenne.....	3
1.3 Tutkimuksen metodi ja oikeuslähdeoppi.....	5
2 ETÄTYÖ.....	8
2.1 Etätyön käsitteen moninaisuus	8
2.2 Etätyön sääntely	11
<i>2.2.1 Etätyötä koskeva puitesopimus</i>	<i>11</i>
<i>2.2.2 Kansallinen sääntely, sopimukset ja ohjeistukset</i>	<i>13</i>
3 TYÖKUORMITUS.....	15
3.1 Haitallisen työkuormituksen vaarat	15
3.2 Työkuormituksen osa-alueet.....	16
4 KOTONA TEHTÄVÄN ETÄTYÖN MERKITTÄVIMMÄT KUORMITUSTEKIJÄT.....	20
4.1 Huono fyysinen työergonomia	20
4.2 Näyttöpäätetyön erityiset riskit	21
4.3 Työajan hallinnan vaikeus	22
4.4 Työn määrän kohtuuttomuus.....	24
4.5 Yksintyöskentely ja eristäytyminen	25
5 TYÖNANTAJAN TYÖSUOJELUVASTUU	28
5.1 Sääntelyn lähtökohdat EU-oikeudesta.....	28
5.2 Työturvallisuuslaki työnantajan työsuojeluvastuun perustana	29
<i>5.2.1 Työnantajan vastuun ensisijaisuus.....</i>	<i>29</i>
<i>5.2.2 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite</i>	<i>31</i>
<i>5.2.3 Muut yleiset työnantajan työsuojeluvastuut</i>	<i>35</i>

5.2.4 Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset	37
5.3 Sääntely muualla lainsäädännössä	39
5.3.1 Työaikalain mukainen työaika-suojeluvelvollisuus	39
5.3.2 Yhteistoimintalaki ja valvontalaki osana työsuojelua	41
5.4 Sääntelyä täydentävät lakia alemmanasteiset säännökset	42
5.5 Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset	44
6 TYÖNANTAJAN TYÖSUOJELUVASTUUN TOTEUTTAMINEN KOTONA TEHTÄVÄSSÄ ETÄTYÖSSÄ	47
6.1 Etätyöympäristön fyysisestä ergonomiasta huolehtiminen	47
6.2 Näyttöpäätetyön riskien hallinta	52
6.3 Kohtuullisesta työajasta huolehtiminen	56
6.4 Työn tauottamisesta huolehtiminen	59
6.5 Työn määrän hallinta	62
6.6 Eristäytymisen ehkäisy ja yksintyöskentelyn haittojen minimointi	66
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	71

Lapin yliopisto**Tiedekunta:** Oikeustieteiden tiedekunta**Työn nimi:** Kotona tehtävän etätyön merkittävimmät kuormitustekijät ja työnantajan työsuojeluvastuun toteuttaminen**Tekijä:** Pinja Salmijärvi**Oppiaine:** Hyvinvointioikeus**Työnlaji:** Pro gradu -tutkielma**Sivumäärä:** 77**Vuosi:** 2024

Tiivistelmä: Tutkimuksessa selvitetään kirjallisuuskatsauksen sekä jälkianalyttisen, kriittisen ja vaihtoehtoisen lainopin keinoin, mitkä ovat kotona tehtävän etätyön merkittävimmät haitalliset kuormitustekijät, ja miten ne on huomioitu etätyötä ja työsuojelua koskevassa sääntelyssä työnantajan työsuojeluvastuun toteuttamisen näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa perehdytään etätyön käsitteeseen ja erityispiirteisiin, haitalliseen työkuormitukseen ja sen terveysvaikutuksiin sekä etätyön ja työnantajan työsuojeluvastuun sääntelyyn niiden relevanteilta osin.

Etätyön käsite on kansallisella tasolla epämääräinen, eikä Euroopan tason virallinen määritelmä sovellu sellaisenaan Suomessa sovellettavaksi. Lisäksi kotona tehtävää etätyötä koskevassa sääntelyssä ilmenee puutteita niin kansallisella kuin EU:n tasolla. Näiden korjaamiseksi sääntelyssä tulisi huomioida kotona tehtävän etätyön käsite sekä erityispiirteet nykyistä paremmin.

Kotona tehtävän etätyön merkittävimmät kuormitustekijät liittyvät työpisteen ergonomiaan, näyttöpäätetyön terveysriskeihin, työajan hallintaan, työmäärän kohtuuttomuuteen sekä yksintyöskentelyyn ja eristäytymiseen. Nämä voivat kuormittaa työntekijää sekä fyysisesti että psyykkisesti. Työnantajalla on lakiin perustuva velvollisuus ehkäistä ja hallita työntekijän terveyttä ja turvallisuutta vaarantavia kuormitustekijöitä myös kotona tehtävässä etätyössä. Työnantajan työsuojeluvastuuta on säännelty erittäin kattavasti, mutta sääntelyssä ei ole huomioitu tarpeeksi kotona tehtävän etätyön erityispiirteitä, minkä vuoksi työnantajille muodostuu velvoitteita, joiden toteuttaminen kotona tehtävässä etätyössä on tulkinnanvaraista ja osittain jopa mahdotonta nykyisen sääntelyn edellyttämällä tasolla. Sääntelyä tulisi tarkistaa niin, että työnantajan velvollisuudet ovat selkeästi ymmärrettävissä ja käytännössä mahdollisia toteuttaa.

Avainsanat: kotona tehtävä etätyö, etätyön kuormitustekijät, työnantajan työsuojeluvastuu

X Tutkimus ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

LÄHTEET

Kirjallisuus ja artikkelit:

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja. Juva 1989.

Ahola, Kirsi – Aminoff, Merike – Hannonen, Heli: Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA. 3. uud. painos. Helsinki 2015.

Ala-Mikkula, Enni: Työnantajan työsuojeluvastuu. Helsinki 2020.

Ales, Edoardo: Occupational Health and Safety: A Comparative Perspective. Teoksessa Ales, Edoardo (Ed.), Health and safety at work: European and comparative perspective. The Netherlands 2013, s. 411–449.

Allen, Tammy D. – Golden, Timothy D. – Shockley, Kristen M.: How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. Psychological Science in the Public Interest 16(2) 2015, s. 40–68.

Autio, Riikka: Häirintä ja kuormittuminen – työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. Helsinki 2022.

Boijer-Spoof Heikinheimo, Kati – Ilmivalta, Riikka: Etätöön hyvinvointiopas. Helsinki 2022.

Coles-Brennan, Chantal – Sulley, Anna – Young, Graeme: Management of digital eye strain. Clinical and experimental Optometry 102(1) 2019, s. 18–29.

ECaTT: Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business Across Europe: ECaTT Final Report. Bryssel 2000.

Eklund, Mia C.: The Finnish legal prerequisites for conducting location monitoring of employees – an EU perspective. Europarättslig Tidskrift 4/2020, s. 543–565.

Eurofound: Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. New forms of employment series. Luxembourg 2020.

European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA: Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications. Luxembourg 2021.

European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA: European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. European Risk Observatory Report. Luxembourg 2010.

Franssila, Heljä – Okkonen, Jussi – Savolainen, Reijo: Tietotyön informaatioergonomian arviointi- ja kehittämismenetelmä. Tampere 2014.

Grant, Christine A. – Wallase, Louise Margaret – Spurgeon, Peter: An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. Employee Relations 5(35) 2013, s. 527–543.

- Green, Bart N. – Johnson, Claire D. – Adams, Alan:* Writing narrative literature reviews for peer reviewed journals: secrets of the trade. *Journal of Chiropractic Medicine* 5(3) 2006, s. 101–117.
- Haapakoski, Kati – Niemelä, Anna – Yrjölä, Elina:* Läsä etänä. Seitsemän oppituntia tulevaisuuden työelämästä. Helsinki 2020.
- Hanhike, Tiina – Immonen, Jouni – Kanerva, Leena – Luukinen, Ari:* Etätyö muutoksen väli-Neenä – Kokemuksia yritysten ja työntekijöiden sopeutumisesta ympäristön muutokseen etätyön ja hajautetun työn avulla. Helsinki 1998.
- Hanni, Mikko – Kettunen, Suvi – Tähtinen, Outi:* Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Helsinki 2022.
- Hasu, Mervi – Kupiainen, Mari – Käsälä, Marja – Kovalainen, Anne – Leppänen, Anneli – Toivanen, Minna:* Onnistu osaamisen uudistajana – Osaamisen ja uran innovatiivinen ja tasa-arvoinen kehittäminen. Turku 2010.
- Havula, Johanna – Jarmas, Timo – Koskinen, Seppo – Lehto, Anu-Tuija – Meincke, Nina – Paanetoja, Jaana – Pehrman, Timo – Rintala, Jenny – Schugk, Jan – Sortti, Toni – Tikkanen, Heli – Ullakonoja, Vesa – Vänskä, Anne:* Työturvallisuusosoikeus. Helsinki 2018.
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo:* Työsuojeluvastuuopas. 15. uud. painos. Helsinki 2024.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa:* Uusi työaikalaki käytännössä. Helsinki 2020.
- Hirvonen, Ari:* Mitkä menetit? – Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011.
- Holt-Lunstad, Julianne – Smith, Timothy B. – Baker, Mark – Harris, Taylor:* Loneliness and social isolation as risk factors for mortality: a meta-analytic review. *Perspectives on Psychological Science* 10(2) 2015, s. 227–237.
- Huhtala, Mari:* Eettinen kuormitus työssä, toim. Seija Moilanen. Helsinki 2021.
- International Labour Organization (ILO):* Psychosocial factors at work. Recognition and control. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session. Occupational safety and health series No. 56. Geneva 1986.
- Junttila, Niina:* Kaiken keskellä yksin – Aikuisten yksinäisyydestä. Helsinki 2018.
- Junttila, Niina:* Yksinäisyyden ulottuvuudet. Teoksessa Saari, Juho (toim.), Yksinäisten Suomi. Helsinki 2016, s. 52–72.
- Juntunen, Miina – Salmela, Anniina – Jalkanen, Kaisa – Hovi, Hanna – Wallenius, Kaisa – Hyvärinen, Anne:* Haihtuvat orgaaniset yhdisteet asunnoissa – Pitoisuustasot, yleisimmät yhdisteet ja terveysvaikutukset. Työpaperi nro. 5. Helsinki 2022.
- Kalakoski, Virpi. – Selinheimo, Sanna – Valtonen, Teppo – Turunen, Jarno – Käpykangas, Sari*

- Ylisassi, Hilikka – Toivio, Pauliina – Järnefelt, Heli – Hannonen, Heli – Paajanen Teemu: Effects of a Cognitive Ergonomics Workplace Intervention (CogErg) on Cognitive Strain and Well-being: a Cluster-randomized Controlled Trial. A Study Protocol. BMC Psychology 8(1) 2020.
- Kalakoski, Virpi – Lahti, Heidi – Paajanen, Teemu – Valtonen, Teppo – Ahtinen, Suvi – Kauppi, Maarit – Turunen, Jarno – Ojajärvi, Anneli – Luokkala, Kirsi: Viisi avausta aivotyöhön – Viisikko. Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki 2022.
- Kallonen, Tarja – Kuhmonen, Annemari: Jatkuva oppiminen – Työelämän tärkein taito. Helsinki 2021.
- Kang, Min Jung – De Gagne, Jennie – Kang, Hee Sun: Perioperative Nurses' Work Experiences with Robotic Surgery. CIN: Computer, Informatics, Nursing 34(4) 2016, s. 152–158.
- Kauhanen, Jussi: Yksinäisen terveys. Teoksessa Saari, Juho. (toim.), Yksinäisten Suomi. Helsinki 2016, s. 96–113.
- Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Elo: Työkykyjohtamisen käsikirja. Helsinki 2020.
- Kirsh, David: A Few Thoughts on Cognitive Overload. *Intellectica* 1(30) 2000, s. 19–51.
- Kivimäki, Mika – Nyberg, Solja – Vahtera, Jussi – Salo, Paula – Oksanen, Tuula – Pentti, Jaana – Virtanen, Marianna: Pitkien työpäivien yhteys terveyteen – Monikohorttitutkimus. Helsinki 2015.
- Kolehmainen, Antti: Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.), Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteidien vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Helsinki 2016, s. 105–134.
- Koroma, Johanna – Hyrkkänen, Ursula – Rauramo, Päivi: Mobiili työ – Työhyvinvointi liikuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Helsinki 2011.
- Ullakonoja, Vesa: Työaika. Teoksessa Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. 5. uud. painos. Helsinki 2018. Kirjailija päivittänyt tekstin 2.12.2019.
- Koskinen, Timo – Mironen, Anne: Turvallinen ja terveellinen työpaikka on jokaisen oikeus – Uusi työturvallisuuslaki. Helsinki 2003.
- Kuisma, Juha – Sauri, Pekka: Etätyö ja monipaikkaisuus Suomessa. *Polemia*-sarjan julkaisu nro 121. Keuruu 2021.
- Kurvinen, Evgeniya: Etätyön valvonta – sallittujen ja kiellettyjen keinojen rajamaastossa. *Focus localis* 1/2023, s. 23–34.
- Kurvinen, Evgeniya: Sijaintitietojen käsittely työnjohdollisessa ja työsuojelullisessa tarkoituksessa. *Lakimies* 2022, s. 467–486.
- Kurvinen, Evgeniya (toim.) – Korhonen, Sari – Muukkonen, Matti – Voutilainen, Tomi – Heljaste, Juuso: Opas etätyön järjestämiseen. Helsinki 2023.

- Kurvinen, Evgeniya – Korhonen, Sari – Vartiainen, Niko:* Etätyön järjestämisen ja valvonnan keinot työturvallisuuden toteuttamiseksi. *Liikejuridiikka* 3/2022, s. 65–87.
- Laitinen, Heikki – Vuorinen, Marko – Simola, Antti:* Työturvallisuuden ja terveyden johtaminen. 3. uud. painos. Helsinki 2021.
- Lappi, Tanja:* Eroon työuupumuksesta. Helsinki 2022.
- Launis, Martti – Lehtelä, Jouni:* Ergonomian periaatteet ja käyttöalueet. Teoksessa Launis, Martti (toim.) – Lehtelä, Jouni (toim.) – Seppälä, Pentti – Tuominen, Eva, *Ergonomia*. 1. painos. Helsinki 2011, s. 17–38.
- Lehtelä, Jouni – Ketola, Ritva – Niskanen, Toivo – Nykyri, Erkki:* Näyttöpäätetyö. Valtioneuvoston päätöksen 1405/1993 soveltaminen ja vaikutukset työpaikoilla. Helsinki 2008.
- Lehtelä, Jouni – Launis, Martti:* Ergonomian kytkeminen työpaikan toimintoihin. Teoksessa Launis, Martti (toim.) – Lehtelä, Jouni (toim.) – Seppälä, Pentti – Tuominen, Eva, *Ergonomia*. 1. painos. Helsinki 2011, s. 318–338.
- Lindström Kari – Elo Anna-Liisa – Kandolin, Irja – Ketola, Ritva – Lehtelä, Jouni – Leppänen Anneli – Lindholm, Harri – Rasa, Pirkko-Liisa – Sallinen, Mikael – Simola, Ahti:* Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki 2002.
- Louhevaara, Veikko – Launis, Martti:* Voimat, liikkeet ja asennot. Teoksessa Launis, Martti (toim.) – Lehtelä, Jouni (toim.) – Seppälä, Pentti – Tuominen, Eva, *Ergonomia*. 1. painos. Helsinki 2011, s. 69–86.
- Malmivaara Antti:* Systemoitu kirjallisuuskatsaus – työkalu tutkimusnäytön tavoittamiseen. *Duodecim* 2002, s. 877–879.
- Mannermaa, Katri:* Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Keuruu 2022.
- Mauroux, Amélie:* Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail? DARES analyses N:o 29. Pariisi 2018.
- Molino, Monica – Ingusci, Emanuela – Signore, Fulvio Signore – Manuti, Amelia – Luisa, Maria – Russo, Vincenzo – Zito, Margherita – Cortese, Claudio G.:* Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability* 12(15) 2020.
- Mustonen, Heta – Holm, Katja – Leppänen, Maija – Väisänen, Antti – Kauhanen, Piia – Hakkarainen, Pirjo – Perkiö-Mäkelä, Merja – Oksanen, Tuula – Hyttinen, Marko – Pasanen, Pertti:* Etätyöpisteiden olosuhteet – ETEGRO. Loppuraportti. Joensuu 2023.
- Muukkonen, Matti:* Yhdistymisvapaus ja yhdistysoikeuden järjestelmä. *Dissertations in Social Sciences and Business Studies –sarja* N:o 32. Joensuu 2012.
- Niemi-Murola, Leila:* Tiedollinen ylikuormitus – Aivoillammekin on rajansa. *Finnanest* 51(1) 2018, s. 51–56.
- Niskanen, Toivo – Stålhammar, Hannu – Kantolahti, Tarja – Lehtelä, Jouni – Ketola, Ritva:*

Näyttöpäätetyö. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 1. Tampere 2014.

Nummelin, Tarja: Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki 2008.

Nurmela, Juha – Ylitalo, Marko: Tietoyhteiskunnan kehkeytyminen – Suomalaisten tietoyhteiskuntavalmiuksien ja -asenteiden muutokset 1996–2002. Helsinki 2003.

Nurmi, Heli: Työuupumuksen itsehoito – Kuinka kierrän karikot. 2.–3. uud. painos. Onni-kirjasarja. Helsinki 2020.

Nurse, Jason R. C. – Williams, Nikki – Collins, Emily – Panteli, Niki – Blythe, John – Koppelman, Ben: Remote Working Pre- and Post-COVID-19: An Analysis of New Threats and Risks to Security and Privacy. Teoksessa Stephanidis, Constantine – Antona, Margherita – Ntoa, Stavroula (eds), HCI International 2021 - Posters. Communications in Computer and Information Science, vol 1421.

Oakman, Jodi – Kinsman, Natasha – Suckey, Rwth – Graham, Melissa – Weale, Victoria: A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? BMC Public Health 20(1825) 2020.

Paajanen, Teemu – Kalakoski, Virpi: Mitä työterveyslääkärin tulisi tietää kognitiivisesta ergonomiasta? Työterveyslääkäri 35(2) 2017, s. 16–21.

Paanetoja, Jaana – Salminen, Joel: Uudistunut yhteistoimintalaki. Helsinki 2023.

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi -käsikirja. Helsinki 2023.

Paciência, Inês – Madureira, Joana – Rufo, João – Moreira, Andre – de Oliveria Fernandes, Eduardo: A systematic review of evidence and implications of spatial and seasonal variations of volatile organic compounds (VOC) in indoor human environments. Journal of Toxicology and Environmental Health Part B, Critical Reviews 19(2) 2016, s. 47-64.

Pekkola, Juhani: Etätyö Suomessa – Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä. Publications of the Swedish School of Economics and Business Administration N:o. 104. Helsinki 2002.

Pudas-Tähkä, Sanna-Mari – Axelin, Anna: Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermien ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.), Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja A-sarja N:o 51. Turku 2007, s. 46–57.

Pyöriä, Pasi: Kaivattu tietopaketti etätyöstä. Yhteiskuntapolitiikka 69/2004, s. 445–446.

Ruohomäki, Virpi – Vuorento, Mirkka – Kaila-Kangas, Leena – Laitinen, Jaana – Joensuu, Matti – Soikkanen, Antti: Työn uudet muodot ja työkyvystä huolehtiminen – terveyskäyttäytyminen etätyössä. Tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki 2023.

Salli, Minna: Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki 2012.

- Salminen, Ari*: Mikä kirjallisuuskatsaus? – Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja N:o 62. Vaasa 2011.
- Saloheimo, Jorma*: Työympäristöoikeus. Helsinki 1996.
- Saloheimo, Jorma*: Työturvallisuus – Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3. uud. painos. Helsinki 2016.
- Sheppard, Kate*: Compassion fatigue among registered nurses: connecting theory and research. *Applied nursing research* 28(1) 2015, s. 57–59.
- Siiki, Pertti*: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki 2006.
- Siiki, Pertti*: Työturvallisuuslainsäädäntö – Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet. Helsinki 2002.
- Siltala, Raimo*: Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 234. Helsinki 2003.
- Sortti, Toni*: Työturvallisuusrikokset – Henkinen työsuojelu. Helsinki 2019.
- Stephens, Gregory K. – Szajna, Bernadette*: Perceptions and Expectations: Why People Choose a Telecommuting Work Style. *International Journal of Electronic Commerce*. 3(1) 1998, s. 70–85.
- Stolt, Minna – Routasalo, Pirkko*: Tutkimusartikkelien valinta ja käsittely. Teoksessa Johansson, Kirsi – Axelin, Anna – Stolt, Minna – Ääri, Riitta-Liisa (toim.), Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja A-sarja N:o 51. Turku 2007, s. 58–70.
- Tanskanen, Jussi – Siiriäinen, Aija – Kemppinen, Samu – Mäkelä, Liisa – Urrila, Laura*: Yhdessä etä- ja hybridityössä! – Tutkimus työyksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen. Vaasan yliopiston raportteja 37. Vaasa 2023.
- Thulin, Eva – Vilhelmson, Bertil – Johansson, Martina*: New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. *Sustainability* 11(11) 2020, 3067.
- Tolvanen, Matti*: Rikosoikeus ja rikollisuuden tutkimus. Teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.), Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Helsinki 2016, s. 272–294.
- Työ- ja elinkeinoministeriö*: Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisua 36/2021.
- Työ- ja elinkeinoministeriö*: Työsopimuslaki. Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. TEM esitteet 4/2017.
- Työsuojeluhallinto*: Työn psykososiaaliset kuormitustekijät -kyselyn menetelmäkuvaus. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 10/2019 (päivitetty 8/2023).

- Työsuojeluhallinto*: Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 2/2017.
- Työsuojeluhallinto*: Työaikojen haitallinen kuormitus on selvitettävä. Työsuojeluhallinnolla on asiaa 2/2013.
- Rauramo, Päivi*: Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. 2. uud. painos. Helsinki 2020.
- Riedy, Marian K. – Wen, Joseph*: Electronic surveillance of Internet access in the American workplace: implications for management. *Information & Communications Technology Law* 19(1) 2010, s. 87–99.
- Umberson, Debra – Montez, Jennifer Karas*: Social Relationships and Health: A Flashpoint for Health Policy. *Journal of health and social behavior*, 51(1) 2010, s. 54–66.
- Valdés de la Vega, Berta*: Occupational health and safety: An EU law perspective. Teoksessa Ales, Edoardo (Ed.), *Health and safety at work – European and comparative perspective*. The Netherlands 2013, s. 1–28.
- Vilkman, Ulla*: Etäjohtaminen – Tulosta joustavalla työllä. Helsinki 2016.
- Virtanen, Anniina*: Psykologinen palautuminen. Jyväskylä 2021.
- Voutilainen, Tomi (toim.) – Kurvinen, Evgeniya – Korhonen, Sari – Muukkonen, Matti – Vartiainen, Niko – Heljaste, Juuso*: Etätyön malli: Yksityiselämän suoja ja työturvallisuus etätyössä – Loppuraportti. Joensuu 2023.
- Vuorento, Mirkka – Ruohomäki, Virpi*: Etätyö haastoi esihenkilöt työkyvyn johtamiseen. *Työn tuuli* 1/2022, s. 68–77.
- Waizenegger, Lena – McKenna, Brad – Cai, Wenjie – Bendz, Taino*: An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID19. *European Journal of Information Systems* 29(4) 2020, s. 429–442.
- Wallenius, Kaisa – Hovi, Hanna – Mahiout, Selma – Remes, Jouko – Rautiala, Sirpa – Jokela, Pirjo – Leino, Katri – Liukkonen, Tuula*: Haihtuvat orgaaniset yhdisteet toimistotyötyypeissä työympäristöissä – Päästölähteet, mittausmenetelmät, pitoisuustasot ja terveysvaikutukset. Helsinki 2021.
- Westbrook, Johanna*: Interruptions to Clinical Work: How Frequent Is Too Frequent? *Journal of Graduate Medical Education* 5(2) 2013, s. 337–339.

Virallislähteet:

Etätyötä koskeva puitesopimus. Bryssel 2020.

HE 306/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta. Helsinki 2022.

HE 159/2021 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi. Helsinki 2021.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Helsinki 2018.

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Helsinki 2002.

HE 33/1999 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta. Helsinki 1999.

HE 309/1993 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta. Helsinki 1993.

HE 81/1985 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. Helsinki 1985.

PeVL 46/2001 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä Maaseutuviraston perustamista koskevaksi lainsäädännöksi. Helsinki 2001.

PeVL 16/2004 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä ihmishengen turvallisuudesta merellä vuonna 1974 tehdyn kansainvälisen yleissopimuksen liitteen muutosten sekä alusten ja satamarakenteiden kansainvälisen turvasäännösten hyväksymisestä sekä laeiksi yleissopimuksen liitteen muutosten lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta, eräiden alusten ja niitä palvelevien satamarakenteiden turvatoimista ja turvatoimien valvonnasta, alusrekisterilain muuttamisesta ja rajavartiolaitoksesta annetun lain muuttamisesta. Helsinki 2004.

PeVL 18/2010 vp. Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi ampuma-asetlain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta sekä kansainvälisen järjestäytyneen rikollisuuden vastaisen Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen ampuma-aseiden, niiden osien ja komponenttien sekä ampumatarvikkeiden laittoman valmistuksen ja kaupan torjumista koskevan lisäpöytäkirjan hyväksymisestä ja laiksi lisäpöytäkirjan lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta. Helsinki 2010.

Sopimus etätyötä koskevan puitesopimuksen täytäntöönpanosta. Helsinki 2005

Oikeuskäytäntö:

Helsingin käräjäoikeus 3.7.2014 R 13/5791

Verkkolähteet:

Buffer: State of Remote Work 2023. San Francisco 2023. Saatavissa: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2023> (vierailtu 22.10.2023).

Buffer: State Of Remote Work 2020. San Francisco 2023. Saatavissa: <https://buffer.com/state-of-remote-work/2020> (vierailtu 3.11.2023).

Eläketurvakeskus: EU-sopimus etätyöstä. Helsinki 2024. Saatavissa: <https://www.etk.fi/tyo-ja-elakkeet-ulkomailla/ulkomaantyon-vakuuttaminen/etatyo-ja-ulkomaantyo/eu-sopimus-etatyosta/#:~:text=Osa%20EU%2Dmaista%20on%20tehnyt,oman%20asuinmaan%20sijaan%20ty%C3%B6nantajan%20kotimaassa> (vierailtu 23.2.2024).

Ellimäki, Petri – Höykinpuro, Timo – Kähärä, Erika – Lehtoranta, Tanja – Pakarinen, Kimmo – Pursiainen, Nuutti – Rauramo, Päivi: Etätyössä turvallisesti. Helsinki 2023. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/etatyossa-turvallisesti/> (vierailtu 22.1.2024).

Eurofound: Working during COVID-19. Dublin 2023. Saatavissa: <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/working-during-covid-19> (vierailtu 28.12.2023).

Kannisto, Miia: Akavan lausunto uuden työaikalain (872/2019) toimivuuden selvittämisestä. Helsinki 2022. Saatavissa: <https://akava.fi/lausunnot/akavan-lausunto-uuden-tyoaikalain-872-2019-toimivuuden-selvittamisesta/> (vierailtu 15.12.2023).

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo: Tunnista työkuormitus. Helsinki 2023. Saatavissa: <https://tyokykypakki.elo.fi/fi/tartu-haasteisiin/tunnista-tyokuormitus> (vierailtu 27.9.2023).

Koskinen, Seppo: Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Etätyöhön liittyy monia juridisia ongelmia. Edilex-uutinen. Helsinki 2021. Saatavissa: <https://www.edilex.fi/uutiset/72821?allWords=et%C3%A4ty%C3%B6h%C3%B6n+liittyy+monia+juridisia+ongelmia&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1303329> (vierailtu 25.4.2023).

Lamponen, Helena: Osapuolten lojaliteettivoite yhteistoiminnassa. Edilex-uutinen. Helsinki 2022. Saatavissa: <https://www.edilex.fi/uutiset/74884> (vierailtu 12.11.2023).

Methot, Jessica R. – Gabriel, Allison S. – Downes, Patrick – Rosado-Solomon, Emily: Remote Workers Need Small Talk, Too. Cambridge 2021. Saatavissa: <https://hbr.org/2021/03/remote-workers-need-small-talk-too> (vierailtu 27.11.2023).

Montañez, Rachel: Fighting Loneliness on Remote Teams. Cambridge 2024. Saatavissa: <https://hbr.org/2024/03/fighting-loneliness-on-remote-teams> (vierailtu 13.11.2023).

Pråhl, Johan: Vierashuoneessa asianajaja Johan Pråhl: Työsuojelu ja etätyöt. Helsinki 2020. Saatavissa: <https://www.edilex.fi/uutiset/65371?allWords=Ty%C3%B6suojelu+ja+et%C3%A4ty%C3%B6&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=998458> (vierailtu 20.4.2023).

Sarkkinen, Marja: Eettinen kuormitus työssä – kymmenen kysymystä ja vastausta. Työpiiste-verkkolehti. Helsinki 2022. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/eettinen-kuormitus-tyossa-kymmenen-kysymysta-ja-vastausta> (vierailtu 24.10.2023).

Suomen Ergonomiayhdistys ry: Mitä ergonomia on? Helsinki 2019. Saatavissa: <https://ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/> (vierailtu 26.9.2023).

Surakka, Jani (toim.): Etätyöläisen suurin riski yksinäisyys. Edilex-uutinen. Helsinki 2011. Saatavissa: <https://www.edilex.fi/uutiset/30643?all-Words=et%C3%A4ty%C3%B6l%C3%A4isen+suurin+riski+on+yksin%C3%A4isyys&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=535392> (vierailtu 14.3.2023).

Terveystalo: Työuupumus eli burn out. Helsinki 2021. Saatavissa: <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/Työuupumus-eli-burn-out> (vierailtu 10.1.2024).

Toimihenkilöliitto Erto ry: Työsuhteen ehdot. Helsinki 2023. Saatavissa: <https://www.erto.fi/tietopankki/tyosuhde/tyosuhteen-ehdot> (vierailtu 27.4.2023).

Työ- ja elinkeinoministeriö: Uusi yhteistoimintalaki voimaan vuoden 2022 alusta. Helsinki 2021. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/uusi-yhteistoimintalaki-voimaan-vuoden-2022-alusta> (vierailtu 28.12.2023).

Työsuojeluhallinto: Etätyö. Helsinki 2023. Saatavissa: <https://tyosuoja.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo> (vierailtu 18.9.2023). (Työsuojeluhallinto 2023(a))

Työsuojeluhallinto: Näyttöpäätetyö. Helsinki 2023. Saatavissa: <https://tyosuoja.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus/nayttopaatetyo> (vierailtu 28.9.2023). (Työsuojeluhallinto 2023(b))

Työsuojeluhallinto: Työsuojelun yhteistoiminta. Helsinki 2023. Saatavissa: <https://tyosuoja.fi/tyosuoja-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta> (vierailtu 23.10.2023). (Työsuojeluhallinto 2023(c))

Työsuojeluhallinto: Yksintyöskentely. Helsinki 2022. Saatavissa: <https://tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely> (vierailtu 21.12.2023).

Työterveyslaitos: Joustava työaika. Helsinki 2023. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/joustava-tyoaika> (vierailtu 27.9.2023).

Työturvallisuuskeskus: Työkuormituksen hallinta. Helsinki 2024. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/> (vierailtu 24.2.2024).

Työturvallisuuskeskus: Psykososiaalinen kuormitus. Helsinki 2023. Saatavissa:

<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psyko-sosiaalinen-kuormitus/> (vierailtu 12.12.2023).

Valte – Valmiina työelämään: Ergonomia. Turku 2023. Saatavissa: <https://valte.fi/wiki/tyoymp%C3%A4risto/ergonomia.html> (vierailtu 14.10.2023).

Valtiovarainministeriö: Lakiehdotus valtion henkilöstön työtapaturmasuojan laajentamisesta etätöissä lausunnoille. Helsinki 2022. Saatavissa: <https://vm.fi/-/lakiehdotus-valtion-henkiloston-tyotapaturmasuojan-laajentamisesta-etatyossa-lausunnoille> (vierailtu 20.2.2023).

Vanttola, Päivi: Etäpäivinä työaika saattaa venähtää ja olo voi olla vetämätön. Helsinki 2024. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/etapaivina-tyoaika-saattaa-venahtaa-ja-olo-voi-olla-vetamaton> (vierailtu 13.2.2024).

Muut lähteet:

Akava ry – Elinkeinoelämän keskusliitto r.y. – Kirkon sopimusvaltuuskunta – Kunnallinen työmarkkinalaitos – Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry – Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry – Valtion työmarkkinalaitos: Etätöystä sovittaessa huomioon otettavaa. Helsinki 2005.

Hakanen, Jari – Kaltiainen, Janne: Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020. Helsinki 2021.

Hakanen, Jari – Kaltiainen, Janne: Miten Suomi voi? -tutkimuksen ensimmäisiä havaintoja. Helsinki 2020.

Juristiliitto: Juristiliiton Palkkatutkimus 2023. Tampere 2023.

Kaltiainen, Janne – Hakanen, Jari: Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana kesään 2021 mennessä. Helsinki 2021.

Kaltiainen, Janne – Hakanen, Jari: Miten Suomi voi? - tutkimus: miksi etätöihin siirtyminen edisti työhyvinvointia? Helsinki 2020.

Suutala, Sampo – Kaltiainen, Janne – Hakanen, Jari: Miten suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen kesästä 2021 loppuvuoteen 2023. Helsinki 2024.

Suutala, Sampo – Kaltiainen, Janne – Hakanen, Jari: Miten suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Helsinki 2023.

Valtioneuvosto: Vahva ja välittävä Suomi – Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelma 20.6.2023. Valtioneuvoston julkaisuja nro. 58. Helsinki 2023.

Virtanen, Anniina – Kaltiainen, Janne – Hakanen, Jari: Miksi toimistolle tai etätöihin halutaan? – Tutkimushavaintoja Kimmoisat työntekijät muuttuvassa työelämässä -hankkeesta. Helsinki 2022.

LYHENTEET

CEEP	The European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest, suom. Julkisten yritysten Euroopan keskusjärjestö
EAY	Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö
ECaTT-tutkimus	Electronic Commerce and Telework Trends -tutkimus
ETUC	European Trade Union Confederation, suom. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö
ETY	Euroopan talousyhteisö
EU	Euroopan unioni
EU-OSHA	European Agency for Safety and Health at Work, suom. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto
EY	Euroopan yhteisö
GDPR	General Data Protection Regulation, suom. Yleinen tietosuoja-asetus (asetus (EU) 2016/679 luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta)
HE	Hallituksen esitys
ILO	International Labour Organization, suom. Kansainvälinen työjärjestö
PeVL	Perustuslakivaliokunta
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
TAL	Työaikalaki (872/2019)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TTurvL	Työturvallisuuslaki (728/2002)
UNICE	The Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, suom. Eurooppalaisen ammattiyhdistysliikkeen keskusjärjestö
UEAPME	The European Association of Craft and Small and Medium-Sized Enterprises, suom. Pienten ja keskisuurten yritysten kattojärjestö
YksTL	Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)
YTL	Yhteistoimintalaki (1333/2021)

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa

Etätyön luonnollinen kehitys on aina ollut varsin hidasta. Etätyöstä on keskusteltu ja sitä on pyritty kehittämään lähes viiden vuosikymmenen ajan, mutta sen suosio ilman pakottavaa tarvetta on jäänyt paljon arvioitua alhaisemmaksi. Syitä tähän on etsitty niin johtamiskulttuureista kuin tieto- ja viestintätekniikan puutteistakin, mutta keskustelu koskien etätyön sääntelyllistä asemaa on jäänyt syystä tai toisesta vähemmälle. Sääntelyllisten puutteiden voidaan kuitenkin katsoa olevan yksi varteenotettava syy etätyön hitaalle kehittymiselle.¹ Etätyö perustuu suurelta osin joko omaehtoisuuteen, työpaikan käytäntöön taikka osapuolten hiljaiseen sopimukseen etätyön hyväksymisestä työntekemuotona. Vain osassa tapauksista etätyön tekemisestä on tehty kirjallinen sopimus. Etätyötä koskien toki on olemassa erinäisiä säännöksiä ja periaatteita, mutta ne on koettu suurelta osin puutteellisiksi ja vaikeasti tulkittaviksi. Etätyötä ei ole nähty houkuttelevana, ja sen toteuttaminen on voinut tuntua vaikealta ja ongelmalliselta niin työnantajista kuin työntekijöistä, kun sen käyttöönottoon on pyritty ilman asianmukaisia säännöksiä.² Etätyötä koskevalle selkeämmälle sääntelylle on siis nähty merkittävä tarve jo pitkään.

Keväällä 2020 maailmanlaajuisen koronapandemian seurauksena jopa noin 60 % Suomessa työskentelevistä työntekijöistä siirtyi hetkessä kokoaikaiseen etätyöhön koteihinsa tai kesämökeillensä³. Etätyöhön siirtyminen oli yksi työsuojelullinen toimenpide, jolla pyrittiin turvamaan työntekijöille turvalliset ja terveelliset työolot ilman vaaraa altistumisesta. Hallituksen suosituksesta etätyö ikään kuin pakotettiin voimaan ylivoimaisen esteen vuoksi, tarkoituksena taata yrityksen toiminnan jatkuminen sekä työntekijöiden turvallisuus ja terveys. Toimenpiteet merkitsivät sitä, että etätyön vapaaehtoisuusperiaate keskeytettiin, ja etätyöstä tuli oletusarvo kaikissa sellaisissa työpaikoissa, joissa etätyöskentely oli työn luonteen vuoksi mahdollista.⁴

Suomalaisten siirtyminen etätyöskentelyyn sujui suhteellisen sujuvasti⁵. Osa työntekijöistä jopa koki pandemian aiheuttaman muutoksen positiivisena, kun työnteosta tuli täysin paikasta riippumatonta, aikaa ei enää kulunut siirtymisiin ja työpäivä oli mahdollista aloittaa myöhemmin. Etätyön radikaalin yleistymisen havaittiin tuovan useita positiivisia kehitysaskelaita, joita olivat

¹ Pyöriä 2004, s. 445.

² Helle 2004, s. 14.

³ Eurofound 2020, s. 33.

⁴ European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA 2021, s. 16.

⁵ Ks. myös Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, s. 80–82, 120–125, 137–140 ja 171–172; Hakanen – Kaltiainen 2020, s. 4, 6–7 ja 13; Kaltiainen – Hakanen 2020, s. 3 ja 9.

muun muassa työskentelyn tehostuminen sekä työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottuminen. Etätyöhön siirtymisen alkuvaiheessa työhyvinvoinnin todettiin jopa parantuneen⁶. Yleinen suhtautuminen etätyöhön oli myönteistä, ja useat työntekijät ilmoittivat tahtovansa jatkaa säännöllistä etätyöskentelyä mahdollisuuksien mukaan myös pandemian jälkeen⁷.

Myönteinen arvio etätyökokemuksesta koronapandemian aikana sekä sen jälkeen ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö ilmiöön olisi liittynyt myös ongelmia. Koska pandemian tuoma muutos oli laaja ja nopea, eivät seuraukset olleet positiivisia etenkin sellaisille työntekijöille, joille etätyöskentely oli täysin uutta. Näiden työntekijöiden kohdalla työskentelytavat muuttuivat radikaalisti jopa alle vuorokaudessa. Kotona tehtävä etätyö toi ilmi uudenlaisia kuormitustekijöitä, jotka horjuttivat kotiin työskentelemään siirtyneiden työntekijöiden hyvinvointia. Ergonomiset haasteet nousivat esiin, kun työpiste siirrettiin kotiin olohuoneen nurkkaan, lapsen huoneeseen tai tyhjään varastotilaan. Toimistotyöhön suunnitellut välineet ja työympäristö jäivät hetkessä taakse. Henkistä jaksamista koeteltiin, kun spontaanit sosiaaliset kontaktit katosivat ja kollegat ja esimiehet muuttuivat kuvaruuduiksi näytöllä. Etenkin pitkällä aikavälillä kotona tehtävän etätyön lisääntymisen on todettu heikentäneen suomalaisten työhyvinvointia, ja osalle kotitoimistolle siirtyminen on tarkoittanut isoja haasteita niin työn tekemisessä, mielen hyvinvoinnissa kuin elämän hallinnassa⁸. Etätyön on todettu lisäävän muun muassa ylitöiden määrää, työperäistä stressiä, ergonomiaongelmia sekä yksinäisyyden ja ahdistuksen tunteita⁹.

Pandemian myötä sekä työntekijät että työnantajat joutuivat kohtaamaan täysin uudenlaisen arjen, johon oli sopeuduttava. Vaikka etätyö yleistyi räjähdysmäisesti, ei tätä muutosta voida pitää etätyön varsinaisena kehityksenä. Kun pandemia pakotti ihmiset ja yritykset siirtymään hetkessä etätyöskentelyyn, ei mahdollisten lainsäädännöllisten puutteiden tarkastelulle ja sääntelyn tosiasialliselle kehitykselle jäänyt aikaa. Nopeasta siirtymästä johtuvat ongelmat ja haasteet jäivät työntekijöiden ja työnantajien itsensä ratkaistaviksi. Etenkin työnantajille uudenlainen arki toi eteen haasteen, johon ei ollut aiemmin tarvinnut kiinnittää erityisemmin huomiota. Kotona tehtävä etätyö ja sen erityispiirteet toivat työnantajien pohdittavaksi, miten he voivat varmistaa etänä työskentelevien työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden ja välttää nopeasti tapahtuneen muutoksen aiheuttaman liiallisen fyysisen ja henkisen kuormittumisen.

⁶ Hakanen – Kaltiainen 2020, s. 4, 6–7 ja 13; Kaltiainen – Hakanen 2020, s. 3 ja 9.

⁷ European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA 2021, s. 76.

⁸ Ks. Suutala – Kaltiainen – Hakanen 2023, s. 8.

⁹ Helle 2004, s. 20 ja 25; Työterveyslaitos 2023, kohta Etätyön riskejä ja huonoja puolia.

Vaikka pandemia on selätetty, on kotona tapahtuva etätyöskentely edelleen valtavassa suosiossa. Tämä tekee siitä myös tutkimusaiheena erittäin ajankohtaisen ja tärkeän. Olisi vahingollista ajatella, että olosuhteista johtuva yleistyminen ja suosion kasvu olisi korjannut etätyöhön jo aiemmin liitetyt sääntelylliset puutteet ja epäkohdat. Päinvastoin nyt on erityisen tärkeää huomioida etätyön toimivuus pitkällä aikavälillä. Kotona tehtävään etätyöhön kohdistuu useita sääntelyllisiä ongelmia, kuten erityiset haasteet etätyöntekijöiden kuormittumisen hallinnassa ja etätyön kuormituksellisten erityispiirteiden huomioimisessa¹⁰. Eräänä keskeisenä sääntelyllisenä huolenaiheena voidaan katsoa olevan se, miten varmistetaan työsuojelun toteutuminen erityisesti kotona tehtävän etätyön merkittävimpien kuormitustekijöiden osalta. On tärkeää tutkia, tarjoaako nykyinen sääntely työnantajalle riittävät mahdollisuudet täyttää työsuojelulliset velvoitteensa kotona työskenteleviä etätyöntekijöitä kohtaan.

Tutkimuksen tarkeyttä korostaa myös se, että kotona tehtävän etätyön haitallisten kuormitustekijöiden ehkäisemiseen ja hallintaan kohdistuvia sääntelyllisiä epäkohtia ei ole aiemmin tutkittu kattavasti. Tutkimuksia, jotka käsittelevät puhtaasti etätyön kuormitustekijöitä ja etätyöntekijöiden työhyvinvointia, on tehty lukuisia, mutta niissä tutkimusnäkökulma ei ole ollut oikeustieteellinen. Muutamia aiempia oikeustieteellisiä tutkimuksia yleisesti työn kuormitustekijöistä on löydettävissä, mutta ne painottuvat johonkin tiettyyn kuormituksen osa-alueeseen ja käsittelevät kyseistä osa-aluetta koko lakisääteisen työsuojelun valossa. Sen sijaan nyt kyseessä olevaa oikeustieteellistä tutkimusta, joka keskittyy tunnistamaan nimenomaan kotona tehtävän etätyön keskeisimmät kuormitustekijät rajaamalla niitä osa-alueittain ja arvioimaan niihin kohdistuvan lakisääteisen työnantajan työsuojeluvastuun toteutumista, ei ole aiemmin tehty.

1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen rakenne

Tässä tutkimuksessa tunnistetaan kotona tehtävän etätyön merkittävimmät haitallista kuormitusta aiheuttavat tekijät. Lisäksi tarkoituksena on tuoda esiin näiden tekijöiden ennaltaehkäisyyn ja hallintaan mahdollisesti liittyviä sääntelyllisiä puutteita ja epäkohtia työnantajan työsuojelovelvoitteiden näkökulmasta. Tässä suhteessa tarkastelu rajataan työsuhteeseen etätyöhön. Lisäksi pyritään mahdollisuuksien mukaan esittämään vaihtoehtoisia ratkaisuja ja ehdotuksia puutteiden ja epäkohtien korjaamiseksi tai minimoimiseksi. Tämän päämäärän tavoittamiseksi tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

¹⁰ Ks. Koskinen 2021, kohta Etätyöohjeistus selkiyttää.

- 1) Mitkä ovat kotona tehtävän etätyön merkittävimmät haitallista kuormitusta aiheuttavat tekijät?
- 2) Miten voimassa oleva sääntely mahdollistaa työsuhteesta johtuvien työnantajan työsuojeluvelvoitteiden toteuttamisen käytännössä, kun kohteena on kotona tehtävän etätyön merkittävimmät haitalliset kuormitustekijät?
- 3) Millaisia toimenpiteitä voidaan harkita mahdollisten puutteiden korjaamiseksi?

Jotta kotona tehtävän etätyön erityispiirteet on mahdollista ymmärtää, tehdään tutkimuksessa aluksi lyhyt katsaus etätyön määritelmään yläkäsitteenä. Katsaus myös johdattelee tutkimuksen kotona tehtävän etätyön alakäsitteeseen sekä perustelee tätä aiheenrajausta. Tämän jälkeen perehdytään kotona tehtävään etätyöhön määritelmiseen ja sääntelyineen, jotta siihen liittyviä haitallisia kuormitustekijöitä voidaan ymmärtää paremmin. Kotona tehtävä etätyö eroaa työnantajan tiloissa tehtävästä työstä monilta osin, minkä vuoksi sillä on omat erityispiirteensä myös haitallisten kuormitustekijöiden osalta. Kotona tehtävän etätyön käsite ei ole yksitulkintainen, joten sitä ei tyydytä määrittelemään vain lyhyesti, vaan siihen perehdytään useammasta eri näkökulmasta käsin. Samalla ilmennetään määritelmän monitulkintaisuutta, mikä luo pohjaa hypoteesille kotona tehtävän etätyön ongelmallisuudesta. Lisäksi tutkimuksessa esitellään kotona tehtävän etätyön sääntelyllistä nykytilaa Suomessa, jotta voidaan huomioida kaikki voimassa olevat soveltuvat säännökset arvioitaessa työnantajan työsuojeluvelvoitteiden täyttymistä. Toisekseen puhtaasti kotona tehtävää etätyötä koskevan sääntelyn hajanaisuutta ja monitulkintaisuutta esiin tuomalla vahvistetaan hypoteesia sääntelyn ongelmallisuudesta.

Kun kotona tehtävän etätyön määritelmä on linjattu tutkimuksen kannalta sopivaksi ja sitä nimenomaisesti koskeva sääntelykenttä on selvillä, perehdytään tutkimuksessa tarkemmin työkuormitukseen, sitä aiheuttaviin tekijöihin sekä sen eri osa-alueisiin. Jotta kotona tehtävän etätyön merkittävimpiä kuormitustekijöitä on mahdollista käsitellä, tulee ensin ymmärtää, mitä työkuormitus on, mistä se johtuu ja miten se vaikuttaa ihmiseen. Tämän jälkeen tutkimuksessa siirrytään tunnistamaan ja käsittelemään sellaisia tekijöitä, joiden on yleisimmin todettu aiheuttavan haitallista kuormitusta nimenomaan kotona tehtävässä etätyössä. Tarkoituksena on löytää vastaus tutkimuskysymykseen numero 1. Merkittävimmät kuormitustekijät on tärkeää tunnistaa ennen kuin käsitellään työnantajan työsuojeluvastuun sääntelyä, jotta käsittely voidaan kohdistaa juuri kyseisten kuormitustekijöiden hallintaan tarkoitettuihin säännöksiin.

Seuraavaksi tutkimuksessa perehdytään työnantajan lakisääteisiin työsuojelullisiin velvoitteisiin kotona tehtävän etätyön merkittävimpien kuormitustekijöiden ehkäisemisen ja hallinnan

näkökulmasta. On tärkeää ymmärtää, mitä työsuojeluvelvoitteita työnantajalla on, jotta niiden käytännön toteuttamismahdollisuuksia voidaan arvioida. Tutkimuksessa tehdään yksityiskohmainen katsaus siihen, mitkä säännökset asettavat työnantajalle työsuojelullisia velvoitteita, ja mitä nämä velvoitteet pitävät sisällään. Tässä huomioidaan kuitenkin tutkimuksen aiheenrajaus kotona tehtävän työsuhteisen etätyön merkittävimpiin kuormitustekijöihin, joten katsaus kohdistuu vain sellaiseen työsuojelulliseen sääntelyyn, jolla on aiheen kannalta merkitystä. Eräiden säännösten, kuten etätyössä tapahtuvaa tapaturmaa koskevien säännösten, sekä virkasuhteen erityispiirteiden jättäminen tarkastelun ulkopuolelle on siis tietoinen valinta. Työntekijän velvollisuuksia sivutaan kuitenkin tarkoituksena kiinnittää huomiota siihen, ettei työntekijän asemaa työturvallisuuden toteuttamisessa ole tutkimuksessa ohitettu ilman perusteluja.

Kun kotona tehtävän etätyön käsite, sitä koskeva sääntely, sen merkittävimmät haitalliset kuormitustekijät sekä soveltuvat työnantajan työsuojeluvelvoitteet ovat selvillä, käsitellään tutkimuksessa sitä, miten nämä tekijät käytännössä toimivat yhdessä. Tämä tapahtuu käsittelykappaleissa tutkimalla sitä, miten ja missä määrin työnantajan työsuojeluvastuuta toteutetaan kotona tehtävässä etätyössä. Jos toteuttamisessa todetaan ongelmia, pohditaan tälle mahdollisia selittäviä tekijöitä ja esitetään linjanvetoja ongelmien ratkaisun suhteen. Käsittelykappaleissa siis vastataan tutkimuskysymyksiin numero 2 ja 3. Tutkimus kootaan yhteen johtopäätöksissä, joissa tuodaan ilmi tutkimuksen löydökset, esitetään varteenotettavia ratkaisuja mahdollisesti löydettyihin ongelmiin sekä otetaan kantaa jatkotutkimuksen tarpeellisuuteen ja sisältöön.

1.3 Tutkimuksen metodi ja oikeuslähdeoppi

Tässä tutkimuksessa yhdistetään eri tutkimusmenetelmiä parhaan mahdollisen tuloksen saavuttamiseksi. Kotona tehtävän etätyön merkittävimpien kuormitustekijöiden tunnistamisessa tutkimusmenetelmänä on käytetty kirjallisuuskatsausta. Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, jossa tutkitaan jo tehtyjä tutkimuksia, joiden tulokset toimivat lähtökohtana uusille tutkimustuloksille ja johtopäätöksille¹¹. Kirjallisuuskatsauksella pyritään järjestelmälliseen ja kriittiseen aineiston keräämiseen ja analysointiin tutkimuskysymysten avulla¹². Tässä tutkimuksessa kirjallisuuskatsauksella on haettu empiirisistä tutkimuksista näyttöä siitä, mitkä haitalliset kuormitustekijät yleisimmin esiintyvät kotona tehtävässä etätyössä. Aineiston keräämisen ja analysoinnin perustana toimii tutkimuskysymys numero 1.

¹¹ Malmivaara 2002, s. 877; Green – Johnson – Adams 2006, s. 102; Pudas-Tähkä – Axelin 2007, s. 46; Salminen 2011, s. 1.

¹² Stolt – Routasalo 2007, s. 58.

Tämän tutkimuksen oikeustieteellisen osan ensisijaisina tutkimusmenetelminä toimivat *jälkianalyttinen lainoppi* sekä *vaihtoehtoinen ja kriittinen lainoppi*. Jälkianalyttisen lainopin tarkoituksena on tulkita, punnita ja systematisoida voimassa olevia oikeusnormilauseita siten, että pyritään etsimään vaihtoehto, joka toteuttaisi oikeutta mahdollisimman tehokkaasti kussakin toimintaympäristössä¹³. Vaihtoehtoista ja kriittistä lainoppia pidetään tiiviinä osana jälkianalyttistä lainoppia, ja sitä sovellettaessa tutkimuksen pääasiallisena tavoitteena on hakea tietoa siitä, mitä vallitsevan oikeuden tulisi olla¹⁴. Tässä tutkimuksessa asetetaan kotona tehtävää etätyötä ja työnantajan työsuojeluvastuuta koskeva olemassa oleva oikeus vaihtoehtoisen ja kriittisen tarkastelun kohteeksi, ja pyritään etsimään sellaista vaihtoehtoa, joka toteuttaisi tätä oikeutta mahdollisimman tehokkaasti myös etätyössä. Jotta tämä tavoite voidaan saavuttaa, tulee kuitenkin ensin tutkia sitä, mitä kotona tehtävää etätyötä ja työnantajan työsuojeluvastuuta koskeva vallitseva oikeus on. Tämän vuoksi myös *perinteinen lainoppi*, joka selvittää voimassa olevan oikeuden sisältöä sekä tulkitsee ja systematisoi sitä, saa tutkimuksessa oman roolinsa.¹⁵ Voimassa olevalla oikeudella tarkoitetaan kokonaisuutta, johon kuuluvat muodollisesti velvoittavat oikeussäännöt sekä institutionaalista tukea ja yhteisöllistä hyväksyntää nauttivat oikeusperiaatteet ja muut oikeudelliset ratkaisustandardit¹⁶. Yleinen metodivalinta on perusteltua, sillä tutkimuksia kyseisestä aiheesta on vähän, joten on tärkeää tehdä tilannetta kartoittava lainoppiin pohjautuva tutkimus ennen muiden metodien hyödyntämistä.

Vaihtoehtoista ja kriittistä lainoppia sovellettaessa on mahdollista joustaa *vallitsevasta tuomariniideologiasta*, joka käsittää ne oikeuslähteet eli oikeudelliset ratkaisuperusteet, jotka tosiasiallisesti vaikuttavat tuomarin tai muun lainsoveltajan ratkaisuharkintaan ja argumentointiin. Sitä sovellettaessa tutkimus pyrkii yleisesti puolueettomuuteen ja objektiivisuuteen.¹⁷ Tutkijan oikeuslähde- ja laintulkintaoppi voi kuitenkin poiketa tuomarin noudattamasta, mikäli se ei johda tutkijan sisäistämän ideologian mukaiseen lopputulokseen¹⁸. Tällöin puhutaan *tutkijanideologiasta*, joka *Siltalan* mukaan voidaan jakaa *analyttis-deskriptiiviseen* ja *normatiivis-kriittiseen* tutkimusotteeseen. Analyttis-deskriptiivisessä otteessa voimassa oleva oikeus pyritään kuvaamaan mahdollisimman arvo- ja kohdeneutraalilla tavalla. Normatiivis-kriittinen ideologia puolestaan irtautuu tietoisesti vallitsevasta tuomariniideologiasta, ja tällöin tavoitteena ei ole voimassa olevan oikeuden tulkinnallisen merkityssisällön selvittäminen, vaan

¹³ Ks. Muukkonen 2012, s. 150.

¹⁴ Siltala 2003, s. 525; Hirvonen 2011, s. 47.

¹⁵ Ks. Siltala 2003, s. 525; Ks. Hirvonen 2011, s. 21–26.

¹⁶ Siltala 2003, s. 891.

¹⁷ Ks. Kolehmainen 2016, s. 107–108; Aarnio 1989, s. 57.

¹⁸ Siltala 2003, s. 525.

parhaan mahdollisen oikeudellisen ratkaisun perusteleminen. Tällöin tulkinta voi poiketa myös tuomioistuinten ja muiden lainsoveltajien käsityksestä voimassa olevan oikeuden sisällöstä.¹⁹ Koska tässä tutkimuksessa tulkitaan, systematisoidaan ja analysoidaan voimassa olevaa oikeutta vaihtoehtoisesta ja kriittisestä näkökulmasta, ei lähtökohdaksi voida ottaa vallitsevaa tuomarinideologiaa vaan on tukeuduttava tutkijanideologiaan. Tässä tutkimuksessa on havaittavissa sekä analyyttis-deskriptiivisen että normatiivis-kriittisen otteen piirteitä.

Vaihtoehtoista ja kriittistä lainoppia käytettäessä tutkimuksen tuloksena syntyy usein lainsäädäntöä koskevia uusia ehdotuksia. Tähän pyritään myös tässä tutkimuksessa siltä osin kuin se on mahdollista ja näyttäytyy tarpeellisenä. Mahdolliset suositukset lainsäädännön kehittämiseksi esitetään oikeuspoliittisina *de lege ferenda* -kannanottoina, joiden tarkoituksena on tuottaa ratkaisuehdotuksia kotona tehtävää etätyötä ja työnantajan työsuojeluvastuuta koskevaan lainsäädäntöön siltä osin kuin se kotona tehtävän etätyön työsuojelun näkökulmasta todetaan kannattavaksi. Vallitsevasta tuomarinideologiasta poikkeaminen näkyy myös mahdollisissa ratkaisuehdotuksissa, sillä voimassa olevan lainsäädännön tulkinta ja mahdollisten heikkouksien etsiminen tehdään pääasiallisesti yhteiskunnallisen tarkoitusharkinnan pohjalta.²⁰

Lainopin ja sen variaatioiden metodiikkaan kuuluu oikeuslähdeoppi, joka määrittää systemaattisoinnin ja tulkinnan kohteet eli tutkimuksessa käytettävän materiaalin, toisin sanoen oikeuslähteet. *Aarnio* mukaan tulkinta ei ole oikeudellista tulkintaa, jos siinä ei ole käytetty hyväksi yhtään oikeuslähdetä²¹. Tämän tutkimuksen pääasiallisena lähteenä on kotona tehtävää etätyötä sekä työnantajan työsuojeluvastuuta koskeva lainsäädäntö. Lisäksi tutkimuksessa huomioidaan myös EU-oikeus sen relevanteilta osin. Tutkimuksessa hyödynnetään laajalti myös lain esitöitä, sillä kun tarkoituksena on selvittää, onko määrättyä keinoa mahdollista käyttää tehokkaasti lain tavoitteiden saavuttamiseksi, on ensin selvítettävä laista ja erityisesti sen esitöistä lain tavoite. Esitöiden hyödyntämistä puoltaa myös se, ettei aiheesta ole saatavilla oikeuskäytäntöä. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään oikeuskirjallisuutta, oikeudellisia artikkeleita, viranomaisten antamia ohjeita ja suosituksia sekä alakohtaisia velvoittavia menettelytapoja, ohjeita ja oppaita. Pelkkä oikeuslähteiden käyttäminen ei kuitenkaan vastaa kysymykseen lain määräysten todellisesta toteutumisesta vaan se sekä viitteet mahdollisesta vajaakäytöstä on mahdollista selvittää vain jo tehtyjä empiirisiä tutkimuksia analysoimalla²².

¹⁹ *Siltala* 2003, s. 14 ja 195.

²⁰ Ks. *Kolehmainen* 2016, s. 108.

²¹ *Aarnio* 1989, s. 195.

²² *Tolvanen* 2015, s. 8–9.

2 ETÄTYÖ

2.1 Etätyön käsitteen moninaisuus

Suomessa yleiselle etätyön käsitteelle ei ole olemassa virallista määritelmää eikä esimerkiksi Suomen työlainsäädännössä sitä ole määritelty lainkaan. Näin ollen etenkin kansallisesti käsite ei ole yksiselitteinen, vaan tulkintoja ja epävirallisia määritelmiä on monia. Käsitettä voidaan tulkita laajasti, jolloin etätyöksi katsotaan mikä tahansa työ, jota tehdään esimerkiksi kotona tai missä tahansa muualla kuin työnantajan tiloissa. Toisaalta etätyö voidaan rajata tarkoittamaan vain työtä, jossa sekä toimeksiantojen antaminen että työn suorittaminen tapahtuvat pelkästään sähköisten tietoverkkojen kautta.²³ Aina etätyöllä ei viitata lainkaan varsinaiseen työnteekoon, vaan sillä tarkoitetaan työtä, joka täydentää varsinaista työajalla tehtävää työtä. Tällöin työntekijä työskentelee pääsääntöisesti työnantajan tiloissa, mutta tekee osan työpäivästään työpaikan ulkopuolella.²⁴ Toisaalta kirjallisuudessa on selkeästi ilmaistu, että etätyöllä ei tarkoiteta työpäivän jälkeen tehtävää lisätyötä tai ylityötä, vaikka se tehtäisiin kotoa käsin²⁵.

Monitulkintaisuudesta huolimatta etätyölle on käytössä vakiintunut yksi yleisimmin käytetty, mutta kuitenkin epävirallinen määritelmä. Tämän määritelmän mukaan etätyö on *kotona tai muussa etätyöpisteessä tehtävää työtä*, jonka toteuttamisesta ja sisällöstä on sovittu työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella.²⁶ Määritelmä on saanut vakiintuneen asemansa kenties sen vuoksi, että se kokoaa yhteen useita sellaisia tunnusmerkkejä, joita painotetaan myös monissa muissa määritelmissä ja tulkinnoissa. Määritelmien painotus on usein siinä, että etätyössä työnteon tulee tapahtua varsinaisen työpaikan ulkopuolella eli jossain muualla kuin työnantajan tiloissa.²⁷ Etätyöpistettä ei ole kuitenkaan tämän tarkemmin määritelty, vaan etätyötä voidaan tehdä kotona tai esimerkiksi kesämökillä, erilaisissa kulkuvälineissä tai lomamatkalla. Tärkeintä on, että se tapahtuu jossain muualla kuin varsinaisella työpaikalla.²⁸ Työn tekopaikan lisäksi suomalaisissa määritelmissä korostetaan etätyön sopimusluonteisuutta, ja Suomessa etätyön onkin tarkoitettu perustuvan pitkälti työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen²⁹.

Vaikka kansallisesti etätyön määrittely ei ole edennyt vakiintuneesta viralliseksi, käsitteelle on eurooppalaisella tasolla eräänlainen virallinen määritelmä, joka ainakin teoriassa ulottuu myös

²³ Hanhike – Immonen – Kanerva – Luukinen 1998, s. 6.

²⁴ Nurmela – Ylitalo 2003, s. 69; Ks. Helle 2004, s. 13.

²⁵ Salli 2012, s. 95; Vilkmán 2016, s. 13.

²⁶ Koroma – Hyrkkänen – Rauramo 2011, s. 6.

²⁷ Salli 2012, s. 95; Vilkmán 2016, s. 13.

²⁸ Salli 2012, s. 95; Vilkmán 2016, s. 13.

²⁹ Ks. Helle 2004, s. 111.

Suomeen. Suomessa vuonna 2005 voimaan tulleen *etätyötä koskevan puitesopimuksen*³⁰ (myöh. *etätyön puitesopimus* tai *puitesopimus*) 2. artiklassa etätyö määritellään seuraavasti:

”Etätyö on tapa organisoida ja/tai suorittaa työtä työ sopimuksen perusteella/työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa tavalla, jossa työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti niiden tilojen ulkopuolella”.

Tämä puitesopimuksen määritelmä painottaa etätyön tunnusmerkkeinä tietotekniikan käyttämistä, etätyön tekemisen säännöllisyyttä sekä sitä, että työtä olisi mahdollista tehdä myös työnantajan tiloissa. Määritelmää ei eurooppalaisen tason virallisuudesta huolimatta sovelleta Suomessa sellaisenaan, ja osin sen sisältämiä tunnusmerkkejä on jopa kritisoitu³¹.

Etätyölle, erityisesti kotona tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa tehtävälle etätyölle, on suuntaa antava määritelmä myös eurooppalaisesta ECaTT-tutkimuksesta³². Siinä kotona tai muualla omavalintaisessa paikassa työskentelevä etätyöntekijä määritellään seuraavasti:

”Kotona tai muussa työntekijän määrittämässä paikassa työskenteleviä etätyöntekijöitä ovat sellaiset työntekijät, jotka (a) tekevät työtä kotona tai toisessa valitsemassaan paikassa ilman työpaikalla matkustamista vähintään yhden työpäivän viikossa, (b) käyttävät työnteossa tietokonetta, (c) viestivät kollegoidensa ja esimiestensä kanssa jonkin tietoliikenneyhteyden kautta kotona tehtävän työn aikana ja (d) ovat joko palkkatyösuhteessa tai työllistävät itsensä, jolloin heidän pääasiallinen työntekopaikkansa sijaitsee toimeksiantajan tiloissa.”³³

Kun Suomessa omaksuttua etätyön määritelmää ja sen korostamia tunnusmerkkejä tarkastellaan puitesopimuksen ja ECaTT-tutkimuksen eurooppalaisia määritelmiä vasten, on niiden välillä havaittavissa ilmeinen ristiriita. Ensinnäkin Suomen määritelmässä ei mainita lainkaan tietotekniikkaa. Suomessa on omaksuttu näkökanta, jossa etätyön varsinaisena edellytyksenä ei pidetä tietotekniikan käyttöä. Esimerkiksi *Helle* pitää tietotekniikan hyödyntämistä lähinnä vain etätyötä kuvaavana ilmiönä³⁴. Samoin etätyötä ovat määritelleet esimerkiksi *Salli* ja *Vilkman*, jotka katsovat tietotekniikan hyödyntämisen olevan tyypillinen, mutta ei suinkaan välttämätön osa etätyötä³⁵. Toisekseen siinä missä Suomen määritelmässä painotetaan sitä, että etätyö on nimenomaan työnantajan toimitilojen ulkopuolella tehtävää työtä, katsotaan puitesopimuksen mukaan etätyöksi vain sellainen työ, jota on mahdollista tehdä myös työnantajan tiloissa.

³⁰ Ks. etätyön puitesopimuksesta tarkemmin tämän tutkimuksen kappaleesta 2.2.1 Etätyön puitesopimus.

³¹ Ks. *Helle* 2004, s. 41 ja 45–49.

³² ECaTT (Electronic Commerce and Telework Trends) on vuonna 1999 toteutettu eurooppalaisen etätyön kartoitustutkimus, jonka tarkoituksena oli tuottaa tietoa sähköisen kaupan ja uusien työmuotojen yleisyydestä ja levinneisyydestä Euroopassa.

³³ ECaTT 2000, s. 9.

³⁴ *Helle* 2004, s. 17–18.

³⁵ *Salli* 2012, s. 95; *Vilkman* 2016, s. 13.

Suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa vallitseva näkemys kuitenkin on, että etätyötä työn tekemisen muotona ei voida sitoa tiettyyn paikkaan tai aikaan³⁶. Suomessa etätyön yleisesti hyväksytyssä määritelmässä tai oikeuskirjallisuudessa ei siis ole esitetty erityistä työnantajan tiloihin liittyvää edellytystä, toisin kuin puitesopimuksessa.

Etätyön käsitteen monitulkintaisuuden vuoksi tässä tutkimuksessa sen määritelmä rakennetaan kansallisen määritelmän sekä puitesopimuksen ja ECATT-tutkimuksen määritelmien yhdistelmästä. Tarkennettakoon, että koska tämä tutkimus keskittyy nimenomaan kotona tehtävään etätyöhön, viitataan termillä etätyö vain kyseiseen etätyön muotoon. Näin ollen yleisten määritelmien sisältämä muuhun työntekijän valitsemaan paikkaan viittaava ilmaisu jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. Kotona tehtävällä etätyöllä puolestaan tarkoitetaan tässä tutkimuksessa nimenomaan kotirauhan suojan piirissä tehtävää etätyötä. Kotirauhan suojan keskiössä on henkilön asunto, mutta alueellisesti suojan on katsottu ulottuvan myös tätä laajemmalle³⁷. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen tulkintakäytännön mukaan kotirauhan suojan katsotaan kattavan lähtökohtaisesti kaikki sellaiset tilat, joita käytetään pysyväisluonteiseen asumiseen, kuten esimerkiksi matkailuauto tai pitkäaikaisessa asumiskäytössä oleva alus³⁸. Monimutkaisuuden välttämiseksi kotirauhan suojan piirin kuuluvista paikoista käytetään kuitenkin yhteisesti termiä koti. Edellä selostettu huomioiden tässä tutkimuksessa käsitteellä etätyö viitataan siis työhön, joka suoritetaan työsopimuksen perusteella tai muutoin työsuhteessa käyttäen apuna tietotekniikkaa siten, että työ, jota olisi mahdollista tehdä myös työnantajan toimipaikalla, suoritetaan kyseisten tilojen ulkopuolella kotirauhan suojan piirissä olevissa tiloissa.

³⁶ Pyöriä 2011, s. 388.

³⁷ HE 309/1993 vp, s. 53.

³⁸ Ks. PeVL 46/2001 vp, s. 3; PeVL 16/2004 vp, s. 5; PeVL 18/2010 vp, s. 7.

2.2 Etätyön sääntely

2.2.1 Etätyötä koskeva puitesopimus

Vuonna 2002 Euroopan työmarkkinaosapuolet³⁹ allekirjoittivat etätyön puitesopimuksen. EU:n tasolla etätyöstä on sovittu lähes pelkästään puitesopimuksella, joka on ensimmäinen laaja ja kattava sopimus, joka sisältää etätyöhön siirtymisen periaatteet ja etätyön ehdot⁴⁰. Sopimus on tehty kattamaan kaikki sopimuksen soveltamisalueella etätyötä tekevät työntekijät. Sopimuksessa etätyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee sopimuksessa määriteltyä etätyötä⁴¹. Suomessa sopimus saatettiin voimaan vuonna 2005 työmarkkinakeskusjärjestöjen allekirjoittamalla asiakirjalla ja sen mukaisilla toimenpiteillä. Puitesopimuksen sanotaan kattavan suomalaisen työmarkkinakentän lähes kokonaan, sillä sitä soveltavat sekä palkansaajien että työnantajien keskusjärjestöt. Puitesopimuksella taataan kaikille etätyöntekijöille eräänlainen minimisuoja, ja mikäli työehtosopimuksissa tai työpaikan käytänteissä etätyölle on asetettu puitesopimusta paremmat ehdot, ei niitä saa alentaa puitesopimuksen takaamalle tasolle.⁴²

Etätyön puitesopimuksessa säädetään etätyön määritelmästä ja sopimuksen soveltamisalasta, etätyön luonteesta, työsuhteen ehdoista, tietoturvasta ja yksityisyyden suojasta, työvälineistä, työsuojeluun liittyvistä kysymyksistä, työjärjestelyistä, koulutuksesta ja kollektiivisista oikeuksista sekä sopimuksen täytäntöönpanosta ja seurannasta. Puitesopimus alleviivaa etätyön vapaaehtoista luonnetta, ja sen 3 artiklan mukaan etätyö perustuu aina sekä työntekijän että työnantajan vapaaehtoisuuteen. Lisäksi artikla painottaa yleisesti sitä, että siirtyminen etätyöhön ei sinänsä vaikuta työntekijäasemaan, koska se muuttaa vain työn suoritustapaa. Sopimuksen 4 artiklan mukaan etätyöntekijöillä on työsuhteen ehtojensa osalta oikeus samoihin sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten takaamiin oikeuksiin kuin työnantajan

³⁹ Ks. *Helle* 2004, s. 71, jossa kerrotaan Euroopan työmarkkinajärjestöjen koostuvan seuraavista: UNICE/UEAPME, CEEP ja EAY. Euroopan teollisuus ja työnantajat UNICE edustaa yksityisen sektorin työnantajia. UNICE:n yhteydessä sopimuksessa on mukana pienten ja keskisuurten yritysten kattojärjestö UEAPME. Julkisten yritysten Euroopan keskusjärjestö CEEP edustaa julkisia yrityksiä ja siihen kuuluu kunta- ja valtiosektoria edustavia järjestöjä. Euroopan Ammatillinen Yhteisjärjestö EAY edustaa palkansaajia. Sen englanninkielinen lyhenne on ETUC. EAY:n yhteydessä palkansaajapuolella on mukana myös korkeasti koulutettujen Euroopan kattojärjestö Eurocadres.

⁴⁰ Ks. *Eläketurvakeskus* 2024, kohta EU-sopimus etätyöstä, josta ilmenee, että etätyötä koskee myös EU-tasoinen rajat ylittävää etätyötä koskeva sopimus. Sopimus ei kuitenkaan sisällä säännöksiä työsuojelusta, vaan se koskee rajat ylittävien työntekijöiden sosiaaliturvaa. Sopimus antaa joustavammat työntekomahdollisuudet etätyöntekijöille, sillä sen perusteella työntekijä voi jatkossa tehdä enemmän töitä asuinmaassaan, kuin mitä EU:n sosiaaliturva-asetus mahdollistaisi, ilman sosiaaliturvan siirtymistä työnantajan kotipaikkamaasta toiseen maahan. Sopimus tuli voimaan 1.7.2023, ja se on tarkoitettu vain tilapäiseksi ratkaisuksi. Pysyvä säännös tehdään myöhemmin EU:n sosiaaliturva-asetukseen.

⁴¹ Ks. sopimuksen sisältämä etätyön määritelmä tämän tutkimuksen kappaleesta 2.1 Etätyön käsitteen moninaisuus.

⁴² *Helle* 2004, s. 69–71.

tiloissa olevilla vastaavilla työntekijöillä. Näin ollen puitesopimus lähtee siitä lähtökohdasta, että kuten etätyöntekijän aseman muutenkin, myös etätyöntekijään kohdistuvan työsuojelun tulee olla samalla tasolla kuin sellaisten työntekijöiden, jotka työskentelevät työnantajan tiloissa.

Siinä missä sopimus tuo etätyöhön päädyttyä työntekijälle erinäisiä oikeuksia, asettaa se työnantajalle tiettyjä velvoitteita etätyön toteuttamisen suhteen. Tarkasteltaessa sopimusta tarkemmin erityisesti työnantajan työsuojeluvelvollisuuden näkökulmasta, on sen 8 artikla erityisen oleellinen. Artiklan mukaan työnantaja on vastuussa etätyöntekijän työterveydestä ja työsuojelusta työsuojelun puitedirektiivin ja asiaan liittyvien tytärdirektiivien, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti. Työnantajan tulee tiedottaa etätyöntekijää yhtiön menettelytavoista työterveys- ja työturvallisuusasioissa. Artiklassa korostetaan työntekijän tiedottamista etenkin näyttöpäätteille asetetuista vaatimuksista. Työnantajalla on oikeus päästä tarkastuskäynnille etätyöntekijän työn suorittamispaikalle niiden rajoitusten puitteissa, jota kansallisen lainsäädäntö ja työehtosopimukset tällaiselle toiminnalle asettavat. Jos etätyöntekijän työntekopaikka on tämän koti, on käynnistä ilmoitettava ennakoon ja siihen on saatava etätyöntekijän suostumus. Etätyöntekijällä on myös oikeus pyytää tarkastuskäyntiä.

Vaikka etätyön puitesopimus sisältääkin suhteellisen kattavaa sääntelyä etätyöntekijän työsuojelullisista oikeuksista ja työnantajan niihin liittyvistä velvollisuuksista, se sanamuotonsa mukaisesti kattaa kuitenkin vain kaikki työnantajan tilojen ulkopuolella säännöllisesti työskentelevät etätyöntekijät. Sopimuksen sisällöstä voidaankin saada käsitys, jonka mukaan sopimuksella on tarkoitettu säännellä vain sellaista etätyöntekijää, joka työskentelee pääsääntöisesti ja lähtökohtaisesti muualla kuin työnantajan toimipisteellä. Määritelmän lisäksi tähän viittaa esimerkiksi sopimuksen 3. artiklan mukainen työnantajan erityinen velvollisuus informoida etätyöntekijää muun muassa sovellettavista työehtosopimuksista ja työn toimenkuvasta. Artiklassa myös todetaan, että etätyön erityispiirteet edellyttävät yleensä myös työnantajan antamaa kirjallista lisätietoa esimerkiksi työntekijän lähimmästä esihenkilöstä, raportointijärjestelyistä sekä mahdollisesta osastosta, johon työntekijä yrityksessä kuuluu. Tällaiset työnantajan erityiset kirjalliset tiedottamisvelvollisuudet antavat kuvan, että sopimuksen lähtökohdaksi on ajateltu, että etätyöntekijä ei useinkaan työskentele työnantajan toimitiloissa niin, että saisi sitä kautta tiedon esihenkilöstään ja osastostaan. Lienee siis perusteltua epäillä puitesopimuksen riittävyyttä sellaisenaan sääntelemään etätyötä sen nykyisessä muodossaan, kun etätyön teko voi olla hyvin satunnaista ja vaihtelevaa. Tämä asettaa EU-oikeudellisen etätyöntekijöiden työsuojelun sääntelyn tason vähintäänkin kyseenalaiseen asemaan.

2.2.2 Kansallinen sääntely, sopimukset ja ohjeistukset

Suomessa etätyölle ei ole omaa lakia, mutta työsuhteessa tehtävään etätyöhön sovelletaan työ-lainsäädäntöä, kuten muuhunkin työsuhteessa tehtävään työhön⁴³. Kun työntekijä on työsuhteessa, hänen oikeudellinen asemansa ei siis muutu etätyöhön siirryttäessä. Lainsäädän-nössä etätyö nähdään ainoastaan tapana organisoida työtä, ei erillisenä työsuhdemuotona⁴⁴. Etätyötä koskevat siis yleiset työsuhteista työntekoa säätelevät lait kuten työturvallisuuslaki (TTurvL, 838/2002), työsopimuslaki (TSL, 55/2001), työaikalaki (TAL, 872/2019), yhteistoi-mintalaki (YTL, 1333/2021) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki (valvontalaki, 44/2006). Lisäksi etätyössä tulee huo-mioida muun muassa laki yksityisyydensuojasta työelämässä eli työelämän tietosuojalaki (YksTL, 759/2004) sekä EU:n yleinen tietosuoja-asetus (GDPR, 679/2016), jota sovelletaan sellaisenaan kansallisesti.

Suurinta osaa työnlainsäädännöstä sovelletaan etätyöhön sen perusteella, ettei työsuhteisen työntekijän lainsäädännöllinen asema muutu verrattuna lähityöhön. Joissakin näistä laeista on myös suoranaisia viittauksia siihen, että lakia sovelletaan myös silloin, kun työntekijä työsken-telee muualla kuin työnantajan toimitiloissa. Esimerkiksi TSL1 luvun 1 §:ssä on mainittu, että lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemas-saan paikassa. Vastaavasti TTurvL 1 luvun 5 §:n mukaan lakia sovelletaan myös työhön, jota työntekijä sopimuksen mukaan tekee esimerkiksi kotonaan tai muussa valitsemassaan paikassa. Kansallisten lakien etätyöhön viittaava sääntely jää pitkälti näihin soveltamisalaa koskeviin mainintoihin, ja hyvin harva työnlainsäädännön säädös sisältää nimenomaan etätyön erityisky-symyksiä koskevia säännöksiä. Säännökset, joissa on erikseen säännelty juuri etätyötä, liittyvät lähinnä eräisiin vahinko- ja vakuutustilanteisiin valtion henkilöstön osalta, ja ne on laadittu ni-menomaan etätyön erityispiirteiden luoman tarpeen pohjalta⁴⁵.

⁴³ Ks. *Akava ry ym.* 2005, s. 1–4.

⁴⁴ *Helle* 2004, s. 57–58.

⁴⁵ Ks. *Valtiovarainministeriö* 2022, kohta Valtiolla läsnä- ja etätyö ovat samanarvoisia työskentelytapoja, josta ilmenee, että laki valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta (1012/2022) sääntelee nimensä mukaisesti sellaisten tapaturmien korvaamista, jotka sattuvat valtion henkilöstölle etätyönteon yhteydessä. Lain säätämisen tarkoituksena oli laajentaa valtion henkilöstön etätyössä sattuneiden työ-tapaturmien korvaamista. Aiemman lain mukaan etätyötä tekevän tapaturmaturva oli suppeampi kuin läsnätyötä tekevän, sillä aiemmassa laissa oli säädetty rajoituksia etätyötä tekevän korvaussuojaan. Työtapaturmasuojan laa-jentaminen etätyössä vaati erillisen lainsäädännön, sillä valtio ei voi ottaa henkilöstölleen yksityisiä lisävakuutuksia, sillä valtion henkilöstön työtapaturmat korvaa lain mukaan Valtiokonttori. Työtapaturmasuojan laajentaminen mahdollisti sen, että valtion etätyössä tapahtuvien tapaturmien korvaaminen vastaa nyt yksityistä vakuutusturvaa.

Nimenomaisesti etätyötä koskevan lainsäädäntöpohjan ollessa vähintäänkin hatara, on etätyöstä päädytty sopimaan tarkemmin eri alojen työehtosopimuksilla. Lisäksi etätyötä voivat koskea erilaiset työsäännöt ja työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset, joista sovitaan yhteistoimintaneuvottelujen aikana. Työsäännöillä tai työehtosopimukseen perustuvilla sopimuksilla ei kuitenkaan voida sopia sellaista, joka heikentäisi työntekijän lainsäädäntöön, työehtosopimukseen tai työehtosopimukseen perustuvia etuja. Lisäksi etätyön tekemistä yrityskohteisesti voi ohjata vielä työpaikalla noudatettu käytäntö. Etätyökäytännön voidaan katsoa tulleen työsuhteen ehdoksi, mikäli sitä on noudatettu vakiintuneesti ja suhteellisen kauan.⁴⁶ Myös työnantajan ja yksittäisen työntekijän välinen mahdollinen erillinen etätyösopimus saattaa sisältää etätyön tekemistä määritteleviä ehtoja.⁴⁷

Etätyöhön on sovellettavissa myös monia virallisia ohjeistuksia. Nämä voivat olla työpaikka-kohtaisia, ja lisäksi työmarkkinajärjestöjen keskusjärjestöt ovat laatineet yleisesti sovellettavan luettelon asioista, jotka tulee ottaa huomioon etätyöstä sovittaessa. Luettelo pohjautuu etätyön puitesopimukseen, ja se sisältää esimerkiksi ohjeistuksen siitä, milloin työskentelyn voidaan katsoa olevan etätyötä. Ohjeistuksen luonteelle tyypillisesti, luettelossa mainitaan esimerkinomaisesti, mitä tavanomaisia piirteitä etätyöhön yleensä kuuluu, mutta ei määritellä etätyötä tai sen edellytyksiä sen tarkemmin. Lisäksi luettelo painottaa puitesopimuksen tavoin etätyön vapaaehtoisuutta. Työturvallisuuden osalta luettelossa on suositeltu kiinnittämään huomioita muun muassa etätyön terveyttä ja turvallisuutta uhkaaviin erityisiin haittoihin ja vaaroihin sekä näiden poistamiseen tai vähentämiseen. Luettelon mukaan etätyöstä sovittaessa tulisi sopia myös siitä, miten työnantaja voi tarvittaessa tarkistaa etätyöpisteen ja työvälineet sekä siitä, millainen velvollisuus työntekijällä on ilmoittaa työympäristössä havaituista ongelmista.⁴⁸

⁴⁶ Toimihenkilöliitto Erto ry 2022, kohta Työsuhteen ehdot.

⁴⁷ Helle 2004, s. 135.

⁴⁸ Ks. Akava ry ym. 2005, s. 1–4.

3 TYÖKUORMITUS

3.1 Haitallisen työkuormituksen vaarat

Työn *kuormitustekijöillä* tarkoitetaan esimerkiksi itse työtä, työprosessia, työympäristöä, työn organisointia ja työyhteisön toimintatapoja. Nämä ovat kaikille samaa työtä tekeville työntekijöille samanlaisia. *Työkuormituksella* puolestaan viitataan prosessiin, jossa työn kuormitustekijät vaikuttavat ihmiseen. Vaikutus on kokonaisvaltaista ja työkuormitus voi ilmetä sekä fyysisenä, psykososiaalisena, kognitiivisena että eettisenä kuormituksena. Kaikki työ aiheuttaa työkuormitusta, eikä sen syntymiseltä voida välttyä silloin, kun ihminen tekee työtä. *Kuormittumisella* puolestaan viitataan kuormituksen aiheuttamiin yksilöllisiin seurauksiin. Kuormittumisen voidaan katsoa olevan kohtuullista silloin, kun siitä on mahdollista palautua ennen seuraavaa päivää. *Kuormittuneisuus* sen sijaan kertoo työntekijän kuormittumisen asteesta. Kuormittuneisuus on aina yksilöllistä ja siihen vaikuttavat myös työntekijän kokemat muut työn ulkopuoliset kuormitustekijät kuten tämän henkilökohtainen elämäntilanne.⁴⁹

Työkuormitus terminä tuo mieleen hyvin negatiivisen ja työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia vakavasti uhkaavan asian. On hyvä huomioida, että työkuormitus voi olla myös myönteistä silloin, kun se on oikein mitoitettua ja sopivaa työntekijän voimavaroihin nähden. Sopiva tai kohtuullinen työkuormitus edistää työntekijöiden hyvinvointia, työkykyä ja työn sujuvuutta.⁵⁰ Toisinaan kuormitustekijät voivat olla jopa voimavaratekijöitä. Esimerkiksi yleisesti raskaana pidetty yötyö voi olla joillekin työntekijöille jopa suotavampaa kuin päivätyö yksilöllisten päivärytmien tai elämäntilanteiden vuoksi. Kuormitus voi kuitenkin muodostua haitalliseksi vääränlaisten työolosuhteiden tai kuormitusta aiheuttavien tekijöiden väärin mitoittamisen vuoksi. Myös kuormitustekijöiden puutteellinen hallinta voi johtaa siihen, että niistä tulee työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin kannalta haitallisia. Tyypillisesti kyse on pitkään kestäneestä, toistuvasta tai hyvin voimakkaana esiintyvistä tilanteesta, olosuhteesta tai tekijästä.⁵¹

Haitallinen työkuormitus aiheuttaa haitallista kuormittuneisuutta, mikä pahimmillaan muodostaa merkittävän uhan työntekijän työkyvylle ja työhyvinvoinnille. Työkuormitukselle on ominaista se, että sen haitallisuus on hyvin yksilöllistä. Yksittäisen työntekijän kuormittuminen siten, että hänen terveytensä vaarantuu, voi johtua useamman eri tekijän ja olosuhteen kokonaisuudesta. Yksi merkittävä tekijä on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten

⁴⁹ Ahola ym. 2015, s. 8.

⁵⁰ Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2023, kohta Tunnista työkuormitus.

⁵¹ Autio 2022, s. 88–89.

työntekijän ikä, sukupuoli, terveys ja palautumisen taso, jotka voivat poiketa paljonkin verrattuna toiseen, samaa työtä tekevään henkilöön. Periaatteessa samantasoinen työkuormitus vaikuttaa siis eri työntekijöihin eri tavoin. Lisäksi työn tekemiseen liittyvät tekijät, kuten työntekijän ammattitaito, henkilökohtaiset edellytykset ja ominaispiirteet tai henkilökohtaisen elämän tapahtumat voivat vaikuttaa siihen, miten kuormittavana työntekijä työn kokee. Näin ollen myös yksittäisen työntekijän kohdalla reagointi työn kuormittavuuteen voi vaihdella ajoittain.⁵² Yhteistä kaikelle työkuormitukselle on kuitenkin se, että se on aina seurausta ihmisen fyysisten, psyykkisten, sosiaalisten ja kognitiivisten ominaisuuksien käyttämisestä työssä⁵³. Tämän vuoksi näiden osa-alueiden tarkastelu on keskeistä haitallista työkuormitusta arvioitaessa.

3.2 Työkuormituksen osa-alueet

Työn fyysisellä kuormituksella viitataan niihin työn kuormitustekijöihin, jotka vaikuttavat työntekijän fyysiseen terveyteen sekä työkykyyn. Fyysistä työkuormitusta aiheuttavat esimerkiksi raskas dynaaminen lihastyö, staattinen lihastyö sekä toistotyö. Jos lihastyö on liian yksipuolista tai sitä tehdään jatkuvasti samassa asennossa, on se omiaan aiheuttamaan fyysistä kuormitusta. Lisäksi kuormitukseen vaikuttavat työhön keskittyminen, tarkkaavaisuus, näkemisen vaatimukset, työpisteen rakenne ja mitoitus, työasennon vaihtelevuus, työvaiheen kesto, tauotus ja lihasväsymys. Tyypiesimerkkinä etätyössä yleinen jatkuva istumatyö, jossa työasennon vaihtelu esimerkiksi istumasta seisomaan ei aina ole mahdollista. Myös vääränlaiset työvälineet, kuten liian pieni näyttö tai työpisteen sijoittaminen liian pieneen tilaan voivat johtaa kuormitaviin työasentoihin. Työn liiallinen fyysinen kuormitus voi aiheuttaa muun muassa erilaisia hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksia ja häiriöitä.⁵⁴

Fyysinen kuormitus ei kuitenkaan ole vain terveyttä vaarantava negatiivinen asia. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta sopiva fyysinen työkuormitus on ensiarvoisen tärkeää, sillä jos kuormitusta on liian vähän tai sitä ei ole ollenkaan, kuormituksen sietokyky laskee. Tämä puolestaan heikentää työntekijän terveyttä ja turvallisuutta työssä, joten myös liian vähäinen fyysinen kuormitus voi aiheuttaa haitallista kuormittuneisuutta. Kuormitustason tuleekin räätälöidä jokaisen työntekijän yksilölliset ominaisuudet huomioiden sopivaksi. Sopiva kuormitus vahvistaa elimistöä, laskee työstä aiheutuvien haittojen riskiä ja auttaa kehoa sopeutumaan työhön ja työympäristöön. Lisäksi se ehkäisee erilaisia rasisussairauksia⁵⁵. Ihanteellisin kuormitus

⁵² Autio 2022, s. 89.

⁵³ Työturvallisuuskeskus 2024, kohta Työkuormituksen hallinta.

⁵⁴ Lindström ym. 2002, s. 13–15.

⁵⁵ Lehtelä – Launis 2011, s. 330.

saavutetaan, kun optimoidaan työn fyysinen kuormitus siten, että taataan samalla työntekijän kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja turvallisuus mahdollisimman pitkään.⁵⁶

Psyykkinen ja sosiaalinen kuormitus yhdessä käsitetään tyypillisesti *psykososiaalseksi kuormitukseksi*. Työsuojeluhallinnon määritelmän mukaan psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan sellaisia työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta. Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät ovat työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä, kuten työn yksitoikkoisuus ja sirpaleisuus, liiallinen tietomäärä, jatkuvat keskeytykset tai kohtuuton vastuu. Työn järjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä puolestaan tarkoitetaan tekijöitä, jotka liittyvät työn ja työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemisen edellytyksistä huolehtimiseen. Näitä voivat olla liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, kohtuuton aikapaine, kohtuuttomat työajat, liikkuva työ ja runsas työajan ulkopuolinen työhön liittyvä matkustaminen. Työyhteisön sosiaalista toimivuutta vaarantaviksi tekijöiksi luetaan puolestaan yksintyöskentely, sosiaalinen ja fyysinen eristäminen, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, huono tiedonkulku sekä esimiehen tai työtovereiden puutteellinen tuki.⁵⁷ Psykososiaalisia kuormitustekijöitä on määritelty myös muiden jaottelujen ja näkökulmien kautta, mutta näiden määritelmien sisältö ei eroa merkityksellisesti Työsuojeluhallinnon määritelmästä⁵⁸.

⁵⁶ Louhevaara – Launis 2011, s. 70–72.

⁵⁷ Työsuojeluhallinto 2017, s. 1; Ks. myös *European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA* 2010, s. 39; *ILO* 1986, s. 3–4.; *HE 59/2002 vp*, erityisesti 10, 13 ja 25 §:n perustelut. Näistä ilmenee, että kyseinen määritelmä on käytössä myös Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirastolla (EU-OSHA) sekä Kansainvälisellä työjärjestöllä (ILO). On kuitenkin hyvä huomioida, että työhön liittyvän psykososiaalisen kuormituksen määritelmä on käsitteenä hyvin laaja, ja sen alle voi sijoittua paljon erilaisia psyykkiseen ja sosiaaliseen kuormitukseen liittyviä asioita. Näin ollen sen tyhjentävä määrittely ei ole mahdollista. Myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden määrittely on vaikeaa, sillä ne vaihtelevat työstä ja työympäristöstä riippuen, ja myös työntekijöiden yksilöllisillä ominaisuuksilla on vaikutusta siihen, mitkä tekijät voidaan luokitella kuormitustekijöiksi. Esimerkiksi työturvallisuuslaissa tai sen esitöissä ei määritellä psykososiaalista kuormitusta tai sitä aiheuttavia tekijöitä. Lain esitöissä on kuitenkin mainittu useita esimerkkejä haitallista työkuormitusta aiheuttavista psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi luokiteltavista tekijöistä, joita ovat muun muassa kohtuuton aikapaine, liiallinen työkuormitus ja työyhteisön sosiaalinen toimimattomuus.

⁵⁸ Ks. *Työturvallisuuskeskus* 2023, kohta Psykososiaalinen kuormitus ja Psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät, jonka mukaan työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työtehtävän, työn mitoituksen ja suunnittelun, työjärjestelyjen, johtamisen, työyhteisön ja vuorovaikutuksen sekä työympäristön ja organisaation ominaisuuksia tai piirteitä, jotka vaikuttavat ihmiseen. Työsuojeluhallinnon määritelmästä poiketen Työturvallisuuskeskus on jakanut psykososiaaliset kuormitustekijät erikseen psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin. Työturvallisuuskeskuksen määritelmässä psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja voimavarojen välille. Työn voimavaroilla tarkoitetaan työn myönteisiä piirteitä, kuten työtehtävien palkitsevuus, kehittävyys ja merkityksellisyys, työssä onnistuminen ja vaikuttamismahdollisuudet. Näitä horjuttavia psyykkisiä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi pitkäaikainen epävarmuus, epäselvät ja kohtuuttomat tavoitteet, liika työ ja jatkuva kiire, työn valuminen vapaa-ajalle sekä palautteen ja arvostuksen puute. Sosiaaliset kuormitustekijät Työturvallisuuskeskus puolestaan määrittelee työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviksi asioiksi, joita voivat olla muun muassa yksintyöskentely, puutteellinen tiedonkulku, puutteet johtamisessa sekä tavoittamisen hankaluudet. Osaltaan Työturvallisuuskeskus linkittää voimavaratekijät myös työyhteisöön. Työyhteisöön liittyvinä voimavaratekijöinä voidaan pitää esimerkiksi arvostusta, vuorovaikutusta, esihenkilön ja työyhteisön tukea sekä oikeudenmukaisuutta ja palautetta.

Haitallisen psykososiaalisen kuormituksen vaikutukset terveydelle ovat moninaiset. Ensinnäkin psykososiaalinen kuormitus altistaa stressille, joka voi näkyä sekä psyykkisenä että fyysisenä oireiluna. Stressin ohella työntekijä voi kokea ahdistusta, ärtyneisyyttä, pelokkuutta, huolestuneisuutta ja jännittyneisyyttä. Fyysisesti stressi voi ilmetä päänsärkynä, migreeninä, vatsavaivoina, lihaskireytenä, selittämättöminä särkyinä ja kohonneena verenpaineena. Lisäksi stressi heikentää vastustuskykyä, mikä altistaa tulehdussairauksille. Jatkuvan stressin on todettu lisäävän riskiä muun muassa uupumukseen ja masennukseen, jotka voidaan nähdä myös erillisinä psykososiaalisen kuormituksen aiheuttamina terveyshaittoina. Lisäksi psykososiaalinen kuormitus voi johtaa työssä kyllästymiseen ja ammatilliseen kriisiin, jolloin työntekijä kokee työssään ahdistuneisuutta, avuttomuuden tunnetta ja kielteisiä ajatuksia. Nämä kaikki vaikeuttavat työntekijän työssä jaksamista ja voivat johtaa lopulta jopa työkyvyttömyyteen.⁵⁹

Yhdeksi psykososiaalisen kuormituksen osa-alueeksi voidaan lukea *eettinen kuormitus*. Eettisellä kuormituksella tarkoitetaan stressin ja kuormittuneisuuden kokemuksia, jotka aiheutuvat eettisistä haasteista. Ihmisellä on luontainen halu toimia omien arvojensa mukaisesti ja tavoitella sellaisia päämääriä ja tavoitteita, jotka ovat itselle merkityksellisiä. Myös työelämässä työntekijät pyrkivät toimimaan parhaaksi havaitsemallaan tavalla, mikä ei aina ole kuitenkaan mahdollista. Haitallista eettistä kuormitusta voi syntyä missä vain työympäristössä, alasta ja ammatista riippumatta.⁶⁰ Tällainen kuormitus on vaaraksi työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle sillä sen on todettu aiheuttavan muun muassa epämurkavaa oloa, hankaluutta päätöksenteossa sekä voimakasta stressiä. Kuten todettua, stressi puolestaan altistaa erilaisille sairauksille ja työkyvyttömyydelle.⁶¹ Eettisen kuormituksen on myös havaittu olevan yhteydessä tavallista voimakkaampaan työuupumukseen⁶². Lisäksi eettinen kuormitus johtaa usein alhaiseen työmoraliin ja lisääntyneisiin poissaoloihin, joilla voi olla negatiivisia vaikutuksia muun muassa työn merkityksellisyyteen ja mielekkyyteen sekä tätä kautta työssä jaksamiseen⁶³.

Nykyisessä tietoyhteiskunnassa työkuormituksena tulee huomioida myös lisääntynyt aivoihin kohdistuva monimuotoinen tietokuormitus, josta puhutaan *kognitiivisena kuormituksena*⁶⁴. Kognitiivinen kuormitus on tärkeää erottaa tiedollisesta- ja informaatiokuormituksesta, sillä nämä kaksi käsittävät vain kuormituksen, joka syntyy vastaanotettavasta tiedosta.

⁵⁹ Nummelin 2008, s. 75–76 ja 80–89.

⁶⁰ Huhtala 2021, s. 5–6 ja 11.

⁶¹ Sarkkinen 2022, kohta 2. Miltä eettinen kuormitus tuntuu? ja 6. Millaisia vaikutuksia eettisellä kuormituksella on?

⁶² Huhtala 2021, s. 12.

⁶³ Sheppard 2014, s. 57.

⁶⁴ Nurmi 2020, s. 52.

Kognitiiviseen kuormitukseen liittyy sen sijaan laajempi käsitys kaikesta siitä, miten aivojen tiedon käsittelyn mahdollisuudet ja rajoitukset huomioidaan työtehtävissä, työympäristössä ja työvälineissä.⁶⁵ Kognitiivinen kuormitus kuormittaa aivoja, ja liiallisissa määrin se voi heikentää päätöksentekokykyä ja työsuoritusta sekä lisätä virheitä. Liiallinen kognitiivinen kuormitus voi aiheuttaa haittaa myös työntekijän hyvinvoinnille, sillä se altistaa työntekijän esimerkiksi stressin ja ahdistuksen lisääntymiselle.⁶⁶ Haitallinen kognitiivinen kuormitus voi vaikuttaa lisäksi työssä jaksamiseen, ja tutkimusten mukaan sillä on merkittävä yhteys työuupumukseen⁶⁷.

Työn kognitiivisen ergonomian tarkastuslistan mukaan työolosuhteiden kognitiivisia kuormitustekijöitä ovat työympäristön häiriötekijät, kuten häiritsevä puhe-, ääni- ja kuvahäly sekä liikkuvat kohteet, keskeytykset, tietotulva, monitehtävävaatimukset sekä ongelmat työvälineiden ja järjestelmien toimivuudessa⁶⁸. Lisäksi kognitiivisiksi kuormitustekijöiksi on tunnistettu muistinvaraisesti toimiminen sekä haasteet, jotka liittyvät ongelmanratkaisuun, osaamiseen ja oppimiseen⁶⁹. Kirsh puolestaan jaottelee kognitiivisen kuormituksen aiheuttajat neljään ilmiöön. Ensimmäinen niistä on informaation ylitarjonta, joka ilmenee sekä vastaanotetun informaation tulvana että vaikeutena hallita ja saada tehokkaasti käyttöön jo vastaanotettua ja tallennettua informaatiota. Toinen kuormitustekijä esiintyy puolestaan eräänlaisena välttämättömänä tarpeena liialliseen informaatioon, jonka Kirsh kuvailee johtuvan siitä, että usein se kuinka paljon tietoa tarvitaan, milloin sitä tarvitaan ja kuinka hyödyllistä se on, on epäselvää. Kolmas kognitiivisen kuormituksen lähde Kirshin mukaan on jatkuva monitehtäväisyys ja toistuvat keskeytykset, jotka johtavat katkeamattomaan ja nopeatempoiseen työtehtävien aloittamisen ja lopettamisen kierteeseen. Neljänneksi kognitiivisen kuormituksen aiheuttajaksi Kirsh nimeää työympäristön työnkulkua vaikeuttavan moninaisuuden, jolla hän tarkoittaa useiden eri järjestelmien välillä poukkoilua sekä eri työntekijöiden välisiä työtehtävien pitkiä ja monimutkaisia toteutus- ja siirtymäketjuja.⁷⁰

⁶⁵ Niemi-Murola 2018, s. 51; Franssila – Okkonen – Savolainen 2014, s. 9.

⁶⁶ Westbrook 2013, s. 337; Kalakoski ym. 2020, s. 2.

⁶⁷ Kalakoski ym. 2022, s. 35.

⁶⁸ Paajanen – Kalakoski 2017, s. 21.

⁶⁹ Kang – De Gagne – Kang 2016, s. 154.

⁷⁰ Kirsh 2000, s. 19, 23–25 ja 30–31.

4 KOTONA TEHTÄVÄN ETÄTYÖN MERKITTÄVIMMÄT KUORMITUSTEKIJÄT

4.1 Huono fyysinen työergonomia

Fyysisellä työergonomialla tarkoitetaan erityisesti työpisteen, työvälineiden, kalusteiden ja työmenetelmien kehittämistä niin, että ne vastaavat ihmisten fyysisiä ominaisuuksia, kykyjä ja toimintoja⁷¹. Työergonomian tarkoituksena on yhteensovittaa työ, tekniikka ja ihminen siten, ettei siitä aiheudu fyysistä terveydellistä haittaa, vaarallista kuormitusta tai tapaturman vaaraa. Työergonomian ja työkuormituksen näkökulma on huomioitava jo työympäristön, työskentelypaikan, työvälineiden ja työn suunnittelussa.⁷² Hyvä fyysinen ergonomia auttaa tukemaan ja kehittämään työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia sekä mahdollistamaan tuottava ja turvallinen työ⁷³. Huono ergonomia puolestaan aiheuttaa haitallista fyysistä kuormitusta, hankaloittaa toimintaa ja työskentelyä ja voi johtaa muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin⁷⁴.

Erityisesti juuri fyysisen ergonomian ongelmat korostuvat etätyössä merkittävästi verrattuna työnantajan toimipisteellä tehtävään työhön. Huono fyysinen ergonomia nousee usein esiin etätyön erityisiä kuormitustekijöitä käsitellessä⁷⁵. Etätyön fyysisen ergonomian ongelmat konkretisoituvat selkeimmin työpisteissä ja työasunnoissa. Etätyössä työn tekemisen puitteet ovat harvoin yhtä hyvät kuin toimistotiloissa, jossa säädettävät työpöytä ja työtuoli sekä riittävä valaistus, sopiva työskentelylämpötila, hyvä ilmanlaatu ja oikeaoppisesti sijoitellut kalusteet ja laitteet ovat perusedellytyksiä. Kotona etätyötä saatetaan tehdä keittiönpöydän ääressä tai jopa sohvalla käsin huonossa valaistuksessa, mikä ei mahdollista mukavaa ja ergonomista työasentoa tai tarpeellista työasennon vaihtelua.⁷⁶ Lisäksi tarpeellisten työskentelyvälineiden, kuten näppäimistön, hiiren tai isomman näytön puuttuminen on etätyössä varsin yleistä. Etenkin kannettavaa tietokonetta työssään käyttävällä nämä välineet olisivat kuitenkin ensiarvoisen tärkeitä. On hyvin tyypillistä, että etätyössä työntekijät rakentavat ja muokkaavat itse työpisteensä ilman työnantajan asianmukaista ohjeistusta⁷⁷. Tutkimukset osoittavat myös, että kotien sisäilma on usein huonompaa kuin toimistotiloissa heikomman ilmanvaihdon takia⁷⁸.

⁷¹ Laitinen – Vuorinen – Simola 2021, s. 132.

⁷² Mannermaa 2022, s. 162–163; Launis – Lehtelä 2011, s. 22.

⁷³ Suomen Ergonomiyhdistys ry 2019, kohta Mitä on ergonomia?

⁷⁴ Valte – Valmiina työelämään 2023, kohta Fyysinen ergonomia.

⁷⁵ Ks. Helle 2004, s. 21 ja 25; Allen – Golden – Shockley 2015, s. 61; Rauramo 2020, s. 41.

⁷⁶ Rauramo 2020, s. 41.

⁷⁷ Allen – Golden – Shockley 2015, s. 61.

⁷⁸ Wallenius ym. 2021, s. 12; Paciência ym. 2016, s. 12. Ks. myös Juntunen ym. 2022, s. 22, josta ilmenee, että toimistoympäristöihin verrattuna kodeissa on useampia haihtuvien orgaanisten yhdisteiden (VOC) lähteitä ja yleensä kodeissa voidaan havaita useampia VOC-yhdisteitä kuin toimistoissa. Asunnoissa myös VOC-yhdisteiden kokonaispitoisuus (TVOC) voi olla moninkertainen toimistoympäristöjen TVOC-pitoisuuteen verrattuna.

Fyysistä ergonomiaa etätyössä heikentää myös pitkään kestävä yhtäjaksoinen istuminen. Etätyö on luonteeltaan hyvin istumapainotteista, mikä jo itsessään aiheuttaa passiivisuutta ja voi johtaa ihmiselle välttämättömän positiivisen kuormituksen vähäisyyteen. Lisäksi pitkäkestoinen staattinen ja yksipuolinen kuormitus rasittaa erityisesti selkää, niskaa ja hartioita.⁷⁹ Istumatyön ja liikkumattomuuden on tutkimuksissa todettu liittyvän esimerkiksi lisääntyneeseen sairastavuuteen⁸⁰. Vaikka myös toimistolla tehtävään työhön liittyy paljon istumista ja staattista kuormitusta, ovat etätyössä näiden aiheuttamat fyysisen kuormituksen riskit suurempia. Etätyössä liikkuminen pois etätyöpisteen ääreltä on yleensä vähäisempää kuin toimistotyössä, jossa esimerkiksi eri työtilojen välillä kulkeminen tuo istumatyön lomaan tarpeellista jaloittelua. Kun yhtälöön lisätään ergonomialtaan huono työpiste, kasvaa haitallisen fyysisen kuormituksen riski huomattavan suureksi, mikä ilmentää etätyön fyysisen ergonomian ongelmallisuutta.

4.2 Näyttöpäätetyön erityiset riskit

Näyttöpäätetyö on tietokoneen ja digitaalisen tietoliikenteen avulla tehtävää työtä. Näyttöpäätetyöskentely kuuluu yhä useamman työntekijän päivittäisiin tehtäviin ja se ulottuu jatkuvasti uusille toimialoille.⁸¹ Etätyön luonne tekee näyttöpäätteellä työskentelystä lähes välttämätöntä, sillä suurin osa etätyöstä tapahtuu tietokoneen tai muun näytöllisen laitteen kautta. Usein näyttöpäätetyöskentely kattaa etätyöntekijän työpäivän kokonaisuudessaan tai ainakin merkittävän osan päivittäisestä työajasta. Pitkään jatkuva ja keskeytymätön näyttöpäätetyöskentely voi kuormittaa työntekijää haitallisesti sekä psyykkisesti, fyysisesti että kognitiivisesti⁸².

Näyttöpäätetyöhön liittyy useita erityisiä fyysisiä kuormitustekijöitä. Näyttöpäätetyö sisältää ensinnäkin etätyölle yleisesti tyypillisiä pitkiä, staattisesti kuormittavia työvaiheita, kuten runsasta istumista sekä aikoja, jolloin saatetaan olla pitkäänkin liikkumatta.⁸³ Jatkuva työskentely näyttöpäätteellä rasittaa siis etenkin tuki- ja liikuntaelimestöä. Näyttöpäätetyöskentelyn terveydelle haitallisia riskejä ovat myös samoina toistuvat pään ja käden liikkeet, kumara, kiertynyt tai taaksepäin taipunut niskan asento, hankalat ja tukemattomat käden asennot sekä kumara, tukematon selän asento.⁸⁴ Kun otetaan huomioon etätyöpisteille tyypillinen huono ergonomia, kasvavat nämä riskit entistäkin suuremmiksi. Kyseisten riskien lisäksi näyttöpäätetyö rasittaa erityisesti silmiä. Yhtäjaksoinen työskentely näyttöpäätteen äärellä saa näköjärjestelmän

⁷⁹ Louhevaara – Launis 2011, s. 76–77.

⁸⁰ Työsuojeluhallinto 2023(b), kohta Näyttöpäätetyö.

⁸¹ Niskanen ym. 2014, s. 3.

⁸² Työsuojeluhallinto 2023(b), kohta Näyttöpäätetyö.

⁸³ Työsuojeluhallinto 2023(b), kohta Näyttöpäätetyö.

⁸⁴ Niskanen ym. 2014, s. 3.

väsymään ja aiheuttaa haitallista näkörasitusta. Lisäksi etätyöpisteiden kohonnut riski heikkoon ilmanlaatuun sekä vääränlaiseen valaistukseen heikentävät tilannetta entisestään. Näköjärjestelmää rasittaa myös näyttöpäätteen liian pieni kirjaisinkoko, mikä on tyypillistä etenkin, jos työskentely tapahtuu pelkän kannettavan tietokoneen avulla ilman erillistä näyttöä.⁸⁵

Henkisesti näyttöpäätetyö voi kuormittaa erityisesti erilaisten oheislaiteiden ja käytettävien ohjelmistojen toimimattomuuden kautta. Jos näyttöpäätetyössä käytettävät laitteet ja ohjelmistot eivät esimerkiksi sovellu tehtäviin, joihin niitä on tarkoitus käyttää, voi tämä aiheuttaa työntekijässä turhautuneisuutta ja työn mielekkyyden vähentymistä. Myös tekniikan ja sovellusten nopea kehittyminen ja sen myötä jatkuva uuden tiedon omaksumisen vaatimus voivat kuormittaa henkisesti. Lisäksi etätyöntekijän osaamisen puute laitteiden ja ohjelmistojen hallinnassa voi aiheuttaa etenkin kognitiivista kuormitusta. Kuormitusta voi syntyä myös näyttöpäätetyölle tyypillisestä valtavasta tietomäärästä. On lisäksi tärkeää huomioida se, että mikäli näyttöpäätetyö keskittyy täysimääräisesti vain virtuaaliympäristöön, voivat myös yhteisöllisyyden tunteen puute ja vuorovaikutuksen vaikeus aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.⁸⁶

4.3 Työajan hallinnan vaikeus

Työajoilla tarkoitetaan työ- ja lepoaikoihin liittyviä asioita, joita ovat esimerkiksi yötyö, vuorotyöt, ylityöt ja riittävät lepoajat. Näiden lisäksi työajasta puhuttaessa käsitetään sillä myös sellainen muu aika, jolloin henkilö on työhön sidottuna.⁸⁷ Etätyössä työaika saa korostuneen merkityksen, sillä etätyön tarjoamat joustavan työajan mahdollisuudet ovat yksi yleisimmistä syistä sille, miksi työntekijä ylipäätään haluaa siirtyä etätyöhön. Etätyö tavallisesti antaa työntekijälle mahdollisuuden itse määritellä työn tekemisajankohdat eli työnteon aloittamis- ja lopettamisajat. Etätyönä tehtävälle työlle on tyypillistä, että työn tekemisen kannalta sillä, mihin vuorokaudenaikaan työ tehdään, ei ole merkitystä. Tärkeintä on, että työ tulee tehdyksi. Tämä mahdollistaa työntekijälle ensinnäkin työskentelyn silloin, kun se hänelle itselle parhaiten sopii vireystila ja motivoituneisuus huomioiden. Toisekseen joustava työaika voi helpottaa yksityiselämän ja työn yhteensovittamista.⁸⁸ Työaikojen vaikutukset ulottuvatkin laajasti niin työntekijöiden terveyteen ja toimintakykyyn kuin myös mahdollisuuksiin yhteensovittaa työ ja muu elämä, mikä korostaa työajan merkitystä työn kuormittavuuden arvioinnissa⁸⁹.

⁸⁵ Ks. *Coles-Brennan ym* 2018, s. 20–22.

⁸⁶ *Työsuojeleluhallinto* 2023(b), kohta Näyttöpäätetyö.

⁸⁷ *Työsuojeleluhallinto* 2013, kohta Työaikojen haitallinen kuormitus on selvitettävä.

⁸⁸ *Helle* 2004, s. 144.

⁸⁹ *Ellimäki ym.* 2023, kohta Työajan ja palautumisen merkitys terveydelle.

Sen lisäksi, että etätyö tarjoaa positiivisia mahdollisuuksia joustaviin työaikoihin ja voi sitä myötä lisätä työntekijän hyvinvointia, liittyy siihen myös kohonnut riski työajan hallinnan toimimattomuuteen. Työajan hallinnan merkitys kasvaa siirryttäessä etätyöhön, sillä siinä kohtuullinen työaika kohtaa erityisiä haasteita verrattuna työnantajan toimipaikassa tehtävään työhön. Kun työtä tehdään kotoa käsin, ei työ ole enää niin selvärajaisesti erotettavissa vapaa-ajasta⁹⁰. Usein myös virallinen työajan seuranta sekä sosiaalinen kontrolli puuttuvat⁹¹. Tällöin on vaarana työmäärän kasvu sekä työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, jotka voivat johtaa pidentyneisiin työpäiviin ja työajan venymiseen. Lisäksi tietotekniikan välityksellä tehtävän työn on havaittu lisäävän todennäköisyyttä yli 40 tuntiseen työviikkoon sekä säännöllisiin ylitöihin. Tämän on todettu johtuvan muun muassa siitä, että tietotekniikan välityksellä tehtäviä töitä voi usein tehdä ajasta riippumatta, mikä mahdollistaa työnteon myös varsinaisen työajan ulkopuolella. Lisäksi tutkimukset osoittavat etätyöntekijöiden kokevan usein, että heiltä odotetaan jatkuvaa tavoitettavissa oloa.⁹² Tietotekniikan välityksellä työtään tekevät myös ajattelevat työtään vapaa-ajalla kaksi kertaa niin usein kuin vähemmän tietotekniikkaa käyttävät työntekijät⁹³.

Mikäli työajan hallinta ei ole kunnossa, voi se pahimmillaan vaarantaa työntekijän terveyden ja turvallisuuden. Kohtuuttoman pitkien yhtäjaksoisten työaikojen, suuren ylityömäärän, taukojen puutteen ja liian vähäisten lepoaikojen on katsottu olevan yhteydessä haitallisen kuormituksen syntymiseen ja sitä myötä työturvallisuuden vaarantumiseen. Toimimattomat työaikajärjestelyt ja suuri määrä ylitöitä lisäävät riskiä esimerkiksi unihäiriöihin, palautumisen häiriintymiseen, mielenterveyshäiriöihin ja sepelvaltimotauteihin sekä eräisiin sydän- ja aivoperäisiin sairauksiin.⁹⁴ Lisäksi tapaturmariskin on todettu lisääntyvän. Riski työturvallisuuden vaarantumiseen on selvitetty olevan ainakin silloin, kun ylitöitä on tehty sallittuun nähden kaksinkertainen määrä. Tätäkin olennaisempi merkitys terveyden kannalta on valvomisjakson pituudella, lepoajoilla sekä riittävällä yönellä, jotka kaikki vaikuttavat työstä palautumiseen.⁹⁵

Etätyöhön sekä tietotekniikan välityksellä tehtävään työhön liittyvät riskit voivat uhata myös työn tauotusta ja riittäviä lepoaikoja⁹⁶. Esimerkiksi Miten Suomi voi -tutkimuksen vuonna 2021

⁹⁰ Pråhl 2020, kohta Vierashuoneessa asianajaja Johan Pråhl: Työsuojelu ja etätyöt.

⁹¹ Pekkola 2002, s. 204.

⁹² European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA 2021, s. 6.

⁹³ Mauroux 2018, s. 1.

⁹⁴ Ks. Kivimäki ym. 2015, s. 62, josta ilmenee, että tutkimusten mukaan henkilöillä, jotka tekevät vähintään 55-tuntista työviikkoa, on 13 % suurempi riski saada sydäninfarkti tai kuolla sydäntautiin kuin 35–40 tuntia viikossa työtä tekeville henkilöille. Aivohalvauksen eli yleisimmin aivoinfarktien osalta riski on 33 % suurempi. Riskin suuruus kasvaa suhteessa tehtyihin ylityötunteihin, ja jo vähäinenkin ylityö nostaa sairastumisriskiä.

⁹⁵ Helsingin käräjäoikeus 3.7.2014 R 13/5791, kohta Terveyden vaarantuminen ylitöiden vuoksi; Ks. myös Elli-mäki ym. 2023, kohta Työajan ja palautumisen merkitys terveydelle.

⁹⁶ Pråhl 2020, kohta Vierashuoneessa asianajaja Johan Pråhl: Työsuojelu ja etätyöt.

julkaistujen tulosten mukaan jopa 45 % vastaajista raportoi pitäneensä etätöissä vähemmän taukoja työpäivän aikana verrattuna lähityöhön⁹⁷. Työpäivän aikaisilla tauoilla on kuitenkin suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta, sillä jo lyhyetkin työstä irtautumiset säännöllisesti pidettynä ehkäisevät työkuormituksen kasautumista, ylläpitävät vireystilaa ja auttavat palautumisessa.⁹⁸ Kotona työskenneltäessä kuitenkin spontaanit kahvitauot ja työkavereiden väliset käytäväkeskustelut eivät ole tauottamassa työtä. Lisäksi etätöissä työ vie helpommin mennessään, jolloin jopa lounastauon pitäminen voi unohtua. Ilman tarpeellisia taukoja ja työtehtävien vaihtelua työstä palautumista ei ehdi tapahtua työpäivän aikana, jolloin päivittäinen palautuminen ei välttämättä riitä kuormituksen neutralisoimiseen. Tällöin riski sille, että kuormitus muodostuu haitalliseksi sekä terveyttä ja turvallisuutta vaarantavaksi, kasvaa.⁹⁹

4.4 Työn määrän kohtuuttomuus

Jotta työntekijä voi hyvin, työn määrän tulee olla tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Sopiva työmäärä, jonka ansiosta työntekijä voi tuntea itsensä tehokkaaksi ja aikaansaavaksi, on hyväksi ja edistää työntekijän hyvinvointia. Työtä ja työtehtäviä ei tulisi olla liian paljon, mutta ei toisaalta liian vähänkään. Liian vähäinen työmäärä voi heikentää työntekijän hyvinvointia, sillä se voi aiheuttaa riittämättömyyden ja merkityksettömyyden tunteita. Liian vähäinen työmäärä vähentää myös työntekijän mahdollisuuksia onnistumisen kokemuksiin, mikä on yhteydessä erityisesti työuupumukseen.¹⁰⁰ Etätöissä ongelmaksi kuitenkin muodostuu usein liiallinen työmäärä, joka voi johtaa kohtuuttomaan kiireeseen ja liiallisen aikapaineen tunteeseen¹⁰¹. Nämä tekijät ovat avainasemassa tarkasteltaessa etenkin etätöiden henkisen kuormituksen aiheuttajia.

Kohtuuttoman työmäärän sekä kiireen ja liiallisen aikapaineen yleisyys etätyöntekijöiden keskuudessa johtuu etenkin siitä, että etätöissä vastuu työstä siirtyy enemmässä määrin työntekijälle itselleen¹⁰². Etätöissä työnantajalla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia seurata työn määrän oikeaa mitoitusta kuin työnantajan tiloissa työskenneltäessä. Tilannetta vaikeuttaa se, että etätöitä tekeville voi tulla tarve osoittaa ahkeruutensa työnantajalle ja näyttää, että he todella työskentelevät tehokkaasti myös etänä. Tällainen todistelun tarve voi johtaa siihen, että työtehtäviä haalitaan liikaa eikä työn määrän kohtuuttomuudesta kehdata mainita.¹⁰³

⁹⁷ Hakanen – Kaltiainen 2021, s. 15.

⁹⁸ Virtanen 2021, s. 158.

⁹⁹ Ellimäki ym. 2023, kohta Työaika, kuormittuminen ja toimintakyky.

¹⁰⁰ Terveystalo 2021, kohta Työuupumus eli burn out.

¹⁰¹ Haapakoski – Niemelä – Yrjölä 2020, s. 103.

¹⁰² Haapakoski – Niemelä – Yrjölä 2020, s. 103.

¹⁰³ Helle 2004, s. 220.

Etätyö mahdollistaa intensiivisemmän ja tehokkaamman työnteon, ja toisinaan etätyötä saate-
taan käyttää kyseenalaisena keinona helpottamaan huonosta organisoinnista johtuvaa liiallista
työmäärää ja liian vähäisiä henkilöstöresursseja. Toisaalta "epävirallisen" etätyön keinoin saa-
tetaan työnteoa jatkaa kotona vielä varsinaisen työnteon jälkeen, jotta työtaakkaa saataisiin
vähennettyä. Etätyön on toisinaan jopa todettu olevan käytännössä epävirallista ylityötä tai epä-
säännöllistä työaikaa, jota ei katsota varsinaiseksi työajaksi, mutta jolla pyritään selviytymään
lisääntyneestä työmäärästä tai hallitsemaan jatkuvaa saatavuutta vastaavia odotuksia.¹⁰⁴ Kaikki
tämä lisää riskiä työntekijälle aiheutuvaan haitalliseen fyysiseen ja henkiseen kuormitukseen.

Jo hetkittäinen liiallinen työmäärä voi aiheuttaa työntekijälle epävarmuutta ja huolta työstä sel-
viytymisestä, joten lyhytkestoinenkin työmäärän kohtuuttomuus voi johtaa työntekijän
kuormittumiseen. Tyypillisimmin kohtuuton työmäärä, kiire ja liiallinen aikapaine vaarantavat
työntekijän terveyden kuitenkin pitkään jatkuessaan. Pitkittyessään ne aiheuttavat riittämättö-
myyden tunnetta, mikä puolestaan altistaa työperäisen stressin kasvulle sekä ahdistuneisuuden,
ärtyneisyyden ja väsymyksen lisääntymiselle.¹⁰⁵ Kiristynyt työtahti ja liiallinen työmäärä ovat
yhteydessä myös uupumukseen, mielen kuormittumiseen sekä sydämen ja verisuonten sairauk-
siin. Lisäksi ne lisäävät alttiutta masennukseen ja tuki- ja liikuntaelinsairauksiin. Kiire altistaa
myös erilaisille tapaturmille, sillä se herpaannuttaa tarkkaavaisuutta.¹⁰⁶ Lisäksi pyrkimys kii-
reen hallintaan ja aikapaineen lievittämiseen voivat johtaa pidentyneisiin työpäiviin, mikä on
ongelmallista myös edellä käsitellyn työajan hallinnan valossa¹⁰⁷.

4.5 Yksintyöskentely ja eristäytyminen

Etätyössä eristäytymisen ja yksintyöskentelyn on katsottu olevan yksi etätyön merkittävim-
mistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen Miten Suomi
voi? -tutkimuksen vuoden 2021 tuloksista käy ilmi, että korona-aikana etätyötä tehneistä alle
36 vuotiaista 34 % ja yli 36 vuotiaista 22 % tunsivat yksinäisyyttä¹⁰⁸. Lisäksi Bufferin vuoden
2023 State of Remote Work -raportissa¹⁰⁹ 23 % vastanneista etätyöntekijöistä ilmoitti

¹⁰⁴ Mauroux 2018, s. 7; Eurofound 2020, s. 21; Helle 2004, s. 145.

¹⁰⁵ Nummelin 2008, s. 22.

¹⁰⁶ Työsuojeluhallinto 2019, s. 11–15.

¹⁰⁷ Nummelin 2008, s. 22.

¹⁰⁸ Kaltiainen - Hakanen 2021, s. 17.

¹⁰⁹ Raportti korostaa 300 etätyöntekijän kokemuksia ympäri maailmaa, ja siinä keskitytään etätyöntekijöiden työ-
rakenteisiin ja työorganisaatioon, etätyön etuihin ja haasteisiin, etätyöntekijän palkkaan ja urakehitykseen sekä
siihen millä etätyö tuntuu ja miten se koetaan. Vastauksia on kerätty sekä kokoaikaisesti että osa-aikaisesti etätyötä
tekevilä työntekijöiltä, itsenäisiltä asiantuntijoilta sekä yrittäjiltä.

yksinäisyyden ongelmaksi¹¹⁰. Kun työtä tehdään pääsääntöisesti yksin varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kommunikaatio heikentyy ja päivittäiset sosiaaliset kontaktit kollegoiden ja esimiesten kanssa vähentyvät. Etätyössä tulisi huomioida työntekijän inhimillinen tarve riittäville sosiaalisille kontakteille. Esimerkiksi tutkija Pasi Pyöriän mukaan etätyötä olisi suositeltavaa tehdä korkeintaan 2–3 päivää viikossa, ei kokoaikaisesti.¹¹¹ Kuitenkin vielä korona-ajan jälkeenkin monet työntekijät suorittavat lähtökohtaisesti kaikki työpäivänsä etänä. Etenkin kokoaikaisessa etätyössä yksintyöskentely ja työyhteisöstä eristäytyminen voi pahimmillaan johtaa haitalliseen kuormitukseen ja työntekijän terveyden vaarantumiseen¹¹².

Yksin tehtävä työ ei itsessään ole haitallista tai vaarallista, ja toisinaan se saattaa auttaa keskittymään ja tekemään työskentelystä tuottavampaa. Yksintyöskentely voi kuitenkin muodostua psykososiaaliseksi kuormitustekijäksi etenkin, jos tilanteeseen liittyy myös muita kuormitustekijöitä. Tällöin lyhytaikainenkin yksintyöskentely saattaa aiheuttaa haitallista kuormitusta.¹¹³ Pahimmillaan etenkin kokoaikainen yksintyöskentely ja työyhteisöstä eristäytyminen voi johtaa yksinäisyyden tunteeseen. Yksinäisyyttä kokevilla on todettu olevan kasvanut riski esimerkiksi masennukseen, paniikkihäiriöihin ja ahdistukseen sekä psykososiaalisiksi ongelmiksi luettaviin sosiaalisiin pelkoihin ja psykoottisuuteen¹¹⁴. Fyysiseen terveyteen yksinäisyys vaikuttaa lähinnä psyykkisten ongelmien jatkumona, kun yksinäisen ihmisen elämäntavat huononevat, päihteiden käyttö lisääntyy ja epäterveellinen ruoka ja liikunnan vähäisyys tulevat osaksi arkea. Lisäksi yksinäisyydestä johtuva stressi aiheuttaa fyysisen terveyden ongelmia.¹¹⁵ Vakavien terveyshaittojen lisäksi yksinäisyys lisää ennenaikaisen kuoleman riskiä jopa 26 %¹¹⁶.

Myös yksinäisyyteen vahvasti liittyvä työntekijän sosiaalinen tai fyysinen eristäminen ja eristäytyminen työyhteisöstä voi aiheuttaa vakavaa haitallista kuormitusta. Eristämisen vakavuutta kuvaa se, että tarkoituksella aiheutettua sosiaalista ja fyysistä eristämistä on pidetty jopa äärimmäisenä kiusaamisen muotona työpaikalla¹¹⁷. Vaikka etätyössä itsessään ei ole kyse kiusaamisesta, voi etätyö pahimmillaan johtaa tarkoituksettomaan sosiaaliseen ja fyysiseen eristäytymiseen. Toki tahalliseen kiusaamislonteiseen eristämiseen liittyy aina kiusaamisesta johtuva erityinen kuormitustekijä, mutta myös etätyön tekemiseen liittyvän sinällään neutraalin

¹¹⁰ Buffer 2023, kohta What struggles do you have with working remotely?

¹¹¹ Surakka 2011, kohta Etätyöläisen suurin riski yksinäisyys.

¹¹² Montañez 2024, kohta Fighting Loneliness on Remote Teams.

¹¹³ Työsuojeluhallinto 2022, kohta Yksintyöskentelyn haitat ja vaarat.

¹¹⁴ Ks. myös Junttila 2018, s. 31 ja 80–85; Junttila 2016, s. 56.

¹¹⁵ Ks. myös Kauhanen 2016, s. 98 ja 107–108; Umberson – Montez 2010, s. 2–3; Junttila 2018, s. 84.

¹¹⁶ Holt-Lunstad ym. 2015, s. 233.

¹¹⁷ Sortti 2019, s. 117.

eristämisen ja eristäytymisen voidaan katsoa vaarantavan työntekijän henkistä hyvinvointia erityisen haitallisesti – onhan molemmissa tapauksissa mahdollinen lopputulos sama eli työntekijän kokemus eristäytymisestä ja työyhteisön ulkopuolelle jäämisestä.

Vaikka etätyöntekijä ei itse tunnista itsessään varsinaisia eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden tunteita, jo pelkästään etätyöhön liittyvä konkreettinen eristäytyminen voi aiheuttaa haitallista kuormitusta. Eristäytymisen on todettu vaikeuttavan työntekoa myös käytännössä, ja ylimääräistä kuormitusta aiheuttavilta käytännön ongelmilta voi olla vaikea välttää. Virtuaalinen viestintä, fyysinen etäisyys ja kasvokkaisen vuorovaikutuksen vähentyminen voivat aiheuttaa puutteita etenkin työntekijöiden yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa¹¹⁸. Kommunikointi sähköpostin tai muun etäyhteyden kautta on haastavampaa kuin kasvotusten, ja kysymyksiin vastaaminen tai avun saaminen voi olla hidasta ja hankalaa. Kommunikoinnin vaikeus voi johtaa työntekijän kokemukseen siitä, että hän jää ongelmiensa kanssa yksin, eikä saa esihenkilöiltään tai työyhteisöltään riittävästi tukea. Etäkommunikointi voi aiheuttaa myös väärinymmärryksiä ja virhetulkintoja, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti etätyöntekijöiden kokemukseen työilmapiiristä.¹¹⁹ Negatiiviset kokemukset, vaikka ne perustuisivat väärinymmärrykseen, ovat omiaan aiheuttamaan etätyöntekijälle etenkin haitallista henkistä kuormitusta.

Eristäytyminen voi vaikuttaa myös työsuoritukseen ja työn sujuvuuteen. Suurten kokonaisuuksien yhdessä käsittely tai ajatusten pallottelu on vaikeaa ihmisten työskennellessä fyysisesti eri paikoissa. Kasvokkaisen kommunikoinnin menettäminen vaatii ylimääräisiä ponnisteluja tehokkaan viestinnän toteuttamiseksi¹²⁰. Etenkin tiimityöskentelyssä eri paikoissa toimiminen vaatii enemmän aktiivista ryhmäkoordinointia, mikä etätyössä tarkoittaa virtuaalisten tapaamisten lisääntymistä. Lukuisat virtuaaliset tapaamiset vievät aikaa tarpeellisen tiedon välittymiseltä, mikä hidastaa sekä tiedon kulkua että itse työn etenemistä. Lisäksi virtuaalikoukset keskittyvät pääsääntöisesti työasioihin eivätkä jätä tilaa vapaamuotoisemmalle keskustelulle.¹²¹ Pelkästään työasioihin liittyvä sosiaalinen kontakti ei työntekijän hyvinvoinnin kannalta ole riittävää, vaan ihminen kaipaa työyhteisöltään myös muita sosiaalisia suhteita, jotta voi kokea kuuluvansa joukkoon¹²². Työn etenemisen hitaus ja kokemukset yksinjäamisestä voivat aiheuttaa stressiä, epävarmuutta ja riittämättömyyden tunnetta, mitkä voivat johtaa myös muihin kuormitustekijöihin, kuten ylitöihin ja heikentyneeseen työajan hallintaan.

¹¹⁸ European Agency for Safety and Health at Work – EU-OSHA 2021, s. 6.

¹¹⁹ Ks. Vilkmann 2016, s. 55–56 ja 69.

¹²⁰ Bailenson 2021, s. 3.

¹²¹ Ks. Waizenegger ym. 2020, s. 430–437.

¹²² Methot ym. 2021, kohta Remote Workers Need Small Talk, Too.

5 TYÖNANTAJAN TYÖSUOJELUVASTUU

5.1 Sääntelyn lähtökohdat EU-oikeudesta

Työsuojelun sääntelyyn Suomessa vaikuttaa laajasti EU-oikeus. Työsuojelun kannalta suurin vaikutus on neuvoston direktiivillä sellaisten toimenpiteiden käyttöön ottamiseksi, jotka edistävät työntekijöiden turvallisuuden ja terveellisuuden parantamista työssä eli *työsuojelun puitedirektiivillä* (89/391/ETY). Työsuojelun puitedirektiivi takaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset kaikkialla Euroopassa laaja-alaisen ja yleisluonteisen sääntelyn turvin. Sen tavoitteiksi on asetettu esimerkiksi työympäristön ja työntekijöiden työsuojelun parantaminen sekä työntekijöille tiedottamisen ja vuoropuhelun tehostaminen. Direktiivi kokoaa yhteen perussäännökset muun muassa työnantajan ja työntekijän perusvelvoitteista, työsuojelutoiminnan organisoinnista, työntekijöille tiedottamisesta sekä keinoista työsuojelulisiin tavoitteisiin pääsemiseksi. Direktiivi velvoittaa työnantajan tiedottamaan työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä uhkaavista vaaroista sekä niistä toimenpiteistä, joita näiden vaarojen vähentämiseksi tai poistamiseksi tulee tehdä. Lisäksi se asettaa työnantajalle velvollisuuden olla selvillä uusimmasta teknologiasta ja tieteen kehityksestä uusia työpaikkoja suunniteltaessa. Direktiivi korostaa myös työnantajan täyttä työsuojelullista vastuuta painottaen, ettei siihen vaikuta työntekijöiden velvollisuudet. Suomessa direktiivin velvoitteet on saatettu voimaan pääsääntöisesti työturvallisuuslailla sekä osittain valvontalailla ja yhteistoimintalailla. Lisäksi monia direktiivin teemoja on järjestetty myös työehtosopimuksilla, joissa ongelmana on kuitenkin se, että ne eivät koske kuin vain sopimuksen piirissä olevia työntekijöitä¹²³.

Puitedirektiiviä täydentävät useat erityisdirektiivit, jotka koskevat työterveyden ja työturvallisuuden erityisnäkökohtia. Etätyön kuormitustekijöiden ja tämän tutkimuksen aiheen kannalta näistä merkityksellisimpinä mainittakoon *työpaikkadirektiivi*¹²⁴ (89/654/ETY), *näyttöpäätetyödirektiivi*¹²⁵ (90/270/ETY), *työvälinedirektiivi*¹²⁶ (2009/104/EY) sekä *työaikadirektiivi*¹²⁷ (2003/88/EY), jotka sisältävät säännöksiä koskien työn kuormittavuutta sekä ergonomisia ja

¹²³ Helle 2004, s. 210.

¹²⁴ Neuvoston direktiivi, annettu 30 päivänä marraskuuta 1989, työpaikoille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista (ensimmäinen direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi).

¹²⁵ Neuvoston direktiivi, annettu 29 päivänä toukokuuta 1990, turvallisuutta ja terveyttä varten näyttöpäätetyölle asetettavista vähimmäisvaatimuksista (viides direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi).

¹²⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, annettu 16 päivänä syyskuuta 2009, työntekijöiden työssään käyttämiseen työvälineille asetettavista turvallisuutta ja terveyttä koskevista vähimmäisvaatimuksista (toinen direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi).

¹²⁷ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämisistä koskevista seikoista.

psykososiaalisia riskejä. Työpaikkadirektiivi edellyttää työpaikkojen pitämistä avoimina, puhtaina ja hyvässä järjestyksessä. Sen liitteet sisältävät yksityiskohtaisia määräyksiä fyysisestä työympäristöstä, ilmanvaihdosta, valaistuksesta, kulkuteistä sekä lepo- ja sosiaali-tiloista. Näyttöpäätetyödirektiivi puolestaan koskee nimensä mukaisesti näyttöpäätetyöskentelyä. Se velvoittaa työnantajan arvioimaan näyttöpäätetyöpisteen turvallisuuden ja terveyden, puuttumaan mahdollisiin terveysriskeihin sekä suunnittelemaan työntekijän työskentelyn niin, että tauot ja toiminnan muutokset keskeyttävä päivittäisen näyttöpäätetyön säännöllisin väliajoin. Työvälinedirektiivi sen sijaan velvoittaa työnantajan toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet varmistaa työntekijöiden käyttämien työvälineiden turvallisuuden. Työvälinedirektiivin mukaan työnantajan on otettava huomioon työvälineen käyttöä koskevat ergonomiset periaatteet ja työterveyteen liittyvät näkökohdat. Työaikadirektiivin tarkoituksena puolestaan on vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämistä varten. Suomessa nämä direktiivit on saatettu voimaan laeilla, asetuksilla ja päätöksillä.

Erityisdirektiivien lisäksi puitedirektiiviä on täydennetty muun muassa Euroopan työmarkkina-keskusjärjestöjen vuonna 2004 solmimalla työperäistä stressiä koskevalla puitesopimuksella. Sopimus korostaa työperäisen stressin tiedostamisen ja tunnistamisen sekä ennaltaehkäisyn ja hallinnan tärkeyttä työpaikoilla. Sopimuksessa otetaan huomioon sekä työnantajan että työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa haitallisen työstressin syntyyn. Siinä selvennetään haitallisen työstressin vaikutuksia ja ennaltaehkäisyn merkitystä sekä kuvataan toimenpiteitä, joilla työstressiä voidaan pyrkiä hallitsemaan. Suomessa puitesopimus on pantu täytäntöön työstressiä koskevalla keskusjärjestösuosituksella vuonna 2007.

5.2 Työturvallisuuslaki työnantajan työsuojeluvastuun perustana

5.2.1 Työnantajan vastuun ensisijaisuus

TTurvL 3 luvun 17 §:n mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Tämän yhteisen velvoitteen lisäksi pykälässä säädetään tarkemmin sekä työnantajan että työntekijöiden erityisistä velvoitteista. Työnantajan tulee tiedottaa työntekijöitä työolosuhteisiin ja niiden turvallisuuteen ja terveellisyyteen vaikuttavista seikoista sekä tehdyistä arvioinneista ja suunnitelmista. Työnantajan tulee myös huolehtia näiden asioiden käsittelystä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työntekijät puolestaan veloitetaan toimimaan yhteistyössä työnantajan kanssa siten, että työturvallisuuslain tavoitteet tulevat saavutetuiksi. Tarkempia velvoitteita työntekijöille asetetaan lain 4 luvussa, jonka mukaan työntekijöiden tulee edistää sekä omaa että kollegoidensa turvallisuutta

työssä. Lisäksi työsopimuslain 3 luvussa velvoitetaan työntekijät huolellisuuteen ja varovaisuuteen sekä ilmoittamaan työnantajalle havaitsemistaan työturvallisuutta vaarantavista seikoista.

Vaikka työsuojelu perustuu työnantajan ja työntekijöiden väliselle yhteistoiminnalle, ilmenee työturvallisuuslaista periaate, jonka mukaan työnantaja on *ensisijaisessa vastuussa* työympäristöstä, työolosuhteista sekä työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä¹²⁸. Työnantajalla on *suurin vastuu* työntekijän terveyden ja turvallisuuden turvaamisessa sekä päävastuu siitä, että tämän toiminnassa noudatetaan työsuojelu- ja muuta lainsäädäntöä¹²⁹. Työturvallisuuslain uudistusten myötä tämä on entisestään korostunut, ja vastuu on siirtynyt yhä enemmän työnantajalle, kun aiemmin työsuojelun toteuttamisen katsottiin olevan työnantajan ja työntekijöiden yhtäläinen tehtävä. Vastuun jakautumisessa painotetaan enemmän työnantajan työjohto-oikeutta, kun työtä tehdään nimenomaan työnantajan lukuun, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajan vahvemmalle roolille sopimusosapuolena on annettu painoarvoa ja katsottu, että työnantajalla on ensisijainen velvollisuus huolehtia heikomman osapuolen eli työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä.¹³⁰ Myös työsopimuslaista on johdettavissa tulkinta työnantajan vastuun ensisijaisuudesta¹³¹. Työnantajan ensisijaista työsuojeluvastuuta ilmentää kansallisen sääntelyn ohella myös työsuojelun puitedirektiivi, joka painottaa työnantajan täyttää suojeluvastuuta ilman, että siihen vaikuttavat työntekijöiden velvollisuudet¹³².

Työsuojelun osalta lainsäädäntö korostaa esihenkilöiden avainasemaa: työn järjestämistavasta huolimatta päävastuu työsuojelusta on esihenkilöillä¹³³. Näin ollen työn järjestämistavalla ei tulisi olla merkitystä työsuojelun vastuun jakautumisessa. Etätyön yleistyttyä yleinen suhtautuminen tähän lähtökohtaan on kuitenkin muuttunut. Etätyössä työntekijän vastuut ja velvoitteet lisääntyvät työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvien toimintamahdollisuuksien rajoitusten vuoksi¹³⁴. On yleisesti hyväksytty, että tämä kuuluu etätyön luonteeseen, ja että etätyössä työympäristön turvallisuudesta ja riittävästä lepoajoista huolehtiminen, työntekijän hyvinvoinnin seuraaminen, työn johtaminen sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen jäävät

¹²⁸ Ks. HE 81/1985 vp, s. 15, joka sisältää työnantajan ensisijaista vastuuta koskevan pääperiaatteen. Kyseisessä hallituksen esityksessä periaate viittaa jo vanhentuneen työturvallisuuslain 9.1 §:ään. Voimassa olevassa työturvallisuuslaissa on kuitenkin vastaava säännös lain 8.1 §:ssä, josta voidaan tehdä tulkinta saman periaatteen olevan edelleen pätevä.

¹²⁹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2024, s. 13.

¹³⁰ Ala-Mikkula 2020, s. 56.

¹³¹ Ks. TSL 2 luvun 3 §, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa säädetään.

¹³² Valdés de la Vega 2013, s. 16.

¹³³ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2024, s. 13.

¹³⁴ Ks. työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoituksista tarkemmin tämän tutkimuksen kappaleesta 5.5 Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset.

suuremmissa määrin työntekijän vastuulle.¹³⁵ Tämä on kuitenkin ristiriidassa sen kanssa, että työntekijän suojaksi tarkoitetut lain säännökset ovat lähtökohtaisesti vähimmäispakottavia, joten niistä ei tulisi voida sopia toisin työntekijän vahingoksi¹³⁶. Näin ollen voitaneen todeta, ettei olosuhteiden muutosten tulisi olla riittävä peruste sysätä vastuuta työsuojelusta työntekijälle.

5.2.2 Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

TTurvL 2 luvun 8 §:ssä asetetaan työnantajalle yleinen huolehtimisvelvoite, jota pidetään työnantajalta kussakin tapauksessa vaadittavan huolellisuuden asteen määrittelyn lähtökohtana ja koko työsuojelutoiminnan peruskivenä¹³⁷. Lainkohta määrittelee työnantajan työsuojelullisen huolehtimisvelvoitteen vähimmäistason¹³⁸. Pykälän 1 momentti asettaa työnantajalle velvollisuuden huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tämän velvollisuuden toteuttamiseksi työnantajan tulee ryhtyä niihin toimenpiteisiin, joita työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen vaatii. Säännös ei ole yksityiskohtainen määrittely sille, miten työnantajien on käytännössä toteutettava työsuojelu. Toimenpiteiden sisältö ja huolehtimisvelvoitteen laajuus määräytyvät työn, työolosuhteiden ja muiden työympäristöstä johtuvien seikkojen perusteella.¹³⁹ Työnantajan huolehtimisvelvoitetta toteutettaessa on siis huomioitava erikseen myös etätyöympäristö ja sen olosuhteista johtuvat erityispiirteet.

Työnantajan huolehtimisvelvoitetta täsmennettiin kesäkuussa 2023 voimaan tulleella lakimuutoksella. Muutoksella selkeytettiin sitä, että työnantajalla on velvollisuus toteuttaa yleisesti vaikuttavien työsuojelutoimenpiteiden lisäksi tarvittaessa myös yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä, jotta sen voidaan katsoa täyttäneen huolehtimisvelvoitteensa työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi. Yksilöidyillä toimenpiteillä tarkoitetaan sekä työntekijöiden edellytysten mukaisia varsinaisia työsuojelutoimenpiteitä että työn ja työolosuhteiden mukauttamista työntekijän edellytyksiä vastaaviksi.¹⁴⁰ Yksilöityjä toimenpiteitä voivat edellyttää työntekijän henkilökohtaiset edellytykset kuten ammattitaito, työkokemus, ikä, sukupuoli, kielitaito ja muut vastaavat seikat¹⁴¹. Tarve yksilöidyille työsuojelutoimenpiteille tulee huomioida myös etätyössä, mikä voi tarkoittaa esimerkiksi ikääntyneiden työntekijöiden tietoteknisen osaamistason huomioimista teknisten järjestelmien käytön sekä niitä koskevan opetuksen ja

¹³⁵ Ks. *Ellimäki ym.* 2023, kohta Työlainsäädännön soveltaminen.

¹³⁶ *Työ- ja elinkeinoministeriö* 2017, s. 4.

¹³⁷ Ks. *Ala-Mikkula* 2021, s. 56–65.

¹³⁸ *HE 59/2002 vp*, s. 22.

¹³⁹ *HE 59/2002 vp*, s. 23.

¹⁴⁰ *HE 306/2022 vp*, s. 39.

¹⁴¹ *HE 59/2002 vp*, s. 29; *HE 306/2022 vp*, s. 39.

ohjauksen osalta. Vanhempi sukupolvi, joka ei ole kasvanut tietotekniikan ympäröimänä, voi kokea etätyön tuoman tietoteknisten vaatimusten lisääntymisen kuormittavampana kuin nuoremmat työntekijät, joilla tietotekninen osaaminen on yleensä hyvin halussa.

Työnantajan huolehtimisvelvoite ei kuitenkaan ole rajaton. TTurvL 8 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ei ole vastuussa sellaisista työturvallisuuteen vaikuttavista seikoista, joihin ei ole voitu ennalta varautua ja joihin työnantaja ei näin ollen ole voinut vaikuttaa. Lisäksi työnantajan vastuu ei konkretisoidu tilanteissa, jotka ovat aiheutuneet tapahtumista, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista asianmukaisista varotoimenpiteistä. Lain esitöiden mukaan momentti velvoittaa työnantajaa ennakoimaan eli selvittämään ja tunnistamaan työn ja työpaikan vaaroja, mikä määrittelee niiden ennalta arvattavuuden. Mikäli vaaratekijä olisi ollut asianmukaisten selvitysten avulla tunnistettavissa, ei sitä voida pitää ennalta arvaamattomana. Työnantajalla on alansa asiantuntijana velvollisuus olla selvillä tai vähintäänkin hankkia selvitys oman toimialansa tyypillisimmistä vaara- tai haittatekijöistä ja niiden torjunnasta.¹⁴²

Etätyön kannalta 2 momenttia voidaan käsitellä kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin, kun koronapandemia ja etätyömääräykset pakottivat monet työntekijät lähes yhdessä yössä etätyöhön myös sellaisilla toimialoilla, joissa etätyö ei aiemmin ollut tyypillistä, voidaan tämän yhtäältä katsoa olevan sellainen työturvallisuutta vaarantava tilanne, johon työnantaja ei ennalta ole voinut varautua. Toisaalta voidaan olla myös sitä mieltä, että etätyömääräysten yllätyksellisyydestä huolimatta työnantajien olisi pitänyt pandemian tuomien muutosten aiheuttamia vaara- ja haittatekijöitä tunnistessaan osata tulla siihen tulokseen, että leviävän pandemian myötä haitallisia seurauksia voisi olla odotettavissa ja tämän myötä ottaa etukäteen selvää etätyön vaaroista. Tässä on kuitenkin hyvä huomioda se, että etätyön vaarat ovat tulleet yleiseen tietoisuuteen laajemmin vasta, kun etätyön todettiin tulleen pysyväksi osaksi nykyistä työelämää. Voi siis olla, että vaikka työnantaja olisi olosuhteiden muuttuessa tehdyn vaarojen arviointimenettelyn tuloksena ryhtynyt toimiin heti, ei tämä käytettävissään olleiden tosiseikkojen perustella olisi voinut osata tunnistaa etätyön vaaroja. Työnantaja olisi siis mahdollisesti voinut vedota vastuunsa rajaamiseen kyseisen 2 momentin nojalla, mikäli tähän olisi tullut tarvetta heti maanlaajuisen etätyöaallon jälkeen, mutta nykyhetkessä tämä tuskin onnistuisi.

Työnantajan velvollisuudeksi ei kuitenkaan jää vain varmistaa riittävä työsuojelun taso vaan 8 §:n 3 momentti velvoittaa työnantajaa myös suorittamaan aktiivisesti työolosuhteita parantavia

¹⁴² HE 59/2002 vp, s. 30.

toimenpiteitä. Momentti määrittelee myös näiden toimenpiteiden toteuttamisessa noudatettavat työturvallisuuden ennalta ehkäisevät periaatteet¹⁴³. Momentti ei kuitenkaan ole periaatteiden osalta tyhjentävä eikä se sanamuotonsa mukaan velvoita niiden noudattamiseen. Työnantajalla on ainoastaan velvollisuus ottaa periaatteet mahdollisuuksien mukaan huomioon työolosuhteita kehitettäessä. Vaikka lueteltuja periaatteita ei noudatettaisikaan, on työolosuhteita parantavia toimenpiteitä kuitenkin suoritettava. Etätöön työolosuhteiden kehittämisen kannalta erityisen tärkeää on kiinnittää huomiota periaatteeseen, joka velvoittaa tekniikan kehityksen huomioimiseen. Lain esitöiden mukaan tällä ei nimittäin tarkoiteta vain pääomahyödykkeiden ja muiden teknisten laitteiden ominaisuuksien muuttamista, vaan myös seikkoja, jotka koskevat työn ja tuotannon järjestelyjä ergonomisen, työpsykologisen tai työ sosiologisen tutkimus- ja kehitystyön perusteella.¹⁴⁴ Työsuojelutoiminnassa on siis huomioitava työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvän tietouden paras turvallisuustaso ja tietämys¹⁴⁵. Tämä on erityisen tärkeää ja ajankohtaista, sillä etätöystä saadaan jatkuvasti uutta tutkimustietoa.

Pykälän 4 momentissa työnantajalle asetetaan *jatkuva* tarkkailuvelvoite. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Velvoite koskee siis *itse työn turvallisuutta ja terveellisyyttä* sekä turvallisuuden takaamiseksi toteutettujen *toimenpiteiden tehoa ja vaikutusta*. Lain esitöiden mukaan tarkkailuvelvoite on tarkoitettu kattamaan sekä työntekijän fyysisen ja psyykkisen turvallisuuden ja terveellisuuden että työyhteisön sosiaalisen toimivuuden.¹⁴⁶ Tarkkailuvelvoite koskee siis työsuojelun kaikkia osa-alueita, kuten puitedirektiivin 6 artiklassa säädetyssä tarkkailuvelvoitteessa on tarkoitettu¹⁴⁷.

Kesäkuussa 2023 voimaan tulleella lakimuutoksella 4 momenttiin lisättiin nimenomainen maininta työnantajan velvollisuudesta tarkkailla jatkuvasti myös *työntekijöiden terveyttä*

143 TTurvL:n 8 §:n 3 momentin mukaan Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita: 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään; 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla; 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

¹⁴⁴ HE 33/1999 vp, s. 2–3.

¹⁴⁵ Koskinen – Mironen 2003, s. 10.

¹⁴⁶ HE 59/2002, s. 31.

¹⁴⁷ Puitedirektiivin 6 artiklassa säädetään työnantajan yleisistä velvoitteista. Artiklan 3 kohdan mukaan työnantajan on selvitettävä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvat, muun muassa työvälineiden valinnasta, käytetyistä kemiallisista aineista tai valmisteista sekä työpaikkojen varustelusta johtuvat vaarat. Ehkäisevien toimenpiteiden, jotka työnantaja on toteuttanut tämän arvioinnin perusteella, sekä työ- ja tuotantomenetelmien on tarpeellisella tavalla - - liityttävä yrityksen tai laitoksen kaikkeen toimintaan kaikilla hierarkian tasoilla.

työympäristön, työolosuhteiden ja turvallisten työtapojen tarkkailun lisäksi. Kuten pykälän 1 momenttiin lisätyllä työntekijöiden yksilöllisiä ominaisuuksia koskevalla tarkennuksella, myös tällä haluttiin korostaa yksittäisen työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamista. Työntekijöiden terveyttä tarkkailemalla voidaan havaita mahdolliset turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat puutteet tehokkaammin ja riittävän ajoissa, jolloin yksittäisten työntekijöiden turvallisuus ja terveys työssä voidaan taata paremmin toteuttamalla yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä.¹⁴⁸ Säännöstä sovelletaan myös etätyöhön sellaisenaan ilman rajoituksia. On kuitenkin selvää, että työnantaja ei voi toteuttaa etätyössä tarkkailuvelvoitetta samalla tavoin kuin työnantajan tiloissa ainakaan työympäristön tarkkailun osalta.¹⁴⁹ Myös työntekijän terveyden jatkuva tarkkailu voi olla vaikeaa, kun kasvokkain tapahtuvat kohtaamiset jäävät vähäisiksi, ja tarkkailu jää lähinnä vain silloin tällöin toteutettavien työterveyskyselyjen varaan.

Pykälän 5 momentti korostaa työnantajan huolehtimisvelvoitteen ulottamista kaikille organisaation tasoille. Työsuojelu on tarkoitettu omaksuttavan osaksi työnantajan kaikkea toimintaa kaikilla hierarkian tasoilla, eikä sitä pidä ymmärtää organisaation kokonaistoiminnasta erillisenä osa-alueena. Työturvallisuuteen ja -terveyteen vaikuttavia asioita on työpaikoilla lähestyttävä systemaattisesti, ja organisaatioiden tulisi asettaa työn sekä työntekijöiden turvallisuuden ja terveellisyys turvaaminen yhteisön vakiintuneeksi toimintatavaksi. Näin voidaan parhaiten varmistaa työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyys liittyvien lakisääteisten vaatimusten täyttäminen.¹⁵⁰ Käytännön tasolla kyseinen momentti velvoittaa työnantajia kiinnittämään erityistä huomiota turvallisuusjohtamiseen, jossa keskeistä on turvallisuusajattelun kytkeminen kiinteäksi osaksi työnantajaorganisaation koko toimintaa ja johtamis- tai hallintajärjestelmää.¹⁵¹ Samalla momentti korostaa jo aiemmin esille tullutta työnantajan nimenomaista ja kokonaisvaltaista vastuuta työn ja työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Etätyön yleistyttyä myös johtaminen on saanut uusia ulottuvuuksia, kun työntekijät työskentelevät työnantajan tilojen ulkopuolella. Kotona tehtävän etätyön kannalta momentin voidaan katsoa korostavan sitä, miten huolehtimisvelvoite tulee ulottaa myös organisaation etätyöntekijöihin, ja turvallisuusjohtaminen tulee mukauttaa myös etätyöhön sopivaksi.

¹⁴⁸ HE 306/2022 vp, s. 40.

¹⁴⁹ Helle 2004, s. 214.

¹⁵⁰ Siiki 2006, s. 51–52.

¹⁵¹ HE 59/2002 vp, s. 31.

5.2.3 Muut yleiset työnantajan työsuojeluvastuut

Yleisen huolehtimisvelvoitteen lisäksi TTurvL 2 luvussa on säädetty muista etätöiden työsuojelun kannalta tärkeistä työnantajan yleisistä velvollisuuksista. Näitä ovat 10 §:n velvollisuus työn vaarojen selvittämiseen ja arvioimiseen, 12 §:n ja 13 §:n työympäristön ja työn suunnitteluun liittyvät velvollisuudet sekä 14 §:n velvollisuus antaa työntekijöille opetusta ja ohjausta. On oleellista huomioda, että osaa näistä säännöksistä koskee rajoitettu soveltamisala kotona tehtävän etätöiden osalta perustuslaissa turvattujen kotirauhan ja yksityiselämän suojan vuoksi¹⁵².

TTurvL 10 §:n mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Käytännössä on usein mahdotonta, että työnantaja pystyy poistamaan kaikki työntekijälle haittaa tai vaaraa aiheuttavat seikat. Etätöissä tällaisia ovat esimerkiksi työn luonteelle tyypilliset yksintyöskentely ja näyttöpäätetyö. Näiden osalta työnantajan on arvioitava kyseisten tekijöiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle sekä pyrittävä alentamaan riskit sääntelyn edellyttämälle tasolle. Riskejä alennettaessa työnantajan on tavoiteltava tilannetta, joissa haitta- ja vaaratekijät vaikuttaisivat työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen mahdollisimman vähän.¹⁵³ Etätöissä tämä voi tapahtua esimerkiksi etätöohjeiden avulla. Etätöissä kuitenkin myös riskien arviointi ja alentaminen kohtaa haasteita, sillä työympäristö ei ole työnantajalle tuttu eikä tämä voi tehdä riskikartoitusta samalla tavoin kuin lähityössä. Tällöin korostuu työnantajan velvollisuus perehdyttää työntekijä itse havaitsemaan etätöypisteensä turvallisuusriskit.

Etenkin etätöiden näkökulmasta on hyvä, että haitta- ja vaaratekijöiden poistamisesta ja arvioinnista on tehty joustavaa, jolloin työnantajan on helppo suhteuttaa toteuttamistavat vastuullaan olevan työn ja siihen liittyvien osatekijöiden mukaiseksi. Työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja työpaikan koko sekä muut tapauskohtaiset erityispiirteet, kuten työntekijöiden ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytykset määrittävät vaarojen tunnistamisen, arvioinnin ja poistamisen käytännön toteuttamisen ja menettelytavat. Laissa ei määritellä tälle mitään tiettyä menetelmää tai käytäntöä, mutta toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja jatkuvaa ja selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on

¹⁵² Ks. työnantajan vastuuta rajoittavasta kotirauhan ja yksityiselämän suojasta tarkemmin tämän tutkimuksen kapaleesta 5.5.

¹⁵³ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2024, s. 96–97.

muutenkin pidettävä ajan tasalla. Tärkeintä on, että kaikki potentiaaliset haitta- ja vaaratekijät otetaan huomioon, niihin mahdollisesti vaikuttaviin organisaatiossa tapahtuviin muutoksiin reagoidaan ja ne pyritään parhaalla mahdollisella tavalla poistamaan.¹⁵⁴

TTurvL 12 ja 13 § velvoittavat työnantajaa huomioimaan työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden työympäristön ja työn suunnittelussa. TTurvL 12 § koskee työympäristön rakenteisiin, työtiloihin ja esimerkiksi työssä käytettäviin koneisiin ja laitteisiin liittyvää suunnittelua. Näiden osalta tärkeimmät turvallisuusratkaisut tehdään jo suunnitteluvaiheessa. Kotona tehtävässä etätyössä työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työympäristön ja työtilojen suunnitteluun ja käyttöön ovat kuitenkin rajalliset, ja käytännössä työnantajan on vain mahdollista antaa suosituksia siitä, millainen työympäristö ja työtila olisi työntekijän terveyden kannalta optimaalinen. Kuitenkin koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuuteen työnantaja voi vaikuttaa myös etätyössä, ja velvoite työssä käytettävien laitteiden turvallisuussuunnitteluun ulottuu täysimääräisesti myös etätyöhön. Tämä koskee myös työntekijän itsensä omistamia laitteita.¹⁵⁵

TTurvL 13 §:n mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Pykälä koskee sekä työn aloittamista edeltävää että muutostilanteisiin liittyvää suunnittelua. Näin ollen pykälä saa erityisen merkityksen etenkin, kun työn erityispiirteet muuttuvat siirryttäessä lähityöstä etätyöhön. Pykälässä ei kuitenkaan ole kyse jokaisen yksilön edellytysten erikseen huomioimisesta, vaan tarkoituksena on ottaa huomioon ihmisen yleiset fyysiset ja psyykkiset ominaisuudet suhteessa työn mitoittamiseen. Näiden ominaisuuksien määrittelemien yleisten edellytysten tulisi olla jo työn suunnitteluvaiheessa tasapainossa työn asettamien vaatimusten ja sen aiheuttaman kuormituksen kanssa, jotta haitallista kuormitusta voidaan pyrkiä ehkäisemään tehokkaasti.¹⁵⁶

TTurvL 14 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle opetusta ja ohjausta liittyen työpaikan haitta- ja vaaratekijöihin sekä yleisesti työn, työolosuhteiden sekä työvälineiden turvallisuuteen. Pykälä velvoittaa työnantajaa myös antamaan työntekijälle työn kannalta riittävä perehdytys, mikä on huomioitava erityisesti uuden työntekijän kohdalla sekä muutostilanteissa. Opetus- ja ohjausvelvollisuus saa erityistä merkitystä etätyössä, sillä sen osalta työturvallisuus ja työsuojelu perustuu suurelta osin työnantajan antamaan opetukseen ja

¹⁵⁴ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2024, s. 96–97.

¹⁵⁵ Helle 2004, s. 212–213.

¹⁵⁶ HE 59/2002 vp, s. 36.

ohjaukseen, kun työnantajalla ei ole mahdollisuutta johtaa ja valvoa etätyöntekijää samalla tavoin kuin lähityössä. Työnantajan on ennen etätyön aloittamista ohjeistettava ja perehdytettävä työntekijä turvallisiin etätyötapoihin, etätyössä tarvittavien välineiden ja ohjelmien käyttöön, näyttöpäätetyöhön ja etätyön ergonomiaan. Työnantajan tulee myös varmistua siitä, että työntekijä tiedostaa etätyön riskit ja pystyy hallitsemaan mahdolliset haitat ja vaarat.¹⁵⁷

Opetuksen ja ohjauksen tulee olla yksilöityä, ja sitä annettaessa on otettava huomioon työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Kesäkuussa 2023 voimaan tulleen lakimuutoksen myötä opetuksessa ja ohjauksessa on otettava huomioon myös työntekijän muut henkilökohtaiset edellytykset kuten työntekijän nuori ikä tai ikääntyminen, rajallinen kielitaito tai muut yksilölliset rajoitteet ja tarpeet.¹⁵⁸ Opetuksen ja ohjauksen tavoitteena on saattaa jokainen työntekijä turvallisen työskentelyn edellyttämälle tasolle siten, että työntekijät osaavat suorittaa työnsä oikein ja oikeita työtapoja noudattaen. Opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä, huomioiden etenkin muutostilanteet.¹⁵⁹ Digitaalisen työn lisääntyessä tai digitaalisiin työvälineisiin liittyvissä muutostilanteissa on tärkeää huomioida etenkin ikääntymisen myötä syntyvät oppimiseen liittyvät erityispiirteet, kuten oppimiseen tarvittava aika ja mahdollinen tarve opetuksen täydentämiselle¹⁶⁰. Tämän konkretisoituu erityisesti etätyössä.

5.2.4 Työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset

TTurvL 5 luku sisältää työnantajaan kohdistuvia yksityiskohtaisia työturvallisuuteen ja työn terveellisyysyteen liittyviä velvollisuuksia, joissa on huomioitu työelämässä usein ilmeneviä vaara- ja haittatekijöitä. Kyseiset vaara- ja haittatekijät sekä niitä koskevat torjuntatoimenpiteet on käsitelty luvussa aihepiireittäin.¹⁶¹ Luvussa on työtä ja työolosuhteita koskevat tarkemmat säännökset, jotka velvoittavat työnantajan järjestämään työn ja työolosuhteet tietyllä tavalla. Lisäksi säännökset sääntelevät sitä, miten jokin työturvallisuuteen ja työn terveellisyysyteen liittyvä asia ei saa olla.¹⁶² Etätyön kuormitustekijöiden ehkäisemisen kannalta erityisen tärkeiksi nousevat luvun tarkemmat säännökset työn fyysisten, henkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden välttämistä ja vähentämisestä, näyttöpäätetyöstä, yksintyöskentelyn vaarojen torjumisesta työpaikalla sekä yhtäjaksoisesti kuormittavan työn tauottamisesta.

¹⁵⁷ Kurvinen ym. 2023, s. 32.

¹⁵⁸ HE 306/2022 vp, s. 42–43.

¹⁵⁹ HE 59/2002 vp, s. 36.

¹⁶⁰ HE 306/2022 vp, s. 43.

¹⁶¹ HE 59/2002 vp, s. 18.

¹⁶² Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2024, s. 103.

TTurvL 5 luvussa on useita ergonomialiitännäisiä säännöksiä. Luvun 33 §:ssä säädetään työhuoneen ilmanvaihdesta ja riittävästä tilavuudesta ja 34 §:ssä työpaikan riittävästä valaistuksesta. Ergonomian kannalta kokonaisvaltaisin säännös on kuitenkin TTurvL 5 luvun 24 §, joka koskee *työpisteen ergonomiaa, työasentoja ja työliikkeitä*. Pykälällä ulotetaan ergonomisten periaatteiden soveltaminen myös työpisteisiin ja työvälineisiin. Työpisteen rakenteet sekä käytettävät työvälineet on valittava, mitoittettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Työvälineiden tulisi olla siten säädettävissä ja järjestettävissä sekä käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, ettei työstä aiheutuisi työntekijälle haitallista kuormitusta. Lisäksi kiinteiden työpisteiden tulisi olla järjestetty siten, että työolosuhteet voidaan säätää työntekijöille sopiviksi. Pykälässä säädetään myös työnantajalle velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen sekä mahdollisuus vaihdella työasentoa.¹⁶³ Pykälä on avainasemassa arvioitaessa työnantajan vastuuta etätöiden kuormitustekijöiden hallinnassa, kun työpisteen, työvälineiden ja työasentojen ergonomiset puutteet ovat yksi etätöiden merkittävimmistä kuormitustekijöistä.

TTurvL 5 luvun 25 § velvoittaa työnantajaa ryhtymään toimiin *kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi* silloin, jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla. Lain esitöiden mukaan säännös koskee nimenomaan yksilön kokemaa haitallista fyysistä tai psyykkistä kuormittumista, joka voi olla luonteeltaan yli- tai alikuormittumista. Huomioon otettavina kuormitustekijöinä mainitaan muun muassa työpisteen, työliikkeiden tai työasentojen huono ergonomia, tietokuormitus, kohtuuton aikapaine työssä, yhtäjaksoisesti kuormittava työ ja muut työn sisällöstä, puutteellisesta työn hallinnasta tai työn järjestelyistä johtuvat tekijät. Moni näistä konkretisoituu etenkin etätöissä. Listaus ei kuitenkaan ole tyhjentävä, mikä tekee työnantajan toimintavelvollisuudesta erittäin laajan. Työnantajan velvollisuus alkaa, kun työnantaja on saanut tiedon työntekijän kuormittumisesta. Myös pelkkä epäily asiasta riittää siihen, että työnantajalle syntyy asiassa velvollisuus. Etätöissä tieto työntekijän kuormittumisesta jää usein työntekijän oman ilmoituksen varaan, kun työnantajalla on rajalliset mahdollisuudet kuormittumisen havaitsemiseen.¹⁶⁴

TTurvL 5 luvun 26 §:stä löytyy *näyttöpäätetyötä* koskevia työnantajan velvollisuuksia. Kun huomioidaan etätöiden luonne näyttöpäätelaitteiden työnä, velvoittaa kyseinen pykälä työnantajaa erityisesti etätöissä. Pykälän mukaan näyttöpäätetyötä tekeville työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä

¹⁶³ HE 59/2002 vp, s. 21 ja 41.

¹⁶⁴ HE 59/2002 vp, s. 36 ja 41–42.

työnteko mahdollisimman turvalliseksi. Lain esityöt painottavat näyttöpäätetyön asianmukaisesta ergonomiasta huolehtimista sekä sen varmistamista, että mahdolliset näölle aiheutuvat vaarat sekä haitallinen fyysinen ja henkinen kuormitus on huomioitu. Lisäksi lain esitöissä tuodaan ilmi säännöksen täydentävä luonne mainitsemalla, että näyttöpäätetyötä koskevat sinänsä samat asiat kuin mitä on säädetty luvun 24 §:ssä ergonomiasta, työasennoista ja työliikkeistä sekä luvun 25 §:ssä työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä.¹⁶⁵

TTurvL 5 luvun 29 § koskee työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä ja vähentää *yksintyöskentelystä* aiheutuvaa haittaa ja vaaraa. Pykälän mukaan työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan tulee huolehtia siitä, että kyseinen haitta tai vaara vältetään tai se pidetään mahdollisimman vähäisenä. Lisäksi työnantajan on järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Tämä sisältää sen, että työnantajan on tarvittaessa saatava yhteys työntekijään ja työntekijän vuorostaan työnantajaan. Lain esitöiden mukaan pykälä ei sovellu kaikkeen yksintyöskentelyyn, vaan vain sellaiseen, jossa vaarojen arvioinnin perusteella edellytetään erityisiä turvallisuustoimenpiteitä sen vuoksi, että työntekijä tekee työtään yksin.¹⁶⁶ Etätyön eristäytymisestä ja yksintyöskentelystä johtuva kuormittuminen ja työntekijän terveyden vaarantuminen voi mahdollisesti olla seikka, joka vaarojen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon.

5.3 Sääntely muualla lainsäädännössä

5.3.1 Työaikalain mukainen työaikasuojeluvollisuus

Vuonna 2020 uudistetun työaikalain tavoitteena on turvata työntekijöille asianmukainen työaikasuoja eli säännellä enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista, joilla suojataan työntekijöitä liian pitkiltä ja epämukavilta työajoilta sekä turvataan työntekijöille riittävän pitkät lepoajat työnteon välissä¹⁶⁷. Tämä tapahtuu esimerkiksi rajoittamalla vuorokautisia työaikoja sekä antamalla työntekijöille oikeus riittäviin päivittäisiin taukoihin¹⁶⁸. TAL 1 §:n mukaan lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkeen työsuhteessa tehtävään työhön. Lain mukaan työaikaan lasketaan kaikki työ riippumatta siitä, missä työ suoritetaan. Työaikasuojelun tarve ja vaatimus ei siis poistu tehtäessä työtä työnantajan toimipaikan ulkopuolella.¹⁶⁹ Suojelun

¹⁶⁵ HE 59/2002 vp, s. 42.

¹⁶⁶ HE 59/2002 vp, s. 43.

¹⁶⁷ Ullakonoja 2019, kohta Yleistä.

¹⁶⁸ HE 158/2018 vp, s. 5.

¹⁶⁹ Työsuojeluhallinto 2023(a), kohta Työaika etätyössä.

tarve ei myöskään vähene siirryttäessä etätyöhön, vaan sen tulee olla samantasoista riippumatta siitä, työskenteleekö työntekijä työnantajan toimipaikalla vai esimerkiksi kotoaan käsin¹⁷⁰.

Työaikasuojelun yhtenä keinona käytetään jatkuvaa työaikojen seurantaa, minkä tarkoituksena on kyetä puuttumaan esimerkiksi kohtuuttoman pitkiin päivittäisiin työaikoihin. TAL 32 §:n 1 momentissa asetetaan työnantajalle velvollisuus kirjata tehdyt työtunnit erikseen jokaisen työntekijän kohdalla, jotta työnantaja voi tarkkailla esimerkiksi työntekijän tekemien ylityötuntien määrää. Poikkeuksena ovat tilanteet, joissa työntekijä noudattaa joustotyöaikaa. Pykälän 2 momentti asettaa joustotyöaikaa noudattavan työntekijän vastuulle ilmoittaa säännöllisesti työnantajalle säännöllisenä työaikana tekemänsä työtunnit siten, että ilmoituksesta ilmenee viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantajan vastuulle jää tällöin ainoastaan kirjata työntekijän ilmoittamat tunnit ylös. Koska etätyö on lähtökohtaisesti työaikalain piirissä, koskevat työaikalain työajan seurantavelvoitteet työnantajaa myös etätyöntekijöiden osalta.

Osana työaikasuojelua työaikalaki sääntelee myös työntekijälle annettavista päivittäisistä tauoista. TAL 24 §:n pääsäännön mukaan työntekijälle on annettava vähintään tunnin kestävä tauko, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta, kun työntekijän vuorokautinen yhtäjaksoinen työaika on kuutta tuntia pidempi, eikä työntekijän työpaikalla olo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin tauosta. Nämä tauot on annettava myös etätyöntekijälle, jolloin oikeus työpaikalta poistumiseen konkretisoituu oikeutena poistua etätyöpisteeltä työnantajan tavoittamattomiin. Mainittakoon tässä yhteydessä, että työaikalain lisäksi tauot voivat perustua myös työehtosopimukseen. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös muista virkistystaukoina toimivista pienistä tauoista. Sopimisen lisäksi työnantaja voi ohjeistaa työntekijän pitämään lyhyitä taukoja, mikä on varsin tyypillistä etenkin etätyössä. Tämä antaa työnantajalle mahdollisuuden seurata etätyöntekijän taukojen pitämistä tietosuojalainsäädännössä säädetyin edellytyksin.¹⁷¹ Varsinaista työaikalaista johtuvaa velvollisuutta nimenomaan taukojen pitämisen seurantaan työnantajalla ei ole, mutta etenkin etätyössä taukojen pitäminen on varsin huomattava osa kuormituksen hallintaa, jolloin taukojen pitämisen seuraamisen voidaan katsoa kuuluvan työnantajan huolehtimis- ja tarkkailuvelvoitteiden piiriin.

¹⁷⁰ HE 158/2018 vp, s. 70.

¹⁷¹ Kurvinen ym. 2023, s. 39.

5.3.2 Yhteistoimintalaki ja valvontalaki osana työsuojelua

YTL 1 luvun 1 §:n mukaan lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutuksellista, toisensa oikeudet ja velvollisuudet huomioivaa yhteistoimintaa. Lisäksi lain tarkoituksena on edistää työyhteisön ja yrityksen jatkuvaa kehittämistä muun muassa työhyvinvoinnin parantamiseksi. Lain esitöiden mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvoinnin edistämistä kuvataan läpileikkaavaksi ja pitkäjänteiseksi toiminnaksi, joka kohdistuu muun muassa henkilöstöön ja työyhteisöön.¹⁷² Laki korostaa työhyvinvoinnin kehittämistä ja on siten tärkeä työkalu myös työn haitallisten kuormitustekijöiden vähentämisessä. Koska etätyö kuuluu normaalin työoikeudellisen sääntelyn piiriin, koskevat yhteistoimintalain säännökset myös etätyötä. Yhteistoimintalaki sisältää lisäksi erityisiä nimenomaan etätyötä koskevia säännöksiä edellyttäen esimerkiksi, että etätyön periaatteet on käsitelty yhteisissä keskusteluissa. Etätyökäytäntöjen toimivuudella ja muutostarpeilla on todettu olevan suuri vaikutus työhyvinvointiin, minkä vuoksi yhteistoimintalain säännökset saavat korostuneen merkityksen etätyöntekijöiden kuormittumisen ehkäisemisessä ja vähentämisessä.¹⁷³

Työnantajan ja työntekijöiden välisellä vuorovaikutuksella on suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin, mutta sen haasteet korostuvat etätyössä. Kun työskentely tapahtuu työntekijän kotona, voi kommunikointi työnantajan ja työntekijöiden välillä muodostua haastavaksi. Yhteistoimintalain esitöiden mukaan lain yhtenä tavoitteena on työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen toimivuus. Lain 7 §:ssä työnantajalle on asetettu *jatkuvan vuoropuhelun velvollisuus* eli velvollisuus järjestää säännöllisesti niin kutsuttuja vuoropuheluita, joihin työntekijät tai heidän edustajansa osallistuvat.¹⁷⁴ Vuoropuhelu pitää järjestää vähintään 30 työntekijän yrityksissä neljännesvuosittain ja alle 30 työntekijän yrityksissä kahdesti vuodessa. Jos yrityksessä ei ole valittu henkilöstön edustajaa, vuoropuhelu kerran vuodessa riittää.¹⁷⁵ Vuoropuheluilla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä parannetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia liittyen heidän työhönsä, työoloihinsa tai asemaansa. Lain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan vuoropuhelua on käytävä myös työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön perusteella. Velvoite on siis työhyvinvoinnin osalta luonteeltaan täydentävä.¹⁷⁶

¹⁷² HE 159/2021 vp, s. 75; Hasu ym. 2010, s. 18.

¹⁷³ Hanni – Kettunen – Tähtinen 2022, s. 156.

¹⁷⁴ HE 159/2021 vp, s. 28.

¹⁷⁵ Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, kohta Jatkuva vuoropuhelu kehittää yritystä ja työyhteisöä.

¹⁷⁶ Paanetoja – Salminen 2023, s. 66 ja 88.

Yhteistoimintalaki sisältää erityisen lakiviittauksen työsuojelun yhteistoiminnasta. Lain 4 §:n mukaan työsuojelun yhteistoiminnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa eli valvontalaissa. Valvontalain mukaan työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta. Työnantajalla on velvollisuus työsuojelun yhteistoiminnan käynnistämiseen sekä toiminnan sisällöstä, menettelytavoista ja toimintaedellytyksistä huolehtimiseen. Työsuojelun yhteistoiminnassa on käsiteltävä kaikki sellaiset asiat, joilla voi olla vaikutusta työntekijän turvallisuuteen, terveyteen tai työkykyyn. Työnantajan tulee myös seurata työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltyjen asioiden toteutumista ja niiden vaikutuksia työturvallisuuteen.¹⁷⁷

Työsuojelun yhteistoiminnan organisoinnissa ja kehittämisessä on huomioitava myös etätööhön liittyvät erityispiirteet. Yhteistoiminnassa tulee kiinnittää huomiota erityisesti siihen, että työnantaja voi toteuttaa lain edellyttämät tehtävät myös etätyöntekijöiden kohdalla. Työnantajalle tulee muun muassa taata riittävät mahdollisuudet perehtyä työympäristöön ja työyhteisöön liittyviin kuormitustekijöihin ja muihin työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen vaikuttaviin asioihin myös etätyöntekijöiden osalta.¹⁷⁸ Valvontalaki siis velvoittaa työnantajia järjestämään toimintansa siten, että työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta uhkaavien kuormitustekijöiden ehkäisy, vähentäminen ja valvonta on mahdollista toteuttaa tehokkaasti myös etätöyssä.

5.4 Sääntelyä täydentävät lakia alemmanasteiset säännökset

Työturvallisuuslainsäädännölle on ominaista, että yksityiskohtainen sääntely tapahtuu lakia alemmalla tasolla, yleensä valtioneuvoston ja joskus myös asianomaisen ministeriön päätöksillä eli asetuksilla¹⁷⁹. Alemmanasteiset säännökset käsittelevät työn turvallisuutta ja terveellisyttä yleisiä säännöksiä yksityiskohtaisemmin, ja ne voivat koskea pelkästään tiettyä haitta- tai vaaratekijää tai kohdistua tietyn toimialan vaaroihin ja haittoihin¹⁸⁰. Yksityiskohtaisuudestaan huolimatta alemmanasteinen sääntely harvoin kuitenkaan asettaa työnantajan työsuojelutoiminnalle mitään täsmällistä vaatimustasoa, vaan se jättää tilaa myös työnantajan omalle harkinnalle. Yleisesti ei ole katsottu tarpeelliseksi antaa tarkkoja raameja, joiden sisällä olisi huomioitu kaikki työelämän tilanteet ja olosuhteet. Toisinaan tämä on mielletty jopa mahdolltomaksi työelämän monimuotoisuuden vuoksi.¹⁸¹ Työelämä sisältää kuitenkin tilanteita,

¹⁷⁷ *Työsuojeluhallinto* 2023(c), kohta Työnantaja käynnistää työsuojelun yhteistoiminnan.

¹⁷⁸ *Ellimäki ym.* 2023, kohta Työsuojelun yhteistoiminta.

¹⁷⁹ *Siiiki* 2002, s. 52.

¹⁸⁰ *Ala-Mikkula* 2021, s. 72.

¹⁸¹ *HE 59/2002 vp*, s. 17.

joissa harkintaa ei turvallisuusyistä voida jättää yksittäisen työnantajan vastuulle, jolloin yksityiskohtainen sääntely on välttämätöntä. Tällaisissa tapauksissa yksityiskohtaiset säännökset määrittävät työnantajan työturvallisuustoimenpiteiden vähimmäistason varsinkin, jos niistä ilmenee työnantajalta konkreettisesti vaadittavien turvallisuusratkaisuiden sisältö. Tällöin yksityiskohtaisia lakia alemmanasteisia säännöksiä pidetään ensisijaisina suhteessa työnantajan työsuojeluvollisuuksia määrittäviin yleisluontoisiin säännöksiin.¹⁸²

Yksityiskohtaiset lakia alemmanasteiset säännökset ovat välttämättömiä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä vaarantavien uhkien ennalta ehkäisyssä ja torjumisessa, ja työnantajan on otettava ne huomioon täyttäkseen työsuojelulliset velvollisuutensa¹⁸³. Yksityiskohtaiset säännökset on kuitenkin tarkoitettu työnantajan yleisiä velvollisuuksia täydentäviksi, joten esimerkiksi sellainen työpaikan työsuojelutoiminta, joka rakentuu pelkästään yksilöityjen ja yksityiskohtaisten työnantajan velvollisuuksien varaan, ei ole riittävä tapa toteuttaa työnantajan työsuojelullisia vastuita. Työnantajan tulee jatkuvasti, oma-aloitteisesti ja ennakoivalla otteella pyrkiä parantamaan työn *kokonaisvaltaista* turvallisuutta ja terveellisyttä, mikä sekä korostaa työnantajan yleisiä velvollisuuksia koskevien säännösten roolia että pakottaa työnantajan ottamaan huomioon myös lakia alemmanasteiset säännökset.¹⁸⁴ Työnantajaa koskevilla yleisillä velvollisuuksilla sekä yksityiskohtaisilla säännöksillä onkin vahva keskinäinen yhteys, ja ne yhdessä muodostavat työnantajan työsuojelutoimintojen kokonaisuuden¹⁸⁵.

Suurin osa etenkin edellä käsitellyn TTurvL 5 luvun työnantajan velvollisuuksia koskevista säännöksistä saavat tarkemman sisältönsä lakia alemmanasteisin säännöksin. Etätyön merkittävimpien kuormitustekijöiden ja siten tämän tutkimuksen kannalta keskeisenä mainittakoon näyttöpäätetyötä koskeva 26 §, joka saa tarkemman sisältönsä *valtioneuvoston näyttöpäätetyön turvallisuutta koskevasta päätöksestä (1405/1993)*. Päätöksellä työnantajalle on asetettu erityinen velvoite, jonka mukaan tämän tulee arvioida työpisteet huomioiden työntekijän turvallisuus ja terveys. Arvioinnissa on huomioitava etenkin sellaiset vaarat, jotka kohdistuvat näköön sekä haitalliseen fyysiseen ja henkiseen kuormitukseen. Turvalliseen ja terveelliseen työpisteeseen katsotaan sisältyvän esimerkiksi riittävän suuri työpöytä ja säädettävä työtuoli. Päätöksessä huomioidaan myös tietokonelaitteiston ominaisuudet ja työympäristö, joka käsittää muun muassa työskentelypaikan riittävän tilan ja valaistuksen sekä melun ja lämpötilan

¹⁸² Saloheimo 1996, s. 307.

¹⁸³ Ales 2013, s. 412.

¹⁸⁴ HE 59/2002 vp, s. 23.

¹⁸⁵ Siiki 2002, s. 30.

kohtuullisuuden.¹⁸⁶ Arvioinnin lisäksi työnantajan tulee tarvittaessa ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin työn ja työpaikkojen järjestämiseksi sellaisiksi, että työ ei vaaranna tai aiheuta haittaa työntekijän terveydelle. Päätöksen 4 §:n mukaan näyttöpäätetyön aiheuttaman haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteke myös siten, että tauot tai toiminnan muutokset keskeyttävät säännöllisesti päivittäisen näyttöpäätetyön. Säännöksen sanamuoto ei välttämättä tarkoita varsinaista ylimääräistä lepotaukoa, vaan riittää, että työntekijä siirtyy näyttöpäätetyöstä välillä toisenlaiseen työhön¹⁸⁷.

5.5 Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset

Työturvallisuuslaki ja työaikalaki yhdessä alemmanasteisten säännösten, sopimusten ja käytäntöjen kanssa velvoittavat työnantajaa huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä myös etätyössä. Työturvallisuuslakia etätyöhön sovellettaessa on kuitenkin otettava huomioon sen 5 §, jonka mukaan silloin, kun työtä tehdään työntekijän asunnossa tai muussa pysyväisluonteiseen asumiseen käytetyssä tilassa, työturvallisuuslain 9, 10 ja 12 §:ssä sekä 3 ja 5 luvussa säädettyjen velvoitteiden noudattamisessa on otettava huomioon perustuslain (PL, 713/1999) 10 §:ssä turvatuista kotirauhan ja yksityiselämän suojasta johtuvat työnantajan työhön ja työolosuhteisiin kohdistuvat *toimintamahdollisuuksien rajoitukset*. Säännös juontaa juurensa ajatuksesta, jonka mukaan työnantajalle ei voida asettaa sellaisia toimintavelvoitteita, joita sillä ei ole oikeudellisesti eikä tosiasiallisesti mahdollista toteuttaa¹⁸⁸. Etätyö muodostaa tällaiset olosuhteet silloin, kun sitä tehdään kotirauhan ja yksityiselämän suojan piirissä.¹⁸⁹ TTurvL 5 §:n mukaan työnantaja on kuitenkin täydessä vastuussa koneiden, työvälineiden ja laitteiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä myös etätyössä. Laissa tai sen esitöissä ei ole määritelty, mitä koneilla, työvälineillä ja laitteilla tarkoitetaan, joten laajasti tulkittuna säännöksen voidaan katsoa koskevan myös etätyössä käytettävää laitteistoa kuten tietokonetta, näyttöpäätettä ja muita etätyöpaikan laitteita olivatpa ne työnantajan tarjoamia tai työntekijän omia¹⁹⁰.

Työnantajan toimintamahdollisuuksien oikeudelliset rajat määräytyvät voimassa olevan lain-säädännön mukaan. PL 10 §:n 1 momentti turvaa jokaisen oikeuden yksityiselämän suojaan. Yksityiselämän suoja tarkoittaa lähtökohtaisesti sitä, että jokaisella on oikeus elämään ilman, että viranomaiset tai muut ulkopuoliset tahot siihen perusteettomasti puuttuvat¹⁹¹. Lainkohdan

¹⁸⁶ Siiki 2002, s. 57–58.

¹⁸⁷ Siiki 2002, s. 58.

¹⁸⁸ HE 59/2002 vp, s. 26–27.

¹⁸⁹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 66.

¹⁹⁰ Helle 2004, s. 212–213.

¹⁹¹ HE 309/1993 vp, s. 52–53.

mukaan myös jokaisen kotirauha on turvattu. PL 10 §:n 3 momentista seuraa, että kotirauhan suojan piiriin voidaan ulottaa toimenpiteitä vain, mikäli niistä on säädetty erikseen lailla, niiden tarkoituksena on perusoikeuksien turvaaminen tai rikosten selvittäminen ja ne ovat tarkoitukseensa nähden välttämättömiä. Kotirauhan suojan piiriin ulottuvista toimenpiteistä tulee siis olla erillinen nimenomainen sääntely, jotta ne ovat sallittuja. Työnantajan oikeudesta kohdistaa työturvallisuuslain mukaisia toimenpiteitä työhön, jota tehdään kotirauhan suojan piirissä, ei kuitenkaan ole erikseen nimenomaisesti säädetty. Lähtökohtaisesti työnantajalla ei siis ole oikeutta suorittaa sellaisia toimenpiteitä, jotka kohdistuvat työntekijän kotirauhan suojan piiriin, vaikka niiden tarkoituksena olisi työn turvallisuuden ja terveellisuuden varmistaminen.¹⁹²

Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoituksista johtuvat velvoitteiden rajoitukset eivät kuitenkaan tarkoita sitä, että työnantajan ei tarvitsisi ottaa rajoitettuja velvoitteita lainkaan huomioon etätyön työsuojelussa. Esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmassa on huomioitava etätyö, ja työnantajan on huolehdittava, että työsuojelussa otetaan riittävästi huomioon myös etänä työskentelevän henkilöstön hyvinvointi. Työnantajan on sisällytettävä etätyö myös pakolliseen riskinarviointiin, ja etätyön erityiset haitat ja vaarat, kuten sosiaalinen eristäytyminen ja yksinäisyys, on selvitettävä ja tunnistettava niiltä osin, kuin se on mahdollista. Myös TTurvL 3 luvun mukaista yhteistoimintavelvollisuutta soveltamisalan rajoitus rajoittaa vain siltä osin, kuin työn suorittamispaikka rajoittaa työnantajan toimintamahdollisuuksia. Muilta osin etätyö on yhteistoiminnan piirissä. Lisäksi TTurvL 5 luvun kuormitus- ja vaarakohtaisia säännöksiä sovelletaan etätyössä siltä osin, kuin kuormitustekijät, haitat ja vaarat sekä niiden vaatimat toimenpiteet ovat työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoissa. Rajoitukset koskevat lähinnä sellaisia velvoitteita, joita työnantajalla ei ole mahdollista toteuttaa menemättä työntekijän kotiin tarkistamaan asiaa. Tällaiset rajoitetut velvoitteet liittyvät lähinnä työtiloihin ja työolosuhteisiin eivätkä niinkään esimerkiksi työssä käytettäviin laitteisiin ja työvälineisiin.¹⁹³

Yksityiselämän suojalla on vahva yhteys henkilötietojen suojaan. Henkilötiedoiksi katsotaan kaikki sellainen tieto, josta työntekijä on tunnistettavissa suorasti tai epäsuorasti. PL 10 §:n 1 momentin mukaan henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Työntekijän kannalta tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän oikeusturva ja yksityisyyden suoja henkilötietojen käsittelyssä, rekisteröinnissä ja käyttämisessä on turvattu lailla. Yksi tärkeimmistä työntekijän henkilötietojen käsittelyä koskevista laeista on työelämän tietosuojalaki. Henkilötiedoiksi katsottavien työntekijän sijaintitietojen käsittelyssä on noudatettava lisäksi sähköisen viestinnän

¹⁹² Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 67.

¹⁹³ Helle 2004, s. 212–214.

palveluista annetun lain (917/2014) eli viestintäpalvelulain säännöksiä. Työnantaja voi kerätä etätyöntekijän sijaintiedon tämän työaikana, jos työntekijälle soveltuvaksi etätyöpaikaksi on arvioitu tietty työnantajan hyväksymä paikka. Sijaintitietojen kerääminen ei kuitenkaan saa tapahtua automaattisesti, vaan työntekijän tulee ne itse työnantajan vaatimuksesta ilmoittaa.¹⁹⁴

Työntekijöiden henkilötietojen suojan kannalta tärkeimmän säännöksen eli työelämän tietosuojalain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia työelämässä. Lailla säännellään myös työntekijän henkilötietojen käsittelyä, ja se on ulotettu koskemaan myös etätyötä. Laista johtuen työnantaja saa kerätä ja muulla tavoin käsitellä etätyöntekijän henkilötietoja eli tietoja, joista yksilö on tunnistettavissa, vain laissa nimenomaisesti tarkoitetuissa tilanteissa. Tiedot on lähtökohtaisesti saatavat työntekijältä itseltään. Etätyöntekijän henkilötietojen suojan kannalta tämä on erityisen tärkeää, sillä etenkin etätyössä työturvallisuuslain mukaisten työnantajan velvollisuuksien ja vaatimusten toteuttaminen saattaa edellyttää työnantajan käsittelevän työntekijän henkilötietoja. Esimerkiksi työnantajan tarkkailuvelvoitteen täysimääräinen toteuttaminen etätyössä vaatisi käytännössä teknistä valvontaa, mihin saattaa sisältyä etäviestimen kautta ajoittain tapahtuvaa videovalvontaa, sijaintitietojen keräämistä tai näyttöpäätteen monitorointia. Tällainen tarkkailu voi kuitenkin aiheuttaa riskejä työntekijän yksityiselämän suojaan liittyville perusoikeuksille.¹⁹⁵

Työntekijän perusoikeuksien turvaamiseksi työnantajan on sellaisia työturvallisuusvelvoitteita toteuttaessaan, jotka voivat vaatia etätyöntekijän henkilötietojen käsittelyä, otettava huomioon työelämän tietosuojalain 3 §:ssä säädetty *tarpeellisuusvaatimus*. Sen mukaan työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusarvioinnin lisäksi työnantajan on arvioitava myös *oikeasuhtaisuuden vaatimuksen* täyttymistä eli sitä voidaanko tietojenkäsittelyä pitää hyväksyttävässä suhteessa siihen intressiin tai etuun, jota käsittelyllä pyritään saavuttamaan. Työturvallisuuden osalta työnantajan on arvioitava, onko tietojenkäsittely välittömästi tarpeellinen työturvallisuusvelvoitteiden hoitamisen kannalta ja onko tietojenkäsittely ja sillä tavoiteltava työturvallisuuteen liittyvä intressi tai etu hyväksyttävässä suhteessa keskenään.¹⁹⁶ Molempien vaatimusten on täyttyttävä, jotta työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän henkilötietoja työturvallisuuden toteuttamiseksi.

¹⁹⁴ Kurvinen ym. 2023, s. 20 ja 44.

¹⁹⁵ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 74–75.

¹⁹⁶ Eklund 2020, s. 552; Kurvinen 2022, s. 476.

6 TYÖNANTAJAN TYÖSUOJELUVASTUUN TOTEUTTAMINEN KOTONA TEHTÄVÄSSÄ ETÄTYÖSSÄ

6.1 Etätyöympäristön fyysisestä ergonomiasta huolehtiminen

Etätyön puitesopimus, työsuojelun puitedirektiivi, työvälinedirektiivi ja työpaikkadirektiivi asettavat työnantajalle fyysiseen ergonomiaan liittyviä vastuuta, jotka on Suomessa saatettu kansallisesti voimaan. TTurvL 24 §:ssä työn fyysiselle ergonomialle asetetuista vaatimuksista, työnantajan huolehtimisvelvoitteesta sekä TTurvL 5 § soveltamisalasäännöksestä seuraa, että työnantajan on toimintamahdollisuuksiensa rajoissa huolehdittava työn fyysisestä ergonomiasta myös etätyössä. Etätyöpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoittettava ja sijoitettava ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ja TTurvL 25 § asettavat työnantajalle vastuun järjestää etätyöympäristö mahdollisimman turvalliseksi vähentämällä haitallisia fyysisiä kuormitustekijöitä. Tarkkailuvelvoite sisältää velvollisuuden tarkkailla myös etätyöympäristöä, sen fyysistä ergonomiaa ja siinä tapahtuvia muutoksia sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta etätyön fyysiseen turvallisuuteen ja terveyllisyyteen¹⁹⁷. Fyysistä ergonomiaa uhkaavat vaarat on selvitettävä ja arvioitava myös etätyöympäristön osalta. Velvoitteet, jotka koskevat fyysisen työympäristön suunnittelua rakenteiden, koneiden ja laitteiden osalta, on huomioitava myös etätyössä. Työnantajan tulee myös etätyön osalta suunnitella ja mitoittaa työ siten, että siinä huomioidaan työntekijän fyysiset edellytykset. Kotona tehtävässä etätyössä näiden velvoitteiden täyttämisessä on huomioitava työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset. Koneiden, laitteiden ja työvälineiden ergonomisesta turvallisuudesta työnantaja on kuitenkin täydessä vastuussa myös tällöin.

Suhteellisen kattavasta sääntelykentästä huolimatta etätyön huono fyysinen ergonomia on hyvin laajalti huomioitu huolenaihe, ja kotona tehtävän etätyön fyysisen ergonomian ongelmat ovat nousseet esiin useissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Finanssialan työnantajien ja työntekijöiden edustajien tekemässä tutkimuksessa¹⁹⁸, joka koski koronan vaikutusta finanssialalla tehtävään työhön, nousi vahvasti esiin työntekijöiden kokemus etätyön puutteellisesta ergonomiasta¹⁹⁹. Myös Itä-Suomen yliopiston toteuttama tietotyöntekijöiden etätyöolosuhteita koskeva tutkimus²⁰⁰ paljasti, että etätyössä koetaan tyytymättömyyttä liittyen etenkin huonoon

¹⁹⁷ Kurvinen ym 2023, s. 17.

¹⁹⁸ Tutkimus oli osa työmarkkinaosapuolten sopimaa Finanssityö2030-hanketta. Tutkimuksen toteutti Aula Research, ja kyselyyn vastasi 300 työntekijöiden ja 168 työnantajien edustajaa.

¹⁹⁹ Ks. Kallonen – Kuhmonen 2021, s. 44.

²⁰⁰ Hankkeessa tutkittiin etätyöolosuhteita sisäilman sekä fyysisen ja kognitiivisen ergonomian osalta sisäilmamittauksin, haastatteluin ja kyselyin ja saatuja tuloksia verrattiin vastaaviin toimistotyöpisteiden olosuhteisiin vuosina 2021–2022. Hankkeen rahoitti Työsuojelurahasto, ja tutkimukseen osallistui 73 vapaaehtoista toimistotyöntekijää viidestä eri organisaatiosta.

työpisteeseen, epäergonomiseen työasentoon sekä laitteiden ja kalusteiden puutteellisuuteen²⁰¹. Nämä tulokset antavat huolestuttavia viitteitä siitä, että kotona tehtävässä etätyössä työnantajan huolehtimisvelvollisuus ei täyty, työturvallisuussuunnittelu ei toimi tarpeeksi tehokkaasti ja vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa on merkittäviä puutteita.

Itä-Suomen yliopiston julkishallinnon organisaation tietosuojapäälliköille ja -valtuutetuille toteuttamassa kyselytutkimuksessa²⁰² tuli lisäksi ilmi viitteitä siitä, että etätyössä fyysistä kuormittumista ehkäistään ja fyysistä työergonomiaa valvotaan vain vähäisissä määrin. Tutkimukseen osallistuneista vain 5 % ilmoitti, että työnantaja pyrkii aktiivisesti ennaltaehkäisemään ja torjumaan etätyöhön liittyviä fyysisen terveyden haittoja valvomalla etätyöntekijän ergonomiaa. Varsinainen valvonta on pyritty korvaamaan ergonomisten työvälineiden, laitteiden ja kalusteiden tarjoamisella sekä ergonomiaan liittyvillä ohjeistuksilla ja suosituksilla. Samainen tutkimus osoittaa, että mikäli valvontaa tapahtuu, se kohdistuu harvoin etätyön suorittamispaikkaan. Kyselyyn vastanneista jopa 69 % ilmoitti, että työn suorittamispaikkaa ei valvota lainkaan.²⁰³ Tutkimusten mukaan ei siis ole tavatonta, että etenkin kotona tehtävän etätyön fyysisen ergonomian valvontaan liittyy suuria ongelmia, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että myös työnantajan tarkkailuvelvoitteen täyttymisessä on etätyöntekijöiden osalta puutteita.

Edellä esitettyjen velvollisuuksien toteuttamiseen liittyviä puutteita voidaan selittää työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoituksilla. Työnantajalla ei kotirauhan ja yksityiselämän suojasta johtuen ole oikeutta vaatia pääsyä kotirauhan suojan piirin tarkastamaan etätyöpistettä tai etätyöympäristöä. Myöskään kuuntelun ja katselun mahdollistavien laitteiden käyttö kotirauhan suojan piirissä ei ole sallittua. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos etätyötä tehdään kotirauhan suojan piirissä, työnantaja ei voi esimerkiksi vaatia, että työntekijä käyttää videoneuvotteluohjelmistoa kuvatakseen etätyöpistettänsä.²⁰⁴ Jotta työnantaja voisi täyttää huolehtimis- ja tarkkailuvelvoitteensa, arvioida etätyöympäristön vaarat ja ottaa suunnittelussa huomioon etätyön fyysiset kuormitustekijät, edellyttäisi tämä käytännössä vierailua työntekijän kotona. Tämä on mahdollista ainoastaan sopimalla asiasta työntekijän aloitteesta.²⁰⁵ Käytännössä työnantajalla on siis mahdollisuus toteuttaa työsuojeluvelvoitteensa kotona tehtävässä

²⁰¹ Mustonen ym. 2023, s. 36–37.

²⁰² Tutkimushankkeessa arvioitiin julkisen hallinnon käyttämiä etätyömalleja, ja sitä miten ne huomioivat työnantajan työturvallisuusvelvoitteet ja työntekijän yksityiselämän suojan. Lisäksi hankkeessa arvioitiin mitä riskejä ja mahdollisuuksia liittyy etätyöhön tarkoitettuihin ohjelmistoihin, välineisiin ja käytettyihin teknologioihin. Lisäksi selvitettiin, miten ohjelmistojen kehittämisessä on huomioitu työturvallisuuteen ja yksityiselämän suojaan liittyvät näkökulmat. Kyselyyn osallistui 255 eri julkishallinnon organisaatioiden työsuojelupäällikköä ja -valtuutettua.

²⁰³ Voutilainen ym. 2023, s. 13–14.

²⁰⁴ Kurvinen ym. 2023, s. 17–18 ja 37.

²⁰⁵ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 79–80.

etätyössä vain silloin, kun työntekijä toimii myötävaikuttavana osapuolena. Mikäli työntekijä ei ole asian suhteen aloitteellinen tai osapuolet eivät pääse asiasta sopimukseen, on työnantajan velvoitteiden toteuttaminen fyysisen ergonomian osalta käytännössä mahdotonta.

Työnantajan mahdollisuudet etätyöympäristön fyysiseen ergonomiaan liittyvien velvoitteidensa täysimääräiseen toteuttamiseen ovat siis käytännössä olemattomat. Koska työnantajalta ei voida edellyttää toimenpiteitä, joita sillä ei ole mahdollista toteuttaa, on lailla annettu hyväksyntä sille, että kotona työskentelevän etätyöntekijän osalta työnantajan velvollisuudet koskien fyysistä ergonomiaa voidaan täyttää pienemmällä panoksella. Intressipunninnassa työntekijän perusoikeudet menevät työnantajan työsuojelovelvoitteiden toteuttamisen edelle, joten työnantajan velvoitteiden rajoittaminen on välttämätöntä työntekijän perusoikeuksien turvaamiseksi. Tässä suhteessa muut lainsäädäntöratkaisut olisivat niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta kohtuuttomia, joten voitaneen todeta, että ainakin fyysisen ergonomian osalta etätyön työsuojelun tasoa on perustellusti alennettu verrattuna lähityöhön.

Kun työn fyysisestä ergonomiasta huolehtimista ei ole etätyössä mahdollista toteuttaa samalla tasolla kuin lähityössä, on pyritty kehittämään ratkaisuja, joilla velvoitteita olisi mahdollista toteuttaa lainsäädännön tarkoittamalla tasolla rikkomatta työntekijän kotirauhan ja yksityisyyden suojaa. Työnantajille on väläytelty mahdollisuutta käyttää etätyön fyysisestä ergonomiasta huolehtimisessa apuna erilaisia hyvinvointiohjelmistoja, jotka eivät mahdollista kuuntelua tai katselua vaan jossa työntekijät voivat itse ilmoittaa työn suorittamispaikan vaikutuksista työntekijän kuormittumiseen. Tällaisia voivat olla ilmoitukset huonoista työskentelyvälineistä, puutteellisista mahdollisuuksista työasennon vaihteluun tai muista työpisteen ergonomiaan liittyvistä asioista. Tällaisten sovellusten käyttö ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, ja niihin liittyy paljon ongelmia. Ensinnäkin ne soveltuvat ja niitä käytetään lähinnä työajan ja työtehtävien suorittamisen seurantaan, eikä niissä ole fyysisen ergonomian ja sen terveysvaikutusten turvaamiseen tarvittavia ominaisuuksia.²⁰⁶ Lisäksi tällaisten hyvinvointiohjelmistojen käyttö edellyttää usein työntekijöiden henkilötietojen keräämistä etenkin, jos niillä seurataan työntekijän fyysistä kuormittumista eli käytännössä työntekijän terveystilaan liittyviä asioita²⁰⁷.

Kun kyseessä ovat työntekijän henkilötiedot, ei työturvallisuuslain tavoitteiden mukaisuus yksinään oikeuta hyvinvointisovelluksen käyttöön fyysisen ergonomian valvonnassa. Ohjelmiston käyttö edellyttäisi lisäksi oikeusperustan. Lähtökohtaisesti sellaisten

²⁰⁶ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 77–78.

²⁰⁷ Ks. Kurvinen 2023, s. 27.

henkilötietojen käsittelyn, joka tapahtuu lakisääteisten velvoitteiden toteuttamiseksi, tulee ensisijaisesti perustua laissa säädettyyn perusteeseen. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin epäselvyyksiä sen suhteen, synnyttävätkö työnantajan laissa säädetty työturvallisuusvelvoitteet tällaisen perusteen. On todettu, että esimerkiksi työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite yksinään ei riitä tällaiseksi perusteeksi. Sen sijaan tällainen oikeusperusta voisi syntyä yhdessä sellaisten työturvallisuuslain säännösten kanssa, jotka koskevat työntekijän terveyttä vaarantavan tai haitallisen fyysisen kuormittumisen vähentämistä, näyttöpäätetyötä ja työn tauottamiseen liittyviä vaatimuksia tai ergonomisten periaatteiden soveltamista työpisteisiin ja työvälineisiin. Tällöin työnantaja voisi hyvinvointisovelluksen avulla pyrkiä näiden työturvallisuuslain säännösten mukaisesti huolehtimaan esimerkiksi työntekijän istumisen vähentämisestä tai työasennon vaihtelusta.²⁰⁸

Vaikka oikeusperusta työturvallisuuslain säännösten yhteisvaikutuksesta syntyisi, edellyttää hyvinvointiohjelmiston käyttö myös työelämän tietosuojalaissa säädettyjen tarpeellisuus- ja oikeasuhtaisuusvaatimusten²⁰⁹ täyttymistä. Tarpeellisuusvaatimus voinee täytyä, kun huomioidaan se, että ohjelmiston käytöllä pyritään etätyöntekijän turvallisuuden ja terveyden edistämiseen eli työnantajan velvoitteen täyttämiseen sekä se, että työntekijän työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen on niin työnantajan kuin työntekijän itsensä intressissä. Toisaalta on huomioitava myös työntekijän intressissä oleva yksityisyyden suoja, joka voi horjua sitä enemmän, mitä yksityiskohtaisempaa tietoa hyvinvointiohjelmistolla kerätään. Jos työnantaja seuraa ohjelmistolla vain sitä, käyttääkö etätyöntekijä kyseistä sovellusta, eivät työntekijän oikeudet yksityiselämän ja henkilötietojen suojaan vaarannu. Työnantaja ei saa kuitenkaan käyttää ohjelmistoa työntekijän asentojen, liikkeiden ja muun käyttäytymisen jatkuvaan seurantaan.²¹⁰ Tämä huomioiden voidaan todeta, että hyvinvointiohjelmitot tuskin ovat ratkaisu edes työnantajan rajoitettujen velvoitteiden täyttämiseksi etätyön fyysisen ergonomian osalta.

Vaikka kotirauhan, yksityiselämän ja henkilötietojen suojaa sekä teknistä valvontaa koskevat tiukat määräykset rajoittavat etätyön fyysisen ergonomian turvaamista, on työnantajalla kuitenkin mahdollisuus – ja toisaalta tässä suhteessa myös velvollisuus – osoittaa työntekijälle tietyt työturvallisuutta parantavat työvälineet ja edellyttää, että työntekijä käyttää niitä. Etätyössä näitä velvoitteita on pyritty täyttämään tarjoamalla työntekijöille käyttöön hiiriä, näppäimistöjä,

²⁰⁸ Ks. Kurvinen 2023, s. 28–29.

²⁰⁹ Ks. työelämän tietosuojalain tarpeellisuus- ja oikeasuhtaisuusvaatimuksesta tarkemmin tämän tutkimuksen kappaleesta 5.5 Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset.

²¹⁰ Ks. Kurvinen 2023, s. 27–29.

näyttöjä sekä säädettäviä työtuoleja ja työpöytiä. TTurvL 14 §:n mukaan työnantajan on myös perehdytettävä etätyöntekijä fyysisen ergonomian turvallisuuteen liittyviin asioihin sekä annettava tälle etätyön fyysistä ergonomiaa koskevia määräyksiä ja ohjeita. Työnantajan tulee ohjeistaa työntekijää muun muassa työvälineiden ergonomisesti turvallisesta käytöstä. Tätä velvollisuutta on täytetty esimerkiksi tarjoamalla ergonomiaan liittyviä luentoja ja fysioterapeutin ohjausta sekä nimeämällä ergonomiavastaavia muistuttamaan etätyön ergonomiasta.²¹¹ TTurvL 14 §:n mukaan työnantajan tulee myös huolehtia, että ohjeistuksia *tosiasiallisesti noudatetaan*.

On tärkeää huomata, että perehdyttämiseen, opetukseen ja ohjaukseen liittyvät velvoitteet kohdistuvat myös etätyöhön täysimääräisinä. Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoituksia ei nimittäin ole säädetty koskemaan TTurvL 14 §:n soveltamista. Näin ollen kotirauhan ja yksityiselämän suoja eivät rajoita työnantajan velvollisuutta varmistua fyysistä ergonomiaa koskevien määräysten tosiasiallisesta noudattamisesta.²¹² Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos työnantaja antaa työvälineiden ergonomiseen käyttöön, työympäristön valaistukseen tai työpisteen oikeaoppiseen sijoitteluun liittyviä ohjeistuksia, tulisi tämän myös varmistua, että etätyöntekijät noudattavat näitä ohjeita. Kuitenkin, kun otetaan huomioon fyysisen ergonomian luonne, tämän velvollisuuden täysimääräinen toteuttaminen edellyttäisi käytännössä fyysistä vierailua etätyöntekijän kotona tai siihen kohdistuvaa videokuvaa, mikä ei perustuslaillisista syistä ole mahdollista. TTurvL 14 § sisältää siis työnantajan työsuojeluvelvollisuuksia koskevan säännöksen, jota eivät koske minkäänlaiset velvoitteiden rajoitukset, mutta jonka täysimääräinen toteuttaminen ei ole työnantajalle nykylainsäädännön valossa mahdollista.

Tarkasteltaessa etätyön fyysiseen ergonomiaan liittyvien turvallisuusasioiden toteuttamista voidaan huomata, että työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset, vaihtoehtoisten keinojen puutteet sekä opetukselle ja ohjaukselle annettu painoarvo korostavat työntekijän vastuuta ja huolehtimisvelvollisuutta sekä työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta. Voimassa oleva työlaainsäädäntö ja sen esityöt alleviivaavat kuitenkin työnantajan ensisijaista vastuuta työturvallisuusasioissa ottamatta sen enempiä kantaa niihin etätyön erityispiirteisiin, joilla on asiaan suuri vaikutus. Esimerkiksi toimintamahdollisuuksia on rajoitettu, mutta samalla ei ole otettu kantaa siihen, että rajoitusten johdosta työntekijän velvollisuudet koskien etätyön työturvallisuutta kasvavat. Mikäli kotona tehtävässä etätyössä vastuuta halutaan vierittää työntekijälle,

²¹¹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 71, 77, 79–81 ja 85.

²¹² Voutilainen ym. 2023, s. 17; Ks. myös Saloheimo 2016, s. 104, jonka mukaan työturvallisuuslain 14 §:n mukaiseen velvollisuuteen antaa opetusta ja ohjausta liittyy velvollisuus valvoa, että annettuja ohjeita noudatetaan. Asiasta ei ole ollut työturvallisuuslaissa nimenomaista säännöstä, mutta säännöstä on vakiintuneesti tulkittu näin.

olisi johdonmukaisuuden ja läpinäkyvyyden kannalta suotavaa, että myös lainsäädäntöä päivitetäisiin vastaamaan tätä yleistä hyväksyntää saavaa näkökulmaa.

6.2 Näyttöpäätetyön riskien hallinta

EU-säätelyssä näyttöpäätetyötä koskevat etätyön puitesopimus, työsuojelun puitedirektiivi, työvälinedirektiivi ja erityisesti näyttöpäätetyödirektiivi. Työnantajan yleiset velvoitteet eli huolehtimis-, tarkkailu- ja vaarojen selvittämis- ja arviointivelvoite sekä velvollisuus työn ja työympäristön suunnitteluun ulottuvat myös näyttöpäätetyöhön. Työturvallisuuslain esitöiden mukaan näyttöpäätetyötä koskee sinänsä samat asiat, kuin mitä 24 §:ssä on säädetty ergonomiasta, työasennoista ja työliikkeistä sekä 25 §:ssä työn kuormitustekijöiden välttämisestä ja vähentämisestä²¹³. TTurVL 26 § sisältää näyttöpäätetyön turvallisuutta koskevan nimenomaisen säännöksen, jonka mukaan näyttöpäätetyötä tekeväälle työntekijälle aiheutuvien haitallisten tai vaarallisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko mahdollisimman turvallisesti. Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset rajoittavat osaltaan myös näyttöpäätetyön turvallisuuden hallintaa, kuitenkin niin, etteivät suoraan koneiden, työvälineiden ja laitteiden käytön turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvät velvoitteet ole rajoituksen piirissä. Työturvallisuuslain lisäksi tarkempia ja yksityiskohtaisempia säännöksiä työnantajan näyttöpäätetyön turvallisuutta koskevista velvoitteista on annettu valtioneuvoston päätöksellä näyttöpäätetyön turvallisuudesta, johon on sisällytetty näyttöpäätetyötä koskevan direktiivin säännökset. Päätös asettaa työnantajalle velvoitteita muun muassa näyttöpäätetyön riskien arvioimiseen ja poistamiseen sekä riittävästä tauosta ja keskeytyksistä huolehtimiseen.

Näyttöpäätetyön säätely vaikuttaa varsin kattavalta tarkasteltaessa työturvallisuuslain, näyttöpäätetyödirektiivin ja valtioneuvoston päätöksen sisältöjä. Kuitenkin tutkimukset antavat viitteitä siitä, että säätelyn käytännön toteuttamisessa on puutteita. Vanhemmat, ennen pandemiaa tehdyt tutkimukset osoittavat, että työnantajat eivät ole ainakaan ennen etätyön yleistymistä huolehtineet näyttöpäätetyön turvallisuudesta lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tästä kertoo esimerkiksi Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön laatima tutkimusraportti koskien näyttöpäätetyötä koskevien säädösten tuntemista ja soveltamista työpaikoilla²¹⁴. Raportin mukaan esimerkiksi valtioneuvoston päätöksen sisällön tunsivat vain noin neljännes työnantajista²¹⁵.

²¹³ HE 59/2002 vp, s. 40.

²¹⁴ Tutkimuksessa tutkittiin näyttöpäätetyötä koskevan direktiivin soveltamista ja vaikutuksia työpaikoilla. Tutkimukseen osallistui 934 työnantajan edustajaa eri organisaatioista. Tutkimus on osa kuuden eri EU-maan tutkimushanketta, ja kyseinen tutkimusraportti kokoaa kasaan suomalaisen tutkimuksen kaikki tulokset.

²¹⁵ Lehtelä ym. 2008, s. 35 ja 45–46.

Tuoreemmista, pandemian jälkeen tehdyistä tutkimuksista Itä-Suomen yliopiston toteuttaman tutkimushankkeen²¹⁶ mukaan sitä, miten kauan työntekijä on paikoillaan näyttöpäätteensä äärellä etätyötä tehdessä, ei valvota käytännössä ollenkaan. Lisäksi vain murto-osa työnantajista pyrkii huolehtimaan näyttöpäätteohjelmistojen helppokäyttöisyydestä tai näyttöpäätteen terveyteen vaikuttavista ominaisuuksista, kuten näytön sopivasta kirkkaustasosta.²¹⁷

Etätyön näyttöpäätetyöhön liittyviä turvallisuuspuutteita on mahdollista selittää kotiympäristön luomilla rajoituksilla, mutta vain osittain. Kotirauhasta ja yksityiselämän suojasta johtuvat työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset eivät rajoita työnantajan vastuuta huolehtia käytettävien työvälineiden, koneiden ja muiden laitteiden turvallisuudesta myös etätyössä. Näitä koskevan tarkan määrittelyn puuttuessa, myös näyttöpäätteen ja siihen liittyvän laitteiston voidaan katsoa kuuluvan tämän linjauksen piiriin. Työnantajan on siis täysimääräisesti huolehdittava siitä, että etätyöntekijän näyttöpäätetyössä käyttämät laitteet ovat ominaisuuksiltaan sellaisia, että ne eivät aiheuta työntekijälle haitallista kuormitusta tai vaaranna tämän terveyttä muutoin. Tämän työnantaja voi pykiä takaamaan tarjoamalla etätyöntekijän käyttöön turvalliset ja terveelliset työvälineet, kuten tarpeeksi suuren ja tehokkaan erillisen näytön sekä erillisen näppäimistön ja hiiren. Koska etätyössä työnantajalla on myös käytännössä täydet mahdollisuudet tarjota etätyöntekijälle tällaiset laitteet ja työvälineet, eivät turvallisten laitteiden tarjoamiseen liittyvät puutteet johdu sääntelyllisistä epäkohdista. Syytä näihin voidaan sen sijaan etsiä mahdollisesti työnantajien tietämättömyydestä tai välinpitämättömyydestä.

Sääntely sisältää kuitenkin tietyiltä osin eräänlaisia epäkohtia liittyen koneiden, työvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuudesta huolehtimiseen. Työnantaja voi tarjota etätyöntekijöille näyttöpäätetyön turvallisuutta edistäviä laitteita, varmistua näiden turvallisuudesta etukäteen sekä antaa turvalliseen käyttöön liittyviä ohjeistuksia. Laitteiden jatkuvaa turvallisuutta, oikeaoppista käyttöä ja ohjeiden noudattamista voi kuitenkin olla vaikea valvoa, kun työnantaja ei voi mennä tarkastamaan etätyöntekijän näyttöpäätetyöpistettä. Kun työnantaja kuitenkin on täysimääräisessä vastuussa laitteiden, koneiden ja työvälineiden turvallisuudesta myös niiden käytön osalta, työturvallisuuslaki asettaa tässä suhteessa työnantajalle velvoitteita, joita se ei käytännössä voi etätyössä toteuttaa. Lainsäädäntö kaipaakin tältä osin tarkistamista. Ensimmäinen askel olisi tulkintaepäselvyyksien poistaminen määrittelemällä, mitä työturvallisuuslaissa

²¹⁶ Ks. tutkimushankkeesta tarkemmin tämän tutkimuksen alaviitteestä nro. 189.

²¹⁷ Ks. Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 65 ja 83, jossa kerrotaan, että tutkimuksessa vain 28 % vastaajien mukaan työnantaja oli huolehtinut työntekijän käyttämien ohjelmien ja välineiden digitaalisesta saavutettavuudesta esimerkiksi siten, että ohjelmien käyttäminen näppäimistöllä ja näyttöpäätteen kirkkauden säätäminen tehtiin mahdolliseksi.

tarkoitetaan koneilla, työvälineillä ja muilla laitteilla. Mikäli näyttöpäätte tämän jälkeen luokiteltaisiin kuuluvaksi näihin, olisi lainsäädäntöä muutettava vielä niin, että ratkaistaisiin työnantajalle asetettuun toteuttamattomissa oleviin turvallisuusvelvoitteisiin liittyvä ongelma.

Kotirauhan, yksityiselämän ja henkilötietojen suojat rajoittavat myös näyttöpäätetyön työskentely- ja toimintatapojen turvallisuuden valvontaa. Työnantaja voi turvallisten laitteiden tarjoamisen lisäksi ohjeistaa työntekijöitä riittävien taukojen pitämisestä, työtehtävien vaihtelusta ja näyttöpäätetyön ergonomiasta. Kotona tehtävässä etätyössä työnantaja ei kuitenkaan voi tarkkailla videovalvonnalla näyttöpäätteen äärellä vietettyä aikaa tai varmistaa vierailulla, että turvallisuusohjeita noudatetaan. Ratkaisua tähän on haettu ohjelmistoista, jotka mahdollistavat näyttöpäätteen monitoroinnin eli näyttöpäätteellä tapahtuvan toiminnan elektronisen valvonnan²¹⁸. Monitorointiohjelmistoja on esitetty käytettävän esimerkiksi sen seuraamiseen, milloin ja miten pitkiä aikoja työntekijä on näyttöpäätteen äärellä. Tämä tarkoittaa kuitenkin puuttumista työntekijän perusoikeuksiin, joten se on sallittua vain, jos sille on olemassa riittävä oikeusperusta ja se on välttämätöntä työturvallisuuslain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi.²¹⁹ Kuten todettu, ei kuitenkaan ole selvää, ovatko työturvallisuusvelvoitteiden toteuttaminen riittävä oikeusperusta työntekijän perustavanlaatuisiin oikeuksiin puuttumiseksi.

Mitä tulee kotirauhaan ja yksityiselämän suojaan, monitorointia on kuitenkin mahdollista suorittaa myös ilman, että näiden suojien piiriin puututaan. Monitorointiohjelmit voivat esimerkiksi ottaa kuvakaappauksia ruudusta tai muutoin seurata työntekijän internetin, näppäimistön ja työajan käyttöä²²⁰. Jos tässä yhteydessä ei kerätä ääntä, kuvaa tai muita tietoja näyttöpäätteen ympäristöstä, ei monitorointi tuota ongelmia kotirauhan tai yksityiselämän suojan kannalta eikä erityistä oikeusperustaa sen käyttöön tarvita. Vaikka monitorointi suoritettaisiin näiltä osin hyväksytyksi, katsotaan se kuitenkin aina työntekijän henkilötietoja käsitteleväksi tekniseksi valvonnaksi. Jotta monitorointi olisi hyväksyttävää, tulisi sen aina täyttää myös tietosuojalain tarpeellisuusvaatimuksen edellyttämät välttämättömyyden ja intressipunninnan edellytykset. On kuitenkin katsottu, että edes satunnaista näyttöpäätteen monitorointia ei voida pitää välttämättömänä työturvallisuuden toteuttamiseksi, koska näyttöpäätetyön turvallisuutta on mahdollista edistää ja seurata muilla keinoin, esimerkiksi edellä käsitellyn hyvinvointiohjelmiston avulla.²²¹ Kuten todettu, hyvinvointiohjelmistoakaan ei

²¹⁸ Riedy – Wen 2010, s. 89.

²¹⁹ Kurvinen 2023, s. 27.

²²⁰ Ks. Riedy – Wen 2010, s. 89.

²²¹ Kurvinen 2023, s. 26–27.

kuitenkaan saa käyttää työntekijän toimien jatkuvaan seurantaan, minkä vuoksi sitäkään ei voida pitää tehokkaana keinona näyttöpäätetyön turvallisuudesta huolehtimiseen.

Kotirauhan sekä yksityiselämän- ja henkilötietojen suojista johtuvien rajoitusten lisäksi työnantajan näyttöpäätetyön turvallisuuden seurantaan ja valvontaan liittyvien velvollisuuksien toteuttamisessa epäselvyyksiä aiheutuu valtioneuvoston näyttöpäätetyötä koskevan päätöksen soveltamisesta ja sisällöstä. Päätöksen soveltamiseen vaikuttaa ensinnäkin PL 80 §:n 1 momentti, jonka perusteella valtioneuvoston *päätöksellä* ei voida antaa velvoittavia oikeussääntöjä²²². Työnantajalla ei siis käytännössä ole tosiasiallista velvollisuutta noudattaa päätöksen määräyksiä, mikä tekee sen vaikuttavuudesta vähintäänkin kyseenalaisen. Kärjistäen voidaan ajatella, että näyttöpäätetyön turvallisuutta koskien työnantajaa velvoittavia säännöksiä löytyy ainoastaan työturvallisuuslaista, ja että näyttöpäätetyödirektiivin sisältöä ei ole Suomessa saatettu tarpeeksi tehokkaasti voimaan. Päätöksen näyttöpäätetyön turvallisuutta koskevat velvoitteet tulisi siirtää sitovamman sääntelyn piiriin, jotta niiden tarkoitus ja Suomea sitovat direktiivien toimeenpanemiseen liittyvät velvoitteet toteutuisivat tehokkaasti.

Toisekseen näyttöpäätetyötä koskevan päätöksen soveltamista vaikeuttaa se, että sen säännöksiä ei ole uudistettu työelämän muuttuessa ja näyttöpäätetyöskentelyn määrän kasvaessa. Kun työturvallisuuslakia uudistettiin, jätettiin aiemman lain aikana annettu päätös voimaan sellaisenaan. Koska päätös on vanha, ei siinä ole tarpeeksi huomioitu etätyön näyttöpäätetyölle asettamia erityispiirteitä. Vaikka työnantaja lähtökohtaisesti pyrkisikin noudattamaan päätöstä, ei kaikkia sen vaatimuksia ja velvoitteita, kuten työpisteen arviointia tai valaistukseen ja ilman- kosteuteen liittyviä velvoitteita, voida toteuttaa tilanteissa, joissa näyttöpäätetyötä tehdään kotirauhan piirissä. Mikäli työnantaja kuitenkin haluaisi noudattaa päätöstä täysimääräisesti, tarkoittaisi se käytännössä sitä, että tämä ei voisi sallia näyttöpäätetyötä kotona tehtävässä etätyössä, koska tällöin päätöksessä tarkoitettujen velvollisuuksien toteuttaminen kävisi mahdottomaksi.²²³ Tämä ajaa työnantajat tilanteeseen, jossa heille ei jää mahdollisuutta noudattaa päätöstä, jos he haluavat, että näyttöpäätetyötä voidaan tehdä myös etänä työntekijän kotona. Kun kotona tehtävä etätyö pääsääntöisesti edellyttää näyttöpäätetyöskentelyä, ei työnantajalle jää paljoa vaihtoehtoja eikä päätöksen noudattaminen käytännössä ole mahdollista. Voidaankin todeta, että olisi ilmeisen tarpeellista tarkistaa kyseinen sääntely myös sisällöllisesti sellaiseksi, että se huomioisi paremmin kotona tehtävän etätyön erityispiirteet.

²²² PL 80 §:n 1 momentin mukaan tasavallan presidentti, valtioneuvosto ja ministeriö voivat antaa *asetuksia* tässä perustuslaissa tai muussa laissa säädetyn valtuuden nojalla.

²²³ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 80.

6.3 Kohtuullisesta työajasta huolehtiminen

Työaikasuojelun lähtökohdat kumpuavat työaikadirektiivistä, joka on saatettu Suomessa tehokkaasti voimaan. Kansallisesta sääntelystä TTurvL 8 §:n huolehtimis- ja tarkkailuvelvoitteet velvoittavat työnantajaa hallitsemaan ja seuraamaan työajan turvallisuutta. TTurvL 10 §:n vaarojen selvittämisen ja arviointivelvoitteen perusteella työnantajalla on velvollisuus selvittää ja tunnistaa työajoista johtuvat vaaratekijät sekä arvioida, miten ne vaikuttavat työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen. Työaikaa koskee myös työn suunnitteluvollisuus, joka velvoittaa työnantajaa ottamaan työn suunnittelussa huomioon työajat siten, ettei työaikojen sijoittelu aiheuta haittaa tai vaaraa työntekijöiden hyvinvoinnille. Säännöksen tarkoituksena on, että työ suunnitellaan ja mitoitetaan niin, että työn laadulliset ja määrälliset tavoitteet voidaan saavuttaa työajan sisällä.²²⁴ Työaikasuojeluun kuuluu myös työnantajan suorittama työajan seuranta, jolla voidaan vaikuttaa etenkin työntekijöiden työajan hallintaan liittyviin kuormitustekijöihin. Työajan seurantavelvollisuus perustuu pääasiallisesti työaikalakiin, jonka mukaan työnantajan on pidettävä työaikakirjanpitoa työntekijöittäin kaikista tehdyistä työtunneista.

Työaikaan liittyvä suojelu ja sitä koskevat työnantajan velvoitteet on huomioitu lainsäädännössä varsin kattavasti myös etätyön osalta. Näennäisesti lainsäädäntö siis kattaa etätyön työajan hallintaan liittyvät kuormitustekijät, mutta sääntelyn käytännön toteuttamisessa on havaittu puutteita. Työterveyslaitoksen etätyötä tekeville asiantuntijoille suunnatussa tutkimuksessa²²⁵ 36,4 % vastaajista ilmoitti viikkotyöaikansa olleen etätyössä pidempi kuin lähityössä²²⁶. Lisäksi aktiivisen työajan on etätyössä todettu olevan keskimäärin 20 minuuttia pidempi kuin toimistolla työskenneltäessä²²⁷. Tämä antaa viitteitä siitä, että etätyön osalta työn suunnittelussa ja oikeanlaisessa mitoittamisessa on haasteita. Lisäksi Itä-Suomen yliopiston julkishallinnon organisaatioiden työsuojeluvaltuutetuille- ja päälliköille osoitetusta kyselystä²²⁸ ilmeni, että työnantaja valvoi etätyöntekijän työtuntimääriä ja työajan sijoittumista vuorokaudelle henkisen kuormituksen ehkäisemisen näkökulmasta vain 39 % tapauksissa ja fyysisen kuormituksen ehkäisemisen näkökulmasta vain 29 % tapauksissa²²⁹. Kyseisessä tutkimuksessa siis selvästi yli puolet vastaajista jäivät etätyössä vaille työnantajan tukemaa työajan hallintaa.

²²⁴ Havula ym. 2018, s. 148–149.

²²⁵ Tutkimuksessa tutkittiin etätyötä tekevien työntekijöiden terveyskäyttäytymistä, organisaatioiden keinoja tukea työkykyä etätyössä ja etätyön yhteyttä työkykyyn ja siitä huolehtimiseen terveyskäyttäytymisen näkökulmasta. Tutkimukseen osallistui 750 johtajaa, esihenkilöä sekä HR:n, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajia eri organisaatioista.

²²⁶ Ruohomäki ym. 2023, s. 34.

²²⁷ Vanttola 2024, kohta Työajan venyminen hämärtää työn ja vapaan rajaa.

²²⁸ Ks. lisää tutkimushankkeesta tämän tutkimuksen alaviitteestä nro. 202.

²²⁹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 85.

Työajan hallintaan ja seurantaan liittyvien puutteiden syitä voidaan löytää ainakin työaikalaista. Ensinnäkään etätyön kuulumista lain soveltamisalaan ei ole sen sanamuodossa nimenomaisesti vahvistettu. Tämä aiheuttaa epäselvyyksiä lain soveltamisalasta ja heikentää sen tarkoituksen toteutumista etätyössä etenkin, kun etätyö vain muutama vuosi sitten oli vielä lain soveltamisalan ulkopuolella. Soveltamisalasisällön tulisi olla määritelty tarkasti epäselvyyksien välttämiseksi. Jo työaikalain valmisteluvaiheessa on korostettu, että soveltamisalaa koskevien säännösten on oltava erittäin tarkkarajaisia ja ennakoitavia, jotta on selvää, mitkä työt kuuluvat lain soveltamisalan piiriin ja mitkä eivät²³⁰. Laissa ei myöskään ole nimenomaisia säännöksiä etätyöntekijöiden työssäoloajan seurannasta, vaikka se luonnollisesti eroaa lähityön käytännöistä, joissa työntekijän paikallaolo voidaan konkreettisesti havaita tai tämän saapumisia ja lähtemisiä voidaan seurata kulunvalvonnalla. Työaikalain selventämiseksi ja sen tarkoituksen toteutumisen takaamiseksi lakiin tulisi lisätä nimenomainen vahvistus siitä, että sitä sovelletaan myös etätyöhön, ja samalla laissa tulisi myös yleisesti huomioida etätyön erityispiirteet. Tässä tarkoituksessa myös etätyön määritelmän lisääminen lakiin voisi olla paikallaan.

Sen lisäksi, että työaikalaissa ei ole huomioitu etätyön ja siihen liittyvän työaikasuojelun erityispiirteitä, ei laissa tai sen esitöissä ole tarkempia säännöksiä edes sille, miten työaika yleisesti tulisi käytännössä seurata. Lainsäädännölliset puutteet aiheuttava epäselvyyttä sen suhteen, minkä tasoinen seuranta on riittävää työaikasuojelun toteuttamiseksi. Tarkempien säännösten puute mahdollistaa myös sen, että työaika seurataan vai näennäisesti ja että seuranta jää loppujen lopuksi jää työntekijän vastuulle. Nykyisellään työajan seuranta täyttää lain vaatimukset, kun jokaisen työntekijän tekemät työtunnit ovat tavalla tai toisella kirjattu ylös, vaikka työntekijän itsensä tekemänä. Etätyössä työajan seurantavelvoite onkin tyypillisesti pyritty täyttämään tarjoamalla työntekijöiden käyttöön erilaisia työajanseurannan ohjelmistoja, joihin työntekijät itse leimaavat työaikansa.²³¹ Tämä ei kuitenkaan takaa sitä, että työnantaja tarkastelisi näitä kirjauksia saadakseen viitteitä mahdollisesta työajan hallintaan liittyvästä kuormituksesta. Se, että työnantajalla on käytössään työajanseurantaohjelma, antaa näennäisiä viitteitä siitä, että etätyöntekijöiden työaika seurataan, mutta seurannan tosiasiallisessa toteutumisessa ja sen työsuojelutarkoituksen täyttymisessä voi tästä huolimatta olla puutteita. Lainsäädäntöä tulisi tarkentaa täsmentämällä työajan seurantavelvoitetta siten, että pelkkä työajan kirjaaminen ei riitä velvoitteen täyttämiseksi. Kirjaamisen lisäksi työnantajan tulisi pystyä näyttämään toteen se, että kirjaukset on asianmukaisesti työnantajan taholta käsitelty. Tämä

²³⁰ HE 158/2018 vp, s. 69.

²³¹ Voutilainen ym. 2023, s. 15.

voitaisiin käytännössä toteuttaa ottamalla käyttöön tehtyjä työtunteja koskeva hyväksymiskäytäntö, mikä pakottaisi työnantajat tarkastelemaan etätyöntekijöiden työtunteja.

Etätyön työaikaseurantaa koskevan lainsäädännön toimivuutta tarkasteltaessa voidaan vertailupohjaa hakea myös joustotyöaikaa koskevista työaikalain säännöksistä²³², sillä joustotyöaika on helposti rinnastettavissa ja mielletävissä etätyöhön liittyväksi²³³. Joustotyöaikaa sovellettaessa työntekijä saa itse päättää vähintään puolet ajasta missä ja milloin tekee työtä. Tyypillisesti vähintään puolet työstä tehdään tällöin muualla kuin työnantajan toimipaikassa. Kuten etätyötä tehtäessä, myös joustotyöaikaa sovellettaessa työnantajaa velvoittavat työaikalain työaikasuoje-luvelvollisuus sekä velvollisuus työajan seurantaan. Joustotyöaikaa koskevien nimenomaisten säännösten mukaan työnantaja on kuitenkin velvoitettu kirjaamaan ainoastaan työntekijän ilmoittaman viikoittaisen työajan ja viikkolevon. Tämän tasoisen työajan seurannan ei ole katsottu mahdollistavan esimerkiksi vuorokautisen vähimmäislepoajan ja viikoittaisen enimmäistyöajan seuraamista työnantajan taholta, ja toisekseen sen on katsottu jättävän vastuun työajan seurannasta käytännössä kokonaan työntekijälle. Joustotyöaikaa lakiin lisättäessä työntekijän vastuuta lisättiin tietoisesti ja työnantajan vastuuta puolestaan tarkoituksellisesti kevennettiin, jolloin työntekijän kuormittumiseen liittyviä seikkoja ei päätöksenteossa painotettu.²³⁴ Näin menettelemällä joustotyöaikasopimuksen nojalla osittain etätyötä tekevien työntekijöiden työaikaan liittyvän kuormituksen ehkäisyn tasoa on lainsäädännöllä tietoisesti heikennetty. Tämä on ristiriidassa työaikalain esitöiden kanssa, jossa viitataan siihen, että työaikasuojelun tulee olla samantasoista sekä lähityössä että etätyössä oleville työntekijöille²³⁵.

Kun huomioidaan se, että joustotyö ja etätyö linkittyvät hyvin vahvasti yhteen ja että työnantajan toimipaikan ulkopuolella tehtävän työn olosuhteet ovat niissä yhteneväiset, joustotyöhön liittyvien työaikasuoje-lullisten puutteiden ja ongelmien voidaan katsoa konkretisoituvan myös kokoaikaisessa etätyössä. Vaikka kokoaikaisessa etätyössä ei ole lainsäädännöllä asetettuja työajan seurannan kevennyksiä, koskee myös sitä työntekijän vastuun lisääntyminen. Myös kokoaikaisessa etätyössä työajan seurannan toteutus leimauskäytäntöineen jää jokaisen työntekijän omalle vastuulle. Joustotyöaikaan perustuvaan etätyöntekoon verrattuna kokoaikaisen etätyön työaikasuoje-lulliset epäkohdat ovat kuitenkin vieläkin ongelmallisempia. Siinä missä

²³² Ks. TAL 4 luvun 13 §.

²³³ Hietala – Kaivanto – Schön 2020, s. 123–124.

²³⁴ Kannisto 2022, kohta Joustotyöaika.

²³⁵ Ks. HE 158/2018 vp, s. 70, jossa työaikalain soveltamista myös kotona tehtävään työhön perustellaan sillä, että etätyö ei luonteeltaan eroa työpaikalla tehtävästä työstä, ja myös etätyössä työnteko perustuu työnantajan laatimaan työvuoroluetteloon. Esityksen mukaan työntekijän työaikasuojelun tarve ei myöskään ole pienempi tehtäessä työtä työnantajan toimipaikan ulkopuolella.

joustotyöajan piirissä olevan työntekijän vastuuta työajan seurannasta on tietoisesti lisätty, ko-koaikaista etätyöskentelyä koskevat edelleen täysin samat työaikalain työnantajan seurantavastuuta koskevat säännökset kuin lähityöskentelyä. Etätyössä työntekijän vastuuta työajan seurannasta on siis käytännössä lisätty, vaikka työaikalaisissa taikka lain esitöissä ei asiasta ole säännelty. Etätyötä koskevan sääntelyn puute sekä joustotyöaikaa koskevat työnantajan vastuun kevennysten voidaan katsoa tarkoittavan, että työaika-suojelun vaatimus etätyössä on asetettu alemmalle tasolle kuin lähityössä. Tämä on ristiriidassa työaikalain esitöiden kanssa.

6.4 Työn tauottamisesta huolehtiminen

Työn tauotus on ensisijaisen tärkeää niin fyysisen, henkisen kuin kognitiivisen kuormituksen ehkäisyssä. Työnantajan velvollisuus etätyöntekijän tauoista huolehtimiseen juontuu yhtäältä työaika-suojeluvelvollisuudesta ja toisaalta ergonomiaan liittyvistä vastuista. Työnantajan velvollisuus antaa etätyöntekijälle tarpeellisia taukoja työpäivän aikana lähtee työaikadirektiivistä ja sitä myötä työaika-laista, jonka pääsäännöstä johtuu, että myös etätyöntekijälle on mahdollistettava työpäivän aikana riittävän pitkä tauko, joka mahdollistaa työpisteeltä poistumisen. Lisäksi valtioneuvoston näyttöpäätetyön turvallisuutta koskevan päätöksen 4 §:n mukaan näyttöpäätetyön aiheuttaman haitallisen fyysisen ja henkisen kuormituksen vähentämiseksi työnantajan on järjestettävä työnteko siten, että tauot tai toiminnan muutokset keskeyttävät säännöllisesti päivittaisen näyttöpäätetyön. Tämä velvoite juontaa juurensa näyttöpäätedirektiivistä.

Työsuojelun puitedirektiivin ja työturvallisuuslain yleisvelvoitteet koskevat myös työn tauotusta. Työnantajan on huolehtimisvelvoitteen nojalla huolehdittava, että etätyöntekijöillä on mahdollisuus kuormitusta ehkäisevien tarpeellisten taukojen pitämiseen. Lisäksi työnantajan on huomioitava taukojen riittävyys etätyön suunnittelussa sekä selvitettävä ja arvioitava sellaiset vaarat, jotka voivat uhata työn tauottamista. Työnantajan tulee myös perehdyttää etätyöntekijät siihen, kuinka paljon, minkä pituisia ja minkälaisia taukoja on pidettävä haitallisten kuormitustekijöiden hallitsemiseksi. Työnantajan suorittamaan taukojen pitämisen seurantaan velvoittaa työturvallisuuslain tarkkailuvelvoite, joka edellyttää työnantajalta jatkuvaa seurantaa työtapojen turvallisuudesta, mihin riittävät tauot luetaan kuuluviksi. Lisäksi koska etätyölle on tyypillistä yhtäjaksoinen keskeytymätön paikallaanolo, mikä tekee työstä yhtäjaksoisesti kuormittavaa, on työnantajan TTurvL 31 §:n mukaisesti järjestettävä etätyöntekijälle mahdollisuus taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteeltä.²³⁶

²³⁶ Ks. Kurvinen ym. 2023, s. 38–39, 43 ja 54.

Sääntelyn voidaan katsoa olevan erittäin kattavaa etenkin mitä tulee työnantajan velvollisuu-
teen huolehtia siitä, että etätyöntekijällä on mahdollisuus pitää taukoja. Toisinaan taukojen
pitämisen voidaan kokea etätyössä olevan jopa helpompaa ja antoisampaan kuin lähityössä, kun
tautot on mahdollista pitää haluamallaan tavalla esimerkiksi omalla pihalla auringossa tai käve-
lyllä lähimetsässä. Kuitenkin käytännössä on havaittu myös huolestuttavan paljon viitteitä siitä,
että toisinaan etätyöntekijöillä *ei ole mahdollisuutta* pitää tarpeellisia taukoja. Esimerkiksi Työ-
terveyslaitoksen toteuttamassa tutkimuksessa²³⁷ noin 13 % vastaajista nosti esiin tauotuksen
haasteet. Tutkimuksessa tuli ilmi viitteitä siitä, että etätyössä kahvi- ja lounastaukojen saatikka
edes mikrotauojen pitäminen oli mahdotonta.²³⁸ Lisäksi Itä-Suomen yliopiston tietotyönteki-
jöiden etätyöolosuhteita koskevassa tutkimuksessa²³⁹ kävi ilmi, että työntekijöillä ei aina ollut
mahdollisuutta keskeyttää yhtäjaksoista näyttöpäätetyötä etätyöpäivän aikana²⁴⁰.

Yhdeksi syyksi tauotuksen mahdottomuuteen etätyössä on nimetty jatkuvat palaverit. Etätyössä
yhden palaverin aloitus saatetaan helposti aikatauluttaa heti toisen palaverin perään, kun katso-
taan, että luonnollisiin siirtymiin ei tarvitse varata aikaa. Etenkin koronapandemian alussa
koettiin, että työpaikoilla ei ollut käytössä tauotusta tukevia käytäntöjä vaan työpäivät olivat
täynnä kokouksia ja staattisia työasentoja. Etätyön koettiin tiivistäneen työtahtia, mikä vähensi
mahdollisuutta pitää taukoja työpäivän aikana.²⁴¹ Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että
työnantajan huolehtimis-, suunnittelu- ja arviointivelvollisuus, yhtäjaksoista työtä koskeva vel-
vollisuus taikka valtioneuvoston päätöksen asettama velvollisuus eivät aina toteudu etätyössä.

Myös työn tauottamisen *seurannassa ja valvonnassa* etätyöntekijöiden osalta on havaittavissa
merkittäviä epäkohtia. Itä-Suomen yliopiston julkishallinnon organisaation tietosuojapäälli-
köille ja -valtuutetuille tekemässä tutkimuksessa²⁴² lähes puolet vastaajista ilmoitti, että tauot
jäävät kokonaan valvomatta. Jopa 49 % vastaajista raportoi, että etätyöntekijän yhtäjaksoista
paikallaanoloa, työasennon vaihtelun määrää tai taukojen pitämistä ei aina käytännössä valvota
lainkaan.²⁴³ Lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriön laatimasta tutkimusraportista²⁴⁴, joka käsit-
telee näyttöpäätetyötä koskevien säädösten tuntemista ja soveltamista työpaikoilla, käy ilmi,

²³⁷ Ks. lisää tutkimushankkeesta tämän tutkimuksen alaviitteestä nro. 225.

²³⁸ Ruohomäki ym. 2023, s. 48, 56–57 ja 69.

²³⁹ Ks. lisää tutkimushankkeesta tämän tutkimuksen alaviitteestä nro. 200.

²⁴⁰ Mustonen ym. 2023, s. 36.

²⁴¹ Ruohomäki ym. 2023, s. 48, 56–57 ja 69.

²⁴² Ks. lisää tutkimushankkeesta tämän tutkimuksen alaviitteestä nro. 202.

²⁴³ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 81 ja 86–87; Voutilainen ym. 2023, s. 13.

²⁴⁴ Ks. lisää tutkimushankkeesta tämän tutkimuksen alaviitteestä nro. 214.

että näyttöpäätetyön tauotuksen osalta jopa 75 % työntekijöistä ilmoitti sen olevan täysin työntekijöiden vastuulla ilman, että työnantaja sitä mitenkään seurasi²⁴⁵.

Velvoitteiden täyttämisen puutteellisuuteen johtavia syitä voidaan myös tauotuksen osalta etsiä niiden käytännön toteuttamisen vaikeudesta. Toki työn järjestäminen ja suunnittelu sellaiseksi, että taukoja on mahdollista pitää, onnistuu kuten lähityössäkin, mutta näiden käytännön toteutuminen ei ulotu työnantajan tietoisuuteen yhtä vaivattomasti. Lisäksi ongelmia syntyy etenkin tauotusta vaarantavien tekijöiden tunnistamisen ja arvioinnin sekä tauottamisen tarkkailun osalta, kun kotiympäristö rajoittaa työnantajan toimintamahdollisuuksia. Kuten edellä käsiteltyjen kuormitustekijöiden hallintaan, myös tarpeellisista tauoista huolehtimiseen on toisinaan ehdotettu käytettävän näyttöpäätteen monitorointia. Monitorointiohjelmistojen käyttöä on jopa pidetty riittävänä osoituksena esimerkiksi taukojen pitämisen tarkkailusta, sillä niillä on mahdollista seurata työntekijän poistumista työpisteeltä. Näin voidaan saada viitteitä siitä, onko työntekijä pitänyt säännönmukaisia taukoja sulkien näyttöpäätteen ja poistuen sen ääreltä.²⁴⁶ Kuitenkin myös taukojen seurannan osalta tällaiseen näyttöpäätteen monitorointiin liittyy samat riskit kuin aiempien kuormitustekijöiden kohdalla. Monitorointi voi vaarantaa huomattavasti etätyöntekijän yksityiselämän suojaa, joten sitä ei voida pitää sallittuna menetelmänä taukojen pitämisen seurantaan liittyvien työnantajan velvoitteiden toteuttamiseksi²⁴⁷. Näin ollen työnantaja ei voi monitoroida työntekijän näyttöpäätettä täyttääkseen tauotusta koskevat seuranta- ja tarkkailuvelvollisuutensa taikka muut työturvallisuusvelvoitteensa.

Niiltä osin, kun tauottamiseen liittyviä velvoitteita pyritään täyttämään, työnantajat suosivat erilaisia etätyöntekijän käyttöön annettavia hyvinvointia tukevia ohjelmistoja, jotka on tarkoitettu tukemaan työn tauottamista. Muista kuormitustekijöistä poiketen, taukojen hallinnassa hyvinvointisovelluksen käytölle on toisinaan katsottu olevan myös riittävät perusteet. Hyvinvointisovellusten tarkoituksena on esimerkiksi kannustaa taukojen pitämiseen tietyin väliajoin tai muistuttaa tauoista säännöllisesti toistuvien hälytyksin.²⁴⁸ Työntekijä voi sitten itse merkata onko hän pitänyt tauon vai ei. Vaikka tämä katsotaan eräänlaiseksi tekniseksi valvonnaksi, on tällaisten sovellusten käytön todettu olevan sallittua säännönmukaisten taukojen pitämisestä huolehtimiseen silloin, kun tiedot tauoista kerätään työntekijältä itseltään eikä sovelluksen avulla järjestelmällisesti seurata työntekijän liikkeitä ja muuta käyttäytymistä²⁴⁹. Pelkkä

²⁴⁵ Lehtelä ym. 2008, s. 35 ja 45–46.

²⁴⁶ Riedy – Wen 2010, s. 89.

²⁴⁷ Nurse ym. 2021, s. 587.

²⁴⁸ Voutilainen ym. 2023, s. 15.

²⁴⁹ Kurvinen 2023, s. 30.

taukojen pitämisestä ilmoittaminen ei sisällä työntekijän henkilötietoja eikä sen katsota puuttuvan työntekijän perusoikeuksiin. Vielä vähemmän työntekijän perusoikeussuojaan puututaan, mikäli hyvinvointisovellusta käytetään työntekijän työkyvyn turvaamiseen ja ylläpitämiseen siten, että ainoastaan työntekijällä itsellään on pääsy hänestä kerättyihin tietoihin.²⁵⁰

Vaikka hyvinvointiohjelmistot ovat lainsäädännön näkökulmasta sallittuja, ei niiden voida katsoa antavan työnantajalle riittävän luotettavaa tietoa etätyöntekijän työn tauotuksesta. Käytännössä hyvinvointiohjelmistot toimivat vain työntekijän muistuttelijoina. Säännöllisten taukojen pitäminen, niiden merkitseminen sovellukseen ja merkintöjen paikkansa pitävyys jää kokonaan työntekijän vastuulle, eivätkä ohjelmistot mahdollista sitä, että työnantaja voisi tosiasiallisesti seurata riittävien taukojen pitämistä. Työnantajalla ei ole mahdollisuutta varmistua taukojen pitämisestä muutoin, kuin että työntekijä itse raportoi ohjelmiston merkinnät työnantajalle. Voitaneen siis todeta, että pelkkä tauko-ohjelmistojen tarjoaminen työntekijöiden käyttöön ei käytännössä riitä toteuttamaan työnantajan tauotukseen liittyviä velvoitteita. Osa työnantajista on pyrkinyt kiertämään tämän ongelman toteuttamalla taukojen valvontaa erilaisilla työajanseurantaohjelmilla, joihin tauot kirjautuvat automaattisesti, ellei työntekijä toisin ilmoita. Tämä poistaa työntekijän vastuuta taukojen raportoinnista, mutta toisaalta automaattiset kirjaukset vaativat myös sen, että työntekijä erikseen manuaalisesti ilmoittaa, mikäli hän ei ole pitänyt taukoa. Käytännössä taukojen automaattinen kirjaaminen ei ole riittävä osoitus siitä, että taukoja valvotaan tai niiden pitämisestä muutoin huolehditaan.²⁵¹ Työnantajilla on siis näennäisesti käytössään useita keinoja taukojen pitämisestä huolehtimiseen, mutta käytännössä niiden toteuttaminen jää väistämättä joko puutteelliseksi tai osoittautuu mahdottomaksi.

6.5 Työn määrän hallinta

Työn määrästä etätyössä on säädetty erityisesti etätyön puitesopimuksessa. Puitesopimuksen 9 artiklan 2. kappaleen mukaan etätyöntekijän työmäärä on sama kuin vastaavaa työtä tekevän lähityöntekijän työmäärä. Etätyöhön siirtyminen ei siis saa kasvattaa työmäärää. Koska kohonneen työmäärän on katsottu olevan yhteydessä lisääntyneeseen stressiin, koskee sitä myös työperäistä stressiä koskeva puitesopimus. Lisäksi työturvallisuuslain vaarojen selvittämisen ja arviointivelvollisuus kattaa nimenomaisesti myös kohtuuttoman työmäärän. Tämä tarkennus tuli osaksi lainsäädäntöä kesäkuussa 2023, kun työnantajan huolehtimisvelvollisuutta täsmennettiin. Nyt työnantaja on nimenomaisesti velvoitettu huomioimaan myös työn järjestelyihin

²⁵⁰ Ks. Kurvinen 2023, s. 30.

²⁵¹ Kurvinen – Korhonen – Vartiainen 2022, s. 81–82.

liittyvät kuormitustekijät, jollaiseksi liiallinen ja kohtuuton työmäärä katsotaan. Muutoksilla katsotaan saavutettavan positiivisia tuloksia työntekijöiden kuormittumisen ehkäisemiseen, kun työnantajilla on paremmat edellytykset kohdistaa arviointi määriteltyihin tekijöihin, mikä voi johtaa aiempaa paremmin oikeisiin ja täsmällisiin ennakoihin korjaustoimenpiteisiin.²⁵²

Kohtuuttoman työmäärän ennaltaehkäisyssä työn suunnittelu on erittäin tärkeää. Etätyössä työn määrän oikeaan mitoittamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota, sillä työn määrää ei voida samalla tavoin seurata kuin työnantajan tiloissa.²⁵³ Näin ollen työturvallisuuslain tarkoituksen mukainen yleinen työnantajan ennakointivelvoite ja lain 13 §:n mukainen ilmaisu siitä, että työntekijöiden ylikuormitusta ennaltaehkäistään työtä suunnittelemalla, nousevat merkitykselliseksi myös kohtuuttoman työmäärän osalta. Se, että työ on suunniteltava niin, että siitä ei aiheudu työntekijälle haitallista kuormitusta sekä se, että sen laadulliset ja määrälliset tavoitteet on mahdollista saavuttaa sovitussa työajassa tarkoittavat myös sitä, että työtä ei määrällisesti saa sijoittaa suoritettavaksi kohtuuttomia määriä varsinaiseen työaikaan nähden²⁵⁴. Jos työntekijä kuormittuu liiasta työmäärästä, on työnantajan TTurvL 25 §:n puuttumisvelvollisuuden velvoittamana mitoitettava työ määrältään uudestaan sellaiseksi, että siitä on mahdollista suoriutua normaalin työajan puitteissa²⁵⁵. Jotta puuttuminen on mahdollista, on työnantajan toteutettava myös yleisiä huolehtimis- ja tarkkailuvelvoitteitaan työn määrän osalta.

Koska työn määrän kohtuullisuudesta huolehtiminen on sääntelyssä huomioitu suhteellisen kattavasti, voitaisiin kuvitella, että työn määrään liittyvän kuormituksen hallinta olisi työnantajilla hallussa myös etätyössä. Etätyön tekeminen on kuitenkin tutkimuksissa liitetty lisääntyneeseen työmäärään. Ranskalaiseen vuoden 2013 työolotutkimukseen perustuva DARES-analyysi²⁵⁶ osoittaa, että tietotekniikan välityksellä suoritettava etätyö on vahvasti yhteydessä suuren työmäärään²⁵⁷. Myös italialainen tutkimus työn ja teknologian aiheuttamasta stressistä²⁵⁸ on

²⁵² HE 306/2022 vp, s. 31 ja 41.

²⁵³ Helle 2004, s. 220.

²⁵⁴ Havula ym. 2018, s. 148.

²⁵⁵ Helle 2004, s. 222.

²⁵⁶ Tutkimus käsittelee seuraavia kysymyksiä: Onko tiedotus ja viestintä yleistynyt? Mitkä ovat eri tapoja käyttää tietokone-, viestintä- ja verkkotyökaluja? Edistävätkö yleisimmät erityiset työkokoonpanot jokaisessa näiden käytötarkoituksessa itsenäisyyttä, aloitteellisuutta ja tehdyn työn tunnustamista vai päinvastoin, lisäävätkö ne työntekijöiden altistumista psykososiaalisille riskeille?

²⁵⁷ Mauroux 2018, s. 1.

²⁵⁸ Tutkimuksessa tutkittiin niin kutsuttua teknostressiä COVID-19-pandemian aikana hyödyntäen Technostress Creators Scale (TCS) -arviointimenetelmää. TSC tunnistaa viisi tekijää: tekno-ylikuormitus, joka liittyy lisääntyneeseen työmäärään; tekno-invaasio, jolla viitataan työ-koti-konfliktiin; tekno-monimutkaisuus, joka kuvaa tietotekniikan monimutkaisuudesta johtuvaa riittämättömyyden tunnetta ja tarvetta käyttää aikaa ja nähdä vaivaa sen oppimiseen ja ymmärtämiseen; teknologinen epävarmuus, joka sisältää kokemuksen siitä, että teknologia tai muiden paremmat teknologiset taidot aiheuttavat työpaikan menettämisen uhan; ja tekno-epävarmuus, joka johtuu jatkuvista teknologian aiheuttamista muutoksista.

osoittanut, että etätyöllä ja lisääntyneellä työmäärällä on vahva yhteys²⁵⁹. Ruotsalaisen etätyötä tekevien virkamiesten aikapainetta käsittelevän tutkimuksen²⁶⁰ tulokset viittaavat etätyön ja kasvaneen työtaakan yhteyteen²⁶¹. Kotimaisista tutkimuksista Juristiliiton vuoden 2023 tutkimus²⁶² paljasti, että etätyön kuormitukseen vaikuttavista syistä selkeästi suurin tekijä on liiallinen työmäärä. Pääliikittasolla jatkuvasti liian suuresta työmäärästä raportoi 17 % ja alemmissa johtajissa 21 % vastaajista.²⁶³ Myös kotimaisessa tutkimuskirjallisuudessa työmäärän lisääntymisen on katsottu olevan tiivis osa etätyötä²⁶⁴. Koska etätyön ja suuren työmäärän on todettu vuodesta toiseen olevan yhteydessä toisiinsa, voidaan tämä tulkita viitteeksi siitä, että etätyössä työmäärään ei työnantajan taholta kiinnitetä huomiota ainakaan yhtä aktiivisesti kuin lähityössä. Mikäli huomiointi toteutuisi etätyössä ja lähityössä samalla tasolla, työnantajat todennäköisesti puuttuisivat kasvaneeseen työmäärään, jolloin työmäärän kasvu tuskin seuraisi etätyöhön siirtymistä niin toistuvasti ja säännönmukaisesti, kuin tutkimuksissa on tullut ilmi.

Lisäksi Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen²⁶⁵ keväällä 2022 saatujen tulosten mukaan työn määrällisten vaatimusten todettiin olevan yhteydessä haluun tehdä enemmän etätöitä. Tutkimuksen mukaan ne, jotka kokivat työn määrän liialliseksi, halusivat todennäköisimmin tehdä etätyötä.²⁶⁶ Tätä voidaan tulkita siten, että työntekijät kokevat saavuttavansa työn määrälliset vaatimukset paremmin etätyössä, mikä toisaalta voi vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Toisaalta tulos kertoo myös siitä, että etätyön koetaan olevan keino saada työssä määrällisesti enemmän aikaan. Mikäli etätyön motiivina on halu tai mahdollisuus tehdä enemmän töitä kuin lähityössä tai löytää keino saavuttaa työn kohtuuttomat määrälliset vaatimukset, on selvää, että työn määrä voi kasvaa ylikuormittavaksi.

Uusimmissa, työturvallisuuslain tarkennuksen jälkeisissä tutkimuksissa työn määrään liittyvä kuormitus on vähentynyt. Esimerkiksi Miten Suomi voi? -tutkimuksen vuoden 2024 alussa julkaistujen tulosten mukaan etätyöntekijöiden kokemus työn liiallisesta määrästä väheni kesän ja

²⁵⁹ Molino ym. 2020, s. 4.

²⁶⁰ Tutkimuksessa selvitettiin, miten kotona tehtävän etätyön muuttuvat olosuhteet vaikuttavat työntekijöiden elämänlaatuun ja sosiaaliseen kestävyysaikaapaineiden ja ajankäytön hallinnan suhteen jokapäiväisessä elämässä. Tutkimukseen osallistui 456 kotoa käsin työskentelevää etätyöntekijää Ruotsin eri virastoista.

²⁶¹ Thulin – Vilhelmson – Johansson 2019, s. 13.

²⁶² Juristiliitto vuosittain juristikunnan palkkausta, työaikoja ja muita edunvalvonnan kannalta tärkeitä työ- ja virkasuhteeseen liittyviä asioita. Vuoden 2023 tutkimuskyselyyn osallistui 1994 Juristiliiton jäsentä.

²⁶³ Juristiliitto 2023, s. 9.

²⁶⁴ Ks. Helle 2004, s. 145; Kuisma – Sauri 2021, s. 23–25.

²⁶⁵ Tutkimushanke tuottaa ajankohtaista tietoa työhyvinvoinnin kehittymisestä väestössä ja eri työntekijäryhmissä. Hankkeella selvitetään suomalaisen työelämän kehittämiskohteita ja vahvuuksia, joiden pohjalta nostetaan esiin ratkaisuja ja suosituksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Hanketta on toteutettu vuodesta 2019 lähtien.

²⁶⁶ Virtanen – Kaltiainen – Hakanen 2022, s. 12.

loppuvuoden 2023 välillä. Työn määrän tasapaino nostettiin jopa yhdeksi etätöön hyödyksi ja sen myönteiseksi ilmiöksi.²⁶⁷ Työturvallisuuslakiin tehty tarkennus saattoi olla juuri se, mitä kohtuuttoman työmäärän ehkäisemiseksi tarvittiin. Voidaan todeta, että ainakin viimeisimpien tutkimusten perusteella nämä työnantajan ennakoivat velvoitteet työmäärän hallitsemiseksi toimivat myös etätöön osalta. Lainsäädännön tarkistamiselle on siis todistetusti ollut tarve.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa ennakkoinnin lisäksi kuitenkin myös puuttuviin toimenpiteisiin, jos työmäärän havaitaan kasvaneen kuormittavaksi. Havaitseminen puolestaan edellyttää etätööntekijöiden työmäärän tarkkailua ja seuranta. Etätööntekijöiden osalta työnantajan mahdollisuus seurata työmäärää ja havaita työmäärästä johtuva kuormittuminen on kuitenkin rajallista, kun työnantajan edustajien ja etätööntekijöiden kasvokkaaset kohtaamiset ovat vähissä tai niitä ei ole ollenkaan. Edellä todetun mukaisesti kotirauhan sekä yksityisyyden ja henkilötietojen suojan vuoksi työnantaja ei myöskään voi valvoa tööntekijän tekemän työn määrän kohtuullisuutta tehokkaasti videokuvan, näyttöpäätteen monitoroinnin tai hyvinvointisovellusten avulla. Toisinaan työmäärän kohtuullisuutta on katsottu kuitenkin voidun arvioida työajan seurannan kautta. On ajateltu, että kohtuuton työmäärä näkyy työajan seurannassa pitkänä työpäivinä ja työn tekemisenä vapaa-ajalla. Tämä pätee varmasti osassa tapauksista, mutta on hyvä huomioida, että kohtuuttoman työmäärän aiheuttama kuormitus tulee erottaa kohtuuttomien ja liiallisten työaikojen aiheuttamasta kuormituksesta. Etätööntekijä voi selviytyä työmäärästään normaalien työaikojen puitteissa siten, että työajan seuranta ei anna työnantajalle mitään viitteitä tööntekijän kuormittumisesta. Tehtyjen työtuntien määrä ei kuitenkaan ole sama asia kuin kiireen tunne työssä tai työn määrän kuormittavuus. Vaikka etätööntekijä saisi työnsä tehtyä normaalin työajan puitteissa, voi työmäärä silti aiheuttaa jatkuvaa kiireen ja aikapaineen tunnetta ja olla näin ollen kohtuutonta.²⁶⁸ Tämän vuoksi työajan seuranta ei yksinään voida pitää tehokkaana keinona myös työmäärän seurantaan. On myös hyvä huomioida se tosiasia, että jos työajan seurannan keinoja käytetään myös kohtuullisen työmäärän seuraamiseksi, konkretisoituvat edellä käsitellyt työajan seurantaan liittyvät ongelmat myös työmäärän seurannassa.

Etätöön ja työmäärän lisääntymisen yhteyttä voi selittää myös se, että käytännössä työmäärän seuranta ja kohtuuttoman työmäärän havaitseminen on jätetty pääasiallisesti etätööntekijältä vaaditun itsensä johtamisen sekä organisaation sisäisen selkeän kommunikoinnin varaan. On nähty, että etätööntekijä toimii itsensä johtajana, koska hän tekee suurimman osan ajasta töitä yksin. Etätööntekijän tulee osata organisoida, priorisoida, hallita ajan käyttö sekä tietää, milloin

²⁶⁷ Suutala – Kaltiainen – Hakanen 2024, s. 28–29.

²⁶⁸ Lappi 2022, s. 183–184.

on tarpeen pyytää apua ja milloin tulee selviytyä yksin.²⁶⁹ Lisäksi on katsottu, että koska työnantajan työmäärän seurantakeinot ovat rajalliset, tulee etätyöntekijän itse ottaa vastuuta omasta työmäärästään. Tällöin työntekijän vastuulle jää tuen pyytäminen sekä vastuu nostaa esiin epäkohdat ja puutteet työmäärässä sekä työn sujumisessa yleisesti.²⁷⁰ Työntekijän vastuun korostaminen on siis yleisesti nähty toimivimpana ja ehkä jopa ainoana mahdollisena keinona seurata kohtuullista työmäärää ja ehkäistä sen aiheuttamaa haitallista kuormitusta etätyössä.

Vaikka on kiistatonta, että etätyö vaatii työntekijältä korostunutta vastuunottoa, liittyy ilmiöön myös ongelmia. Tässä yhteydessä on pohdittava, voidaanko työturvallisuuslain korostaman työnantajan vastuun ensisijaisuuden katsoa väistyvän siksi, että työntekijän vastuun korostuminen on yleisesti hyväksytty osaksi etätyötä. Työturvallisuussäätelyä olisi tarpeen tarkastaa myös tältä osin sellaiseksi, että etätyöntekijän korostunut vastuu työhyvinvoinnista huomioitaisiin myös lainsäädännön tasolla. Tällöin ristiriita lainsäädännön ja käytännön toteutuksen välillä poistuisi. Tämä voisi tuoda ratkaisun myös käytännön ongelmiin. Etätyöntekijöiden kynnyksen nostaa työkykyyn ja työn määrään liittyvät epäkohdat esiin on hyvin korkea ja kun se viimein tapahtuu, on tilanne usein edennyt jo pitkälle ja ollaan lähellä vakavaa työuupumusta²⁷¹. Jos työntekijän korostunutta vastuuta selvennettäisiin lainsäädännössä, voisivat työntekijät kokea epäkohtien esille nostamisen velvollisuudekseen, jolloin kohtuuttoman työmäärän kommentointi voitaisiin kokea oikeutetummaksi ja kynnyksen asian ilmaisemiseen matalammaksi.

6.6 Eristäytymisen ehkäisy ja yksintyöskentelyn haittojen minimointi

Etätyön eristäytymisen ja yksintyöskentelyn haittoja on ehkäistävä jo etätyön puitesopimuksen ja työsuojelun puitedirektiivin yleisten työsuojelullisten velvoitteiden nojalla. Erityisellä tasolla etätyöntekijän eristäytymisriski on huomioitu etätyön puitesopimuksessa, jonka mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin eristymisen ehkäisemiseksi. Puitesopimuksen 9 artiklan kolmannen kappaleen mukaan työnantajan tulee varmistaa, että ryhdytään toimenpiteisiin, jotka estävät etätyöntekijän eristäytymisen yrityksen muusta työyhteisöstä, kuten antamalla hänelle mahdollisuuden tavata säännöllisesti työtovereitaan ja pääsyn yrityksen tiedottamisen piiriin.

Kansallisesti työnantajan velvollisuus sosiaalisen eristäytymisen ja vaaraa aiheuttavan yksintyöskentelyn ehkäisyyn lähtee työnantajan huolehtimis- ja tarkkailuvelvoitteesta. Lain esitöiden

²⁶⁹ Haapakoski – Niemelä – Yrjölä 2020, s. 102.

²⁷⁰ Ks. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Elo 2020, s. 3.

²⁷¹ Ks. Boijer-Spoof Heikinheimo – Ilmivalta 2022, s. 24, 32 ja 54.

mukaan tarkkailuvelvoite kattaa myös työyhteisön sosiaalisen toimivuuden²⁷². Sosiaaliseen toimivuuteen voidaan katsoa sisältyvän myös se, että yksikään työntekijä ei koe sosiaalista eristäytymistä. Myös vaarojen selvittämis- ja arviointivelvoite sekä velvollisuus työn suunnitteluun kattaa yksintyöskentelystä aiheutuvat haitat. Lisäksi TTurvL 29 § sääntelee nimenomaan yksintyöskentelyn turvallisuutta. Pykälän mukaan yksin työskentelevän työntekijän kohdalla työnantajalla on velvollisuus huolehtia, että yksintyöskentelyyn liittyvä ilmeinen haitta tai vaara työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle vältetään tai se pidetään mahdollisimman vähäisenä. Eristäytymistä voidaan katsoa pyrityn ehkäisemään myös yhteistoimintalain mukaisella vuoropuheluvelvollisuudella, sillä sen tarkoituksena on työnantajan ja työntekijöiden välisen tiedonkulun ja kommunikoinnin sekä työyhteisön jäsenten keskinäisten suhteiden parantaminen. Vuoropuhelut ovat saaneet korostuneen aseman myös työsuojelun puitedirektiivissä.

Etätyöstä johtuvat yksintyöskentely, yksinäisyys ja eristäytyminen on huomioitu sääntelyssä niin yleisellä kuin erityiselläkin tasolla. Lähtötilanne on siis hyvä, mutta käytännössä ongelmia on kuitenkin havaittavissa. Eristyneisyyden tunne ja yksinäisyys on koettu etätyön *suurimmaksi* haasteeksi²⁷³. Kuormittumisen ehkäisemisen kannalta epämuodolliset ja spontaanit keskustelut työtovereiden kesken ovat hyvin tärkeitä, mutta etätyössä niitä ei yleensä ole²⁷⁴. Eristäytyneisyyttä koskien on tehty erityisiä tutkimuksia korona-ajan etätyöskentelyyn liittyen. Eurofoundin etätyön tekemistä koskevan tutkimuksen²⁷⁵ mukaan Suomessa *suurimman osan ajasta* eristäytyneisyyttä koki jopa 12,6 % vastaajista. *Koko ajan* eristäytyneisyyttä koki puolestaan 3,1 % vastaajista.²⁷⁶ Työterveyslaitoksen vastaavassa kansallisessa tutkimuksessa²⁷⁷ korostuivat yksinäisyys ja yhteisöllisyyden puute. Vastaajista jopa 20 % koki olleensa eristyksissä etätyötä tehdessään.²⁷⁸ Lisäksi Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksen²⁷⁹ syksyn 2023 tulosten mukaan pelkästään etätyötä tehneillä yksinäisyys oli lisääntynyt vuodesta 2021. Yksinäisyyden todettiin olevan myös yleisempää kuin muissa työmuodoissa.²⁸⁰

²⁷² HE 59/2002 vp, s. 31.

²⁷³ Ks. Allen – Golden – Shockley 2015, s. 52; Buffer 2020, kohta What's your biggest struggle with working remotely?; Stephens – Szanja 1998, s. 77.

²⁷⁴ Vuorento – Ruohomäki 2022, s. 71.

²⁷⁵ Tutkimus kostaa yhteen EU:n 27 jäsenvaltion ja Norjan yksittäiset maaraportit työelämästä vuodelta 2021. Maaraportit tiivistävät kansallisten tutkimusten ja kyselytutkimusten tulosten perusteella tehdyt päätelmät COVID-19-pandemian toisen vuoden vaikutuksista työelämään. Raportit käsittelevät useita aiheita muun muassa työpaikkojen sopeutumista ja työhön paluun toteuttamista. Tutkimustuloksia on päivitetty 2023.

²⁷⁶ Eurofound 2023, kohta Working during COVID-19.

²⁷⁷ Ks. lisää tutkimushankkeesta tämän tutkimuksen alaviitteestä nro. 225.

²⁷⁸ Ruohomäki ym. 2023, s. 35.

²⁷⁹ Ks. lisää tutkimushankkeesta tämän tutkimuksen alaviitteestä nro. 265.

²⁸⁰ Suutala – Kaltiainen – Hakanen 2023, s. 35 ja 38.

Kotona tehtävän etätyön erityispiirteiden takia työnantajan on haastavampaa täyttää lakisääteiset velvollisuutensa etätyöntekijöiden kohdalla, ja mitä tulee yksintyöskentelyn ja eristäytyneisyyden aiheuttamaan kuormitukseen, on tämä erityisen korostunut. Työn suunnitteluun liittyvien velvollisuuksien sekä vaarojen selvittämis- ja arviointivelvoitteen kohdalla haastavuus ei niinkään konkretisoidu, sillä on yleisesti tiedossa, että etätyössä on kohonnut riski eristäytyneisyydelle ja yksinäisyydelle. Työnantajat lähtökohtaisesti tiedostavat nämä riskit ja osaavat ottaa ne huomioon työtä suunniteltaessa. Sen sijaan tämä haastavuus vaikeuttaa työnantajan huolehtimis- ja tarkkailuvelvollisuuden täyttämistä. Eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden tunteita voi työnantajan olla vaikeaa, ellei jopa mahdotonta havaita, sillä niitä ei voi fyysisesti nähdä eivätkä ne käy ilmi esimerkiksi työaikakirjauksista. On hyvä huomioida, että työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset pätevät myös eristäytymisen ja yksinäisyyden ehkäisyn kohdalla. Vaikka näitä rajoituksia ei intressien etusijajärjestyksen vuoksi ole tarkoituksenmukaista lähteä muuttamaan, työnantajilla olisi tärkeää olla jokin tehokas keino huolehtimis- ja tarkkailuvelvoitteen toteuttamiseksi yksintyöskentelyn ja eristäytymisen osalta.

Etätyö on yksintyöskentelyn ja eristäytyneisyyden muodossa tuonut työnantajille uuden haasteen, johon heidän tulee työsuojelusääntelyn nojalla reagoida. Sitä, minkälainen reagointi on riittävää, ei kuitenkaan ole määritelty. Tämä lisää työnantajan vastuuta ja nostaa riskiä siitä, että lain keskeiset tavoitteet eivät toteudu tai että toteutuminen jää vajaaksi. Toisaalta reagoinnin tasoa ei välttämättä ole tarpeen sääntelyn muutoksilla määritellä, sillä riittävä taso on tapauskohtaista ja yksilöllistä. Yleisluonteinen sääntely voi parhaimmillaan jopa lisätä työnantajan kannustetta nostaa reagoinnin tasoa velvoitteita toteutettaessa.²⁸¹ Arvioinnissa on tärkeää myös muistaa, että kaikkien kuormitustekijöiden poistamiseen ei aina ole keinoja. Yksinäisyyden ja eristäytymisen aiheuttamaa kuormitusta voidaan pyrkiä vähentämään ja hallitsemaan, mutta koska etätyö pohjimmiltaan perustuu yksintyöskentelyyn, ei työnantajalla ole keinoja poistaa näitä kuormitustekijöitä kokonaan.²⁸² Hyvinvointikyselyiden, tiedottamisen, säännöllisten vaapaamuotoisten etätapaamisten ja muun toimivan yhteydenpidon on todettu tosiasiallisesti vähentävän etätyöntekijöiden yksinäisyyden ja eristäytymisen kokemuksia²⁸³. Näiden keinojen voitaneen siis lähtökohtaisesti katsoa riittävän työnantajan huolehtimis- ja tarkkailuvelvoitteen täyttämiseksi yksinäisyyden ja eristäytymisen vähentämiseksi etätyössä.

²⁸¹ Ks. *Lamponen* 2022, kohta Osapuolten lojaliteettivelvoite yhteistoiminnassa.

²⁸² Ks. *Sortti* 2019, s. 39.

²⁸³ Ks. *Tanskanen ym.* 2023, s. 12; *Oakman ym.* 2020, s. 11; *Grant – Wallase – Spurgeon* 2013, s. 539.

Vaikka työturvallisuuslain yleisiin työnantajan velvollisuuksiin ei etätyön yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden vähentämiseksi ole kannattavaa tehdä muutoksia, on kuormitusta mahdollisesti vähentäviä kehityskohteita löydettävissä lain muista säännöksistä. Tällainen on yksintyöskentelyä koskeva TTurvL 29 §. Sitä, mitä yksintyöskentelyllä laissa tarkoitetaan, ei ole määritelty. Lain esitöissä yksintyöskentelyä koskevaa 29 §:ää käsiteltäessä viitataan lähinnä sellaiseen yksintyöskentelyyn, jossa yksintyöskentelystä aiheutuu kohonnutta väkivallan uhkaa tai muuta akuuttia *fyysistä vaaraa*. Esimerkiksi pykälän vaikutusta naisiin ja miehiin arvioidaan ainoastaan väkivallan uhan näkökulmasta. Lisäksi pykälän perusteluissa tarpeellisen yhteydenpidon vaatimusta avattaessa kiinnitetään huomiota vain sellaiseen yhteydenpitoon, jonka avulla työntekijä voi tarvittaessa hälyttää apua tai työnantaja pystyä päättämään työntekijän joutuneen onnettomuuteen.²⁸⁴ Lain esitöistä voidaan tehdä tulkinta, että yksintyöskentelyä koskevat työturvallisuuslain vaatimukset koskevat lähtökohtaisesti vain työstä aiheutuvaa akuuttia, ulkopuolista ja lähinnä fyysistä haittaa tai vaaraa. Jää epäselväksi, tuleeko kyseistä pykälää soveltaa myös sellaiseen yksintyöskentelyyn, jossa terveyttä uhkaava haitta tai vaara johtuu etätyön aiheuttamasta eristäytyneisyydestä ja siihen liittyvistä kuormitustekijöistä.

Myös yhteistoimintalain tarkoitus eristäytymisen ehkäisyyn ja hallintaan voidaan asettaa kritiikin kohteeksi. Sillä, että yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajaa järjestämään koko henkilöstön käsittävät vuoropuhelut neljä, kaksi tai vain yhden kerran vuodessa, ei etenkään etätyöntekijän yksinäisyyden ja eristäytymisen kannalta ole kovin suurta merkitystä. Vuoropuhelut auttavat nostamaan näitä asioita esille, mutta varsinkaan yksittäisen etätyöntekijän yksinäisyyden ja eristäytymisen ehkäisemisessä saatikka näihin kuormitustekijöihin puuttumisessa niille ei voida antaa paljoa painoarvoa. Arvioinnissa tulee kuitenkin huomioda se, että yhteistoimintalakia ei ole tarkoitettu pääsiallisesti välineeksi työhyvinvoinnin edistämisessä ja haitallisten kuormitustekijöiden hallinnassa. Lain tarkoituksena ei ole toimia keinona, jolla puututaan yksittäisiin epäkohtiin työhyvinvoinnissa. Laki on tarkoitettu kokonaisuutta tukevaksi elementiksi, joka tarjoaa työnantajalle täydentävän työkalun työhyvinvoinnin parantamiseksi etenkin työyhteisön kommunikaation edistämiseen tähtäävien velvoitteiden avulla.²⁸⁵ Koska

²⁸⁴ HE 59/2002 vp, s. 23 ja 43.

²⁸⁵ Ks. YTL 8 §:n 1 momentin 5 kohta, jonka mukaan työnantajan ja henkilöstön edustajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua -- työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja edistämisestä *siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla*; --. Ks. myös HE 159/2021 vp, s. 75, jossa pykäläkohtaisten perustelujen mukaan "Työntekijöiden työhyvinvointia koskevia kysymyksiä käsitellään työpaikoilla myös työsuojelun valvontalain, työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain säännösten nojalla. Yhteistoimintalain mukaisen työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevan vuoropuheluvaihtoelimen olisi tarkoituksena olla näitä lakeja täydentävä. Tämän vuoksi lainkohdassa säädettäisiin, että työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä koskevaa vuoropuhelua olisi tarve käydä säännönmukaisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä siltä osin kuin asiaa ei käsitellä muun lainsäädännön nojalla."

toimivan kommunikaation on todettu vähentävän työyhteisöstä eristäytymistä ja helpottavan eristäytyneisyyden kokemusten esille tuomista, auttaa yhteistoimintalain velvoitteista johtuva välttämätön kommunikaation lisääntyminen myös etätyöntekijöiden eristäytymisen ja yksinäisyyden torjunnassa. Edelleen voidaan kyseenalaistaa se, ovatko pari kertaa vuodessa käytävät vuoropuhelut riittäviä edes kommunikaation parantamisen kannalta, mutta tässäkin tulee kiinnittää huomiota lain luonteeseen täydentävänä työkaluna. Laki asettaa työnantajalle vain minimitasen vaatimuksen ja mikään ei estä työnantajaa järjestämästä vuoropuheluita myös useammin. Voitaneen siis todeta, että yhteistoimintalaki nykyisellään täyttää tarkoituksensa tältä osin, ja antaa työnantajalle hyvät edellytykset eristäytymisen ja yksinäisyyden ehkäisemiseen siinä yleisessä ja täydentävässä mittakaavassa, joka laissa on tarkoitettu.

Vaikka yhteistoimintalain voidaan katsoa täyttävän eristäytyneisyyteen ja yksinäisyyteen liittyvät tarkoituksensa niissä yrityksissä, joissa sitä sovelletaan, on hyvä ajatella asiaa hieman laajemmin. Koska yhteistoimintalakia sovelletaan vain sellaisiin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä on säännöllisesti vähintään 20, velvollisuus vuoropuheluiden järjestämiseen ei koske sellaisia työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti alle 20 työntekijää. Tämän tarkoituksena on kenties ollut rajata pienemmät yritykset pois lain soveltamisalan ja vuoropuheluvelvollisuuden piiristä sillä ajatuksella, että niissä työyhteisöt ovat usein tiiviimpiä ja vuorovaikutus näin helpompaa. Lisäksi syynä ovat voineet olla hallinnolliset perusteet. Tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että näissä yrityksissä sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisy jää työturvallisuuslain ja puitesopimuksen määräysten varaan.

Tulevaisuudessa vuoropuheluvelvollisuuden ulkopuolelle jäävien yritysten osuus todennäköisesti vain kasvaa keväällä 2023 muodostetun hallituksen hallitusohjelman myötä. Hallitus on ilmoittanut nostavansa yhteistoimintalain soveltamisalan 50 työntekijää säännöllisesti työllistäviin yrityksiin ja yhteisöihin²⁸⁶. Sitä, miten soveltamisalan supistaminen tulee vaikuttamaan vuoropuheluiden järjestämisvelvollisuuteen, ei vielä tiedetä, mutta odotettavissa on, että soveltamisalakynnyksen noustessa myös vuoropuheluvelvollisuuden järjestämiskynnys nousee. Tämä tulee väistämättä vähentämään vuoropuheluita yrityksissä ja samalla tältä osin vaikeuttamaan etätyöstä johtuvan yksinäisyyden ja eristäytymisen aiheuttaman haitallisen kuormituksen hallintaa ja ehkäisyä.

²⁸⁶ Ks. Valtioneuvosto 2023, s. 63.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä ovat kotona tehtävän etätyön keskeisimmät kuormitustekijät, ja miten ne on huomioitu voimassa olevassa etätyötä ja työsuojelua koskevassa sääntelyssä työnantajan työsuojeluvastuun toteuttamisen näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, ovatko työnantajalle asetetut velvoitteet mahdollista toteuttaa sääntelyn edellyttämällä tarkkuudella myös kotona työskentelevien etätyöntekijöiden kohdalla. Samalla tarkoituksena oli pyrkiä havaitsemaan ja tuomaan esiin mahdolliset epäkohdat ja ongelmat sääntelyn ja käytännön toteutumisen välillä. Näitä päämääriä lähdettiin tavoittelemaan tarkastelemalla jo tehtyjä empiirisiä tutkimuksia etätyön haitallisista kuormitustekijöistä. Tarkoituksena oli tunnistaa empiirisissä tutkimuksissa yleisimmin esille nousseet kuormitustekijät ja tarkastella niiden ilmaantuvuutta. Tavoitteen saavuttamiseksi tutkimuksessa perehdyttiin myös kotona tehtävän etätyön asemaan voimassa olevassa lainsäädännössä ja muussa sääntelyssä tarkastelemalla varsinaisia etätyötä koskevia oikeusnormeja. Lisäksi työnantajan työsuojeluvastuuseen liittyvää sääntelyä tarkasteltiin kotona tehtävän etätyön ja siinä esiintyvien merkittävimpien kuormitustekijöiden näkökulmasta. Tunnistettuja merkittävimpiä kuormitustekijöitä ja niiden ilmaantuvuutta peilattiin mahdollisiin lainsäädännön epäkohtiin ja ongelmiin pyrkien löytämään yhteyksiä ja selittäviä tekijöitä.

Kotona tehtävän etätyön merkittävimmiksi kuormitustekijöiksi osoittautuivat työpisteen huono fyysinen ergonomia, näyttöpäätetyön terveydelle aiheuttamat erityiset riskit, vaikeudet työajan hallinnassa, kohonnut alttius kohtuuttomalle työmäärälle sekä yksintyöskentely ja eristäytyminen. Näiden kuormitustekijöiden mahdollinen haitallinen vaikutus etätyöntekijän turvallisuudelle ja terveydelle todettiin merkittäväksi. Kaikkiin kuormitustekijöihin liittyi vakava henkisen ja/tai fyysisen sairastumisen riski. Lisäksi näiden kuormitustekijöiden ilmaantuvuus oli tarkasteltujen empiiristen tutkimusten mukaan kotona tehtävässä etätyössä selkeästi yleisintä. Tutkimus osoitti myös, että näiden kuormitustekijöiden ehkäisyyn ja hallintaan kotona tehtävässä etätyössä liittyy useita etätyö- ja työsuojelusääntelyä koskevia epäkohtia, puutteita ja ristiriitoja, jotka vaikeuttavat ja toisinaan jopa tekevät mahdottomaksi kuormitustekijöihin liittyvän työnantajan työsuojeluvastuun toteuttamisen etätyöntekijöiden osalta. Osalla, lähinnä työturvallisuuslain sääntelyyn liittyvillä, epäkohdilla, ristiriidoilla ja puutteilla todettiin olevan selkeä liityntä useampaan kuin yhteen tunnistettuun kuormitustekijään. Osalla kuormitustekijöistä puolestaan todettiin olevan omia erityisiä sääntelyssä havaittuja ongelmakohtia.

Kotona tehtävän etätyön sääntelyä tarkasteltaessa ilmeni, että sen yleinen asema sääntelyssä ei ole erityisen vakaalla pohjalla. Nimenomaan etätyötä koskevaa sääntelyä on lähinnä etätyön puitesopimuksessa, jonka soveltamisalan ei voida katsoa kattavan esimerkiksi vain satunnaisesti kotona etätyötä tekeviä työntekijöitä. Kansallisella tasolla etätyölle ei ole erillistä lakia eikä sitä ole muutoinkaan nimenomaisesti mainittu lainsäädännössä lähes lainkaan. Ainoastaan valtion henkilöstön vahinko- ja vakuutustilanteisiin liittyen on löydettävissä erityistä etätyötä koskevaa sääntelyä, joka on laadittu nimenomaan etätyön erityispiirteiden luoman tarpeen pohjalta. Kotona tehtävän etätyön kehykset muodostuvat siis lähinnä yleisestä työlainsäädännöstä, mikä on lähtökohtaisesti tarkoitettu sääntelemään luonteeltaan täysin erilaista työnantajan toimitiloissa tehtävää työtä. Yksityiskohtaisemmat etätyötä koskevat linjaukset perustuvat puolestaan laajalti työehtosopimuksiin sekä paikallisiin etätyösopimuksiin ja eri alojen käytäntöihin, jotka eivät luonnollisestikaan kata kaikkia etätyöntekijöitä. Tämä aiheuttaa linjanvetojen pirstaloitumista, ja voi johtaa epäselvyyksiin etätyötä koskevien säädösten soveltamisessa.

Erilliselle etätyölain säätämiseksi ei kuitenkaan voida katsoa olevan tarvetta, koska etätyötä ei katsota erilliseksi työsuhdemuodoksi, vaan tavaksi organisoida työtä, jota pääasiallisesti koskevat samat säännökset kuin lähityötä. Sen sijaan tarvetta etätyötä nimenomaisesti koskevalle yksityiskohtaisemmalle jo olemassa oleviin lakeihin lisättävälle sääntelylle voidaan perustella etätyöhön liittyvillä lähityöstä merkittävästi poikkeavilla piirteillä. Lisäksi jo olemassa oleva valtion henkilöstön vahinko- ja vakuutustilanteita koskeva erityissääntely antaa viitteitä siitä, että etätyön erityinen huomioiminen lainsäädännössä on katsottu jo aiemmin olevan jossain määrin tarpeellista. Kotona tehtävä etätyö olisi siis hyvä huomioida lainsäädännössä muutenkin kuin vain soveltamisalaa laajentavassa lauseessa olevana teknisenä viittauksena.

Kotona tehtävää etätyötä ja sen sääntelyä tarkasteltaessa yllättävänä löydöksenä nousi esiin kotona tehtävän etätyön käsitteeseen liittyvät epäselvyydet. Voimassa oleva kansallinen sääntely ei tunnista lainkaan etätyön käsitettä, minkä vuoksi käsite on saanut useita, hieman toisistaan poikkeavia epävirallisia määritelmiä. Ainoa virallisen aseman saanut määritelmä on etätyön puitesopimuksessa, mutta se osoittautui jokseenkin epäsojivaksi käytettäväksi sellaisenaan kansallisessa soveltamisympäristössä. Puutteet määritelmässä ovat omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä siitä, mitkä ovat ne työnantajan toimipaikan ulkopuolella tehtävän työn olennaiset piirteet, jotka määrittelevät työn kotona tehtäväksi etätyöksi. Tämä asettaa tulkinnanvaraiseksi sen, mitkä säännökset koskevat kotona tehtävää etätyötä ja missä laajuudessa, mikä voi aiheuttaa epätietoisuutta työnantajien keskuudessa heidän velvoitteidensa täyttämiseen osalta.

Käsitteeseen liittyvien puutteiden todettiin konkretisoituvan esimerkiksi työaika sääntelyssä, sillä työaikalaisissa ei ole huomioitu kotona tehtävän etätöiden käsitettä tarpeeksi kattavasti. Ei ole riittävää, että laissa mainitaan sen soveltuvan lähtökohtaisesti kaikkeen työsuhteessa tehtävään työhön tai että työaikaan lasketaan kaikki työ riippumatta siitä, missä työ suoritetaan. Siitä huolimatta, että lain esitöissä on korostettu soveltamisalan tarkkuuden ja selvyyden tärkeyttä, on kotona tehtävän etätöiden kuuluminen lain soveltamisalan piiriin johdettu puhtaasti tulkinnallisilla keinoin. Tämä on omiaan aiheuttamaan epäselvyyksiä lain soveltamisalasta. Lisäksi kun otetaan huomioon se seikka, että yksittäisen lain soveltamisala on lähtökohtaisesti koko kyseisen lain perusta²⁸⁷, muodostuvat soveltamisalaan mahdollisesti kohdistuvat epäselvyydet todelliseksi ongelmaksi. Etätöiden määrittäminen työaikalaisissa toisi selvyyttä siihen, mitä etätöillä kansallisessa lainsäädännössä tarkoitetaan, mikä helpottaisi ja yhtenäistäisi myös muun kansallisen työaikalainsäädännön soveltamista. Selkeämmällä sääntelyllä olisi todennäköisesti myös tehostava vaikutus työnantajan työsuojeluvastuun toteutumiseen kotona tehtävässä etätöissä.

Työnantajan työsuojeluvastuun yleinen sääntely kokonaisuutena arvioiden osoittautui puolestaan hyvin kattavaksi. Työnantajalle on niin EU-oikeudellisilla kuin kansallisillakin säännöksillä asetettu erityisen laaja ja ensisijainen vastuu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Näennäisesti sääntely on ulotettu kattamaan myös etätö, ja esimerkiksi työnantajan huolehtimisvelvoite, vaarojen selvittämis- ja arviointivelvoite, tarkkailuvelvoite sekä työaika suojeluvelvoite on täytettävä tietyin kevennyksin myös kotona tehtävässä etätöissä. Sääntelyssä ei ole kuitenkaan erikseen huomioitu kotona tehtävän etätöiden erityispiirteitä. Käytännössä sääntely on siis rakennettu lähityön pohjalle, ja se on ulotettu koskemaan kotona tehtävää etätöä yksittäisillä soveltamisalaa laajentavilla lisäyksillä. Kotona tehtävässä etätöissä on kuitenkin havaittavissa sellaisia ominaispiirteitä, jotka eivät lähityössä konkretisoidu. Se, että sääntelyä ei ole tarkistettu soveltumaan täysimääräisesti myös etätöympäristössä, aiheuttaa ristiriitoja eri säädösten välille. Lisäksi siitä seuraa moninaisia haasteita, puutteita ja epäkohtia koskien työsuojeluvastuun toteuttamista etätöntyöntekijöiden osalta.

Yksi merkittävä haaste, jonka todettiin koskevan osin kaikkia tutkimuksessa käsiteltyjä kuormitustekijöitä, liittyy työnantajan tarkkailuvelvoitteen toteuttamiseen. Työnantajalle on etätöiden osalta asetettu jopa erityisen korostunut velvollisuus tarkkailla etätöntyöntekijän työympäristön ja työtapojen terveyttä ja turvallisuutta ja pyrkiä näin ehkäisemään kotona tehtävän etätöiden merkittävimpien kuormitustekijöiden vaikutusta työntekijän terveyteen. Tarkkailuvelvoitteen

²⁸⁷ Ks. Kannisto 2022, kohta Lain soveltamisala epäselvä.

toteuttamisessa todettiin kuitenkin merkittäviä puutteita. Joissain tapauksissa esimerkiksi työpisteen ergonomiaa, kohtuullista työmäärää tai tarpeellisten taukojen pitämistä ei kotona tehtävässä etätyössä tarkkailtu lainkaan. Suurimmaksi syyksi näille puutteille osoittautuivat työturvallisuuslain mukaiset työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitukset, jotka johtuvat perustuslaillisista kotirauhan sekä yksityiselämän- ja henkilötietojen suojia koskevista säännöksistä. Työnantajalla ei ole oikeutta mennä työntekijän kotiin tarkastamaan esimerkiksi ergonomia-asioita taikka valvoa työntekijän työaikaa ja tauotusta teknisin menetelmin. Rajoitusten vuoksi työnantajalle on eräiden työsuojeluvuoroitteiden osalta määrätty eräänlainen kevennetty velvollisuus täyttää kyseiset velvoitteet etätyössä vain siinä määrin kuin se on mahdollista puuttumatta etätyöntekijän perustavanlaatuisiin oikeuksiin. Tämän asetelman perustuksia ei ole tarpeen tai edes perusteltua lähteä muuttamaan, sillä kyseiset etätyöntekijän oikeudet menevät intressipunninnassa aina työnantajan työsuojeluvuoroitteiden edelle.

Työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitusta koskevan säännöksen kattavuutta olisi sen sijaan tarpeen tarkastaa. Kotona tehtävän etätyön yleistyminen on pakottanut kehittämään erilaisia keinoja, joiden tarkoituksena on ollut auttaa työnantajia täyttämään työsuojeluvuoroitteensa myös etätyössä. Tilanteen ratkaisemiseksi työnantajan antamalle ohjeistukselle ja opastukselle on pyritty antamaan suuri painoarvo. Käytännössä tämä voidaan nähdä toimivana ja jopa ainoana mahdollisena hyväksyttävänä vaihtoehtona, mutta sääntelyn näkökulmasta tämä vaihtoehto on kuitenkin hieman kyseenalainen. Työturvallisuuslain mukaan ei riitä, että työnantaja vain tarjoaa etätyöntekijöille työsuojelua koskevia ohjeita ja opastusta, vaan työnantajan on myös tosiasiallisesti varmistettava, että näitä noudatetaan. Voimassa olevassa työturvallisuuslaissa tätä varmistamisvelvollisuutta ei ole kuitenkaan asetettu työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitusta koskevan säännöksen piiriin, joten lain mukaan työnantajalla on täysi velvollisuus varmistaa se, että etätyöntekijät todella noudattavat esimerkiksi työpisteen ergonomiaan, tarpeellisiin taukoihin ja työajan hallintaan liittyviä ohjeita. Käytännössä tämä ei kuitenkaan ole mahdollista ilman, että puututaan työntekijän kotirauhan, yksityiselämän ja henkilötietojen suojaa koskeviin oikeuksiin. Tämän ristiriidan poistamiseksi myös opetus- ja ohjausvelvollisuus tulisi lisätä työnantajan toimintamahdollisuuksien rajoitusta koskevan säännöksen piiriin. Näin työturvallisuuslailla ei asettaisi työnantajalle velvollisuutta, jota sillä ei ole käytännössä mahdollista toteuttaa.

Toiseksi keinoksi, jolla työnantajan työsuojeluvastuun toteuttamista kotona tehtävässä etätyössä on pyritty mahdollistamaan, osoittautui etätyöntekijän oman vastuun korostaminen kuormitustekijöiden ehkäisemisessä ja vähentämisessä. Työnantajan toimintamahdollisuuksien

rajoitukset laskevat työnantajan vastuun tasoa kotona tehtävässä etätyössä, ja työntekijän perusoikeuksien näkökulmasta tämä on kiistatta välttämätöntä. Tason laskeminen aiheuttaa kuitenkin väistämättä eräänlaisen vajeen kotona tehtävän etätyön turvallisuustasolle, jota on pyritty tasaamaan työntekijän vastuuta lisäämällä. Voimassa oleva työturvallisuuslaki kuitenkin keskittyy työnantajan vastuun kokonaisvaltaisuuteen ja ensisijaisuuteen, ja viimeisimmässä työturvallisuuslain muutoksessa tätä asetelmaa on entisestään vain korostettu. Todellisuus ja lainsäädäntö ovat tällä hetkellä menossa siis täysin eri suuntiin. Työntekijän oman vastuun korostaminen on käytännössä kuitenkin looginen ja ehkä jopa paras mahdollinen toteutettavissa oleva keino, jolla kotona tehtävän etätyön merkittävimpiä kuormitustekijöitä voitaisiin tehokkaasti ehkäistä ja vähentää. Työntekijän työturvallisuuteen liittyvien velvollisuuksien tulisi kuitenkin lähtökohtaisesti perustua lakiin²⁸⁸, joten pelkkä yleistynyt toimintatapa ei riitä perusteeksi lisätä työntekijän velvollisuuksia. Jotta työntekijän vastuun korostaminen olisi hyväksyttävää ja ristiriidatonta, tulisi työturvallisuuslakia tarkistaa siten, että sen sääntelyssä otettaisiin nimenomaisesti huomioon se, että kotona tehtävässä etätyössä vastuu työturvallisuudesta ja kuormitustekijöiden hallinnasta siirtyy enemmän etätyöntekijälle itselleen.

Kaikille merkittävimmille kuormitustekijöille yhteisten haasteiden lisäksi etenkin yksintyöskentelyn ja eristäytymisen aiheuttamaan kuormitukseen todettiin liittyvän myös erityisiä ongelmia. Sääntelyssä todettiin olevan epäkohta, joka koskee yksintyöskentelyn määritelmää tai pikemminkin sen puutetta. Työturvallisuuslaki asettaa työnantajalle erityisiä velvollisuuksia koskien sellaista yksintyöskentelyä, joka voi aiheuttaa ilmeistä haittaa tai vaara työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle. Mielenkiintoisena löydöksenä kuitenkin huomattiin, että yksintyöskentelyä ei ole määritelty laissa, eivätkä lain esityötkään ota asiaan varsinaisesti kantaa. Lain esitöistä on mahdollista kuitenkin päätellä, että yksintyöskentelyllä on laissa tarkoitettu lähinnä sellaista yksin tapahtuvaa työskentelyä, joka aiheuttaa fyysistä vaaraa, kuten väkivallan uhkaa. Tämä viittaa siihen, että kotona tehtävä etätyötä ei tulisi pitää kyseisen lainkohdan soveltamisalaan kuuluvana. Tässä tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että siinä missä työskentely kohonneen väkivallan uhan piirissä aiheuttaa vakavaa fyysistä vaaraa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle, voi kotona tehtävästä etätyöstä johtuva yksintyöskentely aiheuttaa ilmeistä henkistä haittaa tai vaaraa työntekijän hyvinvoinnille. Tämä puoltaa sitä, että kotona tehtävän etätyön voitaisiin katsoa olevan työturvallisuuslain tarkoittamaa yksintyöskentelyä. Kyseinen lainkohta jättää siis tulkinnanvaraiseksi sen, tuleeko sitä soveltaa myös kotona tehtävästä etätyöstä johtuvaan yksintyöskentelyyn, ja tuleeko työnantajan täyttää lainkohdan

²⁸⁸ Tämä juontaa juurensa jo perustuslain 80 §:n 1 momentista, jonka mukaan lailla on -- säädettävä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan.

asettama velvoite myös kotona tehtävän etätöön osalta. Vaikka laajasti tulkittuna pykälän sanamuodon voidaan katsoa tarkoittavan kaikenlaista yksintyöskentelyä, ei soveltamisen jättäminen pelkän tulkinnan varaan ole riittävää etenkin, kun lain esityöt kannustavat toisenlaiseen tulkintaan. Yhtenäisen soveltamiskäytännön edistämiseksi ja epäselvyyksien välttämiseksi työturvallisuuslaissa tulisi määritellä, mitä yksintyöskentelyllä kyseisessä laissa tarkoitetaan.

Myös eristäytymisen aiheuttaman kuormituksen ehkäisyä koskevassa sääntelyssä havaittiin olevan epäkohtia, jotka voivat työnantajan työsuojeluvastuun toteuttamista arvioitaessa olla harhaanjohtavia. Yhteistoimintalain vuoropuheluvollisuutta on pidetty eristäytymisen ehkäisemisen keinona, mutta tämä työnantajan työsuojeluvastuuta täydentäväksi välineeksi tarkoitettu, suhteellisen harvoin käytännön tasolla konkretisoituva velvollisuus ei käytännössä sovellu keinoksi torjua etätöntyöntekijän eristäytymistä. Lisäksi yhteistoimintalain soveltamisalarajauksen vuoksi tämä velvollisuus ei koske joukkoa kaikkein pienimpiä työnantajia, ja hallituksen kaavailema lakiuudistus, jolla soveltamisalaa kavennettaisiin, vain kasvattaisi tätä joukkoa. Voimassa olevan yhteistoimintalain säännökset kuitenkin täyttävät tämänhetkistä tarkoitustaan, mutta laille ei tule antaa asemaa keinona kotona tehtävään etätööhön liittyvän eristäytymisen ehkäisyssä. Tämä on tärkeää, jotta vältetään tilanne, jossa todettaisiin etätöön eristäytymisen ehkäisyn olevan huomioitu lain tasoisella säännöksellä, vaikka kyseisellä säännöksellä ei käytännössä olisi asian kanssa mitään tekemistä.

Yksintyöskentelyn ja eristäytymisen lisäksi myös näyttöpäätetyön sääntelyssä havaittiin erityisiä epäkohtia. Näyttöpäätetyön kansallinen yksityiskohtainen sääntely perustuu lähinnä valtioneuvoston näyttöpäätetyön turvallisuutta koskevaan päätökseen, jolla näyttöpäätedirektiivi on saatettu kansallisesti voimaan. Valtioneuvoston päätös ei kuitenkaan käytännössä sido työnantajia, sillä perustuslain mukaan valtioneuvoston päätöksellä ei voida antaa sitovia oikeusohjeita. Näin ollen näyttöpäätedirektiivin säännökset eivät tosiasiallisesti ole Suomessa tällä hetkellä työnantajaa sitovasti voimassa. Lisäksi valtioneuvoston päätöstä ei ole uudistettu työturvallisuuslain uudistamisen yhteydessä, jolloin se ei huomioi kotona tehtävän etätöön näyttöpäätetyölle asettamia erityisvaatimuksia. Käytännössä tämä johtaa tilanteeseen, jossa työnantaja ei voi toteuttaa päätöksen asettamia vaatimuksia työntekijän työskennellessä kotona muutoin kuin kieltämällä näyttöpäätteen käytön etätöössä. Tämä ei tietenkään todellisuudessa ole useinkaan mahdollista. Näyttöpäätetyötä koskevaa sääntelyä tulisikin tarkistaa ja päivittää siten, että se saattaisi näyttöpäätedirektiivin säännökset velvoittavina voimaan ja huomioisi samalla kotona tehtävän etätöön erityispiirteet.

Kotona tehtävän etätyön merkittävimpien kuormitustekijöiden tehokkaaksi ehkäisemiseksi etätyötä ja työnantajan työsuojeluvastuuta koskevaa lainsäädäntöä tulisi siis selkiyttää ja tarkistaa niin, että työnantajan velvollisuudet ovat selkeästi ymmärrettävissä sekä käytännössä mahdollisia toteuttaa. Tärkeintä on, että työnantajalle ei laissa asetettaisi velvollisuuksia, joita tämä ei kotona tehtävän etätyön erityispiirteiden vuoksi voi täyttää. Tämä on tärkeää myös siksi, että lainsäädäntöä tarkasteltaessa ei katsota kotona tehtävän etätyön merkittävimpiä kuormitustekijöitä koskevan sääntelyn olevan kattavampaa kuin se todellisuudessa käytännön tasolla on. Ongelmat ja haasteet tuskin kuitenkaan tulevat poistumaan pelkkien lainsäädännöllisten muutosten avulla. Kaikkien kotona työskentelevien etätyöntekijöiden turvallisuuden ja terveellisuuden kannalta keskeisten tahojen on toimittava yhteisen päämäärän toteuttamiseksi eli mahdollisimman turvallisen ja kotona tehtävän etätyön merkittävimmät kuormitustekijät huomioivan työsuojelukokonaisuuden takaamiseksi. Onnistuminen tässä vaatii niin työnantajien kuin työntekijöiden motivaatiota lakien noudattamiseen. Lainsäädännöllisin parannuksin luodaan pohja tehokkaalle kotona tehtävän etätyön työsuojelulle, mutta se, kuinka kestävä rakennelmasta tulee, on lopulta riippuvaista eri tahojen tiedoista, taidoista ja erityisesti tahdosta.

Jatkotutkimusta ajatellen voidaan korostaa sitä, että etätyön käytäntö ei rajoitu pelkästään kotona tehtävään etätyöhön, vaan se sisältää myös muita muotoja, kuten työntekijän valitsemassa muussa paikassa suoritettun etätyön, etätyökeskuksissa tehtävän työn ja mobiilin työn. Tämä monimuotoisuus tuo esiin uusia, kotona tehtävän etätyön kuormitustekijöistä poikkeavia työsuojelullisia haasteita, jotka vaativat tarkempaa tarkastelua ja ratkaisuja. Jatkotutkimuksessa voitaisiin tarkastella tarkemmin näiden muiden etätyön muotojen aiheuttamia työsuojeluongelmia. Tutkimuksen tavoitteena voisi olla tunnistaa erityiset riskitekijät ja haasteet kussakin muodossa ja arvioida voimassa olevan työsuojelusääntelyn ja nykyisten työsuojelukäytäntöjen riittävyyttä näiden ongelmien ratkaisemiseksi. Lisäksi tutkimuksessa voitaisiin analysoida, miten työnantajat ja työntekijät suhtautuvat näihin työsuojeluongelmiin ja millaisia käytännön toimenpiteitä ja ratkaisuja nämä käyttävät niiden hallitsemiseksi. Tällaisen tutkimuksen avulla voitaisiin paremmin ymmärtää työsuojeluongelmien monimutkaisuutta eri etätyön muodoissa sekä tarjota käytännön suosituksia ja ratkaisuja työsuojelun parantamiseksi kaikissa etätyöympäristöissä. Lisäksi oikeusvertaileva tutkimus eri maiden välillä voisi tarjota arvokasta tietoa siitä, miten erilaiset kulttuurilliset ja oikeudelliset näkökulmat vaikuttavat työsuojeluongelmien syntyyn ja ilmaantuvuuteen sekä niiden ehkäisyyn ja ratkaisemiseen. Tämä voisi nostaa esiin erilaisia tehokkaita toimintatapoja, joita myös Suomessa voitaisiin huomioida etätyötä koskevaa työsuojelulainsäädäntöä kehitettäessä.