

Etätyö ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva liikkuva työ: Joustavaa työskentelyä digitaalisella aikakaudella

Johdanto

Etätyö ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva liikkuva työ tarkoittaa mitä tahansa työjärjestelyä, jossa työntekijä työskentelee muualla kuin työnantajan tiloissa tai kiinteässä paikassa, käyttäen digitaalisia tekniikoita, kuten verkkoa, kannettavia tietokoneita, matkapuhelimia ja internettiä. Järjestelyt tarjoavat työntekijöille ennennäkemätöntä joustoa työskentelypaikan ja työajan suhteen. Etätyö ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva liikkuva työ on kehittynyt työelämän ja talouden kehittyessä. Myötävaikuttaneita tekijöitä ovat olleet muun muassa digitalisaatio, työmarkkinoiden joustavuuden lisääntyminen, naisten lisääntyvä osallistuminen työmarkkinoille ja maailmanlaajuinen kilpailu.

Tässä raportissa analysoidaan sellaisten työntekijöiden työllisyttä ja työoloja, joiden työjärjestelyihin liittyy etätyötä ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvaa liikkuvaa työtä. Raportissa keskitytään siihen, miten näihin järjestelyihin liittyytyvä työympäristö ja työn organisointi vaikuttavat työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainoon, terveyteen, suorituskykyyn ja tulevaisuudennäkymiin. Työ- ja yksityiselämän tasapaino on etätyön ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvan liikkuvan työn yhteydessä sekä tavoite että haaste ja lisäksi EU:n sosiaalipoliikan keskeinen huolenaihe. Tästä syystä raportti sisältää luvun, jossa kartoitetaan työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja kyseisiin järjestelyihin suoraan liittyvää EU:n säätelyä.

Taustaa

Etätyötä koskeva eurooppalainen puitesopimus (2002) on tärkein EU-teksti, jossa tätä kysymystä käsitellään, ja siinä tarkastellaan joitakin etätyöhön ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvaan liikkuvaan työhön liittyviä työoloja. Merkityksellinen on myös työaikadirektiivi (2003/8/EY) siinä mielessä, että sillä rajoitetaan viikoittaista työaikaa ja säännellään päivittäisiä vähimmäislepoaijkoja. Vaikutusta on myös kahdella uudella EU:n säätelyalitteella, jotka ovat

- työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskeva direktiivi (COM/2017/0253 final), jolla laajennetaan nykyistä oikeutta pyytää joustavia työjärjestelyjä (mukaan lukien etätyötä) ja joustavat

työaikataulut) koskemaan kaikkia työssäkäyviä vanhemmia ja omaishoitajia

- avoimia ja ennakoitavia työoloja koskeva direktiivi (COM/2017/0797 final), joka sisältää työpaikkaa ja työskentelypaljalleja koskevia säännöksiä.

Molemmat direktiivit ovat osa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanoa.

Joustavasta työskentelystä tieto- ja viestintäteknikan avulla on tullut tärkeä kysymys monien Euroopan maiden sosiaalipoliittisessa keskustelussa. Joissain maissa on annettu säännöksiä oikeudesta olla tavoittamattomissa, jotta työntekijöitä voitaisiin suojella tällaisten järjestelyjen kielteisiltä vaikutuksilta.

Keskeiset havainnot

- Etätyöhön ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvaan liikkuvaan työhön liittyvät järjestelyt ovat työntekijöiden kannalta monella tapaa edullisia verrattuna perinteiseen työskentelyyn yhdessä työpaikassa kodin ulkopuolella. Tällaisia järjestelyjä käyttävät työntekijät kertovat laajemmasta itsenäisyydestä, paremmasta työ- ja yksityiselämän tasapainosta, paremmasta tuottavuudesta ja lyhyemmistä työmatkoista. Haittoina voivat kuitenkin olla pidempi työaika, työ- ja kotielämän limittyminen toisiinsa sekä työn intensiteetin kasvuun. Työntekijät kokevat yleensä työolojen ja -tulosten olevan parempia, kun etätyö ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva liikkuva työ on satunnaista.
- Etätyö ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva liikkuva työ tarjoaa työntekijöille enemmän itsenäisyyttä, mikä on etu. Itsenäisyys voi kuitenkin johtaa myös työn intensiteetin kasvuun yhdistyessään suureen työmäärään ja työkulttuureihin, joita hallitsevat kilpailu, itseohjautuvuus tai suoriutumista valvovat mekanismit. Tämä on tällaisten järjestelyjen "itsenäisyyssparadoksi".
- Toteutuksesta riippuen etätyö ja tieto- ja viestintäteknikkaan perustuva liikkuva työ voi auttaa työ- ja yksityiselämän tasapainottamisessa tai haitata sitä. Erittäin liikkuvassa tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvaa etätyötä tekevien työntekijöiden ryhmässä, joiden työ- ja yksityiselämän tasapaino on heikko, on

- huomattavasti enemmän perheellisiä. Sen sijaan työ- ja yksityiselämän heikko tasapaino on yleisempää niillä säännöllisesti kotona etäytötä tekevillä henkilöillä, jotka ovat lapsettomia, perheellisiin verrattuna.
- Etätyö ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuva liikkuva työ aiheuttaa joitakin riskejä työntekijöiden psyykkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille. Tällaista työtä tekevät kertovat todennäköisemmin stressistä ja muista psykososiaalisista ja fyysisistä ongelmista. Heitä koskee myös todennäköisemmin digitalisaation tuoma uusi ilmiö: virtuaalinen sairausläsnäolo. Siinä on kyse työskentelystä kotoa käsin, kun on sairas mutta ei niin sairas, että se estääsi työskentelyn.
 - Etätyöskentely ei näytä rajoittavan osallistumista koulutukseen, vaikka etätyöntekijät saattavat jäädä jonkinlaisen epävirallisen työssäoppimisen ulkopuolelle. Lisäksi etä- ja muita järjestelyjä hyödyntävien työntekijöiden uranäkymät ovat yleensä paremmat, mikä johtuu osittain heidän pidemmistä työajoistaan, sitoutumisestaan, johtajilta saamastaan tuesta ja ammatillisesta tasostaan. Tästä "uraosingosta" nauttivat enimmäkseen keskitason ja korkean osaamistason työntekijät.
 - Kaikki työntekijät eivät hyödy yhtä paljon etätyöstä ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvasta liikkuvasta työstä. Vaikka se voi esimerkiksi helpottaa haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien työllistymistä, on olemassa vaara, että työtoverit ja johtajat pitävät säännöllisesti etätyötä kotona tekeviä työntekijöitä vähemmän sitoutuneina. Tämä yhdessä näkyvyyden puutteen kanssa saattaa vaarantaa heidän urakehitysmahdollisuutensa. Laajemmin katsottuna noin neljännes tällaisista työntekijöistä on epävarmoissa työsuhteissa.
 - Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevan sääntelyn täytäntöönpano tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvan joustavan työskentelyn yhteydessä vaihtelee eri puolilla Eurooppaa. Vain harvat maat ovat hyväksyneet lainsäädäntöä, joka koskee oikeutta olla tavoittamattomissa.
- Päätelmät**
- Päätöksenteossa tulee ottaa huomioon, että käytännössä etätyön ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvan liikkuvan työn toteutumisessa on eroja. Intensiivisille etätyön ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvan liikkuvan työn järjestelyille tulisi esimerkiksi asettaa rajoja niistä työntekijöille aiheutuvien kielteisten vaikutusten takia. Lisäksi työolojen vähimmäisvaatimuksia koskevien yleisten toimintalinjojen tulisi kattaa nämä järjestelyt, ja järjestelyihin olisi sisällytettävä työntekijät, joilla on epävarma työsuhde.
- Työn organisointia on parannettava etätyöhön ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvaan liikkovaan työhön liittyvien riskien torjumiseksi. Tätä voisivat helpottaa työpaikkatason aloitteet. Seuranta- ja valvontajärjestelmät on suunniteltava siten, että työntekijät voivat todella työskennellä itsenäisesti, heitä koskevia tietoja käytetään asianmukaisesti ja työaikamallit eivät vahingoita heidän terveyttään ja hyvinvointaan. Työehtosopimusneuvotteluilla ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla olisi oltava rooli tällaisten aloitteiden suunnittelussa ja täytäntöönpanossa.
 - Etätyötä ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuva liikkuva työtä olisi kehitettävä siten, että sen avulla voitaisiin parantaa tasapainoa työ- ja yksityiselämän välillä (esimerkiksi saattamalla työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskeva direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä). Tämä tulisi tehdä huomioon ottaen näiden aloitteiden mahdolliset vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon. Aloitteissa olisi myös kunnioitettava työntekijäystävälliä aikatauluja ja enimmäistyöajan rajoja.
 - Avoimia ja ennakoitavia työoloja koskevan direktiivin pitäisi auttaa parantamaan joitakin sellaisten työntekijöiden työoloja, jotka työskentelevät etätyön ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvan liikkuvan työn järjestelyjen mukaan. On kuitenkin myös arvioitava, ovatko nykyinen työaikadirektiivi ja etätyötä koskeva eurooppalainen puitesopimus riittävä näitä työntekijöitä (ja heidän suoje lavaan) koskevien säännösten täytäntöönpanon kannalta, mukaan lukien toimenpiteet heidän työaikansa kirjaamiseksi, seuraamiseksi ja valvomiseksi.
 - Etätyön ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvan liikkuvan työn sääntely – kuten oikeus olla tavoittamattomissa – voi olla ainoa keino hillitä suuntausta kohti työkulutturia, jolle on ominaista omaehoinen intensiivinen työtahti, projektipohjaisuus ja suorituspalkka sekä jatkuva käytettävissäolo. Tämä sääntely edellyttäisi vaikuttavaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua yritys- ja toimialatasolla tehokkaan täytäntöönpanon ja valvonnan varmistamiseksi.
 - Etätyön ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuvan liikkuvan työn terveysvaikutuksia voitaisiin parantaa selkeyttämällä työntekijöiden vastuuta työn ja työpaikan organisoinnin osalta etätyön aikana ja sitä, millaista suoriutumista heiltä odotetaan. Psykososiaalisten riskien arvioinnin ja hallinnan kehittäminen ja toteuttaminen yritystasolla on myös olennainen osa etätyöntekijöiden mahdollisten terveysriskien tunnistamista ja lieventämistä. Stressitason kaltaisten perinteisten huolenaiheiden ohella tulisi ottaa huomioon uudet ilmiöt, kuten virtuaalinen sairausläsnäolo.

Lisätietoja

Raporttiin *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* voi tutustua osoitteessa <http://eurofound.link/ef19032>

Tutkimusjohtaja: Oscar Vargas-Llave
information@eurofound.europa.eu