



EU-säätelyn tulee tukea etätyön käyttömahdollisuuksia

Etätyötä koskevan EU-tason puitesopimuksen (2002) päivittäminen oli osana EU-työmarkkinaosapuolten työohjelmaa vuosille 2022-2024. Etätyötä koskevan raamisopimuksen päivittämisen taustalla oli korona-pandemian vauhdittama digitaalisten välineiden käytön lisääntyminen työtarkoituksiin, etätyön tekemisen yleistymisen sekä EU-parlamentin komissiolle antama direktiiviesitys työntekijän oikeudesta olla tavoittamattomissa työajan ulkopuolella (Right to disconnect 2019/2181(INL)). EU-työmarkkinaosapuolten väliset neuvotteluissa ei päästy etätyösopimuksen päivittämisestä yhteisymmärrykseen. Komissio käynnistää etätyötä ja työntekijän oikeutta olla tavoittamattomissa koskevan lainsäädäntöprosessin huhtikuussa 2024.

EK katsoo, että mahdollisessa EU-tason lainsäädäntöesityksessä tulee ottaa huomioon eri jäsenvaltioiden eritasoiset teknologiset valmiudet etätyön käyttöön. Niin ikään on olennaista kiinnittää huomiota toimialakohtaisiin etätyön käyttömahdollisuuksiin. Kaikkea työtä ei ole mahdollista suorittaa etänä. Myös yksittäisen yrityksen johtamiskulttuurin ja liiketoimintakäytäntöjen ominaispiirteet vaikuttavat etätyön soveltuvuuteen yrityksessä tehtävään työhön.

EK pitää tärkeänä, ettei EU-tason säätelyllä rajoiteta yrityksen ja työnantajan työnjohto-oikeutta, jonka yksi olennainen osa on oikeus päättää siitä, miten, missä ja milloin työtä tehdään. Etätyön on pysyttävä vapaaehtoisena sekä työnantajille että työntekijöille.

Etätyö voidaan järjestää yrityksissä eri tavoin: yritys voi päättää asettaa etätyöajalle kynnysarvon ja antaa työntekijöiden jakaa tämän kynnysarvon omien mieltymystensä mukaan. Yritys voi myös määrätä "toimistopäiviä" tai tarjota etätyömahdollisuuden ilman mitään rajoituksia. Hybridityöskentelyyn siirtymisessä ei ole kyse vain toimistolla läsnäolosta tai poissaolosta, vaan myös työnkuvien tarkistamisesta ja sen määrittelystä, mitä tehtäviä voidaan hoitaa muualta kuin työpaikalta käsin. Kukin asema ja sen tehtävät on arvioitava suhteessa työyhteisön muihin rooleihin, jotta voidaan varmistaa, ettei etätyö haittaa työyhteisön tai tiimin suorituskykyä ja luovuutta.

Myös työn suorittamiseen etänä tarvittavien työvälineiden ja laitteiden tarve ja käytettävissä olevat teknologiset ratkaisut vaihtelevat ala-, yritys- ja tehtäväkohtaisesti. EU-tason säätelyssä on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota siihen, ettei etätyöjärjestelyistä työnantajan vastattavaksi aiheutuvat kustannukset aseta esteitä etätyön käyttömahdollisuuksille.

EK:n keskeisimmät viestit:

- Etätyön tulee säilyä molemmin puolin vapaaehtoisena – Työnantaja ei voi määrätä työntekijää etätyöhön ja työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta tehdä etätyötä.
- Etätyöjärjestelyistä työnantajalle aiheutuvien kustannusten ei tule asettaa esteitä etätyön käyttömahdollisuuksille. Työnantaja voidaan velvoittaa vastaamaan enintään välittömästi etätyöstä johtuvista tarpeellisista kustannuksista.
- Mahdollisen EU-tason säätelyn tulee tukea yritysten kilpailukykyä ja mahdollisuuksia luoda työpaikkoja sekä tarjota työtä. Työnantajan oikeus johtaa työtä on olennainen osa liikkeenjohdollista valtaa sekä vastuuta.
- EU-tason säätelyn tulee olla joustavaa ja mahdollistaa ala- sekä yrityskohtaisten erityispiirteiden huomioiminen. Yksittäiset yritystason sopimukset työnantajan ja työntekijöiden välillä ovat tehokkain tapa säännellä etätyötä.
- Oikeus olla tavoittamattomissa (Right to disconnect) on työntekijän oikeus työajan ulkopuolella, mutta sen ei tule sisältää työnantajalle kieltoa yrittää tavoittaa työntekijää. Olennaista on huomioida myös jäsenvaltiokohtainen erityissäätely, kuten varallaolo ja päivystäminen.

Lisätietoja:

Markus Äimälä, lakiasiaintoimittaja, Työelämä, puh. +358 40 703 2977, markus.aimala@ek.fi

Katja Miettinen, asiantuntija, Työelämä, puh. +358 40 839 4839, katja.miettinen@ek.fi

Ilari Kallio, EK:n Brysselin toimiston päällikkö. Puh. +358 40 139 6912, ilari.kallio@ek.fi

TEHTÄVÄNÄ MENE