

Työskentely milloin ja missä tahansa sekä sen vaikutus työelämään

Johdanto

Uusi tieto- ja viestintäteknologia on mullistanut jokapäiväisen työn ja elämän 2000-luvulla. Sen avulla ihmiset voivat milloin tahansa pitää yhteyttä ystäviin ja perheeseen sekä myös työtovereihin ja esimiehiin. Sen myötä kuitenkin palkkatyö voi tunkeutua yleensä yksityiselämälle varattuun tilaan ja aikaan. Tässä kehityksessä tärkeä tekijä on ollut palkkatyön erottaminen perinteisistä toimistotiloista. Internet tukee nykyajan toimistotyötä ja laajemminkin tietotyötä, jota voidaan käytännössä tehdä missä ja milloin tahansa. Tämä uusi paikasta riippumattomuus on muuttanut tekniikan roolia työympäristössä, ja se tarjoaa sekä uusia mahdollisuuksia että uusia haasteita.

Tässä raportissa tarkastellaan etätöiden ja tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntävän liikkuvan työn vaikutusta työelämään. Etätöillä ja liikkuvalla työllä tarkoitetaan työnantajan toimitilojen ulkopuolella tehtävää työtä, jossa hyödynnetään tieto- ja viestintäteknologiaa, kuten älypuhelimia, tabletteja, kannettavia tietokoneita ja pöytätietokoneita. Raportissa esitetään yhteenveto tutkimuksesta, jonka ovat tehneet Eurofoundin eurooppalaisten yhteyshenkilöiden verkosto 10:ssä EU:n jäsenvaltiossa – Belgiassa, Suomessa, Ranskassa, Saksassa, Unkarissa, Italiassa, Alankomaissa, Espanjassa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa – ja ILO:n maa-asiantuntijat Argentiinassa, Brasiliassa, Intiassa, Japanissa ja Yhdysvalloissa. Näitä henkilöitä pyydettiin arvioimaan ja esittämään lyhyesti omaa maataan koskevat tulokset etätöitä ja liikkuvaa työtä koskevasta tieto- ja tutkimusaineistosta.

Raportissa luokitellaan etätöntekijät / liikkuvat työntekijät heidän työpaikkansa mukaan (koti, toimisto tai muu paikka) ja heidän työnantajan toimitilojen ulkopuolella tieto- ja viestintäteknologiaa käyttämällä tekemänsä työn intensiteetin ja toistuvuuden perusteella. Työntekijät luokiteltiin seuraaviin ryhmiin: säännöllisesti kotona työtä tekevät etätöntekijät; satunnaisesti etätöitä / liikkuvaa työtä tekevät työntekijät, joiden työnantajan toimitilojen ulkopuolella tehtävän työn liikkuvuus ja toistuvuus on keskitasoa tai vähäistä; sekä paljon etätöitä /

liikkuvaa työtä tekevät työntekijät, jotka työskentelevät toistuvasti eri paikoissa, myös kotona.

Tutkimuksessa analysoitiin, missä määrin etätöitä / liikkuvaa työtä tehdään eri maissa, sekä sen vaikutuksia työaikaan, työsuoritukseen, työn ja yksityiselämän väliseen tasapainoon sekä terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksessa käytettiin kansallisista tutkimuksista saatuja tietoja, joita täydennettiin kuudennessa Euroopan työolotutkimuksesta saaduilla tiedoilla. Raportissa tarkastellaan myös hallitusten, työmarkkinaosapuolten ja yritysten tekemiä etätöitä / liikkuvaa työtä koskevia aloitteita. Tulokset voivat osaltaan edistää tehokkaiden toimintalinjojen laatimista digitalisaation, oikeudenmukaisten työolojen ja ihmisarvoisen työn alalla Euroopassa ja muualla maailmassa.

Keskeiset havainnot

Etätöiden / liikkuvan työn esiintyvyys ei liity pelkästään tekniseen kehitykseen eri maissa vaan myös nykyisiin talouden rakenteisiin ja työskentelytyyliin. Tässä raportissa arvioidut maat, joissa etätöiden / liikkuvan työn osuus on suuri, ovat Suomi, Japani, Alankomaat, Ruotsi ja Yhdysvallat. Etätöiden / liikkuvan työn esiintyvyys vaihtelee suuresti. Työntekijöistä 2–40 prosenttia tekee tällaista työtä; osuus vaihtelee maan, ammatin, alan ja sen mukaan, miten usein työntekijät tekevät tällaista työtä. EU:n 28 jäsenvaltiossa keskimäärin noin 17 prosenttia työntekijöistä tekee etätöitä / liikkuvaa työtä. Useimmissa maissa suurempi osa työntekijöistä tekee pikemminkin satunnaisesti kuin säännöllisesti etätöitä / liikkuvaa työtä. Etätö / liikkuva työ on yleisempää korkeasti koulutettujen ja johtajien keskuudessa, mutta myös toimisto- ja myyntityöntekijät tekevät paljon tällaista työtä. Miehet tekevät naisia todennäköisemmin etätöitä / liikkuvaa työtä. Naiset tekevät kuitenkin miehiä enemmän säännöllisesti etätöitä kotona. Tämä osoittaa, että maakohtaiset sukupuoliroolit ja työ- ja perhe-elämän mallit vaikuttavat osaltaan etätöiden / liikkuvan työn muotoutumiseen.

Etätöiden / liikkuvan työn myönteisistä vaikutuksista työntekijät ilmoittavat, että työmatkoihin kuluva aika on

vähentynyt, työajoista voi päättää itsenäisemmin, mikä johtaa työajan joustavampaan järjestämiseen, parempaan työn ja yksityiselämän tasapainoon ja parempaan tuottavuuteen. Yritykset hyötyvät työn ja yksityiselämän välisen tasapainon parantumisesta – joka voi johtaa motivaation paranemiseen ja työvoiman vaihtuvuuden vähenemiseen sekä parempaan tuottavuuteen ja tehokkuuteen – sekä toimistotilojen tarpeen vähenemisestä ja siihen liittyvästä kustannusten pienenemisestä. Etätöiden / liikkuvan työn haittoja ovat mahdollinen työaikojen pidentyminen, palkkatyön ja yksityiselämän sekoittuminen (työn ja kodin välisen rajan hämärtyminen) ja työtahdin kiristyminen. Kotona työtä tekevät etätöntekijät ilmoittavat, että työn ja yksityiselämän tasapaino parani, kun taas paljon liikkuvaa työtä tekeillä kielteisten terveys- ja hyvinvointivaikutusten riski on suurempi. Osittainen tai satunnainen etätö / liikkuva työ näyttää johtavan parempaan hyötyjen ja haittojen väliseen tasapainoon. Sukupuolinäkökulmasta katsottuna näyttää siltä, että etätöitä / liikkuvaa työtä tekevät naiset tekevät lyhyempää työpäivää kuin miehet, ja naiset saavuttavat hieman paremmin työn ja yksityiselämän välisen tasapainon.

Etätöiden / liikkuvan työn vaikutuksia koskevat tulokset ovat näin ollen erittäin moniselitteisiä, ja ne liittyvät tieto- ja viestintätekniikan käytön, tiettyjen työympäristöjen työpaikan, työn ja yksityiselämän välisen rajan hämärtyksen ja eri ammattien ominaispiirteiden väliseen vuorovaikutukseen. Lisäksi se, korvaako etätö / liikkuva työ toimistossa tehtävää työtä vai täydentääkö se sitä, näyttää olevan tärkeä tekijä arvioitaessa sitä, ovatko ilmoitetut tulokset myönteisiä vai kielteisiä.

Etätöitä koskevassa EU:n puitesopimuksessa (2002) käsitellään jossain määrin etätöiden / liikkuvan työn mahdollisia hyötyjä ja riskejä EU:n jäsenvaltioissa, mutta EU:n ulkopuolella tällaista puitesopimusta ei ole. Jotkin maat ovat käynnistäneet aloitteita, joissa käsitellään etätöntekijöiden / liikkuvien työntekijöiden työoloja. Useimmat esimerkit liittyvät kuitenkin viralliseen kotona tehtävään etätöihin. Vasta aivan äskettäin hallitusten, työmarkkinaosapuolten ja yritysten tekemissä aloitteissa on alettu tarkastella etätöiden / liikkuvan työn muita muotoja, kuten epävirallista työtä ja lisätunteja, ja otettu käyttöön toimenpiteitä, joilla rajoitetaan tällaista työtä tavanomaisen työajan ulkopuolella.

Päätelmät

- Koska tieto- ja viestintätekniikan käyttö työnantajan toimitilojen ulkopuolella hyödyttää sekä työntekijöitä että yrityksiä, päätöksentekijöiden olisi pyrittävä painottamaan myönteisiä vaikutuksia ja vähentämään

kielteisiä vaikutuksia. Näin voitaisiin tehdä esimerkiksi edistämällä osa-aikaista etätöitä / liikkuvaa työtä ja rajoittamalla epävirallista, täydentävää etätöitä / liikkuvaa työtä tai hyvin liikkuvaa etätöitä, johon kuuluvat pitkät työajat.

- Käytännössä työaikajärjestelyt muuttuvat, ja tämä on otettava huomioon työaikoja koskevissa säännöksissä. On erityisen tärkeää käsitellä kysymystä täydentävästä etätöistä / liikkuvasta työstä, jota voidaan pitää palkattomana ylityönä, ja varmistaa, että vähimmäislepoaikoja noudatetaan.
- Suurena haasteena työsuojeluperiaatteiden sekä työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön soveltamisessa etätöihin / liikkuvaan työhön on vaikeus valvoa työnantajan toimitilojen ulkopuolella olevia työympäristöjä. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston (EU-OSHA) hanke Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025 (uudet tieto- ja viestintätekniikkaan sekä työskentelypaikkaan liittyvät työterveys- ja työturvallisuusriskit vuoteen 2025 mennessä) auttaa päätöksentekijöitä vastaamaan näihin haasteisiin.
- Jotta voitaisiin hyödyntää täysin etätöiden / liikkuvan työn mahdollisuuksia ja parantaa työntekijöiden työoloja, sekä työntekijöille että johtajille on tarjottava koulutusta ja tietoisuutta lisääviä aloitteita tieto- ja viestintätekniikan käytön tehostamisesta etätöissä ja mahdollisten riskien pienentämisestä sekä siitä, miten tämän järjestelyn tarjoamaa joustavuutta voidaan hallita tehokkaasti.
- Etätöillä / liikkuvalla työllä voi olla merkitystä pyrittäessä edistämään osallistavia työmarkkinoita ja yhteiskuntia, sillä jotkin maakohtaiset esimerkit osoittavat, että se lisää tiettyjen ryhmien osallistumista työmarkkinoille. Näitä ovat esimerkiksi vanhemmat työntekijät, naiset, joilla on lapsia, ja vammaiset.
- Hallitusten aloitteet ja kansalliset tai alakohtaiset työehtosopimukset ovat tärkeitä, sillä ne tarjoavat yleiskehityksen etätöiden / liikkuvan työn strategialle. Tässä kehyksessä on jätettävä riittävästi tilaa kehittää erityisjärjestelyjä, jotka palvelevat sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeita ja toiveita.
- Erityyppisiä etätöitä / liikkuvia töitä – esimerkiksi kotona tehtävää etätöitä tai hyvin liikkuvaa työtä – tekevien työntekijöiden työolojen eroja koskevat tulokset on otettava huomioon. Poliittisilla toimenpiteillä olisi puututtava tutkimuksessa havaittuihin työolojen kielteisten vaikutusten taustalla oleviin syihin.

Lisätietoja

Raportti *Working anytime, anywhere and its effects on the world of work* on saatavilla osoitteessa www.eurofound.europa.eu/publications.

Lisätietoja antaa tutkimusjohtaja Oscar Vargas, sähköposti: ova@eurofound.europa.eu.