



Euroopan unionin
neuvosto

Bryssel, 15. kesäkuuta 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	9131/21
Asia:	Neuvoston päätelmät etätyöstä

Valtuuskunnille toimitetaan liitteessä neuvoston (TSTK) istunnossaan 14. kesäkuuta 2021 hyväksymät päätelmät etätyöstä.

Neuvoston päätelmät etätyöstä

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO

OTTAEN HUOMIOON SEURAAVAA:

1. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 151 artiklassa määrätään, että unionin ja jäsenvaltioiden tavoitteena on, ottaen huomioon sosiaaliset perusoikeudet sellaisina kuin ne ovat Torinossa 18 päivänä lokakuuta 1961 allekirjoitetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ja vuoden 1989 työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa, työllisyyden edistäminen, elin- ja työolojen kohentaminen siten, että olojen yhtenäistäminen olisi mahdollista niitä kohennettaessa, riittävä sosiaalinen suojeleminen, työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu, inhimillisten voimavarojen kehittäminen tarkoituksena saavuttaa korkea ja kestävä työllisyystaso, ja syrjäytymisen torjuminen.

2. Euroopan parlamentti, neuvosto ja komissio vahvistivat yhteisen poliittisen sitoumuksensa saavuttaa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin, jäljempänä 'pilarin', tavoitteet. Pilari sisältää työntekijöiden perusoikeuksia ja elin- ja työolojen kohentamista koskevia periaatteita. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin onnistuminen edellyttää yhteistä poliittista sitoutumista ja vastuuta. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari olisi pantava täytäntöön sekä unionissa että jäsenvaltioissa niiden toimivallan mukaisesti ottaen asianmukaisesti huomioon erilaiset sosioekonomiset ympäristöt ja kansallisten järjestelmien moninaisuus, mukaan lukien työmarkkinaosapuolten asema, ja toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteita noudattaen. Pilarin periaatteessa 2 painotetaan, että naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu ja mahdollisuudet on varmistettava ja niitä on edistettävä kaikilla aloilla ja että naisilla ja miehillä on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Periaate 3 viittaa oikeuteen yhdenvertaiseen kohteluun työllisyyden suhteen sukupuolesta, rodusta tai etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta. Periaate 4 viittaa työllisyyden aktiiviseen tukemiseen. Periaatteessa 5 painotetaan, että työntekijöillä on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun työolojen sekä sosiaalisen suojelun ja koulutuksen saatavuuden osalta. Periaatteessa 9 tähdennetään työ- ja yksityiselämän tasapainon merkitystä vanhemmille ja henkilöille, joilla on hoitovelvollisuuksia. Periaatteessa 10 viitataan terveelliseen, turvalliseen ja asianmukaiseen työympäristöön, ja periaatteessa 12 korostetaan, että työntekijöillä ja vastaavin ehdoin myös itsenäisillä ammatinharjoittajilla on työsuhteen tyypistä ja kestosta riippumatta oikeus riittävään sosiaaliseen suojeluun¹.
3. Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma, jossa komissio esittää konkreettisia aloitteita pilarin täytäntöönpanon toteuttamiseksi jäsenvaltioiden ja EU:n yhteisillä toimilla. Työmarkkinaosapuolet ja kansalaisyhteiskunta osallistuvat tiiviisti toteutukseen, ja työllisyyttä, osaamista ja sosiaalista suojelua koskevat EU:n yleistavoitteet on määrää saavuttaa vuoteen 2030 mennessä².

¹ EUVL C 428, 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. Euroopan neuvoston 3. toukokuuta 1996 hyväksymä uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja³ ja erityisesti sen 2 artikla (oikeus oikeudenmukaisiin työsuhteen ehtoihin, mukaan lukien kohtuulliset työ- ja lepoajat), 3 artikla (oikeus turvallisiin ja terveellisiin työolosuhteisiin), 6 artikla (kollektiivinen neuvottelu-oikeus), 27 artikla (perhehuoltovelvollisuuksia omaavien työntekijöiden oikeus yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja yhdenvertaiseen kohteluun) ja 20 artikla (kaikkien työntekijöiden oikeus yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja yhdenvertaiseen kohteluun ilman sukupuoleen perustuvaa syrjintää)⁴.
5. YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja erityisesti tavoite 8, johon sisältyy ihmisarvoisen työn edistäminen kaikille⁵, sekä vuonna 2019 annettu ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta⁶.
6. Euroopan tason työmarkkinaosapuolten puitesopimukset etätyöstä (2002) ja digitalisaatiosta (2020) sekä näitä aiheita käsittelevien alakohtaisten työmarkkinaosapuolten neuvottelukomiteoiden tekemä työ. Heinäkuussa 2002 tehdyssä puitesopimuksessa vahvistetaan etätyötä koskevat yleiset säännöt, joista asianomainen työntekijä ja työnantaja sopivat vapaaehtoisesti ja joiden tarkoituksena on edistää tämän uuden työskentelymuodon kehittämistä ja turvata samalla työntekijöiden suojeleminen ja työnantajien edut. Siinä korostetaan, että etätyöntekijöillä on sama oikeussuoja kuin työnantajan tiloissa pysyvästi työskentelevillä työntekijöillä, ja yksilöidään etätyöhön liittyvät erityiset näkökohdat, jotka edellyttävät mukauttamista tai erityishuomiota, kuten työehdot, tietosuoja, yksityisyys, laitteet, terveys ja turvallisuus, työn organisointi, koulutus ja kollektiiviset oikeudet. Kesäkuussa 2020 tehdyssä puitesopimuksessa pyritään optimoimaan digitalisaation hyödyt työelämässä ja se kattaa neljä alaa: digitaaliset taidot ja työllisyyden turvaaminen; yksityiskohtaiset säännöt tavoitettavissa ja tavoittamattomissa olemisesta; tekoäly ja inhimillisen valvonnan periaatteen takaaminen; ihmisarvon kunnioittaminen ja valvonta⁷. Euroopan tason työmarkkinaosapuolten digitalisaatiota koskevassa sopimuksessa korostetaan, että kaikissa lainsäädäntöaloitteissa on kunnioitettava työmarkkinaosapuolten itsenäisyyttä.

³ Kaikki jäsenvaltiot eivät ole vielä ratifioineet uudistettua Euroopan sosiaalista peruskirjaa, jolla ajantasaistettiin ja laajennettiin alkuperäiseen asiakirjaan sisältynyttä takuuluetteloa.

⁴ ETS No 163, saatavilla osoitteessa:

<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ YK:n yleiskokous, yleiskokouksen 25. syyskuuta 2015 hyväksymä päätöslauselma, A/RES/70/1, saatavilla osoitteessa:

https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ Vuonna 2019 annettu ILO:n satavuotisjulistus työn tulevaisuudesta, saatavilla osoitteessa: [Kansainvälinen työjärjestö \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/about-ilo/press-room/newsroom/press-releases/2019/05/2019-ilo-declaration-on-future-of-work)

⁷ Social dialogue texts database, saatavilla osoitteessa:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>).

7. Työmarkkinakomitean ja sosiaalisen suojelun komitean seurantaraportti työllisyys- ja sosiaalityötilanteesta EU:ssa covid-19-pandemian puhkeamisen jälkeen (talvi 2020/2021)⁸ ja sosiaalisen suojelun komitean vuosikertomus 2020. Sosiaalisen suojelun komitean raportissa korostetaan merkittävää riskiä, että taloudelliset ja sosiaaliset erot kasvavat jäsenvaltioiden välillä ja sisällä, ja painotetaan, että Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin olisi edelleen ohjattava jäsenvaltioiden uudistuspyrkimyksiä ja että sen periaatteita olisi edelleen sovellettava järjestelmällisesti⁹.

PALAUTTAEN MIELEEN SEURAAVAA:

8. Neuvoston 26. marraskuussa 2019 antamissa päätelmissä hyvinvointitaloudesta todetaan, että hyvinvoinnilla ja taloudellisella vauraudella on toisiaan vahvistava vaikutus¹⁰; neuvoston 8. kesäkuuta 2020 antamissa päätelmissä työhyvinvoinnin parantamisesta todetaan, että työhyvinvointi voi lisätä tuottavuutta ja työmarkkinoille osallistumista ja vähentää julkisen terveydenhuollon kustannuksia¹¹; ja neuvoston 10. joulukuuta 2019 antamissa päätelmissä työterveyttä ja -turvallisuutta koskevasta EU:n uudesta strategiakehyksestä kehoitetaan laatimaan työterveyttä ja -turvallisuutta koskeva EU:n uusi strategiakehys vuosiksi 2021–2027¹².
9. Neuvoston 17. joulukuuta 2020 antamissa päätelmissä "Digitalisaatio toimimaan ympäristön hyväksi" korostetaan vihreän siirtymän ja digitalisaation potentiaalia luoda uusia vihreitä ja digitaalisia työpaikkoja covid-19-pandemian jälkeisen talouden elpymisen tarpeisiin, ja painotetaan, että digitalisaation olisi oltava oikeudenmukaista ja osallistavaa, jossa kaikki pysyvät mukana¹³.

⁸ Työllisyyskomitea ja sosiaalisen suojelun komitea: "Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic", talvea 2020/21 koskeva raportti, saatavilla osoitteessa:
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Sosiaalisen suojelun komitean vuosikertomus 2020, saatavilla osoitteessa:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ EUVL C 400, 26.11.2019, s. 9.

¹¹ 8688/20 INIT.

¹² 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. Euroopan parlamentin 21. tammikuuta 2021 antamassa päätöslauselmassa oikeudesta olla tavoittamattomissa kehoitetaan komissiota esittämään lainsäädäntökehys etätyötä koskevien vähimmäisvaatimusten vahvistamiseksi koko unionissa, jotta varmistetaan, että etätyö ei vaikuta etätyöntekijöiden työsuhteen ehtoihin. Siinä korostetaan, että tällaisessa kehyksessä olisi selvennettävä työoloja ja -ehtoja, mukaan lukien laitteiden, kuten nykyisten ja uusien digitaalisten välineiden, antaminen käyttöön, käyttö ja niihin liittyvä vastuu, sekä varmistettava, että tällaisen työn tekeminen on vapaaehtoista ja että etätyöntekijöillä on vastaavat oikeudet, työ määrä ja tulosta vaatimukset kuin vertailukelpoisilla työntekijöillä¹⁴.
11. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean (ESTK) lausunnossa "Etätyön haasteet: työajan järjestäminen, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja oikeus olla tavoittamattomissa" kehoitetaan panemaan täytäntöön Euroopan tason työmarkkinaosapuolten puitesopimukset etätyöstä (2002) ja digitalisaatiosta (2020) sekä todetaan, että etätyön yhteydessä on kiinnitettävä erityistä huomiota työajan järjestämiseen, turvallisuus- ja terveysvaaroihin työssä, työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen, oikeuteen olla tavoittamattomissa ja työntekijöiden oikeuksien toteutumiseen¹⁵.
12. ETSK:n lausunnossa "Etätyö ja sukupuolten tasa-arvo – edellytykset sille, ettei etätyö lisää palkattoman hoiva- ja kotityön epätasaista jakautumista naisten ja miesten välillä ja että sen avulla voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa" kiinnitetään huomiota etätyön mahdolliseen riskiin sukupuolten tasa-arvon kannalta, jos naisten odotetaan huolehtivan kaksinkertaisesta työtaakasta eli palkkatyöstä ja palkattomasta työstä. Tämä pahentaisi olemassa olevaa epätasa-arvoa¹⁶.
13. Komission tiedonannossa Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle "2030 digitaalinen kompassi: eurooppalainen lähestymistapa digitaalista vuosikymmentä varten" esitetään tavoitteet digitaalista tulevaisuutta koskevan EU:n vision saavuttamiseksi. Siinä korostetaan, että ihmisillä tulee olla muun muassa yhtäläinen pääsy verkkopalveluihin ja työelämän ja vapaa-ajan tasapaino etätyöympäristössä.

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, "Etätyön haasteet: työajan järjestäminen, työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja oikeus olla tavoittamattomissa", saatavilla osoitteessa: <https://www.eesc.europa.eu/fi/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662, "Etätyö ja sukupuolten tasa-arvo – edellytykset sille, ettei etätyö lisää palkattoman hoiva- ja kotityön epätasaista jakautumista naisten ja miesten välillä ja että sen avulla voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa", saatavilla osoitteessa: <https://www.eesc.europa.eu/fi/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>.

14. Eräissä EU:n työlaainsäädännön osissa käsitellään jo eurooppalaisten työntekijöiden, myös etätyöntekijöiden, hyvinvointia ja otetaan käyttöön suojatoimia, jotka koskevat muun muassa työoloja, työaikaa ja ennalta arvaamattomia työaikoja. Näitä ovat muun muassa neuvoston direktiivit toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi työssä¹⁷, määräaikaaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä¹⁸, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista¹⁹, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa²⁰ sekä vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta²¹.

KATSOO SEURAAVAA:

15. Näissä päätelmissä etätyöllä tarkoitetaan työtä, jossa käytetään tieto- ja viestintätekniikkaa, työnantajan toimitilojen ulkopuolella²².

¹⁷ Neuvoston direktiivi 89/391/ETY, annettu 12. kesäkuuta 1989. EYVL L 183, 29.6.1989, s. 1.

¹⁸ Neuvoston direktiivi 91/383/ETY, annettu 25. kesäkuuta 1991. EYVL L 206, 29.7.1991, s. 19.

¹⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4. marraskuuta 2003. EUVL L 299, 27.2.2008, s. 9.

²⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/1152, annettu 20. kesäkuuta 2019. EUVL L 186, 11.7.2019, s. 105.

²¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/1158, annettu 20. kesäkuuta 2019. EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79.

²² ILO (2020), COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, ILO technical note (s. 6). Tämä ILO:n määritelmä ei kata erityistapausta, jolloin työ tehdään työnantajan tiloissa muualla kuin niissä, joihin työntekijä on osoitettu työskentelemään, mitä pidetään joissakin jäsenvaltioissa etätyönä.

16. Jatkuvasti kehittyvä työelämä on viime vuosina muuttunut merkittävästi, ja etätyön käytön viimeaikainen lisääntyminen tuo mukanaan mahdollisuuksia mutta myös monia haasteita ja riskejä, jotka kohdistuvat erityisesti työntekijöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, työmarkkinasuhteisiin ja työoloihin, työnantajiin ja heidän sopeutumiskykyynsä nopeasti muuttuvilla markkinoilla sekä koko yhteiskuntaan, julkisiin politiikkoihin ja palveluihin sekä sosiaalisen suojelun järjestelmiin. Koronaviruspandemian puhjettua etätyön käyttö on erityisesti korostunut ja kiihtynyt. Eurofoundin kyselytutkimuksen mukaan 34 prosenttia vastaajista työskenteli heinäkuussa 2020 yksinomaan kotoa käsin²³, kun vastaava osuus oli 5,4 prosenttia EU27-maiden työntekijöistä vuonna 2019²⁴. Heinäkuussa 2020 naisista 46,4 prosenttia työskenteli yksinomaan tai osittain kotona, kun miesten vastaava osuus oli 43,1 prosenttia²⁵.

²³ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg.

²⁴ Euroopan komissio, Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to, Science for Policy Briefs, 2020.

²⁵ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg (s. 32).

17. Etätyöskentelyn viimeaikainen valtava lisääntyminen korostaa tarvetta ottaa huomioon etätyön mahdollisuudet, rajoitukset ja riskit. Vaikka etätyö on joissakin jäsenvaltioissa poikkeuksellisesti pakollista pandemian aikana, Eurofound odottaa, että vähintään joka viides eurooppalainen työntekijä tekee etätyötä säännöllisesti tai satunnaisesti hybridimallin mukaisesti pandemian jälkeen²⁶. Myös yhteisessä työllisyysraportissa 2021 todetaan, että työolojen mukauttamisesta on tullut olennaista pandemian aikana ja että se on edelleen keskeistä sen jälkeen, mikä edellyttää investointeja työpaikoille ja uudistuksia joustavien työjärjestelyjen saatavuuden parantamiseksi²⁷. Monien työntekijöiden mieltymykset viittaavat hybridimalliin, joka on yhdistelmä etätyötä ja työskentelyä työnantajien tiloissa, sillä Eurofoundin heinäkuussa toteuttamaan sähköiseen kyselyyn vastanneista työntekijöistä 78 prosenttia ilmoitti kannattavansa työskentelyä kotoa ainakin satunnaisesti, vaikka covid-19-rajoituksia ei olisikaan. Sekä naiset (77,6 prosenttia) että miehet (76,4 prosenttia) olivat tätä mieltä²⁸.
18. Koska etätyön laaja käyttö on pandemiasta johtuva uusi ja hyvin nopea kehityskulku, työnantajien sisäisiä sääntöjä, työehtosopimuksia ja työlainsäädäntöä ei useinkaan ole vielä mukautettu tämän muutoksen huomioon ottamiseksi. Sen vuoksi olisi tarkasteltava, onko ryhdyttävä toimiin – työmarkkinaosapuolten myötävaikutuksella, myös kansallisella tasolla – etätyötä koskevien asianmukaisten politiikkojen kehittämiseksi, jotta voidaan paremmin käsitellä ongelmia, jotka liittyvät erilaisten etätyöjärjestelyjen laajempaan käyttöön, ottaen samalla huomioon etätyötä koskevat tutkimukset, kokemukset ja asiantuntemus.

²⁶ "Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect", 11. maaliskuuta 2021 – työllisyyskomitean virtuaalikokous, jota isännöi Euroopan unionin neuvoston puheenjohtajavaltio Portugali, Eurofoundin alustus, saatavilla osoitteessa: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>.

²⁷ ST 7144/2/21 REV 1, kohta 14.

²⁸ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19, COVID-19 series, Euroopan unionin julkaisutoimisto, Luxemburg.

19. Viimeaikaisten havaintojen mukaan etätöön etuja työntekijöiden kannalta ovat mahdollisuus parantaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa, lisätä tuottavuutta ja itsenäisyyttä sekä pienentää työmatkaan tarvittavaa aikaa ja siihen liittyviä kustannuksia²⁹. Työnantajien kannalta se voi edistää tuottavuutta ja tehokkuutta, säästää tilojen ja toimistojen välittömiä ja välillisiä kustannuksia sekä edistää työn tulossuuntautunutta organisointia³⁰. Se voi myös edistää tietotekniikkataitojen kehittämistä, helpottaa työllistymistä ja vahvistaa työmarkkinoiden osallistavuutta tiettyjen työntekijäryhmien osalta (erityisesti vammaiset tai henkilöt, joilla on hoiva- ja perhevelvoitteita)³¹, edistää merkittäviä ympäristöhyötyjä vähentämällä hiilidioksidipäästöjä ja muita ympäristövaikutuksia³² sekä edistää alueellista yhteenkuuluvuutta ja työpaikkojen alueellista jakautumista kaupunkien ja maaseutualueiden välillä sovittamalla paremmin yhteen työvoiman kysynnän ja tarjonnan ilman, että työntekijöiden tarvitsee siirtyä fyysisesti³³.
20. Toisaalta etätö sisältää työntekijöiden kannalta useita riskejä, muun muassa haasteita, jotka liittyvät henkilöresurssien tehokkaaseen käyttöön, liialliseen valvontaan, jota toteutetaan seuraamalla yritysten tietotekniikkalaitteiden käyttöä, työ- ja yksityiselämän erottamisen vaikeutumiseen, työn intensiteetin lisääntymiseen, virtuaaliseen läsnäolokulttuuriin, sosiaaliseen ja ammatilliseen eristyneisyyteen, itsenäisen hallinnoinnin ja organisoinnin vaatimukseen, fyysisen aktiviteetin puutteeseen, epäsoveltuvasta työskentely-ympäristöstä johtuviin psykososiaalisiin, tuki- ja liikuntaelimestön ja muihin häiriöihin³⁴, vaikeuksiin varmistaa työntekijöiden edunvalvonta ja keskitetty sopiminen sekä työntekijöiden vähäisempään osallistumiseen työpaikan päätöksentekoon³⁵.

²⁹ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age", heinäkuu 2020.

³⁰ ILO, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, 2017; Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age", heinäkuu 2020.

³¹ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age", heinäkuu 2020.

³² "How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world", IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment.

³³ Horizon-lehti, "Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work", syyskuu 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Ks. esimerkiksi EU-OSHA, "Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace", huhtikuu 2021; EU-OSHA, "Working with chronic musculoskeletal disorders", maaliskuu 2021.

³⁵ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age"; Eurofound, "Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers", työasiakirja, 2020.

21. Etätyö voi myös lisätä eriarvoisuutta, joka liittyy esimerkiksi osaamiseen tai hoitovastuiden epätasapainoiseen jakautumiseen. Erityisesti etätyö voi lisätä sukupuolten eriarvoisuutta palkattomassa hoivatyössä, koska naiset yhdistävät todennäköisemmin palkkatyön ja kotityöt³⁶. Etätyö voisi myös asianmukaisesti käytettynä edistää palkkatyön ja palkattoman hoivatyön tasapuolista jakautumista miesten ja naisten kesken. Tästä syystä on tärkeää estää sen muuttuminen vain naisille vaihtoehdoksi toimistotyölle, mikä vahvistaa stereotypioita ja syrjiviä käytäntöjä. Digitaalisella aikakaudella verkkoyhteyksien ja digitaaliteknologian yhtäläinen saatavuus erityisesti tietyille naisryhmille (esim. ikääntyneet naiset, epäsuotuisassa asemassa oleviin sosioekonomisiin ryhmiin kuuluvat naiset) voisi auttaa kuroma umpeen digitaalisten taitojen kuilua³⁷.
23. Etätyö ei ole tasavertaisesti mahdollista kaikille ja kaikkialla, olipa syynä tehdyn työn luonne, asuminen ja muut olosuhteet, kuten verkkoyhteyksien puute, laitteiden ja/tai digitaalisten taitojen saatavuus tai infrastruktuurin tai infrastruktuuri-investointien puute. Näin ollen etätyön lisääntyvä käyttö voi korostaa korkeasti koulutettujen ja vähän koulutettujen työntekijöiden erilaisia elämän realiteetteja ja kasvattaa alueiden välistä ja sisäistä digitaalista kuilua. Tämä voi johtaa uuteen ja kasvavaan eriarvoisuuteen, myös miesten ja naisten välillä, tulojen ja elämänlaadun osalta sekä työmarkkinoille osallistumisen ja pitkän aikavälin uranäkymien osalta, mikä lisää välillisesti myös matalan osaamistason työntekijöiden köyhyys- ja syrjäytymisriskiä.
24. Tässä yhteydessä elinikäinen oppiminen, asianmukainen hallinto ja palaute sekä erityisesti digitaalisten taitojen saatavuus ovat ratkaisevan tärkeitä, jotta työntekijät ja työnantajat voivat hyödyntää etätyön tarjoamia mahdollisuuksia ja samalla ehkäistä etätyön tekemiseen tarvittavien taitojen ja keinojen puuttumisesta johtuvaa eriarvoisuutta ja syrjäytymistä.

³⁶ Tasa-arvoindeksi 2020. Digitalisation and the future of work, Euroopan tasa-arvoinstituutti.

³⁷ OECD, "Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate", <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. Etätyö asettaa myös merkittäviä haasteita työlaainsäädännön tehokkaalle täytäntöönpanolle ja työsuojeluviranomaisten suorittamalle valvonnalle. Niiden välineitä ja tarkastusmenettelyjä on ehkä tarkistettava, jotta ne voivat mukautua näihin uusiin työskentelymalleihin samalla kun kunnioitetaan työntekijöiden yksityisyyttä.
26. Dynaamisesti muuttuvassa ja yhä monimuotoisemmassa työelämässä etätyö saattaa myös tuoda esille haasteita sosiaalisen suojelun saatavuuden suhteen: noin neljännes etätyöhön ja tieto- ja viestintätekniikkaan perustuviin liikkuviin työjärjestelyihin osallistuvista työntekijöistä, mukaan lukien keskiasteen ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneista työntekijöistä, raportoi alhaisen palkkatason, epävarmojen työsuhteiden, koulutukseen pääsyn puutteellisuuden ja heikkojen uranäkymien yhdistelmästä, minkä asettaa heidät ovat epävarmaan työllisyystilanteeseen³⁸.
27. Kun otetaan huomioon liiketoimintamallien, toimialojen ja työpaikkojen moninaisuus, johon ei voida soveltaa yhtä kaikille sopivaa ratkaisua, työmarkkinaosapuolilla on keskeinen rooli etätyöhön liittyviä sääntöjä koskevissa neuvotteluissa, niiden soveltamisessa ja täytäntöönpanossa.
28. Euroopan unioni on asettanut uuden monivuotisen rahoituskehiksen ja Next Generation EU -välineen puitteissa saataville varoja, joilla tuetaan jäsenvaltioiden pyrkimyksiä selviytyä haasteista, jotka liittyvät työelämän muutoksiin, etätyö mukaan luettuna. Euroopan sosiaalirahasto plussalla (ESR+) ja REACT-EU-aloitteella helpotetaan edelleen työntekijöiden ja työnantajien sopeutumista muutoksiin ja edistetään terveellistä työympäristöä, myös kriisin haittojen korjaamisen ja kriisistä elpymisen yhteydessä.

³⁸ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age";

KEHOTTAJAA JÄSENVALTIOITA KANSALLISET OLOSUHTEET JA
TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN ROOLI JA RIIPPUMATTOMUUS HUOMIOON OTTAEN

29. HARKITSEMAAN sellaisten kansallisten toimintasuunnitelmien tai kansallisten strategioiden laatimista, joissa käsitellään etätyöhön liittyviä mahdollisuuksia ja riskejä sen kaikissa eri ulottuvuuksissa sukupuolinäkökulman huomioon ottaen tai tämän aiheen sisällyttämistä nykyisiin tai tuleviin strategioihin;
30. HARKITSEMAAN etätyötä koskevien säännöstensä muuttamista tai tarvittaessa suuntaviivojen laatimista, jotka koskevat erityisesti terveyttä ja turvallisuutta, työajan organisointia ja valvontaa, työsuojeluviranomaisten tehokkaista tarkastuksia noudattaen täysin yksityisyyslakeja, koti- ja muiden etätoimistojen fyysistä varustusta ja tietotekniikkaa, naisten ja miesten tasa-arvoon liittyviä riskejä, yhdenvertaisia koulutus- ja uramahdollisuuksia, tarvittaessa korvauksia etätyön kustannusten kattamiseksi sekä työnantajien ja työntekijöiden vuoropuhelun edistämistä.
31. VAUHDITTAMAAN pyrkimyksiään panna tehokkaasti täytäntöön vuonna 2019 annettu neuvoston suositus sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta panna tehokkaasti täytäntöön ja ottaa työmarkkinasuhteiden dynaamiset muutokset huomioon kansallisissa täytäntöönpanosuunnitelmissaan;
32. HARKITSEMAAN saatavilla olevan EU:n rahoituksen, mukaan lukien ESR+ ja REACT-EU, käyttämistä niiden erityistavoitteiden mukaisesti etätyöhön liittyvien haasteiden voittamiseksi;

33. SELVITTÄMÄÄN ja EDISTÄMÄÄN etätyön, erityisesti hybridityömallien, hyvää ja tasapainoista käyttöä koskevia parhaita käytäntöjä ja TUKEMAAN työnantajia tällaisten käytäntöjen käyttöönotossa;
34. HARKITSEMAAN aloitteiden laatimista tai vahvistamista työsuojelutarkastusten sekä työterveyden ja -turvallisuuden parantamiseksi etätyön aiheuttamien riskien vuoksi;

PYYTÄÄ JÄSENVALTIOITA JA EUROOPAN KOMISSIOTA NIIDEN TOIMIVALLAN MUKAISESTI SEKÄ KANSALLISET OLOSUHTEET JA TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN ROOLI JA RIIPPUMATTOMUUS HUOMIOON OTTAEN

35. TEKEMÄÄN YHTEISTYÖTÄ tietoisuuden lisäämiseksi etätyöhön liittyvistä riskeistä, mahdollisuuksista ja hyödyistä sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen keskeisestä roolista tässä asiassa;

PYYTÄÄ EUROOPAN KOMISSIOTA

36. EDISTÄMÄÄN lisätutkimuksia ja kokemusten vaihtoa etätyön vaikutuksista pandemian jälkeiseen elpymiseen;
37. HELPOTTAMAAN etätyötä koskevista kansallisista lähestymistavoista saatujen kokemusten ja hyvien käytäntöjen vaihtoa;
38. ANALYSOIMAAN etätyön kontekstia ja vaikutuksia EU:ssa pandemian aikana ja sen jälkeen sekä sitä, missä määrin EU:n nykyinen sosiaali- ja työlainsäädäntö takaa etätyöntekijöille asianmukaiset työolot ja vastaa heidän erityistilanteeseensa ja haasteisiinsa, mukaan lukien oikeus olla tavoittamattomissa;

KEHOTTA TYÖLLISYYSKOMITEAA JA SOSIAALISEN SUOJELUN KOMITEAA

39. JATKAMAAN kokemusten, parhaiden käytäntöjen ja saatujen tulosten jakamista erityisesti covid-19-pandemian yhteydessä ja sen jälkeen tehtävästä etätyöstä;

KEHOTTA TYÖMARKKINAOSAPUOLIA NIIDEN ASEMAA JA ITSENÄISYYTTÄ KUNNIOITTAEN

40. HARKITSEMAAN JATKOA niiden osallistumiselle työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun kaikilla tasoilla työn tulevaisuudesta ja erityisesti digitalisaatiosta ja etätyöstä;
41. HARKITSEMAAN PANOKSEN ANTAMISTA etätyöntekijöiden hyvinvoinnin, turvallisuuden ja terveyden suojelemiseen, erityisesti työ- ja yksityiselämän tasapainoon, oikeuteen olla tavoittamattomissa, työterveys- ja työturvallisuusnormien mukaisesti työskentelyolosuhteisiin ja työskentelypaikkoihin sekä ammatillisen koulutuksen tarjoamiseen, erityisesti digitaalisten taitojen osalta;
42. HARKITSEMAAN EDISTÄVÄNSÄ ja lisäävänsä tietoisuutta riittävän alakohtaisen ja yritystason sääntelyn ja etätyöntekijöiden työaika koskevien sääntöjen noudattamisen tärkeydestä, jotta etätyöntekijöillä on todellinen mahdollisuus olla tavoittamattomissa.
