

Työntekijän oikeus olla tavoittamattomissa

Keskustelussa työntekijän oikeudesta olla tavoittamattomissa työajan ulkopuolella keskitytään usein asiantuntijatyöhön, jota voi tehdä myös etänä. Vaatimus työntekijän tavoitettavuudesta vapaa-ajalla on kuitenkin olemassa myös yksityisillä palvelualoilla kuten esimerkiksi kaupan alalla, siivousalalla, vartiointialalla ja hotelli- ja ravintola-alalla. Näillä työnteke tapahtuu useimmiten työpaikalla.

Erityinen ilmiö palvelualoilla on työn järjestämiseen liittyvien asioiden ulottaminen työntekijän vapaa-ajalle. Tämä vaatii työntekijältä käytännössä jatkuvaa digitaalista läsnäoloa ja tavoitettavuutta, ja koskettaa erityisesti osa-aikaisia työntekijöitä ja vuokratyöntekijöitä.

Tyypillinen esimerkki ongelmasta on työvuorojen jakaminen esim. pikaviestipalvelun tai muun digitaalisen järjestelmän avulla siten että nopein saa vuoron. Tällaisen työnjohtamisen seurauksena jatkuvasta tavoitettavuudesta tulee työntekijälle ennen kaikkea toimeentulokysymys. Näin on etenkin silloin, jos työntekijä on vastentahtoisesti osa-aikainen – mikä on palvelualoilla varsin yleistä – ja haluaisi tehdä enemmän tunteja. Samoista tunteista saattaa olla yhtä aikaa kilpailemassa yrityksen työntekijöiden lisäksi vuokratyöntekijöitä. Vastuu töiden järjestämisestä ja esimerkiksi lepoaikojen toteutumisesta tulisi kuitenkin olla työnantajalla.

Digitalisoituneessa työelämässä työpaikkojen sovellukset ja muu usein henkilökohtaisiin matkapuhelimiin ladattava teknologia mahdollistaa monenlaisen etäjohtamisen, kuten vaikkapa perehdytyksen teettämisen, työajan ulkopuolella ja kaikkina vuorokaudenaikoina. Näin työntekijällä ei ole tosiasiallista mahdollisuutta valita, hoitaako hän työasioita vain työaikana. Myös tavallisesti asiantuntijatyöhön liitettävää työn valumista vapaa-ajalle esiintyy palvelualoilla esimerkiksi kaupan ja matkailu- ja ravintola-alan toimihenkilötehtävissä.

Jatkuvan tavoitettavuuden aiheuttamat riskit työhyvinvoinnille ja työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiselle ovat todellisuutta myös palvelualoilla. Asia koskettaa eritoten nuoria, joita työskentelee palvelualoilla verraten paljon.

Nykyisen komission kaudella annettava aloite, jolla on tarkoitus vahvistaa työntekijän oikeutta olla tavoittamattomissa vapaa-ajallaan, on ehdottoman tarpeellinen.

Huomiomme aloitteen sisällöstä:

- Aloitteen tulisi koskea kaikkia työntekijöitä, mukaan lukien osa-aikaisia ja vuokratyöntekijöitä ja riippumatta siitä, voiko osan työstä tehdä etänä vai ei.
- Aloitteella tulisi taata se, että työpaikoilla ei luoda ja käytetä sellaisia työnjohtamismenetelmiä, jotka johtavat tosiasiallisesti siihen, että työntekijän on oltava tavoitettavissa tai tehtävä työhön liittyviä asioita vapaa-ajallaan.
- Aloitteella tulisi taata työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu etenkin työn järjestämiseen liittyvissä asioissa.
- Työntekijöille, jotka käyttävät oikeuttaan olla tavoittamattomissa ei pidä koitua siitä negatiivisia seuraamuksia.