



**TURUN  
YLIOPISTO**

# **Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa keväällä ja syksyllä 2020**

**Anne Kovalainen – Seppo Poutanen – Johanna Arvonen**

**Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä Suomessa  
keväällä ja syksyllä 2020**

**Copyright © Anne Kovalainen, Seppo Poutanen, Johanna Arvonon, Turun yliopisto**

**ISBN 978-951-29-8421-3**

Julkaisun pysyvä osoite: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8421-3>

Julkaisuaika: 08.04.2021

Turun työtieteiden keskus TCLS, Johtamisen ja yrittäjyyden laitos, Turun kauppakorkeakoulu,  
Turun yliopisto

# Sisällysluettelo

|   |    |
|---|----|
| <b>Kuviot ja taulukot</b>   | 4  |
| <b>Tiivistelmä</b>  | 5  |
| <b>Johdanto</b>   | 7  |
| <b>Millainen työ on etättyötä, paikkariippumatonta työtä tai paikkaan sidottua työtä? Käsitteitä ja käytäntöjä.</b> | 8  |
| <b>Kuka Suomessa tekee etättyötä, paikkariippumatonta työtä ja paikkaan sidottua työtä?</b>                         | 11 |
| <b>Etättyön mahdollisuus erottelee työntekijöitä pandemian aikana</b>   | 12 |
| <b>Kun Suomi sulkeutui maaliskuussa 2020, luottamus loi perustan etätöihin siirtymisen sujuvuudelle</b>             | 13 |
| <b>Etättyön välineitä ja valvontaa sekä kodin ja työn tasapainon hakemista</b>                                      | 15 |
| <b>Etättyön arkikäytäntöjä: työn tehostuminen, laadun paraneminen ja työt kännykässä</b>                            | 18 |
| <b>Etättyön pysyvyys tulevaisuudessa</b>  | 19 |
| <b>Lopuksi</b>  | 22 |
| <b>Lähteet</b>  | 24 |
| <b>Kuviot</b>   | 26 |

|  |    |
|--|----|
| Kuvio 1. Etätöitä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti keväällä ja kesällä 2020 tehneet.   | 26 |
| Kuvio 2. Etätöitä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti syksyllä 2020 tehneet.  | 26 |
| Kuvio 3. Etätöiden ennakkosuunnitelman tarve työnantajalle.  | 27 |
| Kuvio 4. Miten työnantaja valvoo etätöiden tekemistä.  | 27 |
| Kuvio 5. Miten työnantaja valvoi työn tekemistä ennen etätöitä.  | 28 |
| Kuvio 6. Työhön liittyvän valvonnan muutos etätöihin siirtymisen myötä.  | 28 |
| Kuvio 7. Työnantajan luottamuksen muutos työsuoritusta kohtaan etätöihin siirtymisen jälkeen.  | 29 |
| Kuvio 8. Onko etätöiden tekeminen tehostanut työntekoa?  | 29 |
| Kuvio 9. Miten etätöiden tekeminen on muuttanut arkista työpäivää? Mikä muuttanut eniten?  | 30 |
| Kuvio 10. Oliko etätöissä tarvittavien työvälineiden käyttöönotto helppoa?   | 30 |
| Kuvio 11. Olivatko kaikki työvälineet käytössäsi heti etätöihin siirryttäessä?   | 31 |
| Kuvio 12. Oliko käytössä erillinen työtila tai työpöytä etätöitä varten?   | 31 |
| Kuvio 13. Millaista työtä ajattelee tekevänsä viiden vuoden kuluttua?  | 32 |
| Kuvio 14. Kuinka pitkään voi ajatella jatkavansa etätöissä?  | 32 |
| <br>   |    |
| Taulukko 1. Vastaajien jakaumat iän, sukupuolen, koulutuksen ja talouden yhteenlaskettujen bruttotulojen suhteen.  | 8  |
| <br>   |    |
| Taulukko 2. Etätöitä v. 2020 tehneet ja pysyvästi etätö-malliin haluavat, arvioitu vaikutus työmatkaliikenteeseen oletuksella että 50% työmatkaliikenteestä on henkilöautoliikennettä. | 33 |

Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Tutkimus etätyöstä ja sen järjestymisestä keväällä ja syksyllä 2020.

## **Tiivistelmä**

**Miten Suomi selvisi äkillisestä etätyöhön siirtymisestä ja etätyön tekemisestä vuonna 2020? Miten etätyöhön siirtyminen tapahtui, entä miten työnantajan ja työntekijän välisiä, työn valvontaan ja työnantajan määräämisoikeuksiin liittyviä työsuhteen ulottuvuuksia käsiteltiin etätyöhön siirtymisessä? Meitä kiinnosti mm. myös se, lisääntyikö työnantajan työntekijöihin kohdistama valvonta ja työntekijöiden raportointivelvollisuus etätyötilanteessa, sekä yleisemmin se, miten etätyön tekeminen sujui, kun etätyön tekeminen jatkui oletettua kauemmin ja pidempään – ja jatkuu edelleen.**

**Pandemia on tuonut esille työn tekemiseen liittyviä uusia jakolinjoja: etätyö on digitalisaation myötä mahdollisuus monelle, muttei kaikille. Pandemia on myös mahdollistanut uudenlaista etätyön aseman ja paikan hahmottelua keskeisenä osana ”uutta normaalia”: digitaalisuus mahdollistaa etätyöyhteydet, työn ja vapaa-ajan uudellinen yhdistäminen voi joustavoittaa työntekoa, ja työmatkaliikenteen vähentyminen tuottaa myönteisiä ympäristövaikutuksia. Tutkimuksemme mukaan mm. vahva luottamus työnantaja-työntekijäsuhteissa loi perustan hyvin ja helposti sujuneelle siirtymiselle etätyöhön sekä etätöiden sujuvuudelle suomalaisessa yhteiskunnassa.**

Tutkimme työssäkäyvän väestön etätyöhön siirtymistä etätyöhön ja etätyön tekemistä Covid-19 pandemian aiheuttamassa yhteiskunnallisessa poikkeustilanteessa kevään ja syksyn 2020 aikana. Olemme kiinnostuneita työn autonomisuudesta, työn valvonnasta sekä uusista teknologioista osana työn tekemistä. Nostamme esille kaksi aineistossamme kiinnostavasti esille nousevaa seikkaa: luottamuksen työntekijä-työnantaja –suhteiden muotoaan muuttavana perustana ja digitalisaation merkityksen etätyön sujuvuuden pohjana.

Tutkimuksemme mukaan 31 % suomalaisista teki jo ennen pandemiaa pääosin paikkariippumatonta työtä ja kertoi käyttävänsä yli 80 % työajastaan työtehtäviin, jotka eivät olleet sidotut tiettyyn yhteen tai useampaan työskentelypaikkaan. Kansainvälisesti vertaillen ”normaalioloissa” paikkariippumatonta työtä tekevien osuus Suomessa, 31 %, on samansuuntainen kuin kehittyneiden talouksien ns. hybridityön ja etätyön osuus työssäkäyvästä väestöstä. Kokonaan paikkariippumatonta työtä tekevät tutkimuksemme mukaan yleisimmin 30-34 vuotiaat korkeakoulutetut, jotka toimivat asiantuntijatehtävissä, ylempinä toimihenkilöinä tai toimihenkilötehtävissä. Korkeakoulutetut naiset työskentelivät useimmiten kokoaikaisesti etätyössä, korkeakoulutetut miehet työskentelivät useimmiten osan viikkoa, 3-5 päivää, etätyössä.

Poikkeusolojen aikana, keväällä 2020, 45 % suomalaisista teki tutkimuksemme mukaan etätöitä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti. Heistä 32 % oli tehnyt etätöitä säännöllisesti ja 13 % oli tehnyt etätöitä epäsäännöllisesti kevään ja kesän 2020 aikana. 55 % ei tehnyt tai ei voinut tehdä lainkaan etätöitä kevään tai kesän 2020 aikana työnsä luonteen vuoksi (Kuvio 1).

Miten etätyöhön siirtyminen tapahtui keväällä 2020? Tiivistetysti: tutkimuksemme mukaan valtaosa etätyötä tehneistä koki etätyön tekemiseen siirtymisen tapahtuneen hyvin helposti, eikä etätyön tekemisestä tarvinnut erikseen sopia työnantajan kanssa. Siirtymä työpaikoilta etätöihin koettiin helpoksi ja vaivattomaksi silloin kun työssä oli edes joitakin elementtejä jotka mahdollistivat mielekkään etätyön. Etätöihin siirtymisen helppous ja sujuvuus sekä työvälineiden toimivuus ja työtila kotona selittivät vastaajien halukkuutta jatkaa etätöissä pysyvämmin, pandemian jälkeen.

Etätyön tekeminen väheni hieman syksyllä 2020 kevään ja kesän etätyötä tehneiden määriin verrattuna. Syksyllä etätöitä teki vajaat 40 % kaikista vastaajista. Säännöllisesti etätöitä syksyllä teki 28 % vastaajista, ja epäsäännöllisesti 12 % vastaajista. 61 % vastanneista ei tehnyt enää syksyllä 2020 etätöitä (Kuvio 2).

Etätyönteon sujuvuuteen liittyi myös se, että ylivoimaisesti suurimman osan työntekijöistä (91 %) ei tarvinnut esittää etätyönä tehtävään työhön liittyvää ennakkosuunnitelmaa työnantajalle (Kuvio 3). Työnteko vain siirtyi työpaikalta kotiin ja jatkui niin normaalisti kuin mahdollista. Erityisen kiinnostavaa on, että etätyöhön siirtyminen ja etätöiden jatkuminen ei kyselymme perusteella ole vaikuttanut negatiivisesti työnantajan luottamukseen työsuoritusta tai työntekijää kohtaan vaan pikemminkin päinvastoin. Nämä yhdistettynä muihin etätyön myönteisiin seikkoihin lisäävät yhdessä etätyön kiinnostavuutta jopa pysyvänä ratkaisuna (Kuviot 8, 9, 14).

Kun kysyimme vastaajilta sitä, onko työnantajan luottamus pysynyt ennallaan, kasvanut vai vähentynyt etätöiden myötä, vastaukset vahvistivat oletuksiamme: yli 80 % vastasi kysymykseen neutraalisti tai myönteisesti: kaikista vastaajista 75 % koki luottamuksen pysyneen ennallaan ja 7 % koki luottamuksen jopa kasvaneen etätyöskentelyn myötä. Vain 3 % kaikista vastanneista koki työnantajansa luottamuksen omaa työsuoritusta kohtaan jostain syystä vähentyneen etätyöhön siirtymisen jälkeen. (Kuvio 7).

Kysyimme miten etätyötä ja etätyön tekemistä valvotaan työnantajan taholta. 45 % ilmoitti, ettei heidän tekemäänsä etätyötä valvota lainkaan ja tästä joukosta suurimman osan kohdalla kyse oli tavanomaisen työn tekemisen jatkumisesta, vain työn tekemisen paikka siirtyi kotiin. (Kuviot 4, 5, 6). Saamamme vastaukset kertovat vahvasta luottamuksen asteesta suomalaisessa työelämässä: tärkeintä on, että työt sujuvat, eikä työn valvontaa ollut työnantajan taholta koettu tarpeelliseksi lisätä tai erikseen järjestää etätyöolosuhteissa.

**Tulkintamme on, että etätyöhön siirtymisen helppous johtui yleisesti ottaen kolmesta seikasta: yleisestä luottamuksesta yhteiskunnan rakentajana ja erityisestä luottamuksesta työnantaja-työntekijäsuhteissa, poikkeuslain pakottavasta luonteesta sekä digitalisaation luomasta vahvasta perustasta etätöiden sujumiselle.**

## Johdanto

**Miten Suomi selvisi äkillisestä etätyöhön siirtymisestä ja etätyön tekemisestä vuonna 2020? Miten etätyöhön siirtyminen tapahtui, miten työnantajan ja työntekijän välisiä, työn valvontaan ja työnantajan määräämisoikeuksiin liittyviä työsuhteen ulottuvuuksia käsiteltiin etätyöhön siirtymisessä. Meitä kiinnosti mm. se, lisääntyikö työnantajan työntekijöihin kohdistama valvonta ja raportointivelvollisuus etätyötilanteessa, sekä yleisemmin se, miten etätyön tekeminen sujui, kun etätyön tekeminen jatkui oletettua kauemmin ja pidempään – ja jatkuu edelleen? Pandemia on tuonut esille työn tekemiseen liittyviä uusia jakolinjoja: etätyö on digitalisaation myötä mahdollisuus monelle, muttei kaikille. Pandemia on myös mahdollistanut uudenlaista etätyön aseman ja paikan hahmottelua keskeisenä osana ‘uutta normaalia’: digitaalisuus mahdollistaa etätyöyhteydet, työn ja vapaa-ajan uudenvuoden yhdistäminen voi joustavoittaa työntekoa, ja työmatkaliikenteen vähentyminen tuottaa myönteisiä ympäristövaikutuksia.**

Tutkimme työssäkäyvän väestön etätyöhön siirtymistä etätyöhön ja etätyön tekemistä Covid-19 pandemian aiheuttamassa yhteiskunnallisessa poikkeustilanteessa kevään ja syksyn 2020 aikana. Olemme kiinnostuneita työn autonomisuudesta, työn valvonnasta sekä uusista teknologioista osana työn tekemistä. Nostamme erityisesti esille kaksi aineistossamme kiinnostavasti esille nousevaa seikkaa: luottamuksen työntekijä-työnantaja –suhteiden muotoaan muuttavana perustana ja digitalisaation merkityksen etätyön sujuvuuden perustana.

Korona-pandemian aikana etätyöhön on kohdistunut laaja huomio ja useita pienillä tai vinoilla aineistoilla esitettyjä tuloksia etätyöstä ja yksilöiden sopeutumisesta on esitetty. Myös työyhteisön näkökulma on korostunut useissa etätyöhön kohdistuneissa selvityksissä. Kysymykset työsuhteisiin liittyvän valvonnan ja kontrollin järjestämisestä etätyön aikana eivät ole vielä tähän mennessä saaneet laajaa huomiota, vaikka niillä on keskeinen merkityksensä sille, miten työnteosta sovitaan ja miten etätöitä tehdään.

Meitä kiinnostivat paitsi pandemian myötä dramaattisesti muuttunut etätyö, myös etätyön tekemisen yleisyys ja laajuus, etätyön järjestelyihin ja käytännön tekemiseen liittyvät keskeiset valvonnan ja kontrolliin kysymykset sekä kotona tehtävän etätyön käytännön järjestelyihin liittyvät kysymykset. Erityisesti meitä kiinnostivat etätyöhön ja etätyön tekemiseen liittyvät valvonnan ja kontrollin muodot sekä etätyön valvonnan järjestämisen tavat teknisen valvonnan ja luottamuksen näkökulmista. Luottamusta eri tyyppisten työsuhteiden perustana, ja osana työn tekemisen yhteyttä on tutkittu varsin laajasti ja monipuolisesti eri tyyppisesti työhön ja työn teoreettisiin näkökulmiin liittyen (mm. Richter & Näswall 2019, Gallie 2011, Pyöriä 2011, Kovalainen 2004, Mishra 1997).

Tutkimme em. kysymyksiä väestötasoisesti tehdyllä kyselyllä. Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin loka-marraskuussa 2020 Taloustutkimuksen toimesta. Verkossa toteutettuun kyselyyn vastasi yhteensä 1518 henkilöä. Vastaajista miehiä oli 763 ja naisia 755.<sup>1</sup>

| <i>Ikäluokka</i>  |   |  |                                   | <i>Sukupuoli</i>  |                             |
|---|---|--|-----------------------------------|-------------------|-----------------------------|
| <i>18–29</i>  | <i>30–44</i>                                    | <i>45–59</i>                                 | <i>60–64</i>                      | <i>Mies</i>       | <i>Nainen</i>               |
| 278   | 398   | 445  | 397                               | 763               | 755                         |
| <i>Koulutus</i>   |   |  |                                   |                   |                             |
| <i>perus-<br/>/kansakoulu</i>                           | <i>ammatti-/<br/>tekn.koulu/<br/>ylioppilas</i> | <i>opisto<br/>/ ammatti-<br/>korkeakoulu</i> | <i>yliopisto/<br/>korkeakoulu</i> |                   |                             |
| 94  | 539   | 466  | 419                               |                   |                             |
| <i>Talouden yhteenlasketut bruttotulot vuodessa (€)</i> |   |  |                                   |                   |                             |
| <i>alle 20.000</i>                                      | <i>20.001–<br/>40.000</i>                       | <i>40.001–<br/>60.000</i>                    | <i>60.001–<br/>80.000</i>         | <i>yli 80.000</i> | <i>En halua<br/>vastata</i> |
| 246   | 328   | 292  | 231                               | 229               | 192                         |

Taulukko 1: Vastaajien jakaumat iän, sukupuolen, koulutuksen ja talouden yhteenlaskettujen bruttotulojen suhteen.

## **Millainen työ on etätöitä, paikkariippumatonta työtä tai paikkaan sidottua työtä? Käsitteitä ja käytäntöjä.**

Työtä koskeva murros niin sisältöjen kuin tekemisen paikkojen suhteen on ollut käynnissä globaalisti jo varsin pitkään, ja eri maissa viimeistään vahvan infrastruktuurin ja digitaalisten työvälineiden sekä verkossa työn tekemisen yleistyessä (Poutanen, Kovalainen & Rouvinen 2020). Pandemia pakotti globaalisti nopeaan työn käytäntöjen muuttamiseen. Meitä kiinnosti erityisesti se, miten poikkeukselliseen tapaan tehdä töitä, ja nopeasta siirtymisestä etätöihin selvittiin suomalaisessa työelämässä. Nopean siirtymän taustalla on globaalisti vaikuttamassa pitempiäaikainen, osaksi digitalisaation tuottamana työn joustavoittamisen trendi, jolla oli merkitystä siihen, miten ja millä tavalla työnteon siirtymät työpaikalta kotiin onnistuivat eri maissa. Koska työ siirtyi kotiin, myös kodilla, asumisen muodoilla ja yhteiskunnan infrastruktuurilla on oma merkityksensä, jonka jättäminen pois tarkasteluista tuottaa vaillinaisen kuvan siitä, miten Covid-19 pandemian aikana etätöihin siirryttiin.

Työn aika- ja paikkasidonnaisuus on vähentynyt teknologian kehityksen myötä ja digitaalisuus on jatkuvasti kasvattanut niin etätöiden kuin yleisemmin paikkariippumattoman työn käytännön ratkaisujen kehittymistä. Paikkariippumattoman työn mahdollistavat toimivat tekniset ratkaisut kuten kestävä infrastruktuuri, nopeat verkot, yhteiset sähköiset työtilat ja ennen muuta toimivat

<sup>1</sup> Raportissa esitetään iän, sukupuolen, koulutuksen ja ammattiaseman suhteen edustavat tulokset.



mobiilisovellukset. Tekniset ratkaisut eivät kuitenkaan yksin riitä vaan ne edellyttävät hyvien etätyökäytäntöjen kehittämistä. Paikkariippumattomalle työlle on keskeistä, että työn luonne ei sido työtä tiettyyn fyysiseen työpisteeseen tai esimerkiksi paikkakuntaan.

Etätyö on perinteisesti ymmärretty tavaksi käyttää työnantajan mahdollistamia työnteon joustoja (mm. Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016), kuten liukumia tai kotona tehtäviä yksittäisiä työpäiviä. Tällöin etätyö on määritelty työn pääasiallisen suorituspaikan ulkopuolella tehtävänä satunnaisena tai toistuvana työpäivänä, ja suorituspaikka on esimerkiksi kotona. Työsuoritus ei perinteisesti ole ollut esimerkiksi yksinomaan verkossa tehtävää työtä. Tämän perinteisen työnteon ja työsopimuksen sisältämän yhdessä paikassa tehtävän työn käsityksestä lähtevän määritelmän tilalle on tullut jo jonkin aikaa sitten käsitys työstä joustavana, aikariippumattomana ja paikkariippumattomana työnä, jota tehdään pääosin verkossa ja verkon kautta.

Paikkariippuva työ on tyypillisesti henkilöllisiin palveluihin, rakentamiseen tai kuljetuksiin liittyvää työtä. Terveyspalvelut, sairaanhoito, henkilölliset palvelut, opetustehtävät, teollisuustuotannon ja kuljetussektorin työt sisältävät tyypillisesti tiettyyn suorituspaikkaan kytkeytyviä töitä (laboratoriotyöt, valmistusprosesseihin liittyvät työt, sairaanhoitoon liittyvät työt, tuotannolliset työt), mutta näilläkin sektoreilla on myös työtehtäviä, joita voidaan hoitaa virtuaalisesti etätyönä (virtuaaliopetus, puhelinvastaanotto, järjestelmien valvontatyöt, etävastaanotto).

Yleisimmillään etätyö (remote work) määritellään työksi ja työjärjestelyksi, jota voidaan tehdä pääasiallisen työpaikan ulkopuolella. Mm. Työ ja terveys 2012 -tutkimuksessa etätyö oli määritelty ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016). Tämän määritelmän mukaisten tietojen vertailtavuus omien tulostemme kanssa olisi määritelmän osalta periaatteessa mahdollista.

Ajallinen muutos vuonna 2012 kerätyn aineiston ja oman aineistomme välillä on kuitenkin suuri: kahdeksassa vuodessa sekä itse työhön, että ennen muuta työn tekemisen infrastruktuuriin liittyvät teknologiset ratkaisut ja toiminnat ovat kehittyneet niin että tulosten vertailu ei ole mielekäästä teknologisten harppauksien vuoksi. Teknologian kehitys ja digiloikka ovat siis johtaneet monenkin etätyömääritelmän nopeaan vanhentumiseen. Sekä työntekijöiden että työnantajien asenteissa on tapahtunut hyvin nopeita muutoksia, jotka näkyvät myös tässä raportissa esiteltävissä tutkimustuloksissa. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi globaalilla pandemialla on merkittävä etätyön käsitettä laajentava merkitys.

Covid-19-pandemia on paitsi valtava globaali terveysriski, myös globaalisti taloutta radikaalisti muuttava tekijä. Pandemia muutti työn tekemisen mahdollisuuksia ja kenttää globaalisti kertaheitolla, jo pitkään käynnissä olleen teknologisen kehityksen ohella. Pandemia pakotti niin työntekijät kuin työnantajat miettimään työtä ja sen tekemistä uudella tavalla, ja luomaan hyvin nopeasti uusia työn tekemisen käytäntöjä ja malleja. Yksilötasolla työntekijöistä tuli lähes yhdessä yössä kotoa käsin työskenteleviä, etätyötä ja paikkariippumatonta työtä tekeviä työntekijöitä, elleivät he joutuneet tekemään työtään paikan päällä tai joutuneet lomautetuiksi tai työttömiksi. Talouden tasolla on jo ennustettu että useimmilla toimialoilla tapahtuu peruuttamattomia muutoksia tuotantotavoissa ja -logiikoissa, mutta syntyy myös uusia yrityksiä uusien toimintatapojen myötä (Susskind ym. 2020).

Näistä edellä mainituista syistä tulostemme vertailu aiempiin laajoihin, ennen pandemiaa tehtyihin suomalaista etätyötä koskeviin tutkimustuloksiin ei ole mielekäästä muuten kuin suuntaa antavasti. Kansainväliset vertailut tuottavat ongelmia vertailukelpoisuuden suhteen usein erilaisten työn sääntelyn ja sopimisen mekanismien sekä käytössä olevien teknologisten ratkaisujen vuoksi. Nostamme seuraavassa muutamia havaintoja Suomessa tehdyistä etätyötä ja erityisesti paikkariippumatonta työtä koskeneista selvityksistä, sekä uusimmasta kansainvälisestä tutkimuksesta.

Yleisen etätyömääritelmän lisäksi työnantajilla on käytössä tarkkojakin määrittelyjä sille, mikä työ ja millaisin kriteerein on luokiteltavissa etätyöksi, mikä paikkariippumattomaksi työksi. Etätyö-terminä viittaa usein siihen, että työn sisältö olisi jossain tietyssä paikassa. Erityisesti asiantuntijatyön sisältöä ei kuitenkaan pitäisi olla määrittämässä fyysinen paikka, jonne työntekijä menee, elleivät koneet, laitteet, asiakkaat tai esimerkiksi tietoturvallisuus erityisesti sitä vaadi, vaan työn sisältö, mitä työntekijä tekee.

Työn sisältöjen ja paikkariippumattomuuden painotukset ovat saamassa jalansijaa mm. valtion ja kuntien paikkariippumattoman työn suunnittelussa teknologisten ratkaisujen ja järjestelmien kehittymisen myötä. Suomessa esimerkiksi Määttän (2020) valtion virastojen paikkariippumattoman työn tilaa koskeneessa selvityksessä valtion virastoissa lähtökohtana pidetään sitä, että paikkariippumattomassa työssä työsuorituksen sijainnilla ei ole merkitystä eikä tehtävän luonne sido työtä erityisesti yhteen tiettyyn työpisteeseen. Tämä on myös tavallisin paikkariippumattoman työn määritelmä. Monipaikkaisen työn määritelmässä painotetaan puolestaan useiden työpisteiden merkitystä ja niiden tarjoamia mahdollisuuksia etätyön työsuorituksen mahdollistajana, esimerkiksi tietoverkkojen tai ohjelmien käytettävyyden tai tietoturvakysymysten vuoksi.

Työnantaja voi ilmaista esimerkiksi omissa turvallisuusohjeissaan, millaisissa puitteissa työntekijä voi valita työskentelypaikkansa. Esimerkiksi valtion virastoissa työn tekemisen paikan valitsemista voivat rajoittaa viraston ohjeiden lisäksi myös muut säädökset ja ohjeet kuten esimerkiksi tietoturvaohjeet, jotka saattavat säädellä työn monipaikkaistumista. Em. valtion virastojen selvityksessä on pohdittu etätyötä, paikkariippumatonta työtä ja työn monipaikkaisuutta valtion virastoissa ja todettu, että vaikka valtion virastojen etätyöohjeessa todetaan, että toiminnan luonne ja tehtävät ratkaisevat miten työt organisoidaan, suurena esteenä voivat olla tietotekniset ratkaisut, esimerkiksi kuntien ja valtion välillä ei ole yhteisiä tietoliikennetarkaisuja (Määttä 2020; Ikonen & Reina 2019). Yhteisten tietojärjestelmä- ja ohjelmistoratkaisujen puute estää tehokkaasti paikkariippumattoman työnteon ja parhaimmillaankin edistää vain monipaikkaisen työympäristöjen kehittymistä. Kysymys paikkariippumattomuuden mahdollisuuksista on siis mitä vahvimmin työnantajien digitaalisten toimintaympäristöjen ja tarjolla olevien työvälineiden kysymys.

Etätyötä pidetään tapana organisoida työtä, ja sen keskeisinä tunnusmerkkeinä pidetään sitä, että työ joka voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään tietotekniikan avulla varsinaisen työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona tai vaikkapa työnantajan järjestämissä tiloissa. Etätyötä voidaan tehdä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti eikä etätyöhön liittyvää sopimista työnantajan ja työntekijän välillä aina tarvita muodollisesti. Yhtenä tulevaisuuden työtä ja sen kiinnostavuutta työkoskevana menestystekijänä onkin pidetty sitä, miten vahvasti työnantaja on

sitoutunut edistämään ja tukemaan paikkariippumatonta työtä. Tällä seikalla on merkittävä vaikutuksensa myös uusien kansainvälisten tulosten mukaan (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska 2021, Kniffin ym. 2020). Paikkariippumattomassa työssä työnantaja aktiivisesti tukee ja rakentaa tietoverkkonsa ja käyttöjärjestelmänsä sekä tekniset työkalut että työpaikan käytännöt (kokoukset, tapaamiset, ym.) tukemaan työtä, jota voidaan tehdä paikasta riippumattomana työnä.

## **Kuka Suomessa tekee etättyötä, paikkariippumatonta työtä ja paikkaan sidottua työtä?**

Covid-19-pandemia muutti työelämän pelisääntöjä nopeasti, mutta paikkariippumaton työ oli Suomessa tuttua etenkin suurelle osalle asiantuntijatyötä tekeviä työntekijöitä. Selvitimme kyselyssämme sitä, kuinka ison osuuden työajastaan työssäkäyvät käyttävät työtehtäviin, jotka eivät ole sidottu työskentelypaikkaan, ja joita on mahdollista tehdä muualla kuin fyysisellä työpaikalla.

Tutkimuksemme mukaan 31 % suomalaisista teki jo ennen koronaa pääosin paikkariippumatonta työtä ja kertoi käyttävänsä yli 80 % työajastaan työtehtäviin, jotka eivät olleet sidottu fyysisesti yhteen tai useampaan työskentelypaikkaan. Kansainvälisesti vertaillen Suomen luku, 31 %, on samansuuntainen kuin raportit kehittyneiden talouksien ns. hybridityön ja etättyön osuuksista työssäkäyvästä väestöstä osoittavat. Mm. McKinseyn raportissa kehittyneiden talouksien digitaalisesti tehtävän (etä)työn arvio on kolmasosa työssäkäyvästä väestöstä, kun sen osuus kehittyvissä talouksissa globaalisti on vain n. 15% (Kiina, Intia) (Lund ym. 2021, 13).

Kokonaan paikkariippumatonta työtä tekevät tutkimuksemme mukaan yleisimmin 30-34 vuotiaat korkeakoulutetut naiset ja miehet, jotka toimivat asiantuntijatehtävissä, ylempinä toimihenkilöinä tai toimihenkilötehtävissä. He työskentelevät suurimmaksi osaksi Helsingissä ja Uudellemaalla. Paikkariippumattoman työn osuus on kasvamassa Suomessa kuten muuallakin, ja vaihtelee ikäluokittain: kaikista 18–29- ja 30–44-vuotiaista viidennes ilmoitti tekevänsä täysin paikkariippumatonta työtä, koulutuksesta ja ammattiasemasta riippumatta, kun taas vanhimmasta ikäluokasta (60–64-vuotiaat) kokonaan paikkariippumattomasti työskenteli huomattavasti pienempi joukko, vain noin kymmenesosa.

Poikkeusoloihin siirtyminen tapahtui maaliskuussa 2020, ja poikkeuksellisesti rauhan oloissa sovellettavissa oleva valmiuslaki sekä sen rajoitukset otettiin käyttöön maaliskuun 17. päivä 2020. Valmiuslain soveltamisen ehdot eivät enää kahden kuukauden jälkeen täyttyneet ja niinpä valmiuslain soveltamisesta luovuttiin kesäkuussa 2020, jonka jälkeenkin rajoituksia jotka koskivat mm. kokoontumisia ja yleisötilaisuuksia, oli käytössä. Poikkeusolojen ja valmiuslain sekä alueellisesti eriytyvien rajoitusten vaikutukset näkyvät myös tuloksissamme. Viimeistään poikkeusoloihin siirtymisen myötä maaliskuussa 2020, mutta jo aiemmin etättyöstä oli tullut yksi tehokas ratkaisu, jolla pandemian leviämistä väestötasolla hillittiin.

Kyselymme tuloksista käy ilmi, että etättyön tekeminen väheni hieman syksyllä 2020, poikkeusoloista luopumisen jälkeen, kevään ja kesän etättyötä tehneiden määriin verrattuna.

Syksylläkin etätöitä teki teki kuitenkin noin 40 % kaikista vastaajista. Säännöllisesti etätöitä syksyllä teki 28 % vastaajista, ja epäsäännöllisesti etätöitä teki 12 % vastaajista. 61 % vastanneista ei enää syksyllä 2020 ollut etätöissä. Säännöllisesti etätöitä tekevien määrä oli keväästä 2020 syksyyn 2020 tullessa laskenut 4 prosenttiyksikköä ja epäsäännöllisesti tekevien määrä yhden prosenttiyksikön verran. Vastaavasti etätöitä tekemättömien määrä oli syksyyn mennessä noussut 55 %:sta 61 %:iin (Kuviot 1 ja 2).

## **Etätöiden mahdollisuus erottelee työntekijöitä pandemian aikana<sup>2</sup>**

Etätöiden mahdollisuus erottelee vahvasti työntekijöitä. 45 % suomalaisista oli tutkimuksemme mukaan tehnyt etätöitä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti kevään ja kesän 2020 aikana. Heistä 32 % ilmoitti tehneensä etätöitä säännöllisesti ja 13 % mainitsi tehneensä etätöitä epäsäännöllisesti kevään ja kesän 2020 aikana. Hieman yli puolet, 55 %, ei tehnyt tai ei voinut tehdä lainkaan etätöitä kevään tai kesän 2020 aikana työnsä luonteen vuoksi. (Kuvio 1).

Etätöiden määrissä esiintyy selvästi alueellisia eroja: kevään ja kesän 2020 aikana säännöllistä etätöitä tehtiin eniten Helsingin ja Uudenmaan alueella ja vähiten Pohjois- ja Itä-Suomessa. Näitä eroja selittävät mm. alueiden väestö- ja elinkeinorakenteiden erot ja työssäkäyvän väestön sijoittuminen eri toimialoille.

Pandemia on tuottanut uusia jakoja työn tekemisen tavoissa: työssäkäyvä väestö jakautuu kahteen ryhmään. Vajaa kolmannes vastanneista ei pysty lainkaan tekemään paikkariippumatonta työtä tai etätöitä. Paikkaan sidottuun työhön on vuoden aikana selkeästi vahvemmin kytkeytynyt myös työssä tapahtuva mahdollinen COVID-19-altistus. Täysin paikkaan sidottu työ on usein esimerkiksi terveydenhoitoalan ja sairaanhoidon työtä jossa terveystaloustieteellisen tutkimuksen mukaan altistusriski on kohonnut ainakin kahdessa terveydenhuollon ammattiryhmässä (lähihoitajat ja kodinhoitajat sekä sairaanhoitajat) tai esimerkiksi kuljetusalan, teollisuuden tai rakentamisen suorittavaa työtä (Helsinki GSE Tilannehuone 1.4.2021), joissa altistusriski on kohonnut useissa ammattiryhmissä.

Analyysin perusteella paikkariippuva työ on tavallisinta matalasti koulutettujen (49 %) ja vanhimman ikäryhmän (42 %) keskuudessa, mutta tähän joukkoon kuuluu myös korkeakoulutettuja työntekijöitä, tyypillisesti terveydenhuollon aloilla, kuten sairaalassa ja hoitolaitoksissa työskentelevät. Paikkaan sidottu työ on jonkin verran tavallisempaa naisten (36 %) kuin miesten (25 %) keskuudessa. Naisvaltaiset palvelualan työpaikat ja naisvaltaiset terveydenhuoltoalan ja koulutussektorin työpaikat selittävät sukupuolten välistä eroa erityisesti

---

<sup>2</sup> Kuten toteamme, paikkariippumaton työ ja sen mahdollisuus eivät aina tarkoita samaa kuin etätö ja etätöiden mahdollisuus. Olemme kysyneet vastaajilta paikkariippumattoman työn tekemisestä ja etätöiden tekemisestä. Käytämme tässä raportissa etätö-terminä paikkariippumattoman työn synonyyminä.

paikkasidonnaisen työn kohdalla. Miesten paikkasidonnaiset työt ja työtehtävät liittyvät lähinnä rakennus- ja korjaustoimialoihin, kuljetusalaan sekä teollisuustuotantoon.

COVID-19-pandemian aikana etätyö on mahdollistanut osalle työntekijöistä uusia työn tekemisen tapoja ja käytäntöjä, joita ei aiemmin ollut kokeiltu, tai joiden kokeiluun ei ole ollut tarvetta. Usealle, jo ennen pandemiaa paikkariippumatonta työtä tekevälle etätyöhön liittyvät työn tekemisen tavat ja käytännöt kehittyivät nopealla tahdilla kevään ja kesän 2020 aikana. Videokokouksia ja –palavereja työpaikkojen kokousvälineistöissä käyttäneet siirtyivät käyttämään Teamsia ja Zoomia työpaikan, kollegoiden, asiakastapaamisten, kokousten ja koulutuksen yhteydenpidon välineinä.

Tutkimuksemme perusteella säännöllinen tai epäsäännöllinen etätyö on hyvin koulutettujen, ylempien toimihenkilöiden työtä, mutta myös alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ammateissa etätyö on mahdollista. Johtavissa tehtävissä toimivat, ylemmät toimihenkilöt, asiantuntijat ja muut toimihenkilöt jatkoivat syksyllä etätyöskentelyä (Kuviot 1 ja 2).

Työssäkäyvien keskuudessa etätyö on selvästi yleisempää korkeakoulutetuilla (74 %) ja suurituloisimmilla (70 %) kuin muilla koulutus- ja tulotasoilla. Vähiten etätöitä tekivät ensimmäisen ja toisen asteen koulutuksen saaneet, joista vain noin neljännes teki etätöitä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti kevään ja kesän 2020 aikana. Suurituloisimmat työskentelivät kokoaikaisesti etänä useammin kuin pienituloisimmat. Yrittäjänä toimivien vastaajien etätyön yleisyyttä koskevat vastaukset eivät ole aineistossamme tilastollisesti yleistettäviä. Vastanneista yrittäjistä vain pieni osa pystyi toimimaan etänä ja silloinkin vain osan viikkoa.

Poikkeusoloihin siirtyminen tapahtui maaliskuussa 2020, ja poikkeuksellisesti rauhan oloissa sovellettavissa oleva valmiuslaki sekä sen rajoitukset otettiin käyttöön maaliskuun 17. päivä 2020. Valmiuslain soveltamisen ehdot eivät enää kahden kuukauden jälkeen täyttyneet ja niinpä valmiuslain soveltamisesta luovuttiin kesäkuussa 2020, jonka jälkeenkin erillisiä rajoituksia, jotka koskivat mm. kokoontumisia ja yleisötilaisuuksia, oli käytössä. Poikkeusolojen ja valmiuslain sekä alueellisesti eriytyvien rajoitusten vaikutukset näkyvät myös tuloksissamme. Viimeistään poikkeusoloihin siirtymisen myötä maaliskuussa 2020 mutta jo ennen sitä, etätyöstä oli tullut yksi tehokas ratkaisu, jonka avulla hillittiin pandemian leviämistä väestötasolla.

Etätyön tekeminen väheni hieman syksyllä 2020, poikkeusoloista luopumisen jälkeen, kevään ja kesän etätyötä tehneiden määriin verrattuna. Syksyllä etätöitä teki hieman vajaat 40 % kaikista vastaajista. Säännöllisesti etätöitä syksyllä teki 28 % vastaajista, ja epäsäännöllisesti etätöitä teki 12 % vastaajista. 61 % vastanneista ei tehnyt enää syksyllä 2020 etätöitä (Kuvio 2).

## **Kun Suomi sulkeutui maaliskuussa 2020, luottamus loi perustan etätöihin siirtymisen sujuvuudelle**

Poikkeusolojen mittakaava oli merkittävä ja koko maata ja kaikkia toimintoja koskeva poikkeustila valmiuslain käyttöönoton myötä oli äkillinen, epidemian vuoksi tarpeellinen mutta raju toimenpide koskiessaan koko yhteiskuntaa ja sen eri tehtäviä ja osa-alueita. Merkittävältä

osin Suomi ”sulkeutui” kun valmiuslain mahdollistamien toimenpiteiden täytäntöönpanoja otettiin käyttöön maaliskuussa 2020. Sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöihin kohdistui kevään 2020 aikana paineita nopeasti luoda sekä hyviä käytäntöjä että kestäviä malleja etätyön tekemiselle ja pandemiarajoitusten myötä pandemian työsuojelulliselle hoitamiselle.

Valmiuslain ja sen keinovalikoiman käyttöönotto keväällä 2020 loi täysin uudenlaisen tilanteen suomalaisessa yhteiskunnassa, talous ja työelämä mukaan lukien, vaikka valmiuslain nojalla onkin tarkoitus rajoittaa kansalaisten oikeuksia ja normaalia elämää vain, jos se on välttämätöntä väestön suojaamiseksi. Vuonna 2020 käytössä olleen valmiuslain tarkoituksena on Suomessa poikkeusoloissa suojata väestöä sekä turvata sen toimeentulo ja maan talouselämä ([Valmiuslaki \(1552/2011\)](#)). Valmiuslain lähtökohtana ja sen käyttöönoton perustana on ns. pakottava tarve, ja siksi sen käyttöönotto valtioneuvoston esittämänä välineenä ei ollut täysin yksinkertaista. Lain ollessa voimassa päättävältä useista, esimerkiksi koulujen, päiväkotien ja kirjastojen sulkemisista, tai ihmisten liikkumisen rajoittamisesta siirtyi valtioneuvostolle ja osin ministeriöille. Valmiuslaki toi täten mukanaan lukuisan joukon keinoja puuttua nopeasti suomalaisen yhteiskunnan toimivuuteen, mikäli tarve ilmenee.

Työlainsäädännössä lähtökohtana tiivistetysti on, että työnantaja työnjohdollisesti määrää mitä, missä, milloin ja miten työt tehdään. Työnantaja määrää työjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella missä työt suoritetaan myös muuttuneissa olosuhteissa. Valmiuslain nojalla annettu asetus (18.3.2020) antoi työnantajille mahdollisuuden mm. poiketa työaika- ja vuosilomia koskevista järjestelyistä. Tätä oli tarpeen käyttää mm. terveydenhuollossa ja yhteiskunnalle välttämättömän perusinfrastruktuurin ylläpidossa. Valmiuslaki asettaa yleisesti ottaen myös uusia velvoitteita työnantajille, mm. tartuntariskien arvioinnin osalta ja esimerkiksi työpaikalla tapahtuvan altistumisriskin suhteen. Valtioneuvoston periaatepäätöksellä kevään toimenpiteisiin kuului mm. se että 6.5.2020 etätyösuositusta jatkettiin toistaiseksi, ja sittemmin lokakuussa 2020 jatkettu etätyösuositus, jossa suositeltiin mahdollisimman laajasti etätyötä, jatkui koko syksyn 2020 ja on edelleen käytössä tätä kirjoitettaessa (26.03.2021). Hallituksen etätyösuositus on koskenut niin julkisen sektorin työpaikkoja kuin myös yksityisiä työpaikkoja eikä siitä ole nähty tarvetta poiketa myöhemmilläkään suosituksilla.

Olemme tutkimuksessamme kiinnostuneita siitä, miten työn valvontaan liittyvät seikat hoidettiin työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa etätyöhön siirtymisen nopeassa vaiheessa keväällä 2020, sekä etätyön tekemisen vakiintuessa ”uudeksi normaaliksi” syksyn 2020 aikana. Kysyimme etätyötä tehneiltä mm. sitä miten työnantaja valvoo etätyön tekemistä pandemian aikana (Kuvio 4) sekä sitä, miten työnantaja valvoi työntekoa ennen etätyöhön siirtymistä (Kuvio 5).

Oletamme, että kevään ja syksyn 2020 aikana uudeksi ”normaaliksi” vakiintunut tilanne on jatkunut samanlaisena myös talven 2020 ja koko kevään 2021 ajan. Etätyöhön siirtyminen ja sen koettu tapa, etätyön vaikutukset työntekoon ja työntekijätason arvio etätyöhön siirtymisestä ja etätöiden sujuvuudesta kertovat merkittävältä osin yhteiskunnan ja työmarkkinoiden toimivuudesta/ toimimattomuudesta kriisitilanteissa ja poikkeusolojen aikana. Nämä seikat näkyvät myös työn valvonnassa: etätöiden myötä työn valvonta yleensä ottaen vähentyi. Tekninen valvonta, kuten digitaalinen kellokortti tai työpaikan järjestelmään kirjautumisen yhteydessä tapahtuva rekisteröinti olivat tavallisin tapa valvoa työntekoa, ja useimmiten nämä järjestelmät liittyivät mm. työtuntien, loma-aikojen ja liukumasaldojen rekisteröintiin (Kuviot 4, 5 ja 6).

Miten etätyöhön siirtyminen tapahtui keväällä 2020? Tiivistetysti: tutkimuksemme mukaan valtaosa etätyötä tehneistä (77 %) koki etätyön tekemiseen siirtymisen tapahtuneen hyvin helposti, eikä etätyön tekemisestä tarvinnut erikseen kirjallisesti tai suullisesti sopia työnantajan kanssa (Kuvio 3). Siirtymä työpaikoilta etätöihin koettiin helpoksi ja vaivattomaksi silloin kun työssä oli edes joitakin elementtejä jotka mahdollistivat etätyön. Etätöihin siirtymisen helppous ja työvälineiden toimivuus sekä työtila kotona selittivät myös vastaajien halukkuutta jatkaa etätöissä pysyvämmin, pandemian jälkeenkin.

Tulkintamme on, että etätyöhön siirtymisen helppous johtui yleisesti ottaen kolmesta seikasta: yleisestä luottamuksesta yhteiskunnan rakentajana ja erityisestä luottamuksesta työnantaja-työntekijäsuhteissa, poikkeuslain pakottavasta luonteesta sekä digitalisaation luomasta vahvasta perustasta.

## **Etätyön välineitä ja valvontaa sekä kodin ja työn tasapainon hakemista**

Keskeinen etätyötä mahdollistava tekijä on etätyössä toimiva, riittävän vakaa laajakaistayhteys ja luotettavat tietoliikenneyhteydet kodin ja työpaikan välillä. Laajakaistayhteydet eivät Suomessa yleisesti ottaen ole ongelma: esimerkiksi muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa oli eniten laajakaistaliittymiä asukasta kohden vuonna 2019 (Traficom 2019). Suomessa käytetään myös mobiilidataa eniten pohjoismaista. Mobiilidatan suuri käyttö selittyy tiedonsiirtokäytöltään rajoittamattomien mobiili-liittymien yleisyydellä Suomessa (Traficom 2019).

Etätyöhön siirtymisen sujuvuudesta kertoo se, että etätyössä tarvittavien työvälineiden kuten ohjelmistojen käyttöönotto osoittautui pääsääntöisesti sujuvaksi: 91 % vastaajista ilmoitti työvälineiden ja ohjelmistojen käyttöönoton etätyössä olleen helppoa. Suurimmalla osalla (82 %) etätyötä tehneistä kaikki työvälineet ja ohjelmistot olivat heti käytössä etätyöhön siirtymisen myötä: samojen ohjelmien ja työvälineiden käyttö jatkui suurimmaksi osaksi keskeyttämättä paikan vaihtuessa työpaikasta kodiksi tai muuksi etätyön paikaksi (Kuviot 10-12)

Koulutustaso ja ammattiasema erottelivat jonkin verran suomalaisia etätyövälineiden käyttöönotossa: perus- tai kansakoulun käyneillä oli keskimäärin enemmän vaikeuksia työvälineiden ja ohjelmiston käyttöönotossa, heistä digitaalisten työvälineiden käyttöönoton koki helpoksi vain kolme neljästä. Heillä oli myös jonkin verran puutteita etätyössä tarvittavien työvälineiden osalta: kolmannes ilmoitti, että kaikki työvälineet ja ohjelmistot eivät olleet heti käytössä etätyön alkaessa.

Vaikka etätyöhön siirtyminen tapahtui helposti, ansiotyön tekeminen kotona hajottaa ja muuttaa useimpien etätyöntekijöiden kohdalla työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa. Uudessa työn ja yksityiselämän tasapainon hakemisessa kyse onkin usein tasapainottelusta kolmen seikan suhteen: kyse on moniulotteisista perheen ja kodin dynamiikkaan liittyvistä seikoista, työhön ja vapaa-aikaan liittyvistä ajankäytöllisistä seikoista ja myös konkreettisesta työskentelytilasta ja työvälineistä.

Erityisesti kodissa, mökillä tai etätyöpisteellä tapahtuvaan etätyöhön ja työskentelyolosuhteisiin liittyen kysyimme, oliko vastaajilla käytössä erillistä työpöytää tai työtilaa etätyön tekemistä varten. Vastauksissa oli runsaasti hajontaa: noin puolella kaikista etätyötä tehneistä oli käytössään erillinen työpöytä etätyötä varten. Erillinen työpöytä tai työtila oli useimmin käytössä niillä vastaajilla, jotka kuuluivat korkeampiin ikä-, koulutus- ja tuloluokkiin. Erillinen työpöytä tai työtila etätyön tekemiselle puuttui useimmiten perus- tai kansakoulun käyneiltä. Heistä kolme neljästä teki etätöitä myös ilman erillistä työpöytää tai -tilaa. Työn suorittamisen paikaksi valikoitui tällöin mikä tahansa kodin tila, keittiönpöydästä tai sohvapöydän kulmasta sohvaturkkaan, sänkyyn tai nojatuoliin. (Kuvio 12).

On selvää, että tilan, ajan ja esimerkiksi hiljaisuuden tarve etätyön suorittamiselle ja näiden tekijöiden puute sekoitti arkista yksityiselämää: suurella osalla suomalaisia kevään ja kesän 2020 aikana kodista tuli yhtäkkiä myös työpaikka, ja kannettavien tietokoneiden, puhelinten ja tablettien kautta työtoverit, asiakkaat, oppilaat ja jopa ventovieraat olivat yhtäkkiä läsnä kotona, 'kyläilemässä' työn vuoksi joka arkipäivä.

Kevään 2020 aikana tapahtunut nopea siirtyminen etätyöhön koko Suomessa tarkoitti monille työntekijöille konkreettisesti työn tekemisen paikan muutosta työpaikalta kotiin, mutta myös työntekijäasemaan liittyviä uudentyyppejä kysymyksiä, joita harva työntekijä oli aikaisemmin joutunut pohtimaan. Keskeinen työntekijäasemaa esimerkiksi yrittäjästä erottava seikka on työhön ja työsuoritukseen kohdistuva valvontaoikeus ja -tehtävä, joka työnantajalla työlainsäädännön perusteella on.

Etätyöhön kohdistuvaa valvontaa selvitettiin kysymällä vastaajilta etätyöhön liittyvästä valmistautumisesta, suunnitelmien laatimisesta ja ennakkoinnista. Kysyimme mm. sitä, tuliko vastaajan esittää työnantajalleen ennakkosuunnitelma etätyössä tehtävistä töistä, kuten esimerkiksi erittely työtehtävistä, aikataulusuunnitelmaa tehtäville töille tai etukäteen tai jälkikäteen esitettävä työtehtävien jäsentely etätyöaikana esimerkiksi yleisen tason viikko- tai kuukausisuunnitelman muodossa. On kiinnostavaa, että ennakkosuunnitelman esittämisvaatimus koski vain pientä osaa työssäkävivistä etätyötä tekevästä henkilöstä. Ylivoimaisesti suurimman osan (91 %) ei tarvinnut esittää etätyönä tehtävään työntekoon liittyvää ennakkosuunnitelmaa työnantajalle pandemian alussa eikä myöhemminkään etätöiden jatkuessa (Kuvio 3).

Etätyön tekeminen ei ole sidottu yhteen suorituspaikkaan, ja usealla suomalaisella oli kevään ja kesän 2020 aikana, erityisesti valmiuslain poikkeusolosuhteiden päätyttyä kesäkuussa, mahdollisuus tehdä etätöitä kesämökiltä tai vapaa-ajan asunnolta käsin. Työn suorittamiseen etätyössä ja työsuorituksen valvontaan liittyen kysyimme myös, haluaako työnantaja seurata tai tietää, missä paikassa työntekijä fyysisesti tekee etätöitä (kotipaikka, mökkikunta). Tulostemme mukaan suurimman osan vastaajista (72 %) kohdalla työnantajan ei tarvinnut tietää työntekijän fyysistä sijaintia tai sitä missä paikassa etätöitä tehdään. 15 % vastaajista raportoi oman paikka/sijaintitietonsa työnantajalle koska työnantaja halusi tietää työn suorittamisen paikan ja työntekijän sijainnin.

Työsuhteen tunnusmerkistön keskeinen, ja esimerkiksi yrittäjyydestä palkkatyön erottava lähtökohta on työnantajan määräys- ja valvontaoikeus työhön ja työsuoritukseen liittyen. Työnantajalla on oikeus määrätä mitä työtä tehdään, sekä missä, milloin ja miten työt tehdään.



Työnantaja myös määrää työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella, miten muuttuneissa olosuhteissa etätöiden tekemistä ja työsuoritusta valvotaan. Keväällä 2020 voimaan tullut poikkeuksellinen tilanne valmiuslain käyttöönoton myötä tarkoitti nopeaa siirtymistä etätöihin lähes kaikille niille, joiden työtehtävät sen mahdollistivat. Kyselymme on tehty loka- marraskuun vaihteessa 2020, ja työnantajan järjestämälle työsuorituksen valvonnalle tai valvonnan järjestämiselle olisi ollut ajallisesti riittävän pitkä mahdollisuus kevään ja kesän 2020 aikana, sekä viimeistään syksyn 2020 aikana, jos se olisi koettu tarpeelliseksi.

Kysyimme kaikilta vastaajilta sitä, miten etätöitä ja etätöiden tekemistä valvotaan työnantajan taholta. 45 % ilmoitti ettei heidän tekemäänsä etätöitä valvota lainkaan ja tästä joukosta suurimman osan kohdalla kyse oli tavanomaisen työn tekemisen jatkumisesta, vain työn tekemisen paikka siirtyi kotiin. (Kuviot 3 ja 4). Saamamme vastaukset kokonaisuudessaan kertovat vahvasta luottamuksesta suomalaisessa työelämässä: työnantajalle on tärkeintä, että työt sujuvat, eikä erityistä työn valvontaa ollut koettu tarpeelliseksi lisätä tai erikseen järjestää etätöolosuhteissa (Kuviot 4 ja 5).

Tapauksissa joissa etätöiden valvontaa esiintyi, yleisimmiksi valvontatavoiksi osoittautuivat digitaalinen kellokortti tai työpaikan järjestelmiin kirjautumisen yhteydessä tapahtuva rekisteröityminen (24 %), ja normaali viikko- tai kuukausiraportointi (23 %). Online-seuranta, eli esimerkiksi työnantajan tekemä monitorin tai näppäimistön seuranta, oli käytössä vain 3 %:lla vastaajista, ja tämä järjestelmä oli ollut työssä käytössä jo ennen etätöihin siirtymistä.

Verrattaessa työn valvontaa ennen etätöihin siirtymistä ja etätöihin siirtymisen jälkeisenä aikana, havaitaan, että työtä ja työsuorituksia on etätöinaikana valvottu kaiken kaikkiaan vähemmän, kuin ennen etätöihin siirtymistä. Kaikista vastanneista runsas kolmannes, 31 %, vastasi ettei työtä valvottu lainkaan ennen etätöihin siirtymistä, ja etätöihin siirtymisen jälkeen vastaava luku oli lähes puolet, 45 % kaikista vastanneista ilmoitti, ettei työtä valvottu lainkaan etätöiden aikana. Valvonnan määrä siis väheni etätöihin siirryttäessä ja etätöiden kasvaessa.

Työn valvontaan ja valvonnan määrään liittyen kysyttiin myös sitä, miten vastaajat ovat itse kokeneet työhön kohdistuvan työnantajan suorittaman valvonnan muuttuneen etätöihin siirtymisen jälkeen. Vain 4 % kaikista vastaajista koki, että valvonta on lisääntynyt, kun taas 72 % katsoi valvonnan pysyneen ennallaan. Perus- tai kansakoulun käyneet kokivat muita useammin valvonnan lisääntyneen, sillä heistä 11 % vastasi valvonnan lisääntyneen. Etätöihin siirtymisen jälkeen digitaalisen kellokortin tai työpaikan järjestelmään kirjautumisen yhteydessä tapahtuvan rekisteröinnin käyttö oli 9 prosenttiyksikön verran pienempi kuin ennen etätöihin siirtymistä. Etätöihin siirtyminen ei näytä vaikuttaneen negatiivisesti työnantajan luottamukseen työsuoritusta kohtaan.

Kun kysyimme vastaajilta sitä, onko työnantajan luottamus pysynyt ennallaan, kasvanut vai vähentynyt etätöiden myötä, vastaukset vahvistivat tuloksia: yli 80 % vastasi kysymykseen neutraalisti tai myönteisesti: kaikista vastaajista 75 % koki luottamuksen pysyneen ennallaan ja 7 % koki luottamuksen jopa kasvaneen. Vain 3 % vastanneista koki työnantajan luottamuksen työntekijää ja työsuoritusta kohtaan jostain syystä vähentyneen etätöihin siirtymisen jälkeen (Kuvio 7).

Työt ja tehtävät ovat eriytyneet sukupuolten mukaan, ja joitakin eroja aineistossamme on sukupuolen mukaisesti. Sukupuolten välisiä eroja tarkastellessa havaittiin, että naisten (28 %) tuli sopia työnantajansa kanssa etätöiden tekemisestä erikseen useammin kuin miesten (19 %). Useimmiten kyse oli kuitenkin ilmoitusluontoisesta asiasta, eikä erillisestä sopimisesta tai neuvottelusta. Eroja luottamuksen kokemisessa sukupuolten välillä oli myös, miehet kokivat pääsääntöisesti naisia useammin luottamuksen kasvaneen. Esimerkiksi korkeasti koulutetuista miehistä 10 % koki luottamuksen kasvaneen etätöiden aikana, kun taas korkeasti koulutetuilla naisilla vastaava luku oli vain 4 %. Korkeasti koulutetut naiset olivat myös miehiä epävarmempia siitä, miten työnantajan luottamus omaa työsuoritusta kohtaan oli mahdollisesti muuttunut.

Työlainsäädäntö asettaa työsuorituksen ja työn tekemisen valvontaoikeuden työnantajalle, ja on mahdollista, että poikkeusoloissa tähän valvontaoikeuteen liittyvät kysymykset voivat korostua, ja siten herättää negatiivisia reaktioita, vaikka edellä esitetyt tulokset eivät tätä oletusta tuekaan. Päinvastoin, etätöiden tekemisen ja työsuorituksen valvonta on vähentynyt, ja työntekijöiden mielestä heidän työnantajansa työntekijää kohtaan kokema luottamus on pysynyt tai jopa lisääntynyt, poikkeusoloista huolimatta.

Halusimme tarkentaa kuvaa siitä, miten työntekijät itse yleisesti ottaen suhtautuvat etätöiden valvontaan, kohdistuipa heihin valvontaa tai ei. Aineistomme perusteella Suomessa etätöiden valvontaan suhtaudutaan pääosin neutraalisti (64 %). Etätöiden valvontaa ajatellaan lähinnä teknisenä suorituksena, jolla on merkitystä esimerkiksi palkanmuodostuksen tai lomapäivien laskentaan. Vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. 17 % koki etätöiden valvonnan yleisesti ottaen kielteisenä ja 11 % piti etätöiden valvontaa yleisesti ottaen tarpeellisenä.

## **Etätöiden arkikäytäntöjä: työn tehostuminen, laadun paraneminen ja työt kännykässä**

Etätöihin siirtymisen myötä usea fyysisen työpaikan ja työyhteisön tavallinen arkikäytäntö muuttui kahvihetkien, lounastaukojen, palaverien ja kokoustamisen jäädessä pois työpäivän rytmityksestä. Eri ihmiset kokevat nämä työpäivien käytäntöjen muutokset eri tavoin, ja näiden objektiivinen ”mittaaminen” tai niiden merkityksellisyyden arviointi suhteessa työsuoritukseen on melko mahdotonta.

Julkisessa keskustelussa on nostettu esille työpaikan ’sosiaalinen kudelma’ ja sosiaalinen elämä sekä sen puute etätöiden aikana yhtenä etätöiden negatiivisena seikkana. Oletus tässä keskustelussa usein, hieman yksinkertaistetusti, on, että ’sosiaalinen työpaikkaelämä’ ei vie työaikaa eikä vähennä tehokkuutta vaan yksinomaan tukee työsuoritusta ja työn tekemistä työyhteisössä. Vähemmän julkisessa keskustelussa etätöiden puutteista tai hyvistä puolista on nostettu esille itse työn tekemisen sujuvuus ja työnantajan tarjoama tuki sujuvalle työsuorituksen tekemiselle etätöissä.

Näistä syistä arvioimme etätöiden tekemisen sujuvuutta ja laatua kysymällä tuen riittävyyttä, etätöissä koettua tehokkuutta ja arkisen työpäivän muutosta etätöihin siirtymisen jälkeen. On selvää, että osa etätöissäkin tehtävistä työtehtävistä on luonteeltaan ryhmässä tehtävää tiimityötä, jota voi olla vaikea siirtää etätöidenä tehtäväksi kopioksi tiimistä, kun taas osa etätöidenä tehtävästä työstä on hyvinkin itsenäistä työskentelyä edellyttävää työtä, joka ei etätö-moodista välttämättä kärsi samalla tavoin. Odotimme että vastaajien vastaukset jakautuisivat kysyessämme sitä, onko työsuoritus kärsinyt etätöissä esimerkiksi työpaikan sosiaalisten suhteiden puutteesta, vai onko oma työsuoritus tehostunut etätöidenä.

Saamamme tulokset vahvistavat omalta osaltaan luottamuksen merkitystä etätöissä. Tulostemme mukaan 43 % kaikista vastaajista koki oman työsuorituksensa tehostuneen etätöiden myötä.

Etätöiden keskustelussa työ ja koti on asetettu vastakkaisiin asemiin, mutta suurella osalla työntekijöistä työ on monipaikkaistunut jo varsin kauan aikaa sitten, ja viimeistään älylaitteet ovat tuoneet työt ja työpaikan normaaliksi osaksi kotiarkea.

Etätöiden toivat mukanaan merkittäviä myönteisiä seikkoja, joilla on vaikutusta työntekijöiden arjen ajankäyttöön. Tärkeimmiksi myönteisiksi muutoksiksi etätöissä nousivat kyselyssämme kaikkein merkittävimpänä tekijänä vastaajien mielestä 'turhan matkustamisen pois jääminen' (74 %). Työmatkustaminen, olipa kyse työpaikalle matkustamisesta tai maan sisällä tai sen ulkopuolella tapahtuvasta matkustamisesta, koettiin etätöiden osoittamien mahdollisuuksien myötä rasittavana, ja näiden matkojen poisjääminen koettiin enemmistön mielestä myönteisenä asiana.

Saman suuntaisesti lähes puolet vastaajista piti tärkeänä myönteisenä muutoksena sitä, että etätöiden mahdollisti kodin ja työn yhdistämisen entistä paremmin (47 %). Myös etätöihin liittyvä suhteellisen suuri vapaus määrittää työajat itse koettiin myönteisenä merkittävänä muutoksena (43 %). Toisaalta työasioiden koettiin olevan aina läsnä työn tekopaikan ollessa kotona (32 %) ja työnteon jonkin verran kärsivän työpaikan sosiaalisten suhteiden puuttumisen vuoksi (29 %). Osa vastaajista koki itsensä kuitenkin tehokkaammaksi työntekijäksi totuttuaan työn tekemiseen etänä (27 %). Lisäksi noin viidennes vastaajista koki turhien kokousten ja palaverien jääneen pois arkisesta työpäivästään. Tätä pidettiin myönteisenä seikkana. (Kuvio 9).

## **Etätöiden pysyvyys tulevaisuudessa**

Etätöihin ja etätöiden tekemiseen on COVID-19 pandemian aikana kohdistunut lukuisia aineistollisesti rajattuja tai vinoja, esimerkiksi ammattiyhdistysten tai työyhteisöjen kautta tehtyjä verkkokyselyitä, joiden perusteella ei ole mahdollista todeta suomalaisen työssäkäyvään väestöön yleistettynä etätöistä kovinkaan paljoa. Pyrimme laajalla, työssäkäyvää väestöä edustavalla otoksella, jonka keräsimme Taloustutkimuksen avulla, välttää ongelmaa tarkastelemalla koko työssäkäyvän väestön vastauksia etätöihin pandemian aikana. Tiedon yleistettävyyden tarve ja väestöllisesti riittävän edustava tieto on erityisen tarpeellista silloin, kun esitetään yleisiä väittämiä ja tulevaisuutta luotaavia näkökulmia esimerkiksi juuri työelämän kehityksestä ja sen suuntaviivoista.

Kyselyssämme kartoitettiin myös vastaajien näkemyksiä heidän tulevaisuudestaan ja asemastaan työelämässä. Kuten useissa työelämää koskevissa tutkimuksissa on todettu (Ojala & Pyöriä 2020), suomalainen työelämä on rakenteellisesti hyvin pysyvää. Tämä työelämän ja työmarkkinoiden pysyvyys näkyy myös tutkimusaineistossamme: kolmannes kaikista vastaajista (n= 1518) uskoo tekevänsä viiden vuoden kuluttua nykyistä palkkatyötään ja tekevänsä sitä saman työnantajan palveluksessa. Kaikista vastaajista 11 % uskoo vaihtavansa työnantajaa ja tekevänsä nykyistä palkkatyötään uuden työnantajan palveluksessa. Työssäkäyvästä väestöstä 6 % ajattelee siirtävänsä nykyisen palkkatyönsä yrittäjätyönä tehtäväksi työksi.

Työelämässä on vakauden lisäksi kuitenkin jonkin verran muutosta: Joka neljäs vastaaja miettii vaihtamista eikä usko tekevänsä nykyistä työtään viiden vuoden kuluttua, joko eläkkeelle siirtymisen, opiskelujen tai työtehtävän vaihdon vuoksi. Reilu neljännes, 27 %, ei osaa ihan tarkasti sanoa, millaista työtä ajattelee tekevänsä viiden vuoden kuluttua. Etenkin kaksi ryhmää, nuorin ikäluokka ja matalan koulutuksen ja pienituloisten ryhmä ajattelevat muita useammin, etteivät tee nykyistä työtään viiden vuoden kuluttua. Eniten epävarmuutta tulevaisuuden suunnitelmistaan työelämässä kokevat vähän koulutetut, perus- tai kansakoulun käyneet ja pienituloisimmat työntekijät, joista suurin osa ei osaa sanoa, millaista työtä ajattelee tekevänsä viiden vuoden kuluttua. (Kuvio 13).

Tutkimustuloksemme vahvistavat pandemian aiheuttamissa poikkeusoloissakin tapahtunutta nopeaa etätyöhön siirtymisen onnistuneisuutta suomalaisessa työelämässä, sekä vahvaa luottamusta, joka työnantajien ja työntekijöiden välillä vallitsee siitä, että työt sujuvat myös etänä, ja ne hoidetaan myös etänä ilman valvontaa. Tätä onnistunutta etätyökehitystä on eittämättä tukenut ns. ”suuri digiloikka”, joka on mahdollistanut työnantajille ja työntekijöille suhteellisen ongelmattomalta tuntuneen siirtymisen etätyöhön kevään 2020 aikana ja töiden jatkamisen etänä. Tämä näkyy myös saamissamme vastauksissa: suurin osa etätyötä tehneistä vastaajista haluaa jatkaa etätöissä pysyvästi (52 %) tai ainakin koronaepidemian keston ajan (29 %). Vain vajaa viidennes ei halua jatkaa etätöissä. (Kuvio 14).

Halukkuutta jatkaa etätöissä ilmenee kaikissa iän, koulutuksen ja tulojen mukaan tarkastelluissa ryhmissä, mutta etenkin 30–59-vuotiaat, korkeakoulutetut ja ylimpään tuloluokkaan kuuluvat haluaisivat jatkaa pysyvästi etätöissä vielä COVID-19-pandemian jälkeinkin.

Ajatus etätöissä jatkamisesta saa huomattavasti enemmän vastustusta perus- tai kansakoulun käyneiden keskuudessa: heistä 40 % ei halua jatkaa etätöissä. Tässä vastaajajoukossa koettiin myös eniten ongelmia etätyöhön siirtymisessä, saatiin vähiten työnantajatukea ja kohdattiin eniten ongelmia työvälineiden ja esimerkiksi tarvittavien etätyöohjelmien käytön tuessa. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että etätyö koetaan rasitteena juuri vähiten koulutusta saaneiden ja mahdollisesti etätyöhön sopimattoman työn tekijöiden joukossa.

Kun arvioimme etätyön mahdollista tulevaisuutta ja pysyvyyttä ja etätyön pysyvyyden kerrannaisvaikutuksia, voimme tarkastella niitä tämän aineistomme valossa rajallisesti. On kuitenkin selvä, että jos etätyöstä tulee pysyvämpi ilmiö yritysten ja julkisen sektorin toiminnassa, kuten vastaajat toivovat, on sillä useita vaikutuksia sekä työpaikkojen toiminnan suunnitteluun (rakennukset, toimistotilat, ns. toimistopisteet) kuin ennen muuta työmatkaliikenteeseen.

Työmatkaliikenteeseen liittyviä vaikutuksia voimme arvioida yhdistämällä toisia aineistoja tähän aineistoomme.

Olemme arvioineet Taloustutkimuksen vuonna 2019 tehdyn kyselytutkimuksen, jossa on kysytty työmatkaliikenteen liikkumistapaa, aineiston ja oman aineistomme avulla sitä, missä määrin työmatkaliikenne mahdollisesti vähenee etätyön kasvun myötä tulevaisuudessa. Aineistojen perusteella henkilöautoliikenne, joka muodostaa noin puolet työmatkaliikenteestä, tulee vähenemään noin 6%, jos etätyö toteutuu jatkossa pysyvämpänä ratkaisuna ja työnantajien tukemana toimintamallina pandemian jälkeen. Käykö niin, riippuu mm. työnantajien ratkaisuksista työn tulevaisuuden mallien, paikkariippumattoman työn edistämisen ja työn monipaikkaistumisen suhteen. Työmatkaliikenteen pysyvällä vähenemisellä on selkeästi myönteisiä vaikutuksia ilmastotavoitteiden saavuttamisen suhteen.

## Lopuksi

Tutkimuksemme tuloksista on tehtävissä kolme keskeistä johtopäätöstä. Ensinnäkin työn valvontaa koskeviin kysymyksiin saadut vastaukset osoittavat, että etätöitä tekevien suomalaisten ja heidän työnantajiansa välillä vallitsee vahva luottamus töiden sujumisesta ja työnteon sujuvuudesta myös poikkeusoloissa sekä tilanteessa, jossa kansallisesti rauhallinen pandemian vaihe olisi mahdollistanut vaatimuksen työpaikoille paluusta ainakin joksikin aikaa. Poikkeusolojen jälkeinen etätyösuositus on otettu vakavasti ja vastanneiden työntekijöiden mukaan työnantajien taholta ei ole etätöiden valvontaa lisätty etätöiden jatkuessa pitkin syksyä ja aina seuraavaan vuoteen saakka.

Etätöiden tekemistä valvotaan Suomessa vähän, eikä valvonnalle ole esitetty tarvetta, koska työt sujuvat. Työn valvonta on työntekijöiden vastausten perusteella jopa vähentynyt epidemiaa edeltävään aikaan verrattuna. Etätöihin siirtyminen ei enemmistön kohdalla edellyttänyt erillistä sopimista tai ennakkosuunnitelman tekemistä.

Valvonnan vähäisyydestä huolimatta työnantajan luottamuksen työsuoritusta kohtaan on koettu säilyneen ennallaan tai jopa parantuneen. Onkin perusteltua todeta, että työpaikoilla ja laajemmin ottaen työmarkkinoilla jo olemassa ollut ja institutionaalisesti rakentunut luottamus on kantanut ja ulottunut myös COVID-19-epidemian yli etätöihin ja sen järjestelyihin. Työntekijöille kohdistetun kyselyn perusteella emme havainneet etätöihin usein yhdistettyä valvonnan lisääntymistä suomalaisessa työelämässä. Etätöitä tekevät itse suhtautuvat myös pääsääntöisesti neutraalisti työnsä valvontaan.

Toiseksi tulokset osoittavat, että etätöiden kokemukset ovat pääosin myönteisiä ja että etätöissä ollaan halukkaita jatkamaan jopa pysyvästi myös sen jälkeen, kun COVID-19-epidemia on laantunut ja tilanne jälleen sallisi työnteon työnantajan tiloista käsin. Tämä tutkimushavainto on yhteydessä edellä mainittuun luottamukseen: kun etätöiden tekeminen sujuu ja kun kokemukset ovat pääosin myönteisiä, ja työnantajan ja työntekijän välillä vallitsee luottamus, etätöiden myönteiset puolet painavat vaakakupissa enemmän ja etätöissä ollaan valmiita jatkamaan epidemian jälkeenkin.

Kolmanneksi tuloksista havaitaan, että COVID-19:n aiheuttama nopea etätöihin siirtyminen on kuitenkin tuottanut eriytyvää kehitystä: kaikkien töiden kohdalla ei ole mahdollista siirtyä etätöihin, vaan työt on tehtävä paikan päällä. Matalasti koulutetuilla ja pienituloisilla on ollut kevään ja syksyn 2020 aikana korkeasti koulutettuja enemmän vaikeuksia etätöihin siirtymisessä ja etätöiden tekemisessä. Etenkin matalasti koulutetuilla oli muita harvemmin mahdollisuus siirtyä etätöihin epidemian alkaessa. Heillä oli muita useammin vaikeuksia etätöissä tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen käyttöönotossa ja puutteita etätöihin tarkoitetuista erillisistä työpöydistä tai -tiloista. Lisäksi he kokivat muita useammin jäävänsä etätöissä vaille riittävää tukea ja tuntevat työn tekemisen tehostuneen etätöiden myötä harvemmin kuin korkeammin koulutetut. Nämä vaikeudet heijastuvat lopulta matalammin koulutettujen halukkuuteen jatkaa etätöissä COVID-epidemian päättymisen jälkeen, sillä vain hieman yli kolmannes epidemian aikana etätöitä tehneistä perus- tai kansakoulun käyneistä voisi ajatella jatkavansa etätöissä pysyvästi.

Onko etätyö tullut jäädäkseen pandemian laannuttua? Näyttäisi siltä, että työn tehokkuuden ja työntekijöiden kokemien myönteisten seikkojen valossa näin tulee käymään. Työsuoritusten ei raportoitu kärsineen työpaikkojen sosiaalisten suhteiden tai työmatkojen puuttumisen vuoksi, vaan vastaukset kertoivat pikemminkin päinvastaista ikä-, sukupuoli-, tulo- ja koulutustausta huomioiden. Etätyö ei lamaannuttanut suomalaista taloutta tai työelämää vaan näyttää tuoneen sekä uusia käytäntöjä että tehostaneen ainakin osaa työstä.

Maailma muuttuu: digitaalinen talous on globaalisti kasvanut huimasti pandemia-aikana, ja useat kehityssuunnat globaalissa taloudessa ovat kiihtyneet globaalin keskinäisriippuvuuden kiihdyttämänä. Myös uusia jakoja osaamisen suhteen on syntynyt niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Toisaalta ylikansallinen yhteistyö on ulottunut yli kansallisvaltiörajojen erityisesti taistelussa pandemian nujertamiseksi. Digitaalisen talouden myötä työn digitalisoituminen ja työn tekemisen paikkariippumattomuus sekä työhön liittyvät uudenlaiset jaot tullevat kuitenkin kasvamaan merkittävästi myös globaalisti. Edellämainituilla tekijöillä on heijastusvaikutuksensa siihen, millä tavalla ja miten siirrytään uuteen normaaliin myös työn tekemisessä post-pandemian jälkeisenä aikana.

## Lähteet

Bulińska-Stangrecka H, Bagieńska A. (2021) The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021; 18(4):1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>.

Gallie, D. (2011) *Production Regimes, Employee Job Control and Skill Development*, published by the Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies at: <http://www.llakes.org>.

Helsinki GSE Tilannehuone (2021) Koronatartuntojen ja sairaalahoidon riskien arviointi ammatti- ja tuloryhmissä. Raportti 1.4.2021. Saatavilla: <https://www.helsinkigse.fi/corona/tilannehuoneen-raportti-koronatartuntojen-ja-sairalahoidon-riskien-arviointi-ammatti-ja-tuloryhmissa/> Luettu 2.4.2021.

Ikonen, Anna-Kaisa & Reina, Timo (2019) Valtio alueiden, alueet valtion voimavarana – Alueellistamisesta paikkariippumattomaan työhön: Alueellistamispolitiikka ja -periaatteet 2020-luvulla -selvityshenkilöhankkeen loppuraportti. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2019:15. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-251-994-8>.

Kniffin, K.M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S.P., Bakker, A.B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D.P., Choi, V.K., Creary, S.J., Demerouti, E., Flynn, F.J., Gelfand, M.J., Greer, L.L., Johns, G., Klein, P.G., Lee, S.Y., & Vugt, M. van (2020) COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*. 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>.

Kovalainen, Anne (2004) *Rethinking the revival of social capital and trust in social theory*. Teoksessa *Engendering the Social: Feminist Encounters with Sociological Theory*, toim. Barbara L. Marshall & Anne Witz. Open University Press. Lontoo.

Lund, S, Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M. & Robinson, O. (2021) *The Postpandemic economy. The future of work after COVID-19*. McKinsey Global Institute MGI. [McKinsey.com](https://www.mckinsey.com).

Mishra, A. K. (1996) Organizational responses to crisis: The centrality of trust. Teoksessa R. M. Kramer & T. R. Tyler (toim.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research*, 261–287). Thousand Oaks, CA: Sage.

Määttä, Tytti (2020) Suunta paikkariippumattomaan työhön ja entistä parempaan alueelliseen läsnäoloon. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:19. Työ- ja elinkeinoministeriö: Helsinki.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2020) *Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*. Tampere University Press: Tampere.



Poutanen, Seppo & Kovalainen, Anne & Rouvinen, Petri (2020) Digital Work and the Platform Economy. Understanding tasks, skills, and capabilities in the new era. New York: Routledge.

Pyöriä, Pasi (2011) "Managing telework: risks, fears and rules", Management Research Review, Vol. 34 No. 4, pp. 386-399. <https://doi.org/10.1108/01409171111117843>.

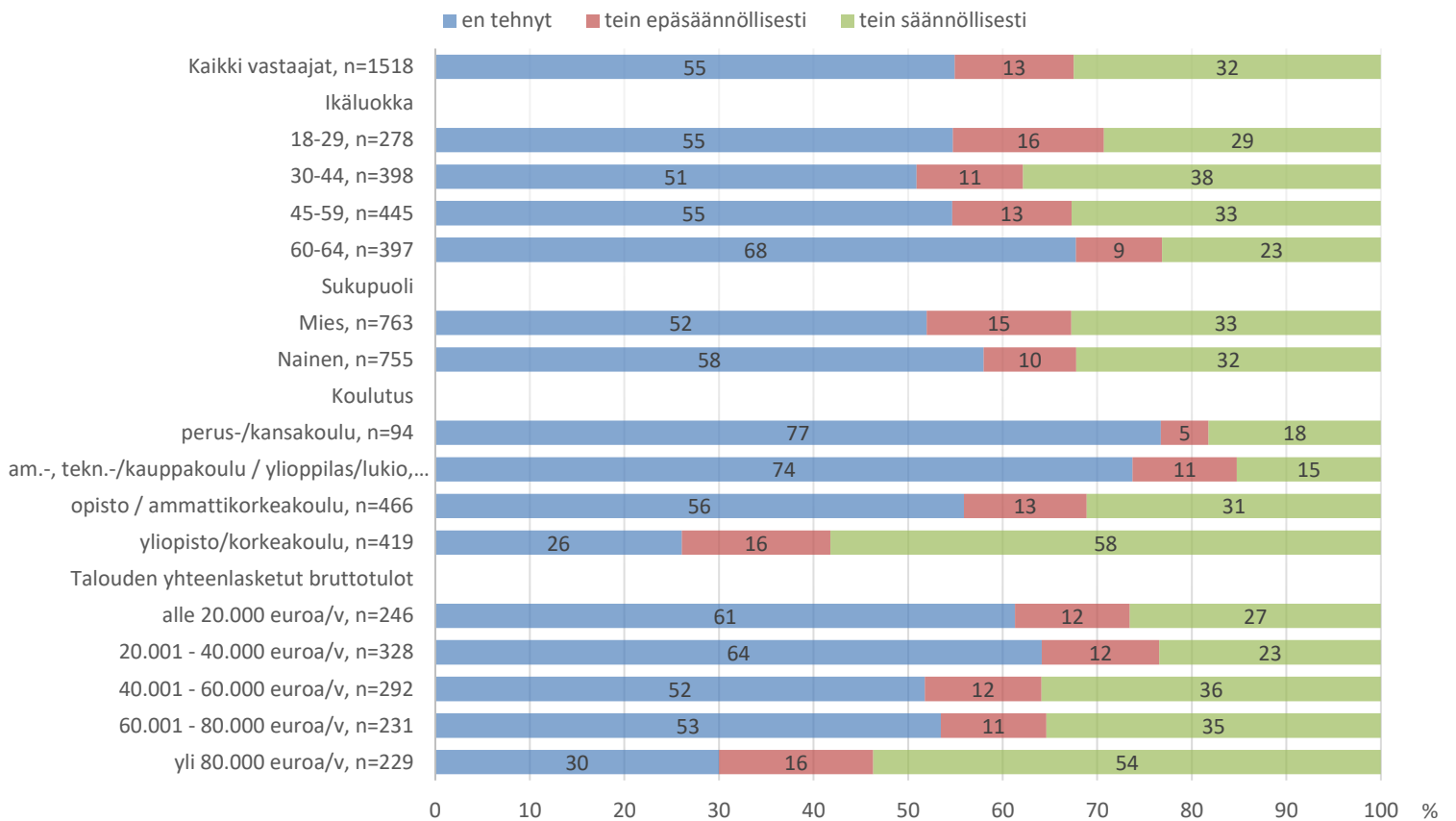
Richter, Anne & Näswall, Katharina (2019) Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being, Work & Stress, 33:1, 22-40, DOI: 10.1080/02678373.2018.1461709.

Susskind, D., Manyika, J., Saldanha, J., Burrow, S., Rebelo, S. and Bremmer, I. (2020) Life Post-Covid-19. Finance & Development, June 2020, Vol. 57, Number 2.

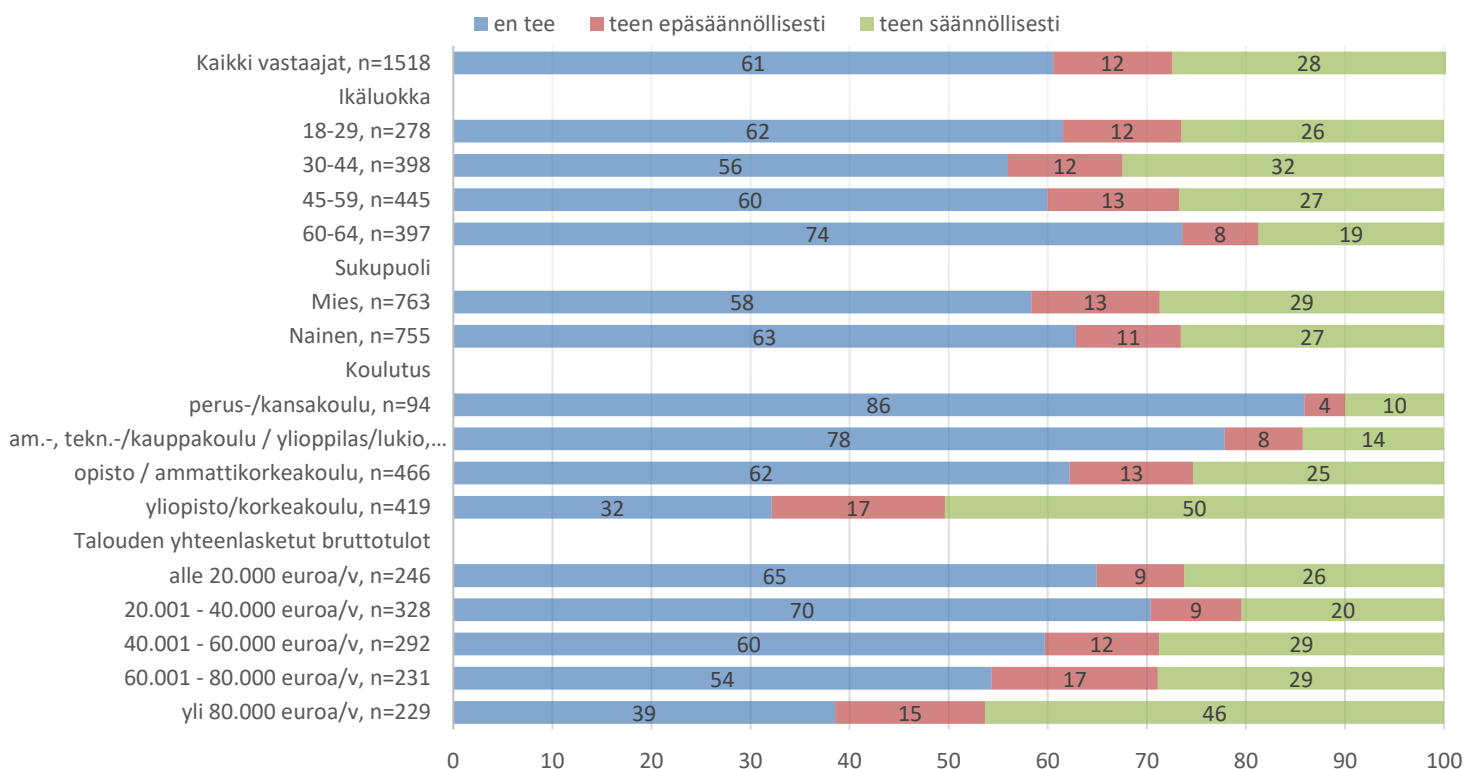
Traficom (2019) Suomi Pohjoismaiden kärjessä mobiilikehityksessä - kiinteä verkko laahaa perässä. <https://www.traficom.fi/fi/ajankohtaista/suomi-pohjoismaiden-karjessa-mobiilikehityksessa-kiinteä-verkko-laahaa-perassa>. Noudettu 26.2.2021.

Tuomivaara, Seppo & Ropponen, Annina & Kandolin, Irja (2016) Jousto-opas – Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitos: Helsinki. ISBN 978-952-261-683-8.

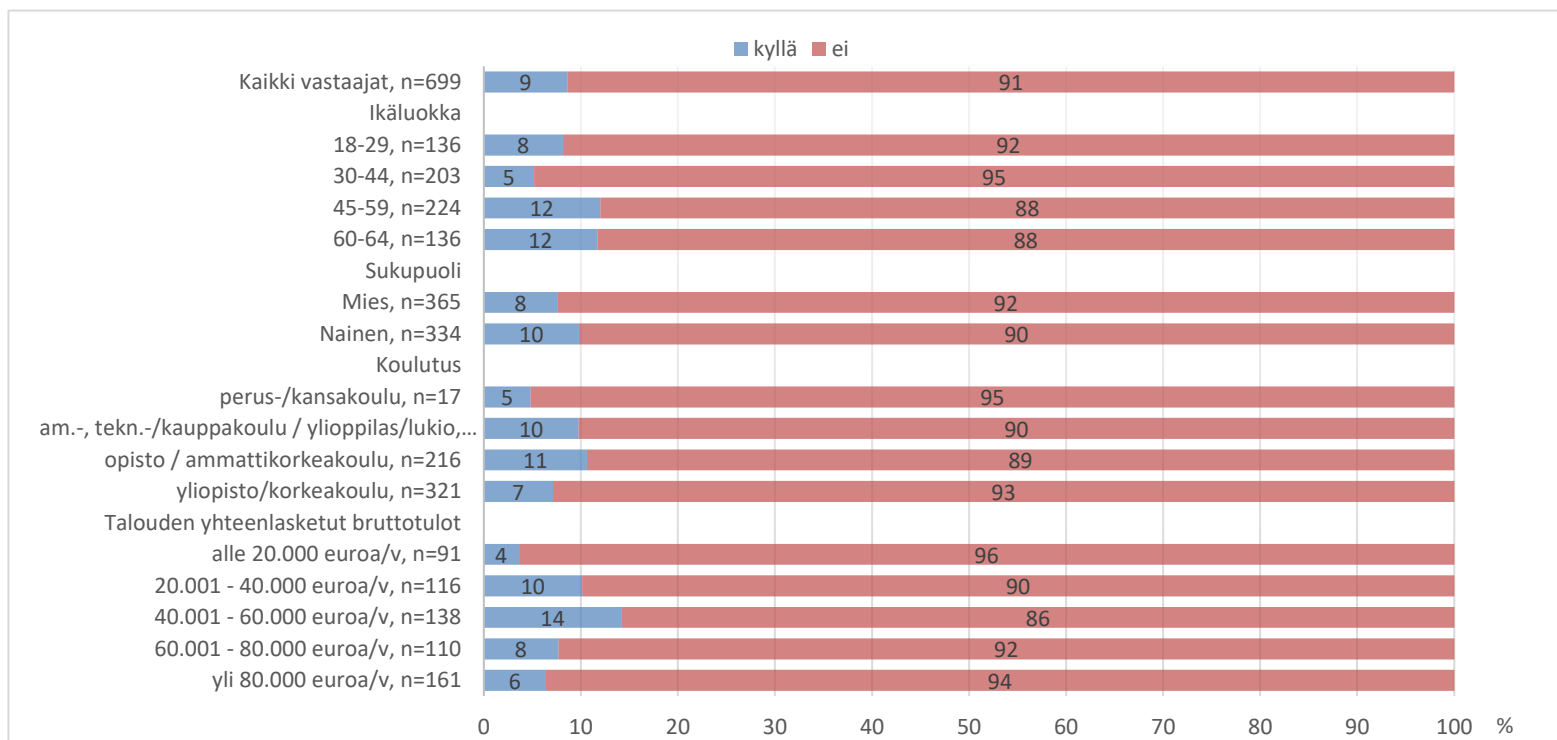
Kuvio 1. Etätöitä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti keväällä ja kesällä 2020 tehneet (N = 1518).



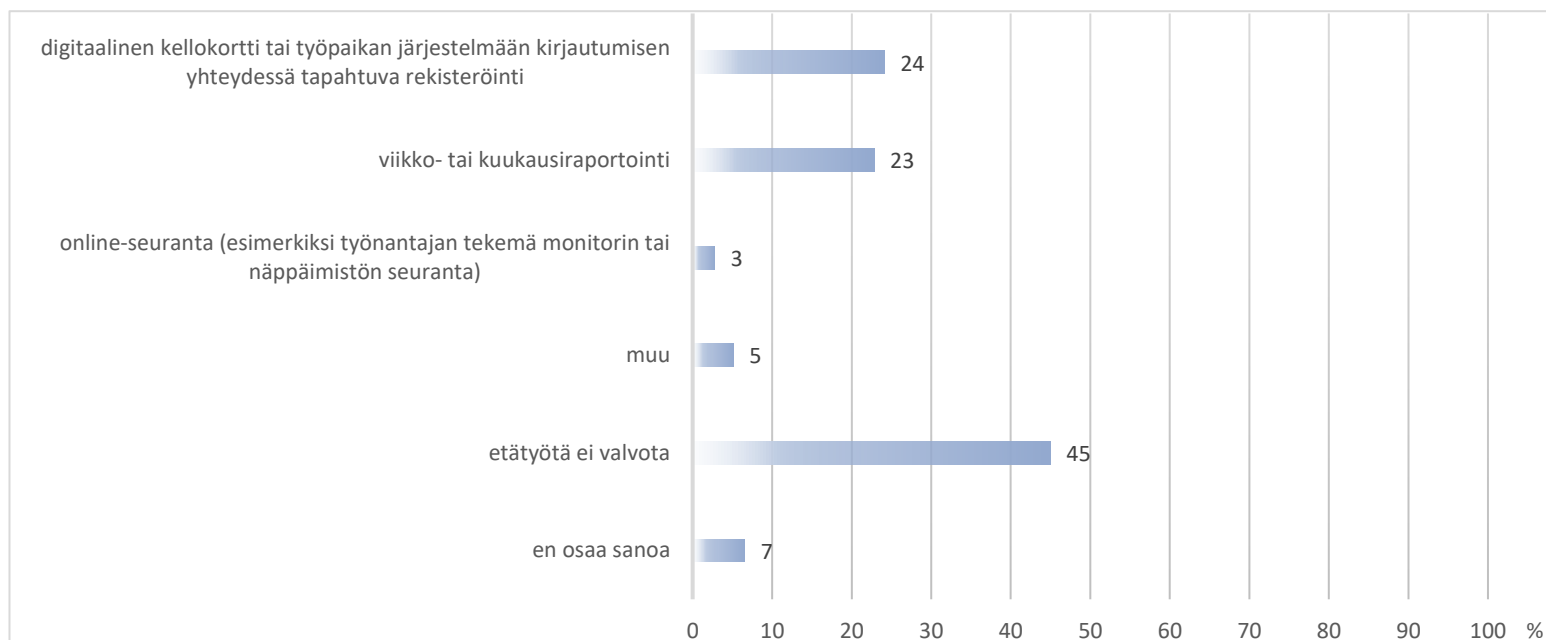
Kuvio 2. Etätöitä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti syksyllä 2020 tehneet (N = 1518).



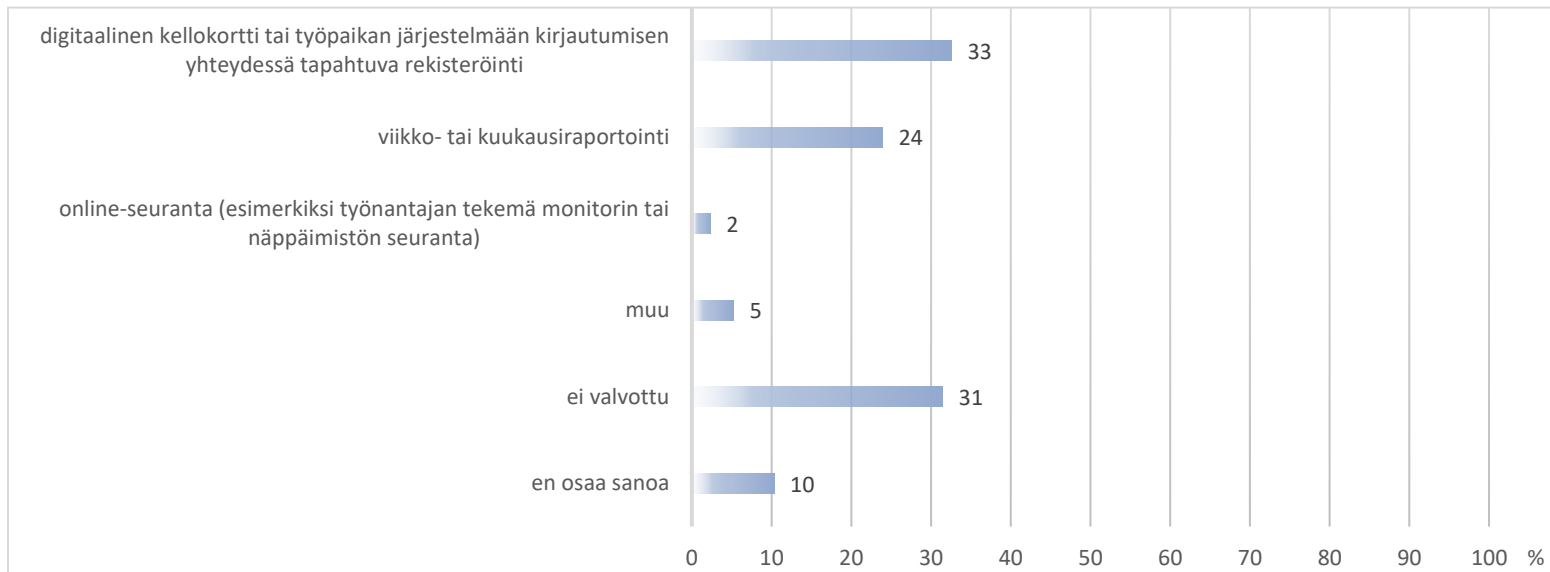
Kuvio 3. Etätöiden ennakkosuunnitelman tarve työnantajalle (N=699).



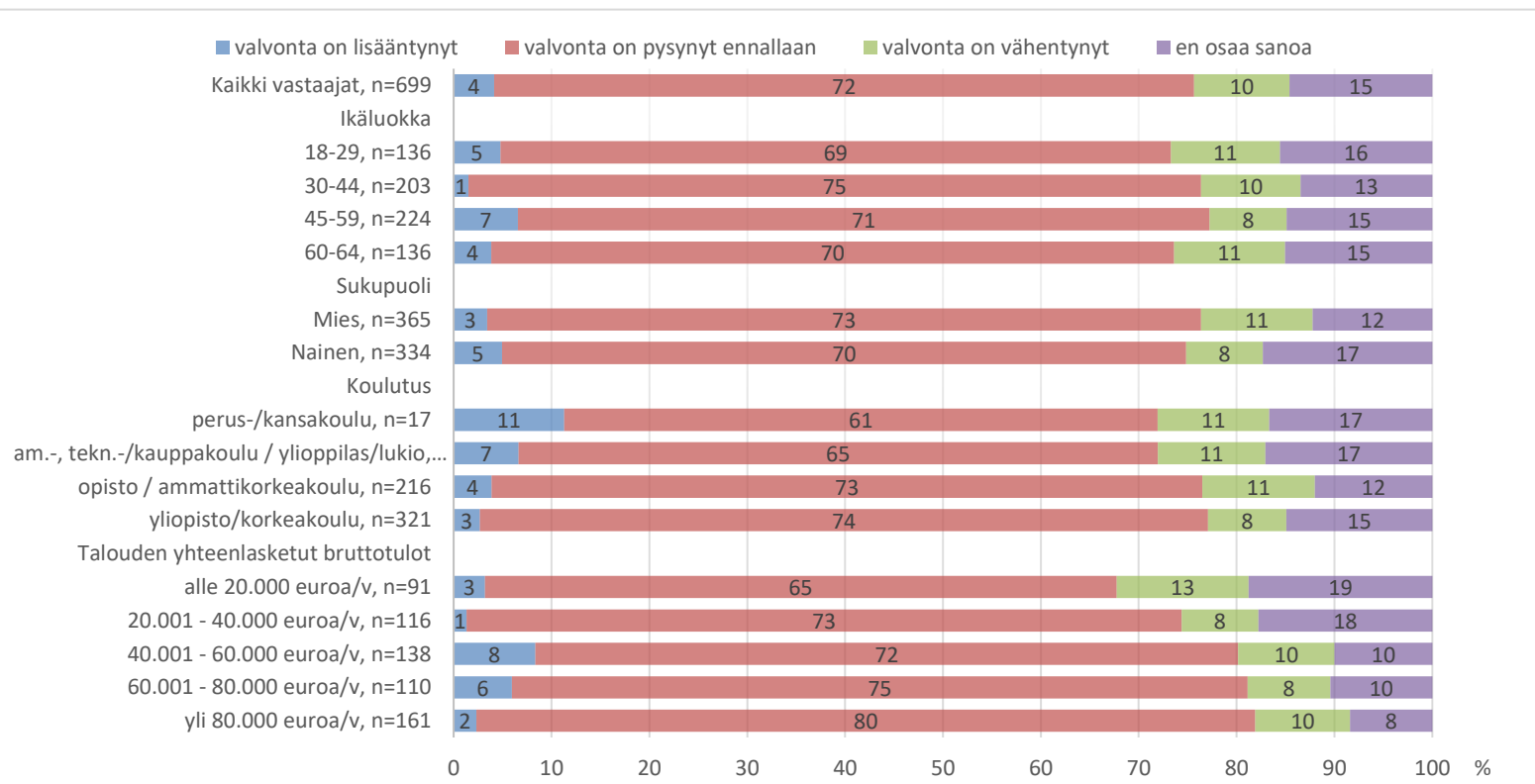
Kuvio 4. Miten työnantaja valvoo etätöiden tekemistä (N = 699).



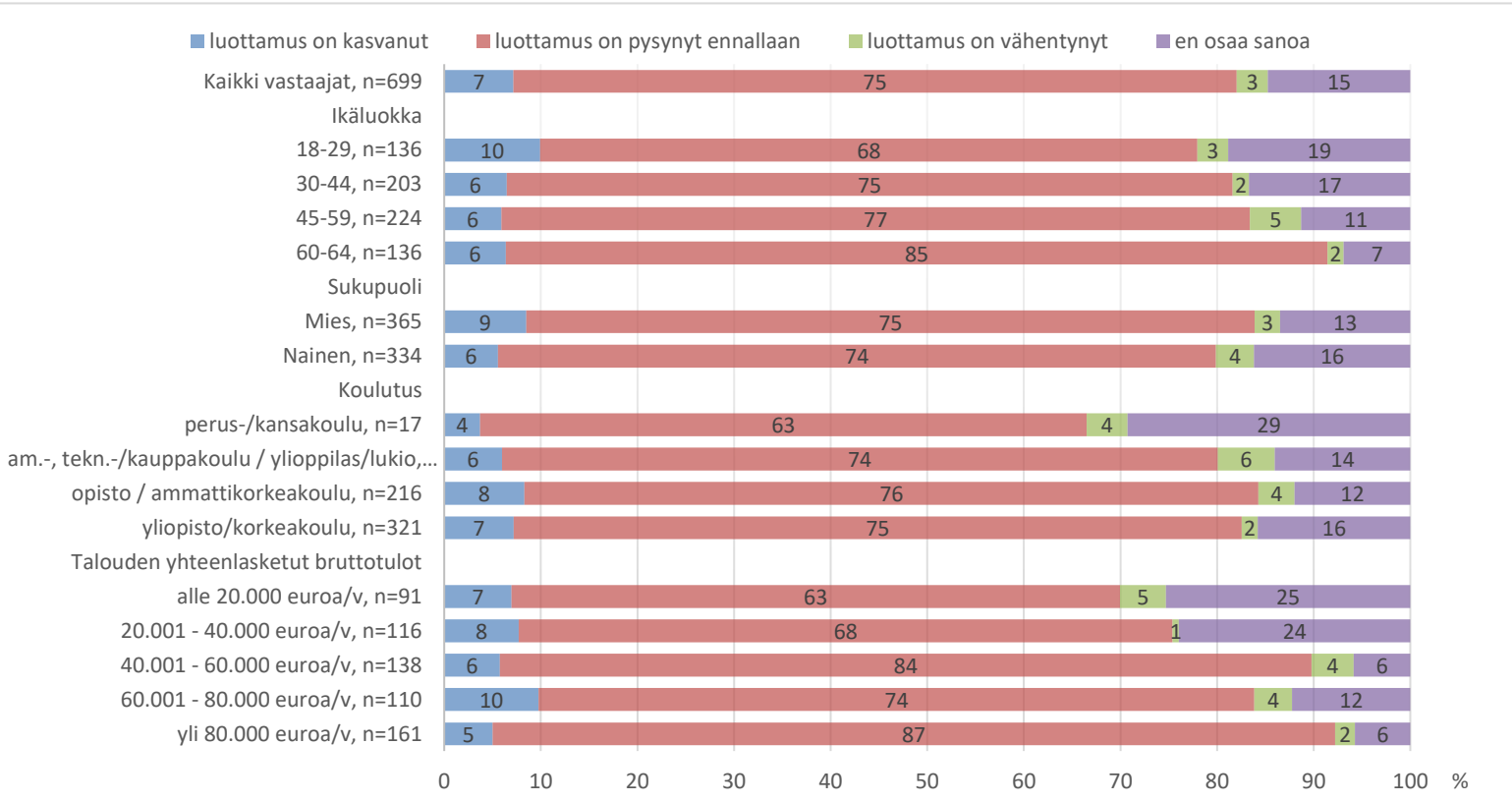
Kuvio 5. Miten työnantaja valvoi työsuoritusta / työn tekemistä ennen etätöitä (N = 699).



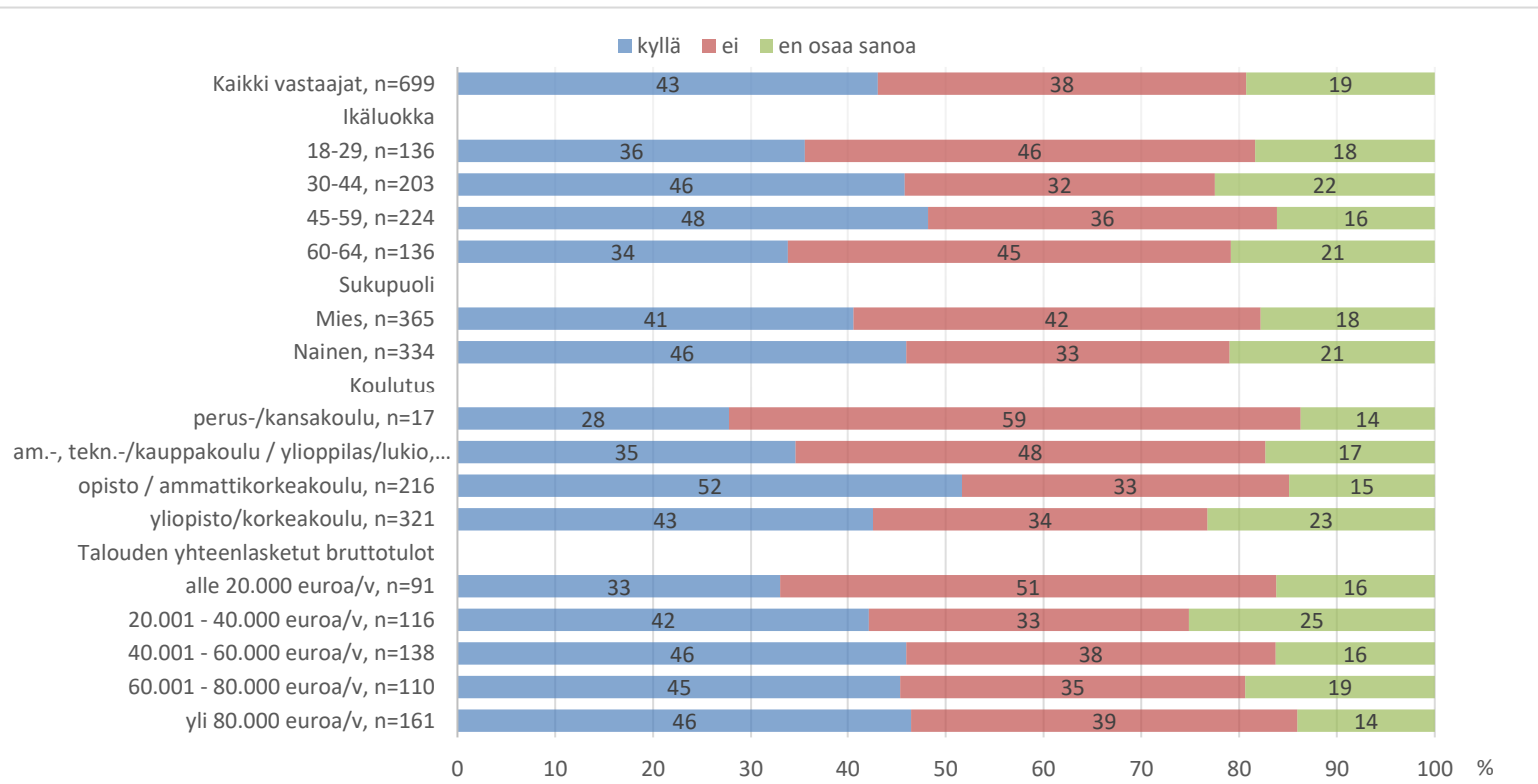
Kuvio 6. Työhön liittyvän valvonnan muutos etätöihin siirtymisen myötä (N = 699).



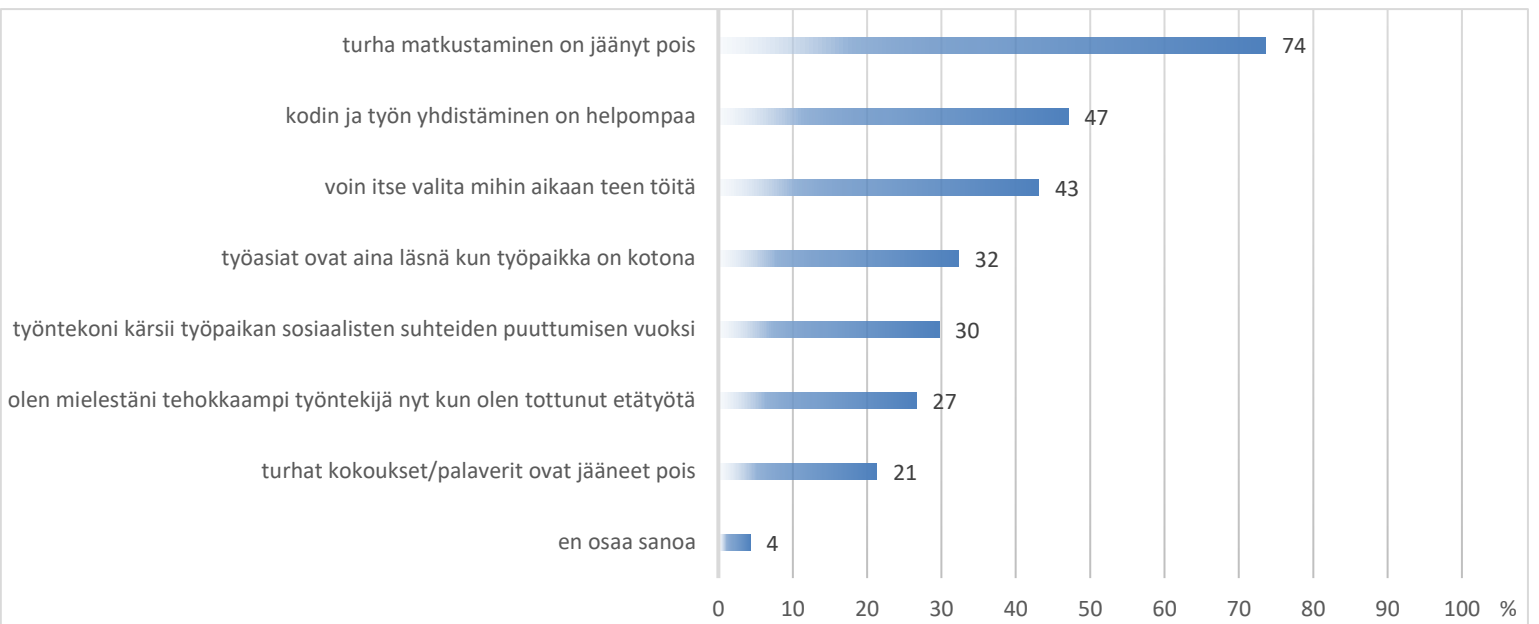
Kuvio 7. Työnantajan luottamuksen muutos työsuoritusta kohtaan etätöihin siirtymisen jälkeen.



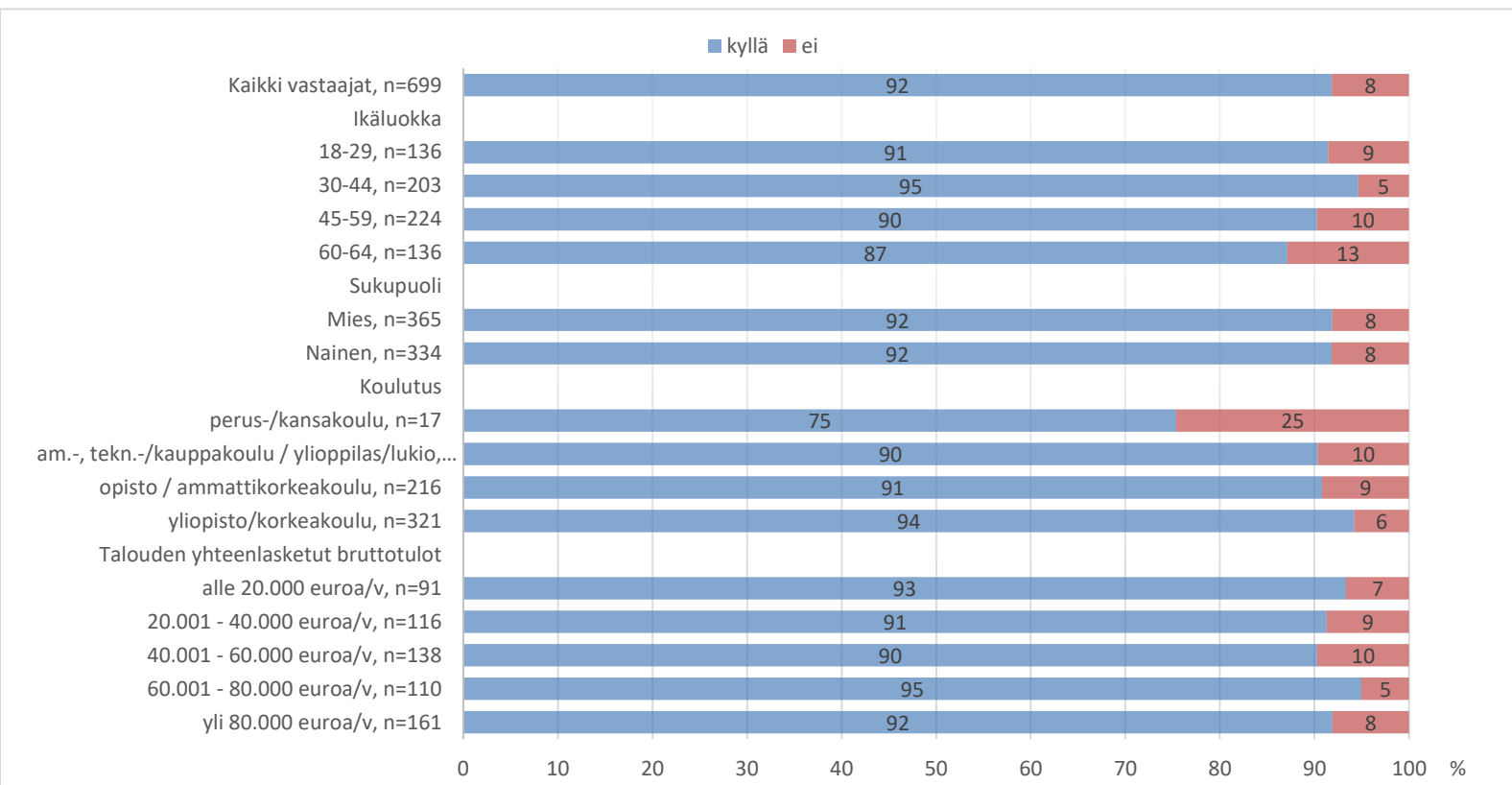
Kuvio 8. Onko etätöiden tekeminen tehostanut työntekoa (N = 699).



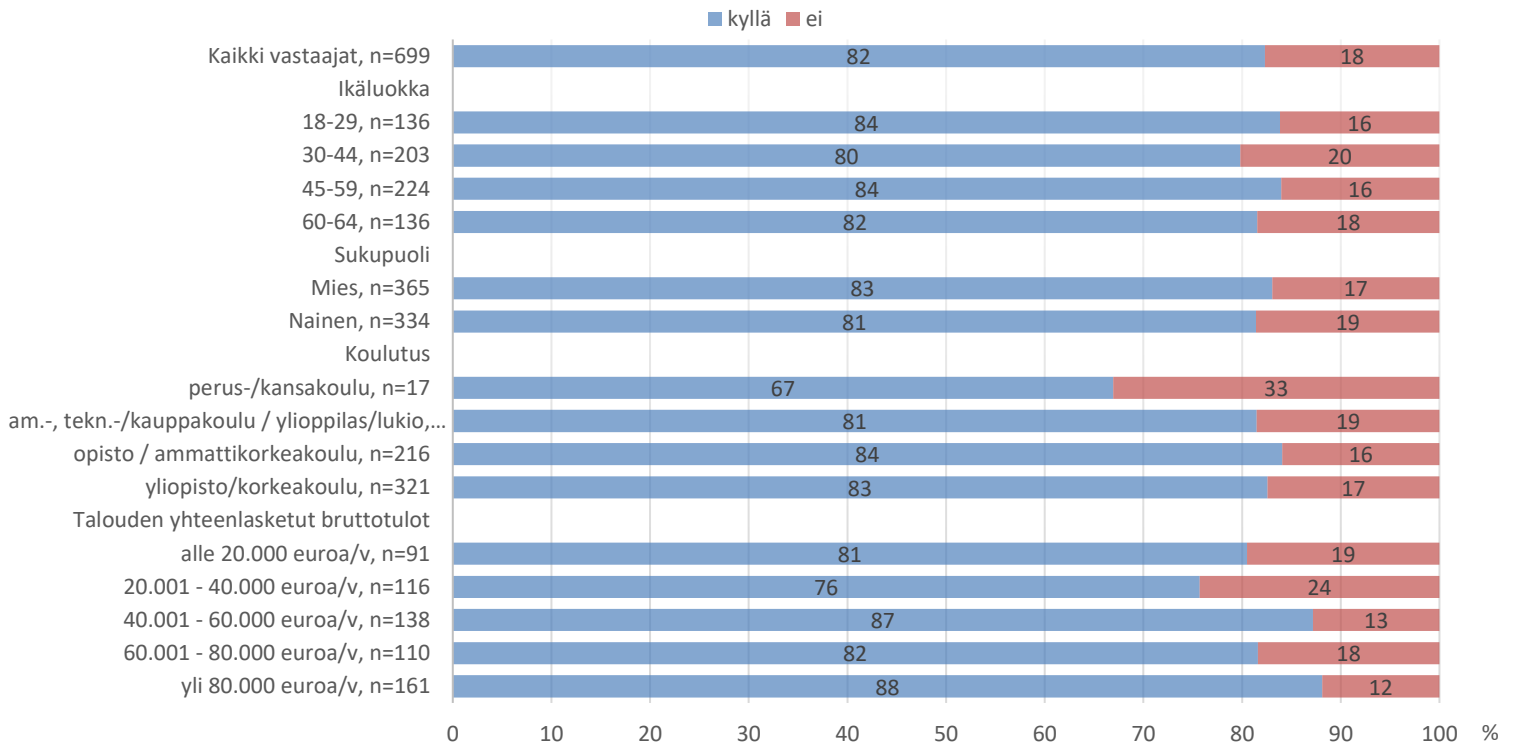
Kuvio 9. Miten etätöön tekeminen on muuttanut arkista työpäivää? Mikä muuttunut eniten? (N = 699)



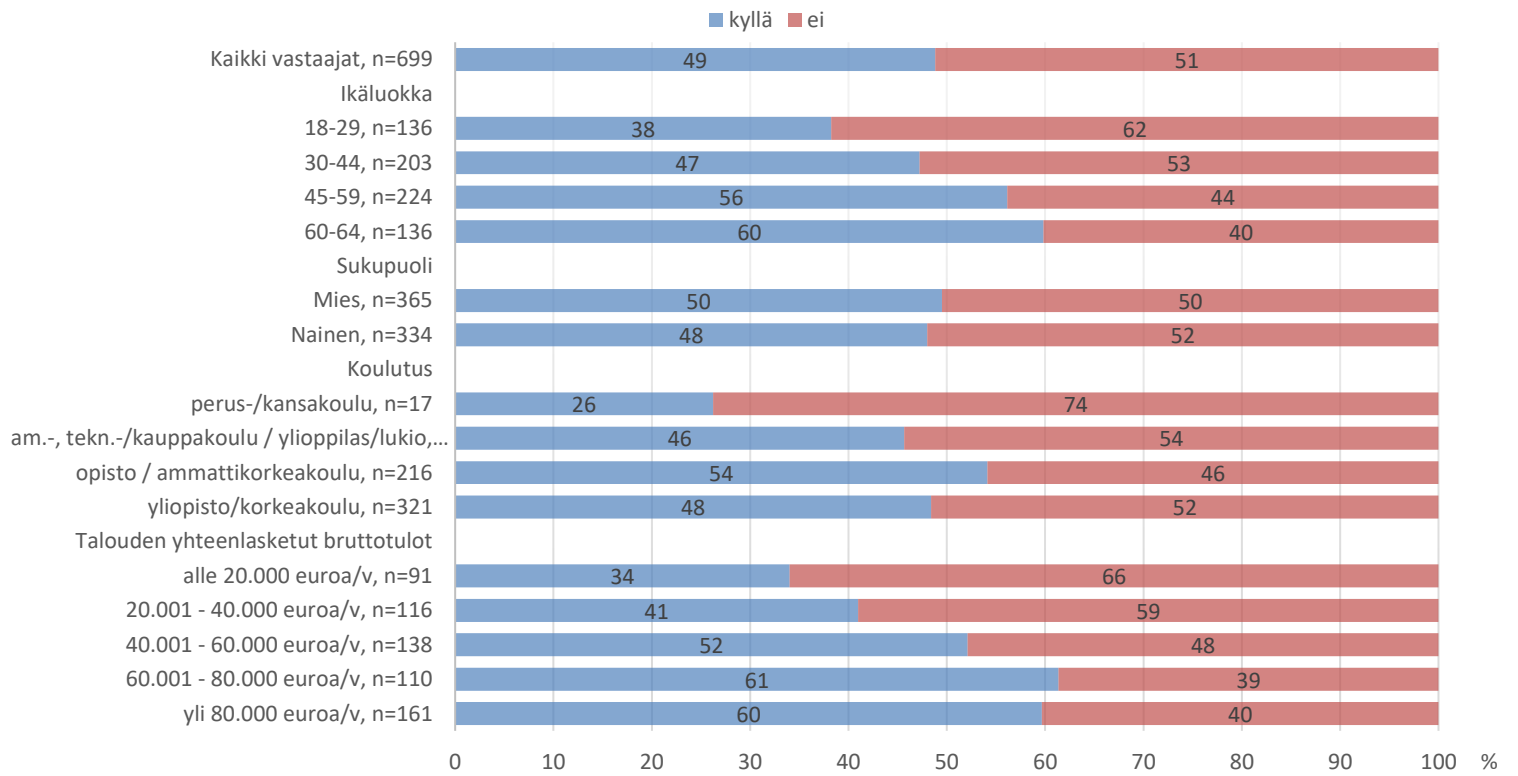
Kuvio 10. Oliko etätöissä tarvittavien työvälineiden käyttöönotto helppoa? (N = 699).



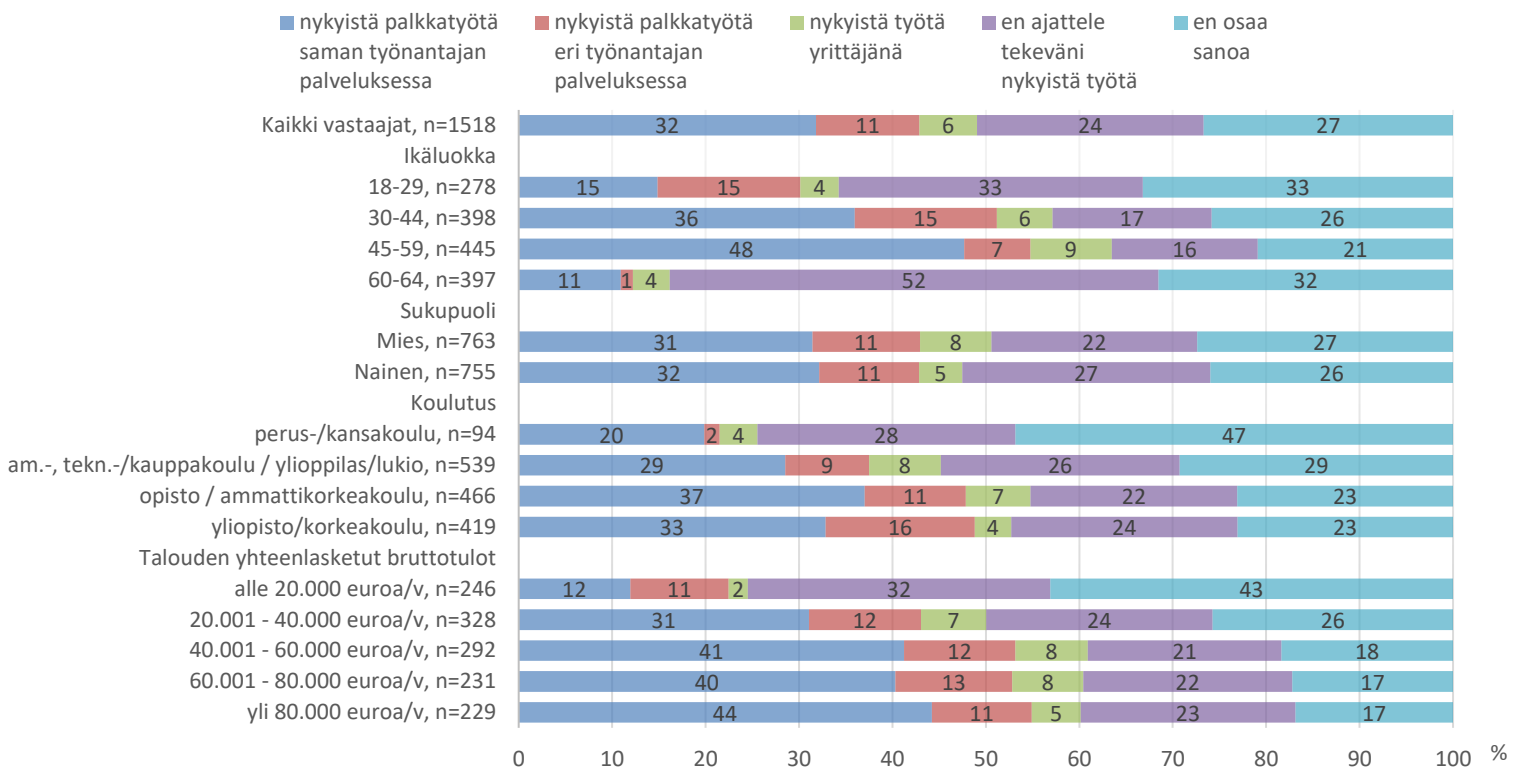
Kuvio 11: Olivatko kaikki työvälineet käytössäsi heti etätöihin siirryttäessä? (N = 699).



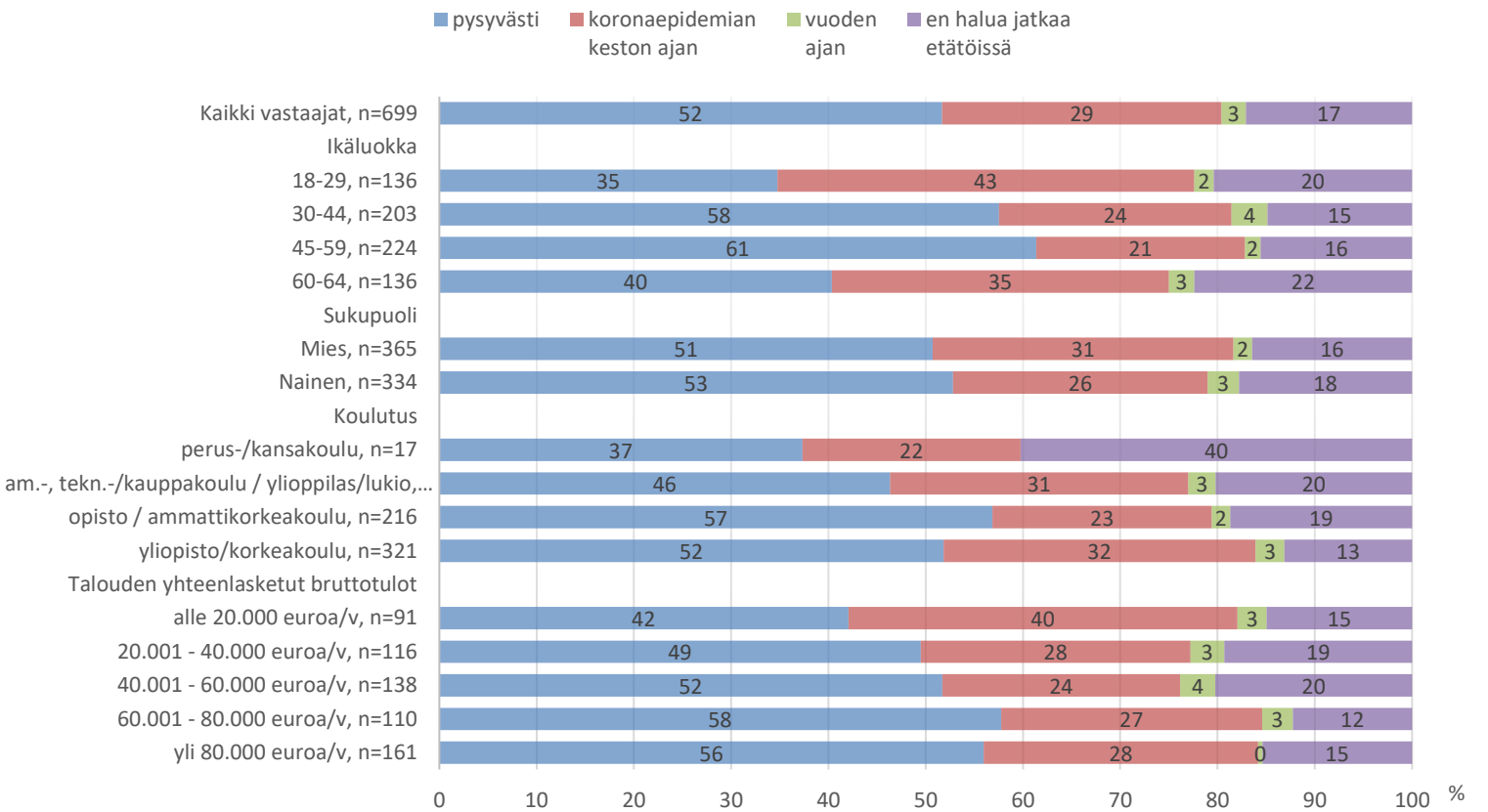
Kuvio 12. Oliko käytössä erillinen työpöytä tai työtila etätöitä varten? (N = 699).



Kuvio 13. Millaista työtä ajattelee tekevänsä viiden vuoden kuluttua? (N = 1 518).



Kuvio 14. Kuinka pitkään voi ajatella jatkavansa etätöissä? (N = 699).





Taulukko 2. Etätyötä v. 2020 tehneet ja pysyvästi etätyö-malliin haluavat, arvioitu vaikutus työmatkaliikenteeseen oletuksella että 50% työmatkaliikenteestä on henkilöautoliikennettä.

| <b>Teitkö etätyötä, % vastaajista</b>   |                   |            |
|---|-------------------|------------|
|   | Kevät - kesä 2020 | Syksy 2020 |
| säännöllisesti etätyössä  | 32                | 27         |
| epäsäännöllisesti etätyössä   | 13                | 12         |
| en tehnyt etätyötä  | 55                | 61         |
| <b>Jos teki etätöitä, kuinka paljon viikossa, % vastaajista</b>   |                   |            |
| 1-2 päivää viikossa   | 23                | 30         |
| 3-4 päivää viikossa   | 21                | 23         |
| 5 päivää viikossa   | 56                | 48         |
| <b>Toteuma: työmatkaliikenteen mahdoll. vähennys viikossa, %</b>  | <b>-29</b>        | <b>-24</b> |
| <b>Jos teki v. 2020 etätöitä (säännöllisesti tai epäsäännöllisesti), miten haluaisi töiden jatkuvan pandemian jälkeen?</b>            |                   |            |
| haluan tehdä pysyvästi etätöitä   | 52                |            |
| haluan tehdä vain korona-ajan etätöitä  | 32                |            |
| en halua jatkaa etätyössä   | 17                |            |
| <b>Arvioitu ennuste korona-ajan jälkeen:<br/>Työmatkaliikenteen muutos viikossa, %, josta henkilöautoliikenteen osuus noin puolet</b> | <b>-13</b>        |            |

Varovaisesti arvioiden henkilöautoliikenteen vähenemisen suuruus on n. 6%, mikäli etätyö Suomessa jää suuruusluokaltaan edellämainitun suuruiseksi, ja työntekijöiden toiveiden mukaisesti myös pysyväksi työelämän toimintatavaksi. Tämä riippuu mm. työnantajien toimintamalleista ja ratkaisuista pandemia-ajan jälkeen.