

<https://helda.helsinki.fi>

Eriarvoistava etätyö [Remote work and inequalities]

Karjalainen, Mira

WeAll

2020-05-20

Karjalainen , M & Jyrkinen , M 2020 , Eriarvoistava etätyö [Remote work and inequalities] .
WeAll . < <http://weallfinland.fi/eriarvoistava-etatyo/> >

<http://hdl.handle.net/10138/318320>

publishedVersion

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.

Eriarvoistava etätyö

20/05/2020

Etätyökevättä on takana kaksi kuukautta ja on aika siirtyä sen huolellisempaan analyysiin. Etätyö, tai monipaikkainen työ, on laaja-alaisena uusi työn tekemisen muoto, vaikkakin tuttua asiantuntijatyössä. Etätyö koskettaa ihmisiä vaihtelevasti riippuen heidän koulutuksellisesta ja ammatillisesta taustastaan sekä muista tekijöistä (kuten sukupuoli, vammaisuus, etnisyys ja asuinpaikka). Etätyön analyysissa tuleekin ottaa huomioon työntekijöiden moninaisuus ja risteävät erot.

Etätyömahdollisuudet ovat rakenteellisesti jakautuneita. Suurta osaa töistä, joiden avulla yhteiskuntien infrastruktuuri pysyy yllä, ei voi etäistää eikä edes tulevaisuudessa robotisoida. Siten etätyö voi vahvistaa luokkaistumista, sukupuolistunutta eriarvoisuutta ja rodullistamista.

Etätyöpakon myötä organisaatiot joutuvat tarkistamaan käytäntöjään ja mahdollistamaan työskentelyn kotona aiempaa laajemmille työntekijäryhmille. Mitä ylempänä organisaatiohierarkiassa työntekijä on, sitä todennäköisemmin hänellä on lupa etätöihin. Työnantajilla on usein luottamuspulaa muiden kuin johtotason työntekijöiden työmoraalin suhteen. Kuitenkin tutkimuksessa on huomattu, että etätöissä ollaan usein tehokkaampia kuin konttorilla ja että monet työntekijät hakeutuvat etätöihin saadakseen tehdä töitä keskeytyksettä.

Etätyön yleistyminen vaatii organisaatioiden toiminnan ja johtamisen pohtimista uudelleen. Rakenteelliset ja organisatoriset epätasa-arvoisuudet tulee huomioida pohdittaessa etätyöoikeuksia ja niihin liittyviä käytäntöjä. Nykyisiä toimintamalleja on tarkasteltava kriittisesti, esimerkiksi oletusta että johtajat ja asiantuntijat ovat luotettavampia työntekijöinä kuin muut työntekijäryhmät ja jotenkin oikeutetumpia etätyöhön. On mietittävä tapoja mahdollistaa etätyötä myös uusille työntekijäryhmille. Samalla on mietittävä, kuinka lähijohtaminen toimii. Useissa organisaatioissa jo perinteisen johtamisen tekeminen on poukkoilevaa, ja nyt muuttuvissa oloissa käytäntöjä tulee tarkastella vielä aiempaa kriittisemmin.

Etätyö mahdollistaa myös eriarvoistumista, mitä pitää pyrkiä ennaltaehkäisemään suunniteltaessa säännöksiä organisaatioiden ja lainsäädännön tasoilla. Toimivaan ja sosiaalisesti kestäväan etätyöhön vaikuttavat risteävien erojen lisäksi muun muassa taloudelliset seikat – esimerkiksi kaupungeissa asutaan ahtaammin ja vain harvoilla on kotona tilaa toimivalle etätyöpisteelle ja etätöiden vaatimalle rauhalle.

Tuleeko oikeasta fyysisestä työpaikasta luksusta, johon monella tietotyöläiselläkään ei ole enää pääsyä etätyön yleistyessä ja työnantajalle siitä koituvien säästöjen valjetessa? Kyseessä on mittava menoeränsiirto työnantajilta työntekijöille, jos vastaisuudessa pysyvä työpiste pitää luoda omaan kotiin. Etenkin ahtaassa kaupunkiasumisessa kyseessä voi olla isoistakin menoeristä.

Etätyö on myös sukupuoleen ja hoivaan liittyvä kysymys. Hoivavastuut vaikuttavat etätöihin ja asettavat perheelliset ja etenkin pienten lasten vanhemmat monia muita ryhmiä vaikeampaan asemaan. Isien vähäinen rooli hoivassa ei automaattisesti kohennu etätyön lisääntyessä. Äitien osuus hoivasta saattaa jopa lisääntyä, jos politiikkatoimia ei harkita tarkkaan etukäteen. Etätöiden eriarvoistava vaikutus korostuu yksinhuoltajien kohdalla.

Vastuu etätyön järjestämisestä ei voi jäädä vain yksittäiselle työntekijälle. Mikäli työnantaja olettaa työntekijän työskentelevän kotonaan tai ylipäänsä etänä, tulisi hänen varmistaa toimivat työolosuhteet. Tulee kehittää johtajuutta, joka tukee työntekijän keinoja keskittyä työhönsä ja voivan työssään hyvin. Työntekijä ei saa joutua yksinään kantamaan vastuuta työsuorituksestaan ja työprosessista. Toimivaan

etätyöhön kuuluvat työterveyspalvelut työntekijän etätyöpaikkakunnalla, toimivat työtilat ja -laitteet etätyöpaikkakunnalla, sekä toimiva etätyöyhteisö ja –johtajuus. Niiden avulla voimme ottaa oppia tästä keväästä ja luoda entistä joustavampia ja samalla työntekijää tukevat työelämän ratkaisut.

Mira Karjalainen ja Marjut Jyrkinen

Karjalainen on johtamisen dosentti Jyväskylän yliopistossa ja Jyrkinen on sukupuolentutkimuksen apulaisprofessori Helsingin yliopistossa. Molemmat työskentelevät työelämän tasa-arvoa tarkastelevassa WeAll-tutkimushankkeessa.