

---

# Covid-19, luottamus ja digitalisaatio.

## Miten etätöihin siirtyminen tapahtui 2020?

Miten Suomi selvisi äkillisestä etätöihin siirtymisestä ja etätöiden tekemisestä keväällä ja syksyllä 2020? Miten työnantajan ja työntekijän välisiä, työn valvontaan ja työnantajan määräämisoikeuksiin liittyviä työsuhteen ulottuvuuksia käsiteltiin työntekijöiden siirtyessä etätöihin? Tutkimuksemme osoittaa kahdella tekijällä olleen merkittävä asema nopeassa etätöihin siirtymisessä. Ensinnäkin luottamus työelämän peruspilarina on luonut tilanteen, jossa etätöihin siirtyminen sujui helposti ilman työnantajan valvontaa, erillisiä etätöisopimuksia tai raportointivelvoitetta. Toiseksi, työelämän digiloikka ja yhteiskunnan digitalisaatio ovat luoneet perustan etätöiden tekemiseen niille, joiden työtehtävät sen mahdollistavat.

---

### ARTIKKELI

---

ANNE KOVALAINEN  
Professori  
TURUN YLIOPISTO  
anne.kovalainen@utu.fi

---

SEPPÖ POUTANEN  
Vanhempi erikoistutkija  
TURUN YLIOPISTO  
seppo.poutanen@utu.fi

---

JOHANNA ARVONEN  
Tutkimusavustaja  
TURUN YLIOPISTO  
johanna.k.arvonen@utu.fi

---

**T**utkimme työssäkävvän väestön etätöihin siirtymistä, työn autonomisuutta ja etätöiden tekoa Covid-19-pandemian aiheuttamassa yhteiskunnallisessa poikkeustilanteessa kevään ja syksyn 2020 aikana. Nostamme esille kaksi kiinnostavaa seikkaa: luottamuksen työntekijä–työnantaja-suhteiden muotoaan muuttavana perustana ja digitalisaation merkityksen etätöiden sujuvuuden takaajana.

Covid-19-pandemian jatkuessa etätöihin kohdistuu kasvavaa huomiota. Useita pieniin tai vinoihin aineistoihin pohjautuvia tuloksia etätöistä onkin jo esitetty. Laajaa etätöiden tekemistä koskevaa tutkimusta ei vielä ole tehty. Kysymykset työsuhteisiin liittyvän valvonnan ja kontrollin järjestämisestä etätöiden aikana eivät myöskään ole saaneet huomiota.

Meitä kiinnostivat etätöiden tekemisen yleisyys ja laajuus koko työssäkävvässä

väestössä sekä etätöiden järjestämiseen ja tekemiseen liittyvät valvonnan ja kontrollin kysymykset. Olimme erityisen kiinnostuneita etätöihin ja etätöiden tekemiseen liittyvistä valvonnan ja kontrollin muodoista sekä etätöiden valvonnan järjestämisen tavoista teknisen valvonnan ja luottamuksen näkökulmista. Luottamusta erityyppisten työsuhteiden perustana on tutkittu varsin monipuolisesti työhön ja työn teoreettisiin näkökulmiin liittyen (mm. OJALA & PYÖRIÄ 2020; KOVALAINEN 2004).

Tutkimme mainittuja kysymyksiä väestötasoisesti edustavalla aineistolla. Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin loka-marraskuussa 2020 Taloustutkimuksen toimesta. Aineiston perusjoukko ja esitetyt tulokset ovat väestöllisesti edustavia. Verkossa toteutettuun kyselyyn valikoitui ja vastasi 1518 henkilöä. Vastaajien jakaumat iän, sukupuolen, koulutuksen ja talouden yhteenlaskettujen bruttotulojen suhteen on esitetty taulukossa 1.

Kuvat  
MAARIT KYTÖHARJU

SEPPO POUTANEN, JOHANNA ARVONEN  
(vas.) ja ANNE KOVALAINEN Turun yliopistosta  
tutkivat etätöihin siirtymistä. Heidät yllätti se, että  
valtaosa työnantajista ei vaatinut työntekijöiltä  
mitään ennako- tai aikataulusuunnitelmia.







**ANNE KOVALAINEN**

Anne Kovalainen toimii professorina Turun yliopiston kauppakorkeakoulussa sekä parhaillaan vierailevana tutkijana Paderbornin yliopistossa Saksassa (Wissenschaftskolleg). Professori Anne Kovalainen on tutkinut mm. naisten yritystoiminnan laajuutta ja muutoksia, sosiaali- ja terveyssektorin uuden pienyritystoiminnan syntyä 1990-luvulla, sosiaalista pääomaa ja luottamusta, sekä julkaisut kansainvälisesti useita teoksia, mm. laadullisten tutkimusmenetelmien oppikirjan. Parhaillaan hän tutkii mm. innovaatiotyön uusia muotoja.



**SEPPO POUTANEN**

Sosiologian dosentti Seppo Poutanen toimii vanhempana tutkijana Turun yliopiston kauppakorkeakoulussa sekä vierailevana tutkijana Paderbornin yliopistossa Saksassa (Wissenschaftskolleg). Dosentti Poutanen on julkaissut kansainvälisesti mm. sosiaaliliepistemologian, terveys sosiologian, yhteiskuntateorian, tieteen tutkimuksen ja gender-tutkimuksen aloilta. Hänen viimeisimmät tutkimushankkeensa käsittelevät digitaalisen alustatalouden sekä siihen kytkeytyvän työn uudenlaisia muotoja ja tulevaisuutta.



**JOHANNA ARVONEN**

Johanna Arvonen toimii Turun yliopiston Turun työtieteiden keskuksessa tutkimusavustajana ja suorittaa taloussosiologian maisteriopintojaan Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa. Arvonen valmistui valtiotieteiden kandidaatiksi 2020 pääaineenaan sosiaalitieteet.

## KUKA SUOMESSA TEKEE PAIKKARIIPPUMATONTA JA PAIKKAAN SIDOTTUA TYÖTÄ?

Selvitimme, minkä osuuden työajastaan vastaajat käyttävät työtehtäviin, jotka eivät ole sidottu työskentelypaikkaan, ja joita on mahdollista tehdä muualla kuin työpaikalla. Vastaajista 31 prosenttia teki pääosin paikkariippumatonta työtä ja kertoi käyttävänsä yli 80 prosenttia työajastaan työtehtäviin, jotka eivät kiinnittyneet fyysisesti työpaikkaan. Kokonaan paikkariippumaton työ oli yleisintä korkeasti koulutettujen (28 %) ja suurituloisimpien (25 %) keskuudessa. Paikkariippumattoman työn osuus vaihteli ikäluokittain: 18–29- ja 30–44-vuotiaista viidennessä ilmoitti tekevänsä täysin paikkariippumatonta työtä, vanhimmasta ikäluokasta (60–64-vuotiaat) kokonaan paikkariippumattomasti työskenteli vain noin kymmenesosa. Jo ennen etätyösuositusta etätyö oli tuttua monelle työssäkävälle.

## ETÄTYÖN MAHDOLLISUUS EROTTELEE TYÖNTEKIJÖITÄ

Etätyö on yllättävän yleistä, mutta tekemisen mahdollisuus erottelee vahvasti työntekijöitä: kaikista kyselyyn vastanneista yhteensä 44 prosenttia oli tehnyt etätöitä kevään ja kesän 2020 aikana. Kaikista vastaajista 32 prosenttia ilmoitti tehneensä etätöitä säännöllisesti ja 12 prosenttia epäsäännöllisesti. Kaikista vastanneista 55 prosenttia ei tehnyt tai ei voinut tehdä lainkaan etätöitä työnsä luonteen vuoksi. Etätyön määrissä esiintyi alueellisia eroja: säännöllistä etätyötä tehtiin eniten Helsingin ja Uudenmaan alueella (36 %) ja vähiten Pohjois- ja Itä-Suomessa (19 %).

Tutkimuksemme perusteella etätyö on pääosin ylempien toimihenkilöiden työtä, mutta myös alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ammateissa etätyö on mahdollista. Etätyö on yleisempää korkeakoulutetuilla (74 %) ja suurituloisilla (70 %) muihin koulutus- ja tulotasoihin verrattuna. Vähiten etätöitä tekivät ensimmäisen ja toisen asteen koulutuksen saaneet, joista vain noin neljännes teki etätöitä kevään ja kesän 2020 aikana. Kolmannes työssäkävystä väestöstä

ei pysty tekemään paikkariippumatonta työtä tai etätyötä: täysin paikkaan sidottu työ on tavallisinta matalasti koulutettujen (49 %) ja vanhimman ikäryhmän (42 %) keskuudessa. Naisvaltaisilla palvelu-aloilla ja hoivatyöpaikoissa sekä miesvaltaisilla rakennus- ja korjaustoimialoilla ja teollisuustuotannossa tehdään paikkaan sidottua työtä.

Poikkeusoloihin siirryttiin maaliskuussa 2020, ja valmiuslaki rajoitukseen otettiin käyttöön 17.3.2020. Valmiuslaista luovuttiin kesäkuussa 2020, mutta sen jälkeenkin muun muassa koontumisia rajoitettiin. Yleisten poikkeusolojen sekä alueellisesti eriytyvien rajoitusten vaikutukset näkyvät tulossissamme. Jo ennen poikkeusoloihin siirtymistä etätyöstä oli tullut tehokas ratkaisu pandemian hillitsemiseksi. Kevään ja kesän 2020 etätyömääriin nähden etätyön tekeminen väheni hieman syksyllä 2020. Syksyllä etätöitä teki yhteensä vajaat 40 prosenttia kaikista vastaajista, joista säännöllisesti etätöitä teki 28 prosenttia ja epäsäännöllisesti 12 prosenttia. Säännöllisesti etätöitä tekevien määrä oli keväästä 2020 syksyyn 2020 tultaessa laskenut 4 prosenttiyksikköä ja epäsäännöllisesti tekevien määrä yhden prosenttiyksikön verran. Vastaavasti etätöitä tekemättömien määrä oli syksyyn mennessä noussut 55 prosentista 61 prosenttiin.

## LUOTTAMUS LOI POHJAN ETÄTÖIHIN SIIRTUMISEN SUJUVUUDELLE

Koko maata koskeva poikkeustila oli äkillinen, epidemian vuoksi välttämätön mutta raju toimenpide koskiessaan koko yhteiskuntaa. Suomi ”sulkeutui” kun valmiuslain mahdollistamia toimenpiteitä otettiin käyttöön maaliskuussa 2020. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöihin kohdistui keväällä 2020 nopeasti paineita jakaa tietoa ja luoda malleja etätyön tekemiselle ja pandemiarajoitusten työsuojelulliselle hoitamiselle.

Valmiuslain keinovalikoiman käyttöönotto loi täysin uudenlaisen tilanteen suomalaisessa yhteiskunnassa. Valmiuslain tarkoituksena on poikkeusoloissa suojata väestöä sekä turvata sen toimeentulo ja maan talouselämää (VALMIUSLAKI 1552/2011). Valmiuslain

# ETÄTYÖ ON YLLÄTTÄVÄN YLEISTÄ, MUTTA TEKEMISEN MAHDOLLISUUS EROTTELEE VAHVASTI TYÖNTEKIJÖITÄ.

käyttöönoton perustana on niin kutsuttu pakottava tarve. Lain ollessa voimassa päättävältä esimerkiksi koulujen sulkeemisesta sekä ihmisten liikkumisen rajoittamisesta siirtyi valtioneuvostolle ja osin ministeriöille. Valmiuslaki antoi keinoja puuttua tarvittaessa nopeasti suomalaisen yhteiskunnan, työelämä mukaan lukien, toimivuuteen.

Työlainsäädännön lähtökohtana on työnantajan työajo-oikeus ja työn tekemiseen liittyvä valvontaoikeus. Valmiuslain nojalla annettu asetus (18.3.2020) antoi työnantajille mahdollisuuden muun muassa poiketa työaika- ja vuosilomajärjestelyistä. Mahdollisuutta oli tarpeen käyttää terveydenhuollossa ja yhteiskunnan perusinfrastruktuurin ylläpidossa. Valmiuslaki asetti myös uusia velvoitteita työnantajille riskien arvioinnin osalta, esimerkiksi työpaikalla tapahtuvan altistumisriskin suhteen. Valtioneuvoston periaatepäätöksellä kevään toimenpiteisiin kuului muun muassa se, että 6.5.2020 etätyösuositusta jatkettiin. Etätyösuositus, jossa suositeltiin mahdollisimman laajasti etätyötä, on edelleen voimassa tätä kirjoitettaessa (23.03.2021).

**Tutkimuksemme mukaan valtaosa etätyötä keväällä 2020 tehneistä siirtyi etätyön tekemiseen hyvin helposti: etätyön tekemisen tavasta ei tarvinnut erikseen sopia työnantajan kanssa.**

Tutkimuksemme mukaan valtaosa etätyötä keväällä 2020 tehneistä (77 %) siirtyi etätyön tekemiseen hyvin helposti: etätyön tekemisen tavasta ei tarvinnut erikseen sopia työnantajan kanssa. Tulokintamme mukaan tämä siirtymisen helppous johtui kolmesta seikasta: i)

yleisestä luottamuksesta yhteiskunnan rakentajana ja erityisestä luottamuksesta työnantaja-työntekijäsuhteissa, ii) poikkeuslain pakottavasta luonteesta sekä iii) digitalisaation luomasta perustasta (hyvä infrastruktuuri).

## ETÄTYÖN VALVONTAA JA VÄLINEITÄ

Keskeisiä etätyön ”välineitä” ja sen mahdollistajia ovat hyvä laajakaistayhteys ja luotettavat tietoliikenneyhteydet kodin ja työpaikan välillä. Digitalisaatio oli Suomessa arkipäivää jo ennen pandemiaa: muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa oli asukasta kohden eniten laajakaistaliittymiä ja eniten mobiilidatan käyttöä vuonna 2019 (TRAFICOM 2019).

Työelämän digitalisaation ja perusinfrastruktuurin toimivuuden ansiota on, että etätyövälineiden käyttöön-otto oli sujuvaa nopeasta etätyöhön siirtymisestä huolimatta: 92 prosenttia vastaajista ilmoitti työvälineiden ja ohjelmistojen käyttöönoton olleen helppoa. Suurimmalla osalla (82 %) kaikki työvälineet ja ohjelmistot olivat heti käytössä etätyön alkaessa. Samojen ohjelmien ja työvälineiden käyttö jatkui siis enimmäkseen keskeytymättä, vain työn tekemisen paikka vaihtui kodiksi. Matalasti koulutetuilla oli eniten puutteita tarvittavien työvälineiden suhteen: kolmannes heistä ilmoitti, että kaikki työvälineet ja ohjelmistot eivät heti olleet käytettävissä.

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

	Lukumäärä
<b>Ikäluokka</b>	
18–29-vuotiaat	278
30–44-vuotiaat	398
45–59-vuotiaat	445
60–64-vuotiaat	397
<b>Sukupuoli</b>	
Mies	763
Nainen	755
<b>Koulutus</b>	
Perus-/kansakoulu	94
Ammatti-, tekninen-/kauppakoulu/ylioppilas/lukio	539
Opisto/ammattikorkeakoulu	466
Yliopisto/korkeakoulu	419
<b>Talouden yhteenlasketut bruttotulot vuodessa (€)</b>	
Alle 20000	246
20001–40000	328
40001–60000	292
60001–80000	231
Yli 80000	229
En halua vastata	192

Entä miten etätöiden tekoa valvotaan? Selvitimme valvontaa kysymällä työntekijöiltä etätöihin valmistautumisesta, työsuunnitelmien laatimisesta ja työnteon ja tehtävien ennakoitvelvoitteista. Kysyimme, tuliko työntekijän esittää ennakkosuunnitelma etätöistä, esimerkiksi erittely tehtävistä tai tehdyistä töistä, aikataulusuunnitelma tai työtehtävien jäsentely

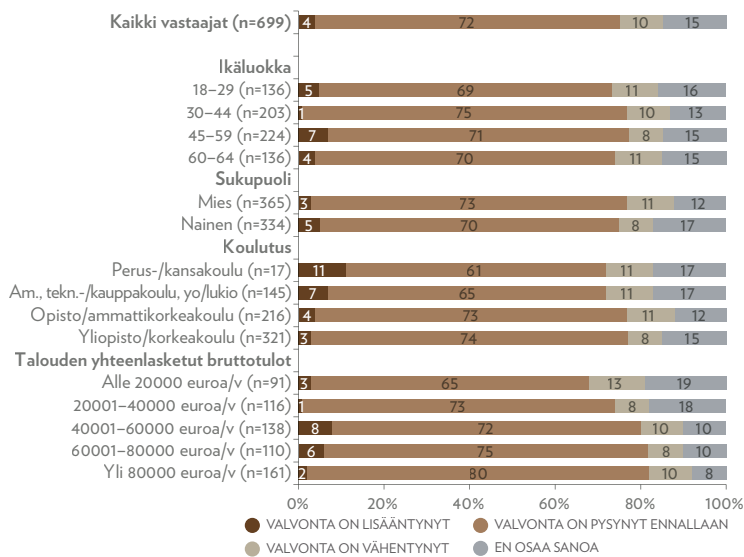
(esimerkiksi viikko- tai kuukausisuunnitelmana) työnantajalle.

Oli yllättävä tulos, että ylivoimaisesti suurimman osan (91%) työntekijöistä ei tarvinnut esittää ennako- tai aikataulusuunnitelmia työnantajalle. Suunnitelu- tai aikatauluvaatimus koski vain hyvin pientä osaa etätöitä tekevästä.

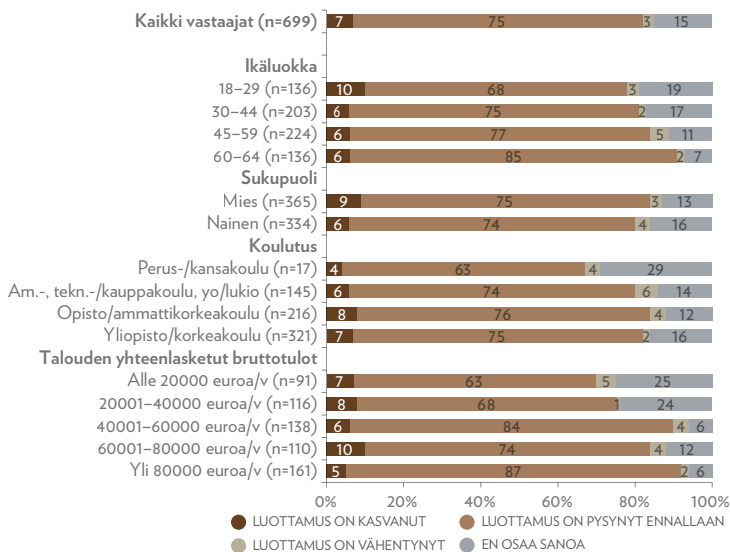
Kysyimme myös, miten etätöitä ja etätöiden tekemistä valvotaan työnanta-

jan toimesta. Kaikista vastaajista lähes puolet (45%) ilmoitti, ettei etätöitä valvota lainkaan. Suurimman osan kohdalla kyse oli tavanomaisen työn jatkumisesta, vain paikka muuttui. Saamamme vastaukset kertovat ennen kaikkea vahvasta luottamuksesta suomalaisessa työelämässä: työnantajalle on tärkeintä töiden sujuminen, eikä erityistä työn valvontaa katsota tarpeelliseksi lisätä tai erikseen järjestää etätöolosuhteissa.

Kuvio 1. Työhön kohdistuvan valvonnan muutos etätöihin siirtymisen jälkeen.



Kuvio 2. Työnantajan luottamuksen muutos työsuoritusta kohtaan etätöihin siirtymisen jälkeen.



**Työelämän digitalisaation ja perusinfrastruktuurin toimivuuden ansiota on, että etätövälineiden käyttöönotto oli sujuvaa nopeasta etätöihin siirtymisestä huolimatta.**

Etätöiden valvonnassa yleisimpiä valvontatapoja olivat digitaalinen kellokortti tai työpaikan järjestelmiin kirjautumisen yhteydessä tapahtuva rekisteröityminen (24 %), ja viikko- tai kuukausiraportointi (23 %). Online-seuranta, eli monitorin tai näppäimistön seuranta, oli käytössä vain 3 % vastaajista, ja järjestelmä oli ollut käytössä jo ennen etätöihin siirtymistä.

Verratessamme valvontaa ennen etätöihin siirtymistä ja siirtymisen jälkeen havaitsimme, että työtä ja työsuorituksia on etätöaikana valvottu vähemmän kuin ennen etätöihin siirtymistä. Kaikista vastanneista vajaa kolmannes (31 %) vastasi, ettei työtä valvottu lainkaan ennen etätöihin siirtymistä. Etätöihin siirtymisen jälkeen vastaava luku oli lähes puolet: 45 prosenttia kaikista vastanneista ilmoitti, ettei työtä valvottu lainkaan etätöiden aikana. Suurin osa vastaajista (71 %) lisäksi kertoi, ettei työnantajan tarvinnut tietää työntekijän fyysisistä sijaintia tai sitä, missä paikassa etätöitä tehdään.

Kun kysyimme, onko työnantajan luottamus kasvanut, pysynyt ennallaan vai vähentynyt etätöiden myötä, yli 80 prosenttia vastasi myönteisesti tai neutraalisti (Kuvio 1). Vain 3 prosenttia koki työnantajan luottamuksen vähentyneen etätöihin siirtymisen jäl-

# ETENKIN 30–59-VUOTIAAT, KORKEAKOULUTETUT JA YLIMPÄÄN TULOLUOKKAAN KUULUVAT HALUAISIVAT JATKAA PYSYVÄSTI ETÄTÖISSÄ VIELÄ COVID-19-PANDEMIAN JÄLKEENKIN.

keen. Työtehtävillä on kuitenkin eroa: vaikka vain 4 prosenttia kaikista vastaajista koki, että valvonta on lisääntynyt, perus- tai kansakoulun käyneet kokivat muita useammin valvonnan lisääntyneen. Miehet kokivat pääsääntöisesti naisia useammin luottamuksen kasvaneen. Korkeasti koulutetut naiset olivat miehiä epävarmempia siitä, miten työnantajan luottamus työsuoritusta kohtaan on muuttunut.

**Oli yllättävä tulos, että ylivoimaisesti suurimman osan työntekijöistä ei tarvinnut esittää ennakosuunnitelmia tai aikataulusuunnitelmia työnantajalle.**

Julkisessa keskustelussa on nostettu esille työpaikan sosiaalisen elämän puute etätyöajan negatiivisena seurauksena. Itse työn tekemisen sujuvuus ja työnantajan sille antama tuki etätyössä ovat saaneet vähemmän julkista huomiota. Tästä syystä arvioimme etätyön tekemisen sujuvuutta ja laatua kysymällä tuen riittävyttä, etätyössä koettua tehokkuutta sekä arkisen työpäivän muutosta etätyöhön siirtymisen jälkeen.

Tuloksemme vahvistavat luottamuksen merkitystä etätyössä ja tuovat lisävalaistusta kysymykseen siitä, onko työsuoritus kärsinyt etätöissä työpaikan sosiaalisten suhteiden puutteesta. 43 prosenttia vastaajista koki työsuorituksensa tehostuneen etätöiden myötä.

## TYÖ KOTONA JA KÄNNYKÄSSÄ

Etätyökeskustelussa työ ja koti on usein asetettu vastakkain, mutta suurella osalla työntekijöistä työ on monipaikkaistunut jo varsin kauan sitten. Viimeistään älylaitteet ovat tuoneet työt ja työpaikan normaaliksi osaksi kotiarkea.

Etätyöt tuovat mukanaan merkittäviä myönteisiä seikkoja, joilla on vaikutusta työntekijöiden arjen ajankäyttöön. Tärkeimmäksi myönteiseksi muutokseksi etätyössä nousi ”turhan matkustamisen pois jääminen” (74 %). Työmatkat koettiin etätyön osoittamien mahdollisuuksien myötä rasittavina, ja työmatkojen poisjääminen oli vastaajien enemmistön mielestä myönteinen asia.

Lähes puolet vastaajista piti tärkeänä myönteisenä muutoksena, että etätyö mahdollisti kodin ja työn paremman yhdistämisen (47 %). Myös etätyöhön liittyvä suhteellisen suuri vapaus määrittää työajat koettiin positiivisesti (43 %). Toisaalta työasioiden koettiin olevan aina läsnä suorituspaikan ollessa kotona (32 %) ja työnteon jonkin verran kärsivän työpaikan sosiaalisten suhteiden puuttumisen vuoksi (30 %). Osa vastaajista koki itsensä kuitenkin tehokkaammaksi työntekijäksi totuttuaan etätyöhön (27 %). Viidennes vastaajista ajatteli turhien kokousten ja palaverien jääneen myönteisesti pois arkisesta työpäivästään.

## ETÄTYÖ TULEVAISUUDESSA

Etätyöhön ja etätyön tekemiseen on Covid-19-pandemian aikana kohdistunut lukuisia aineistollisesti rajallisia tai vinoja verkkokyselyitä, joiden perusteella ei voida todeta suomalaisen työssäkävään väestöön yleistettynä etätyöstä kovinkaan paljoa. Laajalla koko työssäkävää väestöä edustavalla otoksella hankimme luotettavampaa tietoa etätyöstä pandemian aikana. Yleiset väittämät työelämän kehityksestä ja tulevaisuudesta on syytä perustaa tilastollisesti mahdollisimman edustavaan tietoon. Tuloksemme etätyön kiinnostavuudesta ovat samansuuntaisia Työolobarometrin ennakkotulosten kanssa (TEM 2021).

Tuloksemme kertovat pandemian aiheuttamissa poikkeusoloissakin tahtuneesta nopeasta ja onnistuneesta etätyöhön siirtymisestä suomalaisessa työelämässä. Työnantajien ja työntekijöiden välillä vallitsee vahva luottamus siitä, että työt sujuvat etänä ilman erityistä valvontaa. Onnistunutta etätyökehitystä on eittämättä tukenut niin kutsuttu digiloikka, joka on mahdollistanut suhteellisen ongelmattoman siirtymisen etätyöhön keväällä 2020 ja töiden jatkamisen etänä. Tämä näkyy vastauksissa: suurin osa haluaa jatkaa etätöissä pysyvästi (52 %) tai ainakin koronaepidemian keston ajan (29 %). Vain vajaa viidennes vastaajista ei halua jatkaa etätöissä.

Halukkuutta etätöiden jatkamiseen esiintyy 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 jälkeenkin. Etätöissä jatkaminen saa eniten vastustusta perus- tai kansakoulun käyneiden keskuudessa: heistä 40 prosenttia ei halua jäädä etätöihin. He kokivat eniten ongelmia etätyöhön siirtymisessä, työvälineiden ja esimerkiksi tarvittavien etätyöohjelmien käytön tuessa sekä kokivat saavansa vähiten työnantajataukea.

## LOPUKSI

Tutkimuksellamme on kolme keskeistä johtopäätöstä. Ensinnäkin työn valvontaa koskevat vastaukset osoittavat, että etätöitä tekevien suomalaisten ja heidän työnantajiansa välillä vallitsee vahva luottamus töiden sujumisesta ja työnteon sujuvuudesta. Etätyösuositus on otettu vakavasti, ja vastanneiden työntekijöiden mukaan työnantajat eivät ole lisänneet etätyön valvontaa etätöiden jatkuessa pitkin syksyä ja aina seuraavaan vuoteen saakka.

# TÄRKEIMMÄKSI MYÖNTEISEKSI MUUTOKSEKSI ETÄTYÖSSÄ NOUSI "TURHAN MATKUSTAMISEN POIS JÄÄMINEN".

Etätyön tekemistä valvotaan Suomessa vähän, eikä töiden sujussa valvonnalle ole tarvettakaan. Työn valvonta on työntekijöiden vastausten perusteella jopa vähentynyt. Etätyöhön siirtyminen ei enemmistön kohdalla edellyttänyt myöskään erillistä sopimista tai etätöitä koskevan ennakkosuunnitelman tekemistä.

Valvonnan vähäisyydestä huolimatta työnantajan luottamuksen on koettu säilyneen ennallaan tai jopa parantuneen. Onkin perusteltua todeta, että työpaikoilla ja laajemmin työmarkkinoilla jo olemassa ollut ja institutionaalisesti rakentunut luottamus on kantanut ja ulottunut myös Covid-19-epidemian yli etätyöhön ja sen järjestelyihin. Työntekijät eivät tuoneet esille etätyöhön usein yhdistettyä valvonnan lisääntymistä.

Toiseksi tulokset osoittavat, että etätyökokemukset ovat pääosin myönteisiä. Etätyössä ollaan halukkaita jatkaamaan jopa pysyvästi myös sen jälkeen, kun Covid-19-epidemia on laantunut,

ja tilanne jälleen sallisi työnteon työnantajan tiloista käsin. Tutkimushavaintomme on yhteydessä aikaisemmin mainittuun luottamukseen: kun etätyön tekeminen sujui positiivisesti luottamuksen ilmapiirissä, etätyön myönteiset puolet painavat vaakakupissa eniten, ja etätyössä ollaan valmiita jatkamaan epidemian jälkeenkin.

Kolmanneksi tuloksistamme havaitaan, että Covid-19:n aiheuttama nopea etätyöhön siirtyminen on tuottanut yhteiskunnallisesti eriytyvää kehitystä. Joitakin töitä on pakko tehdä paikan päällä. Matalasti koulutetuilla ja pienituloisilla on aineistomme perusteella ollut kevään ja syksyn 2020 aikana enemmän vaikeuksia etätöihin siirtymisessä ja etätyön tekemisessä kuin korkeasti koulutetuilla. Etenkin matalasti koulutetuilla oli muita harvemmin mahdollisuus siirtyä etätöihin epidemian myötä poikkeusolojen alkaessa. Heillä oli etätyössäkin enemmän vaikeuksia tarvittavien työvälineiden ja ohjelmistojen

käyttöön otossa sekä puutetta erillisistä työpöydistä tai -tiloista. Lisäksi he kokivat muita useammin jäävänsä etätyössä vaille riittävää tukea. Nämä vaikeudet heijastuivat haluttomuutena jatkaa etätöissä Covid-19-epidemian päättymisen jälkeen. Vain hieman yli kolmannes epidemian aikana etätyötä tehneistä perustai kansakoulun käyneistä voi ajatella jatkavansa etätöissä pysyvästi.

Onko etätyö tullut jäädäkseen pandemian laannuttua? Työn tehokkuuden ja työntekijöiden kokemien myönteisten seikkojen valossa näin vaikuttaisi tapahtuvan. Yleisesti ottaen työsuoritusten ei raportoitu kärsineen työpaikkojen sosiaalisten suhteiden tai työmatkojen puuttumisen vuoksi. Vastaukset kertoivat pikemminkin päinvastaista, kun ikä-, sukupuoli-, tulo- ja koulutustausta otettiin huomioon. Etätyö ei lamaannuttanut suomalaista taloutta tai työelämää, vaan se näyttää tuoneen sekä uusia käytäntöjä että tehostaneen ainakin osaa työnteosta. ■

## Kirjallisuus

- KOVALAINEN, A. (2004), Rethinking social capital and trust. Teoksessa B.L. Marshall & A. Witz (2004), *Interrogating Social Theory*. OUP. London.
- OJALA, S. & PYÖRIÄ, P. (2020), *Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*. Tampere: Tampere University Press.
- TEM (2021), *Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-753-3> (luettu 22.3.2021).
- TRAFICOM (2019), *Suomi Pohjoismaiden kärjessä mobiilikehityksessä – kiinteä verkko laahaa perässä*. <https://www.traficom.fi/fi/ajankohtaista/suomi-pohjoismaiden-karjessa-mobiilikehityksessa-kiinteä-verkko-laahaa-perassa> (luettu 26.2.2021).
- VALMIUSLAKI 2011/1552. Annettu Helsingissä 29.12.2011. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552> (luettu 1.3.2021).