
Anne Kovalainen, Seppo Poutanen & Johanna Arvonon

Luottamus ja työn valvonta pandemian aikana

Tiivistelmä

Tarkastelemme artikkelissamme työntekijöiden laajamittaista ja nopeaa siirtymistä etätyöhön kevään ja syksyn 2020 pandemia-aikana sekä työntekijöiden itsensä raportoimaa etätyöhön kohdistunutta valvontaa. Tutkimme, mikä yleisellä tasolla voi selittää Suomessa työntekijöiden sujuvaa siirtymistä etätyöhön ja etätyöhön kohdistuneen valvonnan vähäisyyttä. Aineisto on kerätty Taloustutkimus Oyj:n internetpaneelitutkimuksen avulla. Väestötasoiseen kyselyyn vastasi kysymystemme osalta 1 518 henkilöä. Taloustutkimus Oyj on painottanut aineiston Suomen työikäistä, 18–64-vuotiasta väestöä edustavaksi iän, sukupuolen ja asuinpaikan suhteen tulosten yleistettävyyden takaamiseksi. Tarkastelemme tässä artikkelissa etätyöhön siirtymistä, etätyöhön kohdistuneen valvonnan muotoja ja valvonnan luonnetta sekä työntekijöiden kokemaa luottamusta ja epävarmuutta. Tutkimuksemme keskeinen teoreettinen käsite on institutionaalinen luottamus, joka työelämässä rakentuu vahvalle kolmikantajärjestelmälle ja jossa yksittäisten työntekijöiden ja työnantajien keskinäisten neuvottelujen tarve ja tila on vähäinen. Institutionaalinen luottamus yhdessä teknologisen digitalisaation kanssa loi helpon siirtymisen etätyöhön ja lähes poisti yksittäisten työntekijöiden valvonnan tarpeen tai merkittävästi vähensi sitä.

Avainsanat: luottamus, etätyö, pandemia, hybridityö, digitalisaatio

Johdanto

Vuonna 2020 alkaneen ja edelleen jatkuvan covid-19-pandemian tuottamat globaalit vaikutukset ja ennennäkemättömät yhteiskunnallis-taloudelliset seuraukset syrjäyttävät tavanomaiset kysymykset siitä, miten työtä niin sanotuissa normaaliolosuhteissa valvotaan ja järjestellään. Pandemia-aika on tehnyt yhteiskunnassa ja taloudessa näkyväksi aiemmin hahmottomattomia ja institutionaalisiksi muotoutuneita suhteita, käytäntöjä ja rakenteita, joilla on erityistä merkitystä kriisien ja poikkeusolojen aikana. Erityisesti julkinen keskustelu mutta myös viimeaikaiset ulkomaiset ja kotimaiset tutkimukset (Eurofound 2021; Salin ym. 2021; Sutela & Pärnänen 2021) ovat tuoneet esille taloudellisia, terveydellisiä ja kansalaisten arkeen liittyviä kysymyksiä sekä covid-19-pandemian myötä kehittyneitä uudentyyppisiä eriarvoisuuden muotoja.

On kiinnostavaa havaita, että työhön liittyvien keskeisten tekijöiden muutokset, kuten työsuorituksen valvonnan ja sen järjestämisen kysymykset, ovat Suomessa herättäneet hyvin vähän, jos lainkaan, yleistä yhteiskunnallista keskustelua tai kiistelyä. Pandemian myötä tapahtunut nopea ja väestötasolla merkittävä siirtyminen etätyöhön on kuitenkin ollut ainutlaatuinen ja merkittävä muutos niin Suomen mittakaavassa kuin globaalisti kaikkialla työelämässä, ja työn tekemisen reunaehdot, kuten etätyöyhteydet, työmatkat ja kodin työpiste, muuttuivat etätyön myötä merkittävästi. Sulkutoimet kohdistuivat eri vaiheissa pandemiaa eri tavoin koko väestöön (päiväkoteihin, kouluihin, palveluihin).

Pandemia on muuttanut ainakin väliaikaisesti ja todennäköisesti osin myös hyvin pysyvästi (Mascherini 2021; McKinsey 2021; Rani 2021; Sutela & Pärnänen 2021; Lyly-Yrjänäinen 2022) työn tekemisen toimintatapoja ja yleisiä sääntöjä, työhön kytkeytyviä kulttuurisia ehtoja sekä työyhteisöjen rakentumisen ja työn tekemisen kulttuureja. Pandemia-aikana työpaikoilla kyse on ollut töiden konkreettisesta järjestämisestä ja myös uusien yhteistyön muotojen etsimisestä, mutta myös – erityisesti työnantajan näkökulmasta – työsuoritusten järjestämisen ja valvonnan kysymyksistä ja luottamuksen rakentumisesta pandemia-aikana.

Näistä syistä pidimme tärkeänä kartoittaa, miten etätyöhön siirtyminen koronaviruspandemian pakottamana keväällä 2020 Suomessa tapahtui ja miten etätyössä jatkettiin ensimmäisen pandemiasyöksyn 2020 aikana. Aiheen tutkiminen tuotti ainutkertaista materiaalia siitä, miten etätyöhön siirtyminen työntekijöiden mukaan

tapahtui, millaisia valvontaan ja työsuoritusten tekemiseen liittyviä toimia etätyöhön siirtyminen sisälsi ja miten etätyöhön siirtyminen ja etätyön arki koettiin työntekijöiden keskuudessa. Tarkastelun keskiöön nousi lisäksi kysymys yhteiskunnan ja talouden toimivuudesta ja työhön liittyvistä perustoista. Näitä kysymyksiä valotamme tässä artikkelissa. Miten ja millä tavalla 18–64-vuotias työssäkäyvä väestö siirtyi kevään 2020 aikana etätyöhön ja miten etätyöskentely jatkui syksyn ja talven 2020 aikana? Olemme kiinnostuneita siitä, liittyikö etätyöhön lisääntyntä valvontaa. Miten ja millä tavoin erityisesti luottamus toimi ja laajeni työntekijän ja työnantajan välisissä suhteissa, mihin luottamus perustui ja miten poikkeustilanteen vallitessa työelämässä etätyötä ja sen tekemistä valvottiin? Emme pyri mallintamaan tai testaamaan historiallisesti rakentunutta, yhteiskunnallisesti moniulotteista institutionaalista luottamusta työntekijätason kyselyn avulla, vaan oletamme luottamuksen toimivan rakenteellisena tekijänä, jonka läsnä- tai poissaoloa yksilötason valvonta myös poikkeustilanteessa ilmentää.

Tarkastelemme 18–64-vuotiaalle työssäkäyväälle väestölle kohdistetun kyselytutkimuksen pohjalta etätyöhön liittyviä luottamuksen ja valvonnan kokemuksia pandemiakevään 2020 ja syksyn 2020 aikana. Aineisto on kerätty Taloustutkimuksen internetpaneelitutkimuksella. Väestötasoiseen paneelikyselyyn vastasi 1 518 henkilöä (kysymysosio liitteessä 1). Kaikki artikkelissamme esitettävät taulukot ja tulokset ovat yleistettäviä 18–64-vuotiaaseen väestöön.

Digitalisoituva etätyö vahvan institutionaalisen sopimusjärjestelmän kehyksessä

Digitaalisuus osana työtä ja työtehtäviä on kasvanut nopeasti niin Suomessa (Alasoini 2018; Ojala & Pyöriä 2020) kuin globaalisti (mm. Susskind & Susskind 2015; Acemoglu & Restrepo 2019). Digitaalisuuden vaikutukset ovat hyvin moniulotteisia, ulottuen työn sisältöjen muutoksista aina uusiin työnimikkeisiin (mm. Kalleberg 2011; Poutanen & Kovalainen 2017; Vallas & Kovalainen 2019; Kovalainen ym. 2020; Poutanen ym. 2020). Tietotekniikka on merkittävä osa työprosesseja asiantuntijatyössä ja suorittavassa työssä, ja digitaalisuus ulottuu useimpiin työtehtäviin, hoivatyöstä teollisuustyöhön.

Tutkimusten mukaan digitaalisuus työelämässä on edennyt Suomessa erityisen nopeasti viime vuosina; muun muassa viimeisimmän työolobarometrin mukaan yhdeksän kymmenestä työntekijästä käytti työssään digitaalisia välineitä. Työpaikan suuruus oli yhteydessä digitaalisten välineiden käytön useuteen, sillä yli 200 hengen organisaatioissa lähes kaikki käyttivät digitaalisia työvälineitä, kun taas alle 10 hengen organisaatioissa niitä käytti 80 prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 20.)

Vaikka covid-19-pandemia on kiihdyttänyt digitaalisuuden hyödyntämistä useissa työtehtävissä ja digitaaliset työvälineet olivat käytössä ja tuttuja jo ennen pandemiaa lähes kaikilla aloilla ja organisaatioissa, ei digitaalisuutta sinänsä voida pitää riittävänä selityksenä etätöihin siirtymisen sujuvuudelle. Teknologian käyttöönotto ei työprosesseissa itsessään johda samankaltaistaviin lopputulemiin (Weil 2014; Bailey & Leonardi 2015) myöskään digitalisuuden soveltamisessa. Näemmekin, että yhteiskunnallista selitystä yleiselle etätöihin siirtymisen sujuvuudelle ja itse töiden sujuvuudelle on etsittävä myös itse työtehtävien ja työsuoritusten ehtoja määrittävistä rakenteellisista ulottuvuuksista, kuten sopimusjärjestelmän institutionaalista luonteesta.

Suomen työmarkkinoiden kolmikantainen sopimusjärjestelmä on rakentunut institutionaaliseen sopimiseen. Siinä työsuojelun sääntely perustuu pysyvälouonteen kollektiivisiin sopimuksiin. Institutionaaliseen järjestelmässä sopimukseen liittyvät transaktiokustannukset vähenevät niin yrityksiltä kuin työntekijöiltä (mm. Visser 2018). Suomessa työntekijöiden ei tarvitse solmia työnantajan kanssa muita erillisiä sopimuksia, sillä työehtosopimukset ja yleissitovuus poistavat työnantajan ja työntekijän väliltä yksittäisten erillissopimusten tarpeen. Useissa maissa työsuhteisiin saattaa liittyä erillisiä yksittäisiä sopimuksia, jotka koskevat esimerkiksi korvauksia ja lomaa (mm. Marsden 2004; de Stefano & Aloisi 2018). Suomessa työehtosopimukset neuvotellaan muiden Pohjoismaiden ja useiden Keski-Euroopan maiden tavoin pääosin kollektiivisesti. Iso-Britannia, Irlanti, Viro, Latvia, Puola, Korea, Japani ja Yhdysvallat taas edustavat maita, joissa työsuojelut neuvotellaan pääosin yritystasoisesti, jolloin työntekijän ja työnantajan kesken sovitaan huomattavasti useammista töihin liittyvistä seikoista (mm. OECD 2019, kuvio 2.13).

Vaikka kollektiivisten sopimusjärjestelmien sisällöllinen vertaileva tutkimus on ollut vähäistä (mm. OECD 2019), Eurofoundin (2013) ja Eurostatin (2014) tutkimukset osoittavat, että maakohtaiset käytännöt sekä työntekijöitä koskevat kollektiivisten sopimusten kattavuudet vaihtelevat suuresti Pohjoismaiden (Suomi, Ruotsi) lähes

90 prosentin, Keski-Euroopan (Saksa) 60 prosentin ja Itä-Euroopan (Latvia, Liettua) 20 prosentin välillä (OECD 2019).

Suomessa vallitsevan työmarkkinoiden kolmikantajärjestelmän perusta syntyi 1940-luvulla, osana poliittista yhteiskuntarauhan säilymistä ja kehittämistä. Niin sanottu tammikuun kihlaus -julistus johti työntekijöiden ja työnantajien järjestö-
asemien vahvistumiseen ja sopimukseen työn tekemisen ehdoista. Valtion asema tässä sopimusjärjestelmässä kasvoi työ- ja työsuojelulainsäädännön (mm. viisi-päiväinen työviikko, perhevapaajärjestelmä) sekä ansiosidonnaisen eläketurva-järjestelmän (mm. työttömyysturva, työeläke) rakentamisen näkökulmista merkittäväksi osana niin sanottua sopimusyhteiskuntaa (Bergholm 2007). 1960-luvulla rakennettiin järjestöjen ja valtiovallan yhteistyönä ensimmäiset niin sanotut tulopoliittiset kokonaisratkaisut, joissa sovittiin palkkojen ohella myös valtiollisen sosiaalipolitiikan lainsäädännön suuntaviivoista (esim. Melin & Saari 2019).

Lähtökohtaisesti Suomi on kansainvälisten sopimusten myötä sitoutunut kolmikantaiseen neuvottelujärjestelmään työelämään liittyvissä kysymyksissä. Työmarkkinoiden toimivuuden ja talouspolitiikan vakautuksen kannalta kolmikantajärjestelmä onkin ollut toimiva yhteiskunta- ja talouspoliittinen mekanismi (esim. Pekkarinen & Vartiainen 1993) pitkään, aina 2010-luvulle saakka. Viime vuosina muutokset työehtosopimusjärjestelmässä ovat tarkoittaneet joidenkin alojen työnantajien (nk. vientiteollisuusalat, mm. Metsäteollisuus ry) irtautumista keskitetystä sopimisesta ja siirtymisestä paikalliseen, yrityskohtaiseen sopimiseen esimerkiksi työajoista ja lomajärjestelyistä. On oletettavaa, että sopimusjärjestelmän mahdollinen siirtyminen paikalliselle tasolle tuottaa muutoksia myös palkkaukseen (Alanko 2021).

On vielä epäselvää, missä määrin mainitut irtautumiset muuttavat keskitetyn sopimusjärjestelmän ympärille rakentunutta yhteiskuntapoliittista sopimista, koska irtautumiset ovat vuoden 2021 aikana tapahtuneita ja myös uusia liittokohtaisia järjestyksiä rakentavia. Institutionaalisesti rakentunut järjestelmä on tiivis, monimutkainen ja kerroksittain rakentunut kokonaisuus, jossa työehtosopimuksin on tuotettu pysyväisluonteisia ja oikeusvaikutuksia sisältäviä järjestelmiä aina eläketurvasta ja perhevapaista palkankorotusten liittokohtaisuuksiin. Arjen käytännöissä työntekijätasolla edellä mainitut muutokset eivät vielä näy lisääntyneenä työteki-jäkohtaisena sopimisen tarpeena.

Työehtosopimusjärjestelmän myötävaikutuksella rakentunut sopimuskulttuuri on vahvistanut institutionaalisen luottamuksen perustaa yhteiskunnallisesti. Ylei-

sesti luottamus on yksi keskeisistä käsitteistä (Luhmann 1979; Putnam 1993; Seligman 1997; Sztompka 1999) yhteiskuntien rakentumisen ja sosiaalisen koheesion sekä muutoksen tutkimuksessa. Kansalaisyhteiskunnan tutkimuksesta luottamuksen käsite on siirtynyt muun muassa työelämän ja työyhteisöjen tutkimuksen alueille. Työtiimien ja työyhteisöjen tutkimuksessa luottamus on usein määritelty relationaalisesti työyhteisössä toimivien yksilöiden keskinäisen, henkilöiden välisen luottamuksen ulottuvuudeksi (esim. Järvenpää & Leidner 1999; van Zoonen ym. 2021). Tällöin luottamuksen määritelmä rakentuu mitattaville ja suhteellisen pysyville ulottuvuuksille, jotka kuvaavat esimerkiksi sitä, miten paljon tai miten vähän luottamusta työyhteisössä tai työtiimissä on yksilöiden välillä. Työtiimien tai työyhteisöjen sisäisen luottamuksen mittaustulokset auttavat kehittämään kyseisiä yksiköitä. Tämän tyyppinen luottamuksen mittaaminen ei kuitenkaan mahdollista institutionaalisesti rakentuneen luottamuksen tarkastelua.

Luottamus yhteiskunnallisena, institutionaalisena mekanismina rakentuu institutionaalis-organisatorisille toiminnoille, jotka luovat perustan sille, ettei henkilöiden välistä luottamusta (*embodied trust*, Seligman 1997) tarvitse erikseen pohtia. Yksilöiden ei tarvitse esimerkiksi miettiä, voiko poliisiin henkilökohtaisesti luottaa, mikäli institutionaalisesti rakentunut luottamus (*confidence*, Luhmann 1979) yhteiskunnassa toimii. Luottamuksen merkitys yhteiskuntaa, taloutta ja ihmisten välisiä suhteita rakenteistavana ja joustavoittavana institutionaalisena tekijänä tulee näkyväksi erityisesti silloin, kun luottamuksessa on puutteita jollain tasolla yhteiskunnassa tai sen institutionaalisten toimijoiden välisissä suhteissa (Elias 1982; Seligman 1997; Gambetta 2000; Newton & Norris 2020).

Suomalainen työelämä on pitkälti rakentunut työmarkkinoiden institutionaaliselle luottamukselle, jossa yksittäisten toimijoiden toiminnan ja tilan tarve on säännelty institutionaalisesti, eikä työntekijöiden tai työnantajien keskinäistä luottamusta ole tarvinnut rakentaa ilman vahvaa ja pitkäaikaista institutionaalisen luottamuksen luomaa perustaa.

Työpaikkatasoisen kulttuurin kehittymisen kannalta on keskeistä, että institutionaalinen luottamus on rakentunut monitahoisesti ja historiallisesti. Institutionaalinen luottamus on puolestaan luonut pohjan työpaikkatasoiselle luottamukselle normien ja verkostojen ohella. Putnamilaisittain on mahdollista todeta, että työpaikkatasoinen luottamus rakentuu olemassa olevien normien, sosiaalisen pääoman ja verkostojen varaan, jotka kaikki puolestaan vahvistavat institutionaalista luot-

tamusta, solidaarisuutta ja tehokkuutta muun muassa helpottamalla yhteisiä toimintoja (Putnam 2000).

Tutkimuksemme työhypoteesi on, että kollektiivisen sopimusjärjestelmän myötä rakennetun institutionaalisen luottamuksen läsnäolo etätyöhön siirtymisen ja sen järjestämisen tavoissa näkyy etätyötä koskevissa tutkimustuloksissamme. Suhteellisen vakaan ja laajan työmarkkinajärjestelmän myötä rakentunut institutionaalinen luottamus on samansuuntaista luottamuksen rakentumista kuin muihin vakaisiin instituutioihin rakentuva luottamus (vrt. Rueschemeyer & Skocpol 1996; Levi & Sacks 2009).

Aineisto ja menetelmät

Taloustutkimus Oyj toteutti tutkimuksen aineistonkeruun loka–marraskuussa 2020 internetpaneelikyselyllä. Internetpaneelin osana toteutettuun, ohjeistettuun kyselymme vastasi yhteensä 1 518 henkilöä, joista miehiä oli 763 ja naisia 755. Taloustutkimus Oyj painotti aineiston Suomen työikäistä, 18–64-vuotiasta väestöä edustavaksi iän, sukupuolen, koulutustason ja aluejaon suhteen. Artikkelissa esittelemme tilastollisesti perusjoukkoon yleistettävät tulokset kyselystä. Kysely koostui useista eri taustamuuttujista (ikä, koulutus, sukupuoli, talouden bruttotulot) ja muun muassa etätyöhön siirtymistä, etätyön tekemistä, luottamusta ja etätyön valvontaa koskevista kysymyksistä (liite 1). Luottamusta ja etätyön valvontaa kysyttiin usealla kysymyksellä, jotka kartoittivat etätyöhön siirtymisen helppoutta tai vaikeutta, etätöistä suoriutumista, työnantajan luottamusta etätöiden tekoon, työntekoon liittyvää valvontaa ennen etätöitä, työnteen valvontaa etätyön aikana sekä omia arvioita etätyössä suoriutumisesta ja etätyössä jatkamisen mahdollisuuksista.

Tilastolliset analyysit teimme Askia- ja SPSS-ohjelmistoilla. Tässä artikkelissa käytämme aineiston analysointi- ja raportointimenetelmänä ristiintaulukointia, joka mahdollistaa muuttujien välisen yhteyden sekä aineiston trendien havaitsemisen. Ristiintaulukoinnin etuihin kuuluu muun muassa se, että mahdolliset yhteydet kahden muuttujan välillä voidaan osoittaa selvästi (Alkula ym. 1994). Taulukossa 1 näkyy koko aineiston jakauma iän, sukupuolen, koulutuksen ja talouden yhteenlaskettujen bruttotulojen suhteen. Kuvioissa 1–3, jotka kuvaavat tarkemmin työnantajan luottamusta ja valvontaa, vastaajajoukko on rajattu kysymykseen vastanneisiin työntekijöihin.

Taulukko 1. Vastaajien jakaumat iän, sukupuolen, koulutuksen ja talouden yhteenlaskettujen bruttotulojen suhteen (n = 1518)

Ikäluokka				Sukupuoli	
18–29 v.	30–44 v.	45–59 v.	60–64 v.	Mies	Nainen
278	398	445	397	763	755
Korkein suoritettu koulutus					
Perus- tai kansakoulu	Ammattitutkinto tai ylioppilastutkinto	Alempi korkeakoulututkinto tai opistotasoinen tutkinto	Ylempi korkeakoulututkinto		
94	539	466	419		
Talouden yhteenlasketut bruttotulot vuodessa (€)					
Alle 20 000	20 001–40 000	40 001–60 000	60 001–80 000	yli 80 000	Ei halua vastata
246	328	292	231	229	192

Tulokset

Lähes puolet suomalaisista teki etätöitä keväällä ja kesällä 2020

Tilastokeskuksen mukaan noin puolet palkansaaja-asemassa olevista suomalaisista teki jo ennen koronapandemiaa osin paikkariippumatonta työtä ja pystyi tekemään työnsä etätöinä (mm. Sutela 2020; Sutela & Pärnänen 2021; Lyly-Yrjänäinen 2022). Pandemia on tuottanut niin Suomessa kuin globaalisti uusia jakoja erityisesti työntekijöiden välillä ja myös työn tekemisen tavoissa. Pandemia on jakanut työssäkäyvän väestön – niin palkansaajat kuin yrittäjät – kahteen ryhmään: niihin, jotka voivat tehdä etätöitä, ja niihin, joiden työ vaatii tiettyä fyysistä läsnäoloa työpaikalla. Paikkaan sidottu työ tuotti rajoitusaikana myös virusaltistuksia joissakin ammattiryhmissä.

Kansainvälisesti vertaillen etätöitä tehneiden määrä työssäkäyvästä väestöstä on Suomessa samansuuntainen kuin useat raportit kehittyneiden talouksien niin sanotun hybridityön ja etätöiden osuuksista osoittavat. Esimerkiksi McKinseyn raportin (Lund ym. 2021) mukaan kehittyneissä talouksissa arviolta noin kolmasosa työssäkäyvän

väestön tekemästä työstä on digitaalista etättyötä. Globaalisti etättyötä tekevien osuudeksi on silti arvioitu vain noin 15 prosenttia työssäkäyvästä väestöstä (Lund ym. 2021). Tämän tyyppisissä globaaleissa arvioissa ja vertailuissa on kuitenkin useita ongelmia johtuen esimerkiksi epävirallisen talouden koosta eri kansantalouksissa ja näkymättömästä ja usein raportoimattomasta, kotona tehtävästä alihankintatyöstä.

Etättyö on määritelmän mukaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja josta on sovittu työnantajan kanssa. Etättyölle olennaista ovat työjärjestelyt, jotka ovat ajasta ja/tai paikasta riippumattomia (Tilastokeskus 2021). Aineistossamme etättyötä tehneet kertoivat myös keskimäärin käyttävänsä 80 prosenttia viikkotyöajastaan sellaisiin työtehtäviin, jotka eivät ole sidottuja yhteen työskentelypaikkaan (ks. liite 1: kysymys 1).

Kokonaan paikkariippumatonta työtä tekivät tutkimuksemme mukaan yleisimmin 30–34-vuotiaat korkeakoulutetut naiset ja miehet, jotka toimivat asiantuntija- tai toimihenkilötehtävissä. Heidän työtehtävänsä ja osaamisensa täyttivät etättyön tavallisimmat kriteerit työjärjestelyistä, jotka ovat ajasta ja paikasta riippumattomia. Yleisesti ottaen työntekijän fyysisen sijainnin merkityksen vähäisyydestä huolimatta hänen työtehtävänsä ja työsuorituksensa kytkeytyvät usein työtiimien, työryhmien tai toisten työntekijöiden työsuorituksiin. Fyysistä etäisyyttä ei koeta ongelmaksi, mikäli tietotekniikka mahdollistaa mutkattoman yhteydenpidon tiimien, ryhmien tai työparien välillä.

Aineistossamme kokonaan paikkariippumatonta työtä tekevät asuvat ja työskentelevät suureksi osaksi Helsingissä ja muualla Uudellamaalla. Tuloksemme on samansuuntainen Eurostatin tulosten kanssa: eniten etättyöntekijöitä oli Suomessa Uudellamaalla, jossa 37 prosenttia työntekijöistä työskenteli etänä vuonna 2020. (Eurostat 2021.) Paikkariippumattoman työn osuus on kasvamassa Suomessa muual- lakin. Paikkariippumattoman työn tekeminen vaihtelee selvästi myös ikäluokittain: viidennes kaikista 18–29- ja 30–44-vuotiaista vastaajista ilmoitti tehneensä paikka- riippumatonta työtä, kun taas vanhimmasta ikäluokasta (60–64-vuotiaat vastaajat) paikkariippumattomasti työskenteli huomattavasti pienempi joukko, vain noin joka kymmenes.

Myös työn luonne vaikuttaa voimakkaasti mahdollisuuteen tehdä etättyötä. Kyse- lymme mukaan 45 prosenttia suomalaisista teki etättyötä säännöllisesti tai epäsään- nöllisesti kevään ja kesän 2020 aikana (ks. liite 1: kysymys 2), kun taas yli puolet

(55 %) ilmoitti, ettei tehnyt etätöitä. Yleisesti ottaen etätöiden mahdottomuus liittyy työn luonteeseen (palvelutyö, suorittava työ, hoito- ja hoivatyö, kuljetustyö ym.). Tuloksemme ovat samansuuntaisia kuin Tilastokeskuksen (2021) ja Eurostatin tiedot, joskin Eurofound esitti arvionaan että jopa yli 60 prosenttia suomalaisista työskenteli etätöissä koronakeväänä 2020 (Mascherini 2021). Euroopassa yli puolet etätöitä vuonna 2020 tehneistä henkilöistä työskenteli ennen pandemiaa työpaikalla (Mascherini 2021).

Etätyö oli tulostemme mukaan keväällä ja kesällä 2020 selvästi yleisempää korkeakoulutetuilla (74 %) ja suurituloisimmilla (67 %) kuin muilla. Tutkimuksemme mukaan säännöllinen tai epäsäännöllinen etätyö oli korkeasti koulutettujen ja ylempien toimihenkilöiden työtä, mutta myös alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ammateissa etätyö on poikkeusaikana ollut mahdollista. Kyselymme mukaan vähiten etätöitä tekivät ensimmäisen ja toisen asteen koulutuksen saaneet, joista vain noin neljäsnes teki etätöitä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti kevään ja kesän 2020 aikana. Suurituloisimmat työskentelivät kokoaikaisesti etänä useammin kuin pienituloisimmat. Kyselymme tuloksista käy myös ilmi, että etätyön tekeminen väheni hieman poikkeusoloista luopumisen jälkeen (ks. liite 1: kysymys 3). Johtavissa tehtävissä toimivat, ylemmät toimihenkilöt, asiantuntijat ja muut toimihenkilöt jatkoivat syksylläkin etätyöskentelyä etätyön käytäntöjen ja toimintatapojen vakiinnuttua poikkeusmenettelyn aikana. Syksylläkin etätöitä teki kyselymme mukaan 39 prosenttia kaikista 18–64-vuotiaista. Poikkeusmenettelyn rauettua etätyösuositus ei syksyllä 2020 enää ollut niin sanottu pakottava menettely, mutta valtioneuvoston valtakunnallinen etätyösuositus pysyi voimassa poikkeusmenettelyn jälkeenkin. Valtioneuvosto päätti valtakunnallisesta etätyösuosituksesta luopumisesta helmikuussa 2022 (STM/VN 2022), minkä jälkeen astui voimaan työnantajan velvollisuus seurata tautitilannetta, jotta työt voidaan järjestää terveysturvallisesti.

Vajaa kolmannes työssäkäyvästä väestöstä ei tutkimusajankohtana pystynyt lainkaan tekemään paikkariippumatonta työtä tai etätyötä. Paikkaan sidottu työ oli myös eriytynyt sukupuolen mukaan ja oli jonkin verran tavallisempaa naisten (40 %) kuin miesten (31 %) keskuudessa. Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregatio selittää sukupuolten eroa paikkasidonnaisen työn tekemisessä. Henkilöpalvelut sekä koulutus- ja terveydenhuoltoala ovat naisvaltaisia paikkasidonnaista työtä edellyttäviä aloja. Miesten paikkasidonnaiset työt ovat rakennus- ja korjaustoimialalla, kuljetusalalla ja teollisuustuotannossa. Täysin paikkaan sidottu työ on

aineistossamme tavallisinta matalasti koulutettujen (50 %) ja vanhimman ikäryhmän (47 %) keskuudessa, mutta tähän joukkoon kuului myös korkeakoulutettuja työntekijöitä. He toimivat esimerkiksi henkilöllisissä palveluissa, terveydenhuollon eri tehtävissä, sairaaloissa, hoitolaitoksissa, teollisuudessa ja erityyppisissä analyysi- ja valvontatehtävissä. Paikkaan sidottu työ on voinut altistaa covid-19-tartuntataudille. Terveystaloustieteellisen tutkimuksen mukaan altistusriski on selkeästi kohonnut joissakin naisvaltaisissa terveydenhuollon ammattiryhmissä (lähihoitajat, kodinhoitajat, sairaanhoitajat) sekä miesvaltaisissa kuljetusten, teollisuuden ja rakentamisen joissakin ammattiryhmissä (Helsinki GSE 2021).

Työn valvonnan muodot

Valtaosa etätyötä tehneistä koki etätyöhön siirtymisen tapahtuneen omalla työpaikallaan hyvin helposti. Kaikista etätyötä tehneistä 77 prosenttia ilmoitti, ettei etätyöhön siirtymisestä eikä etätyön sisällöistä tarvinnut erikseen kirjallisesti tai suullisesti sopia työnantajan kanssa (ks. liite 1: kysymys 6). Kysyimme vastaajilta, miten työnantaja valvoi työsuoritusta ja työn tekemistä normaalioloissa, toisin sanoen ennen etätyöhön tapahtunutta siirtymistä keväällä 2020 (ks. liite 1: kysymys 15). Tässä tutkimuksessa meitä kiinnosti erityisesti se, miten etätyöhön siirtyminen pandemia-aikana mahdollisesti muutti palkkatyöhön liittyvää valvontaa, koska työnantajan osoittama suorituspaiikka ja valvonta ovat työsuhteen keskeisiä tunnusmerkistöjä.

Oli yllättävää havaita aineistossamme, että vajaa kolmannes (31 %) tutkimusajankohtana etätyötä tehneistä työntekijöistä ilmoitti, ettei työsuoritusta, työhön käytettyä aikaa tai työn sisällöllistä toteutusta valvottu lainkaan ennen pandemian tuottamaa etätyöaikaa (ks. liite 1: kysymys 15). Kolmannes (33 %) ilmoitti työsuorituksen ja työn valvonnan keinoksi digitaalisen kellokortin tai rekisteröitymisen työnantajan verkkoon. Tällöin on yleensä useimmiten kysymyksessä työajan yleinen rekisteröinti tai esimerkiksi työtuntien rekisteröinti palkkakirjanpitoa varten, ei työsuorituksen tai työn tekemisen sisällöllinen valvonta. Vajaa neljännes (24 %) vastaajista ilmoitti olleensa velvollinen esittämään työnantajalle viikko- tai kuukausiraportoinnin, joka sisälsi ajankäytöllisiä ja/tai sisällöllisiä elementtejä tehdystä työstä ja/tai siihen käytetystä ajasta. Vain kahdella prosentilla vastaajista oli käytössä niin sanottu online-seuranta eli esimerkiksi työnantajan tekemä tietokoneen moni-

torin valvonta tai näppäimistön seuranta. Vastaajien joukossa oli myös henkilöitä (noin 5 %), jotka eivät osanneet eritellä, miten heidän työntekoaan valvottiin ennen etätöihin siirtymistä, jolloin todennäköistä on, ettei työsuoritusta valvottu esimerkiksi erillisraportoinnin tai kellokortin avulla (ks. liite 1: kysymys 15).

On kiinnostavaa, että etätöissä olleiden naisten ja miesten työn valvonnan määrä ja keinot vaihtelivat. Naisten työhön kohdistui ennen etätöihin siirtymistä enemmän valvontaa kuin miesten työhön. Digitaalinen kellokortti tai työpaikan järjestelmään kirjautumisen yhteydessä tapahtuva rekisteröinti oli käytäntönä 42 prosentilla naisvastaajista mutta vain 25 prosentilla vastanneista miehistä. Miehet (34 %) vastasivat naisia (28 %) useammin, ettei heidän työtään valvottu lainkaan. Viikko- tai kuukausiraportoinnin esittämistä odotettiin miehiltä (27 %) hieman useammin kuin naisilta (21 %) (ks. liite 1: kysymys 15).

Esille tulleet erot työhön ja työsuorituksiin tai työhön käytetyn ajan valvonnassa kertovat työelämän vahvasta sukupuolittuneesta segregaatiosta. Naiset ja miehet työskentelevät edelleen talouden ja työelämän eri sektoreilla. Emme tutkineet eri sektoreiden työn valvontaan liittyviä käytäntöjen eroja, mutta on oletettavaa, että kyseiset erot heijastavat sukupuolittuneita työmarkkinoita, työtehtävien vaihtelua ja talouden sektorikohtaisia eroja työhön ja työaikaan liittyvässä valvonnassa.

Työn valvonta väheni etätöihin siirryttäessä ja etätöiden sujuessa pandemia-aikana

Työhön ja työsuorituksiin kohdistuvassa valvonnassa tapahtui jonkin verran muutoksia etätöihin siirtymisen jälkeen. Lähes puolet (45 %) vastaajista kertoi, ettei etätöitä ja etätöiden tekemistä ollut valvottu lainkaan vuoden 2020 aikana (kysely tehtiin syksyllä 2020, mutta kysymys ei kohdistunut tiettyyn ajankohtaan vuoden 2020 aikana, ks. liite 1: kysymys 13). Vastaajien mukaan kyse oli siitä, että tavantomaisen työn tekeminen jatkui, vain työn tekemisen paikka siirtyi työpaikalta kotiin.

Vastaajista 55 prosenttia ilmoitti, että etätöitä valvottiin samalla tavalla kuin lähityötä, jo aiemmin käytössä olleilla keinoilla. Yleisimmiksi valvontatavoiksi mainittiin jo aiemmin lähityössä käytetty digitaalinen kellokortti tai työpaikan järjestelmiin kirjautumisen yhteydessä tapahtuva rekisteröityminen (24 %) sekä normaalina pidetty, töihin liittyvä viikko- tai kuukausiraportointi (23 %). Online-seuranta, eli esimerkiksi työnantajan tekemä monitorin tai näppäimistön seuranta, oli

käytössä vain vähäisessä määrin, 3 prosentilla vastaajista. Näilläkin vastaajilla työn online-seurantajärjestelmä oli ollut käytössä jo ennen etätyöhön siirtymistä. Vastaajista alle 10 prosenttia oletti, että etätyötä valvotaan mutta ei osannut sanoa, miten heidän työnantajansa valvoo heidän työsuoritustaan.

Verrattaessa työn valvontaa ennen pandemian aikaista etätyöhön siirtymistä ja etätyöhön siirtymisen jälkeisenä aikana havaitaan, että työtä ja työsuorituksia on etätyöaikana valvottu kaiken kaikkiaan vähemmän kuin ennen etätyöhön siirtymistä. Kaikista vastanneista noin kolmannes (31 %) vastasi, ettei työtä valvottu lainkaan ennen etätyöhön siirtymistä. Etätyöhön siirtymisen jälkeen vastaava osuus oli lähes puolet: 45 prosenttia kaikista etätyötä tehneistä vastanneista ilmoitti, ettei työtä valvottu lainkaan etätyön aikana. Miesvastaajista 49 prosenttia oli ilman työsuorituksen valvontaa, naisvastaajista 41 prosenttia. Ennen etätyöhön siirtymistä vastaavat luvut olivat 34 prosenttia ja 28 prosenttia.

Etätyöhön kohdistuvaa valvontaa selvitettiin myös kysymällä vastaajilta etätyöhön mahdollisesti liittyvästä suunnitelmien tai aikataulujen laatimisesta, tehtävien erittelystä ja ennakkoinnista esimerkiksi yleisen tason viikko- tai kuukausisuunnitelman muodossa (ks. liite 1: kysymys 11). On kiinnostavaa, että työntekijöistä ylivoimaisesti suurimman osan (91 %) ei tarvinnut esittää etätyön ennakkosuunnitelmaa työnantajalleen pandemian alussa eikä myöhemminkään etätöiden jatkuessa syksyn 2020 aikana. Ennakkosuunnitelman esittämisvaatimus koski siis vain pientä osaa (9 %) etätyötä tekevistä työntekijöistä. Etätyöhön siirtymisen jälkeen digitaalisen kellokortin tai työpaikan järjestelmään kirjautumisen yhteydessä tapahtuvan rekisteröinnin käyttö vähentyi hieman verrattuna aikaan ennen etätyöhön siirtymistä.

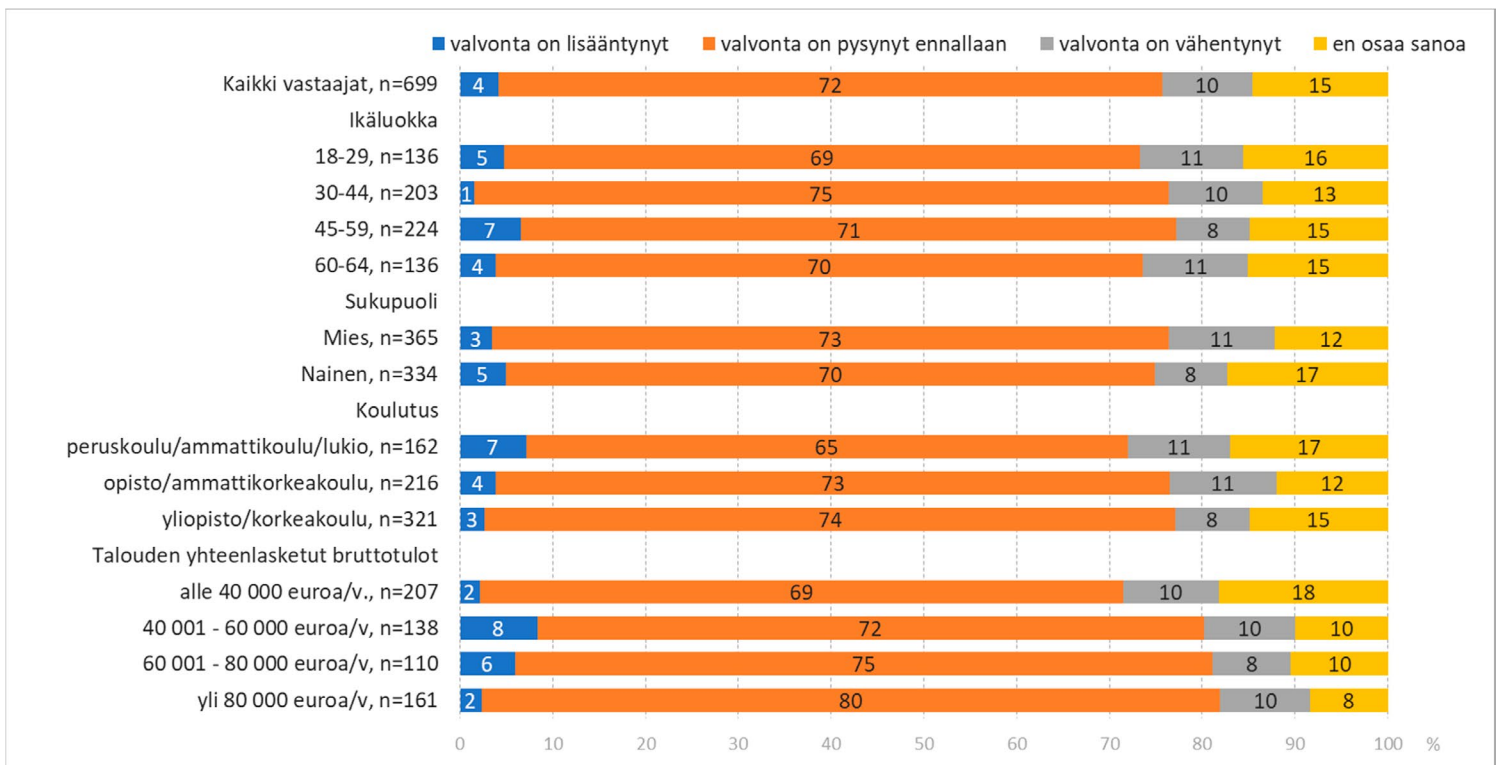
Etätyön tekemisen paikat

Etätyön tekeminen ei ole erillissopimuksin sidottu yhteen suorituspaikkaan. Siten usealla suomalaisella oli kevään ja kesän 2020 aikana, erityisesti valmiuslain poikkeusolosuhteiden päätyttyä kesäkuussa 2020, mahdollisuus tehdä etätöitä esimerkiksi kesämökillä tai vapaa-ajan asunnolla, koska etätyösuositus jatkui poikkeusolojen jälkeenkin. Työn suorittamiseen etätyössä ja työsuorituksen valvontaan liittyen kysyimme myös, haluaako työnantaja seurata tai tietää, missä paikassa työntekijä fyysisesti tekee etätöitä (kotipaikkakunnalla, mökkikunnassa, muulla paikkakunnalla) (ks. liite: kysymys 14). Suurimman osan (72 %) vastaajista ei tar-

vinnut ilmoittaa työnantajalle fyysistä sijaintiaan tai sitä, missä paikassa he tekevät etätöitä. Vastaajista 15 prosenttia raportoi oman paikka- tai sijaintitietonsa työnantajalle, koska työnantaja halusi tietää työn suorittamispaikan ja työntekijän sijainnin.

Kysyimme myös (ks. liite 1: kysymys 16), miten vastaajat ovat itse kokeneet työnantajan suorittaman valvonnan muuttuneen etätöihin siirtymisen jälkeen (kuvio 1). Vain 4 prosenttia vastaajista koki, että valvonta on lisääntynyt. Enemmistö (72 prosenttia) katsoi valvonnan pysyneen ennallaan. Koulutustausta erotteli vastaajia: alimman koulutusasteen (peruskoulu/kansakoulu) suorittaneet vastaajat kokivat valvonnan lisääntyneen hieman useammin kuin muut.

Kuvio 1. Työnantajan työhön liittyvän valvonnan muutos etätöihin siirtymisen myötä (n = 699)



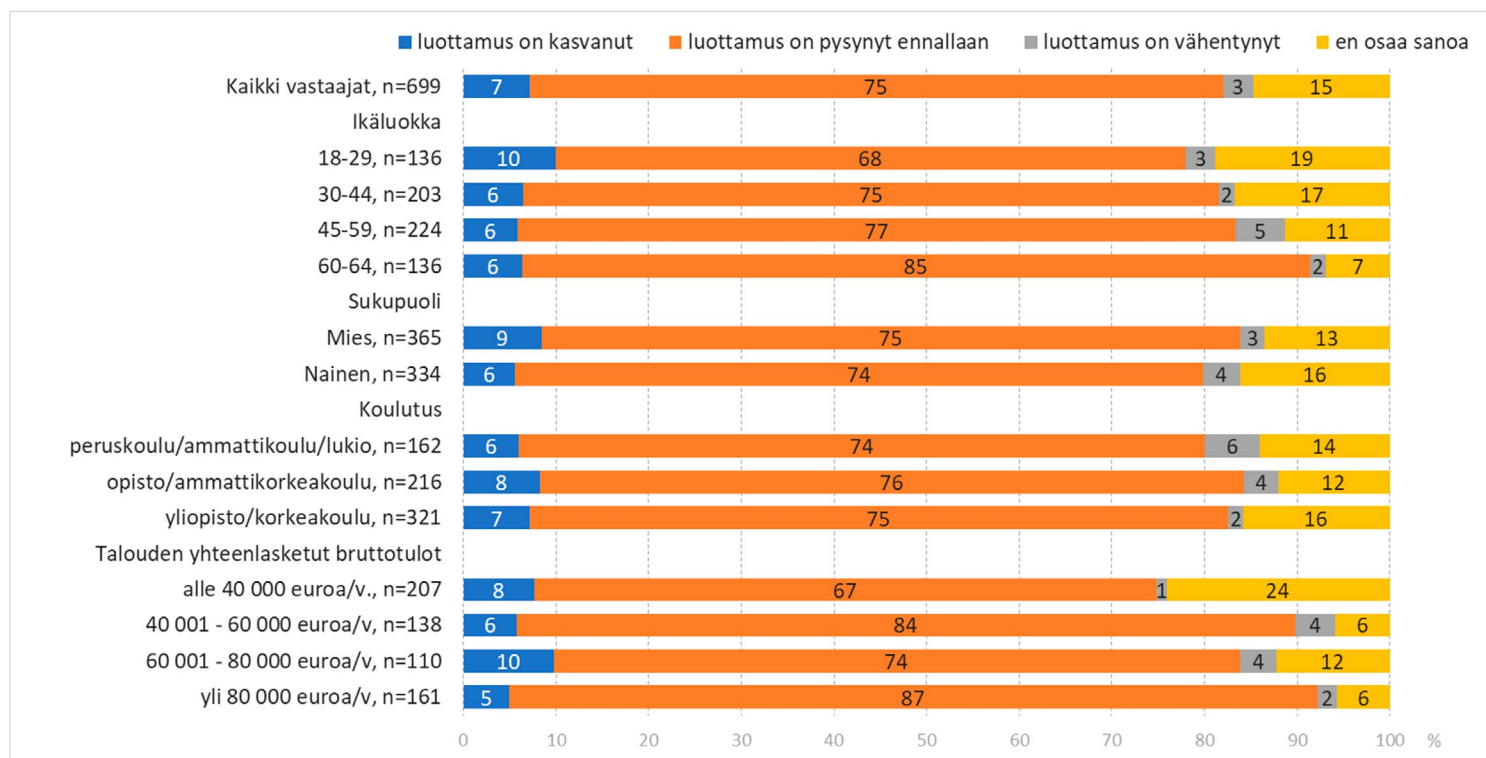
Halusimme tarkentaa kuvaa siitä, miten työntekijät itse suhtautuvat etätöiden valvontaan, kohdistuipa heihin valvontaa tai ei (ks.liite 1: kysymys 18). Tulostemme mukaan Suomessa etätöiden valvontaan suhtaudutaan pääosin neutraalisti (64 %). Tästä on pääteltävissä, että etätöiden valvontaa ajatellaan lähinnä teknisenä suori-

tuksena, jolla on merkitystä esimerkiksi työtuntikirjanpidolle, yritysten laskutukselle, työntekijän palkanmuodostukselle ja palkanlisille sekä lomapäivien laskennalle. Vastauksissa oli jonkin verran hajontaa. 17 prosenttia koki etätyön valvonnan yleisesti ottaen kielteisenä, ja 11 prosenttia piti etätyön valvontaa yleisesti ottaen tarpeellisena toimena. Suhtautuminen etätyön valvontaan oli hieman kielteisempää miehillä (21 %) kuin naisilla (13 %).

Koettu työnantajan luottamus ei ole heikentynyt etätyöhön siirtymisen jälkeen

Kysyimme vastaajilta, onko työnantajan luottamus työsuoritusta kohtaan pysynyt ennallaan, kasvanut vai vähentynyt etätöiden myötä (ks. liite 1: kysymys 17). Yli 80 prosenttia vastasi kysymykseen joko neutraalisti tai myönteisesti: kaikista vastaajista 75 prosenttia koki luottamuksen pysyneen ennallaan ja 7 prosenttia koki luottamuksen jopa kasvaneen. Vain 3 prosenttia koki työnantajan luottamuksen jostain syystä vähentyneen etätyöhön siirtymisen jälkeen. Kaikista vastaajista 15 prosenttia ei osannut sanoa, onko työnantajan luottamus heidän työtään kohtaan muuttunut etätyöaikana.

Kuvio 2. Miten työnantajan luottamus työsuoritustasi kohtaan on muuttunut etätyöhön siirtymisen jälkeen? (n = 699)

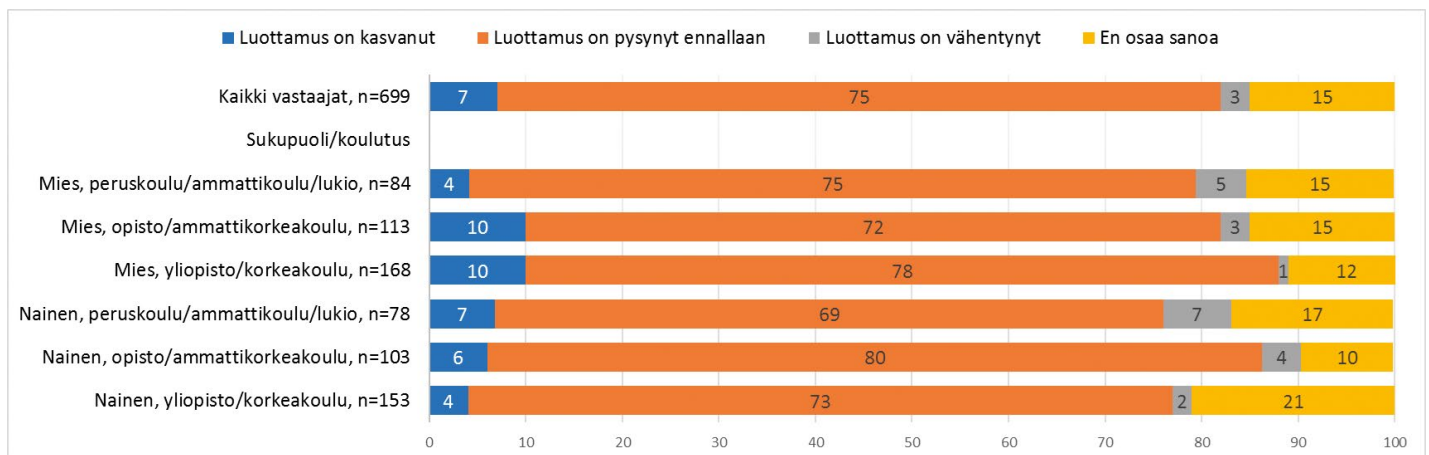


Vaikka luottamus työntekijäkyselyssä mitattuna ei pääsääntöisesti ollut heikentynyt etätyöhön siirtymisen jälkeen, eroja koetussa luottamuksessa oli havaittavissa niin koulutus- ja tulotason, iän kuin sukupuolenkin mukaan (kuvio 2). Alimman koulutusasteen suorittaneet sekä alle 40 000 euroa vuodessa ansaitsevissa kotitalouksissa asuvat vastaajat olivat selvästi muita epävarmempia siitä, kuinka työnantajan luottamus heidän työsuoritustaan kohtaan on muuttunut.

Naisten ja miesten välillä on eroja luottamuksen ja epävarmuuden kokemisessa

Naisten ja miesten välisiä eroja tarkastellessamme havaitsimme, että miehet kokivat naisia useammin työnantajan luottamuksen kasvaneen etätyöaikana. Esimerkiksi korkeasti koulutetuista miehistä 10 prosenttia koki luottamuksen kasvaneen etätyöaikana, kun korkeasti koulutetuilla naisilla vastaava luku oli vain 4 prosenttia (kuvio 3). Korkeasti koulutetut naiset olivat miehiä epävarmempia siitä, miten työnantajan luottamus omaa työsuoritusta kohtaan oli mahdollisesti muuttunut etätyöajan kuluessa. Sukupuolten erot luottamuksen kokemisessa yhdistettynä sukupuolittuneisiin työn ja hoivan eriarvoisuuksiin, joita covid-19-pandemia voi vahvistaa (Salin ym. 2021), herättävät erityisen kiinnostavia jatkotutkimuksen aiheita.

Kuvio 3. Työntekijän kokema luottamuksen muutos sukupuolen ja koulutuksen mukaan (n = 699)



Etätyö ja oman työn pysyvyys tulevaisuudessa – työntekijöiden näkökulma

Pandemia toi etätyön osaksi ”uutta normaalia” suomalaisessa työelämässä vuoden 2020 aikana. Tämä näkyy myös tutkimustuloksissamme: suurin osa kaikista etätyötä tehneistä vastaajista halusi jatkaa etätöissä joko pysyvästi (52 %) tai ainakin hyvinkin pitkään jatkuvan koronaepidemian keston ajan (29 %) (ks. liite 1: kysymys 24). Vain vajaa viidennes ei halunnut jatkaa etätöissä.

Työelämän vakaus näkyy vastauksissa, sillä kolmannes kaikista vastaajista uskoi tekevänsä viiden vuoden kuluttuakin nykyistä palkkatyötään saman työnantajan palveluksessa (ks. liite 1: kysymys 23). Kaikista vastaajista 11 prosenttia uskoi vaihtavansa työnantajaa mutta jatkavansa nykyisessä ammatissaan. Työssäkävystä 18–64-vuotiaasta väestöstä 6 prosenttia ajatteli siirtävänsä nykyisen palkkatyöosamisensa yrittäjätöksi.

Mutta myös turbulenssia on. Joka neljäs vastaaja mietti työtehtävän vaihtamista eikä uskonut tekevänsä nykyistä työtään viiden vuoden kuluttua joko eläkkeelle siirtymisen, opiskelujen tai työtehtävän vaihdon vuoksi. Reilu neljännes (27 %) ei osannut aivan tarkasti sanoa, millaista palkkatyötä ajattelee tekevänsä viiden vuoden kuluttua. Etenkin kaksi ryhmää, nuorin ikäryhmä sekä matalan koulutuksen ja pienituloisten ryhmä, pohti työn vaihtamista. Nuoret ja vähiten koulutetut arvelivat siis muita useammin, etteivät he tee nykyistä työtään viiden vuoden kuluttua.

Työn vaihtamisen ajatus voi liittyä työsuhteen määräaikaisuuteen tai kausiluontoisuuteen, joita emme erikseen tutkineet. Eniten epävarmuutta tulevaisuuden suunnitelmistaan työelämässä kokivat vähän koulutetut, perus- tai kansakoulun käyneet ja pienituloisimmat työntekijät. Heistä suurin osa ei osannut sanoa, millaista työtä ajattelee tekevänsä viiden vuoden kuluttua.

Etätöissä jatkamiseen suhtautuivat kielteisimmin alimman koulutusasteen suorittaneet (ks. liite 1: kysymys 24). Alimman koulutusasteen suorittaneista 39 prosenttia ei ollut halukas jatkamaan etätöissä kun taas korkeakoulutetuista vain 13 prosenttia ei halunnut jatkaa etätöissä. Alimman koulutusasteen suorittaneet kokivat myös eniten ongelmia etätyöhön siirtymisessä, saivat vähiten työnantajatukea etätyön järjestämisessä ja kohtasivat eniten hankaluuksia työvälineiden ja esimerkiksi tarvittavien etätyöohjelmien käytön tuessa (ks. liite 1: kysymykset 9, 19). Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että etätyön kokivat poikkeustilanteessa rasisiteena juuri vähiten koulutusta saaneet ja mahdollisesti etätyöhön soveltumattontia työtä tekevät.

Halukkuutta jatkaa etätöissä koronapandemian jälkeenkin oli kaikissa iän, koulutuksen ja tulojen mukaan tarkastelluissa ryhmissä. Etenkin työurallaan keskivaiheeseen päässeet, 30–59-vuotiaat, korkeakoulutetut ja ylimpään tuloluokkaan kuuluvat halusivat jatkaa pysyvästi etätöissä vielä covid-19-pandemian jälkeenkin. Tilastokeskuksen aineistojen analyysissä on päädytty samansuuntaisiin tuloksiin (Sutela 2021; Sutela & Pärnänen 2021).

Pohdinta ja johtopäätökset

Pandemian aiheuttamiin poikkeusoloihin siirtyminen tapahtui Suomessa maaliskuussa 2020, jolloin poikkeuksellisesti rauhan oloissa sovellettavissa oleva valmiuslaki sekä sen mahdollistamat rajoitukset otettiin käyttöön. Valmiuslain soveltamisen ehdot eivät enää kahden kuukauden jälkeen täysimääräisesti täyttyneet, ja valmiuslain soveltamisesta pakottavana toimenpiteenä luovuttiin kesäkuussa 2020. Tämän jälkeenkin otettiin alueittain käyttöön erillisiä rajoituksia, jotka koskivat muun muassa kokoontumisia ja yleisötilaisuuksia. Etätyösuositukset otettiin valtakunnallisesti käyttöön, ja poikkeusolojen etätyökäytännöt jatkuivat useimmilla työpaikoilla, joissa se oli mahdollista. Poikkeusolojen ja valmiuslain sekä alueellisesti eriytyvien rajoitusten vaikutukset näkyvät tuloksissamme. Viimeistään poikkeusoloihin siirtymisen myötä etätyöstä tuli yksi tehokas keino hillitä pandemian leviämistä väestötasolla. Etätyön myötä työelämässä syntyi tarpeita luoda uusia työpaikkatasoisia työkäytäntöjä ja -käytänteitä.

Keskeinen palkkatyösuhteen yrittäjyydestä erottava kriteeri on työnantajan määräys- ja valvontaoikeus työhön ja työsuoritukseen. Työnantajalla on oikeus määrätä, mitä työtä tehdään, sekä missä, milloin ja miten työt tehdään. Työnantaja myös määrää työnjohto- ja valvontaoikeutensa perusteella, miten muuttuneissa olosuhteissa etätyön tekemistä ja työsuoritusta valvotaan. Keväällä 2020 voimaan tullut poikkeuksellinen tilanne valmiuslain käyttöönoton myötä tarkoitti nopeaa siirtymistä etätyöhön lähes kaikille niille, joiden työtehtävät sen mahdollistivat. Loppuvuoteen 2020 tultaessa oli jo ehditty kehittää etätyön tekemiseen liittyviä käytäntöjä sekä jatkaa etätyötä poikkeusoloista luopumisen jälkeenkin valtakunnallisten ja alueellisten etätyösuositusten myötä. Tutkimusajankohtamme, loppuvuosi 2020, mahdollisti tämän historiallisesti ainutlaatuisen ajankohdan ja siirtymän tarkastelun.

Etätyöhön siirtymistä, etätyön jatkumista ja työhön liittyvää kontrollia koskevien kysymysten avulla on mahdollista tarkastella työelämää laajempia yhteiskunnallis- taloudellisia ja kulttuurisia käytäntöjä sekä jakoja. Tulkintamme kannalta onkin merkittävää, että etätöiden jatkuessa työntekijät kokivat etätyöskentelyyn kohdistuvan valvonnan vähentyneen.

Työlainsäädäntö asettaa yleisen ja erityisen työsuorituksen ja työn tekemisen valvontaoikeuden työnantajalle, ja on mahdollista, että poikkeusoloissa juuri valvontaoikeuteen liittyvät kysymykset korostuvat. Kansainvälisten tutkimusten mukaan työn valvonta organisaatioissa on lisääntynyt merkittävästi (Anteby & Khan 2014) ja siirtynyt osin näkymättömäksi ja suureksi osaksi digitaaliseksi (Neeley 2021). Useiden tutkimusten mukaan työn valvonnan määrällinen kasvu herättää tavallisesti kielteisiä reaktioita (Zuboff 2019; Taylor & Dobbins 2021). Työn valvonnan ja sen eri muotojen on todettu lisääntyneen merkittävästi digitaalisuuden myötä ja erityisesti korona-aikana etenkin Yhdysvalloissa (Zickuhr 2021). Oman tutkimuksemme tulokset eivät osoita valvonnan lisääntymistä tai laajenemista etätyön myötä. Etätyöhön siirtyminen ei myöskään näytä vaikuttaneen kielteisesti työnantajan luottamukseen työntekijöiden työsuorituksia kohtaan. Etätyön tekemisen ja työsuorituksen valvonta on tulostemme mukaan päinvastoin vähentynyt, ja työntekijöiden mukaan heidän työnantajansa luottamus työsuoritukseen on pysynyt ennallaan tai jopa lisääntynyt poikkeusoloista huolimatta. Mikä uskottavimmin selittää tätä koetun valvonnan vähäisyyttä ja merkittävää eroa suhteessa kansainvälisiin tutkimustuloksiin?

Etätyöhön siirtymisen poikkeuksellisen helppouden ja toisaalta etätyöhön kohdistuneen työnantajavalvonnan vähäisyyden ymmärtämiseksi covid-19-pandemian tuottama työelämätilanne on asetettava laajempaan institutionaaliseen kontekstiin. Artikkelin alussa määrittelimme kollektiivisen sopimisen perustalle rakentuvan vahvan institutionaalisen luottamuksen keskeiseksi kehykseksi, jonka avulla tutkimustuloksiamme on mahdollista ymmärtää.

Digitaalisen teknologian läsnäolo lähes kaikessa työssä ja osana miltei kaikkia työsuorituksia on luonut hyvät mahdollisuudet laajamittaiseen etätyöhön siirtymiseen. Digitaalisuuden arkipäiväistyminen kaikessa työssä ei kuitenkaan selitä, miksi Suomessa etätyötä ei pandemian aikana ole erityisesti valvottu digitaalisesti. Digitaalinen valvonta olisi hyvin helppoa, jos työnantajat kokisivat sen tarpeelliseksi (työntekijöiden digitaalisen valvonnan kasvusta, esim. Zickuhr 2021). Etätyön tekemistä valvotaan Suomessa vain vähän, eikä valvonnalle tulostemme mukaan ole

syntynyt tarvetta, koska työt sujuvat. Työn valvonta on työntekijöiden vastausten mukaan jopa vähentynyt pandemiaa edeltävään aikaan verrattuna. Useimmiten etätöihin siirtyminen ei myöskään ole edellyttänyt erillistä sopimista eikä etätöitä koskevan ennakkosuunnitelman tekemistä.

Valvonnan vähäisyydestä huolimatta työntekijät kokevat tulostemme mukaan työnantajan luottamuksen etätöiden suoritusta kohtaan säilyneen ennallaan tai jopa parantuneen. On perusteltua todeta, että Suomen työmarkkinoilla institutionaalisesti rakentunut luottamus on kantanut ja ulottunut covid-19-pandemian yli etätöiden työpaikkakohtaisiin järjestelyihin. Työntekijöille kohdistetun kyselymme perusteella emme havainneet etätöihin kansainvälisessä kirjallisuudessa (mm. Zuboff 2019; Zickuhr 2021) liitettyä valvonnan ja kontrollin lisääntymistä.

Niiden työntekijöiden kokemukset, joille etätö on mahdollista, ovat pääosin myönteisiä. Etätöissä ollaan halukkaita jatkamaan jopa pysyvästi myös sen jälkeen, kun covid-19-pandemia on laantunut ja tilanne jälleen sallisi työnteon työpaikalla työnantajan tiloissa. Tämä tutkimushavaintomme on yhteydessä edellä mainittuun luottamukseen: kun etätöiden tekeminen sujuu, kun kokemukset ovat enimmäkseen myönteisiä ja kun työnantajan ja työntekijän välillä vallitsee luottamus – ei henkilöllisesti vaan institutionaalisesti rakentunut – etätöiden myönteiset puolet painavat vaakakupissa enemmän ja etätöissä ollaan valmiita jatkamaan pandemian jälkeenkin.

Argumenttimme on, että sekä etätöihin siirtymisen helppous että työnantajan työsuoritukseen kohdistaman valvonnan vähäisyys johtuvat vahvasta, institutionaalisesti ja kulttuurisesti rakentuneesta yleistyneestä luottamuksesta. Tämä luottamus vähentää yksilöllisen valvonnan tarvetta tai poistaa sen kokonaan. Tutkimustuloksemme lisäävät ymmärrystä juuri tästä vahvasta institutionaalisen luottamuksen asteesta ja sen merkityksestä suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa. Tulostemme mukaan työnantajat eivät ole lisänneet valvontaa, vaan kehitys on pandemian aikana ollut lähes päinvastainen. Etätöitä tekevien suomalaisten ja heidän työnantajiansa välillä vallitsee vahva luottamus töiden ja työnteon sujuvuudesta myös erityisen poikkeuksellisissa pandemiaoloissa.

Tutkimuksemme antaa aiheita myös useisiin tärkeisiin jatkotutkimuksiin. Tuloksemme osoittivat, että miesten ja naisten välillä on eroja etätöihin liittyvän työnantajan luottamuksen ja epävarmuuden kokemisessa. Havaitut erot herättävät kysymyksiä sukupuolittuneesta työelämästä, valtasuhteista ja luottamuksen rakentumisesta työyhteisöissä. Näitä koskevat jatkotutkimukset edellyttävät tarkempia

analyysijä laadullisilla aineistoilla. Digitaalisen talouden myötä työn digitalisoituminen ja työn tekemisen paikkariippumattomuus sekä etätöihin liittyvät uudenlaiset jaot lisääntyvät todennäköisesti merkittävästi ja edellyttävät laadullisin menetelmin tehtäviä jatkotutkimuksia.

Kirjoittajat

Anne Kovalainen

KTT, yrittäjyyden professori, Turun yliopisto, kauppakorkeakoulu
 sähköposti: anne.kovalainen@utu.fi
 twitter: @KovalainenAnne

Seppo Poutanen

VTT, vanhempi erikoistutkija, Turun yliopisto, kauppakorkeakoulu
 sähköposti: seppo.poutanen@utu.fi
 twitter: @PoutanenSeppo

Johanna Arvonen

VTK, tutkimusavustaja, Turun yliopisto, kauppakorkeakoulu
 sähköposti: johanna.k.arvonen@utu.fi

Kirjallisuus

- Acemoglu, D. & Restrepo, P.** (2019) Automation and and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives* 33 (2), 3–30. <https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3>
- Alanko, R.** (2021) Paikallinen sopiminen vientiteollisuudessa. Kemian teollisuus ry, Metsäteollisuus ry ja Teknologiateollisuus ry. Helsinki: Teknologiateollisuusääitiö.
- Alasoini, T.** (2018) Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun: Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print. <http://urn.fi/URN:ISBN:9789522618429>
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P.** (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo: WSOY.

- Anteby, M. & Khan, C. K.** (2014) A self-fulfilling cycle of coercive surveillance: Workers' invisibility practices and managerial justification. *Organization Science* 29 (2), 247–263. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1175>.
- Bailey, D. E. & Leonardi, P. M.** (2015) *Technology choices: Why occupations differ in their embrace of new technology*. Lontoo: MIT Press.
- Bergholm, T.** (2007) Suomen mallin synty. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (5), 475–492. <http://hdl.handle.net/10224/4070>
- de Stefano, V. & Aloisi, A.** (2018) European legal framework for “digital labour platforms”. JRC112243. Luxemburg: European Commission. <http://dx.doi.org/10.2760/78590>
- Elias, N.** (1982) *The civilizing process*. New York: Pantheon Books.
- Eurofound** (2021) Living, working and COVID-19: Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year. Luxemburg: Publications Office of European Union. www.eurofound.europa.eu (luettu 15.3.2022)
- Eurofound** (2013) Eurofound Company Survey (ECS 2013). <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/main/data/database> (luettu 12.8.2021)
- Eurostat** (2014) Structure of Earnings Survey (SES 2014). <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/main/data/database> (luettu 21.9.2021)
- Eurostat** (2021) Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%). <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/main/data/database> (luettu 12.4. 2022)
- Gambetta, D.** (2000) Can we trust trust? Teoksessa D. Gambetta (toim.) *Trust: Making and breaking cooperative relations*. Oxford: University of Oxford, 213–237.
- Helsinki GSE** (2021) Tilannehuone uutiset 1.4.2021. <https://www.helsinkigse.fi/category/news/> (luettu 5.4.2021).
- Järvenpää, S. & Leidner, D. E.** (1999) Communication and trust in virtual teams. *Organization Science* 10, 719–825.
- Kalleberg, A.** (2011) *Good jobs, bad jobs*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kovalainen, A., Vallas, S. P. & Poutanen, S.** (2020) Theorizing work in the contemporary platform economy. Teoksessa S. Poutanen, A. Kovalainen & P. Rouvinen (toim.) *Digital work and platform economy*. New York: Routledge, 31–52.

- Levi, M. & Sacks, A.** (2009) Legitimizing beliefs: Sources and indicators. *Regulation & Governance* 3 (4), 311–333. <https://doi.org/10.1111/j.1748-5991.2009.01066.x>
- Luhmann, N.** (1979) *Trust and power*. New York: John Wiley & Sons.
- Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M. & Robinson, O.** (2021) *The future of work after COVID-19*. McKinsey Global Institute, Raportti 18. New York: McKinsey.
- Lyly-Yrjänäinen, M.** (2022) *Työolobarometri 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>
- Marsden, D.** (2004) The ‘network economy’ and models of the employment contract. *International Journal of Employment Relations* 42 (4), 659–684. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00335.x>
- Mascherini, M.** (2021) Economic and social implications of COVID19 in Europe – evidence from Eurofound survey. Keynote speech at WORK2021 III conference, 8.12.2021. <https://WORK2021.fi> (luettu 14.10.2022)
- McKinsey** (2021) *The future of work after COVID-19*. New York: McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19> (luettu 5.10.2021)
- Melin, H. & Saari, T.** (2019) Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 21–48. <http://urn.fi/urn:isbn:978-952-359-006-9>
- Neeley, T.** (2021) *Remote work revolution: Succeeding from anywhere*. New York: HarperCollins Publishers.
- Newton, K. & Norris, P.** (2020) Confidence in public institutions: Faith, culture, or performance? Teoksessa S. J. Pharr & R. D. Putnam (toim.) *Disaffected democracies: What’s troubling the trilateral countries?* Princeton: Princeton University Press, 52–73.
- OECD** (2019) *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. Pariisi: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>
- Ojala, S. & Pyöriä, P.** (2020) *Teknologian työllisyys- ja työuravaikutukset: Paljon populaareja oletuksia, vähemmän empiiristä tietoa*. Teoksessa S. Ojala & P. Pyöriä (toim.) *Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*. Tampere: Tampere University Press, 15–40.

- Pekkarinen, J. & Vartiainen, J.** (1993) Suomen talouspolitiikan pitkä linja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Poutanen, S. & Kovalainen, A.** (2017) Gender and innovation in the new economy: Women, identity and creative work. New York: Palgrave Macmillan.
- Poutanen, S. & Kovalainen, A. & Rouvinen, P.** (2020) Digital work in the platform economy. Teoksessa S. Poutanen, A. Kovalainen & P. Rouvinen (toim.) Digital work and the platform economy: Understanding tasks, skills and capabilities in the new era. New York: Routledge, 3–9.
- Putnam, R. D.** (1993) Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Putnam, R. D.** (2000) Bowling alone: The collapse and revival of American community. New York: Simon & Schuster.
- Rani, U.** (2021) World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO. Keynote held at WORK2021 II October 14 2021. Online plenary. <http://www.work2021.fi> (luettu 14.10.2022)
- Rueschemeyer, D. & Skocpol, T.** (1996) States, social knowledge, and the origins of modern social policies. Princeton: Princeton University Press.
- Salin, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Hakovirta, M. & Kaittila, A.** (2021) Työ- ja perhe-elämän hämärtyvät rajat: suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. Työelämän tutkimus 19 (4), 570–594. <https://doi.org/10.37455/tt.112501>
- Seligman, A. B.** (1997) The problem of trust. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- STM/VN** (2022) Tiedote etätyösuosituksen voimassaolon päättämisestä. 17.2.2022. www.vn.fi (luettu 30.3.2022)
- Sztompka, P.** (1999) Trust: A sociological theory. Cambridge: Cambridge University Press.
- Susskind, R. & Susskind, D.** (2015) The future of professions: How technology will transform the work of experts. Oxford: Oxford University Press.
- Sutela, H.** (2020) Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätyön läpimurron Suomessa. Tilastokeskus, Blogit. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/kun-mahdoton-kavi-mahdolliseksi-tietotyon-yleisyys-mahdollisti-etatyon-lapimurron-suomessa/> (luettu 15.11.2021)

- Sutela, H.** (2021) Uusi normaali kutsuu – vanhaan ei ole paluuta, jos työntekijöiltä kysytään. Tilastokeskus, Blogit. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2021/uusi-normaali-kutsuu-vanhaan-ei-ole-paluuta-jos-tyontekijoilta-kysytaan/> (luettu 15.11.2021).
- Sutela, H. & Pärnänen, A.** (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus.
- Taylor, C. & Dobbins, T.** (2021) Social media: A (new) contested terrain between sousveillance and surveillance in the digital workplace. *New Technology, Work and Employment* 36 (3), 263–284. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12206>
- Tilastokeskus** (2021) Etätyö. www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html#tab1 (luettu 15.11.2021).
- Vallas, S. P. & Kovalainen, A.** (2019) Taking stock of the digital revolution. Teoksessa S. P. Vallas & A. Kovalainen (toim.) *Work and labor in the digital age*. Bingley: Emerald Publishing, 1–12.
- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K. & Vartiainen, M.** (2021) Factors influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environment Research and Public Health* 18 (3): article 6966. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136966>
- Visser, J.** (2018) Extension policies compared: How the extension of collective agreements works in the Netherlands, Switzerland, Finland and Norway. Teoksessa S. Hayeter & J. Visser (toim.) *Collective agreements: Extending labour protection*. Geneve: International Labour Organization, 33–63.
- Weil, D.** (2014) *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge: Harvard University Press.
- Zickuhr, K.** (2021) Workplace surveillance is becoming the new normal for U.S. workers. Washington Center for Equitable Growth. <https://equitablegrowth.org/research-paper/workplace-surveillance-is-becoming-the-new-normal-for-u-s-workers/> (luettu 13.3.2022)
- Zuboff, S.** (2019) *The age of surveillance capitalism*. New York: PublicAffairs.

Liite 1. Artikkelissa käsitellyt keskeiset kysymykset ja vastausvaihtoehdot.

1. Kuinka ison osuuden viikkotyöajasta käytät työtehtäviin, jotka eivät ole sidottu työskentelypaikkaan?

2. Teitkö etätyötä keväällä ja kesällä 2020?

3. Teitkö etätyötä syksyllä 2020?

- en
- tein epäsäännöllisesti
- tein säännöllisesti

6. Jouduitko sopimaan etätyöstä työnantajan kanssa erikseen?

- kyllä
- en

7. Jos jouduit sopimaan erikseen etätyön tekemisestä, oliko työnantajan kanssa sopiminen helppoa?

- kyllä
- ei

9. Olivatko kaikki työvälineet ja ohjelmistot heti käytössäsi etätyössä alkaessa?

- kyllä
- ei

11. Tuliko sinun esittää työnantajalle ennakkosuunnitelma etätyöstä?

- kyllä
- ei

12. Jos piti [esittää ennakkosuunnitelma], poikkesiko etätyötä koskeva suunnitelma tavallisesta työsuunnitelmasta?

- kyllä
- ei

13. Miten työnantajasi valvoo etätöiden tekemistä?

- digitaalinen kellokortti tai työpaikan järjestelmään kirjautumisen yhteydessä tapahtuva rekisteröinti
- online-seuranta (esimerkiksi työnantajan tekemä monitorin tai näppäimistön seuranta)
- viikko- tai kuukausiraportointi
- etätöitä ei valvota
- en osaa sanoa
- muu (tarkenna)

14. Haluaako työnantaja tietää, missä teet etätöitä?

- kyllä
- ei
- en tiedä

15. Miten työnantajasi valvoi töitäsi ennen etätöihin siirtymistä?

- digitaalinen kellokortti tai työpaikan järjestelmään kirjautumisen yhteydessä tapahtuva rekisteröinti
- online-seuranta (esimerkiksi työnantajan tekemä monitorin tai näppäimistön seuranta)
- viikko- tai kuukausiraportointi
- etätöitä ei valvota
- en osaa sanoa
- muu (tarkenna)

16. Miten työhösi liittyvä valvonta on muuttunut etätöihin siirtymisen jälkeen?

- lisääntynyt
- pysynyt ennallaan
- vähentynyt
- en osaa sanoa

17. Miten työnantajan luottamus työsuoritustasi kohtaan on muuttunut etätyöhön siirryttyäsi?

- luottamus on kasvanut
- luottamus on pysynyt ennallaan
- luottamus on vähentynyt
- en osaa sanoa

18. Miten suhtaudut etätyön valvontaan?

- koen sen tarpeellisena
- koen sen neutraalina
- koen sen kielteisenä
- en osaa sanoa

19. Saatko etätöissä riittävästi tukea työsuoritukseesi?

- kyllä
- en

23. Millaista työtä ajattelit tekeväsi viiden vuoden kuluttua?

- nykyistä palkkatyötä saman työnantajan palveluksessa
- nykyistä palkkatyötä eri työnantajan palveluksessa
- nykyistä työtä yrittäjänä
- en ajattele tekeväni nykyistä työtä
- en osaa sanoa

24. Kuinka pitkään voisit ajatella jatkavasti etätöissä?

- pysyvästi
- koronaepidemian keston ajan
- vuoden ajan
- en halua jatkaa etätöissä

Anne Kovalainen, Seppo Poutanen & Johanna Arvonon

Trust and surveillance of work during the Covid-19 pandemic

In our article, we analyse the large-scale and rapid transition of workers to remote work during the Spring and Autumn 2020 pandemics, as well as the surveillance of remote work as reported by workers themselves. We study what in general might explain the smooth transition and the reported lack of supervision of employees' remote work in Finland. Our research material is based on an Internet panel survey collected by Taloustutkimus Oyj. The number of respondents to our survey questions was 1,518 persons. The data are weighted according to the working (aged 18–64) population and generalised according to age, gender, level of education, and place of residence. In this article, we analyse the transition to remote work and the nature of the supervision of remote work, as well as the trust and uncertainty experienced by employees. We use institutional trust as the key theoretical concept. Institutional trust in the case of working life is based on a strong tripartite system that leaves little need for individual negotiations and consultation between individual employees and employers. Our claim is that institutional trust, combined with technological digitalisation, has embedded a structural transition to teleworking, and it has reduced or made redundant the need for the close supervision of individual employees.

Keywords: trust, remote work, pandemic, hybrid work, digitalisation