

Etätyö herättää paljon kiinnostusta, mutta työelämässä on monia painavia tekijöitä, joiden vuoksi kodeista ei ole tullut työpaikkoja siinä määrin kuin on kuviteltu.

Etätyö

on yhä harvinaista

Pasi Pyöriä
Tutkija
Tampereen yliopisto

Etätyöstä on povattu nousevaa trendiä jo kolme vuosikymmentä. Ajatus ajasta ja paikasta riippumattomasta työstä sai kimmokkeen 1970-luvun alun öljykriisistä, kun amerikkalaistutkijat esittivät laskelmiaan työmatkaliikenteen vähentämisen kansantaloudellisista säästövaikutuksista. Suurkaupunkien kasvavat liikenneongelmat ja toisaalta tieto- ja viestintätekniikan nopea kehitys siivittivät toinen toistaan huikempia visioita. Optimistisimmissa arvioissa etätyö pelkistettiin tekniiseksi ratkaisuksi, joka on toteutettavissa sopivien laitteiden ja vain vähäisen yhteiskuntasuunnittelun avulla.

Sittemmin ympäristönäkökulma on jäänyt sivummalle ja etätyötä on alettu markkinoida keinona parantaa sekä organisaatioiden että yksilöiden tuottavuutta. Nykyisin etätyö nähdäänkin yhtenä joustavan tai ”hajautetun” työn muotona (Lahtinen 2002). Esimerkiksi osittaisesta kotona tehtävästä etätyöstä saadut kokemukset ovat rohkaisevia, joskin on epäiltävissä, että tämänkaltainen järjestely sopii lähinnä itsenäisille asiantuntijoille.

Yksi asia ei kuitenkaan ole muuttunut: ajasta ja paikasta riippumaton työ on yhä hyvin harvinaista. Etätyöstä ei ole löytynyt ratkaisua sen enempää



Pasi Pyöriä työskentelee tutkijana Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksessa. Hän on kartoittanut suomalaisen tietoyhteiskunnan ja tietotyön kehitystä Työsuojelurahaston ja Suomen Akatemian rahoittamissa hankkeissa.

ympäristöongelmiin kuin työyhteisöjen kehittämiseenkin. Kärkirivin tietoyhteiskuntana itseään pitävässä Suomessa vain muutama prosentti työllisistä on sopinut etätyöjärjestelystä työnantajan kanssa tai voi muulla tavoin päättää itsenäisesti missä ja milloin työnsä tekee.

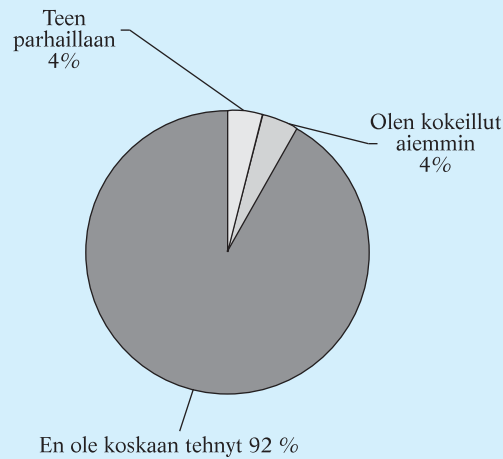
Ristiriitä etätyöhön kohdistuvien epärealististen odotusten ja todellisuuden välillä osoittaa konkreettisesti tietoyhteiskuntaretoriikan ongelmallisuuden. Tietotekniikan nopea omaksuminen sekä kodeissa että työpaikoilla ei ole murtanut työn aika- ja paikkasidonaisuutta. Siksi etätyön kehittämistä ei tulisi ymmärtää ensisijaisesti teknologisenä vaan ennen kaikkea kulttuurisena ja sosiaalisena kysymyksenä.

Etätyöntekijöitä noin 4–5 prosenttia työllisistä

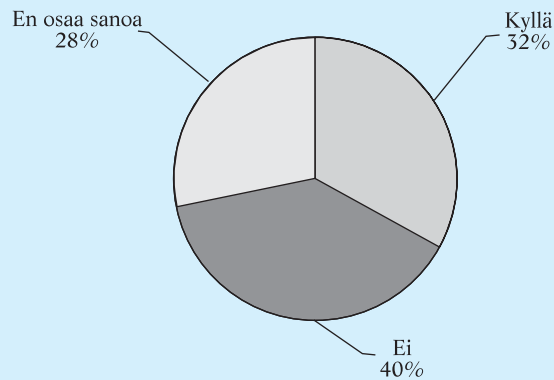
Vuonna 2000 yhdessä Raimo Blomin ja Harri Melinin kanssa toteuttamani laajan työelämän muutosta kartoittaneen tutkimuksen mukaan vain neljä prosenttia suomenkielisistä 18–65-vuotiaista palkkatyöntekijöistä teki etätyötä. Määrittelimme etätyön kotona tehdyksi työksi, josta on virallisesti sovittu työnantajan kanssa. Vaikka etätyö osoittautui harvinaiseksi, jopa kolmannes vastaajista oli kiinnostunut tämänkaltaisesta työskentelystä. Kysely lähetettiin noin 3200 palkkatyöläiselle, joista 55 prosenttia osallistui tutkimukseen (ks. tarkemmin Blom, Melin ja Pyöriä 2001; 2002; Pyöriä 2002).

Vastaavanlaisia kyselyjä on tehty viime vuosina muitakin. Esimerkiksi Suomen ympäristökeskuksen selvityksessä ”Etätyö ja työmatkat Suomessa” haastateltiin 19 000:ta työllistä vuonna 2001. Tutkimus julkaistiin hiljattain, ja sen mukaan etätyöntekijöitä oli noin viisi prosenttia vastanneista eli työllisen väestön määrään suhteutettuna 102 000 työntekijää. Etätyöntekijöiksi laskettiin kaikki ne, jotka omasta mielestään tekivät etätyötä joko osaaikaisesti tai kokopäiväisesti. Heistäkin vain viidesosa työskenteli kotona vähintään yhden päivän viikossa, kun

Kuvio 1. Teettekö etätyötä eli työskentelettekö kotona työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti? (% , v. 2000).



Kuvio 2. Jos ette tee etätyötä, olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä? (% , v. 2002).



muut ”etätyöläiset” ilmoittivat käyvän- sä työpaikallaan päivittäin. Lisäksi etätyöntekijöiden todettiin edustavat lähinnä hyvin koulutettuja ylempiä toimihenkilöitä, jotka asuvat keskimääräistä useammin kasvukeskuksissa (Helminen, Ristimäki ja Oinonen 2003). Toisin sanoen etätyöllä ei näytä olevan paljoakaan vaikutusta työmatkaliikenteeseen tai alueelliseen eriarvoistumiseen.

Edellä viitattujen tutkimusten viesti on selvä: ihmisten alueellinen keskittyminen suuriin kasvukeskuksiin työn ja palveluiden perässä ei yksinkertaisesti edellytä olennaisesti totutusta poikkeavia työaika- ja työpaikkajärjestelyitä. Haja-asutusalueiden työllisyys ja sosiaalinen infrastruktuuri ovat heikentyneet, ja yhä useamman on ollut pakko etsiä parempaa tulevaisuutta muualta. Monipuoliset palvelut ovat puolestaan

keskeinen osa ihmisten viihtyvyyttä. Vaikka toimisto voisi nykyteknologian avulla sijaita kesämökin rannassa, miksi ihmeessä työntekijät hajautuisivat pysyvästi roudan syömien tieyhteyksien päähän sinne tänne Suomea, keskelle palveluiden autiutta? On toiveajattelua uskoa, että etätyö sellaisenaan olisi riittävä ratkaisu maaltapakoon ja syrjäseutujen työttömyyteen.

Etätyö ei sovi kaikille

Aluepoliittisten realiteettien ohella etätöiden hitaaseen yleistymiseen on ratkaisevasti vaikuttanut vakiintuneen sopimusjärjestelmän ja siihen liittyen uuden ”etätyökulttuurin” puuttuminen. Etätöiden taustalle ei ole juuri kehkeytnyt sen enempää virallisia kuin epävirallisiakaan työn organisoimista tapoja.

Eri ammattiliittojen kesken aiheesta on kylläkin keskusteltu jo pitkään. Tärkeä askel eteenpäin otettiin vuoden 2002 heinäkuussa, jolloin etätöistä allekirjoitettiin EU-tasoinen puitesopimus. Sopimuksen tarkoituksena on luoda yhteiset pelisäännöt etätöiden kehittämiseksi. Erityisesti Suomen kaltaisissa maissa, joissa ammattiliitoilla on perinteisesti ollut vahva jalansija työmarkkinoiden sääntelyssä, kaikkien osapuolten mukana oloa ei voi liikaa korostaa. Ammattiliittojen tärkeys kiteytyy hyvin SAK:n puheenjohtajan Lauri Ihalaisen taannoiseen lausahdukseen, jonka mukaan tässä maassa hänen liitolleen kuuluu kaikki paitsi ulkopoliittikka.

Tutkimusten mukaan organisaatiouudistukset, kuten tiimityön tai uusien työaikamallien käyttöönotto, onnistuvat parhaiten tilanteissa, joissa heti muutosprosessin alusta lähtien mukana ovat työntekijöitä edustavat tahot, ja työntekijöiden intressit otetaan asianmukaisesti huomioon. Tärkeintä on, että etätyöntekijät ovat sopimuk-

sellisesti samanarvoisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa. Esimerkiksi etätöjärjestelystä aiheutuvia kustannuksia ei voi kaataa työntekijän niskaan. Erityistä huomiota on myös syytä kiinnittää työturvallisuuteen liittyviin kysymyksiin, etenkin ergonomiaan, työaikajärjestelyihin sekä mahdollisiin ammattitaitoihin.

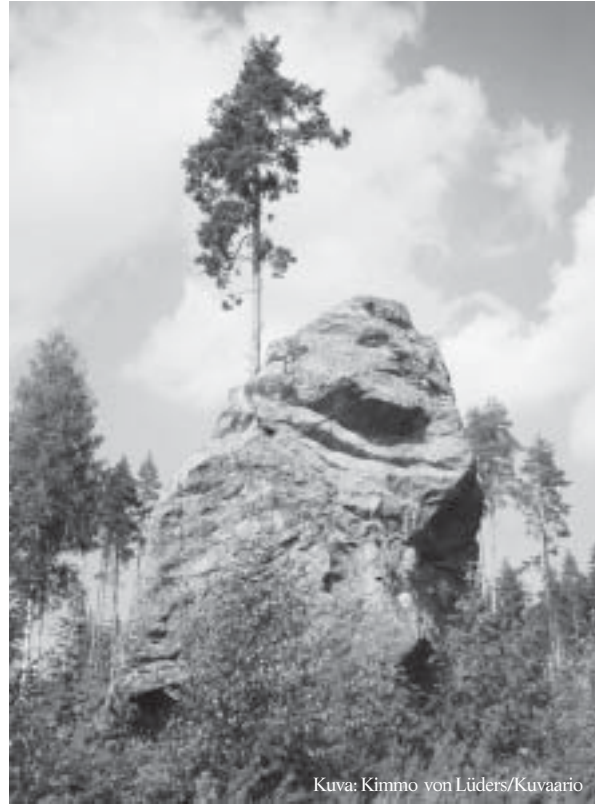
Tutkimuksissa esiin nousevista ongelmista yksi on kuitenkin ylitse muiden: työpaikan sosiaaliset suhteet nähdään etätöiden tarjoamaa joustavuutta tärkeämmiksi. Työyhteisöstä fyysisesti irrallaan työskentelevillä sosiaalisten

suh-

teiden köyhtyminen on hyvin todennäköistä, ellei säännöllisistä tapaamisista ja epämuodollisesta yhdessäolosta tietoisesti kanneta huolta. Esimerkiksi eräässä suuressa teknologiayrityksessä haastattelemani työnteki-

jät suhtautuivat työnantajansa tarjoamaan etätömahdollisuuteen kaksijakoisesti. Toisaalta etätöiden katsottiin aina silloin tällöin soveltuvan keskittymistä vaativaan tehtäviin, kuten ohjelmointiin tai ammattikirjallisuuden lukemiseen. Toisaalta työyhteisön tiivis vuorovaikutus nähtiin elintärkeäksi. Haastatteluissa muun muassa todettiin, että tiimi toimii silloin hyvin, kun kaikki ovat huutoetäisyydellä toisistaan.

Etätöistä puhuttaessa unohdetaan usein, että kasvokkain vuorovaikutusta tuskin koskaan



Kuva: Kimmo von Lüders/Kuvaario

Etätyö ei tarjoa ratkaisua maaltapakoon ja syrjäseutujen työttömyyteen.

”Työpaikan sosiaaliset suhteet nähdään etätöiden tarjoamaa joustavuutta tärkeämmiksi.”

voidaan korvata täydellisesti hienoimallakaan teknisellä käyttöliittymällä. Vaikka teknologian saatavuus ja hinta eivät nykyään ole este esimerkiksi reaaliaikaisen videokonferenssin tai online-keskustelun järjestämiseksi, sähköisen vuorovaikutuksen kohinaan hukkuu paljon olennaista informaatiota. Niin sanottu hiljainen tieto ei välttämättä välity tai edes pääse kehittymään ilman perinteistä fyysistä kanssakäymistä. Samoin muu kuin kielellinen viestintä jää vajaaksi elektronisen käyttöliittymän määrittellessä vuorovaikutuksen rajat. Kaikki tämä muodostaa olennaisen ja korvaamattoman osan työyhteisöjen virallista ja etenkin

epävirallista organisaatiokulttuuria, kuten työntekijöiden välistä luottamusta ja inhimillistä yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Oletus etätöiden siunauksellisuudesta sen harvoille tekijöille on sekin vielä



Vaikka etätyöstä ei nykyisellään ole perinteisten työjärjestelyiden korvaajaksi, on osa-aikaisella etätyöllä etunsa, tutkija Pasi Pyöriä korostaa.

avoin kysymys. Yksilön näkökulmasta etätyön suurin riski ja mahdollinen hyöty on työn ja vapaa-ajan uudelleenmäärittely. Parhaimmista tapauksista etätyö antaa tekijälleen vapauden sanella itselleen sopivimman työnteon rytmin. Pahimmista tapauksista etätyö voi taas olla kahle, josta ei pääse edes nukkuessa irti ja josta saattaa seurata nopea loppuun palaminen.

Hämmästyttävään usein unohdetaan myös se, että etätyöratkaisun soveltuvuus on riippuvainen yksilöllisestä elämänvaiheesta ja persoonallisuudesta: joillakin pienet lapset ovat päivisin kotona, toisille taas työpaikka on kuin koti, ja kolmas kokee jokapäiväisen työpaikalla läsnäolon velvollisuudekseen. Esimerkiksi erään haastattelemani insinöörin tapauksessa erehdyin olettaamaan, että hänen kohdallaan kallis tietotekniikka olisi kotona työskentelyn suurin este. Tämä kuitenkin osoittautui vääräksi: ”Eikä, meillä on niin paljon lapsia, että ei siellä pysty mitään tekemään”, järjestelmätestaajana toimiva työntekijä tyrmäsi luuloni.

Johtamiskulttuuri ei ole mukautunut etätyöhön.

Perinteinen johtamiskulttuuri ei toimi

Edellä käsiteltyjen ongelmien lisäksi johtamiskulttuuri on syytä nostaa esiin etsittäessä selityksiä etätyön verkkaiselle kehitykselle. Liikkeenjohdon viimeisimmät muodit saattavat vaihtua nopeastikin, mutta yksi on ja pysyy: johtajan halu pitää kiinni vallastaan. Jack Nilles (1998), kansainvälisesti ehkä tunnetuin etätyön tutkija ja konsultti, on väittänyt, että työnjohdon asenteet ovat suurin muutosvastarinnan syy. Suomessa samaan johtopäätökseen ovat päätyneet etätyötä laajalti tutkineet Reima Suomi ja Juhani

Pekkola (Suomi ja Pekkola 1999; Pekkola 2002).

Varsinkin kokopäiväinen etätyö tai perinteisempi liikkuva työ edellyttää työnjohdolta keskittymistä työn lopputulokseen varsinaisen työsuorituksen tai työajan valvonnan sijaan. Vaikka erilaiset tulospalkkiot ovat kiinteä osa yhä useampien työorganisaatioiden palkkapolitiikkaa, on ajatus työn

kontrollin höllentämisestä vielä varsin vieras. Työyhteisöjen vallanjaon näkökulmasta etätyön laajamittainen soveltaminen pudottaisi kenties lopullisesti pohjan tutulta ja turvalliselta hierarkialta perustuvalta työnjohdon mallilta. Tämä asettaisi lähinnä keskijohdon tukalaan asemaan ja mahdollisesti tekisi suuren osan johtotehtävistä täysin tarpeettomiksi. Vastaavasti työnantajan olisi luotettava alaisiinsa enemmän.

Huomionarvoinen seikka on myös viime vuosikymmenen aikana voimakkaasti yleistynyt tiimityö, joka on jo lähtökohtaisesti ristiriidassa etätyön idean kanssa. Tiimien ”hajauttaminen” on sitä ongelmallisempaa mitä jatkuvampaa ja tiheämpää yhteydenpitoa ryhmätyöskentely edellyttää. Yksittäisen työntekijän kannalta samassa tilassa työskentely helpottaa ajatustenvaihtoa ja kynnystä pyytää apua hankalissa tilanteissa. Lisäksi fyysisesti tiivis vuorovaikutus saa ihmiset sitoutumaan työhönsä ja luo sitoutumista syventävän tunteen yhteisestä me-hengestä muissakin kuin varsinaisissa tiimiorganisaatioissa. Pitkälti tästä johtuen puhtaasti virtuaaliset organisaatiot ovat enemmän tieteiskirjallisuutta kuin työelämän arkea.

Miksi etätyö kannattaisi?

Ongelmista huolimatta ajatusta etätyöstä ei kuitenkaan kannata hylätä. Ensiksikin ympäristönäkökulmaa on syytä painottaa, joskin nykyisen käsityksen mukaan työmatkaliikenteen väheneminen todennäköisesti lisääisi muuta liikkumisen tarvetta. Kuitenkin kasvavien kaupunkikeskusten tulevaisuutta ajatellen etätyö voisi hyvinkin helpottaa pahimpia ruuhkuhuippuja, vaikka kokonaisvaltainen ratkaisu edellyttää myös muita keinoja, kuten työaika- ja porrastuksia ja panostusta joukkoliikenteen kehittämiseksi.

Toiseksi on perusteltua olettaa, että etätyöhön siirtymisessä olisi omat etunsa niin työnantaja- kuin työntekijäpuo-

lellekin. Tämä voisi merkitä mahdollisuutta muun muassa aikaisempaa joustavampiin työjärjestelyihin sekä alenevia työ- ja sosiaalitulojen käyttökustannuksia. Useissa tutkimuksissa on lisäksi päädytty tuloksiin, joiden mukaan etätöihin siirtyminen on parantanut työn hallintaa ja hyvinvointia yksilötasolla sekä kasvattanut organisaatioiden kokonaistehokkuutta (Hanhike 1997; Hanhike ym. 1998; Luukinen 1996). On kuitenkin epäselvää, vaikuttaako etätö itsestään organisaatioiden kokonaistehokkuuteen vai onko kyse jostain muusta väliin tulevasta mekanismista (Pekkola 1993; Vaihia 2002). Joka tapauksessa etätöitä voi suosittelua yhdeksi normaalityön rinnalla sovellettavaksi vaihtoehdoksi, vaikkei se kaikille sovellukaan.

Valitettavasti nykyinen tulosjohtamiseksi kutsuttu työn laadun ja tuottavuuden kontrolli näyttää niin ylivoimaiselta kehitysuunnalta, että sen taakse jäävät useimmat työntekijöiden todellista liikkumavaraa kasvattavat uudistukset. Unohtaa ei sovi sitäkään tosiasiaa, että työn valvonta on yksinkertaisesti mutkattomampaa yhden ja saman katon alla. Miksi siis ottaa etätöihin liittyviä riskejä, jos työn johtaminen onnistuu kerran perinteiselläkin tavalla?

Vastaus on yksinkertainen. Kaikessa liiketoiminnassa voiton tavoitteluun sisältyy aina riskinsä. Samalla tavoin organisaatiouudistuksilla on kustannuksensa mutta myös mahdolliset hyötynsä. Ratkaiseva ero on siinä, että uusien työjärjestelyjen vaikutuksia ei useinkaan ole mahdollista mitata yksiselitteisesti. Kuitenkin kaiken todennäköisyyden mukaan työhyvinvointiin, työaikojen joustavuuteen ja työn itsenäisyyteen panostaminen maksaa itsensä takaisin.

Etätö pitäisikin nähdä mahdollisuutena, jonka eduista on hyvä olla tietoinen, mutta josta tuskin koskaan muodostuu kaikille sopivaa ratkaisua. Suositeltavaa olisi, että etätö mielletäisiin yhdeksi normaalityön rinnalla sovellettavaksi vaihtoehdoksi. Tähänastisten tutkimusten perusteella etenkin

osa-aikaiseen etätöihin kannattaa kannustaa, mutta ainakaan nykyisellään etätöistä ei ole perinteisten työjärjestelyiden korvaajaksi.

KIRJALLISUUS

Blom, R. & Melin, H. & Pyöriä, P. (2001), Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa, Helsinki: Gaudeamus.

Blom, R. & Melin, H. & Pyöriä, P. (2002), Social Contradictions in Informational Capitalism: The Case of Finnish Wage Earners and Their Labor Market Situation, *The Information Society* 18(5), 333–343.

Hanhike, T. (1997), Etätöiden todellisuus seitsemän tapauksen valossa. Siemensin ja Siemens Nixdorfin etätökokeilu 1.95–9.95, Helsinki: Työministeriö.

Hanhike, T. & Immonen, J. & Kanerva, L. & Luukinen, A. (1998), Etätö muutoksen välineenä – kokemuksia yritysten ja työntekijöiden sopeutumisesta ympäristön muutokseen etätöiden ja hajautetun työn avulla, Helsinki: Edita/ESR-julkaisut-sarja.

Helminen, V. & Ristimäki, M. & Oinonen, K. (2003), Etätö ja työmatkat Suomessa, Helsinki: Suomen ympäristöministeriö.

Lahtinen, P. (2002), Hajautettu työ ja työelämän joustavuus. Tampere, Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus.

Luukinen, A. (Ed.) (1996), Directions of Telework in Finland. Report by the Finnish Experience with Telework Project, Helsinki: Ministry of Labour.

Nilles, J.M. (1998), Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce, New York: John Wiley & Sons.

Pekkola, J. (1993), Etätöiden soveltaminen henkilökohtaisella, tuotantoorganisaation ja työmarkkinajärjestelmän tasolla, Helsinki: Työministeriö.

Pekkola, J. (2002), Etätö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätöympäristönä, Helsinki: Svenska Handelshögskolan.

Pyöriä, P. (2002), Telework Still in Its Infancy, *Economic Trends* 5/2002, 26–29.

Suomi, R. & Pekkola, J. (1999), Management Rationalities and Virtual Working: Adjusting Telework to Different Organisational Cultures and Ra-

tionalties, Teoksessa Jackson, P. (Ed.), *Virtual Working: Social and Organisational Dynamics*, 121–130, London: Routledge.

Vaihia, K. (2002), Etätö kiinnostaa yli neljäsosaa Euroopan työllisistä, *Economic Trends* 5/2002, 30–33.