

Sofia Knuutila

ETÄTYÖN VAKUUTTAMINEN OSANA TYÖNTEKIJÄN VAKUUTUSTURVAA

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Tammikuu 2021

TIIVISTELMÄ

Sofia Knuutila: Etätyön vakuuttaminen osana työntekijän vakuutusturvaa
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Kauppatieteiden tutkinto-ohjelma
Tammikuu 2021

Digitalisaatio on johtanut työelämän murrokseen ja yhä useammalla, etenkin tietotyötä tekevällä, on vapaus valita, missä työnsä tekee. Täten etätyö on noussut suosituksi tavaksi tehdä töitä ja viimeistään nyt, COVID-19-pandemian myötä, suuri osa suomalaisistakin työskentelee muualla kuin työnantajan tiloissa. Etätyön yleistymisen myötä myös etätyössä sattuneiden tapaturmien määrä on kasvanut. Työnantajalla on lakiin perustuva velvoite suojella työntekijöitä työn mahdollisilta vaaratekijöiltä ja vakuuttaa heidät työtapaturmien varalta. Lakisääteinen tapaturmavakuutus ei kuitenkaan arvota etätyötä samaan asemaan kuin työpaikalla tehtävää työtä, mikä ilmenee vakuutuksen kattavuuden puutteellisuudessa työntekijän työskennellessä etänä.

Tämän kandidaatintutkielman keskiössä on etätyön vakuuttaminen ilmiönä. Tutkielman tavoitteena on selvittää, onko etätyön yleistyminen vaikuttanut yritysten henkilöstölleen tarjoaman tapaturmavakuutusturvan laajuuteen, eli ovatko yritykset mahdollisesti hankkineet lisävakuutuksia henkilöstölleen kattavamman tapaturmavakuutusturvan varmistamiseksi. Tutkielmassa perehdytään myös siihen, minkä takia yritykset ovat päätyneet vapaaehtoisesti ottamaan etätyön sisältäviä lisävakuutuksia työntekijöilleen. Tutkielman teoriana toimii työtapaturmariski ja sen hallinta sekä tutkielman keskiössä oleva henkilöstöetuus, lisävakuutus ja palkitseminen osana henkilöstöstrategiaa. Tutkielma toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja sen aineisto koostui neljän eri suomalaisen yrityksen henkilöstövakuutuksista vastaavien asiantuntijoiden haastatteluista. Yrityksissä valtaosa työntekijöistä tekee etätöitä.

Tutkielman perusteella voidaan todeta, että yritykset ovat sisäistäneet etätyöhön liittyvät haasteet niin tapaturmavakuutuksen, työturvallisuuden kuin uudenlaisten riskitekijöidenkin näkökulmasta. Missään yrityksessä ei ollut tyydytty pelkästään lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen, vaan yrityksillä oli lisävakuutuksina käytössä niin vapaa-ajan tapaturmavakuutuksia kuin etätyövakuutuksiaakin. Etätyön yleistyminen oli laajentanut niiden yritysten vakuutusturvaa etätyön osalta, joilla henkilöstöä ei ollut vakuutettu aiemmin kuin lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella.

Lisäksi voidaan todeta, että lisävakuutuksia hankitaan palvelemaan niin työntekijöitä kuin työnantajaakin. Lisävakuutusten tarjoamisen syiksi voitiin analyysin perusteella tunnistaa henkilöstön sitouttaminen, henkilöstötyytyväisyys, tuottavuuden lisääminen, uusien työntekijöiden houkuttelu ja strategian toteutumisen edesauttaminen. Nämä kaikki voidaan mieltää henkilöstöetudella eli tässä tapauksessa lisävakuutuksella tapahtuvan työntekijän palkitsemisen tavoitteiksi, mikä on osa yrityksen operatiivista strategiaa liiketoimintastrategian toteuttamiseksi.

Tutkielma osoitti, että etätyön puutteellisuuteen lakisääteisessä vakuutuksessa oli yrityksissä haluttu reagoida etätyön yleistyttyä ja lisävakuutusten myöntämiselle löytyi myös työntekijöiden näkökulmasta hyödyllisiä syitä. Täten johtopäätöksenä voidaan todeta yritysten mieltävän henkilöstön tärkeäksi resurssiksi, jonka hyvinvointiin ja terveyteen panostus myös uudet työskentelytavat huomioiden on yrityksille tärkeää.

Avainsanat: etätyö, työtapaturma, työtapaturmariski, työturvallisuus, lakisääteinen tapaturmavakuutus, etätyövakuutus, henkilöstöstrategia, palkitseminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	1
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	3
1.3 Tutkimuksen keskeiset käsitteet	4
1.4 Aikaisemmat tutkimukset	6
1.5 Tutkimusmenetelmät ja -aineisto	7
1.6 Tutkielman teoreettinen viitekehys	9
2 TYÖTAPATURMA RISKINÄ JA SEN HALLINTA YRITYKSISSÄ	11
2.1 Työtapaturma henkilöstöriskinä	11
2.2 Työtapaturmien riskienhallinta.....	12
2.3 Työturvallisuus työtapaturmien ennaltaehkäisyn keinona	13
2.4 Työtapaturmien vakuuttaminen lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella	15
2.5 Lisävakuuttaminen tapaturmien varalta	17
2.5.1 Vapaaehtoinen tapaturmavakuutus	17
2.5.2 Etätyövakuutus	18
3 TYÖNTEKIJÖIDEN PALKITSEMINEN	19
3.1 Henkilöstöstrategia osana liiketoimintastrategiaa	19
3.2 Palkitseminen strategisen henkilöstöjohtamisen välineenä.....	20
3.3 Palkitsemisen keinot.....	21
3.4 Palkitsemisen tavoitteet.....	22
4 ETÄTYÖN YLEISTYMISEN VAIKUTUS YRITYKSIIN	25
4.1 Aineiston esittely.....	25
4.2 Etätyöskentely yrityksissä	26
4.3 Työtapaturmariski etätyössä.....	26
4.4 Vakuutusturva etätyössä sattuneiden tapaturmien varalle.....	27
4.5 Motiivit vapaaehtoisten tapaturmavakuutusten hankkimisen takana.....	28
5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	31
5.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen	31
5.2 Tutkimuksen arviointi	33
5.3 Mahdollisuudet jatkotutkimukselle	34
LÄHTEET	35
LIITTEET	38

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Digitalisaatio on luonut työelämään muutoksia ja monipuolistanut työskentelytapoja. Nykyään työnteko ei ole enää aina samassa määrin sidottua aikaan, paikkaan ja paikalla oloon kuin ennen. Kehittynyt tieto- ja viestintäteknologia ja ihmisten edistykselliset tietotekniset valmiudet mahdollistavatkin nykyään etätöiden monissa eri alan yrityksissä, sillä tietokoneet ja muut mobiililaitteet ovat arkipäivää lähes kaikilla toimialoilla. (Työturvallisuuskeskus, 2017.)

Etätö on suosittu työnteon muoto myös Suomessa. Euroopan komissiossa raportoidun Eurostatin vuonna 2019 tehdyn tutkimuksen mukaan yli kolmasosa suomalaisista työntekijöistä teki etätöitä vähintäänkin joskus. Tutkimuksen perusteella voikin havaita, että Suomi on kuulunut etätöitä tekevien maiden kärkipäähän Euroopan unionissa. Tätä voinee selittää maamme korkea koulutustaso ja ICT-työvoimavaltaisuus. (European Commission, 2020, 4.) Etätöiden tekeminen ei kuitenkaan ole vain aivan viime vuosien ilmiö, vaan esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön (2019, 45) vuoden 2018 työolobarometrin mukaan jo vuonna 2013 yli neljäsosa suomalaisista palkansaajista teki etätöitä vähintäänkin satunnaisesti.

Etätöiden sisältyminen vuoden 2020 alusta voimaan tulleeseen uuteen työaikalakiin (872/2019) on tehnyt etätöiden organisoinnista entistä helpompaa, sillä joustotyöaikaa voi nyt soveltaa myös etätöihin. Suurimpana vaikuttajana etätöiden riipeen tahdin yleistymiseen on kuitenkin ollut COVID-19-pandemia niin valtioneuvoston linjausten kuin myös yleisen varovaisuuden myötä. Eurofoundin (2020) tekemä e-kysely vahvistaa etätöiden yleistymisen pandemian myötä: sen mukaan 60,5 % suomalaisista on alkanut työskentelemään maalisi- ja huhtikuussa 2020 kotoa käsin vallitsevan tilanteen takia. Eurostatin vuoden 2019 tilastoihin peilaten tämä on jo lähes kaksinkertainen lukema.

Etätö on houkuttelevaa yritysten näkökulmasta, sillä se vähentää kustannuksia (Ceurstemont, 2020). Etätö voi esimerkiksi alentaa pääomakustannuksia suoraan, kun yrityksen tarve toimistotiloille ja laitteille vähenee (Helle, 2005, 22–23). Se voi myös parantaa yrityksen suorituskykyä lisäämällä työntekijöiden tyytyväisyyttä ja siten

työntekijöiden tehokkuutta, esimerkiksi parantamalla työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja vähentämällä työmatkaa tai työnteon häiriötekijöitä, mikä johtaa keskittyneempään työntekoon ja sairaspöissaolujen vähenemiseen (OECD, 2020). Monet yritykset täten mielellään tukevat henkilöstön etätyöntekoa.

Työnteon muutoksen kiihtyneen tahdin takia on mahdollista, että koronapandemia muuttaa pysyvästi työskentelytapoja. Paluuta entiseen ei välttämättä ole, koska pandemia on osoittanut kotona työskentelyn toimivaksi ja että työntekijät pystyvät saavuttamaan tavoitteensa muun muassa sähköpostien ja etäyhteyksien varassa toteutettavien kokousten avulla. (Matei, Abrudan & Abrudan, 2020, 49.)

Etätyön yleistymisen myötä myös työturvallisuuteen ja sitä kautta tapaturmariskiini liittyvät kysymykset ovat nousseet ajankohtaisiksi puheenaiheiksi. Mitä työturvallisuuteen tulee, on työnantajan huolehdittava siitä, että työolosuhteet ovat terveelliset ja turvalliset, tehtiin työtä sitten missä ja milloin tahansa (Työturvallisuuskeskus, 2017). Etätyötä tehdään kuitenkin usein kotona tai sellaisissa olosuhteissa, joiden turvallisuutta työnantajan on vaikea selvittää ja arvioida. Tämän takia työnantajan ja työntekijän tulisikin yhdessä keskustella siitä, miten työnteke esimerkiksi kotiolosuhteissa onnistuu häiriöttä, turvallisesti ja ergonomisesti. (Työsuojelu, 2020.)

Vaikka etätyön työympäristön riskejä pyritäänkin yhdessä arvioimaan, on työnantajan mahdotonta vaikuttaa samalla tavalla etänä kuin työpaikalla työskentelevän työntekijän työturvallisuuteen. Ylen (Valkama, 2020) uutisen mukaan etätyön määrän kasvaessa lisääntyvät myös etätöissä sattuneet tapaturmat. LähiTapiolan lakimiehen Teemu Kastulan mukaan etätyö on luonteeltaan pääosin turvallista tietokoneella tehtävää toimistotyötä, joten etätyössä tapaturmat usein sattuvat, kun työntekijä tekee kotona työajalla jotakin muuta kuin itse työtä. (Valkama, 2020.)

Vakuuttamisen kannalta tämän tekee ongelmalliseksi se, että lakisääteinen tapaturmavakuutus, joka työtapaturma- ja ammattilain (459/2015) mukaan työnantajan kuuluu ottaa työntekijöille työnteossa sattuneiden tapaturmien varalta, kattaa suppeammin kotona työskennellessä sattuvia tapaturmia. Etätyössä työtapaturmana korvataan vain työntekijän etätyöksi sovittuun työhön välittömästi liittyvän toiminnan yhteydessä sattuneet tapaturmat. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että lakisääteinen tapaturmavakuutus ei kata kotona työskennellessä esimerkiksi tauoilla sattuneita tapaturmia. (Työturvallisuuskeskus, 2017.)

Tämä tutkielma käsittelee etätyön mukanaan tuomia haasteita henkilöstön tapaturmavakuuttamiseen. Ilmiötä tarkastellaan tutkielmassa työnantajien näkökulmasta. Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi markkinoilla on tarjolla erilaisia vapaaehtoisia vakuutuksia, joiden avulla työnantajat pystyvät tarjoamaan työntekijöilleen parempaa, muuttuneet työskentelytavat huomioivaa tapaturmaturvaa. Tässä tutkielmassa selvitetäänkin, millaista vakuutusturvaa työnantajat hankkivat henkilöstölleen etätyön roolin kasvaessa osana tulevaisuuden työntekoa ja miksi sitä hankitaan.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena on tutkia, millä tavoin etätyön yleistymisen on vaikuttanut yritysten työntekijöille tarjoamaan vakuutusturvaan. Tutkimuksessa perehdytään myös niihin tekijöihin, jotka vaikuttavat siihen, miksi etätyön sisältäviä vapaaehtoisia tapaturmavakuutuksia tarjotaan työntekijöille lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi.

Tutkimuskysymyksiksi ovat täten muotoutuneet:

- 1) *Miten etätyön yleistymisen on vaikuttanut yritysten työntekijöilleen tarjoaman tapaturmavakuutusturvan laajuuteen?*
- 2) *Miksi yritykset tarjoavat etätyön sisältäviä vapaaehtoisia tapaturmavakuutuksia työntekijöilleen?*

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena on selvittää, onko suomalaisissa yrityksissä herätty etätyön aiheuttamiin haasteisiin tapaturmavakuutuksen näkökulmasta, eli onko etätyön yleistymisen vaikuttanut jollain tavalla työntekijöille tarjotun tapaturmavakuutusturvan laajuuteen ja jos on, niin miten. Sen avulla siis selvitetään, ovatko yritykset esimerkiksi ottaneet vapaaehtoisia etätyövakuutuksia henkilöstölleen tai jotenkin muilla keinoilla reagoineet lakisääteisen tapaturmavakuutuksen puutteellisuuteen etätyön kohdalla.

Toisen tutkimuskysymyksen tavoitteena taas on selvittää, minkä takia yritykset ovat päätyneet ottamaan edellä mainittuja vapaaehtoisia tapaturmavakuutuksia työntekijöilleen. Käytännössä siis selvitetään, onko tällaisiin vapaaehtoisiin vakuutuksiin investoinnin taustalla esimerkiksi työsuojelulliset, imagolliset tai taloudelliset syyt.

Tutkielma rajautuu tarkastelemaan vakuutusturvaa vain suomalaisissa yrityksissä, sillä tavat järjestää lakisääteisen tapaturmaturva vaihtelevat maakohtaisesti (Havakka, 2017, 179). Myös vakuutustuotteistoissa on eri maiden välillä eroavaisuuksia. Tutkielmassa perehdytään vain työntekijöiden tapaturmavakuutuksiin, joista etätyössä sattuneita tapaturmia korvataan. Työntekijöiden tapaturmavakuuttamista tarkastellaan yritysten näkökulmasta, sillä yrityksen johto on avainasemassa päättämässä niin henkilöstövakuuttamisesta kuin henkilöstön työskentelytavoista. Lakisääteinen tapaturmavakuutus kattaa työtapaturmien lisäksi ammattitauteja, mutta ne on rajattu tässä etätyötä käsittelevässä tutkimuksessa tarkastelusta pois, sillä ammattitaudin riski kotioloissa tehtävässä toimistotyössä on minimaalinen.

1.3 Tutkimuksen keskeiset käsitteet

Keskeiset käsitteet tutkimuksen sisällön ymmärtämisen kannalta, joita ei erikseen määritellä luvuissa 2 ja 3, ovat etätyö, työtapaturma, tapaturmavakuutus, Tapaturmavakuutuskeskus, henkilöstöjohtaminen ja palkitseminen.

Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa ansiotyön tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa (Työturvallisuuskeskus, 2017). Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt (Työsuojelu, 2020). Etätyötä voidaan siis tehdä vaikka kotona, mökillä tai junassa. Etätyöhön siirtyminen on vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle (Helle, 2004, 111). Kun etätyöhön siirrytään, etätyön sisällöstä ja toteuttamisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän välisellä etätyösopimuksella. Sopimuksesta on käytävä ilmi esimerkiksi etätyön määrä, kesto, kustannukset sekä yhteiset pelisäännöt. (Työturvallisuuskeskus, 2017.)

Työtapaturmalla tarkoitetaan työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 17 § mukaan äkillistä, ennalta arvaamatonta ja ulkoisen tekijän aiheuttamaa vahinkoa, joka aiheuttaa vamman tai sairauden työntekijälle. Jotta tapaturma voidaan nähdä työtapaturmana, sen on pitänyt sattua työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015 § 21–24) määritellyin tavoin työssä, työntekopaikan alueella, työntekopaikan alueen ulkopuolella tai erityisissä olosuhteissa. Näitä käydään tarkemmin esimerkkeineen läpi luvussa 2.4, jossa käsitellään lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kattavuudesta työpaikalla. Esimerkkejä

työtapaturmista ovat esimerkiksi työmatkalla sattunut kaatuminen polkupyörällä tai työtuolilla kaatuminen kesken palaverin etätöissä.

Vakuutus voidaan mieltää menettelyä, jolla sovitaan vahinkojen taloudellisten seurausten tasaamisesta. Se perustuu sopimukseen, joka solmitaan riskin alaisen henkilön tai yrityksen, eli vakuutuksenottajan, ja vahinkojen tasaamiseen erikoistuneen laitoksen, eli vakuutuksenantajan, kesken. Vakuuttaminen perustuu aina riskiin ja sen olennaisena tunnusmerkkinä on sattumanvaraisuus – sekä riskin toteutuminen että sen toteutumisen mittakaava ja seuraukset ovat ennalta tietämättömiä. (Rantala & Kivisaari, 2016, 69–72.)

Tapaturmavakuutuksen kohdalla vakuutettava riski on tapaturma. Tapaturman käsite määritellään vakuutusehdoissa. Yleensä tapaturma määritellään äkilliseksi, ulkoiseksi, ruumiinvamman aiheuttavaksi tapahtumaksi, joka sattuu vakuutetun tahtomatta. Vakuutuksen tarkoituksena on korvata tapaturmista aiheutuneita taloudellisia menetyksiä. Tapaturmavakuutuksissa korvausta maksetaan täten muun muassa tapaturmien aiheuttamista hoitokuluista, sovittuna päivärahana työkyvyttömyydestä ansiomenetyksen korvaamiseksi sekä sovittuna vakuutusmääränä invaliditeetista ja kuolemantapauksista. (Rantala & Kivisaari, 2016, 503–504.)

Tapaturmavakuutuskeskus on organisaatio, joka kehittää työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen toimeenpanoa Suomessa. Sen tehtävänä on tämän lisäksi ylläpitää tilastoja työtapaturmista ja ammattitaudeista ja valvoa, kuinka työantajat noudattavat vakuuttamisvelvollisuuttaan. (Tapaturmavakuutuskeskus.)

Henkilöstöjohtamisen käsite on varsin laaja ja monissa paikoissa henkilöstövoimavarojen johtaminen mielletään vain yhdeksi osaksi sitä, mutta suomalaisessa liiketaloudellisessa keskustelussa henkilöstöjohtamisessa keskitytään pääosin henkilöstövoimavarojen johtamiseen (Viitala, 2013, 20–25). Henkilöstövoimavarojen johtamisella (Human Resource Management) tarkoitetaan organisaation ihmisjärjestelmän hankintaa, motivointia, ylläpitoa, kehittämistä ja palkitsemista (Kauhanen, 2012, 16). Se voidaan nähdä yhtenä yrityksen johtamisen alueena, kuten tuotanto tai markkinointikin, ja sen strategiaan vaikuttaa vahvasti yrityksen liiketoimintastrategiset valinnat (Viitala, 2013, 22).

Palkitsemista voidaan kuvata vaihtosuhteena, jossa työntekijä antaa työpanoksensa yritykselle ja saa vastineeksi erilaisia asioita. Nämä asiat voivat olla aineellisia, kuten palkkaa ja erilaisia etuja, tai aineettomia, kuten palautetta työstään tai mahdollisuuden

kehittää omaa osaamistaan. Palkitseminen on yrityksessä johtamisen väline, jonka avulla strategiset päämäärät konkretisoidaan ja muutetaan toiminnallisiksi tavoitteiksi. Palkitsemista toteutetaan hyvin eri tavoilla, sillä on yksilöllistä, mitä asioita kukin pitää palkitsevina ja merkityksellisinä. (Rantamäki, Kauhanen & Kolari, 2006, 15–16.)

1.4 Aikaisemmat tutkimukset

Etätyötä on tutkittu ilmiönä jo aiemmin paljon eri näkökulmista, mikä ei ole yllätys, sillä etätyö tuo työntekoon paljon uusia mahdollisuuksia ja toisaalta myös haasteita. Etätyön näkökulmasta löytyy lukuisia niin ammattikorkeakoulu- kuin yliopistotasoisia tutkielmia, jotka painottuvat kuitenkin etätyön työtapaturmien hallintaa koskevien kysymysten sijaan pitkälti työhyvinvointia ja johtamista koskeviin kysymyksiin. Esimerkiksi Laila Tupolan vakuutusalaan keskittyvässä pro gradu -tutkielmassa ”Etätyön johtamisen haasteet vakuutusyhtiössä – Case Fennia” tutkitaan vakuutusyhtiö Fennian näkökulmasta muun muassa sitä, millaisia etätyön johtamisen haasteet ovat ja millainen rooli luottamuksella on etätyön johtamisessa.

Etätyöstä nimenomaan vakuuttamisen kontekstissa ei löydy tutkimuksia, mutta muun muassa Matleena Immonen on pro gradu -tutkielmassaan ”Työturvallisuus ja työtapaturmat etätyön näkökulmasta” tutkinut työtapaturmia etätyössä työoikeudellisesta näkökulmasta. Hänen tutkielmassaan muun muassa selvennetään työturvallisuuslain määräysten velvoittavuutta työnantajia ja tämän edustajia kohtaan sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijät tekevät työtä etänä. Tutkielmassa hän käy läpi lakisääteisen tapaturmavakuutuksen turvaa etätyössä työskenteleville.

Tutkimuksen toinen tutkimuskysymys painottuu teoriaan työntekijöiden palkitsemisesta. Tästäkin on tehty jo aiemmin paljon niin ammattikorkeakoulu- kuin yliopistotasoisia tutkielmia. Monet tutkielmista ovat tapaustudkimuksia, eli niissä on tutkittu esimerkiksi jonkin tietyn yrityksen henkilöstön palkitsemista. Esimerkiksi Sanna Honkanen on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan ”Kokonaispalkitseminen ja työmotivaatio – miten palkitseminen motivoi? Case-tutkimus vakuutusalan yrityksestä” sitä, miten kokonaispalkitseminen vaikuttaa vakuutusalan yrityksessä työskentelevien työmotivaatioon.

Tässä tutkielmassa käsitellään nimenomaisesti ajankohtaisen työntekojärjestelyn eli etätyön henkilöstöriskin vakuuttamista ja vakuutusten henkilöstöstrategista merkitystä

y yrityksissä, joten se liittää kaksi paljon tutkittua aihealuetta yhteen. Vaikka etätyötä ilmiönä on tutkittu jo paljon, ei etätyön tapaturmia kattavaa vakuutusturvaa käsitteleviä tutkimuksia vielä ole tehty. Koska työnteon paikka vaikuttaa lakisääteiseen tapaturmavakuutusturvan kattavuuteen ja niin etätyö kuin siellä sattuvat tapaturmat ovat lisääntymässä, on tässä nähtävissä merkittävä tutkimusaukko, jota tällä tutkimuksella pyritään täyttämään tutkimalla etätyön tapaturmariskejä vakuuttamisen näkökulmasta. Tutkielmassa myös tutkitaan etätyön sisältävien lisävakuutusten hankkimisen syitä eli syitä palkita työntekijöitä tietyllä, spesifillä etuudella. Aiemmissä tutkielmissa on lähinnä tutkittu jostain tietystä näkökulmasta sitä, miten kokonaispalkitseminen vaikuttaa työntekijään tai työnantajaan. Täten tutkimus lisäksi täydentää aiempia palkitsemisesta tehtyjä tutkimuksia, sillä se tuo lisätietoa siitä, miksi juuri lisävakuutuksia käytetään palkitsemisen keinona.

1.5 Tutkimusmenetelmät ja -aineisto

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, sillä sen tarkoituksena on pyrkiä kuvaamaan ja lisäämään ymmärrystä yritysten toiminnasta liittyen työntekijöiden tapaturmavakuuttamiseen erityisesti etätyön lisääntymisen aspektista (Koskinen, Alasuutari & Peltonen, 2005, 16). Kvalitatiivinen tutkimusote sopii tutkimukseen myös siinä mielessä, että tutkimuksessa keskitytään vain neljään yritykseen ja pyritään analysoimaan niistä saatua tietoa mahdollisimman perusteellisesti sen sijaan, että keskityttäisiin esimerkiksi moneen yritykseen pintapuolisesti.

Tutkimuksessa on käytetty aineistonkeruumenetelmänä puolistrukturoitua haastattelua. Tälle menetelmälle ei ole yhtä oikeaa määritelmää, mutta sille on ominaista, että vain osa haastattelun näkökohdista on vahvistettu ennakkoon (Hirsjärvi & Hurme, 2015, 47). Esimerkiksi Eskolan ja Suorannan (1998, 64) mukaan kysymykset, niiden muotoilu ja järjestys ovat lyöty lukkoon samoiksi kaikille haastateltaville, mutta vastausvaihtoehtojen sijaan kysymyksiin voi vastata omin sanoin. Tällä periaatteella haastattelu on tässäkin tutkimuksessa toteutettu, mutta koska kysymykset ovat hyvin laajoja, on tutkija hyödyntänyt puolistrukturoidun menetelmän luomia vapauksia ja esittänyt myös lisäkysymyksiä haastateltaville tarpeen tullen. Lisäkysymysten tarkoituksena on ollut saada syvällisempi käsitys haastateltavan vastauksista haastattelurungon kysymyksiin.

Haastateltavia lähestyttiin sähköpostitse syyskuussa 2020, jossa kerrottiin lyhyesti tutkijasta, tutkimuksen tarkoituksesta ja haastattelun toteuttamisesta. Haastatteluun suostuneiden kanssa sovittiin sähköpostitse haastatteluajankohdasta ja heille lähetettiin Microsoft Teams -kokouskutsut sekä haastattelulomakkeet hyvissä ajoin. Täten varmistettiin, että haastattelut onnistuisivat mahdollisimman sujuvasti haastateltavien ollessaan tietoisia kysymyksistä ja valmistelleet vastauksiaan jo ennen haastatteluajankohtaa.

Haastattelulomake kysymyksineen löytyy tutkielman lopusta liitteenä 1. Se koostuu 11 kysymyksen haastattelurungosta ja lyhyestä aloituksesta. Aloituksessa kerrotaan muun muassa luottamuksen luomisen kannalta oleellisista asioista, kuten haastattelun nauhoittamisen periaatteesta ja haastateltavan henkilön ja yrityksen anonymiteetin säilyvyydestä. Haastattelurungon kysymyksissä perehdytään taustatietona haastateltavan työnkuvaan ja yrityksen henkilöstön etätyöskentelyn laajuuteen. Loppupään kysymykset keskittyvät tutkimuskysymyksiin, eli niiden avulla selvittää yrityksen näkökulmaa työtapatarmariskiin, perehdytään yrityksen henkilöstövakuutusturvaan etätyön suhteen ja mikäli yrityksessä on otettu henkilöstölle lisävakuutuksia, perehdytään haastattelun lopulla lisävakuutusten ottamisen syihin.

Haastattelun toteuttamiseen valikoitui Microsoft Teams -kokous sen käytännöllisyyden takia. Etäyhteyksien käyttäminen mahdollisti Pirkanmaan ulkopuolella työskentelevien yritysten asiantuntijoiden osallistumisen haastatteluun ja toisaalta se oli turvallinen menetelmä pandemia-aikaan. Reaaliaikaisen kokouksen suurena hyötynä oli vuorovaikutteinen haastattelu, sillä se mahdollisti nopean reagoinnin ja täsmentävien jatkokysymysten esittämisen. Täten aineistonkeruumenetelmää voisi kuvailla myös tehokkaaksi, sillä haastateltavilta saatiin kaikki tarvittava tieto samalla haastattelukerralla. Jos haastattelut olisi toteutettu esimerkiksi sähköpostilla, olisi saatu aineisto ollut mitä todennäköisemmin suppeampi.

Haastattelut taltioitiin Microsoft Teams -kokouksen nauhoitusominaisuudella, jotta ne pystyttiin litteroimaan eli puhtaaksi kirjoittamaan jälkeenpäin. Litteroinnissa painotettiin asiiasältöä, ja esimerkiksi täytesanat, äännähdykset ja tutkimuksen kannalta täysin irrelevantit asiat jätettiin litteroinnista pois.

Haastatteluista muodostunut aineisto on analysoitu käyttämällä menetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin tavoite on järjestää aineisto, eli tässä tapauksessa litteroidut puolistrukturoidut haastattelut, yhtenäiseen sanalliseen selkeään muotoon kadottamatta niiden sisältämää informaatiota johtopäätöksiä varten. Tämä on käytännössä toteutettu tutkimuksessa siten, että haastateltavien vastaukset jokaiseen haastattelurungon kysymykseen on litteroinnin jälkeen pelkistetty lyhyemmiksi lauseiksi, jonka jälkeen kaikkien haasteltavien vastaukset on kasattu yhteen dokumenttiin. Lopulta vastaukset on jaoteltu samankaltaisuuksien mukaan eri kategorioihin, jonka jälkeen on pyritty havaitsemaan linkityksiä eri kategorioiden välillä. Havaintojen pohjalta aineistosta on pystytty tekemään loogisen päättelyn ja tulkinnan myötä johtopäätökset. (Sarajärvi & Tuomi, 2017, 87–99.)

1.6 Tutkielman teoreettinen viitekehys

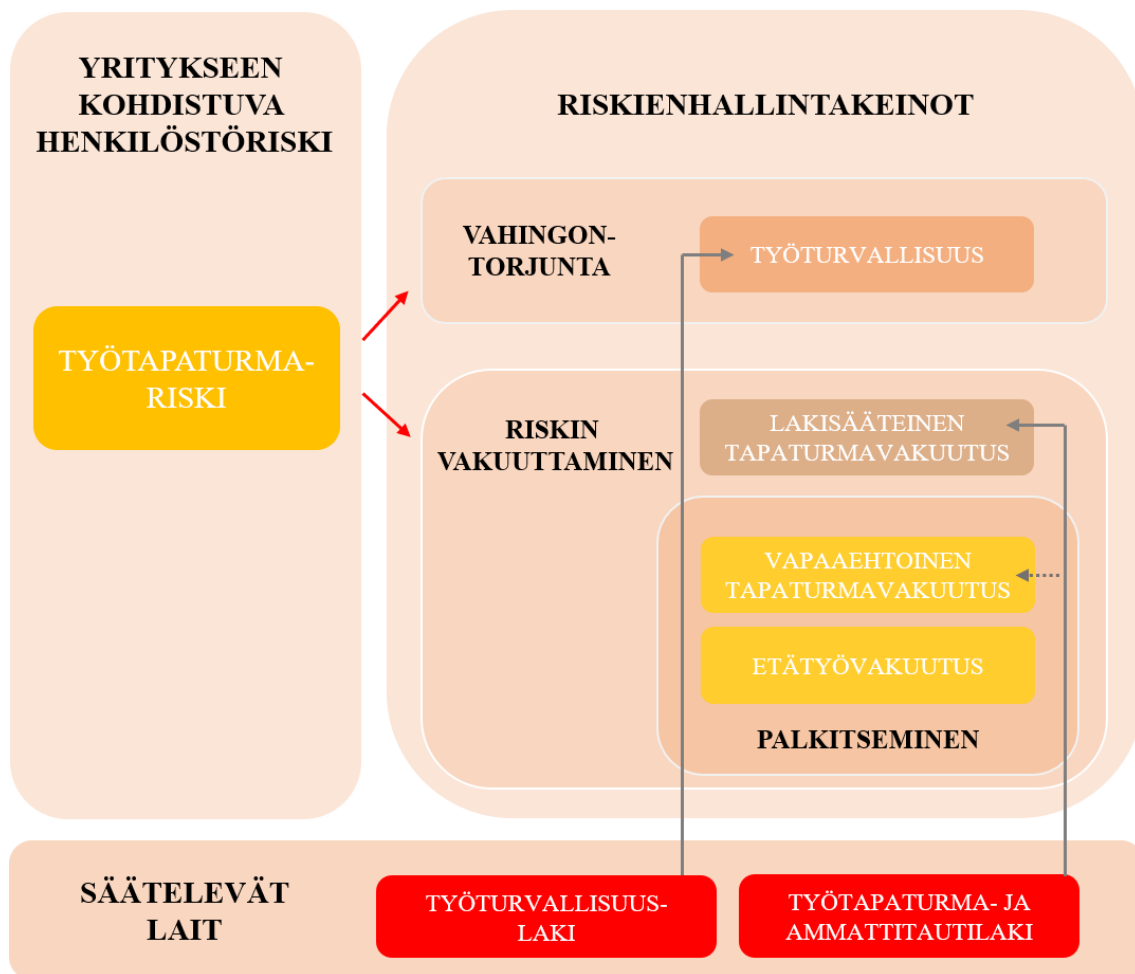
Tutkielman teoreettinen viitekehys (Kuva 1) rakentuu koko tutkimuksen kannalta merkittävimmän yläkäsitteen, yritykseen kohdistuvan työtaturmariskin, pohjalle. Riskistä edetään järjestelmällisesti sen hallintakeinoihin, eli vahingontorjuntana ilmentyvään työturvallisuuteen ja riskin siirtämiseen vakuutuksilla.

Riskienhallintamenetelmiä säätelevät lait ovat mukana teoreettisessa viitekehyksessä sen alaosassa ja niiden punainen väri korostaa niihin perustuvaa työturvallisuuden ja tapaturmavakuutuksen pakottavuutta yrityksissä. Vaikka lakien perinpohjainen tarkastelu ei ole tutkimuksen keskiössä, on tärkeää ymmärtää, että työtaturmariskin hallintamenetelmät perustuvat velvoitteeseen, eikä kaikki ole täysin työnantajien vapaasti päätettävissä.

Riskienhallintamenetelmistä löytyvät myös lisävakuutukset vapaaehtoinen tapaturmavakuutus ja etätyövakuutus, jotka ovat keinoja hallita työtaturmariskiä esimerkiksi etätyössä, mutta ne eivät ole minkään lain nojalla yrityksille pakollisia. Työtaturma- ja ammattitautilaissa on kuitenkin myös säännöksiä koskien vapaaehtoista tapaturmavakuutusta, jota symboloi kuvassa katkonainen nuoli.

Koska näiden teoreettisessa viitekehyksessä esiintyvien lisävakuutusten hankkiminen tapaturmien varalta henkilöstölle on vapaaehtoista, kuuluu se osaksi yrityksen omaa henkilöstöstrategista valintaa, jonka avulla operatiivisen toiminnan kautta liiketoimintastrategiaa toteutetaan. Henkilöstöstrategiassa päätetään muun muassa

linjauksia henkilöstön rekrytoinnista, osaamisen kehittämisestä, hankinnasta, palkitsemisesta ja siitä, miten henkilöstön motivaatiosta, sitoutumisesta ja hyvinvoinnista huolehditaan (Viitala, 2013, 51). Näistä osa-alueista henkilöstön palkitseminen on tärkeä osa toista tutkimuskysymystä, sillä tutkimusilmionä toimiva etätöön vakuuttaminen on yksi monista tavoista palkita työntekijöitä. Kuvassa onkin merkitty nämä kyseiset lisävakuutukset riskienhallintakeinojen lisäksi myös palkitsemisen keinoksi.



Kuva 1. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.

2 TYÖTAPATURMA RISKINÄ JA SEN HALLINTA YRITYKSISSÄ

Yritystoiminta sisältää aina riskejä, joihin järjestelmällisesti puuttuminen on tärkeää menestyksekkään liiketoiminnan kannalta. Yritystoiminnan riskejä löytyy monista eri liiketoiminnan osa-alueista ja se, mitkä riskit ovat yritykselle merkittävimpiä, on vahvasti kytköksissä yrityksen toimialaan. Missään yrityksessä ei kuitenkaan liiketoimintaa pystytä harjoittamaan ilman henkilöstöä, joten henkilöstöön kohdistuvat riskit ovat relevantteja jokaisella toimialalla. Aiemmin määritelty työtapaturma on yksi tällainen riski, johon varautuminen synnyttää yrityksessä vakuutustarpeen. On tärkeää panna merkille, että työtapaturmia voi sattua työnteon paikasta riippumatta, eli myös etätyön työtapaturmat ovat yritystoiminnan riskejä.

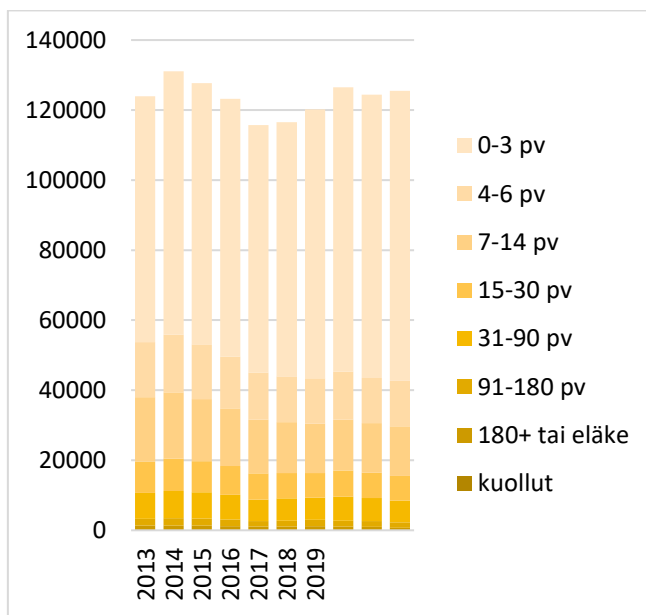
Tässä luvussa kytketään työtapaturma osaksi yrityksiin kohdistuvia riskejä ja käydään läpi sen hallintakeinoja. Työtapaturmien riskienhallintakeinoja eli riskin pienentämistä työturvallisuudesta huolehtimisella ja riskin siirtämistä vakuuttamisen avulla käsitellään sekä yleisellä tasolla että tutkittavan ilmiön, etätyön, näkökulmasta. Toisin sanoen alaluvuissa 2.3 ja 2.4 käydään läpi muun muassa etätyön tuomia haasteita kyseisiin riskienhallintakeinoihin ja alaluvussa 2.5 tutustutaan myös vapaaehtoiisiin lisävakuutuksiin, joilla esille tuotuihin etätyön tuomiin haasteisiin voidaan jollain tasolla vastata.

2.1 Työtapaturma henkilöstöriskinä

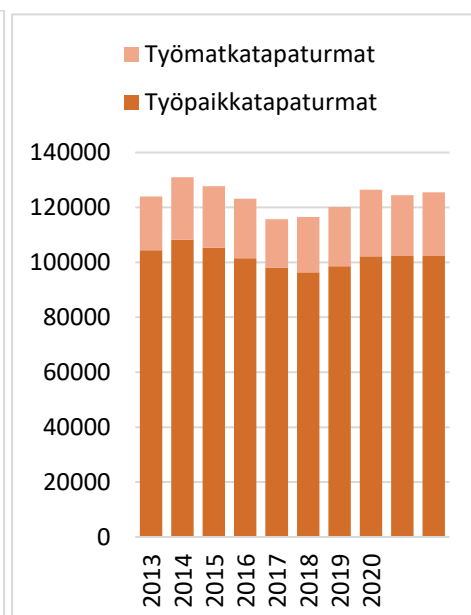
Työtapaturma on yritykselle työhön ja työympäristöön liittyvä henkilöstöriski. Henkilöstöriskeillä tarkoitetaan henkilöstöstä aiheutuvia riskejä yrityksen liiketoiminnalle sekä riskejä, joita yrityksen henkilöstöön voi kohdistua. Riski voi toteutua esimerkiksi työpaikalla, työmatkaliikenteessä, työssä matkustaessa tai etätöissä. (Kuhanen, 2014, 60.) Työtapaturma voi toteutua yrityksessä työskentelevälle kaikissa mainituista paikoista ja se aiheuttaa yritykselle ylimääräisiä kustannuksia, koska sen seurauksena työntekijä mitä todennäköisemmin ei ole ainakaan hetkellisesti työkykyinen.

Suomessa sattuu Tapaturmavakuutuskeskuksen (2019) tilastojen mukaan vuosittain noin 120 000 työtapaturmaa. Tilastoista muodostetuista kaavioista 1 ja 2 voidaan nähdä, miten työtapaturmat ovat jakautuneet työkyvyttömyysjakson ja tapaturman laadun mukaan

vuosina 2013–2019. Selkeästi yleisimpiä ovat lyhyen työkyvyttömyyden jakson aiheuttavat työtaturmat, mutta joka vuosi löytyy myös pidemmän työkyvyttömyysjakson, jopa kuoleman, aiheuttamia tapaturmia. Yleisimpiä tapaturmatyyppejä ovat liukastuminen ja kompastuminen, esineisiin itsensä satuttaminen sekä ylikuormittuminen (Viitala, 2013, 224). Työtaturmista valtaosa on työpaikkatapaturmia, mutta kyseisellä ajanjaksolla on keskimäärin sattunut vuosittain myös noin 20 000 tapaturmaa työmatkalla. Työmatkalla sattuu paljon liikenteen aiheuttamia tapaturmia, jotka voivat olla vakavampia ja keskimäärin pitkäkestoisempia kuin yleisimmät tapaturmatyypit (Havakka, 2017, 189).



Kaavio 1. Palkansaajien työtaturmat työkyvyttömyyden mukaan vuosina 2013–2019 (Tapaturmavakuutuskeskus, 2019, muokattu)



Kaavio 2. Palkansaajien työtaturmat jaoteltuina työpaikka- ja työmatkatapaturmiin vuosina 2013–2019 (Tapaturmavakuutuskeskus, 2019, muokattu)

2.2 Työtaturmien riskienhallinta

Yritystoimintaa uhkaavat riskit pyritään yleensä eliminoimaan parhaan mukaan ja riskienhallinnalla onkin merkittävä rooli yritystoiminnan tarkoituksen periaatteen toteutumisessa, sillä se tukee yrityksen toimintaa ja sitä kautta yrityksen tulosta. Hyvin toteutettu riskienhallinta voi jopa tuoda yritykselle kilpailuetua ja imagohyötyä markkinoilla. Menetelmiä, joiden avulla yritykset pyrkivät tunnistettuja riskejä hallitsemaan, ovat riskin pienentäminen, välttäminen, jakaminen, siirtäminen sekä omalla vastuulla pitäminen. (Juvonen, 2014, 7–28.) Henkilöstöriskiksi luokiteltua

työtaturmariskiä yritykset hallitsevat pääosin siirtämällä ja pienentämällä riskiä. Avainasemassa henkilöriskien hallinnassa ovat yrityksen johto, esimiehet, henkilöstötoiminnot sekä työsuojeluorganisaatio (Kuhanen, 2014, 61).

Riskin pienentämistä pidetään usein merkittävimpänä riskienhallinnan keinona. Se tähtää vahingontapahtuman todennäköisyyden tai seurausten pienentämiseen. Vahingontorjunta on yksi tapa pienentää riskiä. Sillä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla pyritään estämään vahingon syntyminen tai pienentämään riskin toteutumisen aiheuttamaa vahinkoa. (Juvonen, 2014, 24.) Työtaturmariskin tapauksessa tämä ilmenee tapaturmien ennaltaehkäisyä työturvallisuuden ja työsuojelutoimenpiteiden kautta.

Tavanomaisin riskinsiirtomenetelmä on riskin vakuuttaminen, jossa yritys siirtää riskin aiheuttaman taloudellisen vahingon kokonaan tai osittain vakuutusyhtiön kannettavaksi. Tällöin yrityksen taloudellinen vastuu helpottuu huomattavaksi, mutta vakuuttaminen ei poista vahingon uhkaa tai muiden riskienhallintatoimenpiteiden tarvetta. Riskin siirtämistä käytetään riskienhallintamenetelmänä työtaturmien kohdalla jokaisessa suomalaisessa yrityksessä, sillä työnantajan on otettava työntekijöilleen työtaturmien- ja ammattitautien varalta lakisääteinen tapaturmavakuutus. (Ilmonen, Kallio, Koskinen & Rajamäki, 2016, 144–147.)

2.3 Työturvallisuus työtaturmien ennaltaehkäisyä keinona

Työnantajan työturvallisuusvelvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002). Lain mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöistään ja suojeltava heitä tapaturmilta, muilta terveydellisiltä vaaroilta sekä väkivallan uhalta (Kuhanen, 2014, 73). Työturvallisuuden toteuttamiseen yrityksissä kuuluu muun muassa vaarojen selvittäminen ja arviointi, ennakoiva työsuojelu, työsuojelun toimintaohjelman laatiminen, työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuuden mittaaminen. (Kuhanen, 2014, 74–79; Saloheimo, 2017, 122.)

Työturvallisuudella on keskeinen rooli henkilöstöriskien hallinnassa, ja siihen panostamisella on vaikutusta muun muassa työtaturmariskin suuruuteen ja seurauksien laajuuteen. Esimerkiksi Rantalan ja Kivisaaren (2016, 415) mukaan työturvallisuudella pystytään pienentämään työtaturmista aiheutuvia haittoja ja kustannuksia. Työtaturmien ennaltaehkäisy on myös tärkeää yrityksen maineen kannalta, sillä työtaturmien vähäinen määrä on viesti yrityksen luotettavuudesta. Vaikka

tapaturmariskin realisoitumisen todennäköisyyteen ja seurauksiin koitetaan parhaan mukaan vaikuttaa, ei tapaturman riskiä voida poistaa kokonaan. Silti tapaturmien taustalla on usein puutteita ja häiriöitä organisaation toimintatavoissa ja työympäristössä. (Viitala, 2013, 234.)

Työturvallisuuden lisäksi työsuojelulla ennaltaehkäistään tapaturmia, ja työnantajan työsuojeluvastuu ja sen sisältö on myös osa työturvallisuuslakia (738/2002). Jokaisen yrityksen on esimerkiksi lain mukaan laadittava työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelmasta tulee käydä ilmi muun muassa tavat, miten yritys edistää työntekijöidensä turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä. Toimintaohjelman tarkoituksena on tehostaa työympäristön ennakoivaa työsuojelua sekä suunnitelmallista toimintaa työpaikalla, ja tämän takia se voidaan mieltää yhdeksi tärkeäksi riskienhallinnan työkaluksi yrityksissä. (Kuhanen, 2014, 75.) Työsuojelutoiminnasta vastaa työsuojeluorganisaatio, joka on tärkeä koko yrityksen hyvinvoinnin tukijärjestelmä (Viitala, 2013, 233).

Ennakoiva työnsuojelu perustuu työnantajan veloitteeseen tarkkailla jatkuvasti työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden suojelemiseksi riskeiltä ja vaaroilta (Kuhanen, 2014, 77). Sen toteutus tapahtuu estämällä vaaratilanteiden muodostuminen varmistamalla työtilojen, -välineiden, -menetelmien ja vastaavien työturvallisuus ennen niiden käyttöönottoa. Kun työtilat, -välineet, -laitteistot ja ergonomia ovat työntekoon soveltuvia ja turvallisia, minimoidaan työtapaturmariskiä huomattavasti. (Saloheimo, 2017, 96–102.) Jos mietitään asiaa esimerkin kautta, on työtapaturmariskin todennäköisyys täysin eri rakennusalan työntekijällä ilman suojarusteita kuin asianmukaisin suojarustein.

Työsuojelun yhteistoimintaa voidaan luonnehtia työnantajan ja henkilöstön väliseksi yhteydenpidoksi, jonka tarkoituksena on työpaikan työsuojelun kehittäminen (Saloheimo, 2017, 122). Työturvallisuuden kokonaisvaltaisen hallinnan kannalta on tärkeää, että työntekijät toimivat yhteistyössä työnantajan ja työsuojelutoimikunnan kanssa työturvallisuuden edistämiseksi sääntöjä ja määräyksiä noudattaen ja jakavat esimerkiksi mielipiteitä mahdollisista työsuojelun kehitysehdotuksista.

Mitä tulee etätyöntekoon työtapaturmien ennaltaehkäisyn kannalta, työnantajalla on vastuu myös etätyöntekijöiden työturvallisuudesta ja -terveydestä, mutta työnantaja ei luonnollisestikaan voi vaikuttaa työn tekemispaikan takia siihen täysin samalla tavalla.

Pääsääntönä kuitenkin on, että työturvallisuuslakia sovelletaan myös etätyössä, mutta lain soveltamiseen liittyy etätyössä joitain rajoituksia. Syynä tähän on muun muassa se, että kotiolosuhteissa tapahtuvaa työtä tehdään perustuslain (731/1999) 10 §:ssä turvatuksi kotirauhan ja yksityisyyden suojan piirissä. Esimerkiksi työsuojelutarkastukset etätyöntekijän kotona eivät lähtökohtaisesti ole toteutettavissa. (Helle, 2004, 209–214.)

Työsuojelun yhteistoiminnan merkitys korostuu etätyössä, sillä vaikka työnantaja vastaa myös etätyöntekijän työterveydestä ja -turvallisuudesta, on työnantajalla vain rajallinen mahdollisuus valvoa etätyön työolosuhteita. (Työturvallisuuskeskus, 2017.) Tällöin työntekijän oma vastuu esimerkiksi työtapaturmariskin minimoimiseen edistävässä toiminnassa on suuressa roolissa. Esimerkkinä tästä on korostunut ilmoittamisvastuu työnantajalle muun muassa työolosuhteissa, -menetelmissä tai -välineissä havaittavista vioista. (Helle, 2004, 216.)

Etätyössä on myös erityisiä työsuojeluriskejä, joihin tulisi kiinnittää huomiota. Tällaisia ovat muun muassa ergonomiset puutteet sekä henkinen kuormitus. Etätyön luonteen vuoksi riskinä voi olla esimerkiksi sosiaaliseen eristäytymiseen liittyvät haitat ja vaarat, jotka tulisi sisällyttää työnantajan laatimaan etätyön riskiarvointiin. (Helle, 2004, 212–222.)

2.4 Työtapaturmien vakuuttaminen lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella

Kuten aiemmin todettiin, työtapaturmariskiä hallitaan myös vakuuttamalla. Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtapaturman ja ammattitaudin varalta (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 § 3). Työnantaja täyttää velvollisuutensa ottamalla tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaisen vakuutuksen vahinkovakuutusyhtiöstä (Rantala & Kivisaari, 2016, 414). Tätä vakuutusta kutsutaan lakisääteiseksi tapaturmavakuutukseksi. Lakisääteisessä tapaturmavakuutuksessa vakuutettavana riskinä on tapaturman tai ammattitaudin aiheuttamana työkyvyttömyys tai kuolema, jonka seurauksena syntyy tarve toimeentulon ja mahdollisesti myös kustannusten korvaamiselle (Havakka, 2017, 178). Kun työnantaja ottaa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen, se kattaa yleisvakuutuksena yrityksen kaikki työntekijät (Rantala & Kivisaari, 2016, 428).

Lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta korvataan pääsääntöisesti henkilövahinkoja. Suurin osa korvauksista, joita vakuutetuille maksetaan ovat ansionmenetyskorvauksia (päiväraha ja tapaturmaeläke) ja sairaanhoidon korvauksia. (Havakka, 2017, 185–186.) Vakuutuksesta maksettavia muita korvauksia ovat esimerkiksi haittaraha, kuntoutusraha ja kuoleman seurauksena maksettavat korvaukset. Vakuutuksesta korvataan myös vakuutustapahtumasta johtuvia muita kustannuksia, kuten matka- ja majoituskuluja, hoitotukea, vaatelisää ja esinevahingon kuluja. (Mänttari & Nyysölä, 2016, 125–140.)

Vakuutuksen kattavuudesta säädetään myös työtapaturma- ja ammattitautilaissa. Jotta tapaturma täyttää korvattavan työtapaturman edellytykset, tulee sen työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) § 20–24 mukaan sattua työtä tehdessä, työntekopaikan alueella, työntekopaikan alueen ulkopuolella tai erityisissä olosuhteissa. Työntekopaikan alueella ja sen lähistössä korvattavia tapaturmia ovat muun muassa ruoka- ja virkistystauoilla sattuneet tapaturmat. Työntekopaikan alueen ulkopuolella korvattavia tapaturmia ovat esimerkiksi työmatkoilla sattuneet tapaturmat ja myös lapsen päivähoitomatkasta tai päivittäisestä ruokakaupassa käynnistä johtuvalla ajoreitin poikkeamalla sattuvat tapaturmat. Erityisolosuhteissa korvattavia tapaturmia ovat muun muassa työnantajan asioilla, esimerkiksi koulutus- ja virkistystilaisuuksissa sattuneet tapaturmat. (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 459/2015 § 20–24.)

Etätyössä sattuneen tapaturman korvausedellytykset eivät kuitenkaan ole täysin samanlaiset, sillä työtä ei tehdä fyysisesti työnantajan tiloissa. Työtapaturma- ja ammattitautilaissa (459/2015) etätyön aiheuttamat muutokset lakisääteisen tapaturmavakuutuksen kattavuuteen on huomioitu omassa pykälässä § 25 ”tapaturma kotona ja määrittelemättömässä paikassa tehtävässä työssä”. Jotta etätyön tapaturma olisi korvattavissa, on sen täytynyt sattua työssä tai työstä johtuvissa olosuhteissa. (Helle, 2004, 229–230.) Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että vakuutus ei korvaa esimerkiksi tapaturmaa, joka sattuu etätyöntekijälle, kun hän vie lapsen päivähoitoon voidakseen keskittyä työhönsä kotona. Myöskään ruokailu- ja kahvitauot sekä asunnon ja työntekopaikan välinen matka eivät ole korvattavissa lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta, kun työntekijä työskentelee etänä. (Mänttari & Nyysölä, 2016, 94.)

2.5 Lisävuokuttaminen tapaturmien varalta

Koska etätyötä katetaan lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta vain rajoitetun osin, tulee työnantajan ottaa vapaaehtoinen tapaturmavakuutus työntekijöilleen, jos vakuutusturvan halutaan pysyvän samana työntekopaikasta riippumatta. Markkinoilla on tarjolla erilaisia vapaaehtoisia tapaturmavakuutuksia, joita työnantaja voi työntekijöilleen ottaa. Näitä ovat muun muassa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen liitteeksi otettava työntekijän vapaa-aikaa kattava niin sanottu laajennus, liikuntaharrastetoimintaa kattava urheiluvakuutus ja etätyötä lakisääteisistä tapaturmavakuutusta laajemmin kattava etätyövakuutus. (Mänttari & Nyssölä, 2016, 249; Koskensyrjä, 2015.) Tässä tutkielmassa paneudutaan vapaa-ajan laajennukseen ja etätyövakuutukseen, sillä ne kattavat etätyössä sattuneita vahinkoja.

2.5.1 Vapaaehtoinen tapaturmavakuutus

Vapaaehtoinen tapaturmavakuutus määritellään myös työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), jonka 199 §:n mukaan työnantaja voi liittää pakolliseen vakuutukseen työntekijöilleen vapaa-ajan vakuutuksen. Vakuutus on otettava samasta vahinkovakuutusyhtiöstä kuin lakisääteinenkin (Mänttari & Nyssölä, 2016, 249).

Vakuutuksen tarkoituksena on kattaa työntekijän vapaa-aikaa pitkälti samoin työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) säännöksiin kuin lakisääteisessäkin tapaturmavakuutuksessa. Laissa on rajoitettu vakuutusyhtiöiden mahdollisuuksia muokata vapaaehtoisesta tapaturmavakuutuksesta sisältöä, joten vakuutusyhtiöt eivät voi esimerkiksi laajentaa vakuutuksen turvaa laissa säädetystä kattavammaksi. Esimerkiksi vakuutuksesta maksettavat etuudet ovat pitkälti samat. (Mänttari & Nyssölä, 2016, 249–250.)

Vapaa-ajalla sattunut korvattavaksi määritelty vahinkotapahtuma on tapaturma, joka on sattunut työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 21–25 §:ssä tarkoitettujen työtapaturman olosuhteiden ulkopuolella. Nämä olosuhteet on selostettu tarkemmin tutkielman alaluvussa 2.4. Käytännössä vapaa-ajan tapaturmavakuutus on siis voimassa vuorokauden ympäri ja kattaa vapaa-ajalla sattuneiden vahinkojen lisäksi etätyössä sattuneita vahinkoja myös silloin, kun vahinkotapahtuma ei ole sattunut suoranaisesti työtä tehdessä. Vapaa-ajan vakuutusturva ei kuitenkaan ole voimassa esimerkiksi tilanteissa, jossa työnteko ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ovat olleet

vahinkotapahtuman sattuessa yhdenjaksoisesti keskeytyneenä yli 30 päivää. (Mänttari & Nyysölä, 2016, 249.)

Vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen voi työnantaja hankkia yksilöllisenä jollekin tietylle, esimerkiksi avainasemassa työskentelevälle henkilölle, tai sen voi ottaa ryhmätapaturmavakuutuksena. Ryhmävuakuutuksissa vakuutetaan koko henkilökunta tai tarkoin määritelty osa sitä (Mänttari & Nyysölä, 2016, 250).

2.5.2 Etätyövakuutus

Kaikilla yrityksillä ei välttämättä ole resursseja tai halua tarjota henkilöstölle koko vapaa-ajan tapaturmia kattavaa vakuutusta. Koska etätyön rooli monessa yrityksessä on kasvanut, voi yritys kuitenkin tuntea velvollisuutta kattaa etätyötä samalla tavoin kuin työpaikalla työskentelyä. Onhan työnantaja kuitenkin lähtökohtaisesti korvausvastuussa työntekijöiden työtapaturmista (Ilmonen ym., 2013, 133).

Asiaan on ratkaisu, sillä useiden vahinkovakuutusyhtiöiden tuotteistosta löytyy nykyään myös etätyövakuutus. Vakuutuksen tarkoitus on täydentää lakisääteisessä tapaturmavakuutuksessa olevia etätyötä koskevia puutteita siten, että etätyöntekijät ja työnantajan tiloissa työtä tekevät olisivat samanarvoisessa asemassa mahdollisen tapaturman sattuessa. (Koskensyrjä, 2015.)

Etätyövakuutuksissa on luonnollisesti eroavaisuuksia eri yhtiöiden välillä muun muassa korvattavuuksien ja hintojen osalta. Vakuutukset korvaavat yleensä esimerkiksi etätöissä ruokailujen ja tavanomaisten taukojen yhteydessä sattuvia vahinkotapahtumia. Tämä tarkoittaa sitä, että jos esimerkiksi kompastuu käytävämattoon siirtyessä keittiöön tai kaatuu tuolilla keittiössä kahvitauon aikana, vahinkotapahtuma korvataan. Vakuutuksista voidaan kattaa myös muun muassa päivittäisten työmatkaan rinnastettavilla matkoilla ja työmatkaan liittyvällä vapaa-ajalla sattuneita tapaturmia. Tällainen korvattava vahinkotapahtuma voisi olla esimerkiksi lasten päivähoidosta hakemisen aikana sattunut tapaturma. (Koskensyrjä, 2015.)

3 TYÖNTEKIJÖIDEN PALKITSEMINEN

Tapaturmia kattava lisävuakuutus on yksi työntekijöille myönnettävä rahan arvoinen henkilöstöetuus. Henkilöstöetuuksia käytetään osana henkilöstöstrategiaa, sillä niillä palkitaan työntekijöitä, aivan kuten tilille ilmestyvällä palkallakin. Henkilöstöstrategia on tärkeä osa koko liiketoiminnan strategiaa, sillä kuten edellisen luvun johdannossa todettiin, henkilöstö on välttämätön resurssi liiketoiminnan onnistumiselle. Siksi on tärkeää, että henkilöstölle osoitetaan arvostusta mahdollisimman monin eri tavoin, jotta se antaisi oman panoksensa liiketoimintastrategian onnistumisen edesauttamiseen.

Tässä luvussa keskitytään työntekijöiden palkitsemisen teoriaan ja käydään läpi sitä, mitä eri palkitsemisen keinoja on olemassa ja miksi yritykset tarjoavat muun muassa etätyövakuutusten kaltaisia työsuhde-etuuksia työntekijöilleen. Luvussa lähdetään liikkeelle yrityksen liiketoimintastrategian määrittelystä, jotta vuorovaikutus liiketoimintastrategian ja palkitsemisen välillä hahmottuu.

3.1 Henkilöstöstrategia osana liiketoimintastrategiaa

Yritystoiminnassa strategialla tarkoitetaan niitä toimintaan liittyviä periaatteita, joiden varassa yritys aikoo menestyä markkinoilla (Viitala, 2013, 48). Koko yrityksen tapaa toimia ohjaa liiketoimintastrategia, joka lähtee liikkeelle kolmesta tärkeästä elementistä: toiminta-ajatuksesta, arvoista ja visiosta. Yrityksen täytyy tiedostaa, mitä varten se on olemassa, millainen arvopohja sillä on ja mihin se on tähtäämässä pitkällä aikavälillä, ennen kuin strategia markkinoilla menestymistä varten voidaan muodostaa. (Kauhanen, 2012, 20–21.)

Henkilöstöä voidaan pitää yhtenä yrityksen merkittävimmistä voimavaroista, sillä kaikissa yrityksissä toimintaa toteutetaan henkilöstön avulla (Kauhanen, 2012, 16–17). Täten henkilöstöjohtamiseen liittyvät kysymykset kulkevat mukana lähes kaikissa yritysten toiminnassa. Tämä pätee erityisesti tietointensiivisissä asiantuntijaorganisaatioissa, joissa monesti koko yritysidea, eli tuote tai palvelu, rakentuu tiedon varaan. Koska henkilöstön vaikutus yritystoiminnan onnistumiseen on merkittävä, on yritysten luotava strategia, jossa määritellään millä henkilöstöjohtamisen keinoilla aiotaan varmistaa liiketoimintastrategian onnistuminen. Tätä kutsutaan

henkilöstöstrategiaksi, joka on yksi yrityksen toiminnallisista eli operatiivisista strategioista. (Viitala, 2013, 10–52.)

Henkilöstöstrategiassa määritellään, miten yrityksen henkilöstöasioita hoidetaan. Sen keskeisiä osa-alueita ovat osaamisen kehittäminen, henkilöstön hankinta, tavoitteiden määrittely ja arviointi, palkitseminen, motivaatiosta ja sitoutumisesta huolehtiminen, hyvinvointiasiat sekä johtamisen kehittäminen. Esimerkiksi edellisessä luvussa käsitelty työtapaturmien ennaltaehkäisy, johon perehdyttiin työturvallisuuden ja -suojelun muodossa, kuuluu hyvinvointiasioiden osa-alueeseen. Henkilöstöstrategiaa toteutetaan henkilöstöpolitiikan avulla, joka määrittelee jokapäiväisen, operatiivisen tason toimintaa. (Viitala, 2013, 51–52.)

Onnistuneen henkilöstöstrategian osa-alueet ovat sopusoinnussa keskenään, ja sillä on myönteinen vaikutus niin henkilöstön motivaatioon, yhteistyöhalukkuuteen kuin työtyytyväisyyteenkin. Tämä heijastuu yrityksen toiminnan tasolla esimerkiksi työn hyvään laatuun, tehokkuuteen ja matalaan henkilöstön vaihtelevuuteen. Täten hyvin hoidettu henkilöstöstrategia johtaa yrityksen kannalta positiivisiin taloudellisiin vaikutuksiin. (Viitala, 2013, 36–37.)

3.2 Palkitseminen strategisen henkilöstöjohtamisen välineenä

Työntekijä haluaa tuntea olevansa työnantajalle merkittävä myös ihmisenä, eikä vain työtä tekevänä resurssina. Näin ollen työntekijä odottaa saavansa työnantajalta palkan lisäksi myös muunlaista tunnustusta. Tätä toteutetaan yrityksissä palkitsemalla työntekijöitä, ja palkitseminen mielletäänkin yhdeksi tärkeimmistä henkilöstöstrategian osa-alueista (Viitala, 2013, 140).

Palkitsemista pidetään henkilöstöjohtamisen välineenä, jolla tuetaan organisaation menestystä ja kannustetaan henkilöstöä muun muassa toimimaan yrityksen arvojen ja tavoitteiden mukaisesti (Kauhanen, 2012, 108). Palkitsemisstrategia linkittää palkitsemisen osaksi yrityksen liiketoimintastrategian toteuttamista. Palkitsemisstrategiassa tehdään linjauksia muun muassa siitä, minkälaista toimintaa palkitsemisen avulla halutaan tukea, minkälaisista työsuorituksista halutaan palkita ja millaisista tekijöistä palkitsemisen kokonaisuus yrityksessä muodostuu. (Rantamäki, Kauhanen & Kolari, 2006, 44–45.)

Vaikka palkitsemisen toteuttaminen onkin osa yrityksen henkilöstöstrategiaa ja yritykset toteuttavat sitä kukin tavallaan peilaten omaan liiketoimintastrategiaansa, on palkitsemisessa myös jossain määrin pakottavia reunaehtoja. Tärkeimmät näistä ovat työehtosopimukset sekä työ- ja verolainsäädäntö. Muita tärkeitä tekijöitä, joita palkitsemisen toteuttamisessa muun muassa otetaan huomioon, ovat toimialan vakiintuneet käytännöt ja yrityksen kilpailustrategia. (Viitala, 2013, 138–142.)

3.3 Palkitsemisen keinot

Koska palkitsemisen idea on kannustaa henkilöstöä, tulisi sen toteuttamiskeinojen peilautua yrityksen henkilöstöön ja siihen, mitä he arvostavat ja mistä he motivoituvat. Kaikille esimerkiksi kuukausittainen tilille ilmestyvä palkka ei motivoi yhtä paljon kuin se, että pääsee tekemään työtä, josta pitää, etenemään uralla ja olemaan osa vaikutusvaltaista yhteisöä. Koska se, mikä koetaan merkityksellisesti ja palkitsevaksi on hyvin yksilöllistä, on palkitsemisen keinojakin monia. Lähtökohtana palkitsemisessa on kuitenkin aina työntekijöiden oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu ja säädösten noudattaminen. (Viitala, 2013, 139–144.)

Kauhasen (2012, 114) mukaan keinot, joiden avulla palkitsemista toteutetaan, jaetaan yleensä kahteen osaan: taloudellisiin palkitsemiskeinoihin ja aineettomiin palkitsemiskeinoihin. Aineettomat palkitsemiskeinot ovat lähinnä työuraan ja sosiaalisiin palkkioihin liittyviä. Esimerkiksi itsensä kehittäminen, mahdollisuudet edetä uralla, kiitokset ja kehu hyvästä työstä sekä mahdollisuudet mielenkiintoisiin sosiaalisiin kontakteihin ovat esimerkkejä aineettomista palkitsemiskeinoista. (Kauhanen, 2012, 134–139.)

Hakosen ja Nylanderin mukaan (2015, 36) myös työympäristön fyysisiin olosuhteisiin sekä työaikaan vaikuttaminen ovat aineetonta palkitsemista. Vaikka työpaikan sijaintia ei voida vaihtaa yksittäisten työntekijöiden toiveiden mukaan, voidaan esimerkiksi etätöön mahdollistaminen mieltää palkitsemiskeinona. Myös työajan joustoilla, kuten liukuvalla työajalla voidaan palkita työntekijöitä, sillä tällöin heillä on itse enemmän vaikutusvaltaa työntekonsa jaksottamiseen ja mahdollisesti myös heidän yksilölliset elämäntilanteensa huomioidaan paremmin. (Hakonen & Nylander, 2015, 35–37.)

Taloudelliset palkitsemiskeinot puolestaan jaetaan Kauhasen (2012, 114) mukaan kahteen eri pääryhmään: epäsuoriin palkitsemiskeinoihin ja suoriin palkitsemiskeinoihin.

Taloudellisista palkitsemiskeinoista kenties näkyvin on työstä maksettava korvaus eli rahapalkka, joka on osa suoraa palkitsemista. Työntekijälle rahana maksettava peruspalkka voidaan maksaa niin aikapalkkana, palkkiopalkkana tai urakkapalkkana. Tämän lisäksi yrityksellä voi olla täydentäviä palkkaustapoja, joita maksetaan työntekijöille peruspalkan lisäksi. Tällaisia ovat esimerkiksi tavoitteiden saavuttamiseen liittyvät palkkiot, henkilökohtaiset lisät, yrityksen taloudelliseen menestykseen sidotut voittopalkkiot tai omistamiseen liittyvät järjestelyt, kuten esimerkiksi osakeoptiot. (Rantamäki ym., 2006, 91–93.)

Epäsuora palkkaus tarkoittaa sellaisia etuja, joita työnantaja tarjoaa palkan lisäksi ja joilla on välitön ja yksiselitteinen taloudellinen arvo (Kauhanen, 2012, 119). Epäsuoraan palkitsemiseen kuuluvat sekä vapaaehtoiset että lakisääteiset henkilöstöedut. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi tutkimuksessa aiemmin esitelty lakisääteinen tapaturmavakuutus, jolla pyritään hallitsemaan henkilöstöriskiä, on epäsuora palkitsemiskeinoksi luokiteltavissa oleva henkilöstöetu. Myös muut rahapalkkaan liittyvät erilaiset lakiin perustuvat sosiaalietuudet, kuten eläkevakuutus ja työttömyysvakuutus, ovat tällaisia henkilöstöetuja. (Kauhanen, 2012, 114–115.)

Vapaaehtoiset epäsuorat palkitsemiskeinot koostuvat verotettavista ja ei-verotettavista henkilöstöeduista. Työntekijöille verotettavista henkilöstöeduista puhutaan myös luontaisetuina. Tavallisimpia luontaisetuja, joita yritykset työntekijöilleen tarjoavat, ovat esimerkiksi asuntolain-, asunto-, auto-, ja puhelinetu. (Viitala, 2014, 154.) Verotuksen ulkopuolelle jääviä, toisin sanoen työntekijöille ilmaisia henkilöstöetuja taas ovat esimerkiksi lisävakuutukset, kuten tutkielmassa tarkastelun kohteina olevat vapaaehtoinen, laajennettu tapaturmavakuutus ja etätyövakuutus. (Kauhanen, 2012, 115–120.)

3.4 Palkitsemisen tavoitteet

Palkitseminen voi palvella yritystä lukuisin eri tavoin. Taloudellisen palkitsemisen avulla voidaan yrityksessä Kauhasen (2012, 116) mukaan muun muassa houkuttaa potentiaalisia uusia työntekijöitä, saada kilpailuetua, pitää hyvät työntekijät yrityksessä, lisätä tuottavuutta, tukea yrityksen strategisia tavoitteita ja vahvistaa ja määritellä organisaation rakennetta. Koska vapaaehtoinen tapaturmavakuutus on yksi taloudellisen palkitsemisen tapa, pitävät nämä paikkansa myös kyseisen henkilöstöetuuden kohdalla.

Koska osaava henkilöstö on yritykselle elintärkeä voimavara, on yritykselle tärkeää houkutella osaavat työntekijät heille töihin kilpailijoiden sijaan. Esimerkiksi vapaaehtoinen tapaturmavakuutus on rahanarvoinen etu siinä missä varsinainen rahassa maksettava palkkakin, ja on siten houkuttelemassa hyviä potentiaalisia työntekijöitä yrityksen palvelukseen (Lohi, 2016, 91). Jos esimerkiksi punnitaan kahden eri työpaikan välillä, ja toinen tarjoaa kilpailukykyisempää palkkaa ja paljon rahanarvoisia henkilöstöetuja, on tällä mitä todennäköisemmin painoarvoa valinnan teossa. Täten taloudellinen palkitseminen voi myös toimia kilpailuetuna, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi rekrytoinnissa.

Heikon sitoutumisen seurauksena henkilöstön vaihtuvuus voi kasvaa. Muun muassa vaihtuvuudesta johtuvat hankinta- ja perehdytyskustannukset sekä menetetty osaaminen voivat koitua yritykselle ongelmaksi. (Viitala, 2014, 85–88.) Henkilöstön sitouttaminen yrityksen toimintaan onkin keskeinen seikka kaikenkokoisten yritysten tuloksellisuudessa (Kuhanen, 2014, 60). Halu pysyä organisaatiossa on kuitenkin yksilöllistä ja syntyy eri asioista. Palkitseminen on yksi keino pitää nykyiset työntekijät tyytyväisinä ja sitoa heidät työpaikkauskollisuuteen. Taloudellisen palkitsemisen lisäksi myös aineettomalla palkitsemisella on suuri rooli työntekijän sitomisessa työpaikkauskollisuuteen, sillä työn sisältöön ja työympäristöön liittyvät seikat vaikuttavat olennaisesti työpaikassa viihtymiseen ja motivaatioon. Kun työntekijä esimerkiksi saa palautetta hyvästä työstään ja kokee olonsa arvostetuksi ja osaksi yhteisöä, sitoutuu hän helpommin työhönsä. (Hakonen & Nylander, 2015, 35.)

Niin henkilöstön löytämiseen kuin sen pitämiseen yrityksessä vaikuttaa se, miltä yritys näyttää niin työnhakijoiden kuin nykyisten työntekijöiden silmissä. Tätä kutsutaan työnantajakuvaaksi, joka on yksi yrityksen keskeisistä kilpailukykytekijöistä. Työnantajakuvaan vaikuttaa muun muassa miten yritys kohtelee työntekijöitään ja miten henkilöstöä yrityksessä johdetaan. Toisin sanoen myös sillä, miten työntekijöitä yrityksessä palkitaan, on vaikutusta työnantajakuvaan. (Viitala, 2014, 102–103.)

Taloudellisempi näkökulma palkitsemisen tavoitteista on esimerkiksi tuottavuuden lisääminen. Muun muassa sairauspoissaolot vaikuttavat sekä toiminnan sujuvuuteen että yrityksen talouteen muun muassa niistä muodostuvien ylityötuntien ja sijaisten palkkaamisten takia (Viitala, 2013, 224). Täten ne myös alentavat tuottavuutta. Yrityksen näkökulmasta on tärkeää saada vahingoittunut työntekijä mahdollisimman pian

asianmukaiseen hoitoon ja takaisin töihin, riippumatta siitä, missä tapaturma on sattunut. Tämän takia esimerkiksi työntekijöiden palkitseminen lakisääteisen tapaturmavakuutuksen laajentamisella siten, että se kattaa myös vapaa-ajan tapaturmia, voi lisätä tuottavuutta. (Kuhanen, 2014, 79–80.)

Yritys kiinnittää palkitsemista toteuttaessaan huomiota myös siihen, millä tavoin se saa eniten rahalle vastinetta (Kauhanen, 2014, 119–120). Taloudellinen palkitseminen kun ei ole kuitenkaan ilmaista, vaan rahallinen investointi yritykselle. Henkilöstölle konkreettisesti tilillä näkyvän palkan lisäksi maksettavat taloudelliset edut ovat lähtökohtaisesti hankalampia hahmottaa. Joillekin ne voivat olla jopa näkymättömiä, ja täten niitä ei hyödynnetä, jos jotakin sattuu. Näin voi käydä esimerkiksi tapaturmien varalle otettavan lisävuakuutuksen kanssa. Vain niiden työntekijöiden avulla, jotka tiedostavat ja ymmärtävät heille tarjoamat henkilöstöedut, palkitsemisen perimmäinen idea onnistuu. Täten on tärkeää, että yritys viestii henkilöstölleen eduista, jotta ne palvelisivat yrityksen strategiaa. (WorldatWork, 2007, 53–86 & 397–427.)

4 ETÄTYÖN YLEISTYMISEN VAIKUTUS YRITYKSIIN

4.1 Aineiston esittely

Tässä luvussa käsitellään ja esitellään analyysi perustuen aineistoon, joka on kerätty neljän eri yrityksissä työskentelevien henkilöiden haastattelujen avulla. Haastattelut suoritettiin loka- ja marraskuun aikana Microsoft Teamsissa ja niiden kesto oli noin 20 minuuttia. Haastattelujen kohteeksi valikoituneet yritykset ovat kaikki keskisuuria tai suuria osakeyhtiöitä. Pienet ja mikroyritykset jätettiin tarkastelusta pois johtuen siitä, että tällaisilla yrityksillä ei ole yhtä laajoa resursseja panostaa työntekijöidensä vakuutusturvaan. Lisäksi pienten yritysten liiketoimintastrategiat eroavat paljon suurempien yritysten strategioista.

Yritykset ovat kaikki eri toimialoilta ja niissä tehdään etätyötä suurissa määrin. Yritykset valittiin eri toimialoilta siksi, että saataisiin mahdollisimman kattavasti erilaista näkemystä tutkittavaan ilmiöön. Tutkimuksessa kun ei ole tarkoitus perehtyä jonkin tietyn alan yritysten käytäntöihin, vaan nimenomaan tutkia etätyötä ilmiönä vakuuttamisen ja riskienhallinnan kontekstissa erilaisissa yrityksissä.

Haastateltavat henkilöt ja yritykset, joiden näkökulmasta he kysymyksiin vastasivat, ovat tutkimuksessa anonyymejä. Ratkaisuun on päädytty siksi, että yritysten tai henkilöiden identiteetti on irrelevanttia tietoa tutkimuksen sisällön tai lopputulosten kannalta. Oleellista on tietää, minkälaisissa asemissa haastateltavat henkilöt työskentelevät, jotta voidaan kartoittaa heidän kompetenssinsa kysymyksiin vastaamiseen. Lisäksi haastateltavien kohdalla ilmoitetaan minkä alan yritys on kyseessä.

Koska haastateltavat ovat anonyymejä, puhutaan heistä ja heidän edustamistaan yrityksistä numeroin seuraavanlaisesti:

- Haastateltava 1 (Yritys 1) – HR-asiantuntija yhdestä Suomen suurimmista energia-alan konserneista. Vastaa yrityksessä laajalti erilaisista henkilöstöasioista.
- Haastateltava 2 (Yritys 2) – Kiinteistöalan yrityksen laki- ja hallintoyksikön johtaja. Vastaa yrityksessä sekä hallinnon asioista että johdon henkilöstön vakuutuksista.

- Haastateltava 3 (Yritys 3) – Asiakaspalvelualan yrityksen (call center) talousjohtaja. Vastaa yrityksessä niin taloushallinnosta, vakuuttamisesta kuin riskienhallinnastakin.
- Haastateltava 4 (Yritys 4) – IT-alan yrityksen HR- ja Payroll-tuen asiantuntija. Vastaa yrityksessä niin palkanlaskennasta kuin henkilövakuuttamisestakin.

4.2 Etätyöskentely yrityksissä

Kaikissa haastateltavissa yrityksissä etätyö on ollut työntekijöille vakiintunut tapa tehdä töitä jo kauan. Poikkeuksena on yritys 3, jossa etätyötä oli aiemmin tehnyt lähinnä johtotehtävissä työskentelevät ja etätyöhön siirtymiseen oli ollut totuttelemista, sillä haastateltavan sanoin *”koronan myötä tapahtui silmän räpäyksessä etätyöhön siirtyminen, jonne lähdeittiin sankoin joukoin.”* Muissakin yrityksissä oli voimassa COVID-19-pandemian takia etätyösuositus, joka oli lisännyt etätyötä yrityksissä entisestään. Jokainen haastateltava kertoikin valtaosan työntekijöistä työskentelevän etänä.

Haastateltavat olivat kaikki samoilla linjoilla siitä, että etätyönteko tulee vielä lisääntymään entisestään tulevaisuudessa. Myös haastateltava 3, jonka yritykselle etätyö suurissa määrin on varsin uusi ilmiö, uskoi etätyönteon lisääntyvän yrityksessä. Etätyö oli hänen mukaansa sujunut yrityksessä hyvin ja hän koki sen tuovan paljon joustavuutta työskentelyyn. Haastateltavat kuitenkin korostivat sitä, että läsnäolo työpaikalla on myös tärkeää. Perusteluina oli muun muassa sosiaalisten suhteiden ylläpito ja sellaiset työtehtävät, jotka luonteensa vuoksi vaativat edelleen läsnäoloa toimistolla.

4.3 Työtapaturmariski etätyössä

Haastattelut osoittivat, että yritykset olivat pohtineet etätyöhön liittyvää tapaturmariskiä, sen hallintaa ja jopa lisävakuuttamista. Kaikissa yrityksissä oli havaittu ja ymmärretty se, ettei lakisääteinen tapaturmavakuutus kata kaikkia etätyössä sattuneita tapaturmia. Esimerkiksi haastateltava 4 totesi: *”Sitä kautta on mietitty, että jos haet sen kupposen kahvia ja liukastut kotona, se on vakuutuspuolen kannalta eri juttu, kun tekee saman toimistossa.”*

Etätyöhön liittyen oli pohdittu myös työturvallisuusasioita ja haastateltavaa 2 askarrutti muun muassa se, miten työnantaja ei voi samalla tavalla puuttua ohjeistuksella ja

opastuksella etätyössä tekevän tapaturmariskiä kuin työpaikalla läsnä ollessa voidaan. Useampaa haastateltavaa askarrutti myös tapaturmariskin lisäksi etätyön mukana tulleet, uudenlaiset psykologiset, mielenterveyteen liittyvät riskit. Voidaan siis todeta, että etätyön lisääntyminen on huomioitu yrityksissä myös työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Työnantajat ovat paitsi sisäistäneet etätyöhön liittyvät haasteet niin tapaturmavakuutuksen, työturvallisuuden kuin uudenlaisten riskitekijöidenkin näkökulmasta.

Toisaalta etätyön työtapaturmariskiä liittyen löydettiin myös positiivisia puolia. Muutama haastateltava huomioi esimerkiksi etätyön vähentävän työmatkalla sattuvan tapaturman riskiä, mikä oli heidän mielestään luonnollisesti todella positiivinen asia. Muilta osin haastateltavat kokivat työtapaturmariskin etätyössä verrattuna työpaikalla suhteellisen samaksi. Tätä selittää todennäköisesti se, että työtehtävät ja niiden suorittaminen ovat sekä työpaikalla että kotona tehtäessä lähtökohtaisesti samanlaisia.

On kuitenkin huomattava, että vaikka itse tapaturmariski ei lähtökohtaisesti suurennu siirryttäessä työpaikalta etätyöpaikalle, vähenee työntekijän vaikutusvalta työturvallisuuteen merkittävästi. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että heidän on mahdoton samalla tavalla vaikuttaa työntekijöidensä työturvallisuuteen etätyössä kuin työntekijän tiloissa. Täten työtapaturmariskit ovat haastateltavan 2 sanoin ”*suht samanlaisia mutta hankalammin kontrolloitavissa.*” Haastateltava 4 kertoi myös kokevansa työturvallisuuteen liittyvät seikat monimutkaisemmiksi etätyössä: ”*Työturvallisuuteen ei pysty niin vaikuttamaan kotona. Toimistolla työterveyshuolto pystyy tulla kattoon esimerkiksi työasennon kuntoon. Tällaiseen ei ole mahdollisuutta kaikille kotona työskenteleville. Pyritään toki siihen, että toimistolta saa tuolia, pöytää lainaan jos siltä tuntuu, ettei ergonomia ole kunnossa, mutta toki tapaturmariskit ovat erilaisia kuin toimistolla kun kotona työnantaja ei ole vieressä kattomassa että millainen työpiste sulla on tai miten teet työtä.*”

4.4 Vakuutusturva etätyössä sattuneiden tapaturmien varalle

Etätyön tapaturmariskit oli selkeästi otettu jokaisessa yrityksessä tosissaan ja niihin oli löytynyt halua reagoida, sillä mikään yritys ei ollut tyytynyt pelkästään pakolliseen lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen. Yritykset ovat siis selkeästi tunteneet vastuuta

huolehtia työntekijöiden vakuutusturvasta tavalla, jossa kotona työskentelevät ovat samanarvoisessa asemassa kuin fyysisesti toimistolla työskentelevät, jos jotain sattuisi.

Puolessa haastateltavista yrityksistä oli jopa huolehdittu etätyön tapaturmariskien lisäksi myös työntekijöiden vapaa-ajan tapaturmariskeistä, sillä kyseisissä yrityksissä oli ollut jo kauan käytössä vapaaehtoinen tapaturmavakuutus, joka kattaa myös työntekijöiden vapaa-aikaa ympäri vuorokauden. Näissä yrityksissä etätyön yleistyminen ei ollut siis tehnyt minkäänäköisiä konkreettisia muutoksia tapaturmavakuutusturvaan, sillä tämä lakisääteistä huomattavasti laajempi tapaturmavakuutus kattaa vapaa-ajan lisäksi luonnollisesti myös etätyössä sattuvat tapaturmat.

Toisissa yrityksissä taas etätyön yleistyminen nimenomaisesti oli herättänyt johtotehtävissä työskentelevät pohtimaan vakuutusturvan laajentamista, kun lakisääteisen tapaturmavakuutuksen puutteellisuus etätyössä oli sisäistetty. Yritys 3 olikin ryhtynyt heti toimiin asian suhteen ja hankkinut henkilöstölleen lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi etätyövakuutuksen, kun henkilöstön siirtyminen etätyöhön pandemian takia alkoi. Myös yrityksessä 4 etätyön yleistyminen pandemian seurauksena oli suora seuraus sille, että etätyövakuutuksen hankinnasta tehtiin päätös.

Yrityksissä korostui ajatus siitä, että vakuutusturva-asioita oli pandemian seurauksena alettu miettimään pitkällä tähtäimellä, eikä uudenlaiset vakuutusratkaisut ole vain väliaikaisia. Esimerkiksi haastateltava 4 kertoi heidän yrityksensä mietteitä hyväksyntää vaille valmiista etätyövakuutuksesta näin: *”Yrityksessämme halutaan myös ajatella sellaisia tapaturmia mitä perusturvalla ei kateta. Ajatus on se, että etätyö ei tule vähenemään vaan tulee pysymään vahvana osana ja sen kannalta pitkällä tähtäimellä tätä vakuutus varmasti on hintansa väärti työntekijöille, että sikäli ajatellaan pitkällä aikatähtäimellä.”*

4.5 Motiivit vapaaehtoisten tapaturmavakuutusten hankkimisen takana

Koska kolmelta haastateltavalta yritykseltä löytyi lisävakuutus tapaturmien varalle ja yhdessä oli päätetty sellaisen ottamisesta, pystyttiin kaikilta haastateltavilta kysymään syitä sen tarjoamiselle. Vastaukset osoittivat, että lisävakuutuksen hankintaa on ajateltu niin työntekijän kuin toisaalta työnantajan siitä saamien hyötyjen valossa.

Työntekijän kannalta hyödylliseksi syiksi todettiin muun muassa henkilöstötyytyväisyyden parantaminen ja henkilöstöstä huolehtiminen. Työntekijät esimerkiksi säästävät vakuutuskustannuksissaan työnantajan kustantaessa heille tapaturmavakuutuksen myös työajan ulkopuolelle. Lisäksi vakuutuksen avulla he pääsevät mahdollisen tapaturman sattuessa hoitoon kattavammin ja nopeammin. Haastateltava 1 korostaa myös vakuutuksen luomaa joustavuutta työntekoon: ”*meille ei ole tärkeätä se, missä hän [työntekijä] tekee työnsä, kunhan hän tekee sen, eli se tulos on tärkein. Samanlainen turva annetaan paikasta riippumatta ja tietenkin halutaan tukea sitä etätöitä ja mahdollistaa samalla työn ja vapaa-ajan mielekäs yhdistäminen ja rytmittäminen.*”

Lisäksi haastattelut osoittivat, että vakuutuksen hankinnan koettiin viestivän myös siitä, että työnantaja välittää työntekijöistään. Tätä voinee selittää sillä, että lähtökohtaisesti työnantajan huolehtimisvelvoite rajoittuu vakuuttamiseen, työturvallisuuteen ja työsuojeluun lain puitteissa, eikä lisävakuuttaminen ole pakollista. Täten tällainen lisäpanostus työntekijöiden hyvinvointiin on osoitus työntekijöiden huomioimisesta.

Yrityksen näkökulmasta taas syiksi nousi muun muassa henkilöstön sitouttaminen, rekrytointivaltti ja hyvän työntekijämielikuvan luominen. Mieliopide vakuutuksesta henkilöstön sitouttamisen keinona kuitenkin jakoi haastateltavat kahteen osaan, sillä puolet haastateltavista oli vahvasti sitä mieltä, että lisävakuutuksella on tällaiseen vaikutusta, kun taas puolet totesi, ettei näe vakuutuksen tuovan lisäarvoa henkilöstön sitouttamiseen. Perustelu jälkimmäisissä oli henkilöstön tietämättömyys vakuutuksista.

Näillä ilmi tulleilla työnantajan ja työntekijän näkökulmasta eritellyillä syillä lisävakuutuksen hankintaan oli havaittavissa selkeä syy-seuraussuhde. Esimerkiksi lisävakuutuksen nostattaman henkilöstön tyytyväisyyden nähtiin vaikuttavan hyvään työntekijäkuvaan ja täten myös henkilöstön sitouttamiseen. Tämä lienee selitettävissä sillä, että kun henkilöstön arvostus työnantajaa kohtaan nousee, on sillä vähemmän perusteita jättää yritys. Tällaisilla lisävakuutuksen kaltaisilla henkilöstöetuuksilla voidaankin ilmaista välittämisen lisäksi myös arvostusta työntekijöitä ja heidän työpanostansa kohtaan. Tämä kieli hyvästä työntekijäkuvausta paitsi nykyisille työntekijöille, myös uusille, potentiaalisille työnhakijoille. Siksi tällä voidaan erottua edukseen myös kilpailevista yrityksistä rekrytoinnissa, minkä kaksi haastateltavista nostikin erääksi syyksi vakuutuksen tarjoamiselle.

Yritysten näkökulmasta löytyi myös enemmän taloudellisia ja strategisia syitä lisävakuutuksen tarjoamiselle. Useampi haastateltava kertoi esimerkiksi halustaan vaikuttaa lisävakuutuksen avulla sairaspöissaoljen määriin ja kestoihin. Esimerkiksi haastateltava 2 kiteytti vakuutuksen olevan ”*kylmä ja lämmin periaate*”, jolla halutaan henkilöstö nopeasti takaisin kuntoon ja töihin. Tätä voinee selittää sillä, että yritykset säästävät esimerkiksi sijaisuus-, sairaspäiväraha- ja muissa kuluissa, jos työntekijä saadaan nopeammin takaisin työkykyiseksi. Yhtenä esimerkkinä taas selkeästi enemmän haastateltavien vastauksissa painottuvasta strategisesta näkökulmasta haastateltava 3 jakoi ajatuksensa lisävakuuttamisen mahdollisesta positiivisista pitkän aikavälin taloudellisista vaikutuksista yritykselle: ”*jos työntekijät ovat paljon etätöissä, pitkässä juoksussa ei tarvita näin isoja toimitiloja. Jos toiminta laajenee, ei välttämättä tarvitse laajentaa toimitiloja. Tällöin rekrytointimarkkinaa voidaan laajentaa. Voimme olla esimerkiksi potentiaalinen työnantaja muuttotappiokunnassa asustavalle, joissa ei ole hirveästi töitä tarjolla. Tällöin on tärkeää, että vakuutusturva on samalla tasolla kuin kotonakin.*” Voidaan siis todeta, että yritykset ovat pohtineet lisävakuuttamisen hyötyjä hyvin laajastikin ja näkevät sillä olevan työntekijälle merkitystä, millainen vakuutusturva heillä on työskentelypaikassaan.

Myös taloudelliset ja strategiset hyödyt voidaan nähdä olevan saavutettavissa työntekijöille tuotujen hyötyjen avulla. Vakuutuksen avulla voidaan luoda turvallisemmat olot etätyöskentelyyn ja siten tukea työntekijöitä etätöihin esimerkiksi taloudellisista syistä, kuten yritys 3 osoitti pohdinnallaan etätöiden yleistymisen mahdollistamista toimitilojen kuluvähennyksistä ja rekrytointin laajentamisesta muuttotappiokuntiin. Myös konkreettista syy-seuraussuhdetta esimerkiksi työtyytyväisyyden ja yritysten strategian toteutumisen välillä avasi hyvin haastateltava 2: ”*Johto lähti vakuutusta hankkiessa ajatuksesta ”Passion for Colleagues”, joka on yksi meidän arvoista, eli me pyritään siihen että kun henkilöstö voi hyvin ja henkilöstötyytyväisyys on korkealla niin henkilöstö myös tekee yrityksen puolesta asioita ja tällaisen edun saanti vaikuttaa henkilöstötyytyväisyyteen.*”

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten yritykset ovat reagoineet etätyön yleistymiseen tapaturmavakuuttamisen saralla ja miksi yrityksissä hankitaan henkilöstölle lisävakuutuksia, jotka kattavat etätyön tapaturmia. Tutkimuskysymykset, joilla ratkaisua tutkimusongelmaan lähdettiin hakemaan, olivat seuraavat:

1) Miten etätyön yleistyminen on vaikuttanut yritysten työntekijöilleen tarjoaman tapaturmavakuutusturvan laajuuteen?

2) Miksi yritykset tarjoavat etätyön sisältäviä vapaaehtoisia tapaturmavakuutuksia työntekijöilleen?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten yritykset ovat mahdollisesti reagoineet etätyön tuomiin haasteisiin vakuutusmielessä, eli onko etätyön yleistyminen herättänyt esimerkiksi yritykset laajentamaan henkilöstön tapaturmavakuutusturvaa. Teoriaosuudessa perehdyttiin tarkemmin siihen, mistä työtapaturmissa on kyse ja miten niitä hallitaan riskinä eli toisin sanoen siihen, mistä tutkittavan ilmiön eli etätyön vakuuttamisen tarve syntyy. Lisäksi käytiin läpi sekä lakisääteinen tapaturmavakuutus että lisävakuutukset, vapaaehtoinen tapaturmavakuutus ja etätyövakuutus, joilla etätyön tapaturmariskejä voidaan hallita kattavammin.

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena taas oli selvittää, miksi tällaisia lisävakuutuksia tarjotaan työntekijöille. Teoriaosuudessa esitellyt etätyötä paremmin kattavat lisävakuutukset kytkettiin osaksi yhtä henkilöstöstrategian osa-aluetta, palkitsemista, jonka eri keinoja ja tavoitteita avattiin. Teoriaosuudessa käytiin myös läpi, kuinka henkilöstöstrategia osa-alueineen, eli täten myös työntekijöiden palkitseminen lisävakuutuksineen, on osa yrityksen liiketoimintastrategiaa.

5.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Vastausta tutkimuskysymyksiin lähdettiin näiden lähtökohtien valossa hakemaan neljän eri yrityksen henkilöstövakuutuksista vastaavien henkilöiden haastatteluista. Yritykset olivat keskisuuria ja suuria osakeyhtiöitä eri toimialoilta, ja niissä tehtiin etätyötä suurissa määrin ja sen teko tulevaisuudessa näytti haastateltavissa yrityksissä yhä lisääntyvän.

Haastatteluista kävi ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla ilmi, että kaikissa yrityksissä henkilöstöllä on lakisääteistä vakuutusta laajempi tapaturmavakuutus. Näistä niissä yrityksissä, joissa lisävakuutus oli ollut jo ennen COVID-19-pandemiaa, ei ollut tehty konkreettisia muutoksia vakuutusturvaan, sillä niissä vakuutus kattoi jo etätyötä lakisääteistä vakuutusta laajemmin.

Toisaalta ne yritykset, joissa etätyön lisääntymisen laukaisevaa COVID-19-pandemiaa ennen oli ollut käytössä vain lakisääteinen tapaturmavakuutus, olivat reagoineet etätyöntekijän vakuutusturvan puutteellisuuksiin laajentamalla vakuutusturvaa markkinoilta löytyvällä, teoriaosuudessakin käsitetyllä etätyövakuutuksella.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen voidaan täten vastata, että etätyön yleistymisen on laajentanut niiden yritysten vakuutusturvaa etätyön osalta, joilla henkilöstöä ei aiemmin ollut vakuutettu kuin lakisääteisellä tapaturmavakuutuksella. Täten voidaan todeta, että yritykset olivat panneet merkille lakisääteisen tapaturmavakuutuksen puutteellisuuden etätyön kohdalla ja halunneet reagoida siihen.

Haastatteluista kävi toisen tutkimuskysymyksen kohdalla ilmi, että työntekijöiden palkitseminen lisävakuutuksella palvelee yritystä ja toisaalta myös työntekijää monilla eri tavoin. Yritykset pitävät selkeästi henkilöstöä heille tärkeänä resurssina ja haluavat panostaa sen hyvinvointiin ja terveyteen, sillä syitä lisävakuutuksen hankinnalle löytyi runsaasti. Syyt olivat niin taloudellisia, imagollisia, työsuojelullisia kuin strategisiakin.

Kuten teoriaosuudessakin mainittiin, Kauhasen (2012, 116) mukaan taloudellisella palkitsemisella eli haastateltavien yritysten lisävakuutuksilla on muun muassa tavoitteina houkuttaa potentiaalisia uusia työntekijöitä, saada kilpailuetua, pitää hyvät työntekijät yrityksessä, lisätä tuottavuutta, tukea yrityksen strategisia tavoitteita ja vahvistaa ja määrittellä organisaation rakennetta. Haastattelujen analyysin tuotoksena esille nousseet syyt pystytään jokainen erittelemään näiden teoriassa esille tulleiden palkitsemisen tavoitteiksi. Hyvän työantajakuvan luonti kytkeytyy esimerkiksi potentiaalisten uusien työntekijöiden houkutteluun, rekrytointi kilpailuedun saantiin sekä sitouttaminen ja henkilöstötyytyväisyys taas hyvien työntekijöiden pitämiseen yrityksessä. Vastaavasti pyrkimys vaikuttaa sairaspöissaoloihin kytkeytyy tuottavuuden lisäämiseen ja etätyön tukeminen taas yrityksen strategisten tavoitteiden tukemiseen.

Täten voidaan todeta, että toisen tutkimuskysymyksen osalta analyysin tulos syistä tarjota lisävakuutuksia henkilöstölle on yhteneväinen teoriaan palkitsemisen tavoitteista.

Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että laajemmin katsottuna yritykset tarjoavat etätyön sisältämiä tapaturmavakuutuksia työntekijöilleen osana työntekijöiden palkitsemista, toteuttaakseen liiketoimintastrategiaansa. Tällaisia liiketoimintastrategiaa edistäviä palkitsemisen tavoitteita, joita yrityksissä tunnistettiin, olivat muun muassa henkilöstön sitouttaminen, tuottavuuden lisääminen, kilpailuedun saanti ja strategisten tavoitteiden tukeminen. Lisäksi kyse on työntekijöistä huolehtimisesta, sillä yritykset myös haluavat pitää huolen siitä, että kaikilla työntekijöillä on vakuutusmielessä samanlaiset puitteet työntekoon, tehtiin työtä sitten missä tahansa.

5.2 Tutkimuksen arviointi

Koska etätyön tekeminen on yleistynyt nopeasti, eikä sen vakuuttamisesta olla aiemmin tehty tutkimusta, oli ajankohtaista tutkia ilmiötä nyt. Haastatteluista huomattiin, että tämä on monelle yrityksellekin uusi ja ajankohtainen aihe sekä kysymykset liittyen etätyöhön ovat selkeästi olleet pinnalla lähiaikoina.

Tutkimuksessa olisi ollut mielekästä paneutua enemmän myös itse työturvallisuusriskien ennaltaehkäisyyn etätöissä. Toisaalta yrityksistä olisi ollut hankala löytää haastateltavia henkilöitä, jotka vastaavat niin työturvallisuusasioista kuin vakuuttamisesta. Suurimmasta osasta haastateltavia huomasi, ettei kysymys itse työtaturmariskistä osunut täysin heidän osaamisalueelleen. Täten tutkimuksessa tutkimusongelmat rajattiin pelkästään tapaturmariskin vakuuttamista kohdistuviin kysymyksiin, joiden parissa jokainen haastateltava työskenteli. Aineiston luotettavuudenkin kannalta oli tärkeä haastatella henkilöitä, joilla on kompetenssia vastata haastattelukysymyksiin.

Haastateltavaksi valikoitui yhteensä neljä yritystä, joka oli tämän tutkimuksen kannalta sopiva määrä. Haastateltaviin yrityksiin perehdyttiin perusteellisesti ja niistä saatiin asiantuntijoiden haastattelujen avulla laajasti tietoa, joka vahvisti ja täydensi teoriaa. On kuitenkin huomion arvoista todeta, että näin suppean otannan tuottamiin tuloksiin on suhtauduttava kriittisesti soveltaessaan tuloksia kokonaisvaltaisesti suomalaisiin yrityksiin. On nimittäin hyvin todennäköistä, että monille yrityksille nämä asiat ovat edelleen epäselviä eikä asiaan olla reagoitu samalla tavoin kuin tutkimuksessa haastattelujen kohteina olleissa yrityksissä oli reagoitu. Tuloksien soveltaminen kokonaisvaltaisesti suomalaisiin yrityksiin ei myös siltäkään kannalta ole mielekästä, että

jokaisella yrityksellä on kuitenkin loppupeleissä juuri heidän tavoitteitaan palveleva liiketoimintastrategiansa markkinoilla menestymiseen ja henkilöstövakuutusasioilla on omanlainen, kyseistä yritystä palveleva rooli osana sitä.

5.3 Mahdollisuudet jatkotutkimukselle

Vaikka tutkimuksessa saavutettiin tavoitteet ja lisättiin ymmärrystä yrityksen toiminnasta liittyen työntekijöiden tapaturmavakuuttamiseen erityisesti etätyön lisääntymisen aspektista, herätti tutkimuksen teko edelleen etätyön tematiikassa uudenlaisia kysymyksiä, joiden tutkiminen olisi ajankohtaista.

Eräs aihe jatkotutkimukselle on etätyön psykologisiin riskien ja niiden hallintakeinojen tutkiminen. Muutama haastateltava mainitsi kyseiset riskit haastattelujen yhteydessä, mutta koska tässä tutkimuksessa käsiteltiin työtapaturmia, psykologiset riskit oli siten rajattu pois eikä niihin paneuduttu enemmän. Tällaiset riskit kuitenkin korostuvat etätyön poikkeuksellisissa olosuhteissa ja koska etätyö selkeästi tulee jäämään tavalliseksi tavaksi tehdä töitä, olisi tärkeää tutkia kyseisiä riskejä. Tällaisilla henkilöstöriskeillä, kuten kaikilla työkykyyn vaikuttavilla, on kuitenkin myös merkittäviä yhteiskunnallisia ja kansantaloudellisia vaikutuksia.

Lisäksi haastattelujen analyysin yhteydessä nousi esille, että lisävakuutukset voivat olla tuntemattomia työntekijöille. Tutkimuksessa lisävakuutukset tunnistettiin osaksi epäsuoraa taloudellista palkitsemista, mikä on osa henkilöstöstrategiaa, jonka avulla yritykset toteuttavat liiketoimintastrategiaansa. Jos henkilöstö ei tiedä vakuutuksesta, ei sitä tällöin mitä todennäköisimmin hyödynnetä tapaturman sattuessa ja ei se tällöin voi palvella yrityksen strategiaakaan. Koska tutkimuksessa tuli ilmi lukuisia yrityksen henkilöstöstrategisiksi syiksi rinnastettavia perusteita tarjota tällaisia vakuutuksia, olisi mielekästä myös tutkia asiaa työntekijöiden näkökulmasta. Toisin sanoen olisi mielekästä tutkia, onko investointi tällaisiin vapaaehtoisiin vakuutuksiin kannattavaa, eli toimivatko nämä lisävakuutukset tavalla, jolla yritykset niiden haluaisivat toimivan.

LÄHTEET

Kirjallisuus:

- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Hakonen, A., & Nylander, M. (2015). Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS-kustannus.
- Havakka, P. (2017). Työtaturma- ja ammattitautivakuutus. Teoksessa Havakka, P., Niemelä, M. & Uusitalo, H. (toim.) *Sosiaalivakuutus*. 2. uudistettu painos. Finanssi ja vakuutuskustannus FINVA, 175–195.
- Helle, M. (2004). Etätyö. Edita.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2015). Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Ilmonen, I., Kallio, J., Koskinen J., & Rajamäki, M. (2013). Johda riskejä : käytännön opas yrityksen riskienhallintaan. Finanssi ja vakuutuskustannus FINVA.
- Juvonen, M. (2014). Riskit. Teoksessa Juvonen, M., Koskensyrjä, M., Kuhanen, L., Ojala, V., Pentti, A., Porvari, P., & Talala, T. (toim.) *Yrityksen riskienhallinta*. Finanssi ja vakuutuskustannus FINVA, 7–11.
- Juvonen, M. (2014). Riskienhallinta. Teoksessa Juvonen, M., Koskensyrjä, M., Kuhanen, L., Ojala, V., Pentti, A., Porvari, P., & Talala, T. (toim.) *Yrityksen riskienhallinta*. Finanssi ja vakuutuskustannus FINVA, 15–28.
- Kauhanen, J. (2012). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Talentum.
- Koskinen, I., Alasuutari, P., & Peltonen, T. (2005). Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Vastapaino.
- Kuhanen, L. (2014). Henkilöstöriskit. Teoksessa Juvonen, M., Koskensyrjä, M., Kuhanen, L., Ojala, V., Pentti, A., Porvari, P., & Talala, T. (toim.) *Yrityksen riskienhallinta*. Helsinki: Finanssi ja vakuutuskustannus FINVA, 60–67.
- Lohi, I. (2016). Henkilövakuutusturvan tarve. Teoksessa Jokela, T., Lammi, V., Lohi, I., & Silvola, T. (toim.) *Vapaaehtoinen henkilövakuutus*. 6. uudistettu painos. Finanssi ja vakuutuskustannus FINVA, 77–95.
- Matei, M.-C., Abrudan, M.-M., Abrudan, L.-C. (2020). The future of work in the post-pandemic era. *Annals of University of Oradea, Economic Science Series*, 29, 49–50.
- Mänttari, M. & Nyyssölä, M. (2017). Työtaturma- ja ammattitautivakuutus. Helsinki: Talentum Pro.
- Rantala, J., & Kivisaari, E. (2016). Vakuutusoppi. Finanssi ja vakuutuskustannus FINVA.
- Rantamäki, T., Kauhanen, J. & Kolari, A. (2006). Onnistu palkitsemisessa. WSOYpro.
- Saloheimo, J. (2017). Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3. uudistettu painos. Talentum Pro.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Viitala, R. (2013). Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

WorldatWork. (2007). The WorldatWork Handbook of Compensation, Benefits Total Rewards: A Comprehensive Guide for HR Professionals. (1. Aufl.). Wiley.

Oikeudelliset lähteet:

Perustuslaki 11.6.1999/731.

Tapaturmavakuutuslaki 20.8.1948/608.

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Opinnäytteet:

Honkanen, S. (2016). *Kokonaispalkitseminen ja työmotivaatio – miten palkitseminen motivoi? Case-tutkimus vakuutusalan yrityksestä*. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma.

Immonen, M. (2018). *Työturvallisuus ja työtapaturmakorvaukset etätöön näkökulmasta*. Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

Tupola, L. (2017). *Etätöön johtamisen haasteet vakuutusyhtiössä: Case Fennia. Lappeenrannan teknillinen yliopisto*. Kauppatieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.

Henkilölähteet:

Henkilö 1: HR-asiantuntija energia-alan yrityksestä. Haastateltu 8.10.2020.

Henkilö 2: Laki- ja hallintoyksikön johtaja kiinteistöalan yrityksestä. Haastateltu 9.10.2020.

Henkilö 3: Talousjohtaja call center-yrityksestä. Haastateltu 21.10.2020.

Henkilö 4: Payroll Specialist IT-alan yrityksestä. Haastateltu 5.11.2020.

Internet-lähteet:

Ceurstemont, S. (2020). Telework is here to stay – here’s what it means for the future of work. Horizon - the EU Research & Innovation Magazine, Social Sciences. Viitattu 15.10.2020. <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html#>.

Eurofound (2020). Work, teleworking and COVID-19. Viitattu 15.10.2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking>.

European Commission. (2020). Science for policy briefs – Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. Viitattu 22.10.2020.

https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf.

Koskensyrjä, M. (2015). Näin vakuutat etätyöntekijän. Viitattu 4.11.2020.

<https://www.riskconsult.fi/399/>.

OECD. (2020). Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen?. Viitattu 22.10.2020.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>.

Tapaturmavakuutuskeskus. TVK:n työturvallisuustyö. Viitattu 10.12.2020.

<https://www.tvk.fi/tyoturvaluisuus/tvkn-tyoturvaluusuustyo/>.

Tapaturmavakuutuskeskus. Työtapaturmatilastot. Viitattu 23.11.2020.

<https://www.tvk.fi/tilastot-ja-julkaisusarjat/tilastot/tyotapaturmatilastot/>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019). Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Viitattu 15.10.2020.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Työsuojelu. (2020). Etätyö. Viitattu 22.10.2020.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>.

Työturvallisuuskeskus. (2017). Etätyössä turvallisesti. Viitattu 22.10.2020.

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etatyossa_turvallisesti.

Työturvallisuuskeskus. Työtapaturmat ja ammattitaudit. Viitattu 22.10.2020.

https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoymparisto/tyotapaturmat_ja_ammattitaudit.

Valkama, H. (2020). Joudutko koronan takia etätöihin? Työpaikan vakuutus ei välttämättä korvaa kotona sattuvia tapaturmia. Yle Uutiset 9.3.2020. Viitattu 22.10.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11242934>.

LIITTEET

LIITE 1: Haastateltaville lähetetty haastattelulomake

Haastattelu on osana kandidaatin tutkielmaa, jonka tekijänä on vakuutustieteiden opiskelija Sofia Knuutila. Tutkielman tarkoituksena on perehtyä etätyön vakuuttamiseen yrityksissä. Nämä kysymykset ohjaavat haastattelua, mutta haastattelussa voidaan esittää myös tarkentavia kysymyksiä. Haastattelu on luottamuksellinen ja nauhoitetaan vain vastausten analysointia varten. Tutkielmassa vastauksia käsitellään täysin anonymieinä, eikä vastaajan henkilöllisyys tai yrityksen nimi tule olemaan julkista tietoa. Valmis tutkielma toimitetaan haastateltaville, jos he näin tahtovat.

1. Minkä alan yrityksessä olet töissä ja mitä keskeisimpiin työtehtäviisi kuuluu?
2. Kuinka paljon yrityksessä on henkilöstöä ja kuinka suuri osa heistä on lähiaikoina tehnyt etätyötä?
3. Millaisena näet etätyön teon tulevaisuudessa yrityksessänne?
4. Onko etätyöhön liittyvää tapaturmariskiä ja sen hallintaa pohdittu yrityksessä?
Miksi/Miksi ei?
5. Millaisiksi koet tapaturman riskit etätöissä vs. työpaikalla?
6. Minkälaista vakuutusturvaa yrityksessänne on tarjottu tapaturmien varalta työntekijöille?
7. Miten etätyö on huomioitu työntekijöiden vakuutusturvassa?
8. Onko etätyön yleistyminen tehnyt konkreettisia muutoksia vakuutusturvaanne? Jos on, millaisia? Jos ei, onko se herättänyt ajatuksia tällaisista muutoksista?

Jos etätyö sisältyy työntekijöiden vakuutusturvaan:

9. Millaisia vaikutuksia etätyön vakuuttamisella on yrityksellenne?
10. Lakisääteisen tapaturmavakuuttamisen lisäksi ei ole pakollista tarjota työntekijöille muuta vakuutusta tapaturmien varalle. Miksi tarjoatte tällaisia vakuutuksia työntekijöillenne?