Tampereen yliopisto

Kerttu Valanta

HYVÄ, PAHA ETÄTYÖ

Etätyömahdollisuuksien jakautuminen ja yhteys palkansaajien kokemukseen työn laadusta

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Huhtikuu 2021

TIIVISTELMÄ

Kerttu Valanta: Hyvä, paha etätyö. Etätyömahdollisuuksien jakautuminen ja yhteys palkansaajien kokemukseen työn laadusta
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2021

Tämän tutkielman tarkoituksena on kartoittaa etätyömahdollisuuksien jakautumista erilaisissa palkansaajaryhmissä tarkastelemalla etätyömahdollisuuden ja eri henkilökohtaisten taustamuuttujien välisiä yhteyksiä. Tavoitteena on selvittää, kuinka yleistä etätyön tekeminen on palkansaajilla sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, esimies- tai työnjohtoaseman ja koulutusasteen mukaan. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan etätyömahdollisuuden yhteyksiä työn laatuun vertailemalla etätyötä tehneiden ja sitä tekemättömien palkansaajien kokemuksia työn laadusta. Työn laadun tarkastelu rajataan neljään työn laadun keskeiseen ulottuvuuteen, jotka ovat osaaminen, autonomia, intensiteetti ja epävarmuus.

Tutkimuskirjallisuudessa etätyön on tunnistettu kasautuvan korkean ammatillisen aseman palkansaajasegmentille, jota luonnehtivat korkea sosioekonominen asema ja koulutusaste, suuret tulot ja työskentely asiantuntija- tai johtotehtävissä. Aiemmissa tutkimuksissa etätyön vaikutukset työn laatuun on havaittu voittopuolisen myönteisiksi.

Tutkielman aineisto on vuoden 2016 työolobarometri, joka on Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain teetättämä mielipidetiedustelu. Aineiston perusjoukon muodostavat suomenkieliset 18–64-vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Tutkielman tutkimusmenetelmänä toimii ristiintaulukointi. Kvantitatiivinen analyysi toteutetaan kaksivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa tutkitaan etätyömahdollisuuksien jakautumista etsimällä tilastollisia riippuvuuksia henkilökohtaisten taustamuuttujien, eli sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, esimies- tai työnjohtoaseman sekä koulutusasteen ja etätyömahdollisuuden väliltä. Analyysin toisessa vaiheessa tarkastellaan ristiintaulukoimalla etätyömahdollisuuden ja työn laadun ulottuvuuksien välisiä yhteyksiä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat etätyömahdollisuuksien jakautuvan epätasaisesti palkansaajien kesken. Saatujen tulosten mukaan kaikki valitut taustamuuttujat ovat tilastollisesti erittäin merkitsevää tasoa olevassa yhteydessä etätyömahdollisuuteen. Miehillä on naisia useammin etätyömahdollisuus. Eniten etätyötä tekevät yli 30- mutta alle 50-vuotiaat palkansaajat. Paikkariippumattoman työn mahdollisuus kasautuu korkean ammatillisen statuksen palkansaajille, sillä tulosten mukaan etätyömahdollisuutta ennustivat niin korkea sosioekonominen asema kuin korkeakoulututkinto ja esimiesasemakin. Etätyömahdollisuus vaikuttaa eriyttävän palkansaajien kokemuksia työn laadusta. Etätyö näyttää suojaavan joiltakin huonolaatuisen työn tuntomerkeiltä, kuten huonoilta koulutusmahdollisuuksilta, alhaiselta autonomialta, fyysiseltä kuormittavuudelta ja määräaikaisen työsuhteen tuottamalta rakenteelliselta epävarmuudelta. Etätyömahdollisuuden aikaansaamia hyvinvointivaikutuksia ei voi pitää näistä havainnoista huolimatta kokonaisvaltaisen myönteisinä. Etätyötä tehneet työskentelivät useammin tiukkojen aikataulujen mukaan ja he kokivat etätyötä tekemättömiä useammin työnsä henkisesti rasittavaksi. Irtisanomisuhka ja jatkotyöllistymismahdollisuudet eivät tuottaneet tilastollisesti merkitseviä eroja vertailuryhmien välille.

Avainsanat: etätyö, työn laatu, työelämän tutkimus, eriarvoisuus, polarisaatio

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1 Johdanto 1

2 Etätyö 3

2.1 Etätyöskentelyn esteet 5

2.2 Etätyöntekijän ominaispiirteet 6

3 Työn laatu 7

3.1 Työn laadun ulottuvuudet 9

3.2 Etätyön yhteydet työn laatuun 11

4 Tutkimusasetelma 14

4.1 Tutkimuskysymykset 14

4.2 Aineisto 14

4.3 Muuttujat 15

4.4 Tutkimusmenetelmä 18

5 Tulokset 19

5.1 Taustamuuttujien yhteydet etätyömahdollisuuteen 19

5.2 Etätyömahdollisuuden yhteydet työn laatuun 22

6 Pohdinta 26

Lähteet 29

Verkkolähteet 32

Taulukkoluettelo

Taulukko 1. Henkilökohtaisten taustamuuttujien jakaumat ja yhteydet etätyömahdollisuuteen. .. 19

Taulukko 2. Työn laadun kokemuksen jakaumat ja yhteydet etätyömahdollisuuteen. 22

1 Johdanto

Koronapandemialla on ollut moninaisia vaikutuksia työmarkkinoihin. Näkyvimpiin muutoksiin lukeutuu etätyön merkittävä yleistyminen pandemiatilanteen seurauksena. Tilastokeskuksen arvioiden mukaan pandemiaa edeltäneessä tilanteessa tammikuussa 2020 vain 15 prosenttia työntekijöistä ilmoitti työskennelleensä säännöllisesti kotona, kun taas marraskuussa 2020 vastaava osuus oli jo 31 prosenttia. (Leskinen 2020). Etätyön tekeminen on yleistynyt yhtäjaksoisesti koko Tilastokeskuksen työolotutkimuksen yli 20-vuotisen mittaushistorian ajan (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 251) ja sen on monien arvioiden mukaan ennustettu jäävän korkealle tasolle myös epidemiatilanteen rauhoituttua (ks. esim. Yle Uutiset 18.1.2021).

Paikkariippumattoman työn mahdollisuus jakautuu kuitenkin epätasaisesti työmarkkinoilla. Aiempi suomalainen ja kansainvälinen tutkimus on osoittanut etätyömahdollisuuksien keskittyvän pienelle, korkeassa ammatillisessa asemassa olevalle työntekijäsegmentille. Tätä työelämän valiojoukkoa luonnehtivat työskentely asiantuntija- tai johtotehtävissä, korkea koulutusaste, suuret tulot, vakaa työmarkkina-asema ja hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhön (Elldér 2019, 1; Haddon & Brynin 2005, 40; Ojala 2014, 90; Pyöriä 2003, 177).

Etätyömahdollisuuksien epätasainen jakautuminen voidaan nähdä jatkumona jo pitkään käydylle keskustelulle työelämän ja erityisesti työn laadun polarisaatiosta eli eriytymisestä. Työn laadun polarisaatiolla viitataan töiden jakautumiseen hyvä- ja huonolaatuisiin töihin (ks. esim. Kalleberg 2011; Mustosmäki 2017, 47–50; Immonen & Sutela 2020). Aiemmissa tutkimuksissa etätyön vaikutukset työn laatuun on havaittu voittopuolisen myönteisiksi. Etätyötä tehneet ovat keskimääräistä tyytyväisempiä työhönsä, kokevat vähemmän työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia, hyödyntävät työssään monipuolisemmin erilaisia tietoja ja taitoja, kykenevät vaikuttamaan ja osallistumaan paljon työnsä suunnitteluun, kokevat vähemmän työstressiä ja ovat keskimääräistä harvemmin epätyypillisessä työsuhteessa (ks. esim. Anttila, Nätti, Ojala & Tammelin 2009, 14; Elldér 2019, 7; Ojala 2014). Vähemmänkin suosiollisia tutkimustuloksia on saatu. Korkea taitovaatimustaso voi johtaa vaikeuksiin irtautua työstä, autonomian kasvu voi tapahtua monitoroinnin lisäämisen kustannuksella ja työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen voi johtaa työn määrän kasvuun ja jatkuvaan kiireeseen (ks. esim. Anttila ym. 2009 15–16; Elldér 2019; 8; Nätti, Pyöriä, Ojala & Anttila 2010, 55; Ojala 2014; 65).

Vaikka etätyötä ja työn laatua on molempia tutkittu paljon, ovat niiden keskinäiset yhteydet jääneet vähemmälle huomiolle. Työn laadun eroja tarkastellaan usein työn ominaisuuksien sijasta yhteiskuntaluokan tai sosioekonomisen aseman käsitteiden avulla. Tässä tutkimuksessa erottelevana tekijänä toimii palkansaajan mahdollisuus tehdä etätyötä. Etätyötutkimuksessa taas yleisenä tendenssinä on ollut keskittää tarkastelu tietointensiiviseen asiantuntijatyöhön ja rajata tällöin tarkastelun ulkopuolelle kotona tehty suorittava työ, kuten perhepäivähoitajan työ (ts. ks. esim. Pyöriä, Saari & Ojala 2016).

Etätyöskentelyn yleistyessä on tärkeää tarkastella etätyömahdollisuuden jakautumista ja epätasaisen leviämisen mahdollisia seurauksia työn laadun kokemusten polarisaatiolle. Tässä tutkielmassa pyrin vastaamaan näihin tarpeisiin. Tutkielmassani kartoitan etätyömahdollisuuksien jakautumista erilaisissa palkansaajaryhmissä tutkimalla etätyömahdollisuuden ja eri henkilökohtaisten taustamuuttujien, kuten sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, esimies- tai työnjohtoaseman ja koulutusasteen välisiä yhteyksiä. Lisäksi tarkastelen etätyömahdollisuuden yhteyksiä palkansaajan työn laadun kokemukseen. Tutkimusotteeni on vertaileva ja tarkoituksenani on selvittää, eroavatko etätyötä tekemättömien ja etätyötä tehneiden palkansaajien kokemukset työn laadusta. Työn laatua tarkastelen neljän, työn laadun keskeisiksi rakennuspaloiksi ymmärretyn ulottuvuuden kautta, jotka ovat osaaminen, autonomia, intensiteetti sekä työn epävarmuus. Tutkimukseni aineistona hyödynnän vuoden 2016 työolobarometriä, joka on tilastollisesti edustava, toistuva poikkileikkausaineisto (Työolobarometri 2016, 3). Tarkastelen ristiintaulukoimalla ja tilastollisilla merkitsevyystesteillä valittujen muuttujien yhteyttä etätyön tekemiseen.

Tutkielmani ensimmäisessä osiossa esittelen tutkimukseni käsitteellisen ja teoreettisen viitekehyksen. Esittelen etätyön käsitteen ja erittelen etätyömahdollisuuden epätasaista jakautumista selittäviä yhteiskunnan, organisaation, työn, kotitalouden sekä yksilötason tekijöitä. Tämän jälkeen esittelen aiempaa työn laadun ja työn laadun ulottuvuuksien teoretisointia. Perehdyn myös aiempaan tutkimukseen etätyön ja työn laadun yhteyksistä. Teoriapohjan kartoituksen jälkeen siirryn tutkimusasetelman kuvailuun. Esittelen tutkielmani tutkimuskysymykset, käyttämäni aineiston, aineiston keskeisimmät muuttujat ja hyödyntämäni tutkimusmenetelmät. Menetelmäselosteen jälkeen siirryn analyysin tulosten esittelyyn. Lopuksi summaan yhteen tutkimukseni keskeiset tulokset ja esittelen tulosten perusteella tehdyt johtopäätökset sekä tutkimuksen rajoitteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet.

2 Etätyö

Työpaikan ulkopuolella tehdystä työstä puhutaan monin eri käsittein. Eroja käsitteiden välille luovat erilaiset työn ajan, paikan, työsuhdemuodon ja sisällön rajaukset (Elldér 2019, 3; Haddon & Brynin 2005, 35–37; Ojala 2009, 96; Pyöriä 2003, 169). Keskustelussa vilisseitä käsitteitä ovat muun muassa hajautettu työ, e-työ, etätyö, mobiili työ, virtuaalinen työ, täydentävä kotiansiotyö sekä moderni ja perinteinen kotiansiotyö. Nämä käsitteet ovat osin päällekkäisiä, minkä vuoksi niiden käsitteellinen käyttökelpoisuus on kyseenalaistettu. (Anttila ym. 2009, 12; Nätti ym. 2010, 55; Ojala 2009, 96–97; Ojala 2014, 51–57.)

Satu Ojalan mukaan työn eri muotoja kuvaavia käsitteitä tuotetaan jatkuvasti lisää erilaisissa hallinnollisissa dokumenteissa ja tutkimuksessa. Monet näistä käsitteistä syntyvät turhaan. Toinen työpaikan ulkopuolella tehtyä työtä kuvaavien käsitteiden kesto-ongelma on niiden etääntyminen työnteon todellisuudesta. Käsitteitä johdetaan teorialähtöisesti käsitteen traditioista, eikä niinkään itse työstä tai sen sisällöstä. Monia käsitteiden määritelmiä yhdistää myös pyrkimys laajentua työn yhteiskunnallista murrosta koskeviksi yleisluonteisiksi päätelmiksi. (Ojala 2009, 97–98.)

Hajautetun työn käsite ymmärretään usein erilaisten työn järjestämisen tapojen sateenvarjokäsitteeksi (Anttila ym. 2009, 12; Ojala 2009, 96; Ojala 2014, 53). Mobiililla työllä tarkoitetaan usein kannettavan tietoteknologian mahdollistamaa liikkuvaa eli mobiilia työtä. Vaihtoehtoisesti mobiilin työn voidaan ymmärtää tarkoittavan fyysisesti liikkuvaa työtä, kuten kuljetusalan töitä. (Ojala 2009, 101.) Koska tutkielmani aineistona käyttämäni työolobarometri määrittelee liikkuvan työn työksi, jossa työntekijä on jatkuvasti liikkeellä työtehtävien luonteen vuoksi, rajaan tutkielmassani käsitteellisen yhdenmukaisuuden vuoksi mobiilin työn tarkoittamaan vain fyysisesti liikkuvaa työtä (Työolobarometri 2016, 50).

Etätyön käsite on hajautetun työn käsitteistä kenties ainoa, jonka määritelmästä on saavutettu jonkinlainen yhteisymmärrys. Etätyön ymmärretään usein tarkoittavan sellaista muualla kuin työnantajan tiloissa tapahtuvaa työntekoa, josta on sovittu etukäteen työnantajan kanssa ja joka on osa normaalia työpäivää (Anttila ym. 2009, 13; Nätti ym. 2010, 54; Ojala 2009, 96). Etätyötä tehdään tyypillisimmin kotona, mutta sitä voidaan tehdä myös esimerkiksi erillisessä etätyöpisteessä tai matkoilla (Ojala 2009, 101; Anttila ym. 2009, 12). Etätyön määritelmissä on vaihtelua sen suhteen, ymmärretäänkö tieto- ja viestintäteknologian käyttö etätyönteon ehdoksi (Ojala 2009, 96). Satu Ojalan

mukaan etätyötä ei ole perusteltua rajata vain tietointensiiviseksi teknologiaa hyödyntäväksi työksi, sillä merkittävä osa etätyöntekijöistä on työntekijäammateissa (em. 101).

Vuoden 2016 työolobarometrissä etätyö on määritelty kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla tehdyksi työksi, jonka ulkopuolelle rajautuu liikkuva, eli mobiili työ (Työolobarometri 2016, 50). Työolobarometrin määritelmä ei siten erottele työntekijöitä sen mukaan, hyödyntävätkö he työssään tietoteknologiaa, tehdäänkö työ osana normaaleja työtunteja ja onko etätyöstä sovittu etukäteen työnantajan kanssa. Tällöin kyselyyn vastannut voi ymmärtää etätyöhön sisältyvän myös muualla kuin työnantajan tiloissa tehdyn palkattoman tai palkallisen ylityön, eli niin kutsutun täydentävän ansiotyön. Tämä voi heikentää tutkielmani analyysiosion tulosten luotettavuutta, sillä täydentävä kotiansiotyö on yleisempää kuin varsinainen etätyö ja se jakautuu eri tavoin työntekijäryhmien kesken (Ojala 2009, 99–100; Ojala, Nätti & Anttila 2014, 71). Toisaalta kyselylomakkeessa on myöhemmin kysymys, jolla kartoitetaan viimeisen 12 kuukauden aikana tehtyä korvauksetonta työtä työajan ulkopuolella (Työolobarometri 2016, 51).

Aiemmissa tutkimuksissa, julkisessa keskustelussa ja hallinnollisissa dokumenteissa etätyölle on tarjottu sankarin viittaa. Etätyötä on tarjottu ratkaisuksi moninaisiin työelämän ongelmiin, kuten sukupuolten väliseen palkkaepätasa-arvoon (Haddon & Brynin 2005, 35; Ojala 2014, 33), työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin (Anttila ym. 2009, 13; Bailey & Kurland 2002, 383; Ojala 2013, 223; Vilhelmson & Thulin 2016, 77) sekä erityisryhmien, kuten vammaisten työllistymisen esteisiin (Anttila ym. 2009, 13; Bailey & Kurland 2002, 384; Gajendran & Harrison 2007, 1524; Ojala 2013, 94; Pyöriä 2003, 167). Etätyön on esitetty myös vähentävän työvoimakustannuksia (Anttila ym. 2009, 13; Ojala 2013, 94; Pyöriä 2003, 167), parantavan työn tuottavuutta (Anttila ym. 2009, 13; Ojala 2013, 94; Pyöriä 2006, 248) ja alentavan työnantajan tilakustannuksia (Bailey & Kurland 2002, 383; Gajendran & Harrison 2007, 1524; Lee & Kim 2018, 452; Ojala 2013, 94). Lisäksi etätyötä on tarjottu ratkaisuksi työhyvinvoinnin puutteisiin, sillä etätyön on uskottu parantavan työtyytyväisyyttä ja ehkäisevän työhön liittyvää stressiä (Anttila ym. 2009, 13; Ojala 2013, 94; Pyöriä 2003, 167; Vilhelmson & Thulin 2016, 77). Etätyölle on asetettu myös aluepoliittisia tavoitteita, sillä etätyöllä voitaisiin edistää kasvukeskusten ulkopuolelle rajautuvien alueiden työllisyyttä ja elinvoimaisuutta (Nätti ym. 2010, 53; Ojala 2014, 51; Pyöriä 2006, 248; Vilhelmson & Thulin 2016, 78). Kaiken tämän ohella etätyön on ajateltu tarjoavan ratkaisuja ilmastonmuutokseen ja uusiutumattomien luonnonvarojen ehtymiseen - karsiihan etätyö yksityisautoilua ja liikenneruuhkia (Anttila ym. 2009, 13; Bailey & Kurland 2002, 384; Lee & Kim 2018, 452; Ojala 2013, 223; Pyöriä 2006, 248).

Etätyö on yleisempää Suomessa kuin Yhdysvalloissa tai EU-maissa keskimäärin (Anttila ym. 2009, 13; Nätti ym. 2010, 54; Ojala & Pyöriä 2018, 412–413). Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan etätyön tekeminen on yleistynyt jatkuvasti koko sen mittaushistorian ajan. Kun vuonna 1997 etätyötä ilmoitti tehneensä vain 4 prosenttia palkansaajista, 2008 vastaava osuus oli jo 9 prosenttia. Erityisen paljon etätyön tekeminen yleistyi viime vuosikymmenen aikana. Vuonna 2018 jo 28 prosenttia palkansaajista ilmoitti tehneensä etätyötä. (Sutela ym. 2019, 250–251.)

2.1 Etätyöskentelyn esteet

Mahdollisuus tehdä etätyötä jakautuu epätasaisesti työmarkkinoilla. Etätyön tekemistä ja etätyökäytänteiden leviämistä rajaavat monet eri tekijät. Rajaavat tekijät voidaan luokitella neljään ryhmään: organisaation, työn, kotitalouden ja yksilötason piirteisiin (Peters, Tijdens & Wetzels 2004). Organisaation, työn, kotitalouden ja yksilön piirteiden ohella etätyömahdollisuutta määrittävät laajemmat yhteiskunnan tason piirteet, joita ovat esimerkiksi elinkeinorakenne, taloussuhdanteiden vaihtelu ja työvoiman sosiodemografisen koostumuksen muutokset (Ojala & Pyöriä 2018, 405; Elldér 2019, 4). Tässä kappaleessa erittelen organisaation ja työn piirteiden vaikutuksia työntekijän mahdollisuuteen tehdä etätyötä. Kotitalouden ja yksilötason rajoitteet esittelen seuraavassa, etätyöntekijän ominaispiirteitä käsittelevässä kokonaisuudessa.

Organisaation piirteet viittaavat organisaation johtamistapaan, asenteisiin, kulttuuriin ja halukkuuteen omaksua etätyökäytänteitä. Suurimpina organisaatiotason esteinä pidetään luottamuspulaa, johtajien alhaista kiinnostusta ja yleisen tahtotilan puutetta (Bailey & Kurland 2002, 388; Elldér 2019, 7; Ojala 2014, 27–28; Vilhelmson & Thulin 2016, 81). Myös perinteisten, välittömään valvontaan pohjautuvien johto- ja hallintatapojen on nähty rajoittavan työntekijöiden mahdollisuuksia tehdä etätyötä. Tuottavuuden ja työsuoritusten laadun mittaamisen vaikeudet onkin toistuvasti paikannettu suurimpien etätyökäytäntöjen omaksumisen esteiden joukkoon (Bailey & Kurland 2002, 388; Ojala 2014, 70; Pyöriä 2003, 176; Vilhelmson & Thulin 2016, 81). Muita yleisesti nimettyjä organisaatiotason esteitä ovat tietoturvallisuusongelmat ja tarve investoida uuteen teknologiaan (Hamsa & Miura 2001; sit Peters ym. 2004, 471; Ojala 2014, 70).

Työn piirteet heijastelevat käsityksiä työn ”etätyökelpoisuudesta” (Peters ym. 2004, 471). Ilmeisin työn piirteisiin liittyvä etätyön este on tarve fyysiselle läsnäololle työpaikalla (Bailey & Kurland 2002, 386; Elldér 2019, 13; Peters ym. 2004, 471). Etätyön ajatellaan soveltuvan parhaiten tehtäviin, joissa tarvitaan itsenäistä työskentelyotetta, korkeaa autonomiaa ja tuloskeskeisyyttä, mutta jotka eivät

edellytä jatkuvaa valvontaa (Bailey & Kurland 2002, 386; Elldér 2019, 1–2; Tavares 2017, 32). Erityisen hyvin etätyön ajatellaan soveltuvan sellaisiin työtehtäviin, jotka vaativat keskittymistä ja rauhallisen työympäristön (Ojala 2014, 70; Pyöriä 2003, 174; Pyöriä 2006, 247).

Mahdollisuus monipaikkaiseen työskentelyyn eriytyy vahvasti sektorin, toiminnan laadun ja toimialan mukaan. Etätyöskentely on yleisempää julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla ja yrittäjien tiedetään etätyöskentelevän useammin kuin palkansaajien (Ojala 2014, 66–68). Toimialojen väliset erot selittyvät pitkälti työnkuvien eroilla. Työn tietotyöluonteisuus ennustaa vahvasti etätyön tekemistä (Anttila ym. 2009, 14; Elldér 2019, 9; Nätti ym. 2010, 55; Ojala 2014, 17; Ojala & Pyöriä 2018, 411; Peters ym. 2004, 471), sillä tietotyön luonne mahdollistaa työn tekemisen aika- ja paikkariippumattomasti ja tietotyöstä voi olla vaikea irrottautua vapaa-ajalla (Anttila ym. 2009, 17). Erityisen yleistä etätyöskentely on erilaisissa asiantuntija- ja johtotehtävissä, koulutus- ja rahoitussektorilla ja ylimpien virkamiesten keskuudessa (Anttila ym. 2009, 14; Elldér 2019, 9; Ojala 2014, 65; Pyöriä 2003, 172; Tavares 2017, 31; Vilhelmson & Thulin 2016, 92).

Vuonna 2018 niistä palkansaajista, jotka eivät olleet tehneet etätyötä, 51 prosenttia ilmoitti olevansa kiinnostunut tekemään etätyötä tulevaisuudessa. Kolme neljästä etätyötä tekemättömästä palkansaajasta ilmoitti etätyön olevan mahdotonta työtehtävien sisällön vuoksi. 4 prosenttia vastaajista taas kertoi, ettei työnantaja sallinut etätyön tekemistä. (Sutela ym. 2019, 253.)

2.2 Etätyöntekijän ominaispiirteet

Etätyömahdollisuus on jähmettynyt pienen, korkeassa ammatillisessa asemassa olevan vähemmistön etuudeksi (Elldér 2019, 1; Haddon & Brynin 2005, 40; Ojala 2014, 90; Pyöriä 2003, 177; Vilhelmson & Thulin 2016, 82). Kuva etätyöntekijöistä työmarkkinoiden eliittinä ei juuri muutu vertailtaessa kansainvälistä tutkimusta suomalaiseen tutkimukseen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että kaikki etätyöntekijät lukeutuisivat tähän korkean statuksen ryhmään. Etätyön määritelmästä riippuen etätyöntekijöitä ovat myös esimerkiksi kotonaan työskentelevät perhepäivähoitajat ja puhelinmyyjät.

Etätyömahdollisuuden tiedetään eriytyvän erityisen voimakkaasti sosioekonomisen aseman mukaan (Anttila ym. 2009, 14; Haddon & Brynin 2005, 42; Nätti ym. 2010, 56; Ojala 2014, 65). Vuoden 2019 työolotutkimuksessa 59 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä määritteli itsensä etätyötä tekeväksi, kun vastaava osuus oli alempien toimihenkilöiden kohdalla 22 prosenttia ja työntekijöiden kohdalla vain 3 prosenttia (Sutela ym. 2019, 251–252). Eriytyminen kielinee niin eriävistä työnkuvista kuin organisaatioiden johtamis- ja luottamuskulttuuristakin. Jostakin syystä sellaisille

alemmille toimihenkilöille, joiden työtehtävät soveltuisivat tehtäviksi etänä, ei myönnetä samanlaista mahdollisuutta vaikuttaa työskentelynsä paikkoihin kuin ylemmille toimihenkilöille (Bailey & Kurland 2002, 386; Ojala 2014, 73). Sosioekonomisen aseman ohella etätyötä ennustavat korkea koulutusaste (Elldér 2019, 12; Haddon & Brynin 2005, 41; Ojala 2014 65; Peters ym. 2004, 472; Pyöriä 2003, 172; Vilhelmson & Thulin 2016, 86), esihenkilöasema (Anttila ym. 2009, 14; Ojala 2014, 65) ja korkeat tulot (Elldér 2019, 5; Haddon & Brynin 2005, 43; Ojala 2014, 72; Vilhelmson & Thulin 2016, 86–89). Korkeasta ammatillisesta asemasta kertoo myös työsuhteen laadun mukainen eriytyminen; etätyötä tehneet ovat useammin koko- kuin osa-aikaisessa työsuhteessa. Havaittu yhteys ei tosin välttämättä ole itsenäinen, vaan se voi selittyä jollakin toisella taustatekijällä, kuten sosioekonomisella asemalla. (Elldér 2019, 9.)

Sukupuolen- ja iänmukainen eriytyminen on saanut ristiriitaisempia tuloksia. Timo Anttila kumppaneineen havaitsi yhteyden etätyön ja yli 40 ikävuoden välillä (2009, 17). Jouko Nätin tutkimusryhmä taas ei havainnut merkittäviä ikäryhmien välisiä eroja. Nätin ja kumppaneiden tutkimustulosten mukaan etätyötä tehtiin vähiten nuorimmassa, 15–24-vuotiaiden ikäryhmässä (Nätti ym. 2010, 56). Toisaalla korkean iän ja alhaisemman etätyöhalun väliltä on löydetty yhteys (Peters ym. 2004, 473). Useimpien tutkimusten mukaan miehillä on naisia useammin mahdollisuus tehdä etätyötä (Elldér 2019, 12; Peters ym. 2004, 473; Pyöriä 2003, 172; Vilhelmson & Thulin 2016, 86) ja ero heijastelee sukupuolen mukaista segregaatiota työmarkkinoilla (Järviniemi 2015, 384). Joidenkin tutkimusten mukaan sukupuolten väliset erot mahdollisuudessa tehdä etätyötä olisivat kaventumassa tai kuroutuneet umpeen (Nätti ym. 2009, 56; Ojala 2014, 67; Ojala ym. 2014, 76; Sutela ym. 2019, 251–251). Vaikka sukupuolten väliset erot olisivat supistumassa, ei ole havaittavissa muutoksen merkkejä sukupuolenmukaisessa eriytymisessä tehdyn etätyön luonteessa. Satu Ojalan laskelmien mukaan pelkästään kotona työskentelevien palkansaajanaisten enemmistö oli alempia toimihenkilöitä. Näiden kotona työskentelevien alempien toimihenkilönaisten kuukausiansiot olivat vain reilut 1 500 euroa. Vastaavasti pelkästään kotona työskentelevistä miespalkansaajista suurin osa kuului ylempiin toimihenkilöihin ja tämän ryhmän keskiansiot olivat 2 700 euroa kuukaudessa. (Ojala 2014, 68.)

Etätyötä tehneillä on keskimääräistä useammin pieniä lapsia (Elldér 2019, 12; Ojala ym. 2014, 76; Peters ym. 2004, 472; Vilhelmson & Thulin 2016, 86). Etätyöntekijät asuvat useimmiten Etelä-Suomessa (Nätti ym. 2010, 57) ja kasvukeskuksissa (Vilhelmson & Thulin 2016, 89–90). Joissakin tutkimuksissa etätyön ja työmatkojen pituuden väliltä on löydetty yhteys: pitkät työmatkat voivat kasvattaa työntekijän halua tehdä etätyötä (Bailey & Kurland 2002, 387; Peters ym. 2004, 473).

3 Työn laatu

Työn laadun käsite on moniulotteinen, eikä sillä ole yhtä jaettua määritelmää (Mustosmäki 2017, 20; Nadler & Lawler 1983, 24). Työn laadun ymmärretään olevan subjektiivista työtyytyväisyyttä laajempi käsite. Käsitteen taustalla on näkemys, jonka mukaan tietyt työt voidaan luokitella objektiivisesti korkealaatuisiksi ja hyviksi ottamatta huomioon työtä tekevän henkilökohtaisia mieltymyksiä tai odotuksia. Vastaavasti jotkut työt ovat laadultaan huonoja riippumatta itse työtä tekevän toiveista ja preferensseistä. (Mustosmäki 2017, 28–29.)

Työn laadun käsitteen syntyhistoria auttaa ymmärtämään käsitteen sisältöä ja käyttötarkoitusta. Käsitteen synty ajoittuu 1960- ja 1970-lukujen taitteen yhteiskunnalliseen murrokseen, jota kuvaavat teknologiset edistysaskeleet, elinkeinorakenteen muutos, koulutusasteen nousu ja kulttuuristen arvojen muutos. Tuotannon tehokkuuden laskiessa tuottavuutta alettiin tarkastella uudenlaisesta, työntekijälähtöisestä näkökulmasta. Uuden ajattelutavan mukaan tuottavuutta voitaisiin kasvattaa erilaisten taylorististen rationalisointikeinojen sijasta parantamalla työtyytyväisyyttä, kehittämällä työpaikkademokratiaa ja kasvattamalla työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia. Työn laadun käsite alettiin käsitteellistää toisaalta työelämän parantamisen välineeksi ja toisaalta työntekijöiden hyvinvoinnin mittaamisen muuttujaksi. (Mustosmäki 2017, 20–21; Nadler & Lawler 1983, 21–22.)

Moniulotteisuutensa vuoksi työn laatu määritellään usein sen rakennuspalojen kautta (Mustosmäki 2017, 29). Osatekijät voivat kuvata kaikkea työn järjestämiseen liittyvistä tekijöistä, kuten työoloista, sopimuksilla määrittyviin tekijöihin, kuten palkkaukseen ja työsuhdemuotoon, ja työntekijän omista arvostuksista, kuten työtyytyväisyydestä, työmarkkinaindikaattoreihin, kuten työttömyysasteeseen ja perhevapaajärjestelmään (em. 37). Osatekijöiden moninaisuudesta kertoo myös terminologinen kirjo. Työn laatuun on viitattu muun muassa käsitteillä työn laatu (*job quality*), työskentelyn laatu (*quality of work, quality in work*), työllisyyden laatu (*quality of employment*) ja työelämän laatu (*quality of work life, quality of working life*). Käsitteet eroavat taustoiltaan, painotuksiltaan ja mittaustavoiltaan. (Em. 34–35.) Tässä tutkimuksessa hyödynnän analyyttisen selvyyden vuoksi vain työn laadun käsitettä.

3.1 Työn laadun ulottuvuudet

Armi Mustosmäki tunnistaa käsitetutkimuksessaan 13 laadukkaan työn osatekijää. Tämä ulottuvuudet ovat karkeistaen taidot, autonomia, osallistuminen, intensiteetti, työn epävarmuus, palkat, työaika ja työn ja yksityiselämän tasapaino, työolosuhteet, sosiaaliset suhteet, tyytyväisyys, merkityksellisyys, työsuoritukset ja työmarkkinat. (2017, 30–31.) Seuraan tarkasteluni rajauksessa Ilkka Virmasaloa tutkimusryhmineen keskittämälläni tarkasteluni neljään työn laadun ulottuvuuteen, jotka ovat osaaminen, autonomia, intensiteetti ja työn epävarmuus (Virmasalo, Hartikainen, Anttila & Nätti 2011). Valintani perustuu näiden muuttujien keskeisyyteen aiemmassa tutkimuksessa. Niiden tiedetään aiemman tutkimuksen perusteella olevan myös keskeisimpiä työntekijän työssä viihtymiseen vaikuttavia tekijöitä (Lehto & Sutela 2004, 81–83; Lehto & Sutela 2008, 191–197). Valintaan vaikuttivat myös pragmaattisemmat syyt ja aineiston rajoitteet. Tutkielmani analyysiosion aineistona käyttämässäni Yhteiskuntatieteelliselle tietoarkistolle luovutetussa versiossa vuoden 2016 työolobarometristä ei ole esimerkiksi vastaajan palkkatuloja kuvaavaa muuttujaa. Yksittäistä ulottuvuutta kuvaavia muuttujia voi myös olla saatavilla vain yksi, mikä heikentää tulosten luotettavuutta.

Osaamisen hyödyntäminen muodostaa keskeisen työn laadun ulottuvuuden. Osaamisella viitataan sekä työntekijän kykyyn käyttää työssään monipuolisesti erilaisia taitoja ja tietoja että työn tarjoamiin kehitys- ja koulutusmahdollisuuksiin. Työtehtävien osaamissisältö voi vaihdella monotonisista rutiinitehtävistä monimutkaisiin, vaihteleviin ja kognitiiviselta sisällöltään monipuolisiin työtehtäviin. (Mustosmäki 2017, 39.) Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työn mielenkiintoisuus, vaihtelevuus ja haasteellisuus ovat tärkeimpiä työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä (Lehto & Sutela 2004, 81; Lehto & Sutela 2008, 191–194). Myös mahdollisuuden oppia uutta on todettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Virmasalo ym. 2011, 5). Toisaalta työn kognitiivisten vaatimusten tiedetään saavan aikaan vaikeuksia irrottautua työstä ja rentoutua vapaa-ajalla, mikä voi heikentää työstä palautumista ja aiheuttaa työuupumusta (Kinnunen 2017, 98). Työn laadun osaamisulottuvuutta voidaan mitata monin eri keinoin. Osaamista voidaan mitata kartoittamalla työntekijöiden subjektiivisia arvioita työnsä taitovaatimuksista, työn tarjoamista kehitysmahdollisuuksista tai mahdollisuudesta käyttää työssä erilaisia taitoja. Mittarina voi toimia myös työtehtävien sisältö, jolloin tiedustellaan esimerkiksi työtehtävien monotonisuutta, monimutkaisuutta tai työtehtäviin liittyvää uuden oppimista tai ongelmanratkaisua. Osaamista voidaan mitata myös objektiivisilla indikaattoreilla. Tällöin mitataan esimerkiksi työnantajan tarjoamien palkallisten koulutuspäivien määrää, työkiertoa ja tietokoneen käytön toistuvuutta. (Mustosmäki 2017, 40.)

Autonomia työssä merkitsee työntekijän mahdollisuutta käyttää päätösvaltaa työhön liittyvissä asioissa (Virmasalo ym. 2011, 5). Se viittaa muun muassa työntekijän kykyyn käyttää harkintavaltaa työnsä suunnittelussa ja osallistua päätöksentekoon työpaikalla (Kalleberg 2011, 132). Autonomia on yksi keskeisimpiä, ellei keskeisin työn laadun ulottuvuus. Se liittyy erottamattomasti työn laadun osaamisulottuvuuteen: kasvava ammattitaito merkitsee usein vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä ja työn itsenäisyyden kasvua. Työntekijällä tulee olla riittävästi osaamista voidakseen käyttää työssään päätösvaltaa ja aloitteellisuutta (Virmasalo ym. 2011, 6; Mustosmäki 2017, 40–41; Kalleberg 2011, 11). Korkea ammattitaito ja erityisosaaminen eivät kuitenkaan takaa lisääntyneitä vaikutus- tai osallistumismahdollisuuksia, sillä työn suoma autonomia nivoutuu pohjimmiltaan työpaikan organisatorisiin käytäntöihin, johtamiskulttuuriin ja työn kontrollin muotoihin (Virmasalo ym. 2011, 6; Mustosmäki 2017, 48). Autonomia ennustaa työntekijän hyvinvointia ja organisaation tuottavuutta ja se lisää työn imun kokemusta sekä motivoi työntekijää kehittämään taitojaan ja parantamaan toimintatapojaan (Virmasalo ym. 2011, 5). Se on keskeisin työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä (Bengtsson, Berglund & Oskarson 2013, 697). Autonomian puutteen on havaittu ennustavan vahvasti erilaisia negatiivisia hyvinvointivaikutuksia, kuten stressiä, alentunutta työtyytyväisyyttä ja fyysistä oireilua (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 38; Mustosmäki 2017, 40). Vastaavasti työn itsenäisyys on nimetty työssä viihtymistä eniten lisääväksi tekijäksi (Lehto & Sutela 2004, 81; Lehto & Sutela 2008, 191–192). Sen tiedetään puskuroivan työn vaatimusten aikaansaamaa kuormitusta (Virmasalo ym. 2011, 5). Erityisen vahingolliseksi ja kuormittavaksi tiedetään heikon autonomian ja korkeiden vaatimusten yhdistelmä, jonka on todettu aiheuttavan työstressiä ja stressiperäisiä sairauksia, kuten sydän- ja verisuonisairauksia (Feldt ym. 2017, 32). Tavanomaisin keino mitata autonomiaa on mitata työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työtehtävien järjestykseen, työtapoihin ja työtahtiin (Mustosmäki 2017, 41).

Työn intensiteetillä viitataan työn määrään ja määrän luomaan kiireeseen, paineeseen ja rasitukseen. Jatkuvalla korkealla työpaineella on hyvinvointia kokonaisvaltaisesti heikentäviä vaikutuksia. Se voi johtaa moniin negatiivisiin terveysvaikutuksiin, kuten työuupumukseen. Intensiteetiltään raskas työ voi aiheuttaa työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia ja vaikeuksia löytää aikaa sosiaalisille suhteille. (Mustosmäki 2017, 41–42.) Hyvinvoinnin kannalta olennaista onkin, että työpaine yhdistyy tarpeeksi korkeaan autonomian tasoon. Riittävän suuret vaikutusmahdollisuudet puskuroivat työpaineen negatiivisia vaikutuksia ja esiintyessään samanaikaisesti nämä ulottuvuudet vahingoittamisen sijasta parantavat työn laatua (em. 82). Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa kiireen ja

kireiden aikataulujen on havaittu olevan työssä viihtymistä eniten heikentävä tekijä (Lehto & Sutela 2004, 83; Lehto & Sutela 2008, 195–197). Vaikka työn intensiteetin merkitys työn laadukkaaksi kokemiseen on kiistaton, on se perinteisesti jäänyt työn laadun tutkimuksessa osaamisen ja autonomian ulottuvuuksien varjoon (Virmasalo ym. 2011, 6). Työn intensiteettiä kartoitetaan tyypillisesti tiedustelemalla tiukkojen aikataulujen mukaan tai nopealla tahdilla työskentelyä, taukojen laiminlyöntiä tai ylityötunteja (Mustosmäki 2017, 42–43).

Työn epävarmuus on neljäs ja viimeinen tässä tutkielmassa tarkastelluista työn laadun ulottuvuuksista. Työn epävarmuudella voidaan tarkoittaa sekä esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen aiheuttamaa rakenteellista epävarmuutta että koettua epävarmuutta työn jatkuvuudesta (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, 63). Työn jatkuvuuteen liittyvällä epävarmuudella on huomattavia kielteisiä hyvinvointivaikutuksia. Työn jatkuvuuteen liittyvän epätietoisuuden ja hallinnan tunteen menetyksen on todettu aiheuttavan stressiä ja heikentävän työmotivaatiota. Joidenkin arvioiden mukaan työn epävarmuuden aiheuttama stressi vertautuu jopa lyhytaikaisen työttömyyden laukaisemaan stressiin. (Mauno ym. 2017, 64–66; Mustosmäki 2017, 43.) Työn epävarmuutta voidaan mitata objektiivisilla ja subjektiivisilla mittareilla. Objektiivisia mittareita ovat esimerkiksi erilaiset epätyypilliset työsuhdemuodot, kuten työsuhteen määräaikaisuus, osa-aikaisuus ja vuokratyö- ja nollatuntisopimusluonteisuus. Tämänkaltaisten objektiivisten mittareiden kesto-ongelmana on, etteivät ne huomioi työntekijän työsuhteelle antamia merkityksiä. (Mustosmäki 2017, 43.) Esimerkiksi Jouko Nätti ja Pasi Pyöriä ovat huomauttaneet, että osa-aikatyötä tehdään tyypillisesti omasta halusta, mutta määräaikaisessa työsuhteessa ollaan tyypillisemmin vastentahtoisesti olosuhteiden pakosta (Nätti & Pyöriä 2017, 28). Subjektiivisilla mittaamisen tavoilla kartoitetaan työmarkkinariskien, kuten irtisanomisen, lomautuksen tai toiseen tehtävään siirron pelkoa tai riskien realisoitumisen todennäköisyyttä. Vaihtoehtoisesti vastaajaa voidaan pyytää arvioimaan nykyisen työsuhteensa vakautta tai jatkuvuutta. (Mustosmäki 2017, 43–44.) Epävarmuutta voidaan lisäksi mitata aiemmilla työttömyysjaksoilla tai tiedustelemalla työntekijän arvioita omista mahdollisuuksistaan löytää osaamistaan vastaavaa työtä irtisanomistilanteessa (Nätti & Pyöriä 2017, 33–35).

3.2 Etätyön yhteydet työn laatuun

Etätyöskentelyn hyvinvointivaikutuksista ja yhteyksistä työn laatuun on saatu ristiriitaisia tuloksia. Pääsääntöisesti etätyön on havaittu synnyttävän myönteisiä hyvinvointivaikutuksia. Toisaalta joissakin tutkimuksissa on löydetty yhteyksiä etätyön ja joidenkin heikon työn laadun kuvaajien väliltä.

Etätyötä tehneet ovat keskimääräistä tyytyväisempiä työhönsä. Etätyön on havaittu muun muassa parantavan yleistä elämän laatua, vähentävän stressiä sekä helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista. (Anttila ym. 2009, 14; Elldér 2019, 7; Ojala 2014, 28; Tavares 2017, 34; Vilhelmson & Thulin 2016, 82.) Sen tiedetään ennustavan korkeampaa työhön sitoutumista, parantavan tuottavuutta ja vähentävän työpaikan vaihtoaikeita (Bailey & Kurland 2002, 389; Elldér 2019, 7; Gajendran & Harrison 2007, 1528; Gerards, de Grip & Baudewijns 2018, 523; Lee & Kim 2018, 455; Tavares 2017, 33). Etätyö muuttaa myös työhön suhtautumista; etätyötä tehneiden on tunnistettu arvostavan keskimääräistä enemmän tekemäänsä työtä (Anttila ym. 2009, 14). Lisäksi etätyön tekemisen on havaittu olevan yhteydessä parempaan alaisen ja esimiehen väliseen suhteeseen (Gajendran & Harrison 2007, 1532; Elldér 2019, 7). Etätyölle ominaisina hyvinvointiongelmina taas voi pitää työergonomian järjestämisen ongelmia (Pyöriä 2006, 248; Ojala 2014, 28), urakehityksen ongelmia (Gajendran & Harrison 2007, 1528; Tavares 2017, 33), madaltunutta kynnystä työskennellä sairaana (Tavares 2017, 32), työn ja kodin rajojen sekoittumista (Ojala ym. 2014, 73; Gajendran & Harrison 2007, 1527; Pyöriä 2006, 248; Tavares 2017, 32) ja sosiaalista etääntymistä kollegoista (Gajendran & Harrison 2007, 1527; Pyöriä 2006, 248; Tavares 2017, 33; Vilhelmson & Thulin 2016, 81).

Kuten aiemmassa, etätyöntekijän ominaispiirteitä esittelevässä kappaleessa todettiin, etätyöntekijät ovat keskivertotyöntekijää korkeammin koulutettuja ja työskentelevät useammin asiantuntija- ja johtotehtävissä. Osittain juuri korkeammasta koulutusasteesta johtuen etätyötä tekevät työskentelevät useammin korkean taito- ja vaatimustason tehtävissä ja hyödyntävät työssään monipuolisesti erilaisia tietoja ja taitoja (Nätti ym. 2010, 55; Tavares 2017, 32). Korkealla osaamistasolla ja monipuolisten taitojen hyödyntämisellä ei ole kuitenkaan ainoastaan myönteisiä vaikutuksia työn laadulle, sillä kognitiivisten vaatimusten, kuten jatkuvan uuden oppimisen, on havaittu ennustavan vaikeuksia irrottautua työstä, mikä heikentää työstä palautumista (Kinnunen 2017, 98).

Etätyömahdollisuuden tiedetään olevan yhteydessä korkeampaan autonomiaan ja parempiin vaikutusmahdollisuuksiin (Gajendran & Harrison 2007, 1532; Elldér 2019, 7; Nätti ym. 2010, 55; Ojala 2014, 28; Ojala & Pyöriä 2018, 411, Tavares 2017, 32). Etätyö kasvattaa työn itsenäisyyttä ja vapautta vaikuttaa työn aikoihin ja paikkoihin (Ojala 2014, 28). Toisaalta autonomian lisääminen voi olla vain organisatorinen keino delegoida valvontaa ja riskejä (Ojala 2014, 37). Autonomia ei myöskään poista työntekijöiden työsuoritusten valvontaa. Päinvastoin; etätyö voi vain lisätä yksittäisen työntekijän valvontaa erilaisten teknologisten ja työsuorituspohjaisten valvontaratkaisuiden

yleistyessä (Elldér 2019, 8; Gajendran & Harrison 2007, 1527; Ojala 2014, 37; Vilhelmson & Thulin 2016, 92).

Etätyön yhteydet työn intensiteettiin eivät ole yhtä suoraviivaisia. Toisissa tutkimuksissa etätyömahdollisuuden ja työn paineisuuden väliltä ei ole löydetty yhteyksiä tai sen on havaittu jopa vähentävän aikapaineita ja sen myötä työstressiä (Gajendran & Harrison 2007, 1533; Elldér 2019, 7; Ojala 2014, 87). Toisaalla etätyön ja työn paineisuuden väliltä on tunnistettu vahvoja yhteyksiä. Etätyön on havaittu olevan yhteydessä suurempaan työmäärään, kiireeseen ja pidempään työviikkoaikaan (Anttila ym. 2009, 14; Nätti ym. 2010, 55; Ojala 2014, 65). Kohentunut työsuoritus ja parantunut tuottavuus voivatkin selittyä vain työskentelyyn käytetyn ajan pidentymisellä (Bailey & Kurland 2002, 389). Etätyöskentelyn tiedetään ennustavan myös vaikeuksia irtautua ja palautua työstä (Anttila ym. 2009, 15–16; Gajendran & Harrison 2007, 1527).

Etätyön ja työn epävarmuuden yhteydet ovat saanet tutkimuksessa vähemmän huomiota. Etätyöntekijöiden tiedetään olevan useammin kokoaikaisessa kuin osa-aikaisessa työsuhteessa (Elldér 2019, 7). Koska määräaikaisten työsuhteiden tiedetään tarjoavan vähemmän turvaa, autonomiaa ja koulutusta ja enemmän työttömyyteen liittyviä riskejä (Mustosmäki 2017, 42), voidaan otaksua, että etätyötä tehneet ovat etätyötä tekemättömiä työntekijöitä useammin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

Analysoitaessa etätyön yhteyksiä työn laatuun tulee ottaa huomioon etätyötä tekevän työntekijäryhmän ominaispiirteet. Etätyötyöntekijät edustavat työntekijöiden eliittiä, jota luonnehtivat korkea taito- ja tulotaso, koulutusaste, sosioekonominen asema, vakaa työmarkkina-asema, hyvät vaikutusmahdollisuudet ja työn itsenäinen luonne (ks. esim. Anttila ym. 2009; Elldér 2019; Haddon & Brynin 2005; Ojala 2014). Etätyötä tehneillä tiedetään olevan myös keskivertoa paremmat ajan hallinnan ja organisoinnin valmiudet (Tavares 2017, 32; Elldér 2019, 7). Voikin olla, että etätyötä tekevien joukossa on keskimääräistä enemmän sellaisia työntekijöitä, joilla on keskivertoa paremmat valmiudet hallita työtään, säädellä työhön liittyvää painetta ja hallinnoida työn ja vapaa-ajan rajanvetoja. Ongelmia tuottavat myös etätyön käsitteellinen ja analyyttinen epämääräisyys ja työn laadun mittareiden moninaisuus ja subjektiivisuus. Esimerkiksi joskus etätyöhön sisällytetyn täydentävän kotiansiotyön tai kotona tehdyn ylityön hyvinvointivaikutukset on tunnistettu eroavan niiden etätyöntekijöiden kokemuksista, jotka tekevät töitä kotona vapaaehtoisesti, sovitusti ja normaalityöaikojen puitteissa (Ojala 2013, 224; Ojala 2014, 87; Ojala ym. 2014).

4 Tutkimusasetelma

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkielmassa tarkastelen etätyömahdollisuuden jakautumista erilaisissa palkansaajaryhmissä ja etätyömahdollisuuden yhteyksiä palkansaajan työn laadun kokemukseen. Ensiksi erittelen etätyön tekemisen yleisyyttä eri palkansaajaryhmissä tutkimalla etätyömahdollisuuden ja eri henkilökohtaisten taustamuuttujien välisiä yhteyksiä. Tarkoituksenani on selvittää, miten yleistä etätyön tekeminen on palkansaajilla sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, esimies- tai työnjohtoaseman ja koulutusasteen mukaan. Lisäksi pyrin kartoittamaan palkansaajien kokemuksia työn laadusta. Työn laatua tarkastelen työn laadun neljän ulottuvuuden kautta, jotka ovat osaaminen, autonomia, intensiteetti sekä työn epävarmuus. Tutkimusotteeni on vertaileva: pyrin selvittämään, miten etätyötä tekemättömien palkansaajien kokemus työn laadusta vertautuu etätyötä tehneen vertailuryhmän kokemukseen.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Miten yleistä etätyön tekeminen on palkansaajilla sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, esimies- tai työnjohtoaseman ja koulutusasteen mukaan?
2. Eroavatko etätyötä tekemättömien ja etätyötä tehneiden palkansaajien kokemukset työn laadusta ja millaisia nämä erot ovat?

4.2 Aineisto

Tutkimukseni aineisto on vuoden 2016 työolobarometri, jonka käyttöluvan olen saanut Yhteiskuntatieteelliseltä tietoarkistolta. Työolobarometri on Työ- ja elinkeinoministeriön vuodesta 1992 lähtien teetättämä vuosittainen mielipidetiedustelu, joka selvittää poikkileikkausaineistolla suomalaisen työelämän laatua palkansaajien näkökulmasta. Vuoden 2016 työolobarometri käsitteli muun muassa henkilöstössä ja työnkuvassa tapahtuneita muutoksia, työntekijän vaikutusmahdollisuuksia, sosiaalisen median käyttöä työssä, syrjintää, työpaikkaväkivaltaa, työkykyä, lähitulevaisuudessa vastaajan työtilanteessa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia, työ- ja vapaa-ajan joustavuutta ja etätyötä. (Työolobarometri 2016, 2–3.)

Barometrin aineiston on kerännyt Tilastokeskus työvoimatutkimusten yhteydessä aikavälillä 8.8.–23.9.2016. Keruumenetelmänä hyödynnettiin ensin puhelinhaastatteluita ja sittemmin tietokoneavusteisia puhelinhaastatteluita. Barometri hyödyntää Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen

taustamuuttujia, joita ovat muun muassa sukupuoli, ikä, koulutusaste, sosioekonominen asema, ammattiasema ja työsuhteen laatu. Aineiston otantamenetelmä on yksinkertainen satunnaisotanta. (Työolobarometri 2016, 3.)

Aineiston perusjoukon muodostavat suomenkieliset 18–64-vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Aineiston otantamenetelmä on yksinkertainen satunnaisotanta. Kyselyyn vastanneita oli 1631 ja vastausprosentti oli 80,3 prosenttia. (Työolobarometri 2016, 2–3.) Työolobarometri on tilastollisesti edustava ja sen otos voidaan yleistää koko perusjoukkoon (ks. esim. Alasoini 2006, 123). Vastaukset perustuvat palkansaajien itsearviointeihin. Itsearviointien ilmeinen rajoite on niiden subjektiivisuus. Itsearvioinnit voivat kuvata työn ominaisuuksien sijasta vastaajan yksilöllistä tapaa tulkita työympäristöään (Feldt ym. 2017, 36). Ari Väänänen ja Jussi Turtiainen ovat todenneet kyselytulosten olevan oman relatiivisen tulkintatodellisuutensa vankeja (2014, 287). Itsearvioinnit perustuvat aina aikakaudelle tyypilliseen puhetapaan ja kriteeristöön, minkä vuoksi ne ovat aina tietyn ajallisen ja kulttuurisen kontekstin rajoittamia (em. 287). Esimerkiksi työkiireen raportoinnin on tunnistettu olevan sosiaalisesti hyväksyttävämpää kuin tekemisen puutteen tai työn pakoilun (Mustosmäki 2017, 49).

4.3 Muuttujat

Etätyömuuttuja

Etätyön tekemisen toistuvuutta mittaava muuttuja on tutkielmani keskeisin muuttuja. Se toimii analyysin ensimmäisessä vaiheessa selitettävänä muuttujana ja sen toisessa vaiheessa selittävänä muuttujana. Muuttujan kysymysteksti on seuraava: Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä. Kysymyksen vastausvaihtoehdot ovat seuraavat: päivittäin, viikoittain, kuukausittain, satunnaisesti vai ette ollenkaan. Haastattelijalle on lisäksi annettu ohje, joka koskee etätyön määritelmää tutkimuksessa. Tutkimuksessa etätyö on määritelty kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla tehdyksi työksi, johon ei lasketa mukaan niin sanottua liikkuvaa eli mobiilia työtä, jossa työntekijä on jatkuvasti liikkeellä työtehtävien luonteen vuoksi (Työolobarometri 2016, 59). Tämänkaltaisia töitä ovat esimerkiksi erilaiset kuljetusalan työt.

Koska tutkimuksessani olen kiinnostunut etätyömahdollisuuden jakautumisesta, enkä niinkään etätyöskentelymahdollisuuden hyödyntämisen toistuvuudesta, uudelleenluokittelin alkuperäisen 5-luokkaisen etätyömuuttujan kaksiluokkaiseksi dikotomiseksi muuttujaksi erottelemalla etätyötä tehneet ja etätyötä tekemättömät vastaajat. Yhdistin vastausvaihtoehdot päivittäin, viikoittain,

kuukausittain ja satunnaisesti kuvaamaan etätyötä tehnyttä ryhmää ja nimesin ”vai ette ollenkaan” -vastausvaihtoehdon valinneet etätyötä tekemättömien ryhmäksi. Kyselyyn vastanneista kolmannes ilmoittaa tehneensä etätyötä viimeisen 12 kuukauden aikana, kun taas kaksi kolmesta vastaajasta ei ole tehnyt etätyötä.

Taustamuuttujat

Tutkielmassani on viisi selittävää henkilökohtaista taustamuuttujaa. Nämä taustamuuttujat ovat sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema, esimies- tai työnjohtoasema sekä koulutusaste. Näistä muuttujista kaikki paitsi esimies- tai työnjohtoasema ovat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta saatuja taustamuuttujia (Työolobarometri 2016, 3).

Uudelleenluokittelin kaksi henkilökohtaista taustamuuttujaa analyysiä varten. Ensinnäkin uudelleenluokittelin suhdeasteikollisen ikämuuttujan järjestysasteikolliseksi. Uusi muuttuja sai kolme luokkaa, joista ensimmäiseen kuuluvat alle 30-vuotiaat vastaajat, toiseen 30–49-vuotiaat vastaajat ja kolmanteen yli 50-vuotiaat vastaajat. Toiseksi uudelleenluokittelin koulutusastetta mittaavan alkuperäisen kuusiluokkaisen muuttujan kolmiluokkaiseksi yhdistämällä perusasteen ja keskiasteen keskiasteeksi, alimman korkea-asteen ja alemman korkeakouluasteen alemmaksi korkea-asteeksi ja ylemmän korkeakouluasteen ja tutkijakoulutusasteen ylemmäksi korkea-asteeksi. Muuttujien karkeistaminen on perusteltua, sillä se yksinkertaistaa analyysin tulosten tulkintaa.

Työn laadun muuttujat

Työn laatua ilmaisevat selitettävät muuttujat mittaavat neljää eri työn laadun ulottuvuutta. Nämä ulottuvuudet ovat osaaminen, autonomia, intensiteetti ja epävarmuus. Operationalisoin osaamisen ulottuvuuden mittaamalla palkansaajan saamaa työnantajan kustantamaa koulutusta viimeisen 12 kuukauden aikana. Palkalliseen koulutukseen osallistuminen on yleinen osaamisulottuvuuden kartoittamisen väline työn laadun tutkimuksessa (Mustosmäki 2017, 40). Ulottuvuuden mittaamista olisi kuitenkin hyvä täydentää jollakin toisella, mieluiten subjektiivisella indikaattorilla, kuten mahdollisuudella käyttää tai kehittää taitoja työssä. Hyödyntämäni aineiston rajoitteiden vuoksi joudun kuitenkin tyytymään vain työnantajan kustantamaa koulutusta mittaavaan muuttujaan.

Autonomiaa mitataan kahdella mittarilla. Mittareista ensimmäinen mittaa palkansaajan subjektiivista kokemusta mahdollisuuksistaan vaikuttaa työhönsä ja toinen palkansaajan mahdollisuutta osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Mittarit ovat yleisesti käytettyjä autonomian operationalisointivälineitä (Mustosmäki 2017, 41). Osallistumismahdollisuuksia mittaavan muuttujan

luokat ovat heikot, jonkinlaiset ja hyvät. Muodostin työntekijän vaikutusmahdollisuuksia kuvaavan muuttujan summaamalla yhteen neljä eri muuttujaa, jotka kukin mittaavat samaa teoreettista käsitettä, eli työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Näistä muuttujista ensimmäinen mittasi työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön, toinen mahdollisuutta vaikuttaa työtahtiin, kolmas mahdollisuutta vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan ja viimeinen mahdollisuutta vaikuttaa siihen, missä paikoissa tai (työ)tiloissa työtä tehdään. Kaikki muuttujat olivat likert- eli järjestysasteikollisia, yhteismitallisia sekä samansuuntaisia, mikä tarkoittaa, että summamuuttujan muodostamisen ehdot täyttyvät ja summamuuttuja voidaan muodostaa. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021d.) Ennen summamuuttujan muodostamista tein muuttujilla Cronbachin alfa -reliabiliteettitestin. Alphan arvoksi tuli 0,651, joka ylittää luotettavana pidettävän 0,6:n vähimmäisrajan, mutta ei suositeltua 0,8:n rajaa, millä voi olla heikentäviä vaikutuksia tulosten luotettavuuteen (Metsämuuronen 2005, 130–132). Muodostettuani uuden muuttujan luokittelin sen vielä uudelleen yhdistämällä arvot paljon ja melko paljon, jolloin uudelleenluokitellun muuttujan saamat luokat olivat ei lainkaan, jonkin verran ja paljon tai melko paljon.

Työn intensiteettiä mitataan kolmella muuttujalla. Muuttujista ensimmäinen mittaa tiukkojen aikataulujen tai hyvin nopealla tahdilla työskentelyn toistuvuutta. Tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla työskentelyn kartoittaminen on tavanomainen tapa mitata työn intensiteettiä (Mustosmäki 2017, 42–43). Uudelleenluokittelin alkuperäisen viisiluokkaisen muuttujan jättämällä luokat päivittäin, viikoittain ja kuukausittain ennalleen ja yhdistämällä luokat satunnaisesti tai ei ollenkaan. Työn rasittavuudessa huomioidaan sekä työn fyysinen että henkinen rasittavuus. Molempia mitataan likert-asteikollisella muuttujalla, jolla mitataan vastaajan samanmielisyyttä seuraavan väitteen kanssa: Koen työni fyysisesti/henkisesti raskaaksi. Uudelleenluokittelin muuttujat dikotomisiksi yhdistämällä vastausvaihtoehdot täysin samaa ja jokseenkin samaa mieltä sekä täysin eri ja jokseenkin eri mieltä.

Operationalisoin työn epävarmuuden ulottuvuuden mittaamalla kolmea eri työn epävarmuustekijää. Nämä epävarmuustekijät ovat määräaikainen työsuhde, irtisanomisuhka ja huonot jatkotyöllistymismahdollisuudet. Mittarit ovat yleisesti käytettyjä työn epävarmuuden indikaattoreita (Mustosmäki 2017, 43–44). Työsuhteen laatu kuvaa epävarmuuden objektiivista ulottuvuutta ja irtisanomisuhka sekä jatkotyöllistymismahdollisuudet sen subjektiivista ulottuvuutta. Irtisanomisuhkamuuttujan kysymysteksti on seuraava: Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana: Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne. Kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat seuraavat: kyllä

varmasti, kyllä mahdollisesti, luultavasti ei ja varmasti ei. Uudelleenluokittelin alkuperäisen neliluokkaisen irtisanomisuhkamuuttujan kaksiluokkaiseksi yhdistämällä luokat kyllä varmasti ja kyllä mahdollisesti irtisanomisuhkaa kokevien luokaksi sekä luokat varmasti ei ja luultavasti ei irtisanomisuhkaa kokemattomien luokaksi. Jatkotyöllistymismahdollisuuksia mittaavan muuttujan kysymysteksti kuuluu: Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja työkokemustanne vastaavaa työtä. Väittämän vastausvaihtoehdot olivat kyllä varmasti, kyllä mahdollisesti, luultavasti ei ja varmasti ei. Irtisanomisuhkamuuttujan tavoin uudelleenluokittelin alkuperäisen muuttujan dikotomiseksi muuttujaksi yhdistämällä luokat kyllä varmasti ja kyllä mahdollisesti hyvien jatkotyöllistymismahdollisuuksien luokaksi sekä luokat varmasti ei ja luultavasti ei heikkojen jatkotyöllistymismahdollisuuksien luokaksi.

4.4 Tutkimusmenetelmä

Tutkielmani analyysimenetelmänä toimii ristiintaulukointi. Ristiintaulukoinnilla voidaan tutkia muuttujien välisiä riippuvuuksia. Toisin sanoen ristiintaulukoitaessa tutkitaan, onko tarkastelun kohteena olevan selitettävän muuttujan jakauma erilainen selittävien muuttujien eri luokissa. (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021c).

Ristiintaulukoinnin tilastollisen merkitsevyyden testaamisessa hyödynnän Pearsonin khiin neliö -testiä. Pearsonin khiin neliö eli χ^2-testi on yleisesti käytetty tilastollisen merkitsevyyden testausmenetelmä (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021b). Se kertoo, kuinka suurella todennäköisyydellä otoksessa havaitut yhteydet voidaan yleistää koko perusjoukkoon. Testi antaa tulokseksi p-luvun, joka kertoo virhepäätelmän todennäköisyyden silloin, kun oletetaan, että otoksessa havaitut erot löytyvät myös perusjoukosta. P-luvun arvo vaihtelee nollan ja yhden välillä (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021c). Mikäli P:n arvo on alle 0,05 voidaan tulosta pitää tilastollisesti merkitsevänä ja se voidaan 95 prosentin todennäköisyydellä yleistää koko perusjoukkoon (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021a).

Tutkielmassani pyrin noudattamaan hyvää tieteellistä tapaa ja tieteellisen käytännön keskeisiä periaatteita. Tässä tutkielmassa huomioituja keskeisiä tutkimuseettisiä lähtökohtia ovat muun muassa tulosten vääristelemättömyys, harhaanjohtamattomuus, muiden tutkijoiden työn ja saavutusten kunnioittaminen, henkilötietojen eettinen käsittely sekä yleinen huolellinen ja rehellinen toimintatapa (TENK 2012, 6–9).

5 Tulokset

5.1 Taustamuuttujien yhteydet etätyömahdollisuuteen

Taulukossa 1 on esitetty kootusti henkilökohtaisten taustamuuttujien ristiintaulukoinnin tulokset. Tulosten mukaan kaikki valitut henkilökohtaiset taustamuuttujat vaikuttavat palkansaajan edellytyksiin tehdä etätyötä. Kaikkien ristiintaulukointien khiin neliö -testin p-arvo on pienempi kuin 0,001, eli niitä voidaan pitää tilastollisesti erittäin merkitsevinä ja niiden tulokset voidaan yleistää koko perusjoukkoon (Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja 2021a).

Taulukko 1. Henkilökohtaisten taustamuuttujien jakaumat ja yhteydet etätyömahdollisuuteen.

selittävä muuttuja	arvot	jakaumat		tehnyt etätyötä	
		n	%	kyllä	ei
sukupuoli	nainen	813	50	28	72
***	mies	818	50	37	63
0,001					
ikä	alle 30	233	14	21	79
***	30 – 49	789	48	39	61
0,001	yli 50	609	37	29	71
sosioekonominen asema	työntekijä	432	27	7	93
***	alempi toimihenkilö	650	41	26	75
0,001	ylempi toimihenkilö	511	32	64	36
esimies tai työnjohtoasema	ei	1294	79	27	73
***	kyllä	336	21	55	45
0,001					
koulutusaste	keskiaste	809	50	18	82
***	alempi korkea-aste	538	33	39	61
0,001	ylempi korkea-aste	284	17	61	39

* = p<0,05, ** = p<0,01, *** = p<0,001

Tulosten mukaan miehillä on naisia useammin etätyömahdollisuus. Miehistä 37 prosenttia on tehnyt etätyötä, kun taas naisista etätyötä on tehnyt vain 28 prosenttia. Sama löydös on tehty useissa aiemmissa tutkimuksissa (ks. esim. Pyöriä 2003, 172; Vilhelmson & Thulin 2016, 86). Tulosten valossa sukupuolten väliset erot paikkariippumattoman työn mahdollisuudessa eivät ole kuroutuneet umpeen (vrt. Nätti ym. 2009, 56; Ojala ym. 2014, 76; Sutela ym. 2019, 251–252). Koska muiden taustamuuttujien vaikutusta ei ole vakioitu, sukupuolten välinen ero voi selittyä jollakin välittävällä muuttujalla, kuten toimialamuuttujalla. Erot heijastelevat todennäköisesti sukupuolen mukaista

segregaatiota työmarkkinoilla (Järviniemi 2015, 384). Etätyöskentely on oletettavasti harvinaista esimerkiksi naisenemmistöisellä sosiaali- ja terveystoimialalla, jossa monet työtehtävät edellyttävät fyysistä läsnäoloa työpaikalla. Naiset ovat myös miehiä useammin määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa (Sutela ym. 2019, 52–57) ja heitä on vähemmän johtotehtävissä (em. 2019, 18; 21–22).

Taulukosta 1 voi myös havaita, että etätyötä ovat tehneet eniten 30–49-vuotiaat palkansaajat, kun taas vähiten etätyötä tehneitä on nuorimmassa alle 30-vuotiaiden ikäluokassa. Vanhin, yli 50 vuotta täyttäneiden ikäluokka sijoittuu näiden kahden ikäluokan välimaastoon. Nuorimman palkansaajaryhmän heikot etätyömahdollisuudet on tunnistettu aiemmassa tutkimuksessa (Nätti ym. 2010, 56). Tuloksia selittänevät ikäryhmien väliset erot toimialarakenteessa ja työmarkkina-asemassa. Nuoret työskentelevät usein palvelualoilla, työntekijäammateissa ja suhdanneherkillä aloilla (Alatalo, Mähönen & Räisänen 2017, 9–10). Myös erilaiset epätyypilliset työsuhdemuodot ovat yleisempiä nuorimmalla palkansaajaryhmällä (Nätti & Pyöriä 2017, 28) ja nuorten työsuhteet ovat vanhempia ikäluokkia katkonaisempia ja epävakaampia (em. 2017, 33; Pyöriä & Ojala 2017, 55).

Sosioekonominen asema määrittää keskeisesti etätyömahdollisuutta. Tulosten mukaan työntekijöistä vain 7 prosenttia on tehnyt etätyötä, kun vastaava osuus ylempien toimihenkilöiden kohdalla on 64 prosenttia. Aiemmassa suomalaisessa ja kansainvälisessä tutkimuksessa sosioekonominen asema on toistuvasti tunnistettu etätyömahdollisuutta voimakkaimmin jakavaksi taustatekijäksi (ks. esim. Haddon & Brynin 2005, 42; Nätti ym. 2010, 56; Sutela ym. 2019, 251–252). Sosioekonomisen aseman tuottamat erot selittyvät todennäköisesti eroilla työtehtävissä ja työn luonteessa. Tilastokeskuksen kansallinen luokitussuositus määrittelee ylemmät toimihenkilöt palkansaajiksi, jotka soveltavat tehtävissään laajasti teoreettista tietoaineistoa ja joiden työtehtäville on ominaista suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuullisuus. Alemmat toimihenkilöt eroavat ylemmistä toimihenkilöistä kahdella tavalla. Ensinnäkin he sijoittuvat organisaation suoritustasolle ja toiseksi heidän tehtävissään edellytetään suppeampaa tai vähemmän teoreettista tietoaineistoa kuin ylemmillä toimihenkilöillä. Työntekijät taas Tilastokeskus määrittelee palkansaajiksi, jotka osallistuvat tuotantotoimintaan työskentelemällä ”tavaroiden valmistuksen a) eri vaiheissa varsinaisissa tuotantotyön ammateissa tai b) tuotantotoimintaan välittömästi liittyvissä huolto-, korjaus- tai yms. tehtävissä tai c) suorittavat varasto-, jakelu- tai kuljetustehtäviä tai työskentelevät sellaisissa palvelutehtävissä, joissa symbolien käsittelyä ei ole luokiteltu toimihenkilötyöksi.” (Tilastokeskus 2021.) Ylempien toimihenkilöiden työtehtävät soveltuvat parhaiten tehtäväksi paikkariippumattomasti, sillä etätyön tiedetään soveltuvan parhaiten tehtäviin, joissa tarvitaan keskittymiskykyä, itsenäistä

työskentelyotetta, korkeaa autonomiaa ja tuloskeskeisyyttä, mutta, jotka eivät edellytä jatkuvaa valvontaa (Bailey & Kurland 2002, 386; Pyöriä 2006, 247). Ylemmät toimihenkilöt tekevät usein tietotyöksi luokiteltua työtä, joka soveltuu erityisen hyvin työpaikan ulkopuolella tehtäväksi (Anttila ym. 2009, 14). Etätyömahdollisuuden sosioekonomisen aseman mukainen eriytyminen kielinee myös organisaatioiden johtamis- ja luottamuskulttuurin erityispiirteistä. Jostakin syystä ylemmille toimihenkilöille myönnetään alttiimmin etätyömahdollisuus kuin sellaisille alemmille toimihenkilöille, joiden työtehtävät soveltuisivat tehtäviksi etänä (Bailey & Kurland 2002, 386; Ojala 2014, 73).

Sama yhteys on havaittavissa esimiesaseman kohdalla. Tässä aineistossa esimies- tai työnjohtoasemassa olevista yli puolet (55 %) on tehnyt etätyötä, kun ei-esimiehistä vain reilulla neljänneksellä (27 %) on etätyömahdollisuus. Aiemmin muun muassa Timo Anttila tutkimusryhmineen (2009, 14) on tehnyt saman havainnon. Esimiesaseman tuottamat erot heijastelevat sosioekonomisen aseman ennustamia eroja. Ne kielinevät myös eroista työn etätyökelpoisuudessa; esimiesasemassa työskentelevien työ on todennäköisemmin itsenäisempää ja heillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Esimies- tai työnjohtoaseman mukainen eriytyminen voi kertoa myös organisaation kulttuurista ja sisäisistä valta- ja luottamussuhteista. Korkeamman luottamuksen ja toistuvamman yhteydenpidon vuoksi organisaatiojohto uskaltaa luultavasti suoda esimiehille enemmän valtaa vaikuttaa työntekonsa paikkoihin.

Myös koulutusaste tuotti eroja verrokkiryhmien välille. Saatujen tulosten mukaan etätyötä ovat tehneet vähiten korkeintaan keskiasteen koulutuksen suorittaneet, joista vähemmän kuin joka viides (18 %) on tehnyt etätyötä. Eniten etätyötä tehneitä taas on ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden ryhmässä, josta 61 prosenttia on tehnyt etätyötä viimeisen 12 kuukauden aikana. Merkillepantavaa on korkea-asteen sisäinen repeämä; alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista vain 39 prosenttia on tehnyt etätyötä. Korkean koulutusasteen ja etätyömahdollisuuden välinen positiivinen yhteys on tunnistettu laajasti alan tutkimuskirjallisuudessa (Elldér 2019, 12; Pyöriä 2003, 172; Vilhelmson & Thulin 2016, 86). Koulutusasteen tuottamia eroja selittävät koulutusryhmien väliset eroavaisuudet työtehtävissä ja etenkin tehtävien tietoperusteisuudessa. Tietotyö soveltuu hyvin tehtäväksi paikkariippumattomasti ja sen tiedetään olevan yleistä etenkin ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla (Ojala 2014, 17–22). Korkean koulutustason tiedetään lisäävän erityisosaamista ja kohonneen taitotason kasvattavan edelleen työn itsenäisyyttä ja autonomiaa (Mustosmäki 2017, 40–41). Hyvien vaikutusmahdollisuuksien taas tiedetään ennustavan voimakkaasti etätyötä (Gajendran & Harrison 2007, 1532; Nätti ym. 2010, 55; Ojala 2014, 28; Ojala & Pyöriä 2018, 411).

5.2 Etätyömahdollisuuden yhteydet työn laatuun

Taulukossa 2 on esitetty työn laadun vertailun tulokset. Kaikki tulokset ovat tilastollisesti erittäin merkitsevää tasoa lukuun ottamatta henkistä rasittavuutta, jonka tulokset olivat merkitseviä sekä irtisanomisuhkaa ja jatkotyöllistymismahdollisuuksia, jotka eivät tuottaneet tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 2. Työn laadun kokemuksen jakaumat ja yhteydet etätyömahdollisuuteen.

	selitettävä muuttuja	arvot	jakaumat		tehnyt etätyötä	
			n	%	kyllä	ei
osaa-minen	palkallinen koulutus	ei	692	43	35	54
	***	kyllä	933	57	65	46
	0,001					
autonomia	mahdollisuudet vaikuttaa työhön	ei lainkaan	346	21	8	28
	***	jonkin verran	879	55	48	57
	0,001	paljon tai melko paljon	390	24	43	15
	mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen	heikot	256	16	8	20
	***	jonkinlaiset	562	35	29	38
	0,001	hyvät	793	49	63	43
intensiteetti	tiukat aikataulut tai nopea työtahti	päivittäin	538	33	26	36
	***	viikoittain	573	35	46	30
	0,001	kuukausittain	224	14	17	12
		satunnaisesti tai ei ollenkaan	294	18	11	21
	työn henkinen rasittavuus	kyllä	949	58	64	56
	**	ei	680	42	36	44
	0,002					
	työn fyysinen rasittavuus	kyllä	592	36	15	47
	***	ei	1036	64	85	53
	0,001					
epävarmuus	työsuhteen laatu	määräaikainen	170	11	7	13
	***	toistaiseksi voimassa oleva	1385	89	93	87
	0,001					
	irtisanomisuhka	kokee uhkaa	157	10	12	9
	0,065	ei koe uhkaa	1435	90	88	91
	jatkotyöllistymismahdollisuudet	heikot	400	25	23	26
	0,212	hyvät	1189	75	77	74

* = p<0,05, ** = p<0,01, *** = p<0,001

Tulosten mukaan etätyöskennelleet palkansaajat ovat saaneet etätyötä tekemättömiä todennäköisemmin palkallista koulutusta viimeisen 12 kuukauden aikana. Lähes kaksi kolmesta (65 %) etätyötä tehneestä palkansaajasta on osallistunut palkalliseen koulutukseen viimeisen vuoden aikana. Vastaavasti etätyötä tekemättömistä palkansaajista vain reilu kolmannes (35 %) on saanut palkallista koulutusta samana ajanjaksona. Erot verrokkiryhmien välillä selittynevät palkallisen koulutuksen vahvalla yhteydellä työntekijän koulutustaustaan ja ammatilliseen asemaan. Etätyötä tehneet edustavat palkansaajien eliittiryhmää, jota luonnehtivat korkea koulutusaste ja sosioekonominen asema sekä työskentely vastuullisissa ja itsenäisyyttä edellyttävissä asiantuntija- tai johtotehtävissä. Palkallinen koulutus kasautuu samalle ryhmälle: eniten palkallista koulutusta tiedetään saavan korkeaasteen tutkinnon suorittaneet ylemmät toimihenkilöt, jotka työskentelevät johto-, asiantuntija- tai erityisasiantuntijatehtävissä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 110; Virmasalo ym. 2011, 10).

Odotetusti etätyötä tekemättömät kokevat vaikutusmahdollisuutensa etätyötä tehneitä heikoimmiksi. Taulukosta 2 voi havaita, että etätyötä tekemättömistä palkansaajista useampi kuin joka neljäs (28 %) pitää vaikutusmahdollisuuksiaan olemattomina, kun etätyötä tehneistä vain 8 prosenttia arvioi samoin. Vastaavasti etätyötä tehneet kokivat etätyötä tekemättömiä palkansaajia merkittävästi useammin kykenevänsä vaikuttamaan työhönsä paljon tai melko paljon. Etätyötä tehneistä 43 prosenttia pitää vaikutusmahdollisuuksiaan suurina, kun vastaava osuus etätyötä tekemättömien kohdalla oli vain 15 prosenttia. Samat erot toistuvat mahdollisuudessa osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Etätyötä tehneistä vain 8 prosenttia arvioi osallistumismahdollisuutensa heikoiksi, kun samoin arvioi jopa viidennes etätyötä tekemättömistä. Etätyötä tehneistä 63 prosenttia pitää osallistumismahdollisuuksiaan hyvinä, kun verrokkiryhmästä vain 43 prosenttia katsoo samoin. Tulosten mukaan etätyö näyttäisi täten parantavan palkansaajan kokemusta työautonomiasta. Tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa etätyömahdollisuuden on tunnistettu olevan yhteydessä korkeampaan autonomiaan (Gajendran & Harrison 2007, 1532; Elldér 2019, 7; Nätti ym. 2010, 55; Ojala 2014, 28; Ojala & Pyöriä 2018, 411, Tavares 2017, 32). Yhteys on looginen, sillä etätyön tiedetään kasvattavan työn itsenäisyyttä sekä työn paikkoihin, aikoihin ja järjestämiseen liittyvää joustavuutta (Gajendran & Harrison 2007, 1526–1527; Ojala 2014, 28).

Tiukkojen aikataulujen ja nopean tahdin mukaan työskentely tuotti kiinnostavia, tilastollisesti erittäin merkitsevää tasoa olevia eroja. Etätyötä tekemättömien kovan työpaineen ja tiukkojen aikataulujen kokemukset ovat toistuvampia. Etätyötä tekemättömistä useampi kuin joka kolmas (36 %) työskentelee päivittäin tiukkojen aikataulujen mukaan tai nopealla tahdilla. Etätyötä tehneistä

samoin ajatteli reilu neljännes (26 %). Saatujen tulosten mukaan etätyömahdollisuus ei näytä kuitenkaan suojaavan kovalta työpaineelta. Vähintään viikoittain tiukkojen aikataulujen mukaan työskenteleviä etätyötä tehneistä on lähes kolme neljästä vastaajasta (72 %). Etätyötä tekemättömistä palkansaajista vähintään viikoittain kovalla tahdilla työskenteli kaksi kolmesta vastaajasta (66 %). Kun tarkastelu rajataan satunnaisempiin kiirekokemuksiin, havaitaankin, että kuukausittain tai sitä harvemmin tiukkojen aikataulujen mukaan tai nopealla työtahdilla työskenteleviä on vähemmän etätyötä tekemättömien (33 %) kuin sitä tehneiden (28 %) keskuudessa. Etätyötä tekemättömien keskuudessa on myös etätyötä tehneitä enemmän sellaisia palkansaajia, jotka eivät työskentele koskaan tiukkojen aikataulujen mukaan tai työskentelevät vain satunnaisesti nopealla tahdilla. Joidenkin aiempien tutkimustulosten vastaisesti etätyö ei näytä vähentävän työn aikapaineita (vrt. Gajendran & Harrison 2007, 1533; Elldér 2019, 7; Ojala 2014, 87). Päinvastoin: etätyömahdollisuus näyttää olevan yhteydessä kovaan työpaineeseen. Vastaavan havainnon ovat tehneet esimerkiksi Timo Anttila tutkimusryhmineen (2009, 14) ja Jouko Nätti kumppaneineen (2010, 55). Verrokkiryhmien väliset erot kertovat todennäköisesti työnkuvien ja ammattiasemien välisistä eroista. Kiirekokemusten on tunnistettu olevan toistuvampia ja aiheuttavan enemmän haittaa korkeammassa ammatillisessa ja sosioekonomisessa asemassa olevien palkansaajien keskuudessa (Sutela ym. 2019, 134–138). Työelämän eliittinäkin pidettyjen tietotyöläisten kasvaneen autonomian hintana näyttääkin olevan työn korkea intensiteetti ja kovat aikapaineet (Blom, Melin & Pyöriä 2002, 340–341).

Taulukosta 2 voi havaita, että etätyötä tehneet kokevat etätyötä tekemättömiä useammin työnsä henkisesti raskaaksi. Etätyötä tehneistä 64 prosenttia kokee työnsä henkisesti raskaaksi, kun vastaava osuus etätyötä tekemättömien kohdalla oli 56 prosenttia. Erot selittyvät todennäköisesti eriävillä työtehtävillä. Etätyötä tehneet työskentelevät keskivertopalkansaajaa useammin tiedon käsittelyyn, tuottamiseen ja jalostamiseen liittyvissä korkeaa, erikoistunutta koulutusta edellyttävissä tehtävissä, joita voi pitää henkisesti kuormittavina (Sutela ym. 2019, 129). Fyysistä läsnäoloa ja ihmisten kohtaamista edellyttävät työtehtävät eivät kuitenkaan suojaa henkisesti kuormittavalta työltä. Esimerkiksi sosiaalisiin kohtaamisiin liitetyn tunnetyön on tunnistettu rasittavan henkisesti sen tekijää (em. 130–131).

Tässä aineistossa fyysisen rasittavuuden kokemukset ovat merkittävästi yleisempiä etätyötä tekemättömien keskuudessa. Kun etätyötä tehneistä vain 15 prosenttia kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, kokee samoin lähes puolet (47 %) etätyötä tekemättömistä. Tulos on odotettava, sillä työn fyysisen ja ruumiillisen kuormittavuuden tiedetään linkittyvän matalampaan koulutusasteeseen ja

ammattiasemaan sekä työn suorittavaan luonteeseen ja etätyön tiedetään olevan harvinaisempaa samaisessa palkansaajaryhmässä (ks. esim. Pyöriä 2003, 172). Fyysisesti erityisen kuormittuneiksi ammattiryhmiksi on tunnistettu muun muassa hoivapalvelun- ja terveydenhuollon työtekijät, rakennustyöntekijät ja prosessityöntekijät (Sutela ym. 2019, 128).

Vaikka aineistossa sekä etätyötä tehneiden että sitä tekemättömien vastaajien enemmistöt ovat toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa, ovat määräaikaiset työsuhteet vielä harvinaisempia niiden työntekijöiden keskuudessa, joilla on mahdollisuus tehdä etätyötä. Erot ovat pieniä, mutta tilastollisesti merkitseviä. Työsuhteen laadun mukainen eriytyminen voi heijastella aiemmin havaittuja eroavaisuuksia vaikutusmahdollisuuksissa ja palkalliseen koulutukseen osallistumisessa. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät kokevat vaikutusmahdollisuutensa huonommiksi kuin vakinaiset työntekijät (Ojala, Nätti & Kauhanen 2015, 42). Työnantajien tiedetään myös tarjoavan vähemmän palkallista koulutusta määräaikaisella sopimuksella työskenteleville alaisilleen kuin vakituisille työntekijöilleen (em. 38). Määräaikaisille työntekijöille suodut työaikajoustot ovat myös niukempia kuin pysyville työntekijöille sallitut joustot. (em. 66).

Irtisanomisuhan kokemukset eivät tuottaneet tällä aineistolla tilastollisesti merkitseviä eroja verrokkiryhmien välille. Yllättävästi näyttäisi kuitenkin siltä, että etätyötä tekemättömät ovat etätyötä tehneitä varmempia työpaikkansa säilymisestä. Jatkotyöllistymismahdollisuudet eivät tee tilastollisesti merkitsevää eroa etätyötä tehneen ja sitä tekemättömän vertailuryhmän välille. Etätyötä tehneet näyttävät kuitenkin pitävän mahdollisuuksiaan saada ammattia ja työkokemusta vastaavaa työtä työn menetystilanteessa hyvinä niukasti useammin kuin etätyötä tekemättömät.

6 Pohdinta

Tässä tutkielmassa tavoitteena oli tarkastella etätyömahdollisuuden jakautumista erilaisten palkansaajaryhmien kesken. Tarkoituksenani oli selvittää, miten etätyömahdollisuus jakautuu sukupuolen, iän, sosioekonomisen aseman, esimies- tai työnjohtoaseman ja koulutusasteen mukaan. Tutkielmassani olin kiinnostunut myös etätyömahdollisuuden epätasaisen jakautumisen seurauksista palkansaajien kokemukseen työn laadusta. Tutkin työn laadun polarisaatiota vertailemalla etätyötä tehneiden ja sitä tekemättömien kokemuksia työn laadusta. Työn laadun tarkasteluni keskitin neljään työn laadun keskeisimmiksi rakennuspaloiksi ymmärtämääni ulottuvuuteen, jotka olivat osaaminen, autonomia, intensiteetti ja työn epävarmuus.

Etätyömahdollisuus näyttää jakautuvan epätasaisesti palkansaajien kesken. Saatujen tulosten mukaan kaikki valitut taustamuuttujat olivat tilastollisesti erittäin merkitsevää tasoa olevassa yhteydessä palkansaajan etätyömahdollisuuteen. Havaintojeni mukaan miehillä on naisia useammin mahdollisuus tehdä etätyötä. 30 vuoden ikä paikallistui etätyömahdollisuuden vedenjakajaksi: alle 30-vuotiaat olivat tehneet etätyötä selvästi harvemmin kuin vanhemmat ikäluokat. Etätyömahdollisuus näyttää kasautuvan voimakkaasti korkeassa ammatillisessa asemassa olevalle palkansaajaryhmälle. Etätyömahdollisuutta ennustivat niin korkea sosioekonominen asema kuin korkeakoulututkinto ja esimiesasemakin. Etätyöntekijän prototyyppi näyttääkin olevan keski-ikää lähestyvä ylempi toimihenkilömies, joka on korkeasti koulutettu ja työskentelee esimies- tai työnjohtotehtävissä.

Etätyömahdollisuus vaikuttaa polarisoivan palkansaajan kokemusta työn laadusta. Etätyötä tehneet työntekijät olivat saaneet etätyötä tekemättömiä palkansaajia todennäköisemmin työnantajan kustantamaa koulutusta ja he arvioivat vaikutus- ja osallistumismahdollisuutensa paremmiksi. Etätyötä tehneet tekivät harvemmin fyysisesti kuormittavaa työtä ja he kärsivät harvemmin määräaikaisen työsuhteen tuomasta rakenteellisesta epävarmuudesta. He arvioivat myös jatkotyöllistymismahdollisuutensa paremmiksi. Havaittu ero arvioissa jatkotyöllistymismahdollisuuksissa ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää tasoa, eikä sitä siten voida yleistää koko perusjoukkoon. Etätyön yhteyttä palkansaajan työn laadun kokemukseen ei voi pitää näistä havainnoista huolimatta varauksettoman myönteisenä. Etätyötä tehneet työskentelivät useammin tiukkojen aikataulujen mukaan ja he kokivat etätyötä tekemättömiä useammin työnsä henkisesti rasittavaksi. Yllättävästi, tulosten mukaan etätyötä tehneet kokivat myös etätyötä tekemättömiä useammin pelkoa työsuhteen irtisanomisesta. Irtisanomisuhan ja etätyömahdollisuuden välinen yhteys ei kuitenkaan ylittänyt tilastollisesti merkitsevää tasoa, eikä tulosta voida siten yleistää perusjoukkoon.

Tulosten keskeisimmät löydökset ovat linjassa aiemman suomalaisen ja kansainvälisen tutkimuksen kanssa. Paikkariippumattoman työn mahdollisuus ei jakaudu tasaisesti työmarkkinoilla, vaan etätyö näyttää olevan mitä merkittävimmissä määrin statuskysymys. Etätyömahdollisuus näyttää kasautuvan jo entuudestaan hyväosaisessa asemassa olevalle, korkean ammatillisen statuksen ryhmälle, mikä uusintaa aiemmissakin tutkimuksissa havaittua etätyön eliittileimaa (ks. esim. Ojala 2014, 72; Pyöriä 2003, 172). Tutkimustulokset eivät siten kerro vain työnkuvien ja työtehtävien eroavaisuuksista, vaan ne kuvastavat työelämän valtasuhteita ja organisaatioiden sosiaalisia käytänteitä. Monesti perinteinen valvontaan perustuva organisaatiokulttuuri ehdollistaa etätyökulttuuria ja määrittyy jopa etätyökäytänteiden laajentamisen esteeksi (Bailey & Kurland 2002, 386; Vilhelmson & Thulin 2016, 81). Nähtäväksi jää, miten koronapandemian laukaisema etätyön merkittävä yleistyminen vaikuttaa tähän eliittileimaan. On mahdollista, että pandemian kaltainen äkillinen shokki pakottaa organisaatiot uudelleenajattelamaan etätyökäytänteitään. Voikin olla, että paikkariippumattoman työn mahdollisuus laajentuu aiempaa useammin myös esimerkiksi alempien toimihenkilöiden ja naisten etuudeksi. Viitteitä tästä on havaittavissa ainakin Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemista vuoden 2020 Työolobarometrin ennakkotiedoista (Keyriläinen 2021, 78–79).

Myös etätyöskentelyn työnlaatuvaikutuksista saadut päätulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa. Etätyö näyttää suojaavan joiltakin huonolaatuisen työn tuntomerkeiltä, kuten huonoilta koulutusmahdollisuuksilta, alhaiselta autonomialta, fyysiseltä kuormittavuudelta ja määräaikaisen työsuhteen tuottamalta rakenteelliselta epävarmuudelta. Tulokset tekevät näkyväksi työelämän valtasuhteet ja ne heijastelevat työelämän perinteisiä jakolinjoja toimihenkilöihin ja työntekijöihin, esihenkilöihin ja alaisiin, korkeakoulutettuihin ja matalammin koulutettuihin, miehiin ja naisiin sekä iäkkäämpiin ja nuoriin. Tulokset kyseenalaistavat etätyön hyvinvointivaikutusten määrittelyn voittopuolisen myönteisiksi (vrt. esim. Elldér 2019, 7; Ojala 2014, 89). Parempien koulutusmahdollisuuksien, kohonneiden vaikutusmahdollisuuksien, vähäisemmän fyysisen rasituksen ja vakaamman työsuhteen hintana näyttää olevan työn intensiteetin ja henkisen kuormittavuuden kasvu. Etätyöskentelyllä näyttää siten olevan myös pimeä puolensa.

Tutkielman tuloksia tulkittaessa on tärkeää ottaa huomioon, ettei havaittujen yhteyksien itsenäisyyttä olla todistettu. Esimerkiksi etätyömahdollisuuden ja työn laadun ristiintaulukoinnissa taustamuuttujien vaikutusta ei ole vakioitu. Havaitut erot työn laadussa voivatkin selittyä joillakin välittävillä muuttujilla, kuten toimialalla tai sosioekonomisella asemalla. Tutkimustuloksia analysoitaessa tulee huomioida myös etätyötä tekevän ryhmän valikoituneisuus. Etätyöntekijöillä tiedetään olevan

muun muassa keskivertotyöntekijää paremmat ajan hallinnan, organisoinnin ja kommunikoinnin taidot (Tavares 2017, 31–32), mikä voi heijastua heidän kokemuksiinsa.

Tuloksia arvioitaessa on hyvä pitää mielessä sekä etätyön että työn laadun käsitteellinen moniulotteisuus ja -tulkintaisuus. Etätyön käsitteellinen monitulkintaisuus heikentää tutkimustulosten vertailukelpoisuutta. Työn laatu taas on niin moniulotteinen ilmiö, että sitä on vaikeaa tiivistää muutamaan valittuun ulottuvuuteen ja niiden perusteella poimittuun mittariin. Aineiston rajoitteista johtuen tarkastelun ulkopuolelle on jätetty monia keskeisiä työn laadun ulottuvuuksia, kuten palkkaus ja sosiaaliset suhteet. Tämän ohella aineiston rajoitteet vaikuttivat mittarivalintoihin; laajempi aineisto olisi mahdollistanut monipuolisemmat mittarivalinnat, jotka olisivat huomioineet niin työn laadun subjektiivisen kuin objektiivisen puolen. Aineiston perusjoukko on myös valikoitunut. Tutkimuksen ulkopuolelle rajautuivat muun muassa alle 18-vuotiaat, yrittäjät sekä nollatunti- tai alle 10 työtunnin osa-aikaisella sopimuksella työskentelevät. Tämän vuoksi tutkimustulokseni ovat – ihmis- ja yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle tyypillisesti – lähempänä perusteltuja olettamuksia kuin vastaansanomattomia luonnonlakeja.

Jatkotutkimuksessa olisi syytä tarkastella havaittujen yhteyksien itsenäisyyttä vakioimalla taustamuuttujien vaikutukset. Jatkossa olisi myös hyödyllistä hyödyntää monimuuttujamenetelmiä, kuten logistista regressioanalyysia havaittujen yhteyksien selitysasteiden voimakkuuksien kartoittamiseksi. Uudemman aineiston hyödyntäminen mahdollistaisi koronapandemian vaikutusten tarkemmin analyysin, jolloin olisi mahdollista vertailla pandemiatilannetta edeltänyttä etätyötilannetta pandemian jälkeiseen tilanteeseen. Tulevaisuudessa olisi myös hyvä tutkia tarkemmin etätyön toistuvuuden vaikutuksia havaittuihin yhteyksiin. On mahdollista, että etätyön toistuvuus tuottaa eroja työn laadun kokemuksiin. Lisäksi olisi kiinnostavaa vertailla palkansaajien ja yrittäjien etätyökokemuksia. Eroavatko etätyötä tehneiden yrittäjien kokemukset palkansaajien kokemuksista? Jatkossa olisi myös mielenkiintoista ulottaa työn laadun tarkastelu laajemmalle ja huomioida analyysissa myös etätyön hyvinvointivaikutuksille keskeiseksi ymmärretty sosiaalisten suhteiden ulottuvuus.

Lähteet

Alasoini, Tuomo (2006) Työnteon mielekkyys uhattuna? Työelämän tutkimus 4:2, 122–136.

Alatalo, Johanna & Mähönen, Erno & Räisänen, Heikki (2017) Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus. TEM-analyyseja 76/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Anttila, Timo & Nätti, Jouko & Ojala, Satu & Tammelin, Mia (2009) Ansiotyö kotona. Yleisyys, ominaispiirteet, seuraukset ja hallinta palkansaajilla. Työsuojelurahaston tutkimushankkeen loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto.

Bailey, Diane E. & Kurland, Nancy B. (2002) A review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. Journal of Organizational Behavior 23:4, 383–400.

Bengtsson, Mattias & Berglund, Tomas & Oskarson, Maria (2013) Class and ideological orientations revisited: an exploration of class-based mechanisms. The British Journal of Sociology, 64:4, 691–716.

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

Elldér, Erik (2019) Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005-2006 to 2011-2014. Social Sciences 8:7, 1–17.

Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2017) Työstressin teoreettisia malleja. Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, Jyväskylä: PK-kustannus, 29–52.

Gajendran, Ravi. S. & Harrison, David A. (2007) The Good, the Bad and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. Journal of Applied Psychology, 92:6, 1524–1541.

Gerards, Ruud & de Grip, Andries & Baudewijns, Claudia (2018) Do new ways of working increase work engagement? Personnel Review 47:2, 517–534.

Haddon, Leslie & Brynin, Malcolm (2005) The character of telework and the characteristics of teleworkers. New Technology, Work and Employment, 20:1, 34–46.

Järviniemi, Päivi (2015) Työelämän joustavista järjestelyistä 2000-luvulla: Onko palkansaajan sukupuolella merkitystä? Yhteiskuntapolitiikka, 80:4, 377–386.

Kalleberg, Arne L. (2011) Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russell Sage Foundation.

Keyriläinen, Marianne (2021) Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:18. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kinnunen, Ulla (2017) Työstä palautuminen. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PK-kustannus, 90–105.

Lee, David & Kim, Sun Young (2018) A Quasi-Experimental Examination of Telework Eligibility and Participation in the U.S. Federal Government. Review of Public Personnel Administration 38:4, 451–471.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Metsämuuronen, Jari (2005) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.

Mustosmäki, Armi (2017) How Bright are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Perspective. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Nadler, David A. & Lawler, Edward E. (1983) Quality of work life: Perspectives and directions. Organizational Dynamics 11:3, 20–30.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Anttila, Timo (2010) Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen. Alue ja ympäristö 39:2, 53–60.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.

Ojala, Satu (2009) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? Työelämän tutkimus 7:2, 92–104.

Ojala, Satu (2013) Työn kaltevilla pinnoilla. Tulkinnat työstä elämänalueena kotona työskentelevillä yrittäjillä ja palkansaajilla. Janus 21:3, 222–240.

Ojala, Satu (2014) Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2014) Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface. International Journal of Sociology and Social Policy 34:1/2, 69–87.

Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushankkeen loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2018) Mobile knowledge workers and traditional mobile workers: Assessing the prevalence of multi-locational work in Europe. Acta Sociologica 61:4, 402–418.

Peters, Pascale & Tijdens, Kea G. & Wetzels, Cécile (2004) Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. Information & Management, 41:4, 469–482.

Pyöriä, Pasi (2003) Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. New Technology, Work and Employment 18:3, 166–180.

Pyöriä, Pasi (2006) Hajautetun työn visio ja työelämän arki. Teoksessa Tommi Inkinen & Jussi S. Jauhiainen (toim.) Tietoyhteiskunnan maantiede. Helsinki: Gaudeamus, 227–250.

Pyöriä, Pasi & Saari, Tiina & Ojala, Satu (2016) Kokoaikainen kotietätyö – yleisyys, työn organisointi ja tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. Työelämän tutkimus 14:2, 185–203.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 42–62.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Tavares, Aida I. (2017) Telework and Health Effects Review. International Journal of Healthcare 3:2, 30–36.

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö (2016) Työolobarometri. Versio 1.0. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

Työolobarometri (2016) Koodikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

Vilhelmson, Bertil & Thulin, Eva (2016) Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. New Technology, Work, and Employment, 31:1, 77–96.

Virmasalo, Ilkka & Hartikainen, Armi & Anttila, Timo & Nätti, Jouko (2011) Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän tutkimus 9:1, 3–18.

Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014) Suomalaisen työntekijyyden muutos 1945–2013. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) Suomalainen työntekijyys 1945-2013. Tampere: Vastapaino, 261–302.

Verkkolähteet

Immonen, Jere & Sutela, Hanna (2020) Työoloprofiilit paljastavat jakautumisen: miehet selvästi yleisemmin ”hyvissä töissä” kuin naiset. Tieto & Trendit. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyooloprofiilit-paljastavat-jakautumisen-miehet-selvasti-yleisemmin-hyvissa-toissa-kuin-naiset/. Viitattu 23.4.2021.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2021a) Hypoteesien testaus. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hypoteesi/testaus/. Viitattu 23.4.2021.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2021b) Ristiintaulukoinnin riippumattomuustesti. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/khii2/. Viitattu 23.4.2021.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2021c) Ristiintaulukointi. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/. Viitattu 23.4.2021.

Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja (2021d) Summamuuttuja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/summamuuttujat/summamuuttuja/. Viitattu 23.4.2021.

Leskinen, Tatu (2020) Säännöllisesti kotona työskenteleminen on kaksinkertaistunut. Tieto & Trendit. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/saannollisesti-kotona-tyoskenteleminen-on-kaksinkertaistunut/. Viitattu 23.4.2021.

Tilastokeskus (2021) Sosioekonominen asema 1980. Tilastokeskuksen kansalliset luokitussuositukset. https://www.stat.fi/fi/luokitukset/sosioekon_asema/. Viitattu 23.4.2021.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viitattu. 23.4.2021.

Yle Uutiset 18.1.2021. Joillekin työstä tulee yhä mielenkiintoisempaa, toisille käy päin vastoin – "Ihmisille jää työ, joka vaatii jonkinlaista luovaa ajattelua". https://yle.fi/uutiset/3-11735275. Viitattu 23.4.2021.