

Julia Nurminen

ETÄTYÖHÖN SIIRTYMISEN VAIKUTUKSET KANSANTALOUTEEN KORONAVIRUSPANDEMIAN AIKANA JA SEN JÄLKEEN

Johtamisen ja talouden tiedekunta
Kandidaatintutkielma
Kesäkuu 2022

TIIVISTELMÄ

Julia Nurminen: Etätyöhön siirtymisen vaikutukset kansantalouteen koronaviruspandemian aikana ja sen jälkeen
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Taloustieteen tutkinto-ohjelma
Kesäkuu 2022

Tässä kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan etätyöhön siirtymisen vaikutuksia kansantalouteen koronaviruspandemian aikana ja sen jälkeen. Tutkimusongelmaa käsitellään eri näkökulmista ja erilaisten käsitteiden avulla. Tutkielma pyrkii vastaamaan myös siihen, että jatkuuko etätyö myös koronaviruspandemian jälkeenkin. Keskeisimmät käsitteet ovat etätyö, työyhteisö, verkostovaikutus ja luova tuho. Käsitteiden avulla tarkastellaan etätyön mahdollisesti aiheuttamaa tehokkuuden lisääntymistä, työyhteisön verkostovaikutusta, vaikutuksia eri toimialoihin sekä etätyön tuomia haasteita.

Tutkielmassa tunnistetaan monia hyötyjä ja haittoja etätyöhön siirtymisessä ja tarkastellaan tutkimusongelmaa myös palkka- ja koulutustasojen kautta. Etätyön voidaan sanoa lisäävän työn tehokkuutta, mikäli etätyöhön on sopeuduttu hyvin. Todetaan myös, että vaikka etätyöstä siirtyy työntekijöitä takaisin lähityöhön, työn toimintatavat ja -mallit ovat muuttuneet niin, että lähityö ei todennäköisesti ole enää samanlaista kuin ennen. Lopuksi todetaan, että etätyö on tullut jäädäkseen myös koronaviruspandemian jälkeenkin.

Avainsanat: etätyö, koronaviruspandemia, työyhteisö, verkostovaikutus, luova tuho, työn tehokkuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO.....	4
2 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELEMINEN.....	7
2.1 Etätyö.....	7
2.2 Työyhteisö.....	8
2.3 Verkostovaikutus.....	8
2.4 Luova tuho.....	10
3 ETÄTYÖ KORONAVIRUSPANDEMIAN AIKANA JA SEN JÄLKEEN.....	12
3.1 Tehokkuuden lisääntyminen.....	12
3.2 Työyhteisön verkostovaikutukset.....	14
3.3 Vaikutukset toimialoihin.....	15
3.4 Etätyön tuomat haasteet.....	16
4 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	19
LÄHTEET.....	21

1 JOHDANTO

Joulukuussa 2019 epidemia puhkesi Kiinassa, jonka aiheuttajana oli pisara- ja kosketustartuntana tarttuva uusi koronavirus nimeltään COVID-19 (Terveyskirjasto, 2022). Maaliskuussa 2020, Maailman terveysjärjestö luokitteli koronaviruksen puhkeamisen pandemiaksi ja suositteli etätyöskentelyä laajasti (Aloisi & De Stefano, 2021). Suomen hallitus antoi samaan aikaan valtakunnallisen etätyösuosituksen, jonka mukaan kaikkien tulisi suosia etätöitä, mikäli se vain olisi työtehtävien puolesta mahdollista (Valtioneuvosto, 2020). Tämä oli suuri muutos työntekoon globaalisti ja etätyöjakson todellisesta kestosta ei ollut kenelläkään tietoa. Pandemian jatkuessa etätyösuositusta jatkettiin ja vasta viime aikoina etätyösuosituksia on paikoin purettu.

Tässä tutkielmassa käsittelen etätyöhön siirtymisen vaikutuksia kansantalouteen eri näkökulmien kautta. Työni tulee olemaan kirjallisuuskatsaus siitä, mikä merkitys etätyöhön siirtymisellä on kansantalouteen. Varsinkin nyt, kun koronaviruspandemia on tehnyt monelle kotoa työskentelemisestä uuden työtavan, minua kiinnostaa minkälaisia vaikutuksia sillä on. Onko etätyön tuomat hyödyt muuttaneet työntekoa niin, että etätyö jatkuisi koronarajoitusten purkamisen jälkeenkin? Aionkin tutkia etätyöhön siirtymisen vaikutuksia ja sen aiheuttamia hyötyjä ja haittoja.

Kirjallisuudessa on tullut esiin etätyön joustavuus ja vapaus, ja sen aiheuttama muutos työn tehokkuudessa. Kuitenkin vaikeuksia on ollut erottaa työtä ja vapaa-aikaa toisistaan. Näitä ilmiöitä tarkastelen lähemmin tutkielmassani.

Etätyöhön liittyy myös näkökulmia eriarvoisuudesta. Etätyön on huomattu mahdollisesti aiheuttavan eriarvoisuutta, kun sen mahdollisuudet ovat riippuneet olosuhteista sekä tulotasosta. Kovalaisen, Poutasen ja Arvosen (2021) tutkimuksen mukaan kokonaan paikkariippumaton työ oli yleisintä korkeasti koulutettujen ja suurituloisimpien keskuudessa, sekä myös ikäluokittain nuoremmat tekivät

enemmän paikkariippumatonta työtä. Varsinkin nyt koronaviruspandemian takia osalla etätöihin siirtyneistä on saattanut olla epäedulliset olosuhteet kotona työskentelyyn ja työnteko on saattanut häiriintyä. Etätömahdollisuuksia on myös usein tarjolla enemmän korkeassa asemassa työskenteleville, kuten erilaisille esimiehille sekä asiantuntijoille. Etätösuositus aiheutti polarisoitumista kriittisten alojen työntekijöiden (engl. essential workers) ja etätöihin siirtyneiden välillä. Tärkeiden työntekijöiden joukkoon kuuluu muun muassa terveydenhuollon ammattilaisia, joiden täytyi jatkaa paikan päällä työskentelyä ja mahdollisesti asettaa oma terveystensä riskiin, niin sanottujen valkokaulustyöntekijöiden siirtyessä etätöihin. (Aloisi & De Stefano, 2021.) Paikkaan sidottua työtä tehdään etenkin naisvaltaisilla palvelu- ja hoivatyöaloilla sekä miesvaltaisella rakennus- ja tuotantoaloilla (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021).

Etätöihin siirtymisessä saattaa olla myös vaikutuksena ilmastonmuutokseen, kun sillä on potentiaalia vähentää kulutusta ja päästöjä esimerkiksi työmatkustamisen vähentyessä. Tein kuitenkin rajauksen, etten käsittele sen enempää etätöiden vaikutusta eriarvoisuuteen ja ilmastonmuutokseen, vaan jätän ne maininnan tasolle.

Olen rajannut aiheeni alueellisesti länsimaihin, sillä koin että sain enemmän ja kattavammin materiaalia etätöiden tuomista ilmiöistä lisäksi ulkomaisista lähteistä, kuin vain suomalaisista julkaisuista. Kun etätö koronaviruspandemian aikana on vasta suhteellisen tuore aihe, sopivien lähteiden etsintä sai minut tekemään tämän rajauksen.

Aiheenvalintaan vaikutti etenkin etätöiden ajankohtaisuus koronaviruspandemian aikana ja sen aiheuttama suuri muutos työelämään. Myös omakohtaiset kokemukset etätöistä koronaviruspandemian aikana sai aikaan kiinnostuksen tutkia etätöitä ja sen vaikutuksia vielä lähemmin.

Tutkielman toisessa luvussa määrittelen keskeisimmät käsitteet: etätyö, työyhteisö, verkostovaikutus ja luova tuho. Määrittelyn lisäksi avaan niiden taustaa tutkimusongelmaan liittyen. Seuraavassa luvussa pureudun syvemmin tutkimusongelmaani. Pysin tarkastelemaan etätyöhön siirtymisen vaikutuksia sekä koronaviruspandemian aikana, että sen jälkeen. Käsittelen etätyön aiheuttamaa tehokkuuden lisääntymistä, työyhteisön verkostovaikutusta, vaikutuksia eri toimialoihin sekä etätyön tuomia haasteita. Olen poiminut keskeisiä käsitteitä sekä kirjallisuudesta, että valinnut niitä myös itse.

Tutkielman kolmannessa luvussa käsittelen tutkimuskysymystä määrittelemieni käsitteiden avulla. Tutkin työn tehokkuuden mahdollista lisääntymistä, työyhteisön verkostovaikutuksia, vaikutuksia eri toimialoihin sekä viimeiseksi etätyön tuomia haasteita. Neljännessä luvussa muodostan tutkielman yhteenvedon ja teen johtopäätöksiä tutkimuskysymykseen liittyen.

2 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELEMINEN

2.1 Etätyö

Etätyö käsitteenä tarkoittaa ansiotyön tekemistä työpaikan ulkopuolella, josta on aina sovittu erikseen työnantajan kanssa. Etätyöhön liittyy usein tietotekniikan käyttöä. Etätyö ei tarkoita aina täysin etänä tehtyä työtä, vaan se voi olla myös osittain etänä tehtyä. (Tilastokeskus.)

Etätyö saavutti suosionsa Yhdysvalloissa 70-luvulla ja on sen jälkeen yleistynyt globaalisti. Uusien teknologioiden tuoma kehitys ja tehokkuus ovat nopeuttaneet etätyön käyttöönottoa. Varsinaista etätyön määrää on tällä hetkellä kuitenkin vaikeaa arvioida, sillä sen määrittämisessä on ollut haasteita. Tämän takia etätyön ja sen vaikutusten tutkimus on tärkeässä asemassa. (Ellison, 1999.)

Etätyön määrittämisessä on ollut paljon erimielisyyksiä. Jotkut määritelmät laskevat etätyöksi myös osittain etänä tehdyn työn, mutta osa ei. Osa määritelmistä laskevat etätyöksi ”yöaikaan” tehdyt toissijaiset työt ja osa ei. Myös osa määritelmistä laskevat etätyöksi kotona tehdyn työn, jossa ei hyödynnetä teknologiaa ja osa ei. Myös yrittäjien tekemää työtä kotona ei osassa määritelmissä huomioida etätyöksi. (Ellison, 1999.)

Varsinkin koronaviruspandemian aiheuttamien sulkujen vuoksi etätyö tunnettiin enimmäkseen kotoa työskentelynä, kuitenkin niin, että kollegoiden vuorovaikutus ja esimiesten koordinointi pystyttiin järjestämään etäyhteyksin (Donati, Viola, Toscano & Zappalà, 2021). Koronarajoitusten vuoksi etätyötä suositeltiin kaikille, joilla siihen oli työtehtävien puitteissa mahdollisuus.

Vaikka etätyötä määritellään työnteon järjestymisellä toimiston ulkopuolella ja koronaviruspandemian aikana suurin osa etätyötä tekevästä jäivät kotiin, etätyöllä ei pelkästään tarkoiteta kotoa käsin työn tekemistä, vaan eri sijainneista kuten nykyään myös esimerkiksi erilaisissa

avotoimistotiloissa (Donati, Viola, Toscano & Zappalà, 2021). Etätyö tarjoaa työntekijälle joustavuutta valita työnteon sijainti vapaasti.

2.2 Työyhteisö

Perinteisesti työyhteisöön kuuluu työpaikalle sijoitettu henkilökunta, joiden kanssa käydään sosiaalista kanssakäymistä. Työyhteisö tarjoaa työntekijöille yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vahvistaa työntekijöiden identiteettiä.

Työyhteisö määrittyy kuitenkin sen toimintojen ja tarpeiden mukaisesti. Etätyön myötä työyhteisö määrittyy hieman eri tavalla verrattuna paikan päällä tehtyyn työhön, eli työyhteisöön ei enää kuulu pelkästään työpaikalle sijoitettujen henkilöiden joukko. Kun työyhteisöjen määrä kasvaa, organisaation kyky uudistua vaikuttaa suuresti siihen, kuinka tehokkaana kommunikaatio säilyy. (Pekkola, 2002.)

Etätyötä tekevien työyhteisön vahvistaminen on tärkeässä roolissa, sillä etätyötä tekevien työntekijöiden sosiaaliset suhteet saattavat helposti kadota, kun työtä tehdään eri sijainneista. Työyhteisö saattaa usein olla se, joka tekee työstä mielekästä ja parantaa työhyvinvointia.

Työyhteisöön vaikuttaa myös työntekijöiden ja työnantajan välinen luottamussuhde. Etätyötä käsitellessä on tärkeää huomioida myös työntekijän ja työnantajan välinen luottamus, varsinkin kun tarkastellaan erilaisia työn valvonnan ja seurannan keinoja.

2.3 Verkostovaikutus

Taloustieteessä ulkoisvaikutuksia on negatiivisia ja positiivisia. Ulkoisvaikutuksia esiintyy, kun markkinaosapuolella on vaikutus muihin ilman heidän tahtoaan, aiheuttaen heille joko hyötyä tai

haittaa. Verkostovaikutus on kuitenkin yleensä positiivinen ja liittyminen verkostoon lisää verkoston hyötyä samalla muillekin käyttäjille. (Shapiro & Varian, 1999.)

Modernia verkostovaikutusteoriaa on kehittänyt Carl Shapiro, Garth Saloner, Joseph Farrell ja Michael L Katz 90-luvulla. Verkostovaikutus on ilmiö, jossa hyödykkeen kuluttajat hyötyvät siitä, kun hyödykettä kuluttaa heidän lisäksi useammat henkilöt. Tyypillisesti verkostovaikutus kasvaa eksponentiaalisesti aina, kun kuluttajien määrä kasvaa. (Corporate Finance Institute.)

Alla olevassa kuvassa on kuvattu, kuinka verkoston yhteydet moninkertaistuvat aina verkoston kasvaessa.



Kuva 1. Verkostovaikutus (Corporate Finance Institute)

Bob Metcalfen, Ethernetin keksijä mukaan, on muodostunut Metcalfen laki. Lain mukaan, verkoston kokonaisarvo on suhteellinen funktion:

$$n \times (n - 1) = n^2 - n.$$

jos verkostossa on n määrä ihmisiä ja verkoston hyöty on suhteellinen muihin käyttäjiin. (Shapiro & Varian, 1999.)

Verkostovaikutus on tärkeä ilmiö ottaa huomioon, kun tarkastellaan etätyöhön siirtymistä ja sen vaikutuksia työnteon muuttumiseen. Etätyöhön liittyy monia digitaalisia järjestelmiä ja alustoja,

joiden käyttäjien määrä vaikuttaa niiden hyötyyn ja tehokkuuteen. Vaikka etätyöskentelystä palataan lähityöhön, verkostovaikutuksella näkyy siinä, että työn käytännöt ovat saattaneet pysyvästi muuttua, kun osa työntekijöistä jää yhä tekemään etätyötä.

2.4 Luova tuho

Luova tuho viittaa ilmiöön, jossa uuden tuotteen tai prosessin kehittyessä jo olemassa oleva tuote tai prosessi hylätään. Tämä vaikuttaa sekä pitkän aikavälin kasvuun, että myös suhdannevaihteluihin ja toimiviin markkinoihin (Caballero, 2010). Luova tuho mahdollistaa jatkuvasti kehittyvän ja muuttuvan talouden.

Päätökset luoda ja tuhota eri komponentteja mahdollistaa kehitystä ja uudelleenrakentamista makroekonomisella tasolla. Mikäli luovaa tuhoa ei tapahtuisi, voisi sillä olla haitallisia vaikutuksia kuten resurssien virheellistä kohdentamista ja talouden hidastumista. (Caballero, 2010.)

Luovan tuhon ilmiötä voimme hyödyntää etätyöhön siirtymisen tarkastelussa ja sen vaikutuksissa kansantalouteen. Etätyöhön siirtyminen lähityöskentelystä on jo esimerkki luovan tuhon ilmiöstä. Etä- ja lähityön välistä suhdetta on voitu pohtia uudelleen, jonka kautta myös erilaisten työtilojen tarpeellisuutta on jouduttu tarkastelemaan. Digitalisaatio on mahdollistanut etätyön suuressa mittakaavassa ja se tulee mahdollistamaan kustannussäästöjä yrityksille fyysisten toimistotilojen vähentyessä (Finlayson & Peacock, 2021). Etätyön yleistyessä myös uusien toimialojen syntyä on voinut tapahtua.

Luovan tuhon ilmiöön, etätyöhön siirtymisen tarkastelussa, linkittyy vahvasti myös polkuriippuvuuden käsite. Polkuriippuvuus selittää ilmiön, jossa tavan tai käytännön toteuttamista jatketaan, vaikka parempi tapa saattaisikin löytyä (Investopedia, 2021). Polkuriippuvuutta voidaan nähdä tilanteessa, jossa etätyöhön tai sen toimintaympäristöihin jäädään, vaikka lähityöhön voitaisiin

siirtyä takaisin. Etätyötä ja etätyötä mahdollistavia etätyöskentelyalustoja käytetään, koska muutkin käyttävät niitä. Tähän ilmiöön liittyy myös verkostovaikutus ja sen tuomat hyödyt.

3 ETÄTYÖ KORONAVIRUSPANDEMIAN AIKANA JA SEN JÄLKEEN

3.1 Tehokkuuden lisääntyminen

Koronaviruspandemian myötä suuri osa ihmisistä siirtyi etätyöhön. Vaikka etätyöhön siirtyminen ei ollut taloudellinen päätös, vaan maailmantilanteen pakottama, on etätyöstä huomattu olevan paljon hyötyä. Etätyö mahdollistaa työntekijöille joustavuutta työntekoon sekä enemmän kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuuksia (Pekkola, 2002).

Etätyö on vaikuttanut positiivisesti työntekijöiden ajankäyttöön. Työnteon mahdollistaminen vapaasti valittavassa sijainnissa on lyhentänyt työmatkoihin käytettyä aikaa ja varsinaiseen työntekoon käytettyä aikaa on pystytty käyttämään tehokkaasti, kun sen on voinut ajoittaa itselleen sopivammin. Kovalaisen, Poutasen ja Arvosen tutkimuksessa 74 % työntekijöistä arvioi tärkeimmäksi muutokseksi ”turhan matkustamisen pois jäämisen”. Osa työntekijöistä (27 %) kokivat myös itsensä tehokkaammaksi työntekijäksi etätyön myötä. (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021.)

Verrattuna lähityöhön, etätyön on huomattu parantavan työn tehokkuutta. Kun työntekijä saa suoritettua tehokkaammin työnsä, se vaikuttaa myös positiivisesti yrityksen toimintaan. Työorganisoinnin kehittyessä yrityksen kustannukset vähenevät ja kokonaistuottavuus kasvaa. On myös huomattu, että etätyön joustavuus ja vapaus on mahdollistanut paremman tasapainon työelämään verrattuna aikaan ja paikkaan sidottuihin työtunteihin (Pekkola, 2002; Donnelly & Johns, 2021).

Etätyö on myös tuonut yhä enemmän verkostomaisia toimintatapoja työelämään erilaisten tietojärjestelmien avulla (Pekkola, 2002). Tällaisten alustojen kautta työryhmien kommunikaatio ja

työnteko on mahdollistettu tehokkaalla tavalla ja erilaisten projektien sosiaalinen aspekti on säilynyt. Tehokkuutta tässä tilanteessa on saanut aikaan yksilön ja ryhmän työsuoritusten kehittyminen (Pekkola, 2002).

Etätyöhön siirtymiseen sujuvuuteen etenkin Suomessa vaikutti se, että suurimmalla osalla oli valmiiksi käytössä samat ohjelmistot ja työvälineet ja vain työn sijainti muuttui (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021). Koronaviruspandemian alkuvaiheessa yritykset, jotka eivät olleet aiemmin tarjonneet etätyömahdollisuuksia voitiin nähdä joissain määrin huonommassa asemassa verrattuna yrityksiin, joissa oli mahdollisuus etätöihin. Mikäli yrityksellä ei ollut valmiuksia siirtää työntekijöitensä etätöihin, vahva etätyösuositus saattoi olla haitallinen yritykselle ja siihen ei ollut tarvittavia valmiuksia. Oli kuitenkin huomattavissa, että yritykset, jotka olivat varustaneet työntekijänsä tarvittavilla laitteilla ja turvallisuuspalveluilla hyötyivät tästä muutoksesta etätyöhön siirtyessä (Aloisi & De Stefano, 2021).

Etätyöskentelyyn siirtyminen toi mukanaan työn tehokkuuden seurantatapoja, joihin liittyy sekä hyötyjä että haittoja. Aloisin ja de Stefanon (2021) mukaan yritykset ovat ottaneet etätyöhön siirtymisen jälkeen käyttöön seurantaohjelmia, jotka saattavat olla jopa liian intrusiivisia. Vaikka monet lähteet kertovat tehokkuuden lisääntymisestä etätyöskentelyssä, liian tunkeilevat seurantaohjelmat saattavat aiheuttaa tehokkuuden vähenemistä, kun työntekijät eivät koekaan enää luotettavuutta ja yhteistyökykyä työnantajaltaan. (Aloisi & de Stefano, 2021.)

Koronaviruspandemian alussa etätyöhön siirtyminen sujui helposti etenkin Suomessa, sillä luottamus työnantaja-työntekijä suhteissa oli suuri sekä yhteiskunnan digitalisaatio oli luonut sille tarvittavan perustan (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021). Kovalaisen, Poutasen ja Arvosen (2021) tutkimuksen mukaan 91 % etätyöhön siirtyneistä ei tarvinnut kirjata ja esittää työaikataulusuunnitelmaa työnantajilleen. Myös 45 % ilmoitti, ettei etätyön tekemistä valvottu

työnantajan toimesta. Tämä kertoo luottamuksen vahvuudesta suomalaisessa työkuulttuurissa. (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021.)

Etätyö antaa työntekijälle joustavammat työjärjestelyt kuin lähityö. Tämä saattaa aiheuttaa myös kulttuuriseen muutokseen työntekijöiden työhön liittyvissä vaatimuksissa ja preferensseissä (Hunter, 2019).

3.2 Työyhteisön verkostovaikutukset

Koronarajoitusten vuoksi suuri osa työyhteisöistä siirtyi tekemään etätöitä. Tänä aikana työtapaamisia järjestettiin pitkälti etäyhteyden avulla. Etäyhteyttä tarjoavien palveluiden laajalla käyttöönotolla oli positiivinen verkostovaikutus. Mitä enemmän työntekijöitä sitä käytti, sitä enemmän hyötyä se heille myös antoi.

Työyhteisöt sopeutuvat ja muuttuvat sosiaalisten normien ja odotusten mukaisesti (Felstead & Henseke, 2017). Kun muutos etäyhteyden tarjoamiin tietojärjestelmiin tapahtui, oli siitä vaikeaa palata takaisin vanhoihin toimintamalleihin, vaikka osa työntekijöistä siirtyisi takaisin toimistotiloihin. Työyhteisöllä on verkostovaikutuksensa. Vaikka koronarajoitusten purkaessa tapaamisia on paikoin pystytty järjestämään kasvotusten, verkostovaikutuksella on ollut vaikutuksensa siihen, että näitä tapaamisia on yhä järjestetty etäyhteyksin.

Työrekrytointiprosesseissa näkyy myös tämä ilmiö, kun on siirrytty etäyhteydellä järjestettyihin työhaastatteluihin. Yritykset, jotka hyödyntävät näitä uusia toimintamalleja saattavat olla myös potentiaalisille työntekijöille houkuttelevampia. (Nyberg, Shaw & Zhu, 2021.)

Näissä tilanteissa näkyy myös aiemmin selitetty polkuriippuvuuden ilmiö. Tiettyjä etätyön aikana käytettyjä toimintatapoja käytetään yhä, vaikka osa työntekijöistä siirtyisikin takaisin lähityöhön.

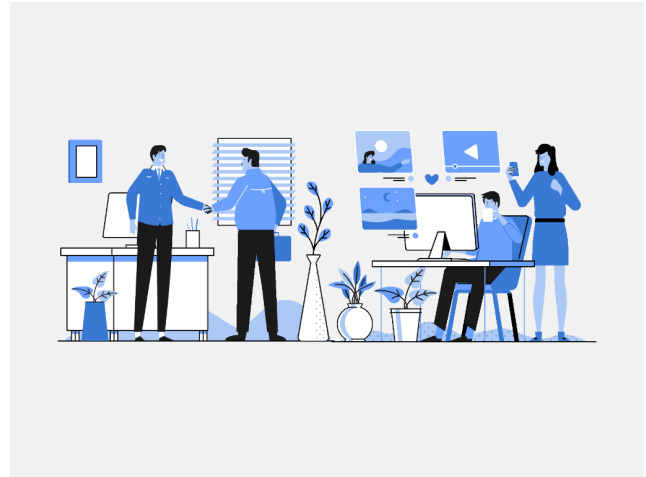
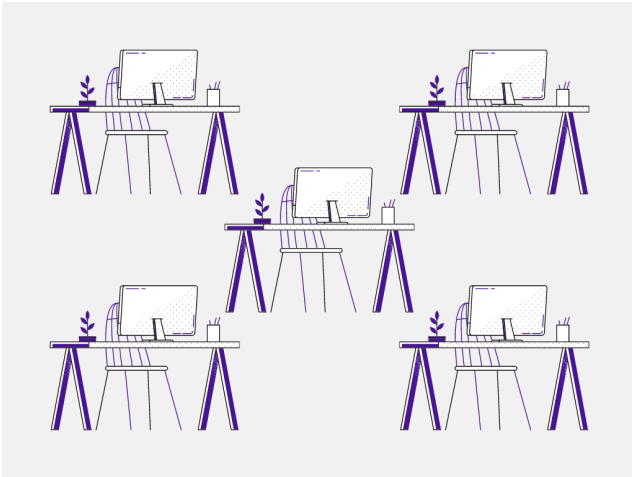
Polkuriippuvuus ja verkostovaikutus näkyvät erityisesti nyt koronaviruspandemian helpottuessa ja etätyösuositusten purkaantuessa.

3.3 Vaikutukset toimialoihin

Luovan tuhon ilmiö näkyy erityisesti etätyön myötä tapahtuneisiin muutoksiin eri toimialoissa. Etätyötä tukevien järjestelmien kasvua on tapahtunut, mutta samalla on ollut paljon keskustelua toimistotilojen vähentämisestä.

Suuresti etätyöhön siirtymisen jälkeen etäyhteyden tarjoamien järjestelmien kulutus on kasvanut etätyöhön liittyvän verkostovaikutuksen vuoksi. Mitä enemmän käyttäjiä etäyhteyden tarjoajilla on, sitä enemmän hyötyä siitä on ollut palvelun kuluttajillekin. Erilaiset tietoverkkoihin kytketyt tiedonvälitykseen ja työskentelyyn rakennetut työvälineet sekä sähköpostijärjestelmät ovat helpottaneet ja nopeuttaneet etätyön käyttöönottoa (Pekkola, 2002).

Keskustelu varsinaisista toimistotiloista luopumisesta on tullut paljon esille etätyön yleistymisen myötä. Etätyön laajentuessa toimistotiloista luopuminen tai niiden vähentyminen on mahdollista. Kuitenkin fyysisistä toimistotiloista ei välttämättä täysin haluta luopua. Ari Rastegar (2022), Rastegar Property Companyn toimitusjohtaja, kommentoi Forbes -lehdessä toimistotilojen tulevaisuuden näkymää. Vaikka kysyntä toimistotiloille on vähentynyt, hän ei usko, että niistä luovuttaisiin täysin. Toimistotilat ovat silti ihmisille tärkeitä sosiaalisten tarpeiden vuoksi, ja usein projektit ja yhteistyöt heräävät paremmin henkiin kasvotusten. (Rastegar, 2022.)



Kuva 2. Työpisteistä monitoimitiloihin

Voi siis olla, että henkilökohtaisista työpisteistä saatetaan luopua tietyillä aloilla ja toimistotilat palvelevatkin enemmän kokoustilojen ja ryhmätilojen kautta sosiaalisten kontaktien ylläpitoa.

Siirtyminen etätyöhön vaikutti myös teknologian nopeaan kehittymiseen, jota ei olisi välttämättä muuten tapahtunut näissä määrin. Voidaan todeta, että koronaviruspandemia toimi edellyttäjänä myös uusille työmahdollisuuksille. (Aloisi & De Stefano, 2021.)

3.4 Etätyön tuomat haasteet

Etätyöhön siirtyminen ja etätyö itsessään pitää sisällään erilaisia haasteita. Sosiaalisen kanssakäymisen ja ihmissuhteiden luomisen tärkeys työyhteisössä on tärkeää ja etätyö luo niihin haasteita. Moni työntekijä kaipaa sosiaalisuutta ja tukea työtehtävien lomassa, ja moni työntekijä saattaa olla heikommin identifioitunut yrityksen kanssa, mikäli yhteyttä kollegoihin ei muodostu (Ellison, 1999). Tämä voidaan ajatella olevan ongelma varsinkin uusien työsuhteiden luomisessa.

Sosiaalisuuden säilyttäminen etätyössä on aito ongelma, ja yritykset ovat pyrkineet siihen eri keinoin. Esimerkiksi etäyhteydellä järjestetyissä tapaamisissa kameran päällä pitäminen luo aidompaa kanssakäymistä ja se saattaa luoda työntekijöille yhteenkuuluvuuden tunnetta (Ferreira, Pereira, Bianchi & da Silva, 2021). Sosiaalisen tuen huomattiin tuovan helpotusta työntekijöiden

psykologiselle kuormitukselle varsinkin koronaviruspandemian aikana (van Zoonen, Sivunen, Blomqvist, Olsson, Ropponen, Henttonen & Vartiainen, 2021).

Etätyöhön siirtyneet saattavat huomata kasvun työkuormassaan, kun he saattavat tehdä enemmän työtunteja ja tuntea olevan jatkuvasti käytettävissä (Aloisi & De Stefano, 2021). Myös työn ja vapaa-ajan erottaminen saattaa olla kuormittavaa etätyötä tekeväille. Näissä tilanteissa jotkut etätyöskentelijät tekevät fyysisiä rajoja kotona työlle ja vapaa-ajalle ja myös määrittävät aikoja, milloin he eivät olisi käytettävissä (Ellison, 1999).

Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen saattaa myös aiheuttaa osalle haasteita. Perhe-elämässä ja työssä ihmisillä on erilaiset ”roolit”, joihin he identifioivat, ja etätyöhön siirtyessä nämä roolit saattavat sekoittua ja se voi aiheuttaa haasteita työntekijälle. Työpäivän aloitusta ja lopetusta saattaa olla vaikeaa määrittellä näissä tilanteissa. (Eddleston & Mulki, 2017.)

Varsinkin koronaviruspandemian aikana on ollut ajanjaksoja, kun pienet lapset ovat etäkoulussa ja heistä tulisi pitää huolta työpäivän aikana. Kuitenkin tilanteessa, jossa lapset kävisivät normaalisti koulua paikan päällä, osa työntekijöistä saattavat säästää aikaa ruuanlaitossa ja muissa kotitöissä tai perheen huolehtimisesta, kun töitä tehdään etätyönä. Vähemmän aikaa kuluu työmatkoihin ja esimerkiksi pesukoneet pystyvät olemaan päällä työpäivän aikanakin. (Ellison, 1999.)

Vaikka kirjallisuus viittaa siihen, että etätyö lisää työntekijöiden tehokkuutta ja tyytyväisyyttä, on huomattu, että koronaviruspandemian tuomat teknologian muutokset etätyöhön liittyen ovat joissain tapauksissa alentaneet työntekijöiden hyvinvointia. Vaikutuksia on nähty esimerkiksi työvaatimuksissa, stressissä, ahdistuksessa, masennuksessa ja unen laadussa. Kääntöpuolena, suurta osaa työntekijöistä on rauhoittanut se, ettei ole tarvinnut lähteä työpaikalle ja altistamaan itseään koronavirukselle (Donati, Viola, Toscano & Zappalà, 2021; Galanti, Guidetti, Mazzei, Zappalà & Toscano, 2021).

Joissain tapauksissa työnantajat saattavat olla vastahakoisia ottamaan etätyötä käyttöön, sillä etätyön organisointi työnantajan puolesta saatetaan kokea liian aikaa vievänä ja vaikeana hallita (Ellison, 1999). Tämä korostaa kuitenkin työnantajan ja työntekijän välisen luottamussuhteen tärkeyttä, sillä ilman luottoa etätyötä on varmasti vaikeakin hallita.

Sopeutuminen etätyöhön määrittää hyvin pitkälti, kuinka paljon hyötyjä ja haittoja etätyöstä on. Mikäli työntekijän on vaikeaa sopeutua etätyössä käytettyihin alustoihin, sillä on negatiivinen vaikutus tehokkuuteen ja tyytyväisyyteen. Siksi yritysten tulisi panostaa etätyön siirtymisessä erityisesti työntekijän hyvinvoinnin seurantaan ja sosiaalisen kanssakäymisen ylläpitoon. (Yarberry & Sims, 2021.)

4 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Etätyöhön siirtymisellä on ollut suuria vaikutuksia sekä koronaviruspandemian aikana, että sen jälkeenkin. Etätyöhön siirtymisen sujuvuutta vahvisti varsinkin digitalisaatio ja luottamus suomalaisessa työelämässä. Tällä oli suora vaikutus siihen, että työvälineet pysyivät samoina ja vain työn sijainti muuttui, sekä työn seuranta ei tarvinnut suuremmin lisätä etätyöhön siirtyessä. (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021.)

Suomessa luottamus työntekijöiden ja työnantajien välillä on mahdollistanut sujuvuutta etätyöhön siirtyessä. Kuitenkin Aloisin ja de Stefanon (2021) mukaan yritykset, jotka ovat ottaneet etätyöhön siirtymisen jälkeen käyttöön seurantaohjelmia, ovat saattaneet aiheuttaa tehokkuuden vähenemistä, kun työntekijät eivät koe olevansa luotettuja. Matapalkkaisemmilla aloilla etätyöhön siirtymisessä oli enemmän vaikeuksia kuin korkeampipalkkaisilla aloilla esimerkiksi erilaisten mahdollisuuksien sekä tilojen ja olosuhteiden vuoksi (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021).

Työyhteisöjen sopeuduttuaan uusiin etäyhteyden tarjoamiin tietojärjestelmiin, oli siitä vaikeaa palata takaisin vanhoihin toimintamalleihin rajoitusten purkamisen jälkeen. Verkostovaikutus sekä polkuriippuvuus on näkynyt siinä, että monia työtapaamisia järjestetään yhä samanlaisten tietojärjestelmien kautta, vaikka osa tai suurin osa työntekijöistä eivät enää olisi etätyössä. Luovan tuhon ilmiö näkyy erityisesti etätyön myötä toimistotilojen vähentymisessä. Toimistotilat ovat kuitenkin työntekijöille sosiaalisesti tärkeitä, joten ratkaisuna nähdään enemmänkin nykyisten toimistotilojen muokkaantuminen erilaisiksi ryhmätiloiksi (Rastegar, 2022).

Etätyöstä on huomattu olevan paljon hyötyä. Etätyöhön siirtymisen myötä myös uusia toimialoja on syntynyt ja työtavat ovat pystyneet kehittymään. Etätyö myös mahdollistaa työntekijöille joustavuutta työntekoon sekä enemmän kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuuksia, vaikuttaa positiivisesti

työntekijöiden ajankäyttöön, sekä parantaa työn tehokkuutta (Pekkola, 2002; Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021). Vaikka sosiaalisen aspektin säilymisessä on ollut haasteita etätyöhön siirryessä, erilaisten tietojärjestelmien kautta työryhmien kommunikaatiota on mahdollistettu ja ylläpidetty (Pekkola, 2002.)

Etätyöhön koronaviruspandemian aikana on kohdistunut pääosin vain rajallisia aineistoja ja tutkimuksia, jonka vuoksi etätyöstä ja sen vaikutuksista on vielä vaikeaa tehdä suurempia johtopäätöksiä. Kovalaisen, Poutasen ja Arvosen (2021) tulokset kuitenkin kohtaavat Työolobarometrin ennakkoluulotulosten kanssa (TEM, 2021). Tulosten mukaan voidaan todeta, että suurin osa etätyöntekijöistä haluavat jatkaa etätöitä pysyvästi. (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021.)

Kokemukset etätyöskentelystä ovat pääosin myönteisiä ja onkin kiinnostavaa tarkastella, kuinka etätyöskentelystä lähityöhön palaaminen tapahtuu ja kuinka moni olisi mieluummin jäämässä etätyöhön. Kovalainen, Poutanen ja Arvonen (2021) totesivat, että etätyöstä kiinnostuneet koronaviruspandemian jälkeenkin ovat erityisesti 30–59-vuotiaat, jotka kuuluvat ylimpään tuloluokkaan ja ovat korkeakoulutettuja (Kovalainen, Poutanen & Arvonen, 2021).

Lukuisien lähteiden pohjalta vaikuttaisi siltä, että etätyö on tullut jäädäkseen myös koronaviruspandemian jälkeen. Vaikka etätyöllä on myös monia haittoja yksilön ja työyhteisön tasolla, positiiviset vaikutukset näyttäisivät olevan suurempia.

LÄHTEET

Aloisi, A., & De Stefano, V. (2021). Essential jobs, remote work and digital surveillance: addressing the COVID-19 pandemic panopticon. *International Labour Review*. <https://doi.org/10.1111/ilr.12219>

Caballero, R. J. (2010). Creative destruction. In: Durlauf, S.N., Blume, L.E. (eds) *Economic Growth*. The New Palgrave Economics Collection. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9780230280823_5

Corporate Finance Institute. Network Effect. Accessed April 18, 2022. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/economics/what-is-network-effect/>.

Donati, S., Viola, G., Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Not all remote workers are similar: Technology acceptance, remote work beliefs, and wellbeing of remote workers during the second wave of the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12095–. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212095>

Donnelly, R., & Johns, J. (2021). Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice. *International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 84–105. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737834>

Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346–387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>

Ellison, N. B. (1999). Social Impacts: New Perspectives on Telework. *Social Science Computer Review*, 17(3), 338–356. <https://doi.org/10.1177/089443939901700308>

Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work, and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

Ferreira, R., Pereira, R., Bianchi, I. S., & da Silva, M. M. (2021). Decision factors for remote work adoption: Advantages, disadvantages, driving forces and challenges. *Journal of Open Innovation*, 7(1), 1–24. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>

Finlayson, J., & Peacock, K. (2021). COVID's creative destruction is cause for productivity optimism. *Business in Vancouver*, 1629, 13–.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

Hunter, P. (2019). Remote working in research: An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO Reports*, 20(1). <https://doi.org/10.15252/embr.201847435>

Investopedia, *Banton, C.* (2021). Path Dependency. *Business – Business Essentials*. Accessed May 2, 2022. <https://www.investopedia.com/terms/p/path-dependency.asp>

Kovalainen, A., Poutanen, S. & Arvonen, J. (2021). Covid-19, luottamus ja digitalisaatio. Miten etätyöhön siirtyminen tapahtui 2020? *T&Y 2/2021 – Artikkelit* (24.6.2021).

Nyberg, A. J., Shaw, J. D., & Zhu, J. (2021). The People Still Make the (Remote Work-) Place: Lessons from a Pandemic. *Journal of Management*, 47(8), 1967–1976. <https://doi.org/10.1177/01492063211023563>

Rastegar, A. (2022). The Future of Office Properties in a Remote Work Revolution. *Forbes Business Council*. Accessed April 18, 2022. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/03/29/the-future-of-office-properties-in-a-remote-work-revolution/?sh=730d288f3653>

Shapiro, C. & Varian H. (1999). *Information Rules: A Strategic Guide to the Network Economy*. Harvard Business School Press.

Terveyskirjasto, *Anttila, V.-J.* (2022). Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). *Lääkärikirja Duodecim*. Accessed April 18, 2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Tilastokeskus. Käsitteet - Etätyö. Accessed April 18, 2022. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html>.

Valtioneuvosto. (2020). Hallitus päätti suosituksista koronaviruksen leviämisen hillitsemiseksi. Valtioneuvoston viestintäosasto - Tiedote. Accessed April 18, 2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-paatti-suosituksesta-koronaviruksen-leviamisen-hillitsemiseksi>

van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor-strain relationships during the COVID-19 pandemic: The role of social support, adjustment to remote work, and work-life conflict. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1038–1059. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.50>

Yarberry, S., & Sims, C. (2021). The Impact of COVID-19-Prompted Virtual/Remote Work Environments on Employees' Career Development: Social Learning Theory, Belongingness, and Self-Empowerment. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 237–252. <https://doi.org/10.1177/15234223211017850>