



Tilastokeskus 

Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin

Hanna Sutela ja Anna Pärnänen

Tekijät:
Hanna Sutela
Anna Pärnänen

Vastaava osastopäällikkö Hannele Orjala

Kansikuva: Shutterstock
Kannen suunnittelu: Riikka Turunen
Taitto: Hilikka Lehtonen

Tietoja lainattaessa lähteenä on mainittava Tilastokeskus.

© 2021 Tilastokeskus

ISSN 2323-1998
= Työpaperi
ISBN 978-952-244-690-9 (pdf)

Helsinki 2021

Esipuhe

Tämä julkaisu esittelee Tilastokeskuksen keväällä 2021 toteuttaman Koronakriisin vaikutukset työelämään -verkkotiedonkeruun palkansaajia koskevia tuloksia. Tiedonkeruu tehtiin osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan rahoituksella toteutettavaa [Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon -hanketta](#). Hankkeen tavoitteena on tuottaa tutkittua tietoa koronakriisin terveydellisistä, taloudellisista ja sosiaalisista vaikutuksista eri mies- ja naisryhmiin ja sukupuolten tasa-arvoon yhteiskunnassa.

Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon -hanketta johtaa Terveys ja hyvinvoinnin laitos, ja tutkimuskonsortiossa ovat mukana Tilastokeskuksen lisäksi Tampereen yliopisto ja Kela. Tilastokeskuksen vastuulla on hankkeen työllisyyteen, työmarkkinoihin ja työoloihin keskitetty osahanke. Osahankkeeseen osallistuu Tilastokeskuksen asiantuntijoiden lisäksi myös Tampereen yliopisto. Kolmen muun osahankkeen aiheina ovat terveys ja hyvinvointi, talouspoliittisten päätösten sukupuoli-vaikutukset sekä perheet, lapset ja nuoret.

Tilastokeskuksen työllisyyttä ja työoloja koskevassa osahankkeessa toteutettiin verkkotiedonkeruun lisäksi myös laadullisia haastatteluja kesällä ja alkusyksystä 2021. Tämän julkaisun tulokset koskevat palkansaajia, mutta sekä verkkotiedonkeruuseen että laadullisiin haastatteluihin osallistui myös yrittäjiä. Heitä koskevia tuloksia julkaistaan kevään 2022 kuluessa.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruun suunnittelusta ja sisällön toteutuksesta ovat vastanneet erikoistutkija Hanna Sutela ja kehittämispäällikkö Anna Pärnänen, jotka ovat myös laatineet tämän raportin. Korkeakouluharjoittelija Kerttu Valanta on antanut arvokkaan panoksensa osallistumalla raportoinnin eri vaiheissa aineiston analyysiin, kirjoitustyöhön ja raportin toimittamiseen. Tiedonkeruun käytännön järjestelyistä on vastannut Tilastokeskuksen tiedonkeruupalvelut. Julkaisun taiton on tehnyt graafikko Hilikka Lehtonen.

Tiedonkeruun ja julkaisun suunnitteluun ovat osallistuneet raportin laatijoiden lisäksi myös osahankkeen muut jäsenet erikoistutkija Marjut Pietiläinen sekä yliopistonlehtori Satu Ojala Tampereen yliopistosta. Laadullisten haastattelujen suunnitteluun ja osittain toteuttamiseenkin ovat kaikkien edellä mainittujen lisäksi osallistuneet kesän 2021 korkeakouluharjoittelijat Kerttu Valanta sekä Johanna Lahtela, joista jälkimmäinen on tehnyt suurimman osan laadullisista haastatteluista ja niiden litteroinnista.

Lämmin kiitos heille kaikille tämän tiedonkeruun onnistumisen mahdollistamisesta.

Erityiskiitokset kuuluvat kuitenkin Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruuseen osallistuneille palkansaajille, jotka olivat valmiita jakamaan omia kokemuksiaan työnteosta koronapandemian aikana. Pian jo kaksi vuotta jatkunut koronapandemia on muuttanut maailmaa, Suomen työmarkkinoita ja suomalaisten työoloja. Näistä muutoksista on tärkeää kerätä tietoa ja kokemuksia, joita voidaan hyödyntää vielä pitkään ”uuteen normaaliin” paluun jälkeen – milloin sen aika sitten koittaakaan.

Helsingissä joulukuussa 2021

Hannele Orjala
Osastopäällikkö

Sisällys

Esipuhe	1
1 Johdanto	5
2 Palkansaajien rakenne ja koronakriisin vaikutus työhön	11
Koronan muutokset	16
3 Työtilanteen muutokset, työpaikan taloudellinen vakaus ja tehdyt toimet	20
Työssä tapahtuneet muutokset ja työttömyys	20
Työpaikan taloudellinen tilanne	22
Sopeutuminen kriisiin	24
4 Työn digitalisaatio ja monipaikkaisuus	28
Virtuaalinen asiakastyö	31
Työnteon paikat	35
5 Etätyö	40
Tyytyväisyys etätyön sujumiseen	44
Etätyöpisteet, tyytyväisyys etätyötilaan ja välineisiin	45
Työyhteisön sosiaalisten suhteiden kaipuu	49
Etätyötoiveet	51
Kiinnostus etätyöhön – ja etätyön mahdollisuus	54
6 Tyytyväisyys työhön	58
Tyytyväisyys ammattitaidon arvostamiseen	59
Vaikutusmahdollisuudet	62
Oman työn johtaminen	64
Työn imu	66
Palkan oikeudenmukaisuus	68
Työn kokeminen tärkeäksi ja merkittäväksi	70
Halu vaihtaa työpaikkaa	71
7 Sosiaaliset suhteet.	74
Tuen saanti esihenkilöltä ja työtovereilta	74
Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki	78
Esihenkilön toiminta	80
Syrjintä ja sukupuolten tasa-arvo.	83
Ikääntyneiden kohtelu	85
8 Työssä koettu kiire, ylityöt ja työaikojen joustot.	87
Kiireen ilmenemismuodot	93
Kiireen seuraukset	95
Ylityöt	98
Työaikojen joustot	100

9	Työn epävarmuus, työympäristön haittatekijät ja riskien kokeminen	105
	Työn määrällinen epävarmuus	106
	Työn laadullinen epävarmuus	108
	Työn epävarmuuden seuraukset	110
	Fyysiset haittatekijät työssä	112
	Työhön liittyvät vaarat	116
10	Terveydentila, työkyky, oireet ja sairastavuus	120
	Sairauspoissaolot	120
	Sairaana työskentely	121
	Terveydentila	123
	Oireilu	124
	Henkinen jaksaminen	127
	Univaikeudet	134
	Palautuminen ja työhyvinvointi	136
	Yhteenvetoa	138
11	Työ, perhe ja muu elämä	140
	Oma ja puolison etätyö	141
	Ajankäytön ristiriidat	143
	Kotityöt	145
	Kotiasiat työtä häiritsemässä	149
	Kotiasioiden laiminlyönti	151
	Työn ja vapaa-ajan rajojen häilyvyys	153
	Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen	155
	Huolenpitovastuut ja itse saatu apu	159
12	Koronakriisin vaikutukset työhön sekä myönteisiä että kielteisiä	163
	Vaikutukset etä- ja lähityössä	165
	Etätyö ja työtehtävien muuttuminen	167
	Vaikutukset asiakastyössä	169
	Työpaikan taloudellinen tilanne, toimet ja työhyvinvointi	170
	Oikeudenmukaisuuden kokemus	173
	Kokemuksista opittua, kohti tulevaa	175
	Yhteenveto	178
	Kirjallisuus	191

Liitteet

1	Menetelmät	193
2	Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 lomake	196

1 Johdanto

Maaliskuu 2020 jää historiaan vedenjakajana. Se jakoi elämämme aikaan ennen koronapandemiaa ja elämään koronapandemian aikana. Syksyllä 2021 ehdittiin jo hetken iloita paluusta ”uuteen normaaliin”, mutta tätä kirjoitettaessa joulukuussa 2021 tuo uuden normaalin lupaus on jälleen liukunut kauemmas tulevaisuuteen.

Maailman terveysjärjestö WHO julisti COVID-19-tartuntataudin pandemiaksi 11. päivänä maaliskuuta 2020. Paria päivää myöhemmin 13. maaliskuuta 2020 myös Suomen hallitus totesi maan olevan poikkeusoloissa ja linjasi pian tähän liittyen uusista rajoittamistoimenpiteistä. Valmiuslaki otettiin käyttöön ja maan rajat suljettiin.

Suomen työmarkkinoilla poikkeusolojen välittömät vaikutukset näkyivät työllisyyden jyrkkänä romahduksena sekä lomautusten ja työttömyyden äkillisenä kasvuna maalis- ja huhtikuussa 2020. Erityisesti naisvaltaisten palvelualojen työllisyys kärsi välittömästi ja rajusti. Naisten työllisyyden isompi pudotus kriisin alussa verrattuna miesten työllisyyteen oli poikkeuksellista aiempia talouskriisejä ajatellen. Taantumissa suhdanneherkkien miesvaltaisten alojen työllisyys on tyypillisesti reagoinut muuttuneeseen tilanteeseen nopeammin kuin perässä maltillisemmin seuraavat naisvaltaiset palvelualat, nyt kävi toisin.

Työnsä säilyttäneistä käytännössä kaikki, joille se tehtävien puolesta suinkin oli mahdollista, siirtyivät maaliskuussa 2020 etätööhön. Noin puolelle suomalaispalkansaajista etätö ei ollut mahdollista. Terveystieteiden henkilökunta jäi suurelta osin eturintamaan taistelussa uutta tuntematonta vastaan. Monet muut työnsä säilyttäneet lähityötä tekevät jatkoivat työskäyntiä päällisin puolin kuten ennenkin, vaikka heistäkin suurelle osalle työpaikkojen arki muuttui radikaalisti. Kasvomaskit, käsien jatkuva desinfiointi ja muut tartunnalta suojautumiskeinot tulivat käyttöön. Toisista ihmisistä – asiakkaista ja työtovereista – tuli äkkiä tautia mahdollisesti levittäviä uhkia. Toimintoja lakkautettiin, työntekijöitä siirrettiin toisiin tehtäviin, asiakastyössä jouduttiin keksimään uusia toimintatapoja kuten ravintoloissa annosten ulosmyyntiä, verkkokaupan lisäämistä tai erilaisten palvelujen siirtämistä verkkoon.

Ihmiset sulkeutuivat koteihinsa, lapset siirtyivät etäkouluun ja suureksi osaksi myös päiväkodeista kotihoitoon, harrastukset ja muut menot loppuivat kuin seinään. Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet kasvoivat uusiin mitta-

suhteisiin, mikä nosti yleiseen keskusteluun huolen hoivan ja kotitöiden sukupuolenmukaisesta jakautumisesta. Joillekin perheille muutos merkitsi kaikesta huolimatta tervetullutta arjen rauhoittumista ja yhteisen ajan lisääntymistä. Toisilla ilmapiiri kiristyi neljän seinän sisällä siinä määrin, että poliisin kotihälytykset lisääntyivät koronakriisin alettua.

Tämä kaikki herätti kysymyksiä siitä, millaisia lyhyt- ja pitkäkestoisia vaikutuksia koronakriisillä saattaisi olla sukupuolten tasa-arvoon. Kriisin ajateltiin muun muassa tuovan entistä kirkkaammin esiin Suomelle tyypillisen työmarkkinoiden ja koulutuksen voimakkaan sukupuolenmukaisen jakautumisen. Aihepiiristä todettiin tarvittavan kiireesti kansallista tutkimus- ja selvitystietoa, sillä kansainvälistä tutkimusta ei voitu soveltaa suoraan Suomen oloihin. (tietokayttoon.fi.)

Hallituksen kesäkuussa 2020 hyväksytyn tasa-arvo-ohjelman mukaisesti Valtioneuvosto kanslia avasi syksyllä 2020 haettavaksi valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan määrärahoja hankkeelle, joka selvittäisi laaja-alaisesti koronakriisin terveydellisiä, taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksista sukupuoliin lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

Hankehaun voitti Terveys ja hyvinvoinnin laitoksen vetämä konsortio, jossa olivat yhteistyökumppaneina Tilastokeskus, Tampereen yliopisto ja Kela. Joulukuusta 2020 toukokuuhun 2022 kestävä [Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon -hanke](#) jakautuu neljään osahankkeeseen: 1) Terveys ja hyvinvointi, 2) Työllisyys, työmarkkinat ja työolot, 3) Talouspoliittisten päätösten sukupuolivaikutukset sekä 4) Perheet, lapset ja nuoret.

Tilastokeskuksen vastuulla on hankkeen työllisyyteen, työmarkkinoihin ja työoloihin keskittyvä osahanke, johon osallistuu myös Tampereen yliopisto. Työllisyyden ja työmarkkinoiden muutoksia korona-aikana analysoidaan sukupuolinäkökulmasta lähinnä Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineistolla muun muassa Tilastokeskuksen sivuilla julkaistavien artikkeleiden ja blogien muodossa (mm. [Sutela 2020](#), [Sutela 2021](#)) koko hankkeen toukokuussa 2022 ilmestyvän loppuraportin lisäksi.

Osahankkeeseen kuuluu olennaisena osana myös työolojen sukupuolituneiden muutosten tarkastelu erityisesti työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Poikkeusolojen vaikutukset suomalaisten työhön vuosina 2020 ja 2021 ovat erilaisia eri tehtävissä, ammateissa ja toimialoilla. Vaikka naisia ja miehiä on työllisistä jotakuinkin yhtä paljon, sukupuolet jakautuvat hyvin eri tavoin eri ammattiryhmiin, toimialoille ja työnantajasektoreille. Tämä puolestaan vaikuttaa siihen, että naisten ja miesten kokemukset omista työoloistaan eroavat monessa suhteessa ja joskus hyvinkin paljon toisistaan.

Sukupuolten välillä voi toki ajatella olevan keskimääräisiä eroja siinä, miten sama asia koetaan tai miten siitä kerrotaan. Monissa naisten ja miesten kokemuksia kuvaavissa tuloksissa ja niiden eroissa on kuitenkin kyse pitkälti siitä, että naiset työskentelevät miehiä tyypillisemmin tietyissä ammateissa ja työskentelyolosuhteissa, miehet taas naisia tyypillisemmin toisenlaisissa ympäristöissä ja tehtävissä.

Miten koronakriisin vaikutukset työhön siis ilmenevät nais- ja miespalkansaaajien joukossa? Asiaa lähdettiin selvittämään tarkemmin Tilastokeskuksen maaliskoukokuussa 2021 toteuttamalla Koronakriisin vaikutukset työelämään -verkkotiedonkeruulla sekä sitä seuranneilla laadullisilla haastatteluilla. Tämän julkaisun liitteessä 1 kerrotaan lähemmin aineistosta ja menetelmistä.

Tämän julkaisun tulokset koskevat tiedonkeruun palkansaaajia koskevaa osuutta. Aineistoista julkaistaan kevään 2022 aikana lisää tuloksia muun muassa yrittäjien tilanteeseen liittyen.

Laajaan etätyömalliin siirtyminen on ollut yksi suurimmista muutoksista työoloissa koronapandemian aikana. Aihetta käsitellään lähemmin julkaisun luvussa 5. Parhaimmillaan noin puolet suomalaisista palkansaaajista on tehnyt etätyötä koronapandemian aikana. Pandemian ensimmäisen vuoden aikana etätyön teko suurin piirtein kaksinkertaistui syksyyn 2018 verrattuna. Työnteon olosuhteet ja haasteet ovat hyvin erilaisia etätyössä ja lähityössä, ja koronakriisin poikkeusolojen aikana näiden erojen voi hyvällä syyllä ajatella kärjistyneen entisestään.

Tämän vuoksi työoloja koskevat tulokset pyritään esittämään tässä julkaisussa lähtökohtaisesti paitsi sukupuolen, myös etä- tai lähityön tekemisen mukaan. Tuloksia myös verrataan soveltuvin osin vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkotiedonkeruulla kerättyyn aineistoon. Keväällä 2021 huomattavasti suurempi osa palkansaaajia teki etätyötä kuin vuonna 2018, joten tietyt etätyöhön lähtökohtaisesti liittyvät piirteet – kuten työaikojen joustavuus – painottuivat keväällä 2021 aiempaa voimakkaammin koko palkansaaajakuntaa koskevissa tuloksissa. Tämä puolestaan näkyy joskus siinä, että koko palkansaaajakunnan tasolla tietyt tunnusluvut ovat erilaisia aiempaan verrattuna, vaikka kyseisen piirteen esiintyvyys ei olisi varsinaisesti muuttunut vuodesta 2018 yhtäältä etätyötä ja toisaalta lähityötä tekeville.

Työolosuhteet ja kokemus niistä voivat olla keskimäärin hyvinkin erilaisia paitsi naisten ja miesten tai etätyötä ja lähityötä tekevien välillä, myös muun muassa sosioekonomisen aseman, ikäryhmän ja työnantajasektorin mukaan. Etätyö on perinteisesti ollut yleisintä ylemmille toimihenkilöille sekä korkea-asteen koulutuksen suorittaneille. Etätyön voimakkaan yleistymisen

vuoksi etätöitä ja lähityötä tekevien palkansaajien rakenteet ovat kuitenkin muuttuneet iän, koulutuksen ja sosioekonomisen aseman suhteen. Lähityötä tekevien joukko on supistumisensa myötä entistä valikoituneempi, kun taas etätöitä tekevien joukko on aiempaa heterogeenisempi. Myös nämä muutokset on syytä pitää mielessä, kun etätöläisten tai lähityötä tekevien tilannetta verrataan vuoteen 2018. Näitä rakenteellisia muutoksia tarkastellaan luvussa 2.

On syytä myös huomata, että tässä raportissa tuoreen tiedonkeruun tuloksia verrataan vuoden 2018 työolotutkimuksen osalta nimenomaan verkkotiedonkeruun tuloksiin, joita Tilastokeskus ei ole tähän mennessä julkaissut. Vuoden 2018 työolotutkimuksen tiedonkeruu tehtiin yhdistelmä tiedonkeruulla, jossa oli kaksi erillistä otosta: osalta vastaajista tiedot kerättiin käyntihaastattelumenetelmällä ja osalta verkkokyselynä. Niin sanottu menetelmävaikutus osoittautui näissä kahdessa eri aineistossa monien indikaattorien osalta niin suureksi, että vuoden 2018 tulokset päätettiin raportoida vain käyntihaastatteluaineiston pohjalta teoksessa [Digiajan työelämää – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018](#) (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Päätös syntyi sen vuoksi, että aineistojen yhdistäminen olisi katkaissut parhaimmillaan yli 40 vuotta jatkuvat aikasarjat, kun tiedonkeruumenetelmän muuttumisen vuoksi tulokset eivät olisi enää olleet vertailukelpoisia aiempiin työolotutkimuksiin (emt., 367–370).

Vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkotiedonkeruuaineisto tarjoaa kuitenkin oivan vertailuaineiston kevään 2021 Koronakriisin vaikutukset työelämään -aineistolle juuri siksi, että molemmat on toteutettu samalla menetelmällä eli verkkotiedonkeruulla. Ei siis pidä yllättyä siitä, että tässä raportissa esitetyt vuotta 2018 kuvaavat luvut eivät ole kaikilta osin aivan samanlaisia kuin aiemmin julkaistut, vuoden 2018 työolotutkimuksen käyntihaastattelun tulokset.

Tuloksissa on syytä myös ottaa huomioon, että käytetyissä verkkotiedonkeruuaineistoissa kyse on otostutkimuksista, joiden koko kevään 2021 kyselyn osalta on noin 1 800 ja syksyn 2018 osalta noin 1 500 vastaajaa. Vastausaste molemmissa tiedonkeruissa on hieman alle 50 prosenttia, mutta vaihtelee iän ja sukupuolen mukaan. Vaikka aineistot on kalibroinnein painotettu vastaamaan rakenteeltaan kohdeväestöä iän, sukupuolen, maakunnan, koulutustason sekä sosioekonomisen aseman mukaan, kaikkea vinoumaa aineistoissa ei näillä keinoin voida poistaa. Voi esimerkiksi olla, että kaikkein kuormittuneimmat palkansaajat eivät ole jaksaneet motivoitua tiedonkeruuseen osallistumisesta yhtä usein kuin muut palkansaajat.

Aineiston rajallinen koko vaikuttaa myös siihen, missä määrin ja millä tarkkuudella palkansaajien tiettyjä, esimerkiksi ammatin mukaisia alaryhmiä

koskevia tuloksia voidaan esittää. Erityisesti pienempiä ryhmiä koskeviin tuloksiin onkin syytä suhtautua pikemminkin suuntaa antavina kuin tarkkoina lukuina.

Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon -hankkeen työoloja koskevaan osioon liittyen Tilastokeskus toteutti myös joukon laadullisia haastatteluja kesällä ja alkusyksystä 2021. (Ks. lähemmin Liite 1.) Katkelmia näistä haastatteluissa on käytetty tässä raportissa paikoitellen tekstin elävöittämiseksi ja tulosten konkretisoimiseksi. Lainaukset eivät välttämättä toistu sanasta sanaan täysin alkuperäisen mukaisina, vaan puhekielisiä ja murteellisia ilmaisuja on osittain muutettu yleiskielisiksi ja puheen täytesanoja jätetty pois.

Tulokset on pääosin raportoitu erikseen naisia ja miehiä koskien, ja kun raportissa viitataan ”molempiin sukupuoliin” tarkoitetaan juuri naisia ja miehiä. Tieto sukupuolesta perustuu rekisteröityyn sukupuoleen. Olemme toki tietoisia sukupuolten moninaisuudesta, mutta väestöpohjaan perustuvassa otostutkimuksessa tätä ilmiötä on hankala tuoda esiin. Vaikka tiedonkeruussa vastaajilta olisi erikseen tiedusteltu heidän koettua sukupuoltaan, tuloksia ei olisi juurikaan voitu raportoida tuon taustamuuttujan mukaan aineiston pienen koon vuoksi.

Lopuksi on syytä painottaa, että raportin tulokset kuvaavat yhtä poikkeileikkaustilannetta koronapandemian aikana: verkkotiedonkeruun osalta loppukevättä 2021 ja laadullisten haastattelujen osalta kesää ja alkusyksyä 2021. Osa verkkotiedonkeruulomakkeen ja vapaamuotoisten haastattelujen kysymyksistä toki koski tunnelmia ei vain vastaushetkellä vaan yleisemmin ja takautuvasti pandemian ajalta. Tulokset olisivat kuitenkin joltain osin varmasti hyvinkin erilaisia, jos tiedonkeruu olisi tehty esimerkiksi aivan pandemian alussa keväällä 2020, loppuvuodesta 2020 tai vaikkapa syksyllä 2021. Työllisyystilanne, koronatapausten ilmaantuvuus, erilaisten rajoitusten laajuus, rokotuskattavuus ja yleinen ilmapiiri ovat vaihdelleet näiden kuluneen vajaan kahden vuoden aikana paljon.

Laadullisissa haastatteluissa käykin hyvin ilmi, että myös palkansaajien työmäärä, kuormitus, epävarmuus, huoli ja ylipäänsä yleiset tunnelmat ovat vaihdelleet koronapandemian aikana. Näiltä osin kevättä ja kesää 2021 voi pitää varsin toiveikkaana aikana: koronapandemian toisesta aallosta oli selvitty, rokotukset etenivät ja yhteiskunta alkoi yhä enemmän avautua kesää kohti. Vaikka pitkään jatkunut etätyö alkoi jo tympäistä monia, rankimmat ajat olivat suurelle osalle enää muisto ja laadullisissa haastatteluissa niistä puhuttiin usein imperfektissä.

Tätä kirjoitettaessa joulukuussa 2021 tilanne on jälleen synkistynyt. Päivittäisiä tartuntoja ja tehohoitopotilaita on enemmän kuin missään vaiheessa pandemiaa. Valtakunnallinen etätyösuositus ehti tuskin poistua marraskuussa 2021, kun siihen jälleen palattiin, ja ravintoloiden aukioloaikoja sekä tapahtumien yleisömääriä on jälleen alettu rajoittaa. Näyttääkin siltä, että koronakriisin työelämävaikutusten seuraamisessa riittää työtä vielä tästäkin eteenpäin.

2 Palkansaajien rakenne ja koronakriisin vaikutus työhön

Palkansaajakunnan rakenne on muuttunut Suomessa huomattavasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Palkansaajien koulutustaso on ensinnäkin noussut merkittävästi, mikä puolestaan on vaikuttanut edelleen ammatti- ja toimialarakenteen muutokseen. Suomalaisen palkansaajakunnan erityispiirteitä EU-keskiarvoihin verrattuna ovat korkea koulutustaso, asiantuntijatyön korostuminen sekä tasainen sukupuolirakenne. Eräs Suomen työmarkkinoiden leimallinen piirre on myös ammattien vahva jakautuminen sukupuolen mukaan. (Ks. myös Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019, 15–29).

Etätyö yleistyi koronapandemian aikana lähes kaksinkertaiseksi verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan. Lyhyessä ajassa tapahtunut muutos on mittasuhteiltaan niin suuri, että se näkyy eittämättä yhtäältä etätyötä ja toisaalta lähityötä tekevien palkansaajien rakenteessa. Näitä rakennemuutoksia on syytä tarkastella ennen kuin aletaan ajallisesti verrata vuosina 2018 ja 2021 etätyötä tai lähityötä tehneiden kokemuksia.

Taulukossa 2.1 verrataan vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkoaineiston ja kevään 2021 Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruun palkansaaja-aineiston rakennetta toisiinsa yhteensä sekä etätyön ja lähityön tekemisen kautta erikseen. Aineistot on tässä painotettu vastaamaan kaikkia 15–67-vuotiaita palkansaajia, joiden säännöllinen työaika on vähintään 10 tuntia.

Koko palkansaajakunnan rakenne oli keväällä 2021 varsin samanlainen kuin pari, kolme vuotta aiemmin. Etätyötä tekevien osuus kaikista palkansaajista oli kuitenkin lähes kaksinkertaistunut ja lähityötä tekevien osuus vastaavasti pienentynyt. Lähes kaikki he, jotka vielä vuonna 2018 tekivät vain lähityötä, mutta joiden työtehtävät olivat sallineet etätyön teon, olivat siirtyneet pandemian aikana etätyöhön. Lähityötä tekevien joukko on valikoitunut sisältämään lähinnä vain sellaisia palkansaajia, joiden on tehtäviensä puolesta mahdotonta tai hyvin hankalaa tehdä etätyötä.

Etätyötä ja lähityötä tekevien palkansaajien tunnuspiirteet ovatkin muuttunut paikoin selvästi. Keväällä 2021 etätyötä tehneissä oli aiempaa suhteellisesti enemmän nuoria aikuisia, julkisen sektorin palkansaajia ja toisen asteen koulutuksen suorittaneita kuin syksyllä 2018. Korkea-as-

teen tutkinnon suorittaneiden suhteellinen osuus ryhmästä oli laskenut. Erityisen suuri muutos oli tapahtunut ryhmän sosioekonomisessa rakenteessa. Kun vuonna 2018 useampi kuin kaksi kolmesta (67 %) etätyötä tekevistä työskenteli ylempänä toimihenkilönä, osuus on laskenut 59 prosenttiin keväällä 2021. Alempien toimihenkilöiden osuus joukosta oli vastaavasti kasvanut lähes 10 prosenttiyksikköä. Koska ylempien ja alempien toimihenkilöiden kesken on tietyissä työolotekijöissä – kuten työaikojen joustavuudessa tai työn itsenäisyydessä – selviä eroja, tämä rakennemuutos on hyvä pitää mielessä, kun etätyötä keväällä 2021 tehneiden kokemuksia verrataan etätyötä vuonna 2018 tehneiden tilanteeseen.

Jos etätyössä ikärakenne oli nuorentunut, lähityössä oli käynyt päinvastoin: alle 35-vuotiaiden osuus oli aiemmasta vähentynyt ja yli 55-vuotiaiden kasvanut. Lähityöhön jääneiden joukossa oli entistä vähemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneita, kun vastaavasti toisen asteen koulutuksen suorittaneiden osuus oli kasvanut. Muutos on jälleen erityisen suuri sosioekonomisen aseman mukaan tarkasteltuna: vuonna 2018 vielä joka viides (20 %) pelkästään lähityötä tekevistä työskenteli ylemmissä toimihenkilötehtävissä, mutta vuonna 2021 tämä osuus oli puolittunut noin joka kymmenenteen (11 %). Työntekijäammateissa toimivien lähityö on pääosin jatkunut senkin jälkeen, kun monet lähityötä tehneet toimihenkilöt siirtyivät etätyöhön. Työntekijöiden entistä suurempi suhteellinen osuus lähityötä tekevistä vaikuttaa osaltaan lähityötä tekevien ajalliseen vertailuun, sillä työntekijäammateissa monet työn piirteet eroavat selvästi toimihenkilöammateista.

Taulukko 2.1

Etätyötä ja lähityötä tekevien palkansaajien rakenne %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

	Yhteensä		Etätyössä		Lähityössä	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021
Sukupuoli						
Naiset	50	50	48	48	50	52
Miehet	50	50	52	52	50	48
Ikä						
15–24	10	8	4	6	12	10
25–34	23	23	23	26	23	21
35–44	24	25	32	30	22	22
45–54	24	23	25	22	23	24
55–67	19	20	16	15	20	24
Koulutus						
Perusaste	10	10	5	5	12	13
Toinen aste	44	46	22	26	50	60
Korkea-aste	46	45	73	69	38	27
Sosioekonominen asema						
Työntekijät	30	30	4	3	38	49
Alemmat toimihenkilöt	39	39	29	38	42	40
Ylemmät toimihenkilöt	30	31	67	59	20	11
Työnantajasektori						
Julkinen sektori	30	29	26	29	30	29
Yksityinen sektori	70	71	74	71	70	71

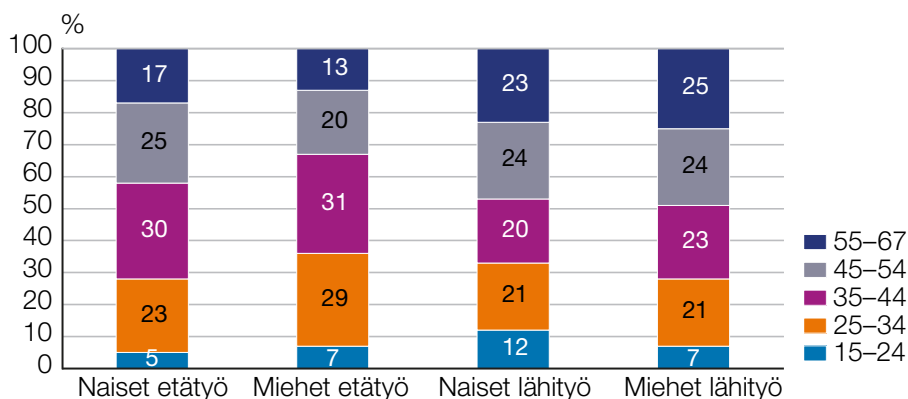
Tässä julkaisussa tuloksia tarkastellaan usein nelijaolla etätöitä tekevät naiset, etätöitä tekevät miehet, lähityötä tekevät naiset ja lähityötä tekevät miehet. Tämän vuoksi on hyvä tarkastella lähemmin, miten nämä neljä ryhmää eroavat rakenteellisesti toisistaan.

Lähityötä tekevien ikärakenteen painottuminen vanhempiin ikäryhmiin kuin etätöitä tekevillä näkyy erityisen selvästi miehillä. Juuri miesten parissa etätöitä tekevät olivatkin keskimäärin selvästi nuorempia ja lähityötä tekevät vanhempia keväällä 2021 kuin vuonna 2018. Taustalla vaikuttaa se, että teollisuuden sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla työskentelevien miesten keskiarvoikä on korkeampi kuin miespalkansaajilla keskimäärin, ja rakentamisen toimialallakin se on palkansaajamiesten keskiarvon tasoa. Alat työllistävät paljon miehiä ja niiden työtehtävät edellyttävät pääosin fyysistä läsnäoloa, joten näiltä aloilta ei ole siirrytty sankoin joukoin etätöihin. Miespalkansaajien ikärakenne on selvästi kyseisiä aloja nuorempi sellaisilla aloilla, joilla etätöitä on voitu koronapandemian aikana lisätä: ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, informaatio ja viestintä, rahoitus sekä vakuutus- ja kiinteistöalan toiminta.

Naisilla etä- ja lähityötä tekevien ikärakenne on sen sijaan pysynyt aika lailla muuttumattomana. Etätöitä tekevästä naisista ovat huomattavasti useammin yli 45-vuotiaita kuin miehet, jotka taas ovat useammin alle 35-vuotiaita kuin naiset. Lähityötä tekevissä on suhteellisesti jonkin verran enemmän nuoria naisia kuin miehiä. (Kuvio 2.1.)

Kuvio 2.1

Palkansaajien ikärakenne etä- /lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



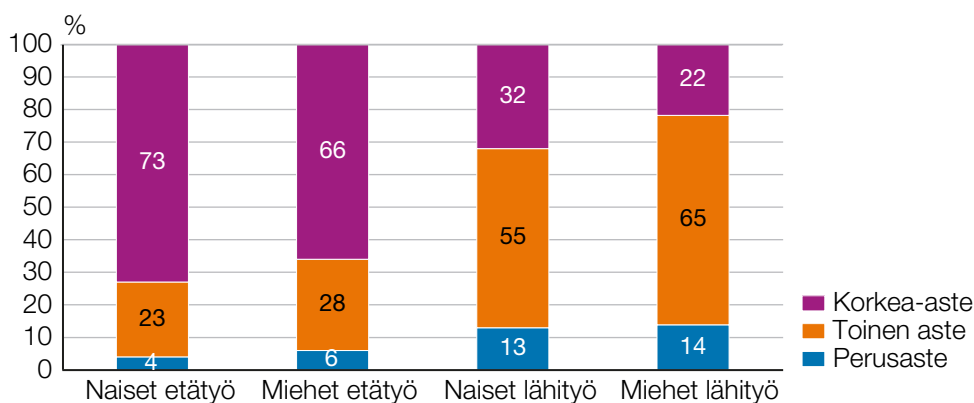
Naispalkansaajista selvästi useammalla (48 %) on korkea-asteen tutkinto kuin miehistä (41 %), mikä näkyy niin etä- kuin lähityötä tekevien joukossa. Vaikka myös miehillä korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus on laskenut lähityötä tekevien joukossa vuodesta 2018, naisilla muutos on

suurempi. Lähityötä tekevistä naisista korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli 47 prosenttia syksyllä 2018, mutta 32 prosenttia keväällä 2021. Miehillä vastaavat osuudet olivat 29 ja 22 prosenttia. (Kuvio 2.2.)

Etätyön yleistymisestä toisen asteen koulutuksen suorittaneiden keskuudessa kertoo se, että vuonna 2018 etätyötä tekevistä naisista 81 prosentilla oli korkea-asteen tutkinto, mutta keväällä 2021 enää 73 prosentilla. Toisen asteen suorittaneiden osuus oli noussut 15 prosentista 23 prosenttiin. Etätyötä tekevillä miehillä korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli pysytellyt 65–66 prosentissa.

Kuvio 2.2

Palkansaajien koulutus rakenne etä- /lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021

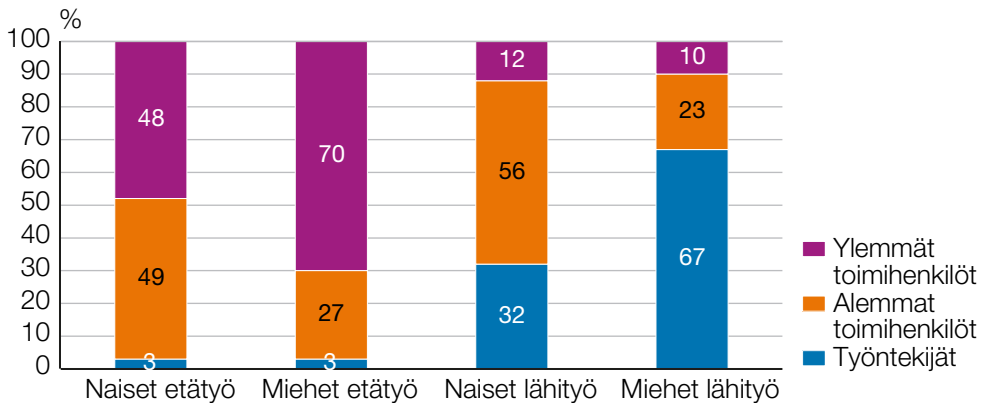


Naiset työskentelevät huomattavasti useammin alempina toimihenkilöinä kuin miehet, mikä sekä näkyy niin lähityötä kuin etätyötä tekevien joukossa. Miehet taas ovat huomattavasti useammin työntekijäammateissa ja se korostuu lähityötä tekevillä. Vuoteen 2018 verrattuna lähityötä tekevien rakenne on muuttunut aiempaan verrattuna selvästi työntekijävoittoisemmaksi molemmilla sukupuolilla. Etätyötä tekevien rakenne on muuttunut erityisesti naisilla: kun vuonna 2018 heistä 62 prosenttia oli ylempiä ja 35 prosenttia alempia toimihenkilöitä, vuonna 2018 osuudet olivat 48 ja 49 prosenttia. (Kuvio 2.3.)

Naiset ovat julkisen sektorin palkansaajia huomattavasti yleisemmin kuin miehet. Tämä korostuu lähityötä tekevien joukossa vieläkin enemmän kuin etätyötä tekevillä. Vuoteen 2018 verrattuna muutokset tässä suhteessa ovat suhteellisen pieniä. Etätyötä tekevissä naisissa on aiempaa hieman enemmän julkisen sektorin ja vähemmän yksityissektorin palkansaajia, lähityötä tekevillä miehillä taas yksityissektorin osuus on hieman kasvanut ja julkisen pienentynyt. (Kuvio 2.4.)

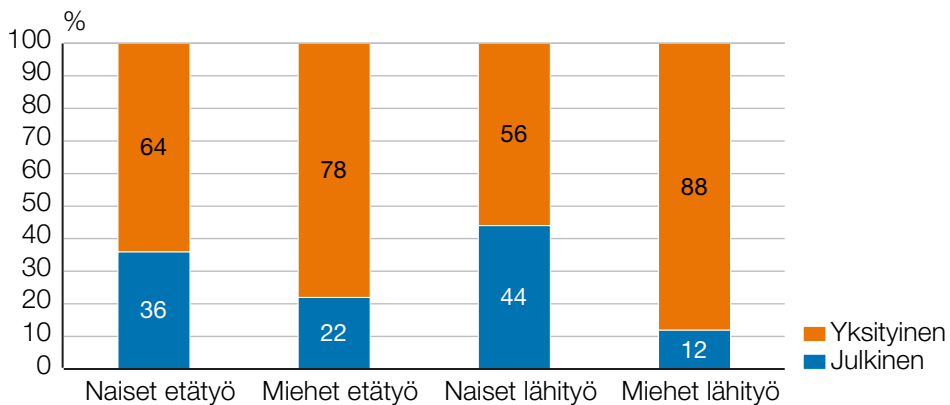
Kuvio 2.3

Palkansaajien sosioekonominen rakenne etä- /lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Kuvio 2.4

Palkansaajien jakautuminen julkiselle ja yksityiselle sektorille etä- /lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Etätyötä tekevien naisten yleisimpiä ammattiryhmiä Tilastokeskuksen vuoden 2010 ammattiluokituksen 2-numerotasolla olivat liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat, liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat sekä opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat keväällä 2021. Ammattinimikkeinä ryhmässä toistuu muun muassa asiantuntija, palvelupäällikkö, asiakaspalvelija, sosiaaliohjaaja, sosiaalityöntekijä, opettaja ja vakuutustapahtumien käsittelijä.

Etätyötä tekevillä miehillä yleisimmät ammattiryhmät olivat luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat ja erityisasiantuntijat, luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat. Ammattinimikkeitä ryhmässä olivat muun muassa asiantuntija, erityisasiantuntija, järjestelmäasiantuntija, myyntipäällikkö, ohjelmistosuunnittelija, toimitusjohtaja tai työnjohtaja.

Lähityötä tekevistä naisista noin joka viides työskenteli hoivapalveluiden ja terveydenhoidon työntekijöinä. Kussakin seuraavista ammattiryhmistä toimi useampi kuin joka kymmenes lähityötä tekevä nainen: terveydenhuollon asiantuntijat, myyjät ja muut työntekijät. Palvelutyöntekijöiden osuus oli vajaa 10 prosenttia, samoin opettajien. Usein toistuvia ammattinimikkeitä joukossa ovat muun muassa lähihoitaja, myyjä, sairaanhoitaja, lääkäri, luokanopettaja, farmaseutti, kokki, lastenhoitaja, lastentarhanopettaja, siivooja tai koulunkäynninohjaaja.

Lähityötä tekevät miehet taas työskentelivät tyypillisimmin kuljetustyöntekijöinä, konepaja- tai valimotyöntekijöinä, asentajina ja korjaajina, rakennustyöntekijöinä, muina työntekijöinä taikka luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijoina. Tyypillisiä ammattinimikkeitä lähityötä tekevillä miehillä olivat asentaja, koneistaja, hitsaaja, kiinteistönhoitaja, kuorma-auton kuljettaja, linja-auton kuljettaja tai rakennusmies.

Koronan muutokset

Ei liene liioittelua sanoa, että koronapandemia on vaikuttanut tavalla tai toisella kaikkien suomalaisten arkeen ja elämään ylipäänsä. Valtaosalla palkansaajia vaikutukset ovat näkyneet myös heidän työssään.

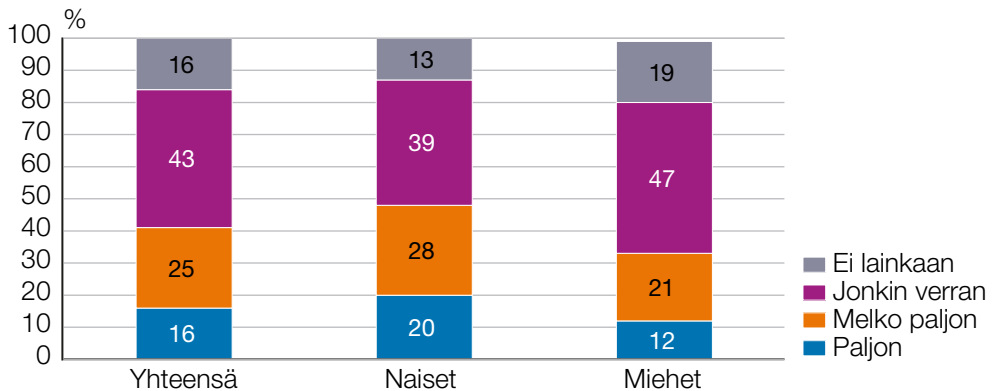
Koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimuksessa vain joka kuudes (16 %) palkansaaja vastasi, että koronakriisi ei ollut yleisesti ottanut vaikuttanut heidän työhönsä lainkaan. Yhtä monella (16 %) koronan vaikutuksia oli ollut paljon ja joka viidennellä (25 %) melko paljon. Reilulla 40 prosentilla vaikutuksia oli näkynyt jonkin verran.

Sukupuolten välillä on tässä suhteessa selvä ero. Naisista peräti joka viides, mutta miehistä 12 prosenttia kertoi koronakriisin vaikuttaneen heidän työhönsä paljon. Vastaavasti vain 13 prosenttia naispalkansaajista, mutta lähes joka viides mies koki täysin välttyneensä koronan vaikutuksilta omassa työssään. (Kuvio 2.5.)

Siirtyminen etätyöhön ensimmäistä kertaa tai jo aiemmin tehdyn etätyön lisääminen on ollut monella palkansaajalla yksi keskeisistä koronapandemian vaikutuksista. Tiedonkeruuhetkellä etätyötä tekevät totesivat koronan vaikuttaneen heidän työhönsä paljon tai melko paljon useammin (47 %) kuin muut (36 %). Jos keväällä 2021 etätyötä tekevien lisäksi otetaan huomioon myös etätyötä jossain vaiheessa pandemiaa tehneet, vastaava osuus on 45 prosenttia, koko ajan lähityötä tehneillä vastaavasti 35 prosenttia. Vain 11 prosenttia etätyötä tehneistä ei ollut kokenut koronapandemian vaikuttaneen työhönsä, kuin muilla osuus oli noin kaksin-

Kuvio 2.5

Missä määrin koronakriisi on vaikuttanut omaan työhön, osuus palkansaajista sukupuolen mukaan %, Koronakriisin vaikutus työelämään 2021

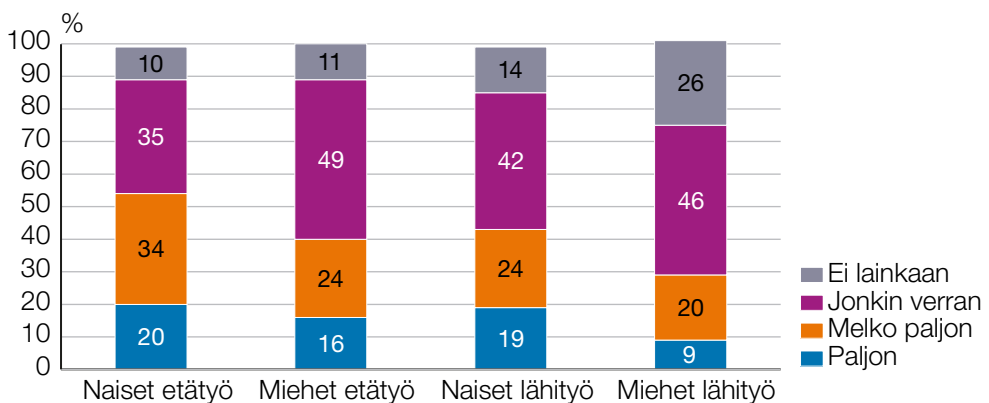


kertainen (20 %). Kun huomioidaan kaikki pandemian aikainen etätyö, osuudet ovat 10 ja 22 prosenttia.

Huomionarvoista on se, että etätyötä tehneiden naisten ja miesten välillä ei ollut juurikaan eroa siinä, koettiin koronapandemian vaikuttaneen omaan työhön. Naiset tosin kokivat miehiä selvästi useammin, että korona oli vaikuttanut heidän työhönsä paljon tai melko paljon, kun miehille tyypillisempää oli se, että koronaan todettiin vaikuttaneen jonkin verran. (Kuvio 2.6.)

Kuvio 2.6

Missä määrin koronakriisi on vaikuttanut omaan työhön etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutus työelämään 2021



Sen sijaan lähityötä tekevien joukossa miehet olivat säästyneet huomattavasti useammin koronakriisin vaikutuksilta työhönsä kuin naiset. Sukupuolten välillä oli erityisen suuri ero siinä, että lähes joka viides nainen, mutta noin joka kymmenes mies oli kokenut koronakriisin vaikuttaneen heidän työhönsä paljon.

Kuten edellisestä voi jo päätellä, koronakriisi näyttää vaikuttaneen ennen kaikkea toimihenkilöiden työhön. Ylemmistä toimihenkilöistä 17 prosenttia ja alemmista 20 prosenttia kertoi pandemian vaikuttaneen heidän työhönsä paljon; ylemmistä toimihenkilöistä 8 ja alemmista 13 prosenttia oli kokonaan säästynyt vaikutuksilta. Sen sijaan työntekijäasemassa olevista harvempi kuin joka kymmenes (9 %) koki koronapandemian vaikuttaneen työhön ”paljon” ja 28 prosenttia ei ollut kokenut vaikutuksia lainkaan.

Sukupuolten välinen ero on selvin alemmilla toimihenkilöillä: 24 prosentilla naisista, mutta 11 prosentilla miehistä korona oli vaikuttanut omaan työhön paljon. Työntekijäammateissa toimivista naisista taas 23 prosenttia oli kokonaan välttynyt pandemian vaikutuksista omaan työhönsä, mutta miehillä vastaava osuus oli 30 prosenttia.

Koronapandemian vaikutukset työhön ovat näkyneet julkisella sektorilla voimakkaampina kuin yksityissektorilla. Julkisella sektorilla yli viidennes (21 %, naiset 20 %, miehet 25 %) oli kokenut paljon tai melko paljon vaikutuksia omassa työssään, yksityisellä sektorilla 13 prosenttia (naiset 19 %, miehet 9 %). Vastaavasti julkisella sektorilla vain 7 prosenttia (naiset 7 %, miehet 8 %) oli säästynyt vaikutuksilta kokonaan, kun yksityissektorilla vastaava osuus oli 20 prosenttia (naiset 17 %, miehet 22 %).

Kun vaikutusten suuruutta tarkastellaan ammattiluokituksen 2-numerotalla, on ilmeistä, että vaikutukset työhön ovat olleet tuntuvimmat terveydenhuollon asiantuntijoilla, opettajilla, terveydenhuollon erityisasiantuntijoilla, johtajilla, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä sekä palvelutyöntekijöillä (22–31 % paljon). Vähiten niitä on ollut korjaus- ja valmistustyöntekijöiden, maa- ja metsätalouden ammattien sekä prosessityöntekijöiden joukossa.

Laadulliset haastattelut valottavat koronapandemian vaikutuksia konkreettisesti. Monella suurin muutos kiteytyy etätyöhön siirtymiseen ja sen edellyttämään uudenhinnoiteltuihin toimintatapoihin. Vähimmillään kyse on ollut lähinnä uusista arjen käytännöistä työpaikalla, siitä, että maskit ja käsidesi ovat tulleet jokapäiväiseksi osaksi työtä. Äärimmillään koronapandemia on tarkoittanut siirtoa toisiin työtehtäviin tai jaksoja kokonaan ilman töitä.

Osalla työtehtävät ovat pääpiirteissään pysyneet entisellään, mutta niiden tarkempi sisältö, työmenetelmät tai työmäärä ovat muuttuneet selvästi.

”Vaikka työtehtävän nimike on pysynyt täysin samana. Niin se miten se on toteutettu, niin se on muuttunut ihan täysin.” (Yliopistonlehtori, mies, 55–64-v., lähityössä.)

”No, joo, itse asiassa kyllä ravintola-alalla työtehtävät silleen vähäsen muuttui, koska ekstrapaljon kiinnitettiin totta kai huomiota siisteyteen ja puhtaanapitoon ja ihmisten opastamiseen, et miten käyttäydytään ravintolassa ja näin pois päin. Että eri tavalla joutui sit valvoo asiakkaita, että pysyy turvavälit ja muuta, niin silleen muuttui hommat.” (Ravintolatyöntekijä, nainen, 25–34 v., lähityössä.)

”Siinähan on just näkynyt se, että hirveästi ei turhia ajeluita ole. Suurin osa munkin ajamista kyydeistä on joko Kela-kyytejä tai sote-kyytejä. Tosi harvoin tulee ihan peruskyytejä, jotka maksetaan kokonaan itse ihan normitaksalla (...) viikonloppuöisin ei oo paljon ihmisiä liikenteessä.” (Taksikuski, nainen, 15–24 v., lähityössä.)

”No silloin ekalla kerralla aluksi tuntui, että se (etäopetus) on aika hektistä ja tuntui, että siihen menee koko päivä. Oli vaikeaa löytää semmosta rytmiä, mutta sitten pikkuhiljaa löysi sellaisen sopivan tavan, miten se toimi, niin nyt sitten tällä toisella kerralla meni paljon helpommin ja tuntui että homma oli hanskassa alusta alkaen.” (Opettaja, nainen, 35–44 v., lähityössä, tehnyt etätyötä pandemian aikana.)

Jotkut haastateltavat kokivat koronapandemian peräti mullistaneen koko ammattialansa.

”Se on vaikuttanut kyllä tosi radikaalisti, se on ollut tosi kova muutos meidän alalla, tämä korona just, että se on mennyt ihan mullinmallin koko ala. Eikä varmaan ole, tuskin enää ihan samaan paluutakaan. Kova isku.” (Linja-autonkuljettaja, mies, 55–64 v., lähityössä.)

Seuraavissa luvuissa tarkastellaan lähemmin sitä, millaisia muutoksia koronapandemia on aiheuttanut eri palkansaajaryhmien työhön ja miten nämä muutokset on koettu.

3 Työtilanteen muutokset, työpaikan taloudellinen vakaus ja tehdyt toimet

Koronapandemian alkuvaiheessa taudin leviämistä pyrittiin hallitsemaan varsin kirein rajoituskeinoin. Yksi näistä rajoituskeinoista oli ravintolotoiminnan sekä tapahtumien rajoittaminen. Rajoitusten astuttua voimaan yritystoimintaa kyseisillä aloilla oli käytännössä mahdoton jatkaa entiseen tapaan. Näin ollen monia näillä toimialoilla työskenteleviä kohtasi joko töiden loppuminen tai lomautus töistä.

Koronakriisin vaikutuksista työllisyyteen, työttömyyteen ja lomautuksiin saadaan hyvin tietoa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta ja Työ- ja elinkeinoministeriön työnhakijarekisteristä (ks. esim. Sutela 2021, TEM työllisyyskatsaukset). Koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimuksessa haluttiin kuitenkin vielä lisätietoa koronakriisin vaikutuksista työn menetykseen, työn vaihtamiseen ja työtehtävien muutoksiin.

Työssä tapahtuneet muutokset ja työttömyys

Noin 12 prosenttia keväällä 2021 kyselyyn vastanneista oli vaihtanut työnantajaa maaliskuun 2020 jälkeen. Kaikki maaliskuun 2020 jälkeen tapahtuneet työpaikan vaihdokset eivät tietenkään selity koronalla, mutta voidaan kyllä ajatella koronakriisin vaikuttaneen monen päätökseen vaihtaa työpaikkaa. Palkansaajamiehistä työnantajaa oli vaihtanut 10 prosenttia ja naisista 13 prosenttia maaliskuun 2020 jälkeen. Yksityisen sektorin (12 %) ja kuntasektorin (11 %) palkansaajat olivat vaihtaneet työnantajaa lähes yhtä usein, valtion työntekijät sitä vastoin hieman harvemmin (5 %).

Vaikka suurin osa palkansaajista olikin pysytellyt vanhan työnantajan palveluksessa, oli heistäkin noin 10 prosenttia vaihtanut työtehtäviä maaliskuun 2020 jälkeen (noin 9 prosenttia kaikista palkansaajista). Tilapäisesti työtehtäviä oli vaihtanut 3 prosenttia, loput 7 prosenttia olivat edelleen uusissa tehtävissä. Noin puolella edellä mainitusta 10 prosentista työtehtävien vaihtuminen oli liittynyt koronakriisiin. Työtehtäviä vaihtaneilla naisilla työtehtävien vaihtuminen liittyi miehiä useammin koronakriisiin (63 % vs. 40 %). Noin puolella työtehtävät olivat vaihtuneet merkittävästi. Työtehtäviä vaihtaneiden osuus oli lähes sama niin lähi- kuin etätöitä tehneillä.

Laadullisista haastatteluista käy ilmi, että työtehtävien vaihto on voinut tarjota osalle palkansaajista mukavaa vaihtelua työtehtäviin.

”No, se oli minulle erittäin mieluinen vaihtoehto se (työn vaihtaminen), koska -- tein vain osa-aikaisena. Ja myös huomattavasti helpompaa työtä kuin normaalisti -- siis niin kun henkisesti ja fyysisesti (helpompaa). Koska ajoin koululaisia, ainoastaan kuljetin, kuljettelin eikä siinä toisessa päätyössä, jossa ajoin pikavuoroa, niin se on aivan eri maailma. Se (koululaiskuljetukset) on, se on paljon helpompaa.” (Linja-autonkuljettaja, mies, 55–65 v., lähityö.)

Toisinaan muutokset ovat olleet kuormittavia niin muutoksiin itse joutuneille kuin niille, joiden roolina oli toimia perehdyttäjänä.

”Ne muutokset on olleet isoja ja niitä on jännitetty, että on voinut elää viikon kerrallaan, kun ei ole tiennyt, että mikä on ensi viikon määräys, että ollaanko kiinni vai ollaanko auki. Ihmiset ei ole oikein voineet suunnitella elämäänsä pitemmälle, kun eivät ole tienneet, että pitääkö nyt mennä mihin työhön (...) että varsinkin jos olisi perhe, lapsia jossain päiväkodissa ja harrastuksissa eikä ole voinut tietää, että miten mä ensi viikolla järjestelen perheeni elämän, niin kyllä se olisi ollut aika katastrofaalinen tilanne” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54 v., etätyössä)

”Kun korona alkoi, et kun niitä hoitajia pikakoulutettiin niin sanotusti, erityisalueeseen muilta erityisalueilta, niin niillä hoitajilla oli koko ajan joku perehdyttävänä, meillä, kokeneilla tehohoitajilla, niin siitä on jäänyt vähän sellanen, et ei niinku jakseta enää. Sitä perehdyttämistä, kouluttamista. Mutta ehkä se on vähän menossa ohitse, mutta, ainakin viime talvena se oli kyllä, havaittavissa. Semmonen väsyminen.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–65 v., lähityö.)

Maaliskuun 2020 jälkeen työttömänä tai lomautettuna oli ollut 19 prosenttia kyselyyn vastanneista palkansaajista. Noin 13 prosenttia oli kokenut työttömyyden kerran ja kuudelle prosentille työttömyysjaksoja oli tullut jo useampi. Työttömyys oli kohdannut naisia (20 %) hieman useammin kuin miehiä (18 %). Työttömyys- tai lomautusjaksot olivat kuitenkin jääneet verrattain lyhyiksi: 41 prosentilla työttömyys oli kestänyt enintään kuukauden ja 68 prosentilla enintään kolme kuukautta. Koska kysely suunnattiin palkansaajille, jotka olivat työllisiä tiedonkeruuhetkellä keväällä 2021, mukana ei luonnollisesti ole niitä koronakriisin takia työnsä menettäneitä, joille työpaikan menetys on ollut pysyvämpää. Kyselyn tulos osoittaa kuitenkin sen, että verrattain monelle keväällä 2021 työllisenä olleelle korona oli aiheuttanut työttömyyttä tai lomautusjaksoja, vaikka tilanne olikin jo tiedonkeruuhetkellä valoisampi.

Toimialoittain työttömyys- ja lomautusjaksot ovat kohdistuneet erityisesti majoitus- ja ravitsemusalaan, taiteiden, viihteen ja virkistystyön toimialaan sekä teollisuuteen. Tämä näkyy myös siinä, että keväällä 2021 lähityössä olevista palkansaajista 23 prosenttia oli kokenut työttömyyttä tai lomautuksia koronapandemian aikana, mutta etätyötä tehneistä vain 14 prosenttia.

”Välillä on ollut enemmän töitä, välillä vähemmän töitä, välillä on ollut täysin lomautettuna. Ja tota, kyllähän se jaksaminenkin vaihtelee, totta kai.”
(Ravintolatyöntekijä, nainen, 25–34 v., lähityössä.)

Koronakriisi ei näytä ratkaisevasti vaikuttaneen palkansaajien kokemukseen siitä, millaiset mahdollisuudet heillä olisi saada uusi työpaikka. Kaiken kaikkiaan hyvinä mahdollisuuksiaan piti 39 prosenttia ja kohtalaisinakin 37 prosenttia. Vastaavat osuudet vuoden 2018 syksyllä työolotutkimuksen verkkoaineiston mukaan olivat niin hyvinä (38 %) kuin kohtalaisina (38 %) mahdollisuuksiaan pitävien osalta aivan samalla tasolla.

Miesten ja naisten välillä ei juuri ollut eroa keväällä 2021 (hyvät mahdollisuudet 37 % miehet, 40 % naiset). Tältä osin on kuitenkin tapahtunut muutosta, sillä vuonna 2018 suurempi osa miehistä (41 %) kuin naisista (35 %) piti mahdollisuuksiaan saada uusi työpaikka hyvinä. Erityisesti lähityötä tekevät palkansaajanaiset pitävät aiempaa yleisemmin mahdollisuuksiaan hyvinä. Vuodesta 2018 osuus on kasvanut 35 prosentista 39 prosenttiin. Vastaavasti lähityötä tekevästä miehistä aiempaa harvempi pitää mahdollisuuksiaan saada uusi työ hyvinä (38 % vuonna 2018, 31 % vuonna 2021). Etätyötä tekevien parissa on samansuuntaista kehitystä: miehillä osuudet ovat laskeneet, naisilla nousseet. Etätyötä tekevät miehet pitivät mahdollisuuksiaan kuitenkin edelleen naisia useammin hyvinä (46 % vs. 41 %). Vuonna 2018 vastaavat osuudet olivat miehillä 53 prosenttia ja naisilla 41 prosenttia.

Työpaikan taloudellinen tilanne

Koronakriisi on heijastunut monen yrityksen ja julkisen organisaation taloudelliseen tilanteeseen toisilla sitä parantaen, toisilla heikentäen.

Vastauksissa onkin nähtävissä polarisoitumista. Palkansaajista 19 prosenttia katsoi työpaikan taloudellisen tilanteen parantuneen ja vastaavasti 18 prosenttia katsoi sen heikentyneen sitten maaliskuun 2020. Valtaosalla (62 %) työpaikan taloudellinen tilanne oli pysynyt samana. Miehet (22 %) kokivat naisia (16 %) hieman useammin työpaikan tilanteen parantuneen. Vastaavasti naiset katsoivat taloudellisen tilanteen heikentyneen miehiä useammin (21 % vs. 16 %).

Suuntaa antavasti voidaan sanoa, että teollisuuden ja kaupan toimialoilla työskentelevien palkansaajien työpaikkojen taloudellinen tilanne oli parantunut ja majoitus- ja ravitsemusalalla sekä taiteiden, viihteen ja virkistystyksen toimialoilla työskentelevillä heikentynyt. Korona-ajan rajoitukset ovat iskenneet erityisesti matkailuun ja ravintola- ja tapahtuma-aloihin. Niinpä juuri

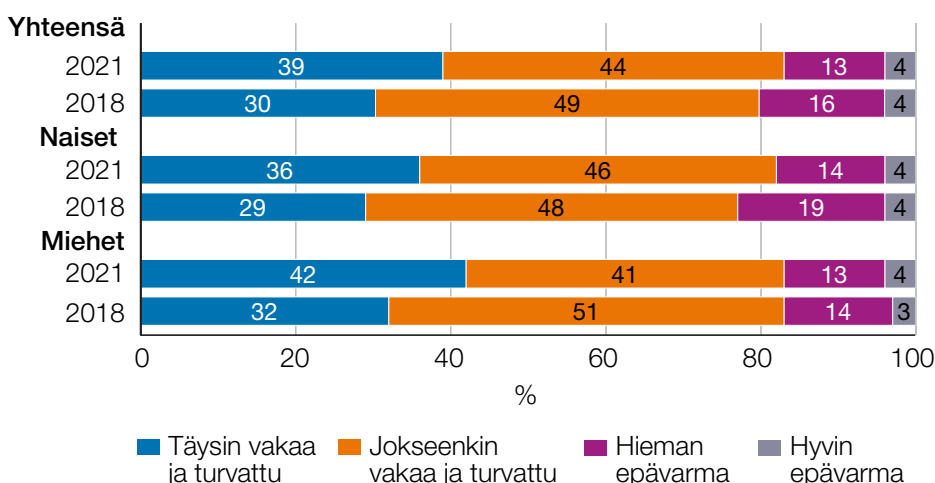
näiden alojen palkansaajille koronakriisi on heijastunut työpaikan taloudellisen tilanteen heikentymisenä.

Kyselyhetkellä keväällä 2021 oman työpaikkansa taloudellista tilannetta piti täysin vakaana ja turvattuna 39 prosenttia ja jokseenkin vakaana 44 prosenttia kaikista palkansaajista. Vain 13 prosenttia piti sitä hieman epävarmana ja 4 prosenttia täysin epävarmana. Täysin vakaana ja turvattuna työpaikkansa tilannetta pitävien osuus oli keväällä 2021 suurempi kuin vuonna 2018, jolloin vastaavat osuudet olivat 30 ja 49 prosenttia.

Sellaiset työpaikat, joiden taloudellinen tilanne oli hyvä, olivat yhtä yleisiä naisilla ja miehillä. Miehet kuitenkin pitivät naisia useammin työpaikkansa taloudellista tilannetta täysin vakaana ja turvattuna (kuvio 3.1).

Kuvio 3.1

Työpaikan taloudellinen tilanne sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %.
Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018
verkkoaineisto



Verrattuna vuoteen 2018 näyttää siltä, että korona-aika on lisännyt niiden työpaikkojen osuutta, joiden taloudellinen tilanne on erittäin vakaa ja turvattu. Erityisesti näin on käynyt miehillä. Hieman yllättävää tulosta selittää osin se, että ne, joiden työpaikan korona oli vienyt, eivät olleet enää palkansaajina vastaamassa tähän kyselyyn.

Työpaikan taloudellinen tilanne oli aikaisempaa vakaampi erityisesti julkisen sektorin työpaikoilla. Verrattuna vuoteen 2018, työpaikkansa taloudellisen tilanteen täysin vakaaksi kokevien osuus nousi julkisella sektorilla 15 prosenttiyksikköä 22 prosentista vuonna 2018 peräti 37 prosenttiin vuonna 2021. Yksityisellä sektorilla vastaava nousu jäi viiteen prosenttiyksikköön (40 % v. 2021). Korona näyttääkin tältä osin vakauttaneen julkista

sektoria ainakin hetkellisesti, kun kriisi on korostanut terveydenhoidon ja julkisen hallinnon tarvetta.

Työpaikkansa taloudellisen tilanteen kokivat epävarmimmaksi juuri niiden toimialojen palkansaajat, joihin rajoitukset olivat kohdistuneet eniten eli majoi- tus- ja ravitsemustoiminta sekä taiteet, viihde ja virkistys. Näiden lisäksi työ- paikan taloudellinen tilanne näytti hieman tai hyvin epävarmalta verrattain monen maa- ja metsätalouden ja teollisuuden palkansaajan näkökulmasta.

Sopeutuminen kriisiin

Työpaikoilla on tehty erilaisia koronakriisin sopeutumiseen liittyviä toimenpiteitä (kuvio 3.2). Selvästi yleisin toimenpide on ollut etätöihin siir- tyminen. Miltei puolet palkansaajista kertoi tämän olleen heidän työpaik- kansa sopeutumiskeino (etätöistä tarkemmin ks. luku 5).

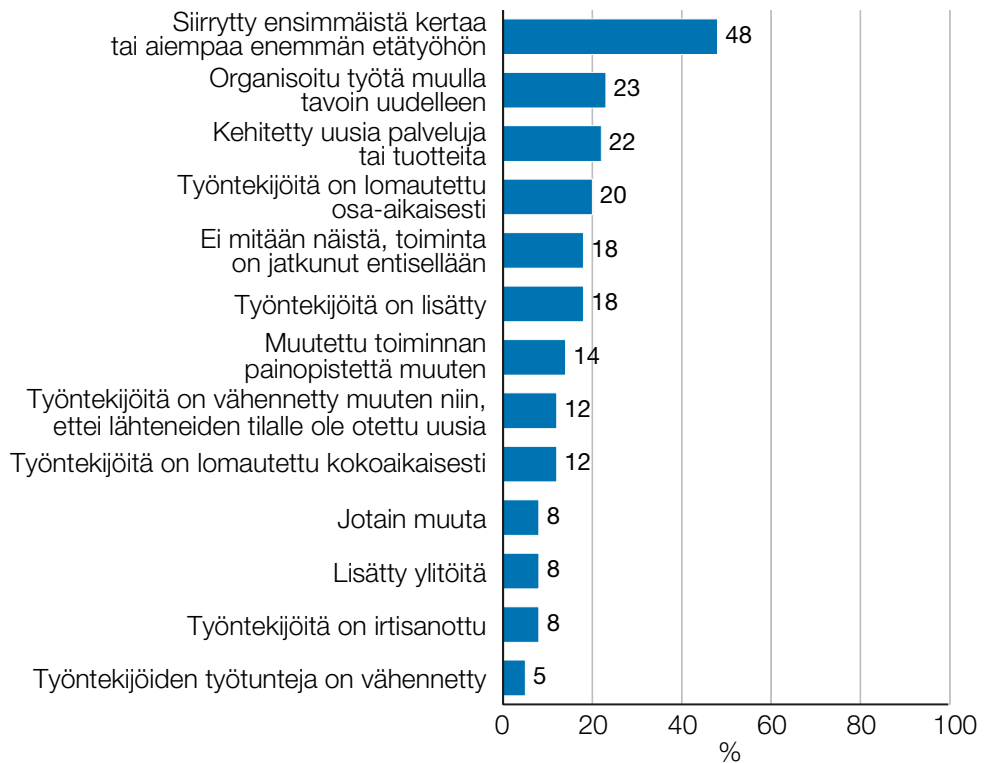
Myös muita sopeutumiskeinoja oli käytetty laajalla repertuaarilla. Jos tarkastellaan ensin työntekijämääriin kohdistuneita sopeutuskeinoja, nähdään, että varsin monen vastaajan työpaikassa työntekijöitä oli lomau- tettu osa-aikaisesti (20 %) tai kokonaan (12 %). Verrattain usein oli turvau- duttu myös työntekijöiden määrän vähentämiseen muulla keinoin kuin irti- sanomisien kautta (12 %). Varsinaisiin irtisanomisiin (8 %) tai työtuntien vähentämiseen (5 %) oli sen sijaan turvauduttu harvemmin.

Monella työpaikalla koronakriisi on luonut uusia toimintatapoja. Reilulla viidenneksellä palkansaajista töitä oli organisoitu uudelleen (23 %) tai kehitetty uusia palveluita tai tuotteita (22 %). Toimintatapojen painopis- tettä oli muutettu noin 14 prosentilla palkansaajista. Vaikka varsin monella työpaikalla työntekijöitä oli vähennetty, oli koronakriisi vaikuttanut toisilla työpaikoilla päinvastoin. Vajaa viidennes (18 %) vastaajista kertoi, että heidän työpaikallaan työntekijöiden määrää oli lisätty.

Näillä työpaikkojen toimenpiteitä kuvaavilla mittareilla vahvistuu kuva, että koronakriisi on vaikuttanut eri työpaikoilla työhön hyvin eri tavoin – ja joillain ei lainkaan. Vajaa viidennes vastaajista nimittäin kertoi, että toiminta oli jatkunut heidän työpaikallaan entisellään kriisistä huolimatta. Yleisintä toiminnan jatkuminen entisellään kriisistä huolimatta oli maata- louden, rakentamisen, sosiaali- ja terveyden sekä hallinto- ja tukipalvelu- toimintojen toimialoilla. Tulos osoittaa, että myös paljon kuormittuneella sosiaali- ja terveyden toimialalla löytyy työpaikkoja, joissa koronakriisi ei ollut aiheuttanut suuria muutoksia toiminnassa.

Kuvio 3.2

Työpaikoilla tehdyt toimet koronakriisin aikana poikkeustilaan sopeutumiseksi, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämää 2021



Kuviossa 3.3 on esitetty koronakriisin sopeutustoimia sukupuolen mukaan irtisanomisten ja lomautusten osalta. Työtuntien vähennys on koskettanut naisia jonkin verran useammin kuin miehiä ja irtisanomiset vastavasti miehiä useammin kuin naisia, mutta muutoin työn tarjontaa kuvaavia keinoja on käytetty naisten ja miesten työpaikoissa miltei yhtä usein.

Kuvio 3.3

Työpaikoilla tehdyt toimet koronakriisin aikana poikkeustilaan sopeutumiseksi sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämää 2021



Kuviossa 3.4 on esitetty sukupuolen mukaan missä määrin työpaikoilla on tehty esimerkiksi työn organisointiin ja uusiin palveluihin liittyviä toimia

koronakriisin liittyen. Miehet raportoivat naisia yleisemmin, että työpaikalla oli siirrytty etätöihin. Miesten työpaikoilla (19 %) oli niin ikään lisätty työntekijöitä naisten työpaikkoja useammin (16 %).

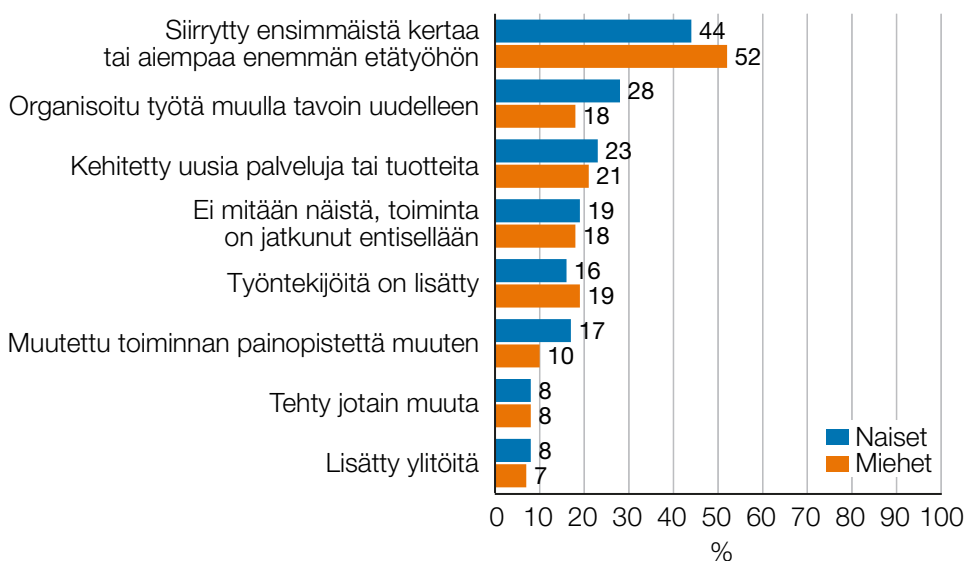
Vastaavasti naiset kertoivat miehiä useammin, että työpaikalla oli organisoitu töitä muulla tavoin uudelleen (28 % vs. 18 %) tai muutettu muutoin toiminnan painopistettä (17 % vs. 10 %).

Muutoin naisten ja miesten välillä ei juuri ollut eroa siinä, missä määrin työpaikoilla oli kehitetty uusia palveluita tai tuotteita, lisätty ylitöitä tai tehty jotain muita toimia.

Iso osa niistä palkansaajista, joiden työpaikalla oli kehitetty uusia tuotteita tai palveluita, muutettu toiminnan painopisteitä tai organisoitu työtä muulla tavoin uusiksi, oli itse osallistunut näihin toiminnan kehittämistoimiiin. Noin 41 prosenttia kaikista palkansaajista (miehet 40 %, naiset 42 %) oli ollut mukana toiminnan uudistamisessa.

Kuvio 3.4

Työpaikoilla tehdyt toimet koronakriisin aikana poikkeustilaan sopeutumiseksi, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Millaisia uusia palveluita tai tuotteita työpaikat sitten olivat kehittäneet tai millä tavoin toiminnan painopisteitä oli muutettu? Tätä selvitettiin avovastauksilla. Kaiken kaikkiaan erilaisia uusia toimia oli tehty varsin runsaasti. Etätö nousei vastauksissa tärkeimmäksi sopeutumistavaksi. Etätö ja etäko-koustaminen ovat nyt arkipäivää suomalaisilla työpaikoilla.

Mutta oli korona tuonut tullessaan myös paljon muuta uutta. Koronakriisi heijastui myös asiakastyöhön siten, että asiakkaita oli pääosin pyritty tapaa-

maan vain etänä. Monilla työpaikoilla palveluita oli muutettu sähköisiksi, oli kehitetty etävastaanottopalveluita ja muita etäpalveluita kuten esimerkiksi tehty etänuorisotyötä, tarjottu kotipalveluiden kuvapuhelinpalvelua ja järjestetty etäopetusta – sekä päivätoimintaa ikääntyneille, kuten eräs haastateltava kertoi:

”Kun osalla ikääntyneistä ihmisistä on kotihoidon kautta etähoito, ja tällaisen etälaitteen kautta kotihoito saattaa muistuttaa, että onko lääke otettu, onko syöty ... niin me sit valjastettiin nämä laitteet ja alettiin pitää niinkun etäryhmiä ja me pidettiin niitä aika montakin viikossa (...) sellainen tunnin mittainen tuokio, missä oli sit aivojumbppaa ja mitä sit ikinä olikaan, musavisaa, levyraatia, mitä nyt etälaitteen kautta pystyi toteuttamaan.” (Sosiaaliohjaaja, nainen, 45–54 v., lähityössä.)

Sähköisiä palveluita oli kehitetty myös muutoin aina sähköisen allekirjoituksen käyttöönotosta digitaalisten oppimisalustojen ja online-asiakaskoulutusten kehittämiseen. Koronakriisi on selvästi siirtänyt myös sisältöä verkkoon. On esitysten ja musiikin striimausta, podcastien tekemistä, webinaareja seminaarien sijaan ja ryhmäkeskustelualustoja, jotka ovat mahdollistaneet tapaamiset isommalle joukolle etänä. Yksi sopeutumiskeinoista näyttää olleen myös verkkokaupan ja verkkoasioinnin kehittäminen.

Työpaikoilla on tehty myös muunlaista tuotekehitystä. Yhtäältä korona on luonut uusia palvelu- ja tuotetarpeita. Painopistettä on siirretty juhlien catering-palvelusta lounasravintolan etämyyntiin, siirretty palvelua kotitalouksiin ravintoloiden sijaan ja esimerkiksi ohjelmistokehitystä viety siihen suuntaan, että asiakkaat voivat työskennellä etänä. Joissain vastauksissa todettiin, että yrityksen resurssit oli siirretty täysin toiselle toimialalle.

Toisaalta korona on lisännyt asiakastyöstä vapaata työaikaa, jolloin on voitu keskittyä uusien tuotteiden kehittämistyöhön. Tämä on pitänyt sisällään niin diagnostisten testien kehittämistä, koronapotilaiden hoidon kehittämistä, kriisissä kaivattujen tuotteiden valmistamista (esim. käsidesi), pandemiaan liittyvän analytiikan ja tilastoinnin kehittämistä kuin järjestelmäkehittämistyötä sekä palvelu- ja tuotetarjonnan laajentamista uusiin tuotteisiin.

Edellä mainittujen lisäksi mainintoja saivat avovastauksissa myös seuraavat toimet: *lakisääteiset tehtävät priorisoitu, otettu käyttöön ketterät menetelmät, kiihdytetty normaalia palvelukehitystä, keksitty ”uutta bisnestä”, tehty yritys-kauppoja, toimintaa mukautettu suhteessa kysyntään, kehitetty itsepalvelukänavia, automatisoitu työkulkuja, toimenkuvia muutettu, henkilöstöä sijoitettu uudelleen ja tietyt palvelut laitettu täysin tauolle.*

Kaiken kaikkiaan suomalaisissa organisaatioissa on selvästi oltu innovatiivisia, keksitty luovasti ratkaisukeinoja aivan uudessa tilanteessa ja joustettu monin tavoin. Ei olla niin sanotusti jääty tuleen makaamaan.

4 Työn digitalisaatio ja monipaikkaisuus

Vuoden 2018 työolotutkimus näytti, kuinka vahvasti digitalisaatio oli läpäissyt suomalaisen työelämän: lähes kaikki toimihenkilöammateissa toimivat palkansaajat käyttivät työssään digitaalisia välineitä tai sovelluksia. Tätä taustaa vasten ei olekaan ihme, että etätööhön siirtyminen laajassa mittakaavassa on onnistunut Suomessa hyvin.

Vuosien 2018 ja 2021 välillä digitaalisten laitteiden ja sovellusten käyttö on lisääntynyt selvästi myös työntekijäammateissa. Pandemian tuomien poikkeusolojen ja etätöön lisääntymisen ansiota etenkin erilaisten digitaalisten viestintäsovellusten käyttö on lyönyt itsensä lopullisesti läpi.

”Lähinnä, ne työkalut on olleet olemassa, mutta ihmiset ovat oppineet käyttämään niitä paremmin” (Johtaja, mies, 35–44 v., etätöössä)

Koronakriisin vaikutukset työelämään -kyselyssä **erilaisten digitaalisten laitteiden ja sovellusten käytöstä** kysyttiin samaan tapaan kuin vuoden 2018 työolotutkimuksessa, kahdeksasta erilaisesta sovelluksesta tai laitteesta erikseen. Keväällä 2021 yli 90 prosenttia palkansaajista (naiset 92 %, miehet 90 %) käytti työssään vähintään yhtä näistä digitaalisista laitteista tai sovelluksista, kun syksyn 2018 työolotutkimuksen verkkokeruussa vastaava osuus oli 83 prosenttia.

Ylemmistä toimihenkilöistä käytännössä kaikki käyttivät digisovelluksia jo syksyllä 2018. Alemmilla toimihenkilöillä osuus oli noussut vuosien 2018 ja 2021 välillä 90 prosentista 95 prosenttiin, työntekijöillä 60 prosentista aina 76 prosenttiin. Ylemmillä toimihenkilöillä ei ollut sukupuolieroja digitaalisten sovellusten käytön yleisyyden suhteen, mutta alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä digisovelluksia käyttävien osuus oli miehillä pari prosenttiyksikköä korkeampi kuin naisilla.

Digitaaliset laitteet tai sovellukset kuuluvat nykyään itsestään selvästi etätööhön, jossa niitä käyttävät käytännössä kaikki. Keväällä 2021 myös pelkkää lähityötä tekevistä 85 prosenttia käytti vähintään yhtä digitaalista sovellusta tai laitetta, kun vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkokeruussa vastaava osuus oli ollut vasta 78 prosenttia. Lähityötä tekevät naiset käyttivät laitteita tai sovelluksia hieman yleisemmin (87 %) kuin miehet (82 %).

Viestimiseen liittyvät digisovellukset olivat sovelluksista yleisimmin käytettyjä jo vuonna 2018, ja niiden käyttö oli yleistynyt entisestään vuoteen 2021 mennessä. Laadullisissa haastatteluissa laaja käyttöönotto paikallistuu koronapandemian alkuun kevääseen 2020:

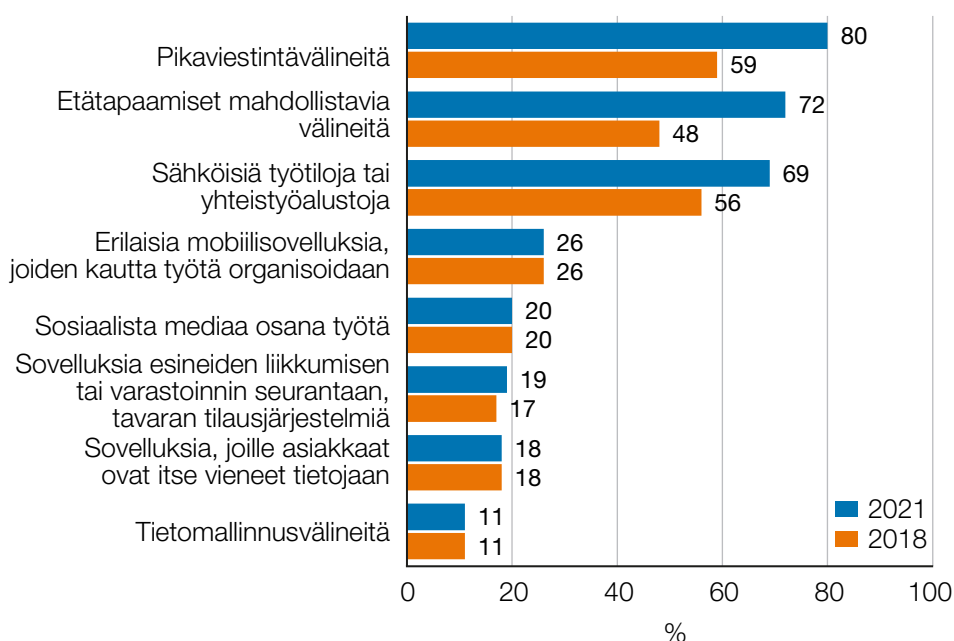
”Etäasioinnit on yhtäkkiä saanu tollasen potkun, että niitä on huomattavasti vauhdilla kehitetty (...) on puuttunut vaan syy jalkauttaa ne käytäntöön. Mutta olihan siinä aluksi sitä säätöä, että onko Zoom, Teams että mikä, että mitä yhteys-, neuvottelualustaa käytetään. Niin se oli vähän sotkuista aluksi.” (Testausteknikko, mies, 35–44 v., lähityössä)

”No, sitä suositeltiin sitä Teamsiä. No se muutenkin nyt otettiin käyttöön vasta tässä kesken kaiken, mutta se osoittautui kyllä semmoiseksi väyläksi, että siellä oli helppo tehdä sitä yhteistyötä, joskin se myös vähän sotki kun oli sähköposti, oli Wilma, oli Teams ja oli ilmoitustaulu ja.... Missäköhän se oli ja kuka puhu tästä ja missä keinossa... Mutta se oli kyllä semmoinen, mikä auttoi sitä yhteisöllisyyttä et sieltä sai kaikki kiinni ja siellä oli sit näitä ilmoituksia ja kokouksia ja muuta”. (Opettaja, nainen, 35–44 v., lähityössä, tehnyt etätyötä pandemian aikana.)

Keväällä 2021 neljä viidestä palkansaajasta käytti työssään reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä kuten WhatsAppia, Teamsia tai muita chat-sovelluksia. Useampi kuin kaksi kolmesta palkansaajasta käytti sovelluksia myös etätapaamiseen – kuten Teams tai Zoom – sekä sellaisia virtuaalisia työtiloja tai yhteistyöalustoja, joilla kaikki käyttäjät pääsevät muokkaamaan tietoja. (Kuvio 4.1.)

Kuvio 4.1

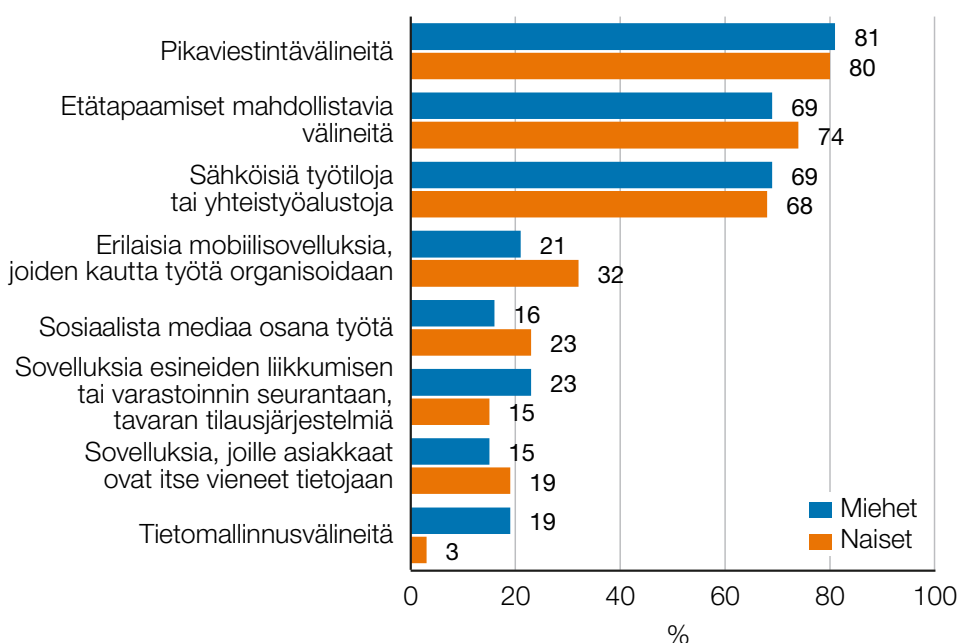
Digitaalisten sovellusten tai välineiden käyttö työssä, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Naiset ja miehet käyttivät työssään pikaviestintävälineitä ja sähköisiä työtiloja yhtä yleisesti vuonna 2021. Naiset kuitenkin käyttivät hieman useammin kuin miehet etätapaamiset mahdollistavia välineitä, sosiaalista mediaa, työn organisointiin tarkoitettuja mobiilisovelluksia sekä sovelluksia, joille asiakkaat vievät tietojaan. Sukupuolenmukainen ammatillinen segregatio näkyy siinä, että miehille oli yleisempää kuin naisille käyttää työssään tietomallinnusvälineitä sekä esineiden liikkumiseen ja varastointiin liittyviä sovelluksia. (Kuvio 4.2.)

Kuvio 4.2

Digitaalisten sovellusten tai välineiden käyttö työssä sukupuolen mukaan 2021, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Keväällä 2021 etätyötä tekevistä käytännössä katsoen kaikki käyttivät reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä sekä videoyhteyden sallivia sovelluksia ja lähes kaikki (95 %) yhteisiä työtiloja. Vuonna 2018 kyseiset sovellukset olivat käytössä ”vasta” yhdeksällä kymmenestä etätyötä tekevistä. Myös puolet pelkkää lähityötä tekevistä käytti keväällä 2021 sähköisiä työtiloja tai etätapaamiset sallivia sovelluksia ja noin kaksi kolmesta käytti reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä. Sovellukset töiden organisointiin ja esineiden liikkumisen tai varastoinnin seurantaan sen sijaan olivat yleisempiä pelkkää lähityötä tekevillä kuin etätyössä.

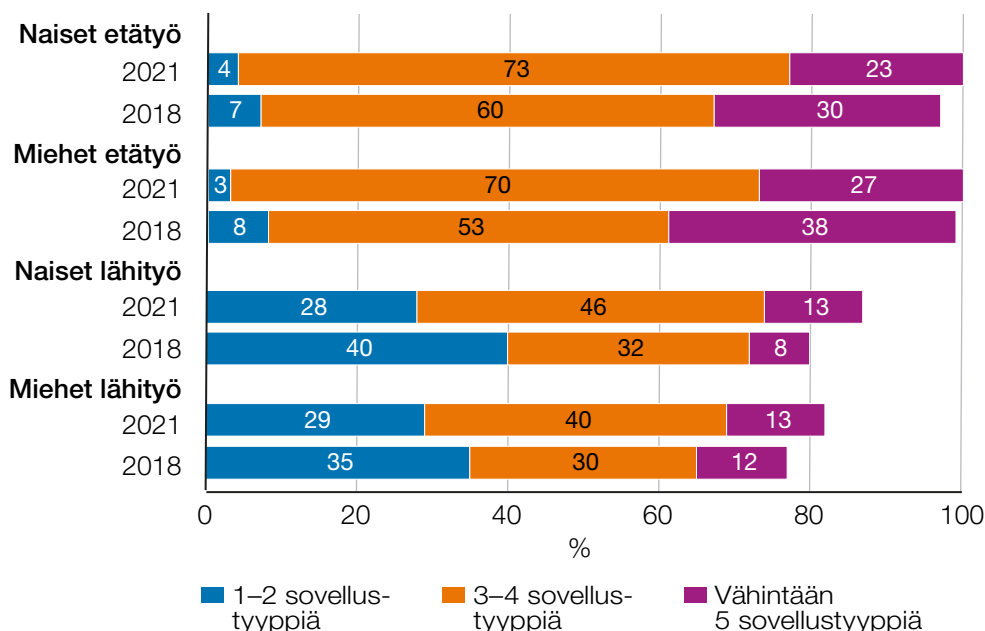
Digihyöky läpi työelämän näkyy myös siinä, että kasvaneen käyttäjämäärän lisäksi keväällä 2021 yhä useampi hyödynsi työssään useita eri digilaitteita ja sovelluksia. Kun vuonna 2018 alle 40 prosenttia palkansaajista käytti työssään korkeintaan kahta erityyppistä digitaalista välinettä tai sovellusta, vastaava osuus oli keväällä 2021 enää 18 prosenttia. Keväällä 2021 digilaitteita käyttäville oli tyypillisintä (55 %) se, että laitteita tai sovellustyyppejä oli käytössä

kolmesta neljään, kun vastaava osuus vuonna 2018 oli ollut 44 prosenttia. Sen sijaan vähintään viittä eri sovellustyyppiä tai laitetta käyttävien hevijuu-se-reitten osuus kaikista palkansaajista oli pysynyt noin 20 prosentissa.

Sukupuolten välillä ei ollut tässä suhteessa suuria eroja vuonna 2021, mutta lähityötä ja etätyötä tekevien välinen ero on sitäkin selvempi: lähityössä käytetään ylipäänsä harvemmin ja harvempia digisovelluksia kuin etätyössä (kuvio 4.3).

Kuvio 4.3

Käytettyjen digisovellusten ja -välineiden määrä sukupuolen ja etä-/lähityön mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Virtuaalinen asiakastyö

Koronakriisin vaikutukset työelämässä -kyselyssä mitattiin myös virtuaalista asiakastyötä. Tämän selvittämiseksi vastaajilta ensinnäkin kysyttiin, kuinka suuren osan työajastaan he ovat työssään tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole heidän työtovereitaan, esimerkiksi asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa.

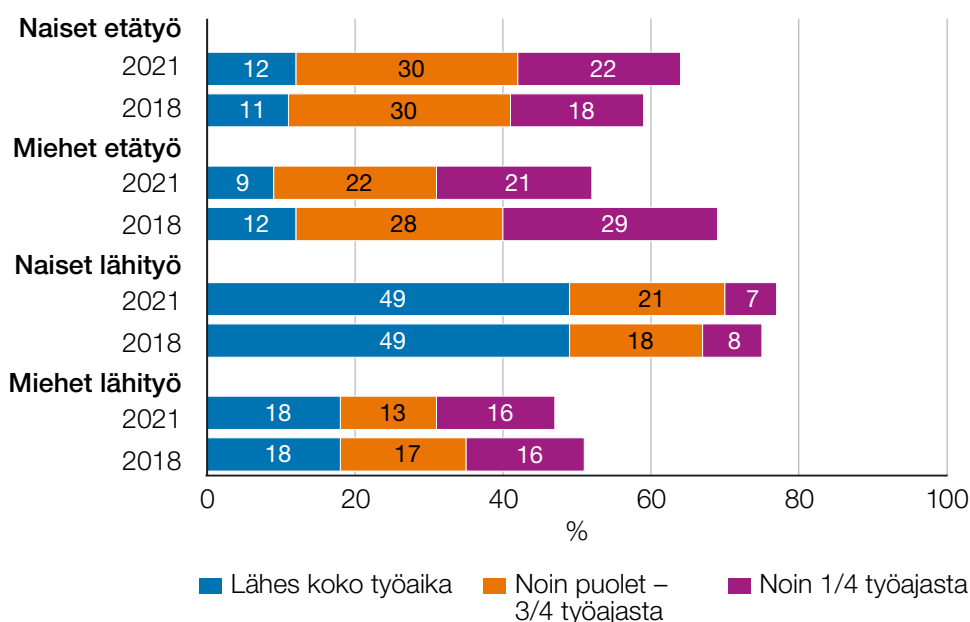
On varsin tavallista, että työnkuva sisältää ainakin vähän kontakteja myös muiden kuin omien työtovereiden kanssa. Miehistä ainoastaan 14 prosentilla ja naisista 8 prosentilla (yhteensä 11 %) ei ollut lainkaan tällaisia kontakteja työssään keväällä 2021.

Vähintään puolet työajastaan **asiakastyötä tekevien** miesten osuus oli kuitenkin laskenut 37 prosentista 31 prosenttiin. Naisilla ei juuri muutosta näkynyt (67 % 2021). Vähintään neljäsosan työajastaan asiakastyötä tekevien osuus oli laskenut sekä miehillä (56 % vs. 49 %) että naisilla (74 % vs. 70 %).

Naiset siis tekevät enemmän asiakastyötä kuin miehet ja lähityössä asiakas-kontaktit ovat yleisempiä kuin etätyössä. Eniten asiakastyötä tekevätkin naiset lähityössä. (Kuvio 4.4.)

Kuvio 4.4

Asiakastyön osuus työajasta sukupuolen ja etä-/lähityön mukaan, osuus kaikista palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Koronanpandemian vuoksi suoria kontakteja ihmisten välillä on pitänyt vähentää ja kausittain jopa välttää kokonaan. Työ, jossa ollaan asiak-
kaiden (tai potilaiden, oppilaiden jne.) kanssa tekemisissä vähintään puolet
työajasta, onkin vähentynyt miehillä niin etätyössä kuin lähityössäkin.
Naispalkansaajilla ei sen sijaan näy vähentymistä vuoteen 2018 verrattuna,
pikemminkin päinvastoin.

Ihmisten kanssa tekemisissä oleminen tai asiakastyö ei välttämättä tarkoita,
etenkään korona-aikana, vain kasvokkaisia kontakteja. Koronapandemian
aikana yhä suurempi osa aiemmin kasvokkaisista kontakteista on korvau-
tunut erilaisella teknologialla.

”Korona on kauhean paljon teknistänyt sitä, miten sitä työtä tehdään
(...) Eli normaalitilanteessa on ollut vuosikymmenien ellei satojen aikana

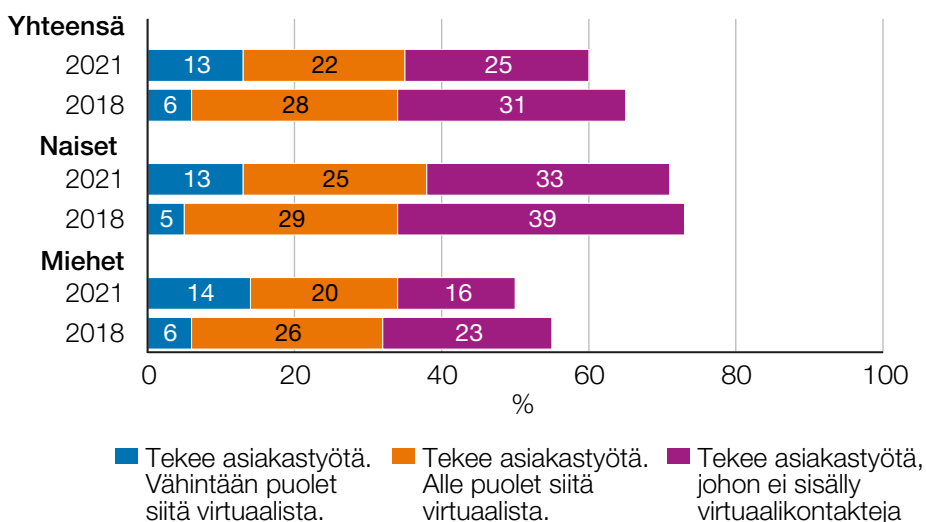
hioutunut tapaa pitää luentoja. Sitten yhtäkkiä, kun koronan takia on siirrytty etäopetukseen, niin jokaisen on pitänyt itse miettiä, että mikä korvaa tätä. Ja siis eri ihmiset ovat korvanneet sitä vähän eri tavalla, jotkut ovat tehneet etukäteen videoita. Mä yritin, tai toteutinkin koko ajan sitä, että korvasin luennot sillä, että mä pidin ne luennot kotoa. Et minulla on kaks pientä liitutaulua, ja sitten minulla oli aikamoista värkkäämistä sen kanssa, että mä sain sen sitten näytettyä kunnolla. Et tässä näkyy se tekniikan merkitys, että niin, normaalitilanteesahan sitä ei tarvitse edes ajatella, että salit on valmistettu sellaisiksi, että siellä on helppo seurata luentoja. Mutta nyt minulla tuli kaikkea tällaista kannettavan kanssa – niin kun halusin näyttää liitutaulua, niin tämä normaali videoyhteys on kalibroitu niin, että kannettavan oma kamera on zoomattu tähän suunnilleen puolen metrin etäisyydelle. Ja sitten mä jonkun aikaa räpläsin sillä tavalla, että puhelimen kamera näytti sitä liitutaulua, sillä sai terävemmän kuvan kuin tällä kannettavalla, ja sitten mä myöhemmin vaihdoin sen sitten webbikameraan, jonka mä sain yliopistolta.” (Yliopistonlehtori, mies, 55–64 v., etätyössä.)

Asiakastyötä vähintään neljäsosan työajastaan tekeviltä vastaajilta kysyttiinkin, kuinka suuri osuus heidän tekemästään asiakastyöstä tapahtuu virtuaalisesti esimerkiksi videoyhteyden, chatin tai muun vastaavan soveluksen kautta. Vastaajia ohjeistettiin edelleen, että virtuaaliyhteyksillä ei tarkoitettu sähköpostia tai puheluita.

Kuvioissa 4.5 ja 4.6 on esitetty **virtuaalista asiakastyötä tekevien** osuudet suhteutettuna kaikkiin palkansaajiin. Asiakastyöksi on siinä laskettu työ, jossa ollaan vähintään neljäsosa työajasta tekemisissä muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa.

Kuvio 4.5

Virtuaalisen asiakastyön osuus työajasta sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



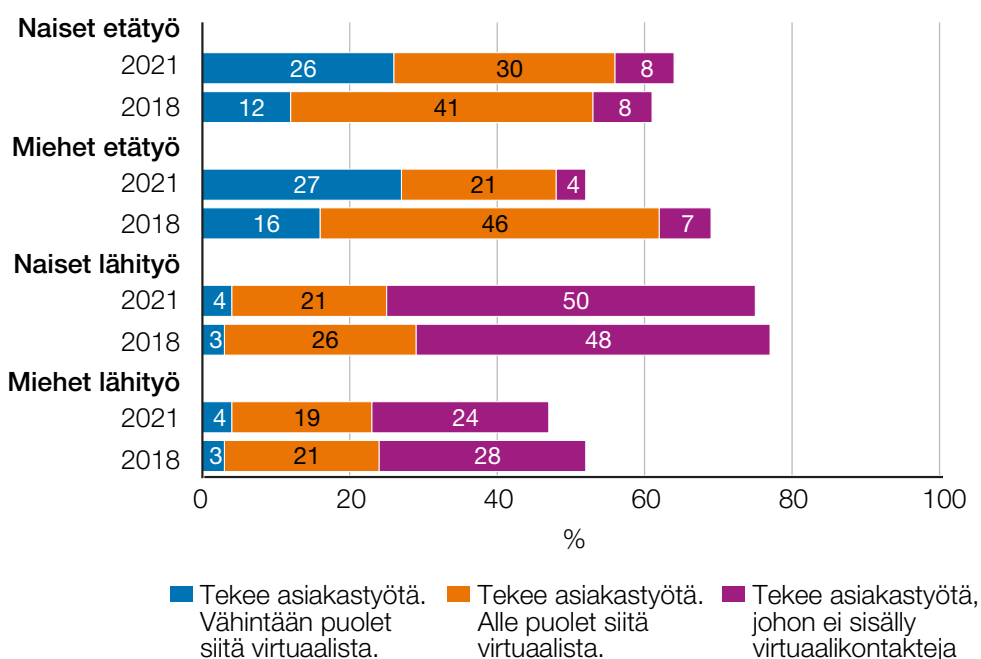
Kuvioista käy ilmi se, kuinka paljon yleisempää ainoastaan tai vähintään puoliksi virtuaalisin välinein hoidettava asiakastyö oli keväällä 2021 aiempaan verrattuna sekä se, että muutos koskee lähinnä etätyötä. Koronapandemia on ollut tässä muutoksessa merkittävä vauhdittaja teknologisen kehityksen lisäksi. Kun perinteistä kasvokkain tai sähköpostitse ja puhelimitse hoituvaa asiakastyötä tekevien joukko oli samalla vähentynyt, yhä suurempi osa asiakaskontakteista hoidettiin virtuaalisesti keväällä 2021 verrattuna syksyyn 2018. On myös kehitetty aivan uusia digitaalisen asiakastyön tapoja kuten etävastaanottoja, etänuorisotyötä tai vanhusten etäpäivätoimintaa, kuten luvussa 3 kuvattiin.

”Mutta voisin kuvitella siis opiskelijoiden ohjauksiin, niin varmaan tämä tulee pysyväksi, että mä ohjaan etänä sellaisia opiskelijoita, joille se oman tilanteen takia on helpoin ratkaisu. Siis sellaisia, joilla käytännössä on pelkästään pro gradu jäljellä. Ja sitten ollaan jo työelämässä ja vieraassa kaupungissa. Niin, kyllä mä uskon, että tämä jää pysyväksi, että, että mä ohjaan heitä sitten Zoomin kautta.” (Yliopistonlehtori, mies, 55–64 v., etätyössä.)

Naiset eivät tee ainoastaan asiakastyötä vaan myös virtuaalista asiakastyötä enemmän kuin miehet. Varsinainen ero sukupuolten välillä on kuitenkin siinä, että miesten tekemästä asiakastyöstä ylivoimaisesti valtaosa on virtuaalista, mutta naisten asiakastyöstä edelleen lähes puolet on perinteistä, usein kasvokkain tapahtuvaa.

Kuvio 4.6

Virtuaalisen asiakastyön osuus työajasta etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Sukupuolten välinen ero virtuaalisen ja perinteisen asiakastyön tekemisessä käy ymmärrettävämmäksi, kun katsotaan, millaisia ammattiryhmiä asiakastyötä vähintään puolet ajastaan tekevät naiset ja miehet edustavat: miehillä yleisimmät ammattiryhmät ovat tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, kuljetustyöntekijät, liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat sekä liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat. Vastaavasti asiakastyötä tekevien naisten yleisimmät ammattiryhmät ovat hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, terveydenhuollon asiantuntijat, myyjät, opettajat, lainopilliset avustajat sekä sosi- aali- ja kulttuurialan asiantuntijat ja palvelutyöntekijät.

Myyntineuvottelut voivat hoitua myös virtuaalisesti, vanhuksen kylvettäminen kotisairaanhoidossa ei.

Työnteon paikat

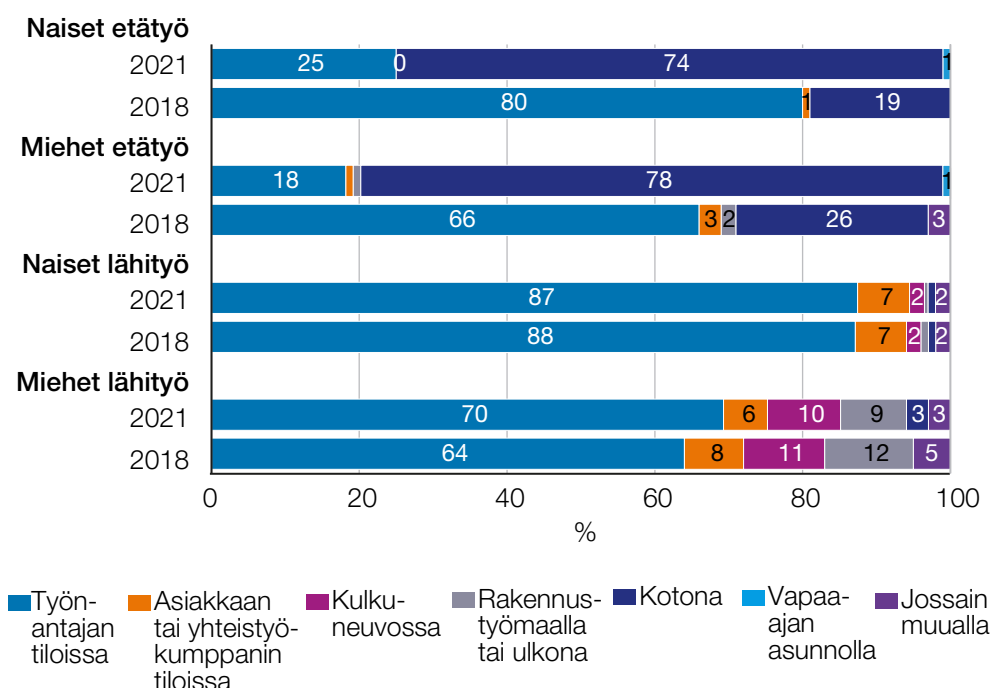
Koronapandemian aikana mediasta on saatu lukea vapaa-ajan asunnoilleen vetäytyneiden tai jopa etelän auringon alle muuttaneiden etätyöläisten tarinoita. Koronapandemian pitkä kesto, usein sataprosenttinen etätyö sekä organisaatioiden uudet käytännöt ovat lisänneet monelle vaihtoehtoja työnteon paikaksi.

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa työnteon paikkoja tiedusteltiin ensinnäkin kysymyksellä ”Missä ylipäänsä teet töitä” ilman varsinaista viiteaikaa. Tämän jälkeen kysyttiin, oliko vastaaja tehnyt töitä myös muualla edellisten kolmen kuukauden aikana – ja jos näin oli, missä. Kevään 2021 koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimuksessa työnteon pääasiallista paikkaa sekä mahdollisia muita paikkoja koskeva viiteaika sidottiin koronarajoitusten käyttöönoton jälkeiseen aikaan. Hieman poikkeavista viiteajoista huolimatta tulosten vertailu antaa hyvin tietoa siitä, miten koronapandemia on vaikuttanut työnteon paikkoihin.

Keväällä 2021 etätyötä tehneillä **pääasiallinen työnteon paikka** oli ollut useimmiten koti (76 %). Reilu viidennes etätyötä tehneistä oli kuitenkin tehnyt jopa koronapandemian aikana työtä pääosin työnantajan tiloissa eli etätyötä oli ollut alle puolet työajasta. Vastaava osuudet vuonna 2018 olivat juuri päinvastaiset: 22 prosentilla etätyön tekijöistä pääasiallinen työnteon paikka oli oma koti, 73 prosentilla työnantajan tilat. (Kuvio 4.7.).

Kuvio 4.7

Pääasiallinen työnteon paikka yleensä / koronarajoitusten käyttöönoton jälkeen etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Laadullisiin haastatteluihin osallistuneista moni arvosti kotona työskentele-lyssä helppoutta:

”No siinä on erittäin paljon positiivisia asioita, ei mun tартte lähtii mihinkään. Mulla on jääkaapilta työpisteeseen matkaa vajaa kymmenen metriä, että ruokatunti ja työ sujuu melkein siinä samassa tilassa. Kotona.” (Tarkastaja, mies, 55–64 v., etätyössä.)

Kaikille muutos ei kuitenkaan ole ollut mieluinen.

”Mutta myöskin se herätti sellaisia aggression tunteita. Et mut on nyt laitettu tänne, kotiin, ja mulla on joku keikkuva puutarhapöytä täällä läppärin alla, ja, ja sit mun on vaan pakko olla näin, ja töihin ei saa mennä, siellä olisi ne kaikki ergotyökalut. (...) Kyllä se mielentila oli aika semmoinen aggressiivis-katkeru.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Pelkkää lähityötä tekevät olivat työskennelleet noin 80-prosenttisesti pääasiassa työnantajan tiloissa (erityisesti naiset 87 % vs. miehet 70 %), loput lähinnä asiakkaan tai yhtiökumppanin, kulkuneuvossa tai rakennus-työmaalla/ulkona. Vuoteen 2018 muutosta oli vain hyvin vähän: hieman useampi oli työskennellyt pääasiassa työnantajan tiloissa ja hieman aiempaa harvempi asiakkaan luona.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkokkeruussa lähes puolet (47 %, naiset 41 %, miehet 53 %) palkansaajista kertoi tehneensä töitä edellisten kolmen kuukauden aikana myös muualla kuin ensisijaisessa työnteonpaikassaan. Keväällä 2021 vain reilu kolmannes (36 %, naiset 34 %, miehet 38 %) sanoi **tehneensä töitä välillä myös jossain muualla kuin pääasiallisessa työnteon paikassaan** koronarajoitusten käyttöönoton jälkeen.

Molemmilla mittauskerroilla työn monipaikkaisuus eli työnteko myös muualla kuin työnteon pääasiallisessa paikassa oli yleisempää ylemmille toimihenkilöille (73 % v. 2018 vs. 55 % v. 2021), kuin alemmille toimihenkilöille (60 % vs. 38 %) tai työntekijöille (32 % vs. 17 %). Etä- ja lähityötä tekevien välillä onkin selvä ero. Etätyötä tehneistä yli 60 prosenttia (naiset 62 %, miehet 63 %) oli tehnyt pandemian aikana töitä useammassa kuin yhdessä paikassa. Lähityössä työ oli tapahtunut valtaosin yhdessä ja samassa paikassa: ainoastaan 18 prosenttia (naiset 16 %, miehet 20 %) oli tehnyt työtään vähintään kahdessa eri paikassa.

Muutos vuoteen 2018 on huima. Tuolloin etätyöläisistä lähes 90 prosenttia – naiset ja miehet yhtä yleisesti – ja lähityötä tekeväistä 34 prosenttia – miehet useammin (42 %) kuin naiset (27 %) – oli tehnyt töitään useammassa kuin yhdessä paikassa.

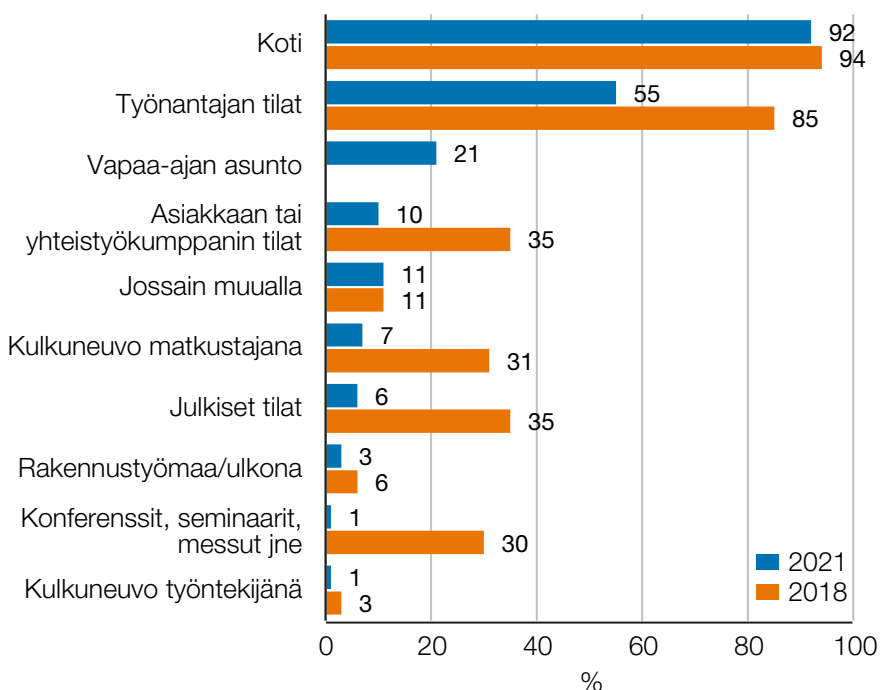
Etätyöläiset olivat korona-aikana linnoittautuneet siis varsin tukevasti kotioloihinsa. Pandemian aikana työmatkat sekä työn vuoksi matkustaminen olivat monilla loppuneet ja niiden myötä kulkuneuvoissa ja konferensseissa työskentely. Työnantajan tiloissa samoin kuin asiakkaan tai yhteistyökumppaneiden tiloissa työskentely oli romahtanut eikä kahviloissa tai julkisissa tiloissa enää istuttu naputtelemassa läppäriä. (Kuvio 4.8.)

Mielenkiintoinen tieto on kuitenkin se, että joka viides (20 %) etätyön tekijöistä oli tehnyt pandemian aikana etätyötä myös vapaa-ajan asunnollaan. Vertailukohtaa vuoteen 2018 ei valitettavasti ole, koska viimeksi mainittua vaihtoehtoa ei silloin ymmärretty tarjota – vuonna 2018 vapaa-ajan asunnollaan työskennelleet ovat menneet luokkaan ”jossain muualla”. Naisten ja miesten välillä ei ole suuria eroja siinä, missä kaikkialla etätyötä on tehty.

Myös lähityötä tekevillä työn monipaikkaisuus on vähentynyt. Erityisen suuri muutos on tapahtunut asiakkaan luona työskentelyn suhteen: kun vuonna 2018 joka viides lähityötä tehnyt oli käynyt myös asiakkaiden luona, osuus oli lähes puolittunut keväällä 2021 (kuvio 4.9). Tämä näkyy myös ei-virtuaalisen asiakastyön vähentymisenä erityisesti miehillä lähityössä (kuvio 4.6). Muutoksiin on voinut vaikuttaa toki myös se, että lähityöntekijöiden rakenne on muuttunut entistä työntekijäpainotteisemmaksi (ks. luku 2).

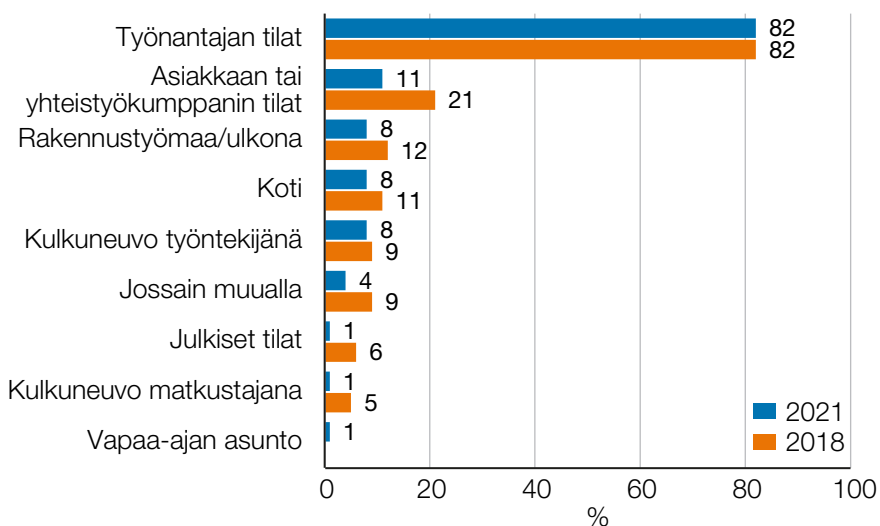
Kuvio 4.8

Työnteon erilaiset paikat etätyössä koronapandemian/edellisten kolmen kuukauden aikana, osuus etätyötä tekevistä %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kuvio 4.9

Työnteon erilaiset paikat lähityössä koronapandemian/edellisten kolmen kuukauden aikana, osuus lähityötä tekevistä %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kaiken kaikkiaan suomalaisten palkansaajien ja työpaikkojen voi katsoa olleen varsin hyvin valmistautuneita koronapandemian aiheuttamiin poikkeusoloihin siitä näkökulmasta, että virtuaaliyhteydet ja etätyön mahdollistava työn digitalisaatio oli edennyt varsin kattavaksi jo pandemiaa edel-

tävinä vuosina. Koronakriisin poikkeusolot kiihdyttivät digiloikan vauhtia entisestään. Samalla kun koronapandemia on ajanut etätyöntekijöitä työpaikoilta ja asiakkaiden tiloista kotiin ja vapaa-ajan asunnoille, erilaiset liikkumisrajoitukset ovat johtaneet siihen, että työn monipaikkaisuus on koronapandemian aikana vähentynyt. Tämä näkyy niin etä- kuin lähityössä.

5 Etätyö

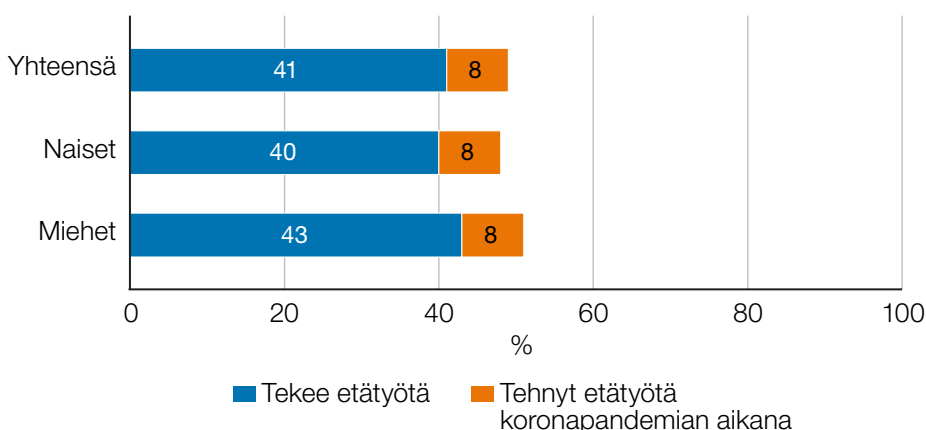
Yksi koronapandemian merkittävimmistä ja erityisen paljon keskustelluista muutoksista työelämässä on ollut etätyön voimakas lisääntyminen. Kun vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkotiedonkeruuaineiston mukaan 22 prosenttia palkansaajista teki etätyötä syksyllä 2018, vastaava osuus oli lähes kaksinkertainen (41 %) keväällä 2021.

Keväällä 2021 etätyötä parhaillaan tekevien lisäksi 8 prosenttia suomalaispalkansaajista oli tehnyt etätyötä ainakin jossain vaiheessa koronakriisin aikana, vaikka oli maaliskokuussa 2021 pelkästään lähityössä. Lähes joka neljäs heistä oli opettaja tai muu opetusalan erityisasiantuntija ja reilu 10 prosenttia hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöitä. Näissä ammattiryhmissä tilapäisesti etätyötä koronan aikana tehneiden, mutta siitä kevääseen 2021 mennessä jo luopuneiden, osuus nousi opettajilla 34 prosenttiin ja hoivapalveluiden ja terveydenhuollon työntekijöillä 12 prosenttiin.

Toisin sanoen noin puolet suomalaispalkansaajista oli vähintään jossain vaiheessa koronapandemian aikana tehnyt etätyötä, miehet hieman useammin kuin naiset (kuvio 5.1).

Kuvio 5.1

Etätyön teko koronapandemian aikana sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Kuten luvussa 2 kuvattiin, etätyön yleistymisen myötä yhtäältä etätyötä ainakin osan työajastaan ja toisaalta pelkästään lähityötä tekevien palkansaajien rakenne on muuttunut. Etätyötä tekevät eivät olleet keväällä 2021 enää aivan yhtä leimallisesti ylempiä toimihenkilöitä tai korkea-asteen koulu-

tuksen suorittaneita kuin vuonna 2018, vaan joukossa oli yhä enemmän alempia toimihenkilöitä ja toisen asteen koulutuksen suorittaneita. Samalla lähityötä tekevien keskuudessa toimihenkilöiden osuus oli pienentynyt, joten lähityö painottui aiempaa voimakkaammin työntekijäammatteihin.

Muutoksista huolimatta etätyö oli yhä yleisintä ylemmille toimihenkilöille keväällä 2021. Ylemmistä toimihenkilöistä 79 prosenttia (naiset 71 %, miehet 84 %) teki etätyötä, minkä lisäksi 11 prosenttia (naiset 13 %, miehet 9 %) oli tehnyt sitä ainakin jossain vaiheessa koronapandemiaa. Alemmilla toimihenkilöillä vastaavat osuudet olivat 40 prosenttia (naiset 36 %, miehet 48 %) ja 8 prosenttia (naiset 7 %, miehet 11 %). Työntekijöillä etätyö oli pysynyt vähäisenä: 4 prosenttia (naiset 6 %, miehet 3 %) teki etätyötä keväällä 2021 ja niin ikään 4 prosenttia (molemmat sukupuolet) oli tehnyt sitä jossain vaiheessa maaliskuun 2020 jälkeen.

Julkisen ja yksityissektorin välillä ei ole suurta eroa etätyön teossa. Kun julkisen sektorin palkansaajista 41 prosenttia (naiset 35 %, miehet 57 %) teki etätyötä keväällä 2021 ja 12 prosenttia (molemmat sukupuolet) oli tehnyt sitä jossain vaiheessa koronapandemiaa, vastaavat osuudet olivat yksityissektorilla 42 (naiset 43 %, miehet 41 %) ja 6 prosenttia (naiset 5 %, miehet 7 %). Julkiseen sektorin sisällä ero valtion sekä kuntien ja kuntayhtymän välillä on kuitenkin suuri. Valtion palkansaajista peräti 84 prosenttia teki etätyötä keväällä 2021 ja lisäksi 2 prosenttia oli tehnyt sitä jossain vaiheessa pandemiaa. Kuntasektorilla vastaavat luvut olivat 27 ja 15 prosenttia.

Iän mukaan tarkasteltuna näkyy, että etätyö on ollut korona-aikana yleisintä 25–34- ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmissä, joissa lähes 60 prosenttia oli vähintäänkin jossain vaiheessa pandemiaa tehnyt työtä etänä. Alle 25-vuotiailla ja yli 55-vuotiailla vastaavat osuudet jäävät matalimmaksi, mutta ovat silti lähes 40 prosenttia.

Haastateltavien kertomuksissa käy hyvin ilmi, miten isoa ja äkillistä mullistusta etätyöhön siirtyminen keväällä 2020 monelle merkitsi.

”Se oli aikoinaan 2020 maaliskuussa hyvin äkillinen tämä muutos, että meillä oli suunnilleen viikko aikaa sopeutua siihen ajatukseen, et nyt kaikki työ painuu etätyöksi. Siis myös tämä opetus. Ja kyllä mä muistan, että äkkiä mä rupesin miettimään siinä, että kuinka paljon mulla on tekniikka kunnossa. Että ei siihen ollut edeltä käsin mitenkään varauduttu, että mäkin olin ajatellut että en mä tarvitse yliopiston puolelta kannettavaa. Että mä oon käyttänyt paljon omaa kannettavaani ja nytkin käytän.” (Yliopistonlehtori, mies, 45–54 v., etätyössä.)

Etätyön mullistuksesta myöteä kertoo se, että puolet etätyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista oli **aloittanut etätyön vasta maaliskuussa 2020 tai sen jälkeen.**

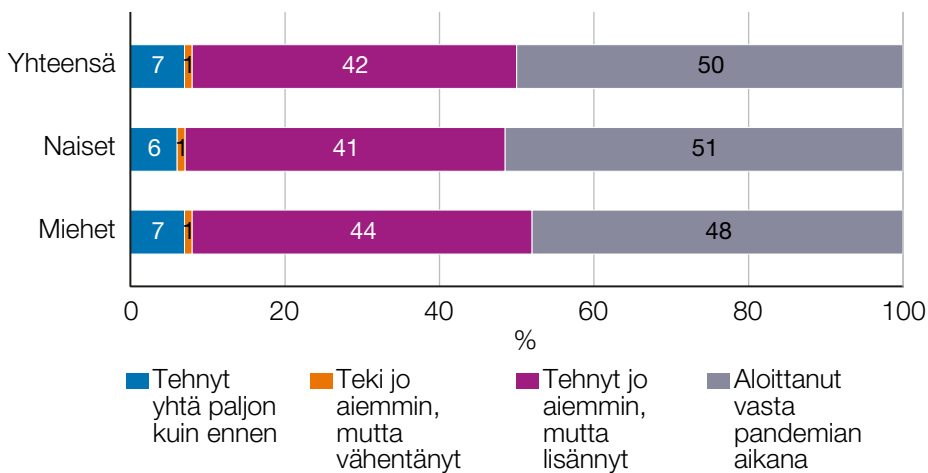
”Mä en ole koskaan harrastanu etätyöskentelyä, musta se on tyhmää, mä haluan et koti on koti ja siellä on perheelle aikaa ja sitä vapaa-aikaa, että mä olen mieluummin puoleen yöhön saakka töissä kuin tuon työt kotiin. Että toki mä kännykällä katson jotain sähköposteja tai muuta, mutta mä en ollut esimerkiksi koskaan aikaisemmin tuonut läppäriä kotiin, ehkä kaks kertaa näiden kymmenien vuosien aikana. Niin se, että sitten kaikki vaan yhtäkkiä komennetaan töihin kotiin.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä)

Yli 40 prosenttia keväällä 2021 etätyötä tehneistä oli tehnyt etätyötä jo aiemmin, mutta lisännyt sen osuutta työajastaan. Vain 7 prosentilla keväällä 2021 etätyötä tehneistä etätyön osuus työajasta oli pysynyt entisellään – heistä yli puolet (60 %) oli tehnyt jo aiemmin lähes 100-prosenttista etätyötä ja joka kolmas (33 %) vähemmän kuin neljänneksen työajastaan. Prosentilla etätyötä tekevistä etätyön määrä oli korona-aikana itse asiassa vähentynyt. (Kuvio 5.2.)

Etätyötä tekevistä naisista hieman useampi kuin miehistä oli siirtynyt etätöihin vasta pandemian myötä. Hyppy etätyöhön on ollut suhteellisesti suurempi julkisella kuin yksityissektorilla. Julkisen sektorin etätyötä tehneistä palkansaajista 54 prosenttia (valtio 49 %, kunta 59 %) oli aloittanut etätyön vasta koronapandemian aikana, kun vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli 48 prosenttia.

Kuvio 5.2

Muutos etätyön teossa sukupuolen mukaan verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan, osuus etätyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Kaikkiin palkansaajiin suhteutettuna luvut tarkoittavat sitä, että koronapandemian myötä noin joka viides (21 %, naiset 20 %, miehet 21 %) palkansaaja oli siirtynyt aiemmasta lähityöstään etätyöhön, vajaa viidennes (18 %, naiset 16 %, miehet 19 %) oli tehnyt etätyötä jo aiemmin, mutta lisännyt sen osuutta työajastaan ja kolmisen prosenttia jatkoi etätyön teke-

mistään samaan tapaan kuin ennen pandemiaakin. Lisäksi siis 8 prosenttia teki keväällä 2021 lähityötä, mutta oli tehnyt etätöitä jossain vaiheessa pandemian aikana.

Haastateltavien kertomuksista käy ilmi, että työpaikat onnistuivat pääosin varsin hyvin, joskin vaihtelevasti, näin äkillisen ja laajamittaisen etätöihin siirtymän toteuttamisessa. Siinä missä yhdellä oli tunne, että *”kaikkialla oli paniikinappula päällä”* eikä johdon tuki ollut riittävää, toisen mielestä siirtymä oli toteutunut hallitusti.

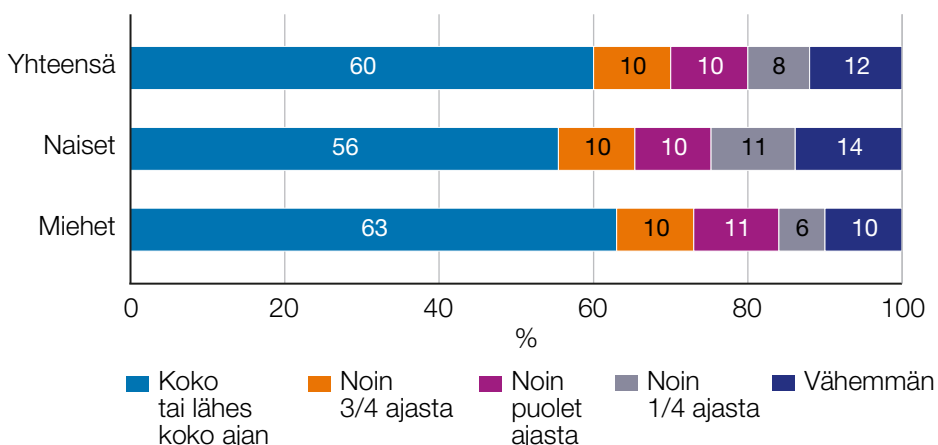
”Et aika nopeasti saatiin kaikki toimimaan, voisi jopa sanoo yhdessä yössä. Siellä oli aika hyvin hallinnoitu näitä riskejä, jo etukäteen varauduttu (...) että ei ollut mitään paniikkia tai mitään muita. Kun mä hallinnossa kumminkin työskentelen, niin se olisi kyllä näkynyt siellä aika äkkiä (nauraa).” (Johdon assistentti, nainen, 35–44 v., etätöissä.)

Etätöitä tehtiin tyypillisimmin kokoaikaisesti keväällä 2021. Koko tai lähes koko työaikansa etätöitä teki 60 prosenttia etätöitä tekevästä palkansaajista. Yhteensä 80 prosenttia teki sitä vähintään puolet työajastaan. Vastaavasti joka viides etätöitä tekevä käytti etätöihin korkeintaan noin neljänneksen työajastaan. (Kuvio 5.3.)

Kokoaikainen etätö oli miehille jonkin verran yleisempää kuin naisille. Neljännes (25 %) etätöitä tekevästä naisista oli etätöissä korkeintaan neljänosan työajastaan, kun miehillä vastaava osuus oli 16 prosenttia.

Kuvio 5.3

Etätöiden osuus työajasta sukupuolen mukaan, osuus etätöitä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Valtiosektorilla ja yksityisellä sektorilla sataprosenttinen etätö oli selvästi yleisin etätöjärjestely. Valtiolla 64 prosenttia ja yksityissektorilla 66

prosenttia teki etätyötä koko tai lähes koko työaikansa. Vain noin joka kymmenes etätyöläinen teki näillä sektoreilla etätyötä vähemmän kuin neljänneksen työajastaan. Kuntasektorilla järjestelyt olivat moninaisempia: koko työaikansa etätyötä tekeviä oli yhtä paljon (28 %) kuin heitä, joiden työajasta vähemmän kuin neljäsosa kului etätyössä (28 %). Kun valtio- ja kuntasektori lasketaan yhteen julkiseksi sektoriksi, täyttä etätyötä tekevien osuus oli 45 prosenttia ja alle neljäsosan työajastaan etätyötä tekevien osuus 20 prosenttia.

Tyytyväisyys etätyön sujumiseen

Ehdoton enemmistö (91 %) etätyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista oli vähintäänkin melko **tyytyväinen etätyön sujumiseen** koronapandemian aikana. Laadullisin menetelmin haastatelluistakin suurin osa oli vähintäänkin melko hyvin sopeutunut uusiin käytäntöihin, vaikka etänä työskentely koettiin erilaiseksi kuin lähityö.

”Tehokasta, rauhallista, mulle ainakin hyvin sopivaa.” (Johdon assistentti, nainen, 35–44 v., etätyössä.)

”Parasta (nauraa).” (IT-tukihenkilö, mies, 25–34 v., etätyössä.)

”Se on ihan ok. Siihen tottuu. Eihän se ihan yhtä hyvää ole kuin lähityö. Etenkin ihmisten johtaminen on vaikeaa etänä. On vaikea saada käsitys ihmisten eri tilanteista. Ehkä myös vähän vaikeampi auttaa heitä.” (Johtaja, mies, 35–44 v., etätyössä.)

Vain 3 prosenttia palkansaajista kertoi olevansa etätyön sujuvuuteen melko tai erittäin tyytymätön. Lisäksi 5 prosenttia vastasi, että heidän oli vaikea arvioida tyytyväisyyttään etätyön sujuvuuteen.

Naiset olivat etätyön sujuvuuteen erittäin tyytyväisiä useammin (39 %) kuin miehet (31 %). Molemmilla sukupuolilla vähintään melko tyytyväisten osuus nousi kuitenkin noin 90 prosentin.

Yksityissektorin palkansaajat olivat hieman useammin (36 %) erittäin tyytyväisiä etätyön sujumiseen kuin julkisen sektorin etätyöläiset (33 %). Julkisen sektorin sisällä kokemusero on kuitenkin suuri: valtion palkansaajista 39 prosenttia, mutta kuntasektorin palkansaajista vain 27 oli etätyön sujumiseen erittäin tyytyväinen. Naiset olivat erittäin tyytyväisiä yleisemmin kuin miehet kaikilla sektoreilla.

Alemmat toimihenkilöt olivat selvästi useammin (40 %, naiset 41 %, miehet 38 %) etätyön sujumiseen erittäin tyytyväisiä kuin ylemmät toimihenkilöt

(32 %, naiset 38 %, miehet 28 %). Taustalla vaikuttanee se, että ylempien toimihenkilöiden työnkuvaan voi yleisemmin kuulua yhdessä ideointia, pohdintaa, kehittämistä ja yhteisistä toimintalinjoista keskustelua, mikä sujuisi monen mielestä paremmin kasvotusten. Alempien toimihenkilöiden tehtävät voivat tästä näkökulmasta olla suoraviivaisempia.

”Normityöelämässä kun lähtee hakemaan henkilöstöruokalasta kahvikuppia, niin kävelee sen käytävän ympäri, niin sieltä ovilta, lennosta, hoitaa niinku kakskyt asiaa. Ja nyt, se vaatii sähköpostin tai jonkun Teams-miitin tai jonkun. Elikkä mun työssä, tää etäily ja digitaalisuus on nimenomaan tarkoittanut sitä työajan lisääntymistä ja, ja hankaloittanut työtapaa. (...) Ja se on tosi epäluontevaa, tällaisella alalla, jossa pitäisi sellaista yhdessä ideointia, tyhjä hetki on hyvä hetki. Nyt ei taas tiedä, kun ei näe ihmisiä, ei tiedä, että pinnistelee hän ajatuksen kanssa, onko hänellä sellainen hyvä luova tila käynnissä, vai onko hän käymässä keittiössä hakemassa mehua tai vessassa, että kaikki on ihan yhtä todennäköisiä vaihtoehtoja. Se (Teams) on tosi huono väline semmoiselle luovalle yhdessä tekemiselle.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Mitä suurempi osa työajasta kului etätyössä, sitä useammin sen sujuvuuteen oltiin tyytyväisiä. Koko tai lähes koko työajan etätyötä tekevistä 42 prosenttia oli sujuvuuteen erittäin tyytyväisiä; vähemmän kuin neljäsosan työajastaan etätyötä tekevillä vastaava osuus oli 11 prosenttia. Tässä tapauksessa kausaalisuhdetta voi vain arvailla: onko niin, että juuri sujuvuuteen tyytyväiset tekevät enemmän etätyötä vaiko niin, että mitä enemmän etätyötä tehdään, sitä sujuvammalta se alkaa tuntua?

Tyytyväisyyden ja aiemman etätyökokemuksen suhde on myös mielenkiintoinen. Etätyötä aiemmin tehneet ja sitä pandemian aikana lisänneet olivat erittäin tyytyväisiä työn sujuvuuteen hieman useammin (36 %) kuin uudet etätyöläiset (32 %). Sukupuolten ero oli erityisen suuri vasta pandemian aikana etätyöhön siirtyneillä: tässä ryhmässä naisista 37 ja miehistä 27 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä etätyön sujuvuuteen. Kaikkein tyytyväisimpiä olivat kuitenkin he, joiden tilanne etätyön suhteen ei ollut pandemian aikana muuttunut (47 %, naiset 52 %, miehet 43 %).

Etätyöpisteet, tyytyväisyys etätyötilaan ja välineisiin

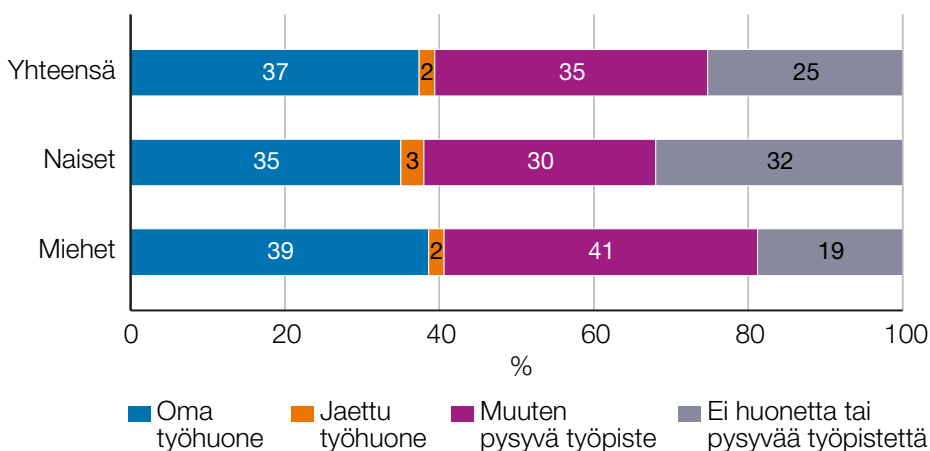
Pandemia-aikana palkansaajat ovat tehneet etätyötä hyvin erilaisista etätyöpisteistä käsin. Lähes kahdella viidestä (37 %) etätyötä tehneellä palkansaajalla oli etätyöskentelyä varten oma työhuone. Lähes yhtä monella (35 %) oli käytössään pysyvä työpiste, kuten työpöytä olo- tai makuuhuoneessa. Joka neljännellä (25 %) ei ole ollut käytössään työhuonetta tai pysyvää työpistettä, vaan he ovat työskennelleet paikoissa, joilla on myös muuta

käyttöä, kuten ruokapöydän ääressä. Pari prosenttia vastaajista ilmoitti jakanansa työhuoneen jonkun toisen kanssa. Mitä iäkkäämmistä palkansaajista oli kyse, sitä useammin heillä oli käytössään oma työhuone.

Miehillä on naisia useammin käytössään oma työhuone tai muu pysyvä työpiste. Naiset tekevätkin etätöitä miehiä selvästi useammin ruokapöydän ääressä tai muissa paikoissa, joilla on myös muuta käyttöä. (Kuvio 5.4.)

Kuvio 5.4

Tilat etätöiden tekemiseen sukupuolen mukaan, osuus etätöitä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Jos tarkastellaan sellaisia perheellisiä etätöntyöntekijöitä, joiden puolisoikin on tehnyt korona-aikana etätöitä ja joilla on lapsia, sukupuolten väliset erot kasvavat entisestään. Etätöitä tekevistä isistä, joiden kumppani teki etätöitä, 50 prosentilla oli oma työhuone, mutta äideistä 32 prosentilla. Pysyvä työpiste oli lähes yhtä yleinen näissä tapauksissa: äidit 32 prosenttia, isät 31 prosenttia. Isistä 3 prosenttia jakaa työhuoneen jonkun toisen kanssa, äideistä 5 prosenttia – saattaisiko viimeksi mainittu tarkoittaa joissain tapauksissa sitä, että äidit tekevät päivisin töitä lastenhuoneessa? Ilman nimettyä omaa työpistettä tai huonetta työskenteli lähes kolmannes etätöitä tekevän kumppanin kanssa asuvista äideistä (31 %), mutta huomattavasti harvempi isä (16 %).

Sukupuolten välistä ero tasoittuu osittain, mutta vain osittain, kun tarkastellaan etätöitylöja suhteessa tehdyn etätöiden määrään. Mitä suurempi osuus työajasta etätöitä tehdään, sitä useammin käytössä on oma työhuone tai vähintäänkin pysyvä työpiste. Kuten kuviosta 5.3 näkyi, miehille kokoaikainen etätö on jonkin verran yleisempää kuin naisille, naiset taas tekevät miehiä useammin etätöitä alle neljänneksen työajastaan.

”Puoliso on ollut 99,5-prosenttisesti etätyössä siitä maaliskuusta 2020 asti, niin että kilpailemme yhdestä työpisteestä (...) Vähän sen mukaan mitä työtehtäviä on. Hän on etupäässä sitä isompaa tai parempaa paikkaa hallinnoinut, koska hänen työn luonne on semmoinen, että joutuu työskentelemään taulukkojen kanssa ja vaatii laajempaa kuvaa, että pystyy vähän silmäystävällisemmin tekemään, niin sitten mä olen ehkä vähemmän sinne pyrkinyt. Mutta kyllä sitten kun mulla on semmoisia työvaiheita ollut, että olisi tärkeää saada isolla näytöllä tehtyä, niin sitten ollaan aina... huudellaan huoneesta toiseen et mimmosia sulla on nyt tänään, että tarttetko näyttöä ja sitten kun rohkeasti sanon, että nyt tarvitsen, niin sitten sen saan.” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen 44–54 v., osin etätyössä.)

Koko tai lähes koko työaikansa etätyötä tekevistä 43 prosentilla olikin oma työhuone eikä sukupuolten välillä ollut eroa. Näissäkin tapauksissa miehillä oli kuitenkin useammin (42 %) pysyvä työpiste kuin naisilla (30 %), kun taas naiset olivat useammin (26 %) vailla pysyvää etätyöpistettä tai työhuonetta kuin miehet (13 %). Erot ovat tasaisimmat niiden joukossa, jotka tekivät korkeintaan neljäsosan työajastaan etätyötä: naisista 25 ja miehistä 23 prosentilla oli oma työhuone, naisista 25 prosentilla ja miehistä 32 prosentilla oli pysyvä työpiste ja 45 prosenttia (naiset 47 %, miehet 43 %) teki etätyötä ilman varsinaista työpistettä.

Naiset ovat hieman useammin kuin miehet aloittaneet etätyön vasta pandemian aikana. Sukupuolieroissa etätyötilojen suhteen kyse voikin olla joskus myös siitä, että jo aiemmin etätyötä tehnyt mies on ehtinyt asettua työhuoneeseensa niin tukevasti, että tilannetta on ollut vaikea muuttaa siinä vaiheessa, kun myös puoliso on jäänyt etätöihin. Niillä palkansaajilla, jotka olivat tehneet etätyötä jo ennen koronapandemiaa, oli hieman useammin (40 %) oma työhuone kuin vasta koronapandemian aikana etätyöt aloittaneilla (34 %). Molemmissa ryhmissä kuitenkin neljännes työskenteli ilman nimettyä, pysyvää etätyöpistettä tai työhuonetta.

Ero on suuri myös etätyötä keväällä 2021 yhä tehneiden ja sitä jossain vaiheessa pandemiaa tehneiden välillä. Etätyössä tilapäisesti olleista vain 20 prosentilla oli ollut oma työhuone ja 28 prosentilla muuten pysyvä työpiste, kun puolet (49 %) oli tehnyt etätöitä vailla kunnon työpistettä.

”Puolisolla on työhuone, hän on lukio-opettaja, että hän oli etänä huomattavasti pidempään kun minä. Mutta muutenkin tämä on hänen valtakuntaansa tämä työhuone. Se oli aika selvää, että hän hoitaa hommat siellä ja sitten mulle jäi se keittiön pöytä.” (Opettaja, nainen, 35–44 v., lähityössä, tehnyt pandemian aikana myös etätyötä.)

Etätyötilojen luonne voi toisin sanoen vaihdella paljonkin niiden ergonomian ja rauhallisuuden suhteen. Pysyvä työpiste tai oma työhuone on yleensä helpompi järjestää etätyöhön sopivaksi kuin jatkuvasti vaihtuva, muuhunkin

toimintaan tarvittava paikka. Näin ollen on ymmärrettävää, että naiset olivat jonkin verran harvemmin (19 %) erittäin **tyytyväisiä työskentelytiloihinsa etätyössä** ja useammin (24 %) melko tai erittäin tyytymättömiä kuin miehet (22 % ja 19 %). Yhteensä 20 prosenttia etätyöläisistä oli tiloihinsa erittäin tyytyväisiä ja 21 prosenttia melko tai erittäin tyytymättömiä.

Kaikkein tyytyväisimpiä olivat he, joilla oli oma työhuone (36 % erittäin tyytyväisiä); heistä naiset olivat vieläkin useammin erittäin tyytyväisiä (38 %) kuin miehet (34 %). Ero on suuri verrattuna muuten pysyvällä työpisteellä työskenteleviin (16 % erittäin tyytyväisiä; naiset 12 %, miehet 19 %). Tätä tasoa on myös työhuoneensa jakavien tyytyväisyys. Ilman etätyölle pysyvästi varattua työpistettä työskentelevistä ainoastaan 7 prosenttia (naiset 8 %, miehet 5 %) sanoi olevansa tiloihin erittäin tyytyväinen. Vastavasti melko tai erittäin tyytymättömien osuus vaihteli 6 prosentista (oma työhuone) 42 prosenttiin (ei huonetta tai pysyvää työpistettä)

”Että työergonomia on ehkä se isoin haaste. Se sohvalla ja nojatuolilla lököily ei ole niin kuin vartalolle yhtä hyvä kuin ergonominen työpiste toimistolla.”
(Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen 44–54 v., osin etätyössä.)

”Siellä työpaikalla meillä on tosi hyvä työterveyshuolto ja ennaltaehkäisevä työterveys ja siellä on käynyt fyssarit mittailemassa pöydät ja tuolit ja koneet oikeisiin kulmiin ja etäisyyksiin ja muuta, niin en mä ollut etätöissä kuin ihan muutaman viikon, kun mulla tulehtui koko oikea käsi (...) Totta kai, eihän mulla ole yhtään huonekalua suunniteltu mihinkään toimistokäyttöön, et ne on valittu esteettisin periaattein ja ihan toisista syistä ja näin.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Etätyötä tekemiltä tai sitä pandemian aikana tehneiltä tiedusteltiin myös **tyytyväisyyttä etätyövälineisiin**. Etätyötä keväällä 2021 tekevät miehet olivat useammin etätyövälineisiinsä erittäin tyytyväisiä (31 %) kuin naiset (25 %). Ylemmät toimihenkilöt olivat tyytyväisempiä (31 %) kuin alemmat toimihenkilöt (26 %). Työnantajasektoreiden väliset erot eivät kuitenkaan olleet suuria.

Mielenkiintoista on se, että etätyötä keväällä 2021 (edelleen) tekevät olivat erittäin tyytyväisiä sujuvuuteen huomattavasti useammin (35 %) kuin ne, jotka olivat tehneet etätyötä jossain vaiheessa pandemiaa, mutta eivät enää tiedonkeruuaikaan (16 %). Etätyötä yhä tekevät olivat myös välineisiinsä tyytyväisempiä (28 %) kuin ne pandemian aikana etätyötä tehneet, jotka eivät enää keväällä 2021 olleet etätöissä (20 %). Ensiksi mainitulla ryhmällä oli useammin myös oma työhuone tai nimetty työpiste etätyön tekoon ja he olivat tyytyväisempiä työskentelytiloihinsa (21 %) kuin jälkimmäinen ryhmä (15 %).

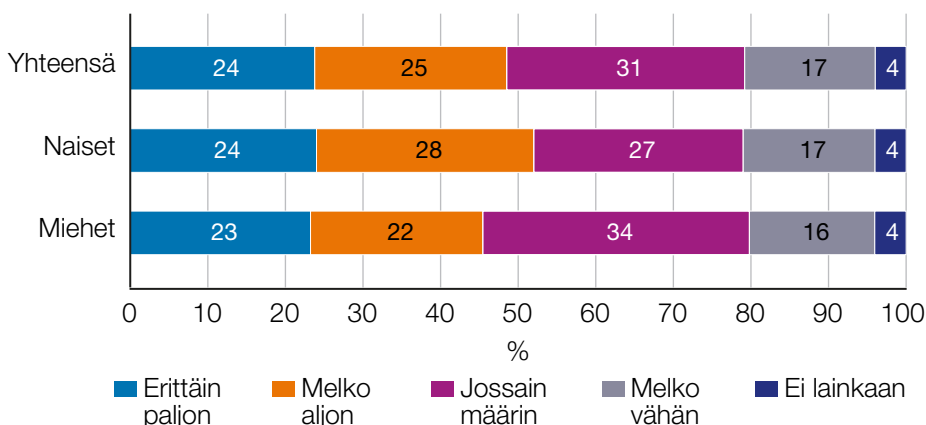
Osalla pandemian aikana etätyötä kokeilleista syy etätyöstä takaisin lähi-työhön siirtymiselle onkin saattanut olla nimenomaan se, ettei etätyö ole tuntunut sujuvan, rauhallista tilaa on ollut vaikea järjestää eivätkä välineet ole mahdollistaneet tehokasta työntekoa. Vähintäänkin yhtä todennäköinen selitys on se, että etätyötä väliaikaisesti pandemian aikaan tehneet työskentelevät usein tehtävissä (mm. opettajat, lähihoitajat), joihin etätyö ei ole istunut alun perinkään hyvin ja järjestely oli tarkoitettukin siitä syystä väliaikaiseksi.

Työyhteisön sosiaalisten suhteiden kaipuu

Lähes puolet etätyötä tehneistä palkansaajista kertoi kaivanneensa työyhteisön sosiaalisia suhteita etätyössä: vajaa neljännes oli kaivannut niitä erittäin paljon ja neljännes melko paljon. Vain 4 prosenttia vastaajista ei ollut kaivannut lainkaan työyhteisön sosiaalisia suhteita. (Kuvio 5.5.)

Kuvio 5.5

Kaivannut työyhteisön sosiaalisia suhteita etätyössä, osuus etätyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Sukupuolten välillä oli eroa lähinnä siinä, että naisista useampi oli kaivannut sosiaalisia suhteita melko paljon, miehistä taas useampi jossain määrin. Vastaukskaalan ääripäissä ei eroja juurikaan ollut.

”Se työkaverien puuttuminen on se, ja se seuran puuttuminen. Tekee työstä pikkusen kuivaa.” (Tarkastaja, mies, 55–64 v., etätyössä.)

”Se sosiaalisen dimension puuttuminen, ja se, ettei ole sitä työyhteisöä siinä ympärillä, niin se on ollut yksi suurimmista miinuksista tässä etätyössä ja koronassa. Siitä saa ihan valtavasti voimaa, se oma työyhteisö ja ne työkaverit, niin se on ihan älyttömän iso voimavara.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Nuorimmissa, alle 25-vuotiaissa palkansaajissa oli eniten (42 %) heitä, jotka olivat kaivanneet sosiaalisia suhteita erittäin paljon – yli 45-vuotiailla osuus jäi alle 20 prosentin. Nuorimmissa oli toisaalta eniten (11 %) heitä, jotka eivät olleet kaivanneet työpaikan sosiaalisia suhteita lainkaan.

Yhteys etätöyöhön käytetyn työajan ja sosiaalisten suhteiden kaipuun välillä ei ole suoraviivainen. Eniten (26 % erittäin paljon) työyhteisöään kaipasivat he, joilla noin puolet työajasta meni etätöyssä, puolet lähityössä. Pelkästään tai lähes pelkästään etätöytä tekevillä vastaava osuus oli 24 prosenttia, mutta se oli 20 prosenttia myös heillä, jotka tekivät etätöytä korkeintaan neljänneksen tai tätäkin vähemmän työajastaan.

Entä sitten, jos katsotaan sosiaalisia suhteita vain vähän tai ei lainkaan kaivanneiden osuuksia? Nämä osuudet olivat suurimmat etätöytä noin neljänneksen työajastaan (23 %) tai tätäkin vähemmän tekevillä (27 %), mikä tuntuukin loogiselta – sosiaalisia suhteita ei ehditä niin kovin kaivata, koska suurin osa työajasta ollaan joka tapauksessa työpaikalla. Toisaalta vastaava osuus nousi 22 prosenttiin myös heillä, jotka tekivät koko tai lähes koko työaikansa etätöytä. Heillä, joiden työajasta noin kolme neljäsosaa tai puolet kului etätöyssä, vain 10 prosenttia sanoi, että oli kaivannut sosiaalisia suhteita ainoastaan vähän tai ei lainkaan.

Vasta pandemian aikana etätöön aloittaneilla sosiaalisten suhteiden kaipuu oli jonkin verran suurempi (erittäin paljon 27 %) kuin jo aiemmin etätöytä tehneillä ja nyt sitä lisänneillä konkareilla (22 %). He, joilla pandemia ei ollut muuttanut etätöön osuutta työajasta, kaipasivat kaikkein vähiten työyhteisön sosiaalisia suhteita (erittäin paljon 12 %) – siitäkin huolimatta, että tästä ryhmästä noin kaksi kolmesta teki pelkkää etätöytä. Tässä ryhmässä oli varmasti totuttu jo ennen pandemiaa sosiaalisten suhteiden vähäisyyteen. Toisaalta jo ennen pandemiaa kokoaikaisesti etätöytä tehneiden joukkoon oli varmaan valikoitunutkin juuri sellaisia henkilöitä, joille yksin työskentely sopi hyvin.

”Mää tykkään olla ihan omissa oloissani ja oikeastaan nautin tästä ihan täysin rinnoin, että saa olla omissa oloissaan.” (Järjestelmäasiantuntija, mies, 25–31 v., etätöyssä.)

Kenties mielenkiintoisin havainto on kuitenkin se, että sosiaalisten suhteiden kaipuu tuntuu olevan ylemmillä toimihenkilöillä suurempaa kuin alemmilla toimihenkilöillä – riippumatta sukupuolesta tai etätöön määrästä. Ylemmistä toimihenkilöistä 29 prosenttia kaipasi työpaikan sosiaalisia suhteita erittäin paljon, 26 prosenttia melko paljon ja vain 16 prosenttia melko vähän tai ei lainkaan. Alemmilla toimihenkilöillä vastaavat osuudet olivat 17 prosenttia, 23 prosenttia ja 27 prosenttia.

Esimerkiksi haastateltu yliopistonlehtori oli, perheestään huolimatta, tuntenut itsensä akateemisessa mielessä yksinäiseksi koronapandemian aikana:

”... normaaliaikana lounaalle mennään yhdessä. Ja nyt jokainen on sitten hoitanut lounaan kotona omin nokin. Mutta se on selvä, että semmoinen yhteisruokailu vaikuttaa yhteisöllisyyteen. Ja tämän asian menettämiselle ei voi mitään. Ja taaskin tämä on semmoinen pehmeä tapa siirtää sitä informaatiota, lounastaminen. Että siinä väkisinkin käydään kuulumisia ja sitten tieteenalan tutkijoilla on usein niin, nimenomaan tutkimukseen liittyviä asioita mielessä ja ne voivat olla tosi mukavia ne lounaskeskustelut, kun pohditaan jotakin tieteenalan ongelmaa.”

Ylemmistä toimihenkilömiehistä 30 prosenttia oli kaivannut suhteita erittäin paljon, alemmista toimihenkilömiehistä 7 prosenttia. Naisilla vastaava ero oli pienempi, mutta selvä: ylemmillä toimihenkilöillä osuus oli 28 prosenttia ja alemmilla 22 prosenttia.

Etätyötoiveet

Koronapandemian on sanottu mullistaneen suhtautumisen etätyöhön – niin työnantajien kuin palkansaajienkin. Siitä, mihin ehkä oli alussa hankalaa ja vastentahtoista sopeutua, on tilanteen jatkuessa tullut monelle tuttua ja arkista, minkä jälkeen voi olla vastaavasti hankala ajatella paluuta entiseen.

”Nyt on saavuttanut sellaisen autonomian tason, josta tekisi kipeää luopua.” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen 44–54 v., etätyössä.)

Muutama haastateltava kertoi myös siitä, kuinka etätyön tehokkuuteen aiemmin jossain määrin epäluuloisesti suhtautuneet työnantajat ja esimiehet olivat huomanneet töiden edenneen hyvin etätyössä ja muuttaneet suhtautumistaan. Etätyön lisääntyminen saatetaan nähdä jopa tervetulleena vaihtoehtona, jos sen myötä voidaan säästää työnantajan tarjoaminen työtilojen vuokrissa.

”Siinä on tullut asennemuutos. Ennen koronaa johto selkeästi empi ja epäili, että etätyöskentely ei ole tehokasta.” (Johtaja, mies, 35–44 v., etätyössä.)

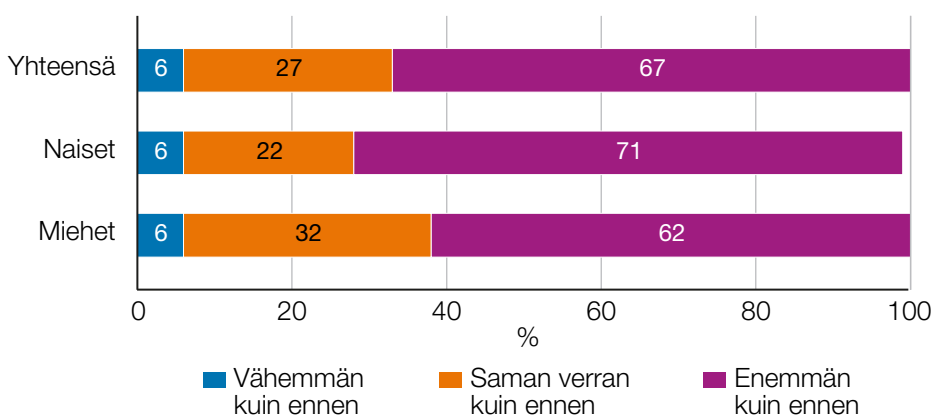
”No, ehkä firmat on nyt jo sitä huomannut, että kun ne säästää jossain ehkä vuokramenoissa, että tässä vois olla ihan jotain hyötyäkin, että ollaan enemmän etänä. Mut se on se number one mitä toivoisin, että tää munkin firma ottaisi neuvosta vaarin.” (Järjestelmäasiantuntija, mies, 25–34 v., etätyössä.)

Koronakriisin vaikutuksen työelämään -tiedonkeruun vastaajista peräti kaksi kolmasosaa (67 %) toivoi voivansa tehdä tulevaisuudessa enemmän etätyötä kuin ennen koronapandemiaa. Naiset toivoivat tätä hieman

useammin kuin miehet, mikä liittyyne pitkälti siihen, että ennen pandemiaa etätyö ei ollut ollut heille aivan yhtä yleistä kuin miehille. Reilu neljännes toivoi voivansa tehdä etätyötä suurin piirtein saman verran kuin ennenkin – tämä oli miehille tyypillisempi vastaus kuin naisille. Alle 10 prosenttia toivoi voivansa tehdä tulevaisuudessa vähemmän etätyötä kuin ennen koronapandemiaa. (Kuvio 5.6.)

Kuvio 5.6

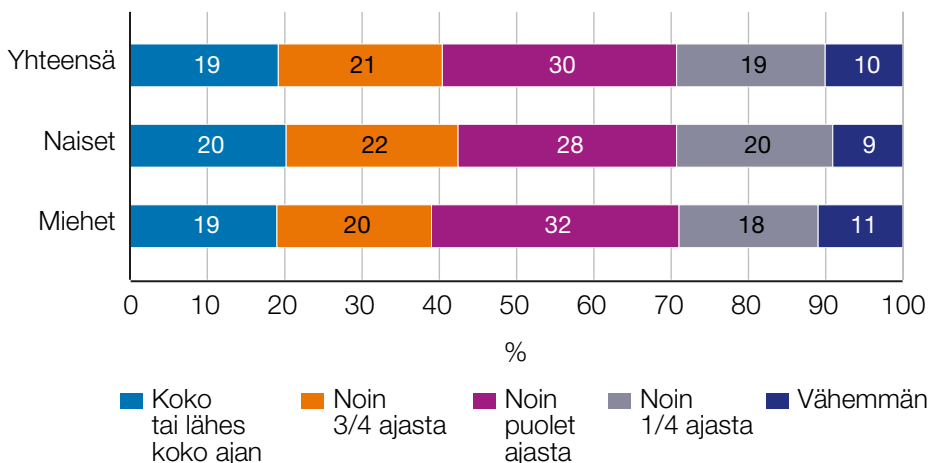
Toive etätyön määrästä pandemian jälkeen suhteessa pandemiaa edeltävään aikaan sukupuolen mukaan, osuus etätyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Miten laajasta etätyön vakiintumisesta sitten puhutaan? Yleisin toive etätyötä keväällä 2021 tekeillä palkansaajilla oli tehdä etätyötä pandemian jälkeen noin puolet työajasta, tätä toivoi vajaa kolmannes. Vajaa viidennes toivoi voivansa tehdä etätyötä kokopäiväisesti. Vastaavasti joka kymmenes toivoi tulevaisuudessa tekevänsä etätyötä alle neljäsosan työajastaan: tämä voi tarkoittaa yhtä hyvin päivää viikossa kuin sitä, ettei etätyötä haluta tehdä enää ollenkaan sitten, kun työpaikalle pääsee takaisin. (Kuvio 5.7.)

Kuvio 5.7

Toive etätyön määrästä pandemian jälkeen sukupuolen mukaan, osuus etätyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään



Toisin sanoen vähintäänkin 90 prosenttia etätyötä keväällä 2021 tekevästä halusi jatkaa etätyön tekemistä myös pandemian jälkeen, mutta toiveena näytti useimmiten olevan hybridityö, jossa yhdistyisivät niin etätyön kuin lähityön hyvät puolet. Tämä toive korostui myös laadullisissa haastattelussa. Ihannetilanteena pidettiin, että työntekijät itse saisivat tunnistaa, missä työympäristössä minkilainen työtehtävä kannattaa tehdä; missä pystyy parhaiten keskittymään ja saamaan aikaan valmista. Etätyön korostettiin parantavan arjen hallintaa ja antavan lisää vapaa-aikaa työmatkojen jäädessä pois.

”... itse sen takia suosin sitäkin, että silloin tällöin käy toimistolla, niin käy näkee niitä työkavereitakin. Että ihan sataprosenttinen työ ei mielestäni ole se paras ratkaisu kuitenkaan.” (IT-tukihenkilö_1, mies, 25–34 v., etätyössä.)

”Mun mielestä se on piristävää (etätyön ja lähityön yhdistäminen) ja toivoisin, että se mahdollisuus jatkossa pysyisi, että sitä ei aleta hirveästi suitsimaan (...) että ei tarvi selitellä jollekin esimiehelle, että minkä takia nyt haluaisin torstaina olla jossain tietyssä työpisteessä.” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

”Se vois olla päivä tai kaksi (viikossa)... ainakin omasta mielestäni voisin olla virastolla, mutta ei sen enempää, että kyllä tämä mulle sopii hyvin (...) Niin se on niinku se suurin toive.” (Johdon assistentti, nainen, 35–44 v., etätyössä.)

Naisten ja miesten toiveet tulevasta etätyön määrästä eroavat vain hyvin vähän toisistaan. Sektorikohtaisia eroja on kuitenkin niin, että yksityisellä sektorilla on enemmän kiinnostusta lähes kokoaikaiseen etätyöhön (22 %) kuin julkisella sektorilla (14 %). Valtio (19 %) ja kuntasektori (9 %) tosin eroavat tässä suhteessa selvästi toisistaan. Julkisella sektorilla joka neljäs (24 %) tyytyisi noin neljäsosaan työajasta etätyössä, 12 prosenttia vähemmänkin. Yksityisellä sektorilla vastaavat osuudet ovat 17 ja 10 prosenttia.

Edellä todettiin ylempien toimihenkilöiden olevan harvemmin erittäin tyytyväisiä etätyön sujumiseen ja kaipaavan työyhteisön sosiaalisia kontakteja yleisemmin kuin alempien toimihenkilöiden. Tästä näkökulmasta on ymmärrettävää, että ylemmistä toimihenkilöistä harvempi (17 %) kuin alemmista toimihenkilöistä (24 %) toivoi kokoaikaista etätyötä.

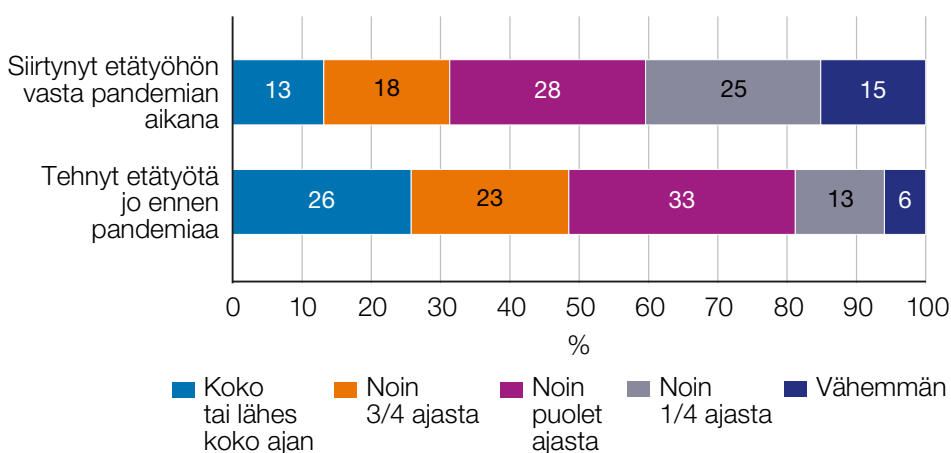
”Kyllä varmasti harmittaa kun pitää palata toimistolle (...) kun se ei mitenkään ole kaikilla aloilla pakollista, tai tarpeellista, tai edes hyödyllistä...” (IT-tukihenkilö_2, mies 25–34 v., etätyössä.)

Toiveet koronanpandemian jälkeisestä etätyöstä olivat hieman erilaisia riippuen myös siitä, oliko etätyöhön siirrytty vasta pandemian aikana vai oliko etätyö tuttua jo entuudestaan. Etätyötä jo ennen pandemiaa tehneet olivat valmiita tekemään suuremman osan työajastaan etätyönä vastaisuudessa kuin

ne, joille etätyö oli tullut tutuksi vasta pandemian aikana. Toisaalta näistä uusistakin etätyöläisistä ylivoimainen enemmistö (85 %) oli halukas jatka-
maan etätöissä ainakin neljänneksen työajastaan myös jatkossa. (Kuvio 5.8.)

Kuvio 5.8

Toive etätyön määrästä pandemian jälkeen aiemman etätyökokemuksen mukaan, osuus etätyötä keväällä 2021 tehneistä palkansaaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Kiinnostus etätyöhön – ja etätyön mahdottomuus

Niiltä palkansaaajilta, jotka eivät tehneet etätyötä keväällä 2021, kysyttiin, olisivatko he olleet kiinnostuneita tekemään etätyötä. Lähes joka kolmas (30 %, naiset 32 %, miehet 28 %) olisi ollut, valtaosa kuitenkin ei.

”Kyllä se mukava on lähteä aamusta töihin ja nähdä ihmisiä ja sillä lailla. Vaikka nyt maskit ja nämä pitääkin olla päällä, mutta kumminkin (...) Oon tottunut ja tykkään olla ihmisten kanssa tekemisissä, että sellanen yksin kotona könnääminen, kyllähän sitä tulis varmaan välillä lähettää pihalle lenkille tai johonkin” (Lähihoitaja, mies, 35–44 v., lähityössä.)

”Kyllä sitä on enemmän fyysisesti paikan päällä olevaa tyyppiä. Ei noi tietokoneen takana tehdyt hommat oikein ole koskaan napannut.” (Ravintolatyöntekijä, nainen, 25–34 v., lähityössä.)

”No ehkä mä olen niin sosiaalinen ihminen, että musta ei ehkä olisi niihin etätöihin. Että mä oisin sitten kotona yksin...että kyllä se on aina nautinto mennä aamulla ja nähdä rakkaat työystävät.” (Varastotyöntekijä, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Tilapäinenkin etätyö näyttää kuitenkin lisänneen kiinnostusta etätyötä kohtaan, sillä kiinnostus oli suurempaa (38 %) niillä lähityötä tekeillä, jotka

olivat olleet etätyössä jossain vaiheessa koronapandemiaa, kuin muilla lähityötä tekevillä (29 %). Sukupuolten välillä ei tässä suhteessa juuri eroa ollut.

”Et sen mä toivon, että ne jatkuu, että voi itse sitten valita, et meneekö työpaikalle kokousta varten vai osallistuuko etänä. Mutta noin muuten toivon kyllä etätyötä mahdollisimman vähän.” (Opettaja, nainen, 35–44 v., lähityössä, tehnyt pandemian aikana myös etätyötä.)

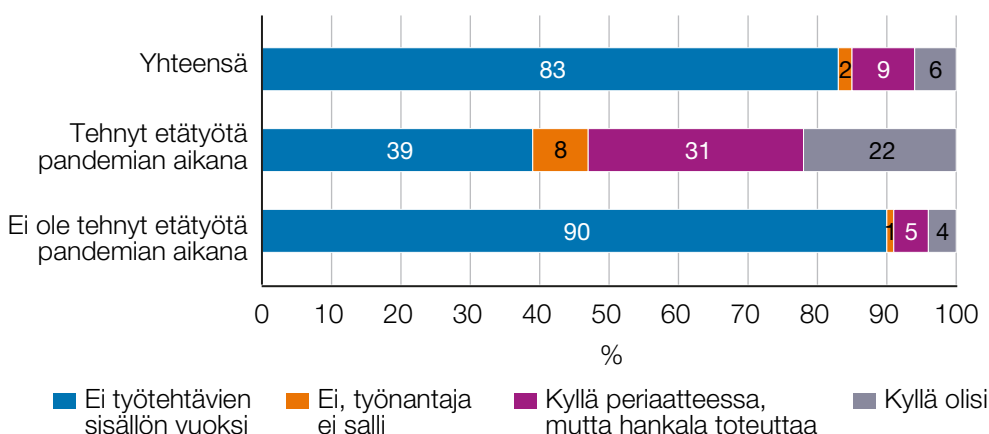
Lähityötä tekevien kiinnostus etätyöhön oli suurempaa julkisella sektorilla (36 %, naiset 34 %, miehet 41 %) kuin yksityissektorilla (28 %). Lähityötä tekevistä ylemmistä toimihenkilöistä 35 ja alemmista toimihenkilöistä 37 prosenttia olisi ollut kiinnostunut tekemään etätyötä, mutta myös työntekijöillä osuus nousi 24 prosenttiin.

Riippumatta siitä, olivatko keväällä 2021 lähityötä tehneet kiinnostuneita etätyöstä vai eivät, heiltä tiedusteltiin, olisiko etätyö heidän työssään ylipäänsä mahdollista. Tuloksista voi päätellä, että koronapandemian aikana lähes kaikki ne, joille etätyö on työtehtävien puolesta ylipäänsä mahdollista, ovat olleet etätyössä ainakin jossain vaiheessa pandemiaa. Keväällä 2021 lähityötä tekevistä 83 prosenttia sanoi etätyön olevan nykytehtävissään mahdotonta. Jos tarkastelu rajataan vain niihin lähityön tekijöihin, jotka eivät olleet missään vaiheessa pandemiaa tilapäisestikään etätyössä, osuus oli 90 prosenttia. (Kuvio 5.9)

Luvuista voi edelleen päätellä, että kaikista palkansaajista noin 46 prosentille (naiset 47 %, miehet 44 %) etätyö ei ole mahdollista edes poikkeusoloissa. Tämä joukko ei ollut tehnyt etätyötä missään vaiheessa koronapandemiaa eikä pitänyt etätyötä tehtävissään ylipäänsä mahdollisena. Työntekijäammateissa osuus nousee 90 prosenttiin, alemmilla toimihenkilöillä se on 43 prosenttia, mutta ylemmillä toimihenkilöillä vain 7 prosenttia.

Kuvio 5.9

Olisiko etätyö omassa työssä mahdollista? Osuus lähityötä keväällä 2021 tehneistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



”Esimiehet sai tehdä etätöitä ja se nyt tietenkin oli suotavaakin sillä lailla, että mitä vähemmän on ihmisiä samassa läjässä, niin sitä vähemmän on tartuntamahdollisuuksiakin. Mutta meidän hoitajien on pakko tulla paikan päälle, et ei me pystytä täältä kotoa hoitamaan niitä asiakkaita.” (Lähihoitaja, mies, 35–44 v., lähityössä.)

Ammattiryhmittäin niiden osuus, jotka eivät olleet pandemian aikana tehneet etätöitä ja joille se ei olisi ollut työtehtävien vuoksi mahdollistakaan, on suurin (85–96 %) konepaja- ja valimotyöntekijöillä, asentajilla ja korjaajilla, prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä sekä maa- ja metsätalouden työntekijöillä. Se on hyvin suuri (67–79 %) myös hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä, palvelutyöntekijöillä, suojelu- ja vartiointityöntekijöillä, myyjillä sekä terveydenhuollon asiantuntijoilla. Erityisasiantuntijoilla vastaava osuus jää 1–3 prosenttiin lukuun ottamatta terveydenhuollon erityisasiantuntijoita (44 %) sekä opettajia ja muita opetusalan erityisasiantuntijoita (14 %). Nämä opetusalan erityisasiantuntijoiden ammattiluokkaan kuuluvat vastaajat, jotka eivät olleet tehneet pandemian aikana lainkaan etätöitä ja joiden mielestä se ei olisi työtehtävien puolesta mahdollistakaan, olivat lähinnä varhaiskasvatuksen opettajia.

Huomionarvoista on se, että vielä vuonna 2018 työolotutkimuksen verkkokeruun mukaan 57 prosenttia suomalaispalkansaajista oli sitä mieltä, että etätö ei olisi heidän tehtävissään mahdollista. Toisin sanoen selvästi useampi palkansaaja näki etätöön työssään ainakin periaatteessa mahdollisena keväällä 2021. Muutokseen lienee osaltaan vaikuttanut juuri digitaalisen teknologian tulo yhä useamman palkansaajan ulottuviin, mutta varmasti myös se, että koronakriisin aikaisissa poikkeusoloissa on jouduttu käyttämään luovuutta ja taipumaan ratkaisuihin, joita ennen ei olisi voitu ajatellakaan. Esimerkiksi opettajista ja muista opetusalan erityisasiantuntijoista yli puolet ajatteli vuonna 2018, ettei etätö ollut heidän työssään mahdollista, mutta keväällä 2021 vastaava osuus oli enää kolmannes – ja tästäkin joukosta osa oli siis joutunut tekemään etätöitä pandemian aikana. Mielenkiintoista on sekin, että kun vuonna 2018 kaikista palkansaajista 6 prosenttia totesi, ettei työnantaja sallinut etätöön tekoa, keväällä 2021 vastaava osuus oli prosentti.

Koronakriisi mullisti etätöön teon Suomessa lähes ”yhdessä yössä” maaliskuussa 2020. Mullistuksen suuruudesta kertoo se, että keväällä 2021 etätöössä työskennelleistä puolet ei ollut tehnyt etätöitä ennen koronapandemiaa. Kaiken kaikkiaan noin puolet palkansaajista on tehnyt etätöitä kevään 2020 ja kevään 2021 aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa lähes kaikkia niitä palkansaajia, joiden tehtävissä etätö on edes teoriassa mahdollista.

Valtaosin siirtymä laajaan etätyöhön näyttää sujuneen yllättävänkin hyvin, joskin hankaluuksiltakaan ei ole vältetty. Tiiviin etätyön nurjina puolina nousevat esiin puutteet ergonomiassa, sosiaalisten kohtaamisten puuttuminen ja se, että kasvokkaiset kontaktit korvannut virtuaalinen yhteydenpito ei istu kovin hyvin kaikkiin tehtäviin. Etätyöhön jo ennen koronapandemiaa tutustuneilla näyttää olevan hieman myönteisempiä kokemuksia korona-ajan etätyöstä kuin heillä, jotka siirtyivät etätyöhön vasta poikkeustilan myötä. Valtaosa koronapandemian aikana etätyötä tehneistä toivoo voivansa jatkaa ainakin osittain etätyössä myös pandemian jälkeisessä maailmassa. Useimmiten toiveena on kuitenkin hybridityö, jossa yhdistyisivät lähityön tarjoamat sosiaaliset suhteet sekä etätyön sallima keskittymisrauha ja arjen helpottuminen työmatkojen jäädessä pois.

6 Tyytyväisyys työhön

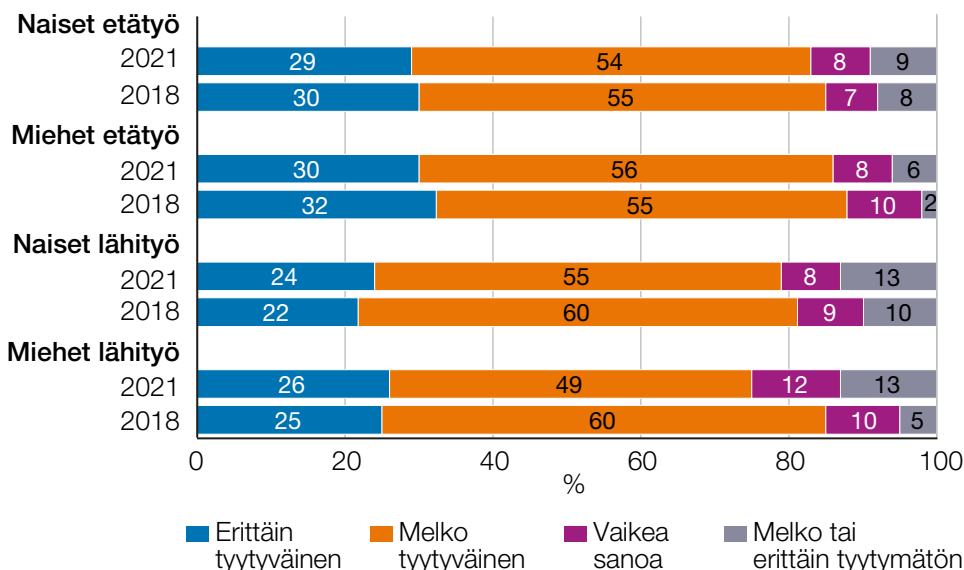
Koronapandemian vaikutukset ovat olleet erilaisia eri palkansaajaryhmissä. Tämä heijastuu myös siihen, että yhtäältä nykyiseen työhönsä erittäin tyytyväisten palkansaajien osuus oli keväällä 2021 hieman suurempi (27 %) kuin syksyllä 2018 (25 %), mutta toisaalta pientä kasvua näkyi myös työhönsä tyytymättömien osuudessa (7 % vs. 11 %).

Naisilla **työhönsä erittäin tyytyväisten** osuus vuonna 2021 oli 26 prosenttia eli kaksi prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2018. Miehillä erittäin tyytyväisten osuudessa oli kasvua prosenttiyksikön verran 28 prosenttiin vuonna 2021. Naisilla melko tai erittäin tyytymättömien osuus oli kasvanut 9 prosentista 11 prosenttiin, miehillä 4 prosentista 10 prosenttiin.

Ylemmät toimihenkilöt ovat työhönsä erittäin tyytyväisiä hieman yleisemmin (29 % v. 2021) kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät (molemmat 25 %). Ylempillä toimihenkilöillä erittäin tyytyväisten osuus oli vuoteen 2018 verrattuna kuitenkin laskenut parilla prosenttiyksiköllä samaan aikaan kun se oli alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä vastavassa määrin kasvanut. Toisin sanoen sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat pienentyneet keväällä 2021 aiempaan verrattuna. Erittäin tyytyväisyys on noussut erityisesti työntekijäammateissa toimivilla naisilla sekä alempina toimihenkilöinä työskentelevillä miehillä.

Kuvio 6.1

Tyytyväisyys nykyiseen työhön etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Sosioekonomisten ryhmien välisiä eroja heijastaa se, että etätöitä tekevät ovat yleisemmin työhönsä erittäin tyytyväisiä kuin lähityötä tekevät. Etätöitä tekeillä erittäin tyytyväisten osuus on kuitenkin laskenut prosenttiyksiköllä tai parilla niin miehillä kuin naisilla, ja lähityötä tekevillä vastaavasti noussut vuoteen 2018 verrattuna. Tosin myös tyytymättömien osuus on noussut selvästi miehillä niin lähi- kuin etätöissä, hieman myös naisilla. (Kuvio 6.1.)

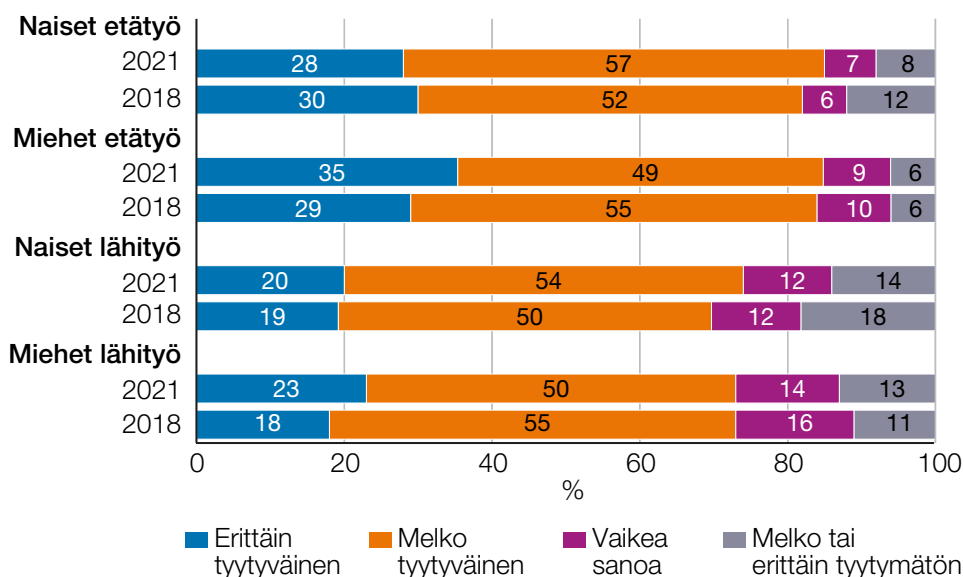
Tyytyväisyys ammattitaidon arvostamiseen

Koronakriisin vaikutukset työelämään -kyselyssä tiedusteltiin tarkemmin tyytyväisyyttä työn kolmeen eri osatekijään: ammattitaidon arvostukseen, työtehtävien sisältöön ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin.

Tyytyväisyys oman ammattitaidon saamaan arvostukseen oli kasvanut vuoteen 2018 verrattuna erityisesti miehillä (erittäin tyytyväinen 21 % v. 2018 vs. 28 % v. 2021). Naisilla erittäin tyytyväisten osuus oli pysynyt 22–23 prosentissa, mutta toisaalta tyytymättömien osuus oli vähentynyt vuodesta 2018 (17 % vs. 12 %). Miehillä tyytymättömien osuus oli pysynyt 9–10 prosentissa.

Kuvio 6.2

Tyytyväisyys ammattitaidon arvostamiseen etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Miehet olivat aiempaa tyytyväisempiä ammattitaitonsa saamaan arvostukseen kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä sekä niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Erityisen paljon osuus oli kasvanut ylemmillä toimihenkilömiehillä julkisella sektorilla. Naisilla ammattitaitonsa saamaan arvostukseen erittäin tyytyväisten osuus oli noussut hieman julkisella sektorilla sekä työntekijäammateissa ja alempina toimihenkilöinä työskentelevien parissa.

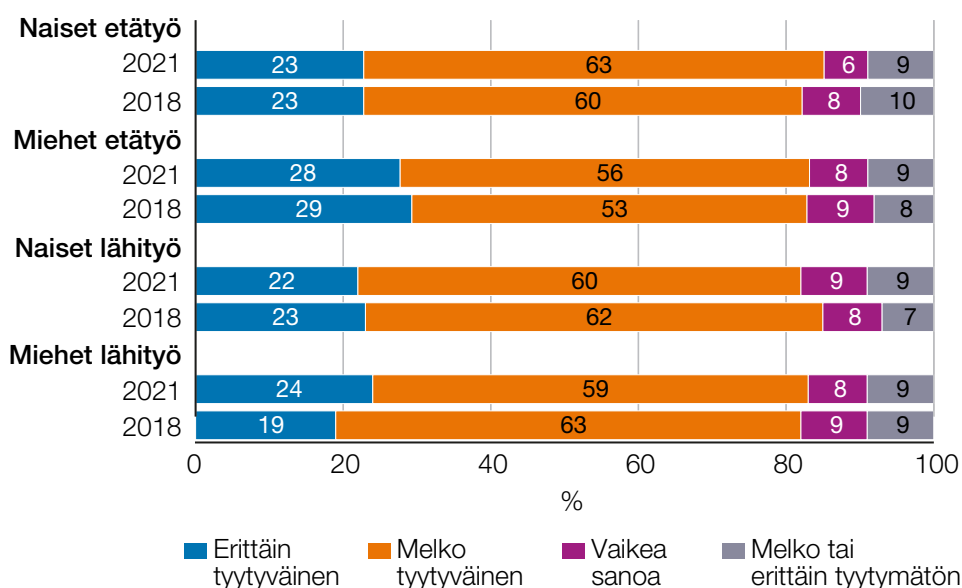
Etätyötä tekevät olivat erittäin tyytyväisiä ammattitaitonsa saamaan arvostukseen useammin (31 % v. 2021) kuin lähityötä tekevät (21 %). Miehillä erittäin tyytyväisten osuus oli noussut niin lähi- kuin etätyössä, naisilla pikemminkin hieman laskenut etätyössä. Toisaalta naisilla tyytymättömien osuus oli pienentynyt niin lähi- kuin etätyössä.

Tyytyväisyys työtehtävien sisältöön oli kasvanut jonkun verran miehillä (erittäin tyytyväinen 22 % v. 2018 vs. 26 % v. 2021), naisilla ei juurikaan muutosta näkynyt (22–23 %). Erityisesti työntekijäammateissa ja yksityissektorilla toimivat miehet olivat työnsä sisältöön erittäin tyytyväisiä useammin kuin aiemmin.

Etätyössä tyytyväisyys oli jonkin verran suurempaa (26 %) kuin lähityössä (23 %). Sukupuolten välinen ero etätyötä tekevillä oli selvä: miehet ovat tehtäviinsä erittäin tyytyväisiä useammin kuin naiset eikä tilanne ollut juurikaan muuttunut vuodesta 2018. Lähityötä tekevästä miehistä aiempaa useampi oli tehtäviinsä erittäin tyytyväinen, naisilla osuus oli ei ollut juurikaan muuttunut.

Kuvio 6.3

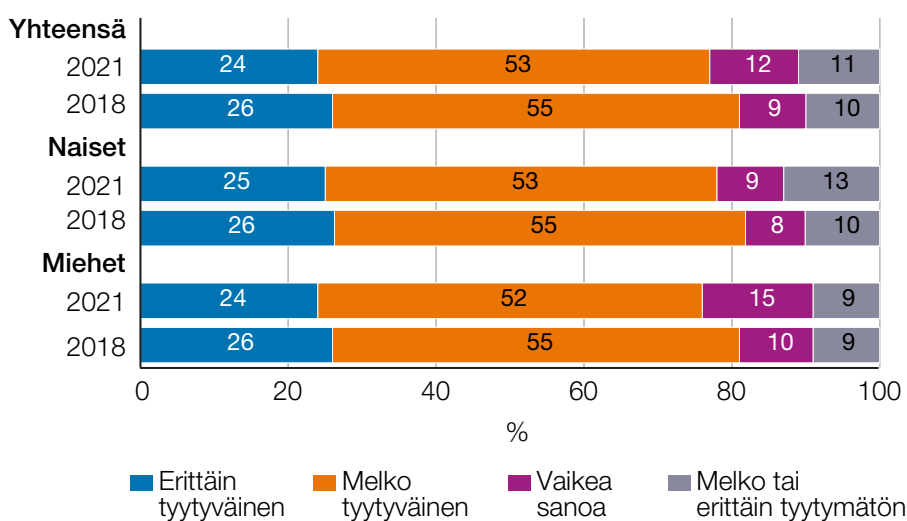
Tyytyväisyys työtehtävien sisältöön etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kolmantena tyytyväisyyden osatekijänä kysyttiin vuonna 2021 **tyytyväisyyttä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin**. Koko palkansaajakuntaa ajatellen erittäin tyytyväisten osuus oli laskenut prosenttiyksikön, pari niin naisilla kuin miehilläkin. Samalla ”vaikea sanoa” -vastausten osuus oli kasvanut 9 prosentista 12 prosenttiin. (Kuvio 6.4.)

Kuvio 6.4

Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Erityisesti etätyötä keväällä 2021 tekevillä oli selvästi vaikeuksia arvioida tyytyväisyyttään työpaikan sosiaalisiin suhteisiin korona-aikana, kun kasvokkaisia tapaamisia ei ollut ollut: peräti 15 prosenttia oli valinnut vaihtoehdon ”vaikea sanoa”, kun vuonna 2018 vastaava osuus oli ollut 6 prosenttia. (Kuvio 6.5.) Kysymykseen on varmasti ollutkin hankala vastata silloin, jos sosiaaliset suhteet ovat rajoittuneet pääosin Teams-kokouksiin, chat-palveluihin ja sähköpostiin.

”Me ollaan menetetty ikään kuin se työyhteisö. Kaikki osastokokoukset ja muut on ihan tiivistä asiaa ja aina siitä esityslistasta jää jotain, käsittelemättä, kun alkaa ne seuraavat kokoukset ja muuta, että siellä ei ole mahdollisuutta sellaseen löysään. Että oltaisiin voitu jollain lailla sitä yhteisöllisyyttä ja semmosta ryhmäytymistä harjoittaa siellä.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v, etätöissä.)

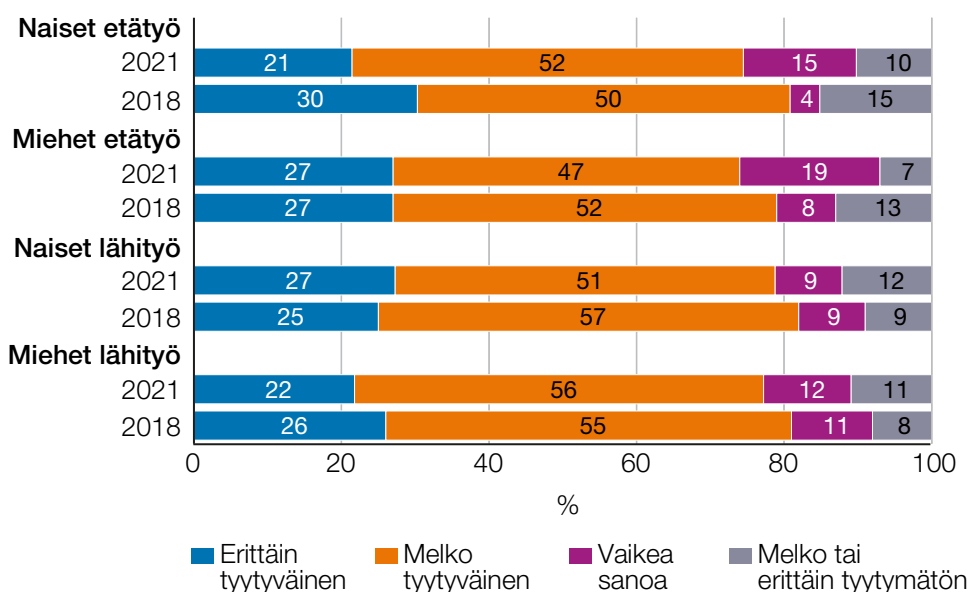
Vaikea sanoa -osuuden vaihtelu vaikeuttaa tulosten vertailua mittausajan kohtien välillä. Työpaikan sosiaalisiin suhteisiin erittäin tyytyväisten osuus oli pienentynyt erityisesti etätyötä tekevillä naisilla, mutta heillä oli pienentynyt myös tyytymättömien osuus. Erittäin tyytyväisten osuus olisi heillä tosin pienentynyt silloinkin, vaikka ”vaikea sanoa” -vastauksia ei huomioi-

taisi. Etätöön mukanaan tuoma sosiaalinen eristyneisyys tai ainakin lähi-kontaktien korvautuminen virtuaalisilla yhteyksillä heijastunee tuloksiin.

Kaiken kaikkiaan muutokset työtyytyväisyydessä ylipäänsä tai tyytyväisyydessä työn eri osatekijöihin ovat kuitenkin siis varsin pieniä.

Kuvio 6.5

Tyytyväisyys työpaikan sosiaalisiin suhteisiin etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Vaikutusmahdollisuudet

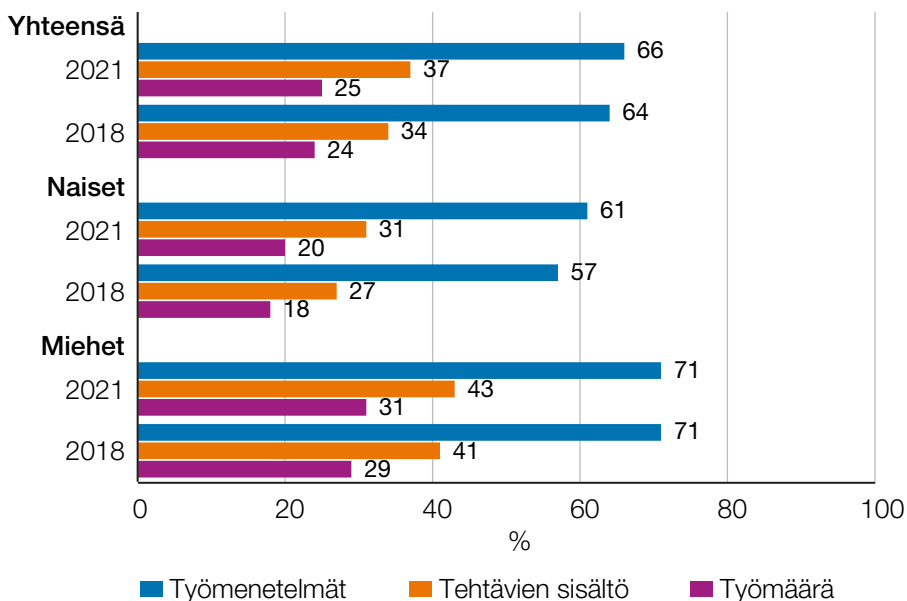
Työn eri osatekijöihin vaikuttamisen mahdollisuuksista kysyttiin keväällä 2021 työmäärän, työmenetelmien, työtehtävien sisällön, työtahdin sekä työaikojen ajoittamisen osalta. Näistä kahteen viimeiseksi mainittuun liittyviä tuloksia käsitellään luvussa 8, muita tässä.

Miehet kokevat omat mahdollisuutensa vaikuttaa työn eri osatekijöihin paremmaksi kuin naiset. Parhaimmat mahdollisuudet ovat yleisillä toimihenkilöillä.

Koko palkansaajakunnan osalta **mahdollisuudet vaikuttaa** paljon tai melko paljon **työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön sekä työmäärään** ovat aavistuksen verran parantuneet. Naisilla pientä kohentumista näkyy kaikissa kolmessa osa-alueessa. Miehillä pieni muutos näkyy työmäärän ja tehtävien sisällön suhteen, mutta työmenetelmien sisältöön vaikuttamismahdollisuudet ovat pysyneet entisellä tasollaan, joka onkin varsin korkea. (Kuvio 6.6.)

Kuvio 6.6

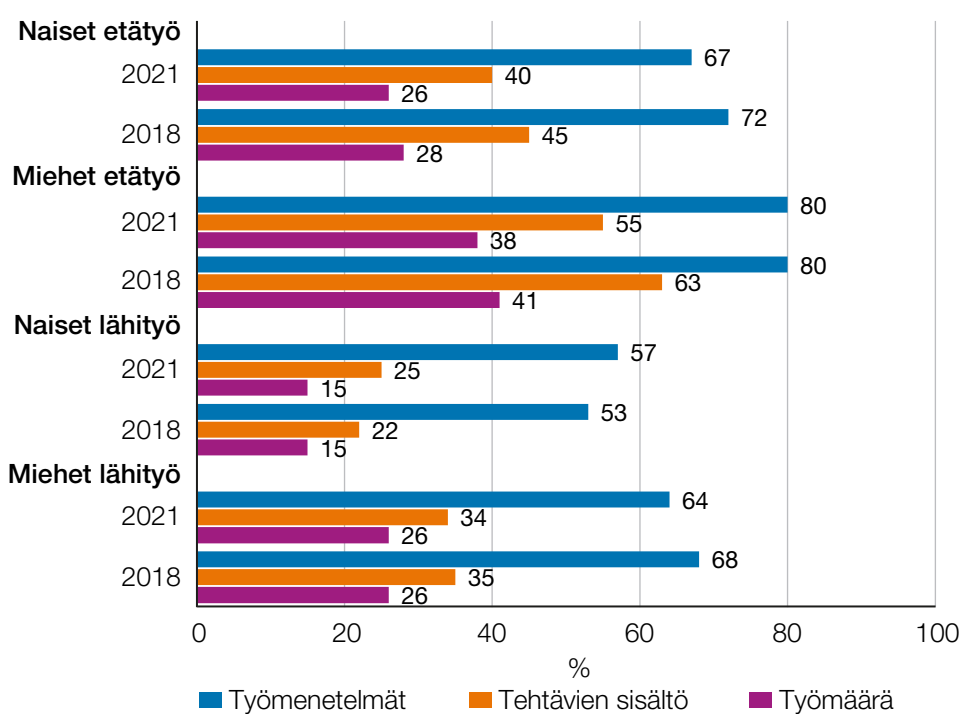
Mahdollisuus vaikuttaa työn eri osatekijöihin sukupuolen mukaan, paljon tai melko paljon, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kun vaikuttamismahdollisuuksien muutoksia tarkastellaan etä-/lähi-työn tekemisen mukaan, muutokset eivät enää näytä yhtä suoraviivaisilta. Etätyötä tekeillä vaikutusmahdollisuudet ovat vähentyneet kaikin mitatuin tavoin lukuun ottamatta sitä, että etätyötä tekeillä miehillä työmenetelmiin vaikuttaminen ei ole muuttunut aiemmasta. (Kuvio 6.7.)

Kuvio 6.7

Mahdollisuus vaikuttaa työn eri osatekijöihin etä-/lähi-työn ja sukupuolen mukaan, paljon tai melko paljon, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Lähityötä tekevillä miehillä työmenetelmiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat heikentyneet, muuten muutoksia ei näy. Lähityötä tekevillä naisilla mahdollisuudet vaikuttaa työmenetelmiin sekä työtehtävien sisältöön ovat sen sijaan parantuneet. Työmäärän osalta tilanne on pysynyt lähityössä samana niin naisilla kuin miehillä. (Kuvio 6.7.)

Tulos vaikutusmahdollisuuksien huonontumisesta etätyössä on mielenkiintoinen. Osa vähentymisestä selittyy etätyöntekijöiden rakenteen muutoksella eli ylemmien toimihenkilöiden osuuden pienenemisellä joukosta ja alemmien toimihenkilöiden osuuden vastaavalla kasvulla (ks. luku 2), onhan alemmilla toimihenkilöillä keskimäärin heikommat mahdollisuudet vaikuttaa työn eri osatekijöihin kuin ylemmillä toimihenkilöillä. Vähentyminen ei kuitenkaan kokonaan selity tällä rakennemuutoksella, vaan vaikutusmahdollisuudet näyttävät huonontuneen niin etätyötä tekevillä alemmilla kuin ylemmilläkin toimihenkilöillä, jos joukkoja tarkastellaan erikseen.

Yksi selitys ilmiöön saattaisi olla se, että ennen pandemiaa vuonna 2018 etätyötä tehneiden joukko on ollut suhteellisen valikoitunut, mitä tulee työn itsenäisyyteen, vaikutusmahdollisuuksiin ja vastuullisuuteen. Pandemian myötä etätyöhön ovat päässeet – tai joutuneet – myös hieman epäitsenäisissä tehtävissä toimivat.

Toinen selitys käy hyvin ilmi laadullisissa haastatteluissa, joissa suurin osa etätyötä tekevistä haastateltavista kertoi koronapandemian aikaan ajoittuneesta työtahdin tiukkenemisesta ja työajan pirstoutumisesta etätyössä.

”Ei se nyt mikään yllätys ole, että jos pystyy itse vaikuttamaan, työtehtäviin ja tapaan, miten työtä tehdään, niin se parantaa työtyytyväisyyttä. Ongelma sitten on, jos työtehtäviä on liikaa tai työmäärä on liikaa niin sitten ei ole väliä, miten sen priorisoi, jos on kaksitoista tai neljätoista tuntia työtä edessä, niin se on ihan... Maistuu ihan puulle teki sen missä järjestyksessä vaan.” (Johtaja, mies, 35–44 v, etätöissä.)

Oman työn johtaminen

Etätyön on katsottu edellyttävän itseohjautuvuutta. Etätyön laajenemiseen pandemian aikana liittyykin se, että keväällä 2021 aiempaa (44 % v. 2018) useampi (50 %) palkansaaja katsoi työhönsä sisältyvän säännöllisesti **oman työn johtamista**: oman työn suunnittelua niin, että sitä esimerkiksi aikataulutetaan ja sille asetetaan tavoitteita itse. Säännöllinen oman työn johtaminen on huomattavasti yleisempää etä- kuin lähityössä. Myös haastateltu lähityötä tekevä sosiaaliohjaaja yhdisti oman työn johtamisen lähtökohtaisesti etätyöhön pohtiessaan, millaista etätyön teko olisi, jos työtehtävät sen olisivat sallineet:

”... sitten pitäisi olla sillä tavalla itseohjautuva, että suunnittelen sen työnteon niin että se on tehokasta ja että saan sen työn tehtyä työajan puitteissa. On muutama läheinen, jotka tekee etätöitä ja heillä saattaa jäädä lounaat väliin ja tauottaminen on vähän niin ja näin, ja sit huomaa iltapäivällä, että on vielä yöpaidassa kotona eikä ole syönyt mitään... että se vaatii sellaista aikatauluttamista, varmasti. Kyllä mä ainakin, kun koen olevani tiimityöntekijä, niin en kovin pitkään varmasti jaksaisi etätöissä.” (Sosiaaliohjaaja, nainen, 45–54 v., lähityössä.)

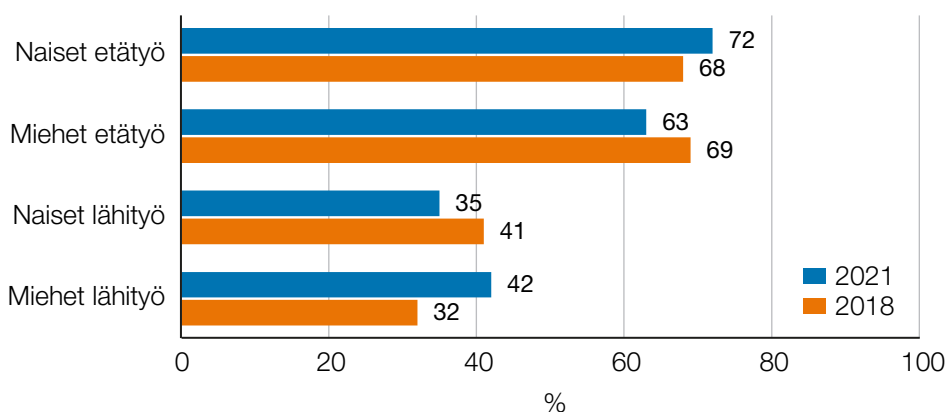
Palkansaajakuntaa koskeva oman työn johtamisen yleistyminen selittyykin käytännössä kokonaan etätöiden kasvulla, sillä yhtäältä etätöitä (67 % v. 2021) ja toisaalta lähityötä tekevillä (38 %) osuudet eivät olleet juurikaan muuttuneet vuodesta 2018. Itseohjautuvuus ja työn itsenäisyys näyttäisi kuitenkin siis kasvavan etätöitä tehdessä silloinkin, kun tehtävät säilyvät suurin piirtein entisellään.

Säännöllinen oman työn johtaminen oli vuonna 2021 yhtä yleistä naisille (50 %) ja miehille (51 %), vaikka se vuonna 2018 oli ollut naisille (47 % vs. miehet 41 %) yleisempää. Toisaalta naisille ja miehille aiemmin yhtä yleinen tilanne siitä, että vastaaja ei kokenut johtavansa omaa työtään juuri lainkaan (v. 2018 naiset 19 %, miehet 19 %), oli vuonna 2021 hieman yleistynyt naisilla (21 %) ja harvinaistunut miehillä (17 %).

Sukupuolen mukaiset muutokset ovat päinvastaiset lähi- kuin etätöissä (kuvio 6.8). Lähityössä omaa työtänsä säännöllisesti johtavien naisten osuus oli pienentynyt, mutta miesten vastaavasti kasvanut vuoteen 2018 verrattuna. Vuonna 2021 lähityötä tekevistä naisista 30 prosenttia sanoi, ettei lainkaan ohjannut omaa työtään, mikä oli selvästi enemmän kuin vuonna 2018 (23 %). Miehillä vastaava osuus oli pysynyt 23 prosentissa.

Kuvio 6.8.

Oman työn johtaminen: suunnittelee itse omaa työtään niin, että esimerkiksi aikatauluttaa ja asettaa tavoitteita työlle etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Etätyössä oli tapahtunut pikemminkin päinvastoin: *”kyllä, säännöllisesti”* -vastausten osuus oli hieman kasvanut naisilla ja pienentynyt miehillä niin, että naisilla vastaukset olivat vuonna 2021 yleisempiä kuin miehillä. *”Ei lainkaan”* -vastanneiden osuus oli hieman kasvanut 3–4 prosentista 7–8 prosenttiin sen myötä, kun etätyötä tekevien joukko oli kirjavoitunut.

Muutama laadullisesti haastateltu etätyöntekijä oli saanut koulutusta ja tukea itsensä johtamiseen työpaikan maksamana palveluna. Konsulttien neuvoista ei aina koettu olevan ratkaisevasti apua, jos työmäärä yksinkertaisesti oli liian suuri.

”Silloin kun työmäärä on järjellinen, se itsensä johtaminen on paljon helpompaa, pystyy joissain määrin suunnittelemaan päivää ja tietää että on riittävästi aikaa suorittaa työtehtäviä. Silloin kun työmäärää on liian iso, käy helposti niin, että sammuttaa vaan tulipaloja. Tekee vaan, yrittää vaan suorittaa tehtävälistaa sen kummemmin priorisoimatta tai miettimättä. Tietää vaan, että työtä on liikaa ja sitä pitää tehdä joka ikinen minuutti, että se vähenee.”
(Johtaja, mies, 35–44 v, etätöissä.)

Työn imu

Koronakriisin vaikutukset työelämään -kyselyssä työn imua tutkittiin väittämällä *”Olen innostunut työstäni”* ja *”Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni”*.

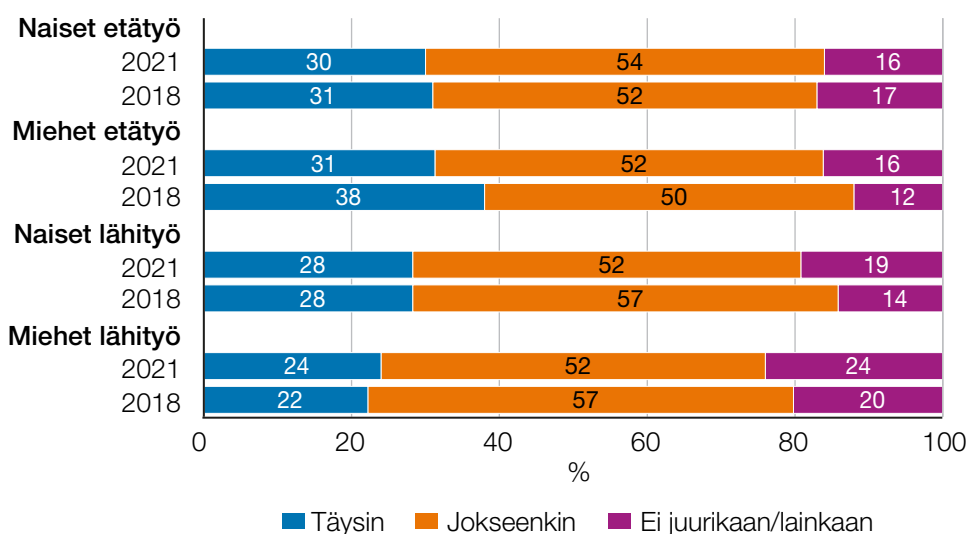
Työstä innostumista koskevaan väittämään *”pitää täysin paikkansa”* -vastanneiden osuus ei ole juurikaan muuttunut vuodesta 2018 koko palkansaajakunnan tasolla (27–28 %). Toisaalta hieman useampi (19 %) kuin aiemmin (16 %) oli sitä mieltä, etteivät väittämät pidä heidän kohdallaan juurikaan tai eivät lainkaan paikkaansa. Naiset kokivat molempina mittausajankohdina innostusta työstä hieman useammin (29 %) kuin miehet (26–27 %).

Työssä koetusta innostuksesta täysin samaa mieltä olevien miesten osuus oli laskenut etätyössä ja kasvanut aavistuksen verran miehillä lähityössä. *”Ei pidä lainkaan/juurikaan paikkaansa”* -osuudet olivat kasvaneet kaikilla muilla paitsi naisilla etätyössä. (Kuvio 6.9.)

Työhön syvennyttäessä koetun tyytyväisyyden osalta ei ollut juurikaan muutosta vuoteen 2018, vaan *”pitää täysin paikkansa”* -vastanneiden osuus oli 36 prosenttia molempina mittausajankohtina. Ei pidä lainkaan/ei juurikaan paikkansa -vastanneiden osuus oli aavistuksen verran kasvanut (9 % vs. 11 %). Naiset kokivat hieman useammin tyytyväisyyttä työhön syventyessään (38 %) kuin miehet (34 %).

Kuvio 6.9

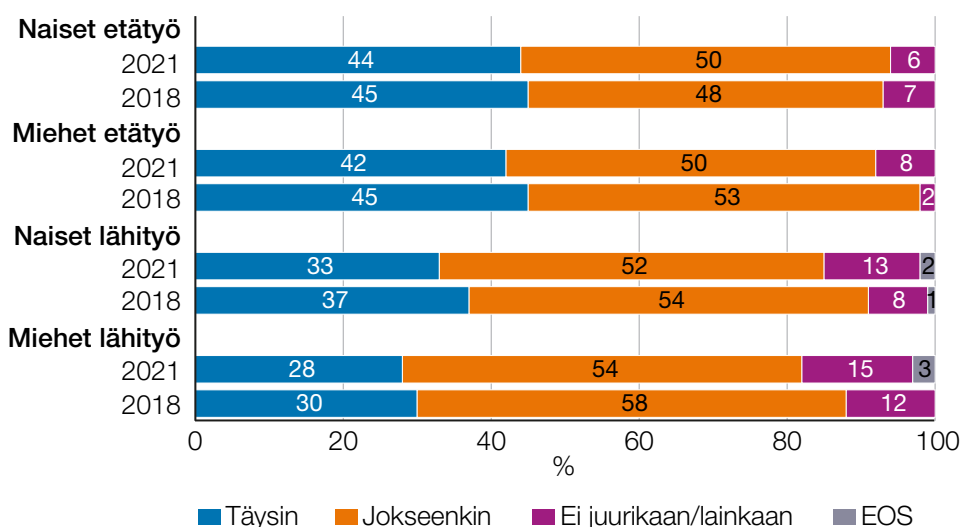
Innostunut työstään etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Työssä koettu tyytyväisyys siihen syvennyttäessä (pitää täysin paikkansa) oli kuitenkin vähentynyt niin etätyötä tekevillä miehillä kuin lähityötä tekevillä naisilla ja miehillä mitattiinpa sitä sitten ”pitää täysin paikkansa” tai ”ei juurikaan/lainkaan pidä paikkaansa” -osuuksina. Etätyötä tekevillä naisilla osuudet eivät olleet juurikaan muuttuneet. Lähityötä tekevien joukosta pieni osa ei osannut ottaa kantaa kysymykseen. (Kuvio 6.10.)

Kuvio 6.10

Tuntee itsensä tyytyväiseksi, kun on syventynyt työhönsä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Etätyössä erityisesti tyytyväisyyttä työhön syventyessä koetaan selvästi yleisemmin kuin lähityössä. Kun etätyöläisten osuus kaikista palkansaajista on kasvanut, kaikkia palkansaajia koskeva keskiarvo olikin pysynyt vuoden 2018 tasolla huolimatta siitä, että tyytyväisyyden tunne oli vähentynyt kaikissa muissa etä- ja lähityön sekä sukupuolen mukaisissa ryhmissä paitsi etätyötä tekevien naisten joukossa.

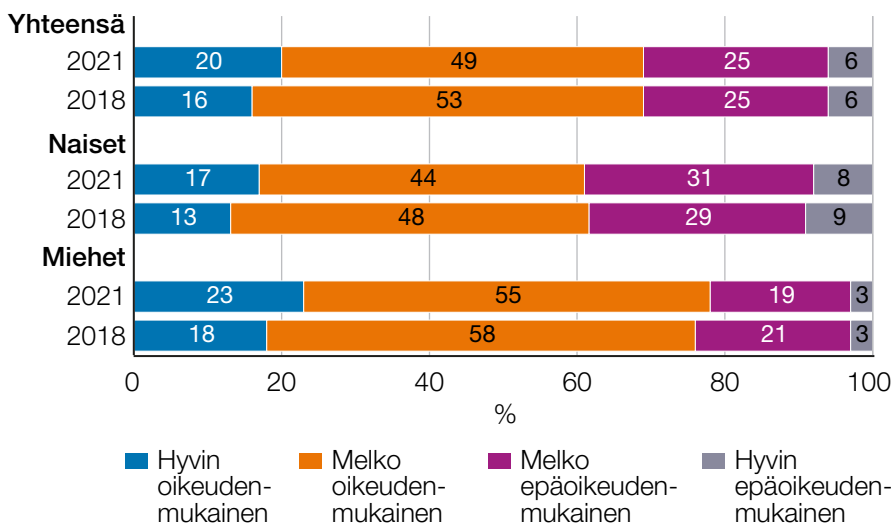
Palkan oikeudenmukaisuus

Vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkokokeruussa ja kevään 2021 koronakyselyissä kysyttiin vastaajilta, miten **oikeudenmukaisina he pitivät palkkaansa suhteessa työmäärään**. Palkkaansa hyvin oikeudenmukaisena pitävien osuus oli kasvanut vuodesta 2018 niin naisten kuin miesten joukossa. Palkkaansa epäoikeudenmukaiseksi kokevien osuus ei ollut muuttunut. Miehet pitävät palkkaansa oikeudenmukaisena suhteessa työmäärään selvästi useammin kuin naiset.

Ylemmät toimihenkilöt ja yksityisen sektorin palkansaajat pitävät palkkaansa hyvin oikeudenmukaisena yleisemmin kuin muut. Alemmilla toimihenkilöillä hyvin oikeudenmukaisena pitävien osuus on vielä alhaisempi kuin työntekijöillä. Toisaalta oikeudenmukaisuuden tunne oli yleistynyt kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla vuonna 2021.

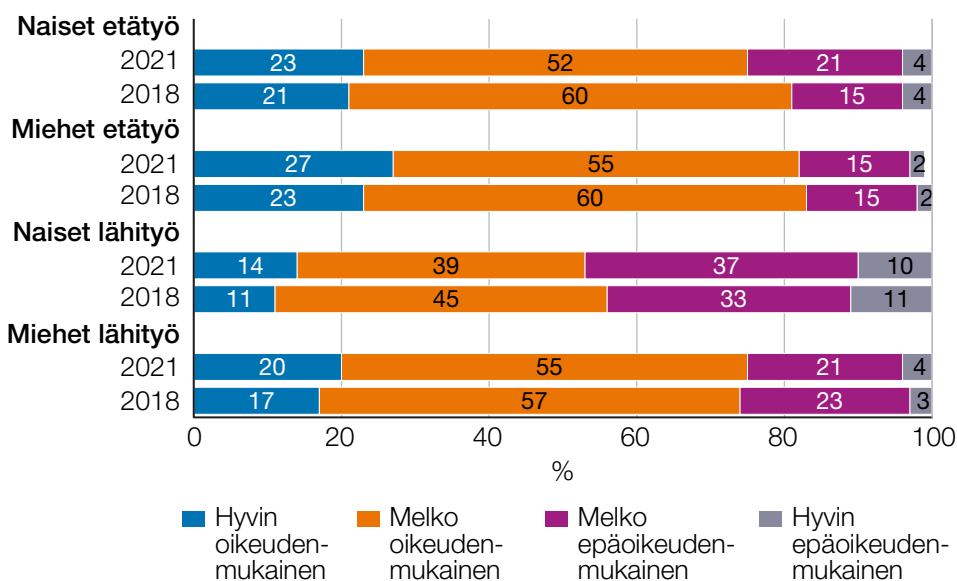
Kuvio 6.11

Palkan oikeudenmukaisuus suhteessa työmäärään sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kuvio 6.12

Palkan oikeudenmukaisuus suhteessa työmäärään etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kun tilannetta tarkastellaan jälleen etä- ja lähityön tekemisen sekä sukupuolen kautta, nähdään, että palkkaansa hyvin oikeudenmukaisena pitävien osuus on hieman kasvanut kaikissa ryhmissä. Toisaalta naisilla niin lähi- kuin etätyössäkin oli aiempaa yleisempää tunne, että palkka on melko epäoikeudenmukainen suhteessa työmäärään. Lähityötä tekevät naiset pitivät palkkaansa oikeudenmukaisena muita harvemmin; lähes puolet piti sitä melko tai hyvin epäoikeudenmukaisena. Tyytyväisimpiä palkkaansa suhteessa työmäärään ovat etätyötä tekevät miehet. (Kuvio 6.12.)

Ammattiryhmittäin ajatellen vähiten tyytyväisiä palkkansa oikeudenmukaisuuteen olivat terveydenhoidon asiantuntijat (sairaanhoitajat), joista 68 prosenttia piti palkkaansa hyvin tai melko epäoikeudenmukaisena, sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, joilla vastaava osuus oli 66 prosenttia. Päinvastoin kuin koko palkansaajakunnan tasolla, näissä ryhmissä palkkaansa hyvin epäoikeudenmukaisena pitävien osuus oli kasvanut, sillä vastaavat osuudet olivat 61 prosenttia (terveydenhuollon asiantuntijat) ja 56 prosenttia (hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät) vuonna 2018.

Hyvin oikeudenmukaisena palkkaansa pitävien osuudet jäivät huomattavan alhaisiksi (11–12 % vuonna 2021) myös ammattiryhmissä konepaja- ja valimotyöntekijät, asentajat ja korjaajat sekä lainopilliset avustajat ja sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat. Toisaalta kyseisissä ryhmissä palkkaansa epäoikeudenmukaisena pitävien osuus jäi selvästi alhaisemmaksi (40 % ja 34 %) kuin edellä mainituissa terveydenhoitoalan ammattiteissa.

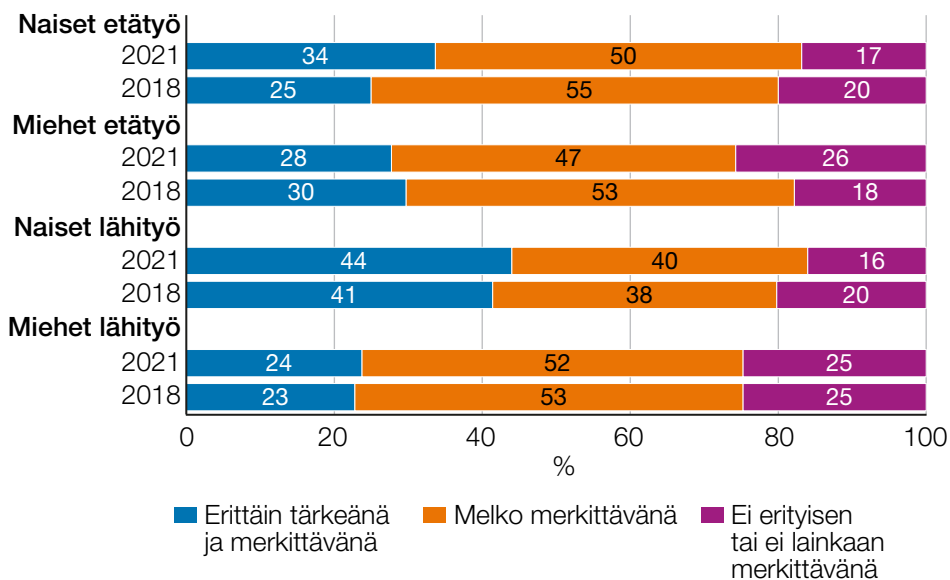
Työn kokeminen tärkeäksi ja merkittäväksi

Oman työn kokeminen tärkeäksi ja merkittäväksi oli aavistuksen verran yleistynyt vuodesta 2018. **Oman työnsä erittäin tärkeäksi ja merkittäväksi** kokevien osuus oli noussut kahdella prosenttiyksiköllä 33 prosenttiin. Kasvua oli hieman molemmilla sukupuolilla, joskin naiset kokivat oman työnsä edelleen selvästi useammin erittäin tärkeäksi ja merkittäväksi (40 % v. 2021) kuin miehet (25 %). Työn merkityksellisyys korostuu julkisen sektorin palkansaajilla, joilla työtään erittäin merkittävänä pitävien osuus oli kasvanut 50 prosentista 54 prosenttiin, kun vastaava osuus yksityissektorilla oli molempina mittausajankohtina 25 prosenttia.

Työn merkityksellisyyden kokemus oli kasvanut erityisesti naisilla etätyössä, joskin kasvua näkyy myös naisten lähityössä. Etätyötä tekevät miehet kokivat sen sijaan työnsä pikemminkin aiempaa harvemmin erittäin tärkeäksi, ja erityisen paljon oli lisääntynyt niiden osuus, joiden mielestä heidän työnsä ei ollut erityisen merkityksellistä.

Kuvio 6.13

Pitää työtään tärkeänä ja merkittävänä etä- /lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Korona-aika oli lisännyt erityisesti terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden arvostusta omaa työtään kohtaan: kun vuonna 2018 heistä noin vain 30 prosenttia piti työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä – joskin yli 60 prosenttia melko tärkeänä ja merkittävänä – keväällä 2021 yli 70 prosenttia näki työnsä erittäin tärkeäksi ja merkittäväksi ja vastaavasti vajaa 30 prosenttia melko merkittäväksi. Terveydenhuollon asiantuntijoilla työnsä erittäin tärkeiksi kokevien osuus ei sen sijaan ollut muuttunut, vaan oli 60 prosenttia molempina mittausajankohtina. Erittäin merkittävänä työtään

pitivät keskimääräistä selvästi useammin myös terveydenhuollon ja hoiva-työn työntekijät (57 %), opettajat (55 % v. 2021), lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat (56 %), siivoojat (53 %), lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (47 %) sekä kuljetusalan työntekijät (42 %). Myös suoje- ja vartiointityöntekijöistä noin puolet koki työnsä erittäin merkittäväksi.

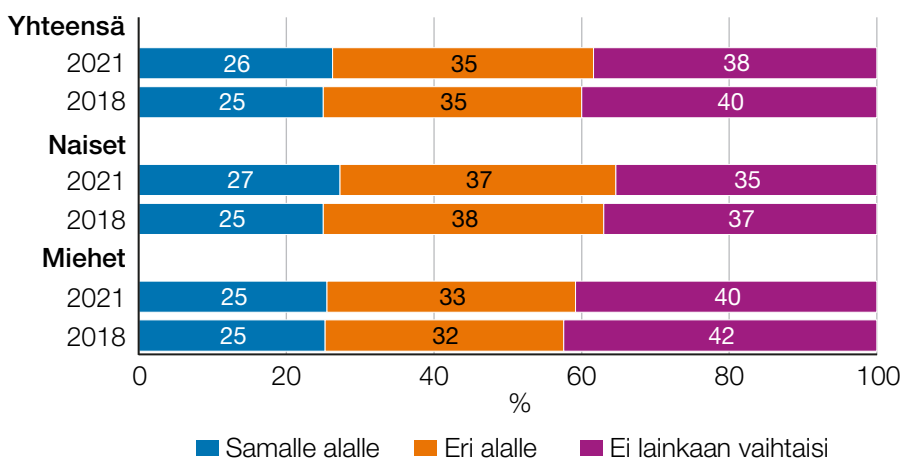
Etätöitä tekeillä miehillä yleistynyt kokemus työn vähämerkityksellisyydestä näkyy siinä, että vajaa kolmannes tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijoista ja luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijoista ei kokenut työtään keväällä 2021 kovin tai ei lainkaan merkittäväksi. Tämä oli enemmän kuin vuonna 2018. Mielenkiintoista on sen sijaan myyntityössä näkyvä oman työn arvostuksen nousu. Kun vuonna 2018 myyjistä vain 7 prosenttia koki työnsä erittäin tärkeäksi ja merkittäväksi ja yli puolet arvioi, ettei se ollut kovin tai ei lainkaan merkittävää, keväällä 2021 edellinen osuus oli noussut 22 prosenttiin ja jälkimmäinen laskenut 35 prosenttiin.

Halu vaihtaa työpaikkaa

Vuoden 2018 työolotutkimuksessa kysyttiin palkansaajien halusta vaihtaa toiseen työpaikkaan samalle tai eri ammattialalle. Kysymys toistettiin kevään 2021 Koronakriisin vaikutuksen työelämään -kyselyssä. Koko palkansaajakuntaa ajatellen niiden osuus, joilla ei ole lainkaan haluja vaihtaa työpaikkaa tai alaa samalla palkalla – toisin sanoen nykyiseen työhönsä hyvin sitoutuneiden osuus – oli laskenut parisen prosenttiyksikköä. Naiset ovat jonkin verran kiinnostuneempia vaihtamaan sekä työpaikkaa että ammattialaa kuin miehet. (Kuvio 6.14.)

Kuvio 6.14

Vaihtaisiko toiseen työpaikkaan samalla palkalla, jos voisi sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Vuonna 2018 sosioekonomisten ryhmien taikka julkisen sektorin ja yksityissektorin palkansaajien välillä ei ollut juurikaan eroa työhönsä sitoutuneiden osuudessa. Vuoden 2021 tulokset olivat hieman eriytyneempiä. Toimihenkilöillä nykyiseen työpaikkaan sitoutuminen oli vähentynyt vuodesta vuoteen 2018. Erityisen selvä lasku sitoutumisessa näkyi alemmilla toimihenkilönaisilla (39 % vs. 32 %). Työntekijäammateissa olevilla naisilla kehitys oli päinvastainen: aiempaa hieman useampi oli halukas jäämään nykyiseen työpaikkaansa.

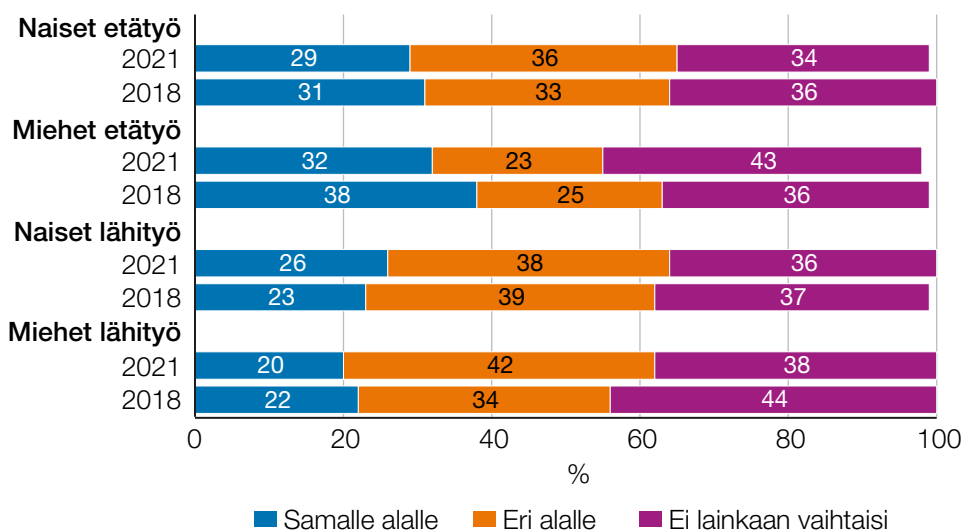
Ammattialan vaihtoa toivovien osuus taas oli hieman noussut toimihenkilötehtävissä työskentelevillä naisilla (alemmat toimihenkilönaiset 37 % vs. v. 2018 40 % v. 2021, ylemmät toimihenkilönaiset 27 % vs. 30 %) sekä julkisella sektorilla (32 % vs. 35 %). Vaihtohalu oli vastaavasti pienentynyt naisilla työntekijäammateissa ja yksityissektorilla.

Miesten joukossa ylemmät toimihenkilöt (39 % vs. 42 %) ja julkisen sektorin palkansaajat (43 % vs. 45 %) olivat hieman entistä sitoutuneempia nykyiseen työpaikkaansa. Entistä vähemmän haluja jäädä nykytyöpaikkaan oli työntekijäammateissa toimivilla (46 % v. 2018 vs. 37 % v. 2021) ja yksityissektorin palkansaajilla (42 % vs. 39 %) ja lähityötä tekevillä (44 % vs. 38 %).

Etätöön/lähityön näkökulmasta tarkasteltuna naispalkansaajien osalta ajalliset muutokset eivät ole kovin isoja; lähinnä näkyy se, että lähityötä tekevät naiset olivat hieman aiempaa halukkaampia vaihtamaan työpaikkaa samalla alalla. Etätöitä tekevistä miehistä aiempaa useampi, mutta lähityötä tekevistä miehistä aiempaa harvempi oli halukas jäämään nykyiseen työpaikkaansa. (Kuvio 6.15.)

Kuvio 6.15

Vaihtaisiko toiseen työpaikkaan samalla palkalla, osuus palkansaajista etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Julkisuudessa on noussut esiin korona-aikana erityisesti kuormittuneiden ammattiryhmien kuten sairaanhoitajien ja opettajien lisääntyneet ajatukset alanvaihdosta. Vaikka Koronakriisin vaikutukset työelämään -kyselyssä eri alalle siirtymisen halukkuus ei ollut kasvanut vuoteen 2018 verrattuna koko palkansaajakunnan tasolla, muutosta näkyy, kun vaihtohaluja tarkastellaan kyseisissä julkisuudessa esillä olleissa ammattiryhmissä.

Opettajina ja muina opetusalan erityisasiantuntijoina toimivista palkansaajista lähes kolmannes (31 %) olisi toivonut voivansa vaihtaa samalla palkalla toiselle ammattialalle keväällä 2021, kun osuus vuonna 2018 oli ollut 23 prosenttia. Työpaikan vaihto samalla alalla olisi ollut mieleistä nyt 31 prosentille, aiemmin 34 prosentille. Vain reilu kolmannes (35 %) ei ilmaissut sen enempää alan kuin työpaikankaan vaihtohaluja, kun syksyllä 2018 vastaava osuus oli ollut lähes puolet (46 %).

Myös terveydenhoidon asiantuntijoilla halu vaihtaa ammattialaa oli jonkin verran yleistynyt, 40 prosentista 44 prosenttiin. Halu vaihtaa työpaikkaa saman alan sisällä oli kasvanut 29 prosentista 32 prosenttiin. Vastaavasti halu jäädä nykyiseen työpaikkaan oli laskenut 31 prosentista 23 prosenttiin.

Mielenkiintoinen muutos näkyy myös miesvaltaisessa kuljetustyöntekijöiden ammattiryhmässä. Kuljetuksen ja varastoinnin toimialan työllisyys on yksi koronakriisissä eniten kärsineistä. Vielä syksyllä 2018 yli puolet ammattiryhmän palkansaajista oli sitoutunut tutkimushetken työpaikkaansa, noin kolmannes olisi saattanut ajatella alan vaihtoa ja noin joka kymmenes olisi ollut valmis vaihtamaan työpaikkaa samalla palkalla. Keväällä 2021 halua jäädä nykyiseen työpaikkaan oli enää noin joka neljännellä, yli 40 prosenttia olisi vaihtanut tilaisuuden tullen ammattialaa ja noin kolmannes työpaikkaa samalla alalla.

Kaiken kaikkiaan muutokset yleisessä tyytyväisyydessä ja tyytyväisyydessä työn eri osatekijöihin, työn imussa, nykyiseen työpaikkaan sitoutumisessa, vaikutusmahdollisuuksissa tai työn itseohjautuvuudessa ovat varsin pieniä. Joitakin havaintoja voi kuitenkin tehdä: yleinen tyytyväisyys on laskenut hitusen etätyössä siinä missä se on lähityötä tekevillä hieman noussut. Etätyötä tekevillä miehillä työn imu on vähentynyt, mutta nykyiseen työpaikkaan sitoutuminen vahvistunut. Lähityötä tekevillä naisilla työpaikan vaihtohalut olivat hieman kasvaneet. Palkan pitäminen oikeudenmukaisena suhteessa työmäärään oli hieman kasvanut kaikissa ryhmissä.

Kaikki mainitut tyytyväisyyteen, vaikutusmahdollisuuksiin ja työn imuun liittyvät tekijät olivat yleisempiä etätyötä kuin lähityötä tekeville. Tämä selittyy pitkälti ryhmien eroavaisuuksista työtehtävien ja ammattirakenteen suhteen.

7 Sosiaaliset suhteet

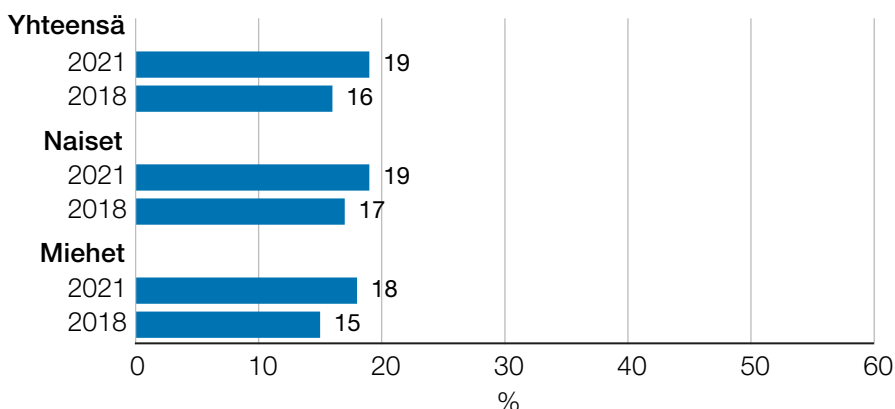
Korona-aikana on puhuttu paljon pandemian vaikutuksista sosiaaliin suhteisiin. Etätö luonnollisesti vähensi sosiaalisia kontakteja suurelta joukolta palkansaajia. Lähityössä työkavereita toki nähtiin, mutta vapaa-muotoisempi seurustelu jäi vähemmälle, kun lähtökohtaisesti kontakteja pyrittiin välttämään. Tilanne myös haastoi johtamista ja lähiesihenkilöiden toimintatapoja. Tässä luvussa selvitetään, millä tavoin koronapandemia on vaikuttanut työpaikan sosiaalisiin suhteisiin.

Tuen saanti esihenkilöltä ja työtovereilta

Tuen ja rohkaisun saanti silloin, kun työ tuntuu hankalalta, on yksi mittari kuvaamaan työpaikan sosiaalisten suhteiden toimivuutta. Vaikka sosiaalinen kanssakäyminen kasvotusten vähentikin reippaasti korona-aikana, koki aikaisempaa hieman useampi palkansaaja saavansa tukea ja rohkaisua esihenkilöltään aina silloin, kun sitä tarvitsi (kuvio 7.1).

Kuvio 7.1

Saa tukea ja rohkaisua esihenkilöltään aina, kun työ tuntuu hankalalta sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Korona-aika näyttää lisänneen esimiehiltä saatavaa tukea ja ymmärrystä erityisesti etätöitä tekevien miesten parissa (13 % vs. 21 %). Esihenkilöiden tarjoaman tuen tärkeyttä tuotiin esille myös laadullisissa haastatteluissa.

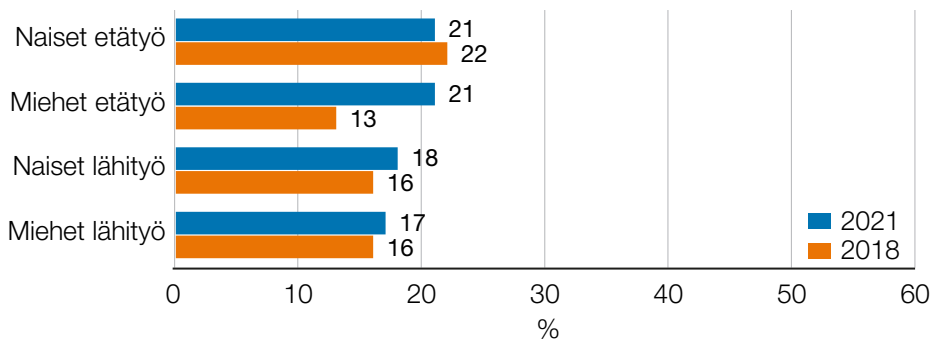
”Toivoisin, että kaikki esihenkilöt suhtautuu jotenkin armollisemmin siihen, vaatimuksiin, mitä asetetaan työntekijöille. Ainakin koitan itse nähdä sormien

läpi, jos en ole ihan tyytyväinen. Ajattelen, että se ei ole ihan helppo paikka nyt monelle ihmiselle tehdä etätöitä. Monellakaan ei ole hyvää ergonomista työpistettä tai rauhallista paikkaa tehdä etätöitä, et siinä sitten lapset juoksee ja istutaan sohvassa ja yritetään tehdä parhaan mukaan.” (Johtaja, mies, 35–44 v., etätöissä.)

Etätöitä tekevillä naisilla ja lähityötä tekevillä miehillä muutokset olivat kuitenkin hyvin pieniä; etätöitä tekevillä naisilla tukea ”aina” saavien osuus oli pikemminkin hieman vähentynyt (Kuvion 7.2.)

Kuvio 7.2

Saa tukea ja rohkaisua esihenkilöltä aina, kun työ tuntuu hankalalta etä-/ lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



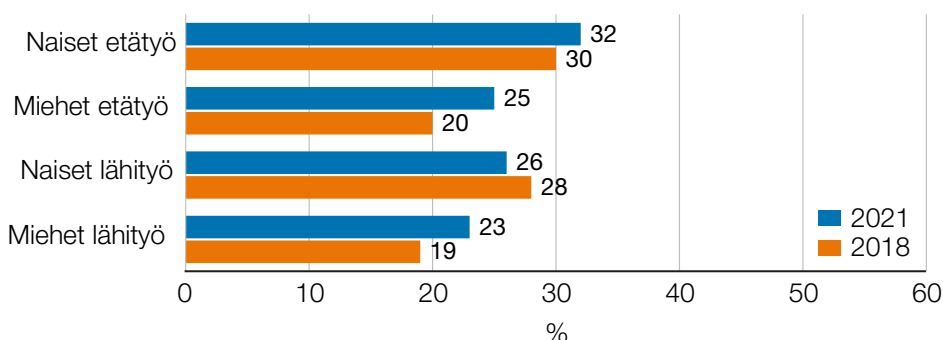
Myös työtovereilta saatu tuki oli koronakeväänä 2021 hieman tavanomaisempaa kuin vertailuajankohtana 2018 (aina kun työ tuntuu hankalalta 26 % vs. 24 %). Erityisesti miehet kokivat keväällä 2021 saavansa aiempaa enemmän tukea ja rohkaisua työtovereiltaan (24 % vs. 19 %). Naiset saivat tukea työkavereilta samaan tapaan kuin ennenkin (29 %).

Miehillä tuen saanti oli aiempaa yleisempää niin lähi- kuin etätöitä tekevillä. Palkansaajanaeisista etänä työskentelevillä tuen saanti oli niin ikään hieman aiempaa yleisempää, mutta lähityötä tekevillä naisilla tuen saanti työtovereilta aina työn tuntuessa hankalalta oli pikemminkin hieman vähentynyt, jos katsotaan vain ”aina” -osuuksia. (Kuvio 7.3.) Jos mukaan otetaan myös ”useimmiten” -osuus, lähityötä tehneillä naisilla ei näy muutosta. Haastatte- luissa korostuu hyvä yhteishenki ja toisten kannustaminen.

”On ollut sellainen suurempi tarve tsemptata toinen toisiamme, kun samassa liemessä ollaan kaikki ja kaikilla on jo koronaväsämys päällä.” (Sosiaaliohjaaja, nainen, 45–54 v., lähityöissä.)

Kuvio 7.3

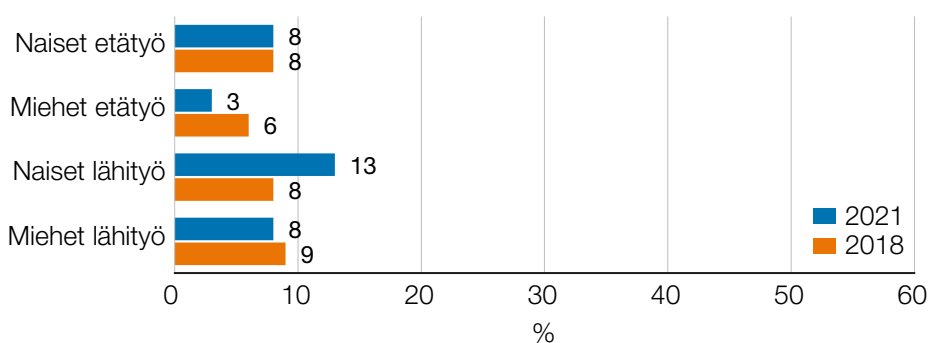
Saa tukea ja rohkaisua työtovereilta aina, kun työ tuntuu hankalalta etä-/ lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kriisiaika näyttää muutoinkin parantaneen miehillä työpaikan sosiaalisia suhteita. Miehet kokivat aiempaa harvemmin työntekijöiden välisiä ristiriitoja olevan paljon tai melko paljon (8 % vuonna 2018 vs. 6 % vuonna 2021), mutta naisilla muutos oli päinvastainen (8 % vs. 11 %). Erityisesti lähityötä tekevien naisten parissa ristiriidat olivat lisääntyneet (8 % vuonna 2018 vs. 13 % vuonna 2021) ja vastaavasti etätyötä tekevien miesten parissa vähentyneet puoleen aikaisemmasta. (Kuvio 7.4.)

Kuvio 7.4

Ristiriitoja työntekijöiden välillä paljon tai melko paljon lähi/etätyön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

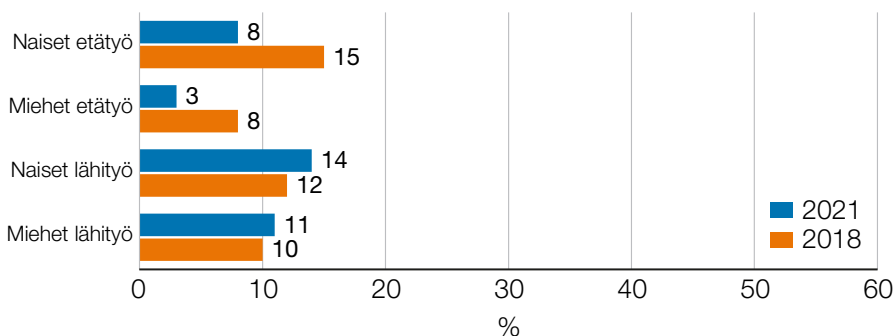


Sama ilmiö on nähtävissä, kun katsotaan esihenkilön ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Miehillä on tapahtunut tässä suhteessa laskua 10 prosentista 7 prosenttiin, naisilla muutosta ei ole tapahtunut (12 %).

Ristiriidat ovat vähentyneet reippaasti sekä naisilla että miehillä etätyössä, mutta molemmilla sukupuolilla lisääntyneet hieman lähityötä tekevien parissa. (Kuvio 7.5.)

Kuvio 7.5

Ristiriitoja esihenkilön ja työntekijöiden välillä paljon tai melko paljon lähi/etätyön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Laadullisissa haastatteluissa käy ilmi, että vaikka omassa tiimissä yhteishenki on voinut korona-aikana jopa vahvistua, poikkeustilanne on voinut synnyttää pientä juopaa työpaikan eri henkilöstöryhmien välille.

”Pieni tollanen porras on tullut siihen kohtaan, että ne henkilöt, jotka on voinut tehdä etätöitä versus kenenkä henkilöiden on pakko olla paikan päällä niin siinä on vähäsen osittain negatiivista muutosta, että juuri varmaan johtuen noista etätyökäytännöistä, että miltä se vaikuttaa paikalla olijoilta ja sitten etätyön tekijöiden kannalta paikalla olevien työntekoon. Siinä on vähäsen kitkaa välillä havaittavissa.” (Testausteknikko, mies, 35–44 v., lähityössä.)

”Kyllä se kiristi eri henkilöstöryhmien välejä. Mutta täällä meidän oma porukka, lääkäriporukka, ja varmaan ihan sama hoitajaporukka omana henkilöstöryhmänään, niin toimi kyllä aika tiiviisti ja ei siinä sitten ollut mitään ristiriitoja, että nähtiin, että mitä tehdään ja mikä on se päämäärä.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Laadullisissa haastatteluissa viitattiin usein kommunikaation vähäisyyteen ja ongelmallisuuteen etätyössä. Väärinkäsityksiä syntyy helpommin, kun asioita ei viestitä kasvotusten. Kynnys asioiden esille tuomiseen myös kasvaa, kun spontaaneja tilaisuuksia niiden käsittelyyn ei tule.

”Tiimiläiset ottaa vähemmän yhteyttä ja sitten kun ne ottaa, sitten niillä on yleensä joku isompi ongelma, joka on ehkä edennyt pidemmälle ja jossa aika on loppumassa kesken ja tavallaan, turhan myöhään otetaan yhteyttä. Ja tämä ei, jos oltais kaikki samalla toimistolla päivittäin, niin saisin tietooni mahdolliset ongelmat paljon aikaisemmassa vaiheessa ja pystyisin puuttumaan niihin.” (Johtaja, mies, 35–44 v., etätyössä.)

Toisaalta vaikka kommunikaation koetaankin olevan haasteellisempaa etätyössä kuin läsnä oltaessa, näyttää kuitenkin siltä, että etänä tulee vähemmän kinaa asioista. Ehkä fyysisesti erossa oltaessa on helpompi ottaa etäisyyttä erimielisyyksiin silloin kun niitä ilmenee.

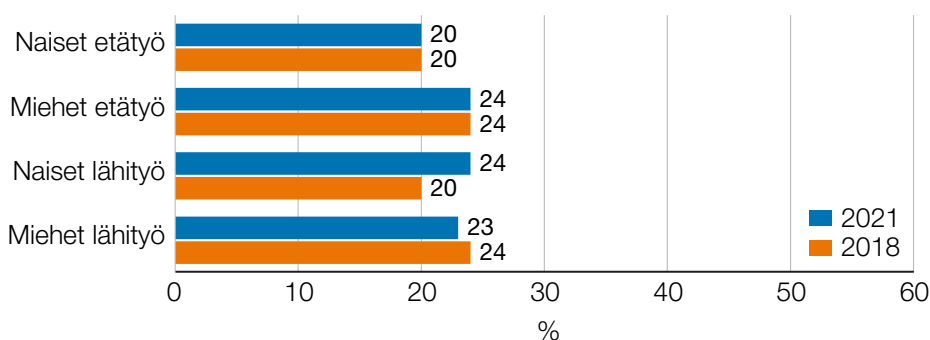
Työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki

Työpaikan yleistä ilmapiiriä palkansaajat arvioivat hyvin samoin kuin vuonna 2018. Noin neljännes koki (23 %), että työpaikalla vallitsi avoin ilmapiiri ja yhteishenki. Tältä osin muutoksia ei juuri ole tapahtunut vuoden 2018 verkkoaineistoon verrattuna (22 %). Naisista työpaikan ilmapiiirin koki avoimeksi useampi vuonna 2021 kuin 2018. Nousua oli viidenneksestä 23 prosenttiin. Miehillä muutos oli toiseen suuntaan, joskin pieni (24 % vs. 23 %).

Kuviossa 7.6 ilmapiiriä koskevan väittämän kanssa ”täysin samaa mieltä” olevien osuudet on esitetty etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan. Kuten kuviosta nähdään, etätyön osalta ei ole tapahtunut mitään muutosta. Lähityössä sen sijaan naiset kokivat aiempaa useammin ja miehet vastaa-vasti aiempaa aavistuksen harvemmin, että työpaikalla vallitsi avoin ilma-piiri ja yhteishenki. Jos toisaalta katsotaan myös ”pitää jokseenkin paikkansa” -osuuksia, ilmapiiri tuntuu parantuneen myös lähityötä tekevien miesten työpaikoilla: pitää täysin ja pitää jokseenkin paikkansa -osuudet olivat nousseet lähityössä miehillä 69 prosentista 75 prosenttiin ja naisilla 68 prosentista 72 prosenttiin. Etätyössä osuus oli pysynyt naisilla samana (76 %), mutta miehillä laskenut 76 prosentista 69 prosenttiin.

Kuvio 7.6

Työpaikalla avoin ilmapiiri ja yhteishenki, täysin samaa mieltä lähi-/etätyön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Laadullisissa haastatteluissa moni lähityötä tekevä korosti sitä, kuinka työyhteisön yhteishenki oli korona-aikana vahvistunut. Vaikka turvavälejä on täytynyt pitää, lounastauot ja kahvihuoneessa käynnit on porrastettu, niin yhteisöllisyys ja ymmärrys siitä, että yhdessä tästä selvitään, on voimistunut.

”Tää on ollut niin vakava juttu, että siinä on kaikkien pitänyt puhaltaa yhteen hiileen. Se on tuonut työporukkaa enemmän sellaiseksi, että nyt selvitään yhdessä tästä eteenpäin ja läpi... melkein se on vaikuttanut positiivisesti siihen

ilmapiiriin (...) ehkä tosiaan tiivistänyt, tullut vähän semmonen talvisodan meininki.”(Lähihoitaja, mies 35–44 v., lähityössä.)

Etätyössä yhteisöllisyyden rapautuminen sen sijaan tuntui usein olevan ongelma. Monella työpaikalla yhteisöllisyyttä oli yritetty pitää yllä esimerkiksi virtuaalisilla kahvihetkillä, mutta niiden suosio oli yleensä ajan myötä hiipunut. Spontaania jutustelua ei synny, kun äänessä voi olla vain yksi henkilö kerrallaan, ja jatkuvan näyttöpäätetyön lomassa jälleen kerran ruudun tuijottaminen ei kaikkia houkutellut.

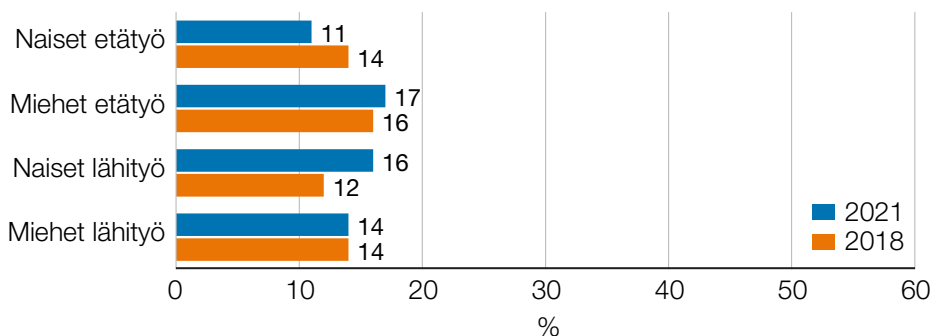
”Joo siis näitä on kokeiltu, että on ollut jotakin. Teams- tai Zoom -kahveja esimerkiksi. Mutta mä en nyt oikeastaan tiedä kuinka kauhean hyvin tämä on ottanut tulta, koska mä olen tietoisesti jättänyt nämä. Tämä johtuu siitäkin, että ei kuvaruudun tuijottaminen monta tuntia päivässä, se ei tunnu kauhean hyvältä.” (Tarkastaja, mies, 55–64 v., etätyössä.)

Yksi Koronan vaikutukset työelämään -kyselyn työpaikan sosiaalisia suhteita kuvaava mittari koski sitä, kuinka riittävästi työpaikalla keskusteltiin ongelmista. Kriisiaika näyttää pitäneen yllä avointa keskustelua samassa määrin kuin aiemminkin. *Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista* -väittämän kanssa oli täysin samaa mieltä 14 prosenttia (naiset 12 %, miehet 15 %) vuonna 2018 ja 15 prosenttia (naiset 14 %, miehet 16 %) vuonna 2021.

Kokemus keskustelun riittävyydestä on yleistynyt eniten lähityötä tekevien naisten parissa 12 prosentista 16 prosenttiin. Suunta on ollut samankaltainen myös etätyötä tekevillä miehillä. Etätyötä tekevillä naisilla kokemus keskustelun riittävyydestä on sen sijaan liikahtanut päinvastaiseen suuntaan. Siinä missä 14 prosenttia oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä vuonna 2018, oli osuus pienentynyt 11 prosenttiin vuonna 2021. (Kuvio 7.7.)

Kuvio 7.7

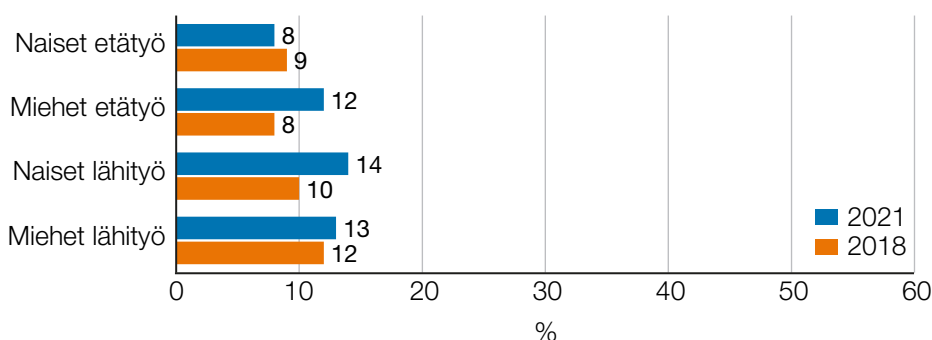
Työpaikalla keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista, täysin samaa mieltä lähi-/etätyön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Työpaikallani työt on organisoitu hyvin -väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus oli hieman noussut (11 % vuonna 2018 vs. 12 % vuonna 2021). Miehistä hieman useampi (11 % v. 2018 vs. 13 % v. 2021) on tätä mieltä kuin naisista (10 % vs. 11 %). Etenkin etätöitä tekevät miehet ja lähityötä tekevät naiset kokivat aiempaa useammin, että työt oli organisoitu hyvin. (Kuvio 7.8.)

Kuvio 7.8

Työpaikalla työt on organisoitu hyvin, täysin samaa mieltä lähi-/etätöiden ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Esihenkilön toiminta

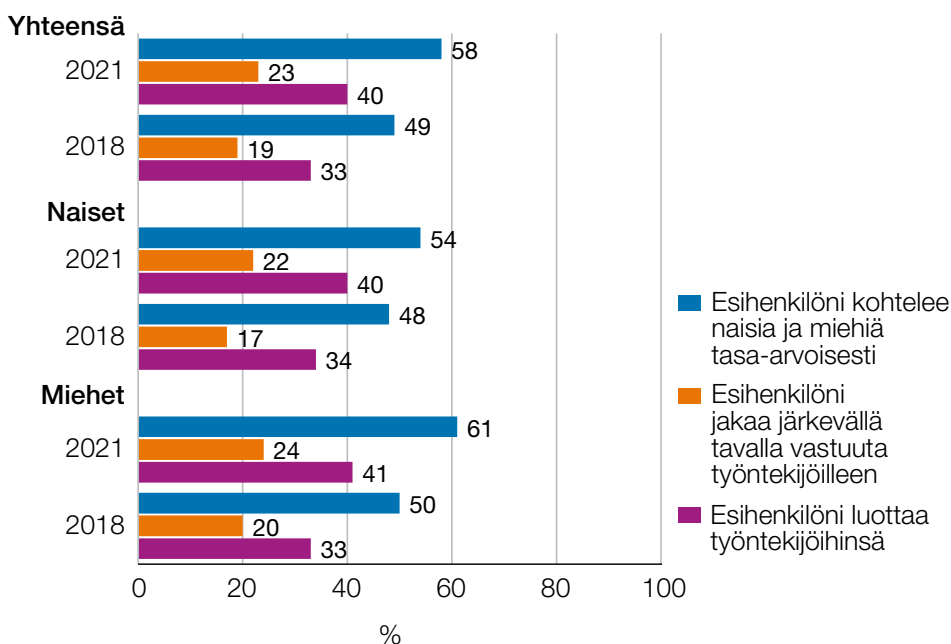
Esihenkilöiden roolia on pidetty tärkeänä koronakriisistä selviytymisessä. Työntekijöiden tukeminen, töiden organisointi uudessa tilanteessa ja suojaustoimien käyttöönotto ovat kaikki langenneet esihenkilöiden harteille. Tästä syystä kyselyssä oli syytä kartoittaa myös sitä, millä tavoin esihenkilöt ovat työssä onnistuneet.

Mitattiinpa esihenkilöiden luottamusta työntekijöihinsä, vastuun jakamista järkevällä tavalla tai naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua, korona-aikana esihenkilöt näyttävät onnistuneen työssään aiempaa paremmin (kuvio 7.9). Esimerkiksi niiden palkansaajien osuus, jotka kokevat esihenkilönsä luottavan työntekijöihinsä, on korona-aikana noussut kolmanneksesta 40 prosenttiin ja esimiehen kohtelua tasa-arvoisena pitävien osuus 49 prosentista 58 prosenttiin. Esihenkilön luottamus työntekijöihin näyttää – osin pakon edestä – lisääntyneen korona-aikana.

Kokemus, että esihenkilö luottaa työntekijöihinsä, on yleistynyt erityisesti etätöitä tekevien parissa, miehillä kasvua on jopa 11 prosenttiyksikköä (kuvio 7.10). Myös lähityötä tekevien parissa kokemus on jonkin verran aiempaa yleisempää, mutta muutos on selvästi pienempi etätöitä tekeviin verrattuna.

Kuvio 7.9

Esihenkilön työtapaa koskevia väittämiä, täysin samaa mieltä sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Sama ilmiö on nähtävissä myös väitteen *Esihenkilöni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen* kohdalla: etätöytä tekevistä naisista neljännes oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä keväällä 2021 osuuden oltua vain 16 prosenttia vuonna 2018.

Sama yleiskuva syntyy myös sen suhteen, kohteleeiko esihenkilö miehiä ja naisia tasa-arvoisesti. Etätöyssä olevista naisista peräti 61 prosenttia oli väitteen kanssa samaa mieltä 2021 osuuden jäätyä 47 prosenttiin vuonna 2018. Samankaltaista muutosta ei kuitenkaan ole nähtävissä lähityötä tekevillä naisilla. (Kuvio 7.10.) Tulos herättää kysymään tasa-arvoistaako etätöyö kohtelua vai jääkö epätasa-arvoinen kohtelu vain digilinjoihin taakse niin, ettei siihen vain enää kiinnitetä huomiota?

Laadullisissa haastatteluissa kävi kuitenkin ilmi, että kokemukset esihenkilöiden ja johdon toiminnasta jakautuivat. Joillakin työpaikoilla kehityskeskusteluja ei ollut korona-aikana pidetty ja esihenkilö ja johto oli muutenkin koettu aiempaa etäisemmiksi. Tsemppiviestejä oli välillä tullut ja siinä se. Toisaalta ymmärrystä esihenkilöiden paineeseen tilanteeseen löytyi.

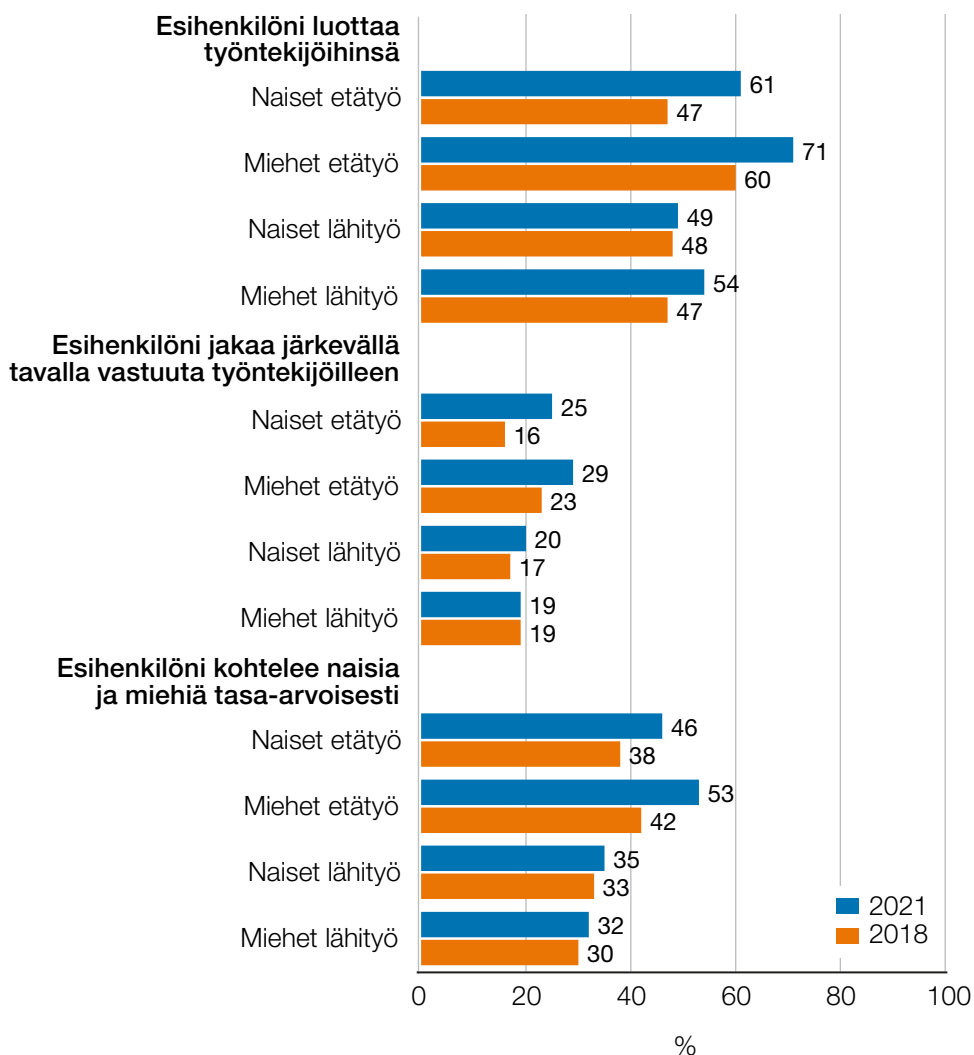
”Varmasti ollut ihan hirveen hankala tilanne ja monesti tullut mieleen, että mä en kyllä todellakaan haluaisi olla tuossa tilanteessa. Ihan sääliksi välillä käynyt esimiehiä, kun heillä on ollut niin hirveä homma kehittää kaikkia uusia käytäntöjä ihan tosta vaan, niin siihen nähden ihan hyvin kyllä onnistuivat.” (Opettaja, nainen, 35–44 v., lähityössä, ollut pandemian aikana myös etätöyssä.)

”No varmaan johtamisessakin, ihan yhtä samanlainen epävarmuus kun täällä työntekijäpuolellakin, että kun ei tiedetty, mitä tulee ja ne kauhukuvat silloin aluksi oli aikamoiset, ja sitten yhtäkkiä pitää järjestää hoitoresursseja muusta, niin kyllä sillä, sairaalan johdolla on ollut aika tekeminen tässä asiassa. Että se miten selvittiin niin hyväkin. Että hyvin mun mielestä johdettu tässä sairaalassa.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Selvää kasvua on joka tapauksessa siinä, moniko koki saaneensa esihenkilöltä riittävää palautetta työstään (13 % v. 2018 ja 19 % v. 2021). Sukupuolten välillä ei ollut tässä suhteessa eroa kaikkien palkansaajien osalta. Etätyössä osuus oli kasvanut miehillä 16 prosentista 24 prosenttiin ja naisilla 13 prosentista 24 prosenttiin. Lähityössä parannusta oli miehillä 11 prosentista 17 prosenttiin ja naisilla 13 prosentista 18 prosenttiin.

Kuvio 7.10

Esihenkilön työtapaa koskevia väittämiä, täysin samaa mieltä lähi-/etätyön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kun tyytyväisyyttä esihenkilön toimintaan ylipäänsä tarkastellaan koko palkansaajakunnan osalta, muutosta ei tosin juuri näy. Esihenkilönsä toimintaan erittäin tyytyväisten osuus oli 23 prosenttia vuonna 2018 ja 24 prosenttia vuonna 2021. Miehillä osuus oli noussut 23 prosentista 26 prosenttiin, naisilla pikemminkin laskenut (23 % v. 2018 ja 22 % v. 2021). Huomionarvoista on, että esimiehen toimintaan erittäin tyytyväisten osuus oli kasvanut selvästi etätössä sekä naisilla (21 %vs. 26 %) että miehillä (27 % vs. 31 %). Lähityötä tekevät naiset sen sijaan olivat harvemmin esihenkilönsä toimintaan erittäin tyytyväisiä (24 % vs. 19 %). Miehillä muutosta ei ollut tässä suhteessa tapahtunut (22 % sekä 2018 että 2021).

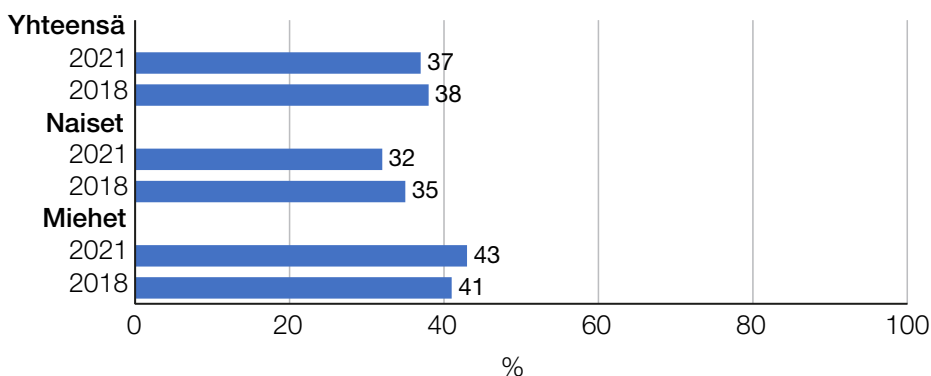
Syrjintä ja sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo on keskeinen tema hankkeessa, johon kevään tiedonkeruu liittyi. Naisten ja miesten tasapuolinen kohtelu työpaikalla heijastuu niin palkkaukseen, työuraan, etenemismahdollisuuksiin, koulutukseen pääsyyn kuin työtehtäviinkin.

Yksi keino saada selville tasa-arvon toteutumista työpaikalla on kysyä sitä suoraan. Näyttää siltä, että käsityksissä sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta ei juurikaan ole tapahtunut muutosta vuosien 2018 ja 2021 välillä. Miehet kokivat naisia useammin sukupuolten tasa-arvon toteutuneen työpaikalla erittäin hyvin. Vuonna 2021 kaikista palkansaajista 37 prosenttia katsoi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin ja vuonna 2018 osuus oli prosenttiyksikön enemmän. Miehillä oli tapahtunut kuitenkin hieman kasvua ja naisilla laskua tässä suhteessa. (Kuvio 7.11)

Kuvio 7.11

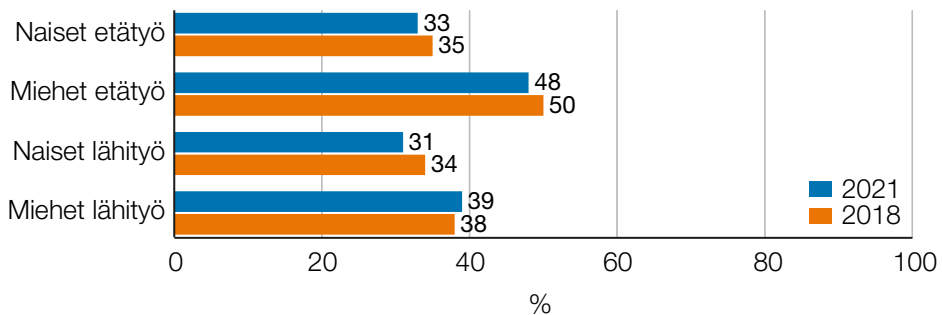
Sukupuolten tasa-arvo on toteutunut työpaikallani erittäin hyvin sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Lähi- ja etätö erottelevat vastaajia siten, että lähityötä tekevät kokivat etätöytä tekeviä harvemmin tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin. Koronakeväänä 2021 etätöytä tekevistä miehistä miltei puolet (48 %) ja etätöössä olevista naisistakin kolmannes koki tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin hyvin, kun lähityössä vastaavat osuudet olivat miehillä 39 prosenttia ja naisilla 31 prosenttia. Osuus oli laskenut pari prosenttiyksikköä kaikissa muissa ryhmissä paitsi lähityötä tekeville miehillä, joilla muutos oli pikemminkin päinvastainen. (Kuvio 7.12.) Tulokset herättävät pohtimaan, onko niin, että etätö tasa-arvoistaa työelämää vai onko kyse siitä, ettei etätöössä vain huomata epätasa-arvoista kohtelua samalla tavoin kuin lähityössä?

Kuvio 7.12

Sukupuolten tasa-arvo on toteutunut työpaikallani erittäin hyvin etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Tasa-arvoisen kohtelun vastapuoli on eriarvoinen kohtelu ja syrjintä. Syrjintää voi esiintyä esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Tätäkin asiaa selvitimme kyselyssä.

Koronakeväänä 2021 syrjintää ja epäasiallista kohtelua oli kokenut 11 prosenttia miehistä ja 15 prosenttia naisista, kaikista palkansaajista osuus oli 13 prosenttia. Lähityössä syrjintää koetaan enemmän, oli kyse sitten naisista (13 % etätö, 16 % lähityö) tai miehistä (8 % etätö, 14 % lähityö).

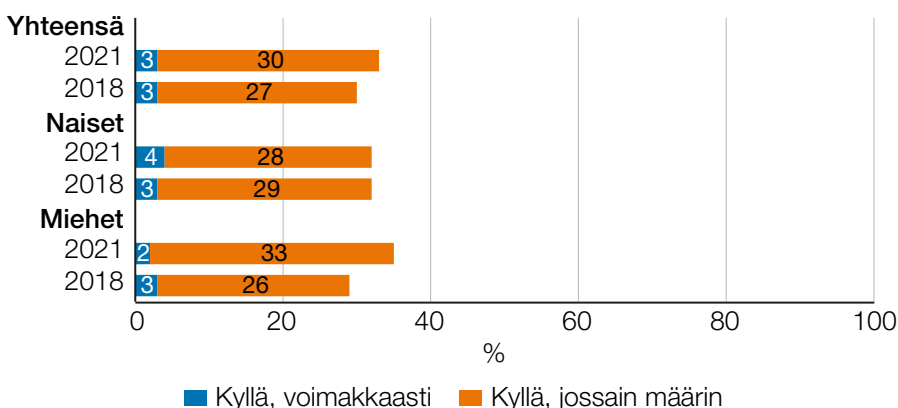
Mikäli vastaaja oli syrjintää kokenut, halusimme myös tietää mihin syrjintä perustui. Kaikkein eniten vastauksia sai vastausvaihtoehto ”jokin muu syy”, jonka valitsi 10 prosenttia, kun osuus suhteutetaan kaikkiin palkansaajiin. Toiseksi yleisin oli ikään perustuva syrjintä (3 %) ja sen jälkeen sukupuoleen perustuva syrjintä (2 %), joka oli naisilla (4 %) yleisempi kokemus kuin miehillä (2 %). Syntyperän, etnisen taustan, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella syrjintää oli kokenut prosentti palkansaajista.

Ikääntyneiden kohtelu

Ikääntyneiden työurien pidentämisestä on puhuttu jo viimeiset parikymmentä vuotta. Tähän liittyen on toivottu, että työnantajat tukisivat ja kannustaisivat ikääntyneitä työntekijöitään pysymään mahdollisimman pitkään töissä. Tämän osalta onkin tapahtunut positiivista kehitystä vuosien saatossa (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019). Korona-aika ei näytä tuoneen tähän kehitykseen ainakaan takapakkia (kuvio 7.13). Niiden palkansaajien osuus, jotka kokivat, että ikääntyneiden työssä pysymistä tuetaan työpaikalla joko voimakkaasti tai jossain määrin osuus, oli noussut 30 prosentista 33 prosenttiin. Kasvu oli suurempaa miehillä kuin naisilla. Miehillä kasvua on ollut sekä lähi- että etätöitä tekevillä (kuvio 7.14).

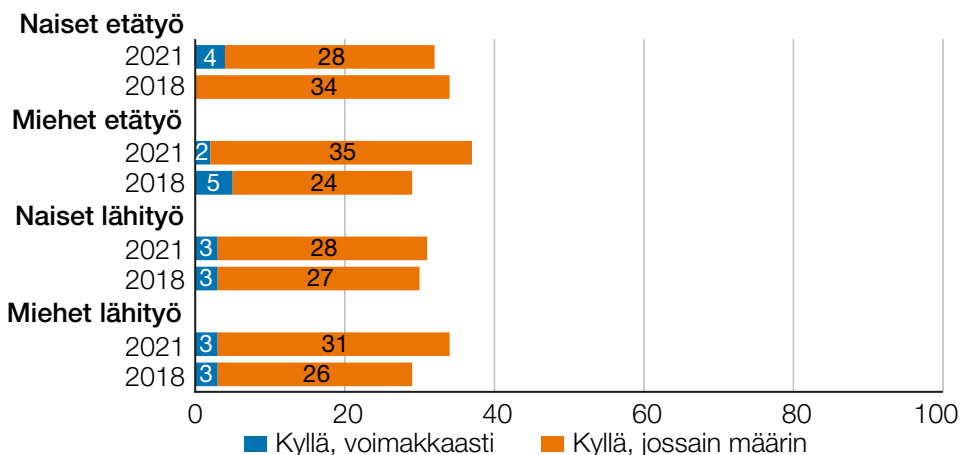
Kuvio 7.13

Työpaikallani edistetään ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymistä sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kuvio 7.14

Työpaikallani edistetään ikääntyneiden työntekijöiden pysymistä sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Tähän liittyen on syytä tietysti kysyä myös sitä, kuinka moni kokee, että ikääntyneistä työntekijöistä yritetään pikemminkin päästä eroon. Tältä osin tulokset ovat ilahduttavia. Siinä missä 22 prosenttia (miehet 24 %, naiset 21 %) vähintään 50-vuotiaista palkansaajista koki vuonna 2018, että ikääntyneistä halutaan päästä työpaikalla pikemminkin eroon, oli vastaava osuus enää 18 prosenttia (miehet 16 %, naiset 20 %) vuonna 2021. Kriisi on ainakin jossain määrin lisännyt haluja pitää kiinni kokeneista työntekijöistä.

Erityisen paljon kokemus, että ikääntyneistä halutaan eroon, oli vähentynyt etätyötä tekevien miesten parissa. Jos aiemmin lähes 40 prosenttia heistä koki näin, oli osuus enää 15 prosenttia keväällä 2021. Etätyössä olevilla naisilakin muutos on hyvin selvä (30 % vs. 21 %). Myös lähityössä olevilla miehillä osuus oli pienentynyt 21 prosentista 17 prosenttiin, mutta lähityötä tehneillä naisilla ei juuri näkynyt muutosta (18 % v. 2018, 19 % v. 2021).

8 Työssä koettu kiire, ylityöt ja työaikojen joustot

Koronapandemian vaikutukset työmäärään ja työpaineisiin ovat olleet monen suuntaisia. Työpaineiden ja kiireen kasvusta on kerrottu terveydenhoitoalalla. On yrityksiä, joiden tuotteiden kysyntä on kasvanut koronan vauhdittamana. Toisaalta on myös erityisesti palvelualan yrityksiä, joiden toiminta on kokonaan lakannut tai vähintäänkin hiipunut korona-ajan poikkeustoimien seurauksena. Väkeä on lomautettu eikä jäljelle jääneillekään ole välttämättä riittänyt tekemistä entiseen malliin.

Laadullisissa haastatteluissa korostuu, että työmäärä ja kuormitus ovat vaihdelleet paljonkin pandemian eri vaiheissa. Kaiken kaikkiaan koronapandemian aika tuntuu kuitenkin yhdistyvän usein työmäärän ja kiireen lisääntymiseen. Erityinen kiirepiikki kuuluu monella olleen juuri pandemian alussa: opetusalan ammattilaisten tehtävät lisääntyivät, kun tuli kiire suunnitella ja siirtyä etäopetukseen, IT-tukihenkilöt kertoivat lisääntyneestä työmäärästä, kun oli äkkiä pystyttävä järjestämään etätyöskentelyn mahdollistavat olosuhteet suurelle joukolle henkilökuntaa. Toisille kiireputki on jäänyt päälle senkin jälkeen:

”Mun oma käsitys tästä korona-ajasta on se, et mä olen tehnyt töitä enemmän kuin ikinä. Et se on ollut ihan, jotenkin – no mutta kun ei ole ollut mitään muuta elämää. Myöskin se on huonolla tavalla antanut sen mahdollisuuden tehdä pelkästään töitä. (...) se on sitä jatkuvaa Teamsia.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

”Jonkun verran on tullut lisää tehtäviä. Koronasta johtuen. (...) Silloin keväällä 2020 oli ihan älyttömästi työtä, mä tein ympäri vuorokauden käytännössä monta kuukautta ja sitten vielä syksylläkin. Tuntuu, että nyt vasta, tänä talvena, tahti heltisi. Että oli jotenkin järjelliset työajat.” (Johtaja, mies, 35–44 v., etätyössä.)

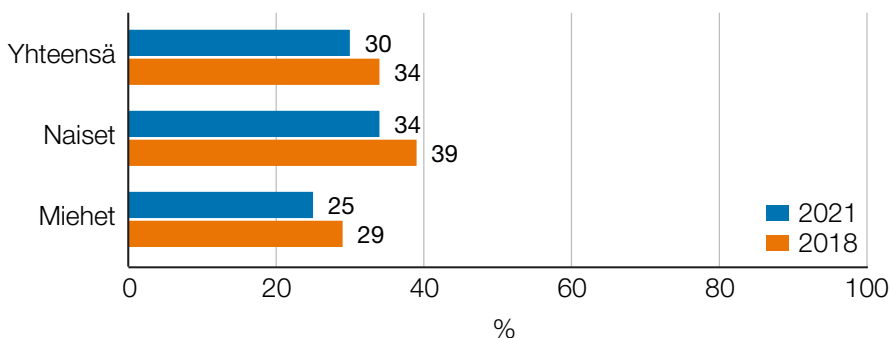
Vuoden 2018 työolotutkimus näytti työtä haittaavan kiireen nousseen naispalkansaajilla ennätyslukemiin. Suomalaisten palkansaajanaisten työssään kokema kiire on ollut kansainvälisestikin ajatellen ennätyksellistä ([Sutela ym. 2019](#), [Sutela 2020](#)).

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruussa keväällä 2021 **haittaavaa kiirettä työssään kokevien** palkansaajien osuus oli kuitenkin pienempi kuin syksyn 2018 työolotutkimuksen verkkotiedonkeruussa:

naisilla se oli vähentynyt 39 prosentista 34 prosenttiin ja miehillä 29 prosentista 25 prosenttiin (kuvio 8.1).

Kuvio 8.1

Kiire aiheuttaa työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Naisilla kiireen hellittäminen keväällä 2021 näkyy lähityössä. Näin siis siitä huolimatta, että sairaaloiden henkilökunnan kiireen ja kuormituksen kerrotaan kasvaneen pandemian aikana eikä esimerkiksi lähiopetukseen palaneiden opettajien työtaakka ole välttämättä vähentynyt, kun on pitänyt paikata etäopetuksen jättämiä jälkiä.

”No työmäärä silloin 2020 keväällä oli paljon, mutta se varmaan johtui siitä, että oltiin huonoissa tiloissa, sitä koulutettavaa henkilökuntaa, osaamatonta henkilökuntaa oli paljon, ja päivystyksiä oli enemmän. Niin silloin oli enemmän töitä, mutta nyt on ihan samanlaista kuin ennen korona-aikaa.”
(Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Monella lähityötä tekevistä työmäärä on kuitenkin vähentynyt. Palvelualalla, esimerkiksi kampaamoissa tai erikoisliikkeissä asiakkaiden määrä on voinut romahtaa. Kulttuurialalla on ollut hiljaiseloa. Kuntasektorilla palveluita on laitettu katkolle ja terveyspalveluiden käyttö vähentynyt – monet eivät ole uskaltaneet esimerkiksi hakeutua hammaslääkärin tarkastuksiin. Näissä tapauksissa lomautuksilta ja irtisanomisilta välttyneiden työntekijöiden työtahti on ajoittain pikemminkin hiipunut kuin kiihtynyt – kunnes ohjeistukset ja rajoitukset ovat jälleen muuttuneet.

”Työmäärä muuttuu hyvin paljon noitten rajoitusten myötä. Siis nyt kesällä, kun on löysemmät rajoitukset niin työtä riittää tehdä vaikka tuplavuoroa joka päivä, mutta sitten esimerkiksi keväällä tai noin niin syksyllä ... vähän ennen joulua, niin ei kyllä ollut paljon yhtään vuoroja tarjolla. Kaikki oli kiinni. Se riippuu niin siitä, että mitä kaupunki tai hallitus päättää – riippuen aina milloin minkälainen on ollut toi johtostrategia – niin päättää noitten uimahallien suhteen.” (Uimavalvoja, mies, 15–24 v., lähityössä.)

”... sit on välillä pitänyt itse vähän työllistää itseänsä ja ehdottaa esimiehelle, että voisinko ehkä jonkun muun henkilön kanssa jakaa tehtäviä, et olisi mielekästä tekemistä päivän aikana.” (Sosiaalihojaaja, nainen, 45–54 v., lähityössä.)

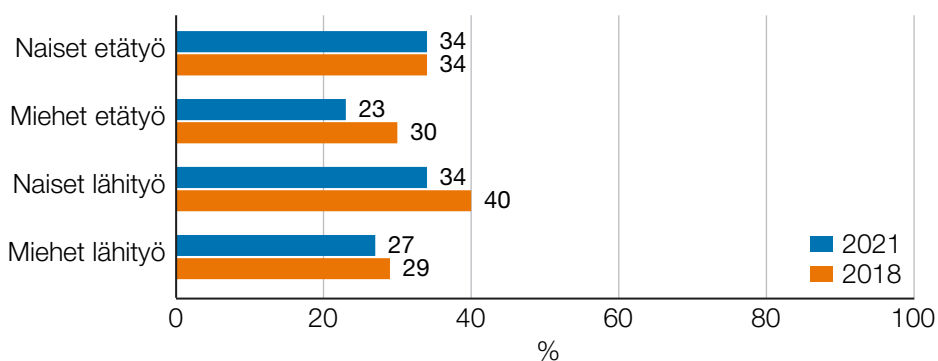
Etätyötä tekeillä naisilla kiireen kokemus ei kuitenkaan ollut hellittänyt keväällä 2021 vaan se oli vuoden 2018 lukemissa. Keväällä 2021 naiset kokivat etätyössä ja lähityössä kiirettä yhtä yleisesti. Miehillä kiireen kokemus oli sen sijaan tutumpi lähityössä kuin etätyössä. Miesten etätyössä kokema kiire oli itse asiassa vähentynyt vuodesta 2018. (Kuvio 8.2.)

Kiire näytti helpottaneen eniten työntekijäammateissa, sekä naisilla että miehillä, ja jonkin verran myös alemmilla toimihenkilöillä. Ylemmillä toimihenkilöillä kiirettä kokevien osuus pysyi vuoden 2018 lukemissa. Kaiken kaikkiaan kiire aiheutti haittaa hieman yleisemmin alemmien toimihenkilöiden (32 % paljon tai melko paljon) kuin ylempien toimihenkilöiden (30 %) tai työntekijöiden (26 %) työssä vuonna 2021.

Kiireestä eniten haittaa kokevien ammattiryhmät olivat keväällä 2021 samat kuin aiemminkin: terveydenhuollon asiantuntijat (47 % paljon tai melko paljon) ja terveydenhuollon erityisasiantuntijat (43 %). Kiireen haittaa koettiin enemmän kuntasektorilla (35 %) kuin valtiolla (28 %) tai yksityissektorilla (28 %).

Kuvio 8.2

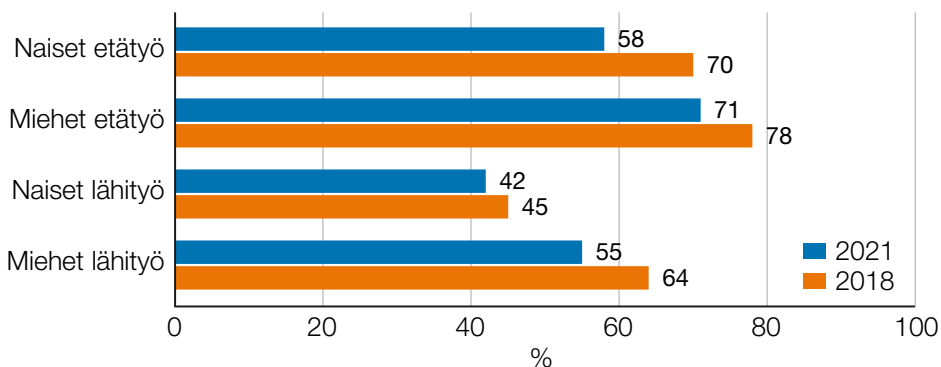
Kiire aiheuttaa työssä erittäin tai melko paljon haittaavaa räsytystä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kiinnostavaa on, että vaikka kiireestä siis koettiin aiempaa harvemmin haittaavaa räsytystä omassa työssä, palkansaajat arvioivat **mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työtahtiinsa** huonommiksi kuin vuonna 2018. Vaikutusmahdollisuudet olivat huonontuneet niin naisilla kuin miehillä, niin etätyössä kuin lähityössä. (Kuvio 8.3.)

Kuvio 8.3

Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin paljon tai melko paljon etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto.



Miehillä on tyypillisesti enemmän (paljon tai melko paljon 62 % v. 2021) vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa kuin naisilla (48 %). Ylemmillä toimihenkilöillä niitä on eniten (62 %) ja alemmilla toimihenkilöillä muita harvemmin (49 %). Työntekijäammatit sijoittuvat siis toimihenkilöammattien väliin tässä suhteessa (56 %).

Työtahtiin vaikutusmahdollisuudet olivat huonontuneet vähintäänkin jonkin verran kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä vuodesta 2018, mutta erityisen paljon ylemmillä toimihenkilöillä: 70 prosentista 62 prosenttiin. Toisin sanoen etätyöläisten huonontuneet mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiinsa eivät selity vain sillä, että ylempien toimihenkilöiden osuus joukosta on pienentynyt. Lähityötä tekevät naiset kokivat mahdollisuutensa vaikuttaa työtahtiin kaikkein heikoimmiksi.

Laadullisia haastatteluiden perusteella ei voi olla ajattelematta, että ainakin yksi syy etätyöläisillä yleistyneeseen kokemukseen siitä, että heillä ei ole hyviä mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiinsa, löytyy digitaalisista viestintävälineistä, erityisesti Teamsin käytön yleistymisestä. Haastateltavat kertovat palaverien määrän lisääntyneen jo siksi, että pieniäkään asioita ei voi hoitaa joustavasti vaikkapa käytäväkeskusteluissa matkalla kahvia hakemaan, vaan aina on varattava uusi Teams-palaveri. Pahimmillaan palaverit seuraavat tauotta toinen toistaan puhuvien päiden vain vaihtuessa tietokoneen näytöllä; lähityön aikana kokousten väliin jäi sentään katkoksia siirryttäessä fyysisesti paikasta toiseen. Jos monen tietotyöläisen kalenteriin tulikin koronakriisin alussa väljyyttä seminaarien, kokousten ja tapaamisten peruuntuessa, tyhjä tila alkoi monella täyttyä hyvin pian ennen näkemättömällä määrällä virtuaalitapaamisia

”Kokouksia ihan järkyttävä määrä. Ja korona-aikanahan se tarkoittaa et näitä Teams-sulkeisia on ollut helposti, sanotaanko joku kuusi tai seitsemän Teams-palaveria päivittäin ja niiden välissä pitäisi sit katsoa, et mitähän siinä

seuraavassa Teams-kokouksessa käsitellään. Että tavallaan tää korona-aika on muuttanut tosi paljon. (...) Ja sit mä aina varailen kalenterista optimistisesti semmosta omaa työaikaa, ja sit aika usein aamulla, niin ennen varsinaisen työpäivän alkua, ne on kaikki merkattu, allokoitu, sitten erilaisille asioille tai niihin on tullut uusia palavereja.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Yksi kiireen ilmenemisen taustalla olevista tekijöistä voi olla **henkilöstön riittämättömyys suhteessa työtehtäviin**. Keväällä 2021 palkansaajista 20 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteen *”Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden”* kanssa, kun vuonna 2018 osuus oli 17 prosenttia. Naisilla kevään 2021 osuus (22 %) oli vuoden 2018 tasoa mutta miehillä osuus oli kasvanut 13 prosentista 17 prosenttiin. Kun mukaan lasketaan myös väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä olevat, noin puolet palkansaajista (naiset 57 %, miehet 46 %, yhteensä 52 %) koki työpaikallaan henkilöstön riittämättömyyttä, mikä oli hieman enemmän kuin vuonna 2018 (yhteensä 54 %, naiset 58 %, miehet 50 %).

Miehillä henkilöstön riittämättömyydestä täysin samaa mieltä olevien osuus oli noussut selvästi. Suhteellisesti suurin kasvu paikallistuu heillä työntekijäasemassa oleviin (8 % v. 2018 vs. 15 % v.2021), yksityissektorilla työskenteleisiin (10 % vs. 15 %) ja lähityötä tekeisiin palkansaajiin (11 % vs. 17 %).

Laadullisista haastatteluista käy ilmi, että sijaisia tai ulkopuolista apua ei kaikissa lähityöpaikoissa ole haluttu palkata entiseen malliin tartuntariskin vuoksi. Erään lähityötä tekevän haastateltavan työpaikalla oli sinnitelty hankalissa olosuhteissa, kun yksi työntekijöistä oli sairastunut koronaan ja useampi muu oli joutunut altistuksen vuoksi karanteeniin.

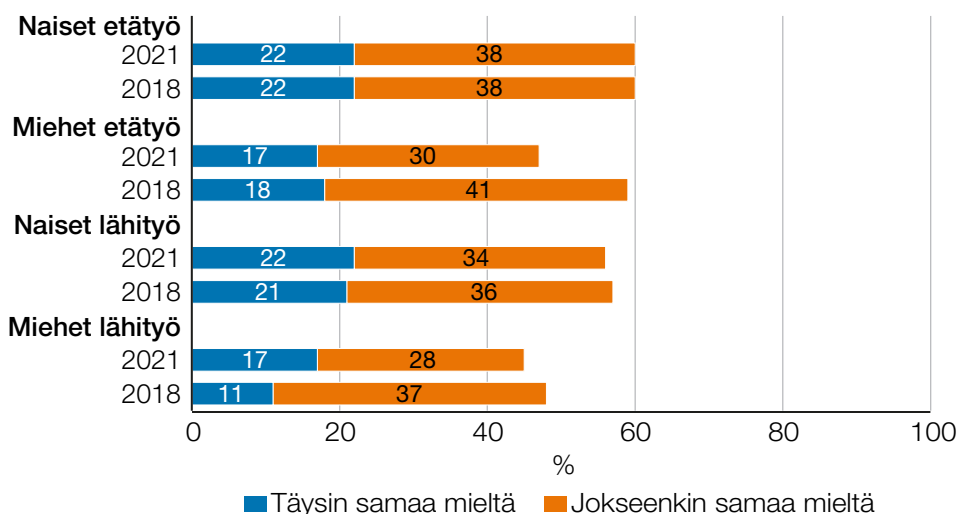
”Onhan ne (työmäärä ja kuormitus) varmaan vaihdelleet, että kyllä se on ollut kuormittavaa, että on pienemmällä väellä tehty paljon töitä, mutta sitten on justiin tullut sitä yhteishenkeä enemmän, että kyllä me tästä selvitään, kun puhalletaan yhteen hiileen. Se on ollut sillä lailla palkitsevaa, mutta onhan se... tavallaan hyvää, mutta tavallaan raskasta, siinä on ollut niinku molempia.” (Lähihoitaja, mies, 35–44 v., lähityössä.)

Henkilöstön määrää riittämättömänä pitävien osuus ei ollut kasvanut miehillä etätyössä. Kun mukaan lasketaan *”jokseenkin samaa mieltä”*-vastaajat, henkilöstömäärää riittämättömänä pitävien osuus oli itse asiassa pienentynyt etätyötä tekevillä miehillä. (Kuvio 8.4.)

Naisilla henkilöstön riittämättömyyttä koskevan väittämän kanssa täysin samaa mieltä olevien osuus oli kasvanut alemmilla toimihenkilöillä (21 % vs. 26 %), julkisen sektorin palkansaajilla (23 % vs. 29 %) ja etätyötä tekevillä (11 % vs. 19 %). Muissa ryhmissä se oli pikemminkin vähentynyt tai pysynyt ennallaan.

Kuvio 8.4

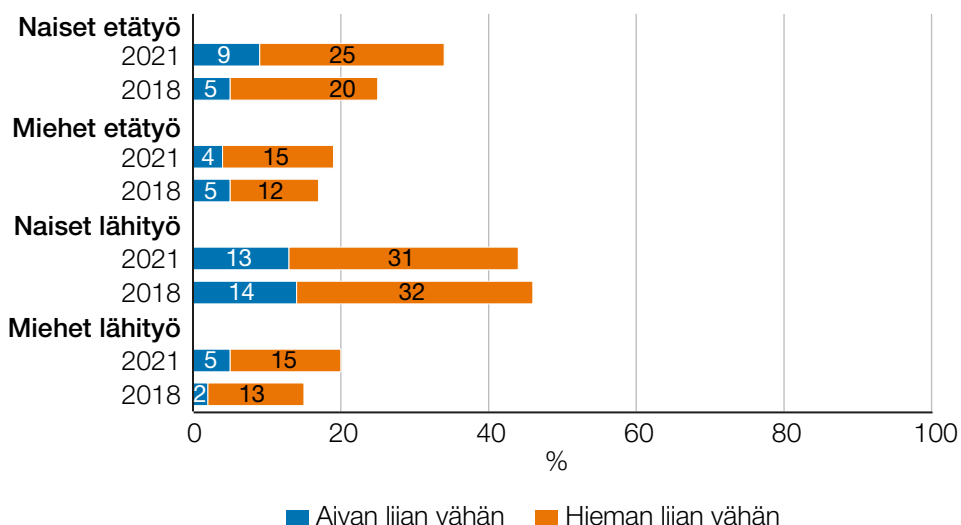
Työpaikalla liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kiireeseen liittyy usein myös se, että ei ehditä pitää **riittävästi tauko- ja lepohetkiä**. Naisille taukojen riittämättömyys on kaksi kertaa niin yleistä (aivan tai hieman liian vähän 40 %) kuin miehille (20 %). Koronapandemian aikana kuitenkin juuri miesten mahdollisuudet taukojen pitämiseen näyttävät huonontuneen. Vaikka ilmiö koskee lähes kaikkia miesten alaryhmiä, kokemus taukojen riittämättömyydestä on yleistynyt suhteellisesti eniten työntekijämiehillä, yksityissektorilla sekä lähityössä – samoissa ryhmissä, missä myös kokemus henkilöstön riittämättömyydestä oli yleistynyt.

Kuvio 8.5

Mahdollisuus taukoihin ja lepohetkiin työssä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimuksen 2018 verkkoaineisto



Naisten lähityössä ja julkisella sektorilla taukojen riittämättömyys on ylipäänsä erittäin yleinen ongelma. Näissä ryhmissä tilanne on toisaalta hieman helpottanut vuoden 2018 jälkeen: työntekijäasemassa olevilla naisilla taukoja riittämättöminä pitävien osuus on laskenut 44 prosentista 34 prosenttiin, julkisella sektorilla 50 prosentista 44 prosenttiin ja lähityössä 47 prosentista 44 prosenttiin. Tilanne on vuoteen 2018 verrattuna kuitenkin huonontunut ylemmillä toimihenkilönaisilla (38 % v. 2018 vs. 44 % v. 2021) ja etättyötä tekevien joukossa (27 % vs. 34 %). (Kuvio 8.5.)

Aina ei ole kuitenkaan niinkään, etteikö taukoja ehtisi pitää. Erityisesti etättyössä moni kokee, ettei kerta kaikkiaan huomaa tauottaa työtään riittävästi:

”Sitten jos etättyötä miettii, niin tauottaminenhan on tosi hankalaa, ainakin itselleni, että välillä sattuu huomaamaan, että ei ole taukoa pitänytkään ollenkaan tai jää jopa syömättä.” (IT-tukihenkilö, mies, 25–34 v., etättyössä.)

Kiireen ilmenemismuodot

Kiireen ilmenemismuotoina kevään 2021 verkkokeruussa kartoitettiin kokemuksia **työn jatkuvista keskeytyksistä** esimerkiksi **kyselyjen, puheluiden tai pikaviestien vuoksi, liian monista samanaikaisista työtehtävistä sekä pakosta venyttää työpäiviä, jotta työt saa tehdyksi**. Kaikki tämä on hyvin yleistä niille palkansaajille, jotka kokevat työssään kiireestä haittaavaa rasitusta. Kaikki tämä on myös tyypillisempää toimihenkilöille – erityisesti ylemmille toimihenkilöille – kuin työntekijöille.

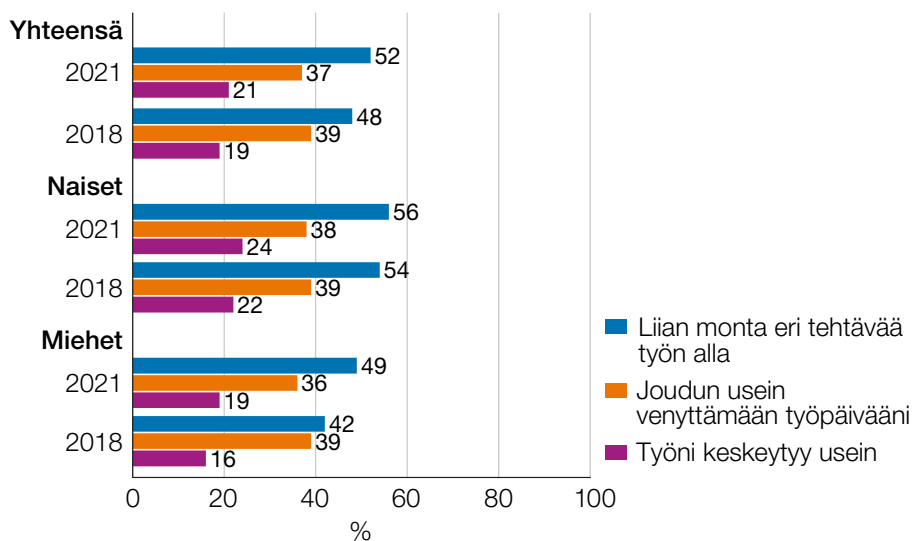
Keväällä 2021 keskeytykset työssä ja liian monien työtehtävien samanaikaisuus olivat palkansaajille hieman tutumpia kuin vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkoaineistossa. Tämä koski niin miehiä kuin naisiakin. Toisaalta aiempaa hieman harvempi palkansaaaja koki joutuvansa venyttämään työpäiväänsä työmäärän vuoksi.

Kaiken kaikkiaan työnteon keskeytykset ja tehtävien samanaikaisuus olivat keväällä 2021 edelleen yleisempiä naisten kuin miesten työssä, mutta työpäivien venyttäminen oli jotakuinkin yhtä yleistä (kuvio 8.6).

”Että mä aloitan tyypillisesti, tosiaan, seitsemän kolkyt tällä kännykkätsydeemillä, siihen menee ehkä tunti, niinku samalla kun mä syön aamiaista. Sit mä käyn suihkussa ja laitan vaatteet päälle ja sit mä aloitan sen varsinaisen työpäivän ehkä yhdeksältä, harvoin lopetan ennen seitsemää illalla, ja jos on kiire, niin sitten menee myöhäisempään.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etättyössä.)

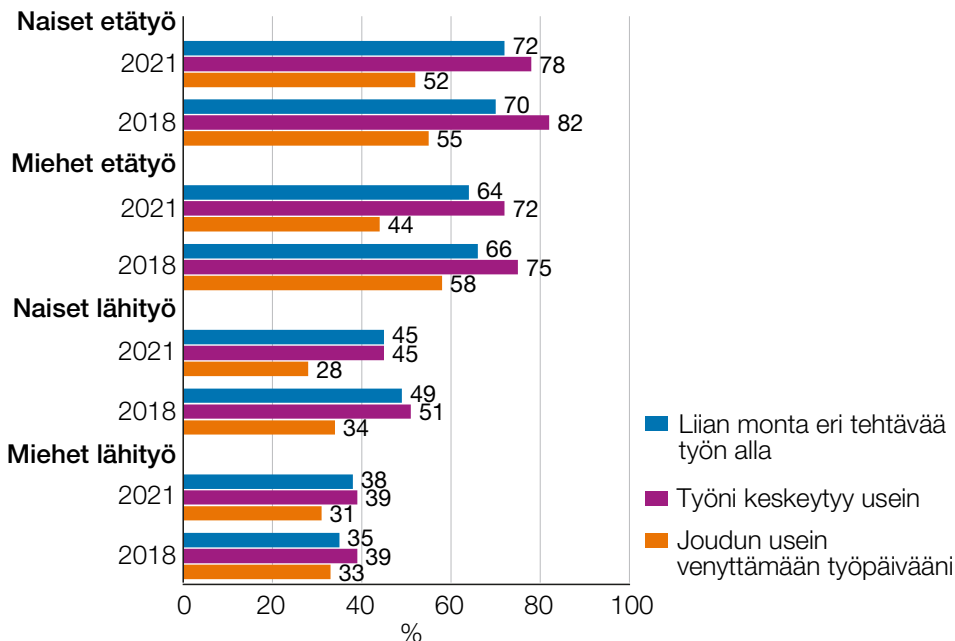
Kuvio 8.6

Kiireen ilmeneminen sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimuksen 2018 verkkoaineisto



Kuvio 8.7

Kiireen ilmeneminen etä-/lähtytöön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Työolotutkimuksen 2018 verkkoaineisto ja Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Etätössä kaikki mitatut kiireen ilmenemismuodot olivat yleisempiä kuin lähtytössä, erityisen selvä ero on työn jatkuvassa keskeytymisessä. Etätössä tarve venyttää työpäiviä oli kuitenkin vähentynyt, erityisesti miehillä. Joil-lakin etätööhön siirtymisen vaikutus päivien venymiseen on tosin ollut täysin päinvastainen, kuten laadullisissa haastatteluissa käy ilmi:

”Koska teen työtä etänä, niin käytännössä pystyn aloittamaan työnteon puoli tuntia aikaisemmin, kun ei tarvi matkustaa toimistolle. Ja sitten valitettavasti vastaavasti tulee herkemmin tehtyä pitkään, iltaa vasten. Kun on toimistolla ollut, niin se on jotenkin helpompaa havaita, et no nyt aurinko laskee ja mun olisi hyvä varmaan lähteä kotiin kuin istua yksin toimistolla. Kotona sitä ei oikein (naurahtaa) huomaa, että tulee vaan tehtyä sitä työtä ja sit yks kaks kello onkin myöhään.” (Johtaja, mies, 35–44 v., etätyössä.)

Myös työn keskeytykset olivat etätyössä hieman vähentyneet ja miehillä samoin se, että hoidettiin useaa tehtävää samanaikaisesti. Tulokset saatavat jälleen osittain liittyä etätyöntekijöiden muuttuneeseen rakentamiseen, sillä kaikki mitatut kiireen ilmenemismuodot ovat yleisimpiä ylemmille toimihenkilöille, joiden osuus etätyöntekijöistä on siis laskenut. Totta on kuitenkin myös se, että vaikka etätyössä työ saattaakin pirstaloitua muun muassa pikaviestien vuoksi, monitilatoimistoon tai avokonttoriin verrattuna häiriötekijöitä on usein vähemmän.

”Kyllä sitä vähän vähemmän tulee pidettyä paussia, koska toimistollahan nyt tulee sitä, että joku tulee siihen höpöttämään siihen viereen, niin se on tavallaan aina taukotilanne siinä. Että sen takia, ettei olla siinä samassa tilassa, niin sen takia tulee tehtyä vähän enemmän töitäkin.” (Järjestelmäasiantuntija, mies, 25–34 v., etätyössä.)

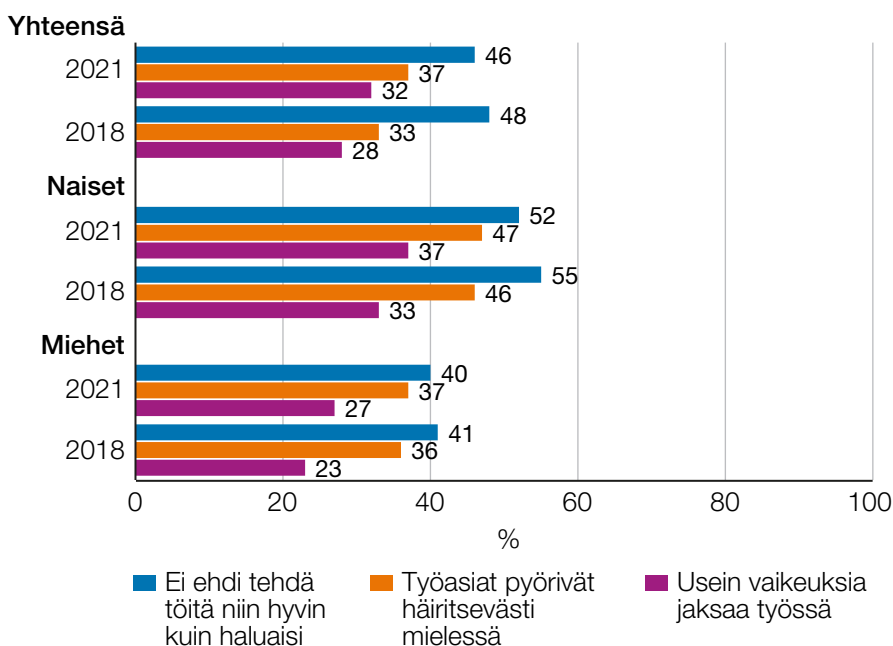
Kiireen seuraukset

Kiireen seurauksina voi pitää esimerkiksi sitä, että **ei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi** (pitää täysin paikkansa 46 % palkansaajista 2021), että **työasiat pyörivät päässä häiritsevästi vapaa-ajallakin** (pitää täysin paikkansa 43 %) ja että koetaan **vaikeuksia jaksaa työssä** (pitää täysin paikkansa 33 %). Kaikki nämä kiireen seurannaisvaikutukset ovat merkittävästi tyypillisempiä naisille kuin miehille. Muutokset esiintyvyydessä verrattuna vuoteen 2018 eivät ole suuria – lukuun ottamatta työssä jaksamisvaikeuksia, jotka ovat jossain määrin yleistyneet niin naisilla kuin miehillä. (Kuvio 8.8.)

Ylemmillä toimihenkilöillä työasiat pyörivät päässä haittaavasti yleisemmin kuin muihin sosioekonomisiin ryhmiin kuuluvilla (ylemmät toimihenkilöt 51 %, alemmat toimihenkilöt 42 %, työntekijät 32 %). Toimihenkilöillä on myös yleisemmin vaikeuksia ehtiä tehdä työnsä niin hyvin kuin haluaisivat (ylemmät toimihenkilöt 57 %, alemmat toimihenkilöt 56 %) verrattuna työntekijöihin (29 %). Jaksamisvaikeudet olivat vuonna 2021 yleisimpiä alemmilla toimihenkilöillä, joista 35 prosentilla oli vaikeuksia jaksaa työssään (ylemmät toimihenkilöt 32 %, työntekijät 26 %).

Kuvio 8.8

Kiireen seuraukset sukupuolen mukaan, pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkokeruu



Työnantajasektorin mukainen tarkastelu osoittaa kiireestä aiheutuvien ongelmien olevan tyypillisempiä julkiselle sektorille, erityisesti kuntasektorille, kuin yksityiselle sektorille. Erityisen suuri ero on tunteessa, ettei ehditä tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluttaisiin (kuntasektori 55 %, valtio 45 %, yksityissektori 44 %).

”Ja sitten lähikouluaikana meillä oli kerran silleen reilusti oppilaita karanteenissa, niin olisi sitten periaatteessa pitänyt tehdä se lähihomma ja pitää heille etäkoulua samaan aikaan, mutta ei sitä vaan pystynyt mitenkään, niin oli sitten koko ajan vähän semmonen riittämättömyyden tunne.” (Opettaja, nainen, 35–44 v., etätyössä.)

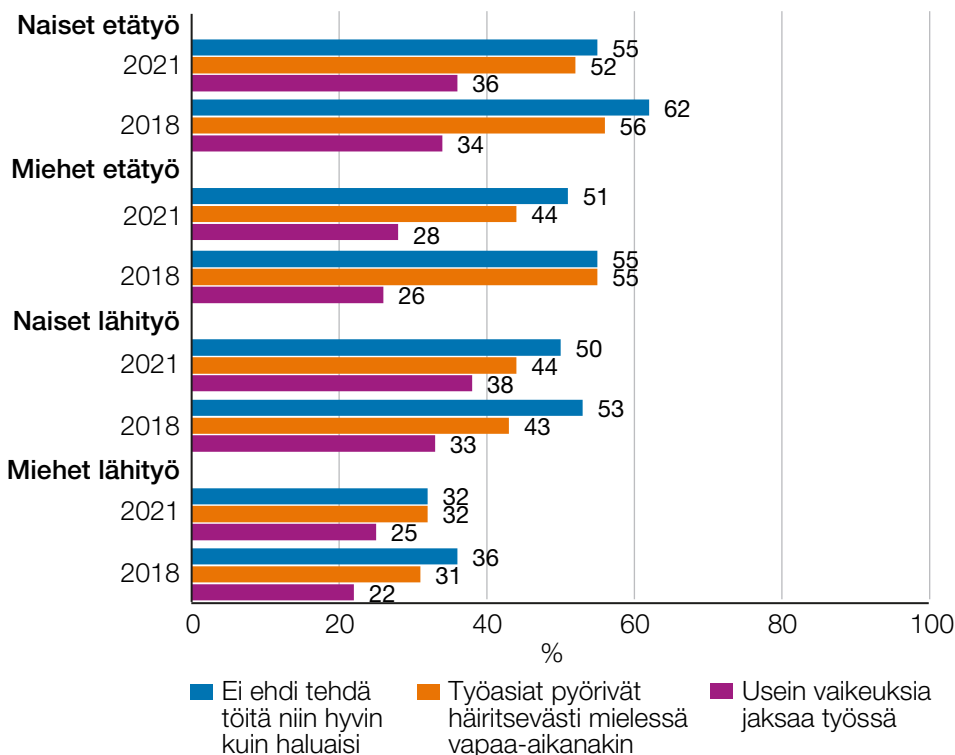
”Mua ahdisti sekin silloin 2020, että jää paljon ihmisiä muun sairauden takia hoitamatta, ja ne ei saa ihan sellaista hoitoa, kun ne saisi muuten.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., etätyössä.)

Työnantajasektorit eroavat jossain määrin toisistaan myös väittämässä työasioiden häiritsevästä päässä pyörimisestä vapaa-ajalla (kunta 48 %, valtio 44 %, yksityinen 41 %) sekä jaksamisongelmissa, jotka nekin ovat tyypillisimpiä julkisen sektorin palkansaajille (kunta 37 %, valtio 33 % vs. yksityinen 30 %).

Kiireen seurannaisvaikutukset ovat tyypillisempiä etätyötä tekeville kuin lähityössä oleville. Etätyötä tekevistä yli puolet (53 %) koki vaikeuksia tehdä työnsä niin hyvin kuin haluaisi, lähityötä tekevistä 42 prosenttia. Ero oli suuri myös työasioiden päässä pyörimisessä vapaa-aikana (etätyö 48 %, lähityö 38 %). Jaksamisvaikeudet olivat yhtä yleisiä molemmissa ryhmissä (32 %).

Kuvio 8.9

Kiireen seuraukset etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, pitää täysin tai jokseenkin paikkansa, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkokeruu



Vaikka kaikkien palkansaajien keskiarvoissa tapahtuneet muutokset ovat pieniä, ne näyttävät selvästi suuremmilta, kun niitä tarkastelee etätyön/lähi-työn ja sukupuolen mukaan (kuvio 8.9.) Työasioiden häiritsevä pyöriminen päässä vapaa-aikana on vähentynyt etätyössä selvästi vuodesta 2018, etenkin miehillä, mutta koska se on etätyössä edelleen paljon yleisempää kuin lähi-työssä ja etätyötä tekevien osuus palkansaajista on kasvanut, muutosta koko palkansaajakunnan tasolla ei kunnolla näy.

Sama koskee tunnetta siitä, ettei ehdi tekemään työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi: näin kokevien osuus on vähentynyt niin lähi-työssä kuin etätyössäkin paljon enemmän kuin koko palkansaajakunnassa keskimäärin. Tunne oli kuitenkin edelleen yleisempi etätyössä.

Vaikeudet jaksaa työssä olivat yleistyneet hieman kaikissa ryhmissä etätyön ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna, mutta erityisesti naisilla lähityössä. Laadullisissa haastatteluissa tuli mielenkiintoisesti ilmi, että ongelmat työssä jaksamisessa eivät aina liity liialliseen työmäärään, vaan joskus jopa päinvastoin:

”Sellanen väsymys oli jo viime kesänä, kun oli sitä epä tietoisuutta, ehkä se on just se suurin kuormittava tekijä ollut se epä tietoisuus (...) ajatellaan,

että ihminen uupuu silloin kun on liikaa töitä, mutta aika vähän puhutaan just siitä, että sitten kun onkin liian vähän töitä, siihenkin voi uupua, kun ei koe itseänsä tärkeäksi, kokee merkityksettömäksi... niin, sekin uuvuttaa” (Sosiaaliohjaaja, nainen, 45–54 v., lähityössä.)

Työssä jaksamiseen liittyviä vaikeuksia kokevien osuus nousi keväällä 2021 korkeimmaksi, 40 prosentin tuntumaan, opettajilla, terveydenhuollon asiantuntijoilla sekä terveydenhuollon ja hoivatyön työntekijöillä, myyjillä ja siivoojilla.

Ylityöt

Reilut puolet (57 %) kevään 2021 palkansaajista – naiset ja miehet jotakuinkin yhtä yleisesti – oli **tehnyt ylitöitä** maaliskuun 2020 koronarajoitusten käytönnoton jälkeen. Tehty ylityö oli ollut useimmiten (40 %) rahana tai vapaana korvattua. Joka kymmenes (10 %) oli tehnyt ainoastaan sellaisia ylitöitä, joista ei ollut saanut korvausta ja 7 prosenttia palkansaajista oli tehnyt sekä korvattua että korvauksetonta ylityötä. Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa.

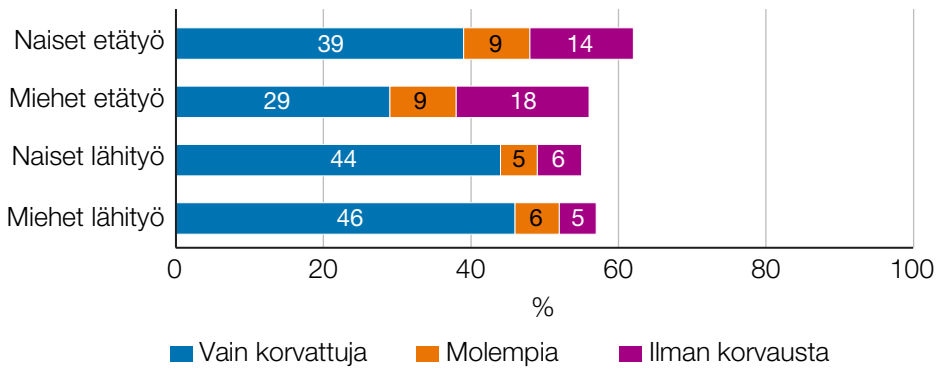
Ylemmät toimihenkilöt olivat tehneet koronapandemian aikana ylitöitä – korvattuja tai ilman korvausta – ylipäänsä useammin (61 %) kuin alemmat toimihenkilöt (56 %) tai työntekijät (55 %). Ylemmille toimihenkilöille ylityö ilman korvausta on yleisempää kuin muille ryhmille, joille ylityöt pääosin korvataan rahana tai vapaana.

Etätyössä olevista hieman useampi (59 %) kuin lähityötä tekevistä (56 %) oli tehnyt ylitöitä pandemian aikana. Sosioekonomiset erot heijastuvat myös siihen, että etätyössä olevista 16 prosenttia oli tehnyt ylityötä vain ilman korvausta, lähityössä olevista 5 prosenttia. Lähityötä tekeville taas on kertynyt selvästi yleisemmin vain korvattuja ylitöitä (45 % vs. 34 %). Molempia oli tehnyt etätyöläisistä 9 ja lähityötä tekevistä 5 prosenttia.

Lähityötä tekevillä ei ollut sukupuolten välillä juurikaan eroa siinä, moniko oli ylipäänsä tehnyt ja millaista ylityötä. Etätyötä tekevistä naiset olivat tehneet useammin rahana tai vapaana korvattua ylityötä kuin miehet. Miehillä etätyössä ylityöt ilman korvausta olivat yleisempiä kuin naisille. (Kuvio 8.10.)

Kuvio 8.10

Ylitöiden koronapandemian aikana etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021

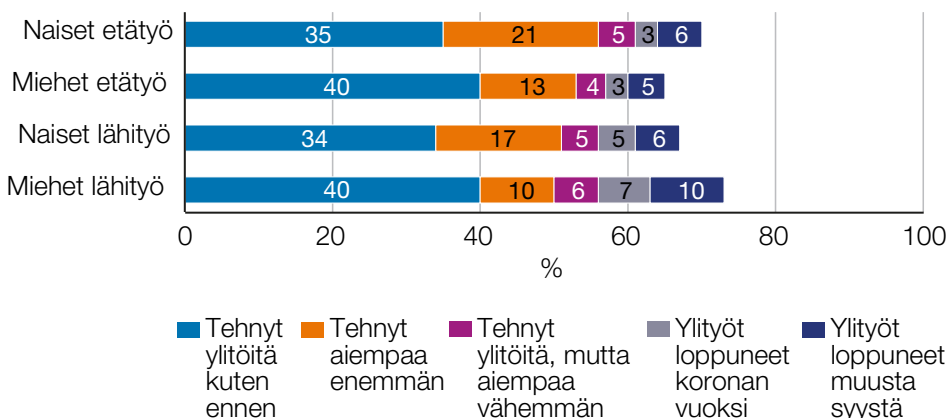


Noin joka kolmas (32 %) palkansaaja koki, että koronapandemian poikkeusolot olivat joko lisänneet tai vähentäneet heidän ylitöitään tai lopettaneet heidän kohdallaan ylityöt kokonaan. (Kuvio 8.11.) Vajaa 40 prosenttia teki ylitöitä samaan tapaan kuin ennen koronapandemiaakin, mutta vajaa kolmannes (31 %) ei ollut tehnyt ylitöitä ennen pandemiaakaan eikä siis sen aikana. Jos muutosta ylitöiden teossa oli, tyypillisimmällään se tarkoitti sitä, että koronapandemian koettiin lisänneen ylityön tekoa – näin kokivat erityisesti naiset niin etätyössä kuin lähityössä.

”Työmäärä on lisääntynyt. Yliopistolaiset nyt tekevät paljon ylitöitä, minäkin siis, semmoista mitä ei tunnusteta. Eli tuonne työsuunnitelmaan kirjataan tietty määrä tunteja, mutta sitten tehdäänkin enemmän. Et se on ollut ihan tyypillistä, mutta sitten koronan aikana nimenomaan tämä opetuksen kymmenen tuntia lisää viikossa niin, kyllähän se on vetänyt tän hyvin kireälle, työrasitus on ollut ihan tapissa, ja sitten koronan aikana niin, esimerkiksi tuo koejärjestelyt ovat muuttuneet. Ja se on minusta tuottanut hyvin paljon työtä. Siis pahimmillaan.” (Yliopistonlehtori, mies, 55–64 v., etätyössä.)

Kuvio 8.11

Muutos ylitöiden määrässä koronapandemian aikana etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Korona-aika on lisännyt ylitöitä ylemmillä (18 %) ja alemmilla toimihenkilöillä (16 %) selvästi useammin kuin työntekijöillä (10 %) sekä julkisella sektorilla useammin (19 %) kuin yksityissektorilla (13 %). Kyse on siis joukosta, joka on tehnyt ylitöitä jo ennen koronapandemiaakin.

”Ihan työpaikalla oon ollut. Ja ylitöissä (nauraa) Et meitä ei niinku korona... päinvastoin se villitsi meidät, et meillä on ollut tosi, tosi kiirettä. Kun ihmiset rakentaa terasseja ja kaikkea, puuhailee, niin ruuvia menee.” (Varastotyöntekijä, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Opettajista ja terveydenhoidon asiantuntijoista vajaa kolmannes kertoi tehneensä pandemian aikana aiempaa enemmän ylitöitä. Myös johtajilla sekä liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijoilla ylitöitä lisänneiden osuus nousi noin neljännekseen.

”Ja sitten se työmäärä, kun sitten yhtäkkiä olikin ylimääräistä tarvetta päivystäjiin, niin sitten ne vanhemmatkin joutui päivystämään enemmän kuin tavallisesti, ja kaikki lomat siirrettiin, niin se oli kyllä aika raskas se viime kevät.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

”Varsinkin siinä etäkoulun aikana tuntui, että olisi ihan loputtomasti voinut tehdä hommia, et sitten jossain vaiheessa oppi vähän rajaamaan, et nyt tää saa riittää.” (Opettaja, nainen, 35–44 v., lähityössä.)

Vastaavasti työntekijöissä (25 %) ja yksityissektorilla (20 %) oli enemmän heitä, jotka olivat tehneet ylitöitä ennen pandemiaa, mutta joilla ylitöiden teko on vähentynyt tai loppunut kokonaan koronapandemian aikana, kuin julkisella sektorilla (10 %) tai toimihenkilöammateissa (12–14 %). Yleisimmin ylityöt olivatkin vähentyneet tai loppuneet kokonaan lähityötä tekevilla miehillä (23 %). Muissa sukupuolen ja etätyön/lähityön mukaisissa ryhmissä osuus oli selvästi pienempi, 12–16 prosenttia.

Ammattikohtaisesti tarkasteltuna ylityöt näyttävät vähentyneet erityisesti konepaja- ja valimotyöntekijöillä, asentajilla ja korjaajilla (43 %), prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä (27 %) sekä myyjillä (24 %).

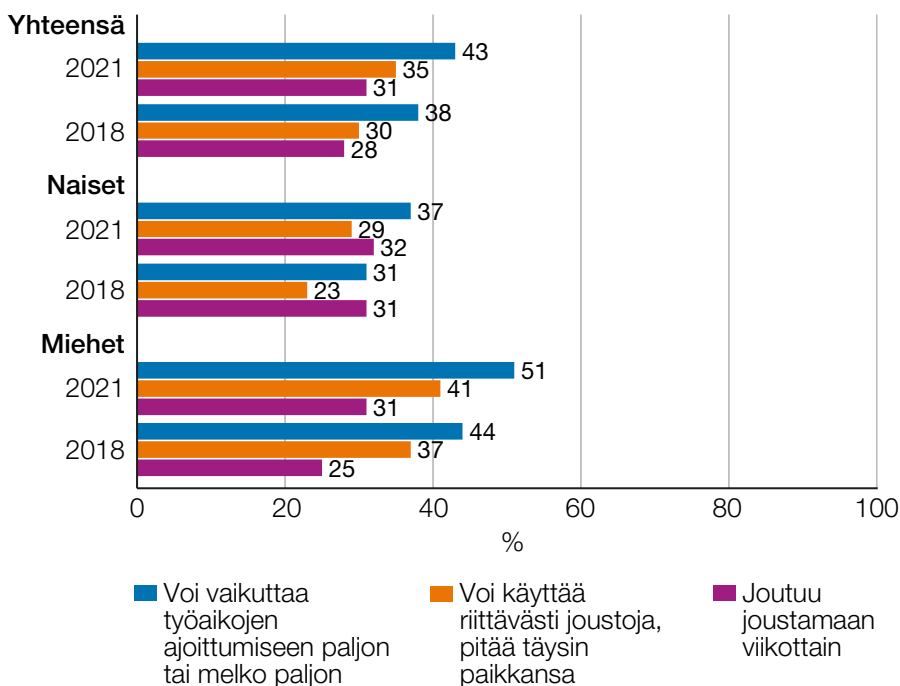
Työaikojen joustot

Suomalaisilla palkansaajilla on kansainvälisesti verraten poikkeuksellisen paljon mahdollisuuksia käyttää työaikajoustoja omien tarpeidensa mukaan. Toisaalta näyttää siltä, että palkansaajat joustavat työajoissa myös työnantajan suuntaan yleisemmin kuin muissa Euroopan maissa ([Taskinen 2020](#)).

Mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin olivat parantuneet koko palkansaajakunnan tasolla entisestään keväällä 2021, samoin mahdollisuus käyttää työaikoja riittävästi omiin tarpeisiin (kuvio 8.12). Toisaalta pakko joustaa työajoissa vähintään viikoittain työnantajan tai työtehtävien vuoksi oli sekin yleistynyt vuodesta 2018.

Kuvio 8.12

Työaikojen joustot sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkokeruu



Naisilla on vähemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihinsa kuin miehillä, mutta työajoissa joustamisen pakko oli sen sijaan yhtä yleistä naisille kuin miehille vuonna 2021.

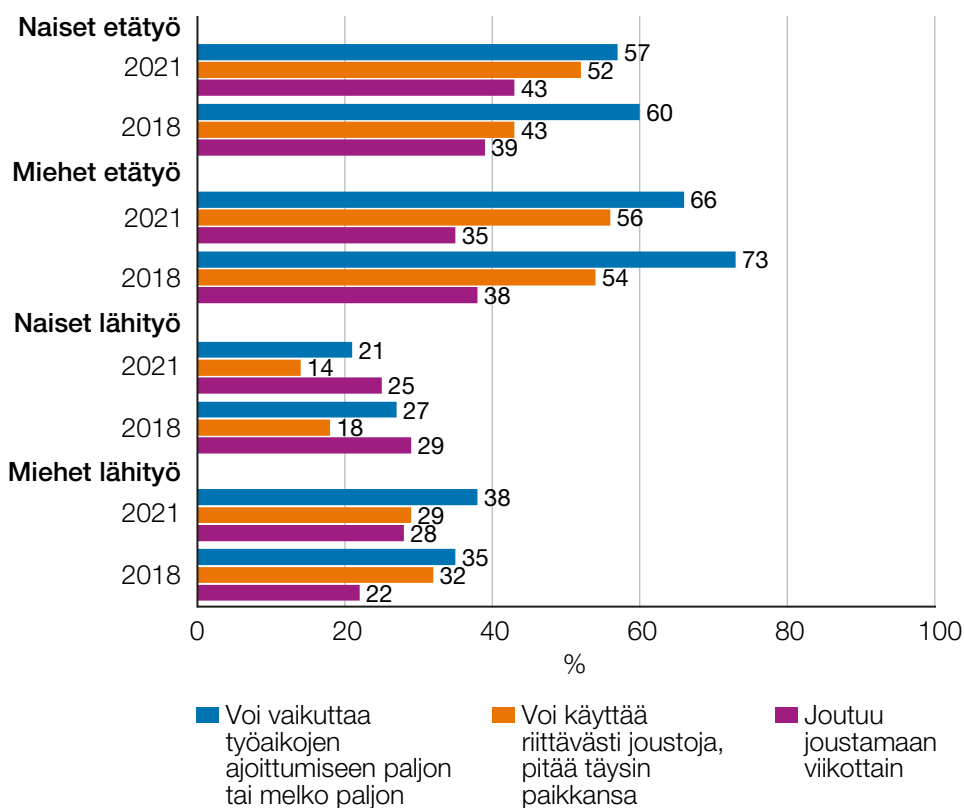
Kokemus työaikajoustojen riittävydestä on selvästi yleisempi ylemmille toimihenkilöille sekä yksityissektorin palkansaajille kuin alemmille toimihenkilöille tai työntekijöille taikka julkisen sektorin palkansaajille. Sama koskee mahdollisuuksia vaikuttaa työaikojen ajoittumiseen sekä työajoissa joustamisen pakkoa.

Mahdollisuus vaikuttaa työaikojen ajoittumiseen on lähes kaksi kertaa niin yleistä etätyössä kuin lähityössä. Etätyössä mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ovat kuitenkin heikentyneet naisilla ja miehillä vuodesta 2018, samoin naisilla lähityössä. Näin siis huolimatta koko palkansaajakunnan tässä suhteessa parantuneesta tilanteesta. Palkansaajatasolla näkyvä vaikutusmahdollisuuksien kasvu johtuu siis etätyön yleistymisestä. Alempien toimihenkilöiden mahdollisuudet vaikuttaa työaikojensa ajoittumiseen

ovat parantuneet, kun yhä useampi heistä on siirtynyt etätöihin. Myös lähityötä tekevillä miehillä vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet. (Kuvio 8.13.)

Kuvio 8.13

Työaikojen joustot etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkokeruu



Laadullisissa haastatteluissa tuli kuitenkin esiin myös tilanteita, joissa vaikutusmahdollisuudet työaikojen ajoittumiseen olivat itse asiassa huonontuneet etätöihin siirtymisen myötä:

”Lähityössä on ollut liukuva työaika, välillä lyhyempi välillä pidempi, mutta kun siirryttiin etätöihin, ärsytti, työnantaja määräsi etätöissä 8.15–16(...) Se on rajoittanut vapauden tunnetta ja itsemääräämismahdollisuutta. Toimistolle tullessa voin käyttää liukumia.” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54 v., etätöissä.)

Mahdollisuudet käyttää työaikajoustoja riittävästi omiin tarpeisiin ovat parantuneet etätöissä, erityisen paljon naisilla, vuodesta 2018. Tähän lienee vaikuttanut muun muassa laadullisissa haastatteluissa useampaan otteeseen esille tullut kokemus siitä, että etätöissä voi kesken työpäivän

lähteä esimerkiksi ulkoilemaan tai muuhun liikuntaharrastukseen ja paikata työpäivää illasta.

”Totta kai on vaikuttanut vähän työaikoihin, ja mihin aikaan mitäkin on voinut tehdä, ja on joskus saattanut jotain työtehtäviä lykätä iltaan, kun tulee päiväkodista haut ja mahdolliset viemiset... Niitä on soviteltu hyvin vahvasti näihin, ja etätyö on sitä helpottanut kyllä, huomattavasti.” (IT-tukihenkilö, mies, 25–34 v., etätyössä.)

Lähityössä työaikajoustojen käyttömahdollisuudet olivat sen sijaan heikentyneet niin naisilla kuin miehillä. Ääripäiden eli lähityötä tekevien naisten (14 %) ja etätyötä tekevien miesten (56 %) valtava ero mahdollisuudessa käyttää työaikajoustoja tarpeisiinsa olikin kasvanut entisestään. Sukupuolten välinen ero etätyötä tekevillä on myös paljon kapeampi kuin vain lähityötä tekevillä.

Paine joustaa työajoissa vähintään viikoittain työtyötehtävien tai esimiesten vaatimuksesta oli yleistynyt vuodesta 2018 etätyötä tekevillä naisilla ja lähityötä tekevillä miehillä. Etätyötä tekevistä miehistä ja lähityötä tekevistä naisista sen sijaan aiempaa harvempi koki joustopakkoa. Kaiken kaikkiaan joustopakko on etätyötä tekevillä huomattavasti yleisempää (39 % viikoittain v. 2021) kuin lähityössä (26 %).

”Korona-aikaan, kun tilanteet vaihtelee äkkiä, niin kyllähän se nyt lisääntyi se tarve (joustaa). Jos oli vaikka lista tehty silleen, et viikonloppuna oltaisiin oltu auki vaan kymmeneen, ja sitten me saadaankin olla yks kaks ollakin auki kahteentoista, niin totta kai nyt ihmiset joustaa ja muutenkin, on valmiita vaihtamaan päiviä ja sumplimaan asiat.” (Ravintolatyöntekijä, nainen, 25–34 v., lähityössä.)

Työtehtävien tai esimiesten takia työajoissa joustaminen voi käytännössä tarkoittaa erilaisia tilanteita. Toisinaan kyse on esihenkilön kanssa sovittusta ja korvattavasta ylityöstä, välillä työaikaliukuman puitteissa tehdyistä tunteista, joita voi myöhemmin korvata lyhyempinä työpäivinä. Joillakin työpäivät saattavat venyä niin suuren työmäärän vuoksi, että tuo työmäärä jo itsessään tekee mahdottomaksi ajatuksen kompensoida ylimääräisiä tunteja toisessa yhteydessä työpäivää lyhentämällä.

Haittaavan kiireen kokemuksen, kiireen erilaisten ilmenemismuotojen ja seurausten sekä ylitöiden teossa ja työaikajoustoissa tapahtuneiden muutosten luoma kuva koronapandemian aiheuttamista mahdollisista vaikutuksista työoloihin keväällä 2021 ei ole aivan yksiselitteinen. Ensinnäkin työmäärä ja kuormitus ovat vaihdelleet selvästi pandemian eri vaiheissa. Pandemian vaikutukset ovat muutenkin olleet hyvin erilaisia alasta ja työtehtävistä riippuen: osalla palkansaajista työtahti on kiristynyt

ajoittain äärimmilleen, kun toisilla on ollut kausittain vaikeuksia keksiä riittävästi tekemistä.

Keväällä 2021 aiempaa harvempi palkansaaja koki työssään haittaavaa kiirettä, mutta toisaalta aiempaa harvempi koki voivansa vaikuttaa omaan työtahtiinsa tai pitää riittävästi taukoja. Hieman aiempaa useampi koki tekevänsä liian montaa tehtävää samanaikaisesti tai joutuvansa keskeyttämään työnsä. Ylityöt olivat koronapandemian aikana pikemminkin lisääntyneet kuin vähentyneet, joskin kaikkein tavallisinta oli, että pandemia ei ollut vaikuttanut tehdyn ylityön määrään.

Tulokset viittaavat siihen, että keväällä 2021 etätyötä tekeville naisille näytti kasautuneen aiempaa enemmän erilaisia työpaineita, kun taas syystä tai toisesta etätyötä tekevillä miehillä tilanne oli monessa suhteessa helpottanut. Lähityötä tekevien miesten työtahti näyttäisi pikemminkin kiihtyneen, naisilla lähityössä hellittäneen – joskin kokemus siitä, että on vaikeuksia jaksaa työssä, on yleistynyt lähityötä tekevillä naisilla. Onkin otettava huomioon jo edellä mainittu seikka: alakohtaiset erot ovat lähityötä tai etätyötä tekevilläkin suuria.

9 Työn epävarmuus, työympäristön haittatekijät ja riskien kokeminen

Koronapandemian aikaa on leimannut yleisesti epävarmuus: monilla huoli omasta ja läheisten terveydestä sekä toisilla myös taloudellisesta tilanteesta. Ennen kaikkea on vallinnut epätietoisuus siitä, mitä on luvassa, kuinka kauan poikkeustilanne kestää, miten ja milloin säännöt ja rajoitukset muuttuvat ja millaista on sitä seuraava ”uusi normaali”.

Monet haastateltavat olivat kokeneet kuormittavana juuri sen, että tilanne on muuttunut jatkuvasti erityisesti rajoitustoimien ja sen myötä omien työtehtävien suhteen. Parhaimmillaan on eletty viikon sykleissä ilman varmuutta tulevasta.

”Nyt korona-aikana meidän toiminta on ollut suljettuna. Et viime syksynä oli marras-joulukuussa 5 viikkoa auki ja nyt avattiin toukokuussa ja ollaan oltu siitä lähtien auki. (...) Et mä olen ollut eri tehtävissä sitten (...)oon kokenut ehkä olevani vähän niin kuin heittopussina eikä ole päässyt sillä tavalla kehittämään tai suunnittelemaan mitään, koska ei ole tiennyt kuinka kauan ne työtehtävät jatkuu. Et epävarmuus on leimannut sitä olemista ja työntekoa, kun ei tiedä, että koska sitten taas saa jatkaa (omissa tehtävissä).” (Sosiaaliohjaaja, nainen, 45–54 v., lähityössä.)

Työn epävarmuus on tyypillisesti jaettu kahteen ulottuvuuteen, yhtäältä määrälliseen epävarmuuteen eli uhkaan työn menettämisestä sekä toisaalta laadulliseen epävarmuuteen eli pelkoon omaan työhön liittyvien ominaisuuksien muuttumisesta. Työhön liittyvän epätietoisuuden ja hallinnan tunteen menetyksen tiedetään vaikuttavan kielteisesti työntekijän työhyvinvointiin ja työasenteisiin.

”No joo, kyllähän tää selvästi on kuormittavaa. Et kyllä nytkin jännittää tämä, tässä oli ihan selvästi semmonen tunne, et päästään lähiopetukseen, mutta sitten tämä kesän uusi aalto on kyllä selvästi riskeerannut tätä, että mä en tiedä miten tähän reagoidaan, kun tässä kuitenkin ihmisillä monellakin alkaa olla rokotteet saatuna, niin otetaanko se nyt huomioon vai ei. Kyllähän tällainen aina jännittää sitten. Kun, ei tiedä miten asioita ratkaistaan.” (Yliopistonlehtori, mies, 55–64 v., etätyössä.)

”No ahdistunut silloin aluksi, kun ei tiedetty, mikä se (tauti) on ja kun ulkomailta tuli tehohoidostakin ihan pöyristyttäviä kuvia ja raportteja (...). Se epävarmuus silloin oli se vaikein asia, mutta niitä resursseja oli paljon, että itseasiassa niin kuin sanoin, niin vaikeampaa sen järjestelyn kannalta on ollut tänä vuonna, mutta sitä on helpottanut se, että me tiedetään, mitä me

hoidetaan. Niin, se on auttanut jaksamaan aika paljon. Että se epävarmuus siitä itse taudista oli se pahin asia.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne keväällä 2020 johti hetkelliseen, voimakkaaseen kasvuun lomautettujen ja irtisanottujen määrässä sekä ennen näkemättömään etätyöhön siirtymiseen. Työtaakka kasvoi erityisesti terveydenhuollossa. Myös muuhun, erityisesti asiakaspalvelua sisältävään lähityöhön tuli kiinteäksi osaksi aivan uuden mittaluokan sairauksien tartuntariski.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruussa työn epävarmuutta, haittatekijöitä ja koettuja vaaroja mitattiin useammalla mittarilla.

Työn määrällinen epävarmuus

Lomautus-, irtisanomis- ja työttömyyden uhkien kokemukset heijastelevat tyypillisesti taloudellisia suhdanteita ja yleistä työmarkkinatilannetta. Työllisyys alkoi toipua kevään 2020 shokista jo saman vuoden kesällä. Keväällä 2021 työmarkkinatilanne näytti varsin valoisalta. Vaikka lomautettujen määrä oli keväällä 2021 yhä suuri, työn koettu epävarmuus oli kuitenkin taatusti matalammalla tasolla, missä se oli ollut koronapandemian ensimmäisinä kuukausina.

Itse asiassa onkin niin, että Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuoden 2021 toisella neljänneksellä 15–64-vuotiaiden työllisyysaste oli selkeästi korkeampi (73,2 %) kuin vuoden 2018 viimeisellä neljänneksellä edellisen työolotutkimuksen tiedonkeruun aikaan (71,7 %). Työttömyysaste tosin oli korkeampi keväällä 2021 (9,2 %) kuin vuoden 2018 lopussa (8,5 %), mutta toisaalta työttömyysaste on keväisin – opiskelijoiden hakiessa kesätöitä – tyypillisesti korkeampi kuin alku- tai loppuvuodesta.

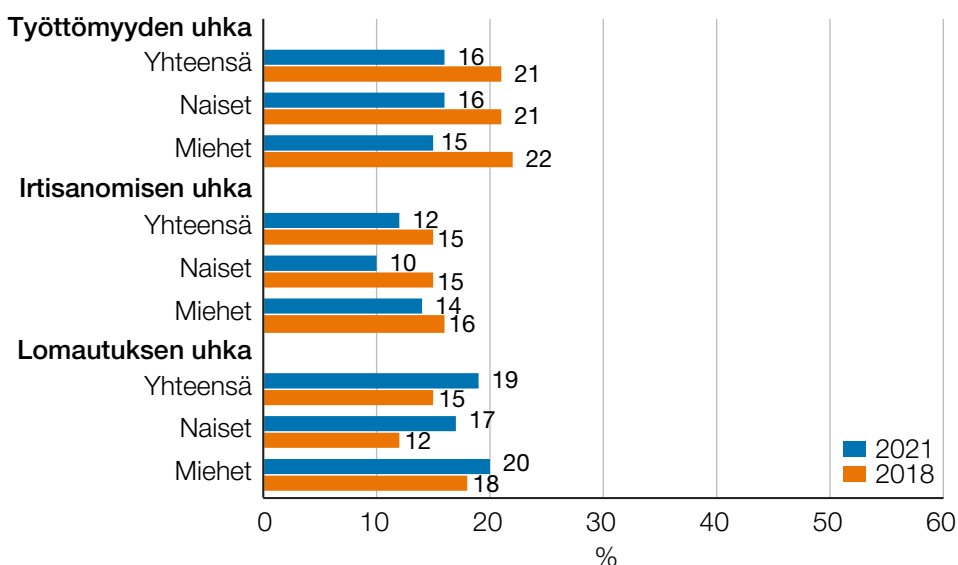
Keväällä 2021 joka neljäs palkansaaja (25 %) pelkäsi yhtä tai useampaa mitatuista määrällisistä epävarmuustekijöistä eli lomautusta, irtisanomista tai työttömyyttä. Osuus oli hieman pienempi kuin syksyn 2018 työolotutkimuksen verkkokeruussa (27 %), mitä yllä mainitut työmarkkinaluvut juuri selittänevät.

Määrällisen uhan kokeminen oli näin mitattuna laskenut etätyötä tekeillä miehillä 23 prosentista 19 prosenttiin ja naisilla etätyössä 32 prosentista 25 prosenttiin. Lähityössä vähintään yhtä mainituista uhista sen sijaan koettiin suurin piirtein yhtä usein kuin vuonna 2018: miehillä uhkia kokevien osuus oli molempina mittausajankohtina 31 prosenttia, naisilla 24 prosenttia vuonna 2018 ja 25 vuonna 2021.

Erona aiempaan näkyi kuitenkin se, että keväällä 2021 nimenomaan **lomautuksen uhka** oli korkeammalla (19 %) kuin vuonna 2018 (15 %) koko palkansaajakunnalla. Suoranaista irtisanomisuhkaa koki aiempaa harvempi (12 % v. 2021 vs. 16 % v. 2018) eikä työttömyyden pelkokaan ollut yhtä yleistä kuin vuonna 2018 (16 % vs. 21 %). (Kuvio 9.1.)

Kuvio 9.1

Työhön liittyvä lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhka sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Lomautusuhan yleistyminen liittyy lähityötä tekeviin miehiin ja naisiin, joilla se oli kasvanut – naisilla lähes kaksinkertaistunut. Vaikka merkittävä osa lähityötä tekevästä naisista työskentelikin keväällä 2021 terveydenhoitoalalla, jossa työtä riitti enemmän kuin tekijöitä, naisten lähityössä painottuvat myös majoitus- ja ravitsemusala sekä vähittäiskauppa. Näillä aloilla työtilanteen tulevaisuus oli keväällä 2021 vielä hyvinkin epävarma riippuen pitkälti siitä, mihin suuntaan koronapandemia oli etenemässä. (Kuvio 9.2.)

Irtisanomisen tai työttömyyden uhat olivat vähentyneet kaikissa ryhmissä sukupuolen ja etä-/lähityön mukaan lukuun ottamatta miesten lähityötä, jossa irtisanomisen kokemus oli samalla tasolla kuin vuonna 2018. Kaiken kaikkiaan miehet pelkäsivät vuonna 2021 useammin lomautuksia ja irtisanomisia kuin naiset, mutta työttömyyden uhan kokemisessa ei juuri eroa ollut.

Koronakriisin vaikutukset näkyivät keväällä 2021 eri tavoin eri sosioekonomisissa ryhmissä. Ylemmillä toimihenkilöillä työn määrällinen epävarmuus oli selvästi vähäisempää kuin vuonna 2018, kun taas erityisesti alemmat toimihenkilöt – joihin muun muassa tarjoilijat ja myyjät lukeutuvat – kokivat aiempaa paljon yleisemmin lomautuksen uhkaa keväällä

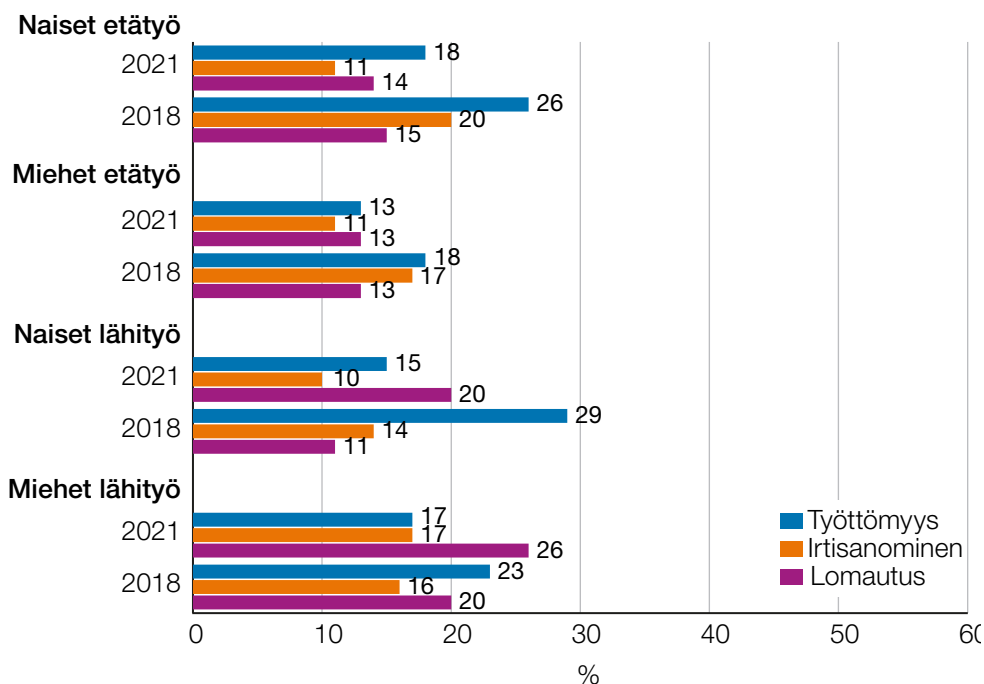
2021. Lomautuksen uhka oli kasvanut jonkin verran myös työntekijäsemassa olevilla.

Tilanne oli muuttunut vuodesta 2018 myös siinä suhteessa, että tuolloin ylemmät toimihenkilöt kokivat irtisanomisen ja työttömyyden uhkaa muita ryhmiä useammin. Keväällä 2021 näiden uhkien kokeminen oli kuitenkin kaikkein vähäisintä juuri ylemmillä toimihenkilöillä.

Yleistynyt pelko lomautuksista oli keskittynyt nimenomaan yksityissektorin palkansaajille. Kuntasektorilla työn määrällinen epävarmuus oli kaikilla mittareilla vähentynyt selvästi, valtiosektorilla pysytellyt entisellään matalissa lukemissa. Ammattiryhmätasolla työn määrällisiin tekijöihin liittyvät epävarmuuden kokemukset olivat keväällä 2021 yleisimpiä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä, palvelu- ja myyntityöntekijöillä, prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä sekä konepaja- ja valimotyöntekijöillä, asentajilla ja korjaajilla.

Kuvio 9.2

Työhön liittyvä lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhka etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämäään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



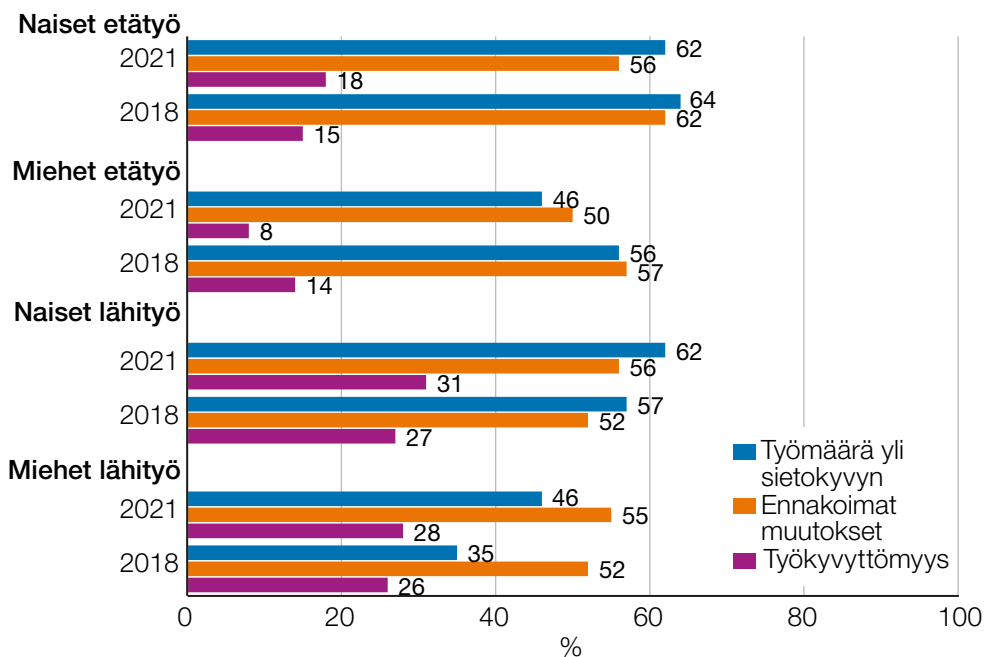
Työn laadullinen epävarmuus

Keväällä 2021 työn laadullinen epävarmuus näytti jotakuinkin samaa tasoa kuin vuonna 2018. **Työkyvyttömyyden uhkaa** koki 23 prosenttia vastaajista eli lähes saman verran kuin vuonna 2018 (24 %). Myös **pelko ennakoimattomista muutoksista** oli yhtä yleistä keväällä 2021 kuin vuoden 2018

verkkotiedonkeruussa (54 %) samoin **pelko työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn** (49 % v. 2018, 48 % v. 2021). Naiset kokivat miehiä useammin työn laadullisiin tekijöihin kytkeytyvää epävarmuutta kaikkien mitattujen tekijöiden osalta.

Kuvio 9.3

Työmäärän kasvun, ennakoimattomien muutosten ja työkyvyttömyyden uhka etä- / lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Työkyvyttömyys huolettaa erityisesti työntekijöitä ja kunta-alan palkansaajia, lähityötä tekeviä enemmän kuin etätyössä olevia. Etä-/lähityön tekemisen ja sukupuolen mukaan tarkasteltuna työkyvyttömyyden pelko oli kasvanut hieman kaikissa muissa ryhmissä paitsi etätyötä tekeville miehillä, joilla se oli vähentynyt selvästi – mikä voi tosin osittain liittyä etätyötä tekevien miesten nuorentuneeseen ikärakenteeseen. (Kuvio 9.3.)

Erityisesti ylemmät ja alemmat toimihenkilöt sekä kunta-alan työntekijät pelkäsivät työmäärän kasvamista yli sietokyvyn keväällä 2021. Vuonna 2018 pelko oli ollut yleisempi etätyötä tekeville kuin lähityötä tekeville. Nyt uhan kokeminen oli kuitenkin yleistynyt lähityössä niin naisilla kuin miehilläkin, mutta laskenut etätyössä. Naisten kesken ja miesten kesken ei enää ollutkaan eroa, joka olisi perustunut siihen, tekivätkö he etä- vai lähityötä.

Ennakoimattomien muutosten pelko oli keväällä 2021 tutuinta alemmille toimihenkilöille. Se oli tosin varsin yleinen kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä ja kaikilla työnantajasektoreilla – niin lähityössä kuin etätyössä.

Etätyössä ennakoimattomien muutosten pelko oli tosin hieman vähentynyt ja lähityötä tekevillä aavistuksen kasvanut.

Työn epävarmuuden seuraukset

Vaikka työn määrällisen ja laadullisen epävarmuuden mittareista ainoastaan lomautuksen uhassa näkyi selvää kasvua syksyyn 2018 verrattuna, epävarmuutta kokevista erityisesti miehet tuntuivat ottavan työn määrällisen epävarmuuden aiempaa raskaammin.

Lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa kokeneilta palkansaajilta kysyttiin, missä määrin **työtilanteen epävarmuus rasitti heitä henkisesti** ja missä määrin se **vaikeutti tulevaisuuden suunnitelmien tekoa**. Seuraavassa tarkastellaan pysyvässä työsuhteessa ja määräaikaaisessa työsuhhteessa olevia palkansaajia erikseen. Osuudet on laskettu niistä, jotka olivat kokeneet jotain työn määrällisen epävarmuuden mitatuista tekijöistä eli uhkaa lomautuksesta, työttömyydestä tai irtisanomisesta.

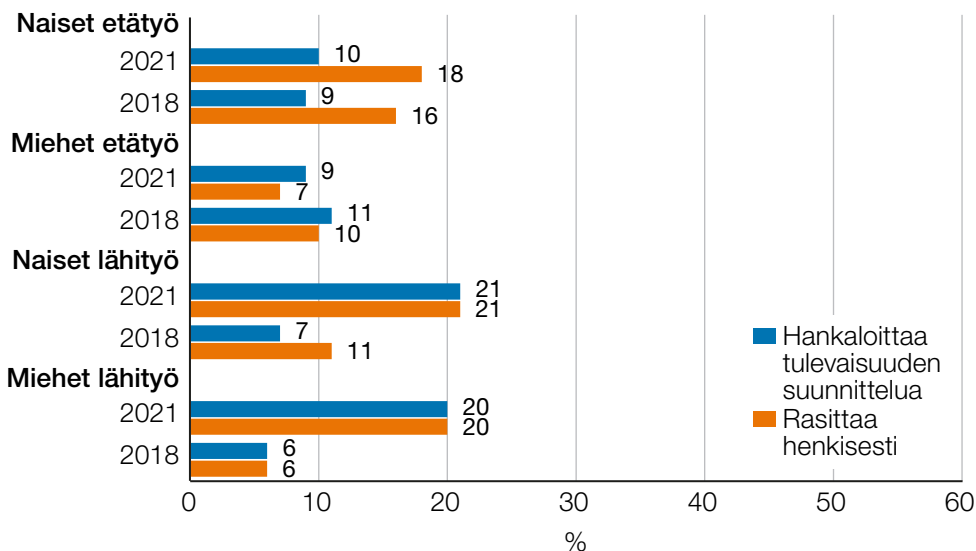
Keväällä 2021 pysyvässä työsuhteessa olevista määrällistä epävarmuutta kokevista naisista 20 ja miehistä 16 prosenttia totesi, että väittämä *työtilanteeni epävarmuus rasittaa minua henkisesti* piti heidän kohdallaan täysin paikkansa, kun vuonna 2018 vastaavat osuudet olivat olleet 19 ja 9 prosenttia. Vuonna 2021 kyseinen osuus jäi alle 10 prosentin etätyötä tekevillä ja epävarmuutta kokevilla miehillä, mutta nousi noin 20 prosenttiin muissa ryhmissä. Epävarman tilanteensa kuormittavaksi kokevien osuus oli yli kolminkertaistunut lähityötä tekevillä miehillä ja lähes kaksinkertaistunut naisilla lähityössä. Etätyötä tekevillä naisilla ja miehillä muutokset olivat huomattavasti pienempiä: naisilla kasvua, miehillä laskua. (Kuvio 9.4.)

Vastaavasti väittämän *työtilanteeni epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa* koki kohdallaan täysin paikkansa pitäväksi 17 prosenttia määrällistä epävarmuutta kokevista, pysyvässä työsuhteessa olevista naisista ja 16 prosenttia miehistä keväällä 2021, kun vastaavat osuudet olivat olleet naisilla 11 ja miehillä 7 prosenttia vuonna 2018. Lähityössä olevilla osuus oli noin kaksinkertainen verrattuna etätyötä tekeviin. Lähityössä tulevaisuuden suunnittelu koettiinkin työtilanteen epävarmuuden vuoksi keväällä 2021 noin kolme kertaa niin hankalaksi kuin vuonna 2018.

”Yks viikko saadaan olla auki kuuteen ja seuraavana seitsemään ja, sit ollaankin jo puoleen yöhön ja, parin viikon päästä jotain ihan muuta ja sit mennäänkin jo kiinni. (...) Elämän suunnitteleminen on tosi vaikeaa(...) aina pieni ahdistus siitä, että onko koko ravintola auki ja kuinka pitkään ja kuinka paljon ne tunnit nyt oikeasti vähenee, että tulee ko niitä riittävästi.” (Ravintolatyöntekijä, nainen, 25–34 v., lähityössä.)

Kuvio 9.4

Työtilanteen epävarmuuden henkinen rasittavuus ja tulevaisuuden suunnittelun hankaluus epävarmuuden vuoksi, osuus lomautuksen, irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa kokevista, pysyvässä työsuhteessa olevista palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kokemus epävarmuuden henkisestä raskaudesta ja tulevaisuuden suunnitelmien hankaloittamisesta oli kasvanut työmarkkinaepävarmuuksia kokevista ja vakinaisessa työsuhteessa olevista lähinnä työntekijäasemassa toimivilla, joilla se oli keväällä 2021 ylipäänsä yleisintä. Ylemmät toimihenkilöt eivät kokeneet tilannettaan yhtä raskaana kuin muut silloinkaan, kun he kokivat työn määrällistä epävarmuutta. Epävarmuus rasitti erityisesti alle 35-vuotiaita (21 %) sekä yli 55-vuotiaita (21 %), ja tulevaisuuden suunnitelmien kannalta se oli hankalinta niin ikään alle 35-vuotiaille (23 %).

”...että jos tulisi se korona ja oltais altistumiskaranteenissa tai koronakaranteenissa, niin maksaako työnantaja palkan vai haetaanko me itse Kelalta? Silloin se oli vähän sellaista sekasoppaa. Nyt kun oltiin viime vuonna (koronakaranteenissa) niin mehän haettiin itse Kelalta, mutta tänä päivänä työnantaja maksaa sen, kun mä sanoin et likviditeetit on vähän erilaiset sillä työnantajalla kun sillä yksinäisellä ihmisellä, ja meillä kun on nuoria poikia varsinkin töissä, yksin asuvia. Et voi puoli vuottakin mennä, ennen kun sä saat Kelalta sen rahan, niin millä ne maksaa vuokrat ja kaikki. Mutta yritys kyllä pyörii, jos se maksaa sen normaalin palkan ja hakee itse sen rahan. Silloin kyllä oli joo semmonen häslinki juttu että (...) On tää semmonen vitsaus ollut.” (Varastotyöntekijä, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Edellä esitetyt prosenttiluvut kuvaavat siis vakinaisessa työsuhteessa olevia työmarkkinauhkia kokevia palkansaajia. Jos tarkastelu rajataankin työmarkkinauhkia kokeneisiin määräaikaisiin palkansaajiin, tulevaisuuden suunnittelun hankaluutta koskevat osuudet ovat edellisiä suuremmat: naisista 28

ja miehistä 23 prosenttia koki työtilanteen epävarmuuden hankaloittavan tulevaisuuden suunnitelmien tekoa. Määräaikaaisessa työsuhteessa olevista miehistä harvempi kuin pysyvässä työsuhteessa olevista koki tilanteensa henkisesti raskaaksi (11 % vs. 16 %), mutta naisilla osuus oli sama työsuhtetypistä riippumatta (20 %).

Fyysiset häiritteet työssä

Palkansaajien fyysisen ympäristön häiritteitä mitattiin Koronakriisin vaikutukset työelämään -kyselyssä kuuden eri häiritteijän esiintyvyyden kautta (kuva 9.5). Lista oli lyhyempi kuin vuoden 2018 työolotutkimuksessa.

Mitatuista häiritteijöistä yleisimmin ilmoitettuja olivat vaikeat tai epämukavat työasennot (32 %), työympäristön rauhattomuus (28 %) ja toistuvat yksipuoliset työliikkeet (23 %), joita kaikkia esiintyi yleisimmin naisten kuin miesten työympäristössä. Myös raskaat nostamiset (19 %) olivat naisille yleisempiä kuin miehille. Ainoa häiritteijä, joka oli yleisempi miesten kuin naisten työssä, oli heikko tai häikäisevä valaistus (13 %). Tilanahtautta (18 %) esiintyi yhtä lailla naisten ja miesten työympäristössä.

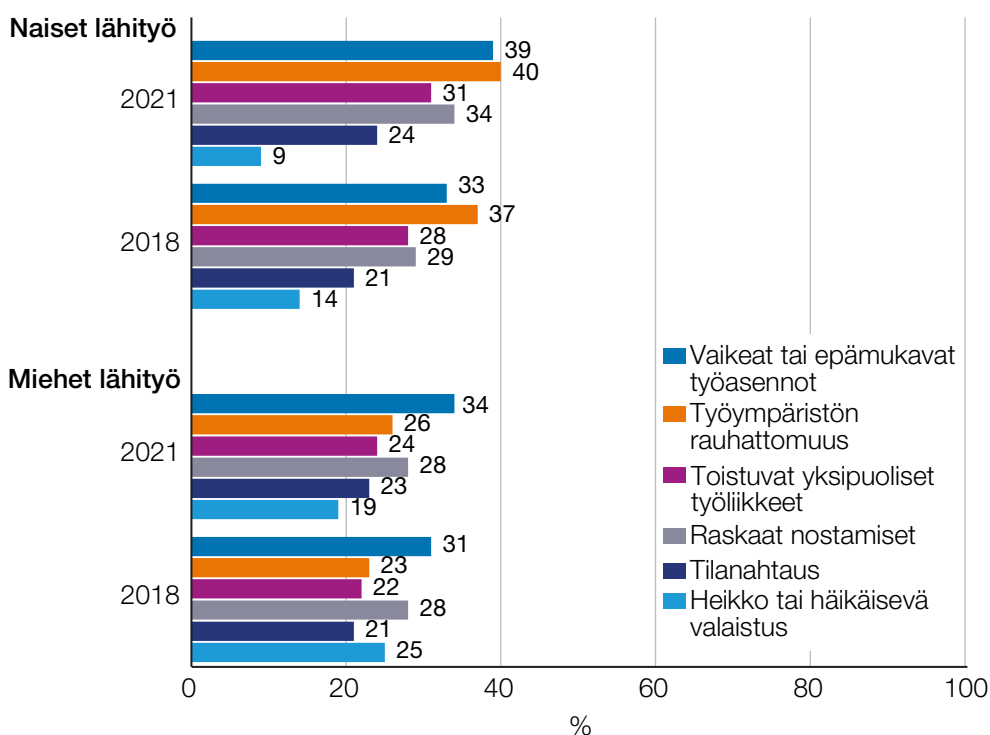
Koko palkansaajakuntaa ajatellen eri **häiritteijöiden esiintyvyydessä** ei ollut keväällä 2021 suuria eroja verrattuna vuoteen 2018. Epämukavat työasennot olivat jossain määrin yleistyneet, mutta huonosta valaistuksesta aiheutui harvemmin häirtä kuin ennen.

Kun häiritteijöitä aletaan tarkastella lähemmin etätöön ja lähityön tekemisen kautta, huomattaviakin muutoksia on kuitenkin havaittavissa. Lähityössä esiintyy kaikkia mitattuja häiritteijöitä yleisemmin kuin etätöössä, joskin heikon tai häikäisevän valaistuksen osalta eroa on vain hyvin vähän. Naisten lähityössä kaikki mitatut häiritteijät olivat yleistyneet jonkin verran lukuun ottamatta juuri heikkoa tai häikäisevää valaistusta. Myös miesten lähityössä häiritteijöiden esiintyvyys oli joko hieman lisääntynyt tai pysynyt samana valaistuksen ongelmia lukuun ottamatta. (Kuva 9.5.)

Etätöössä muutokset ovat paljon selvempiä kuin lähityössä. Kevään 2021 etätöyläisten työympäristöön liittyi aiempaa huomattavasti useammin vaikeita tai epämukavia työasentoja sekä toistuvia yksipuolisia liikkeitä. Myös heikko tai häikäisevä valaistus sekä tilanahtaus olivat lisääntyneet. Toisaalta aiempaa huomattavasti harvempi etätöötä tekevä koki työympäristönsä rauhattomaksi keväällä 2021 kuin vuoden 2018 työolotutkimuksessa. (Kuva 9.6.)

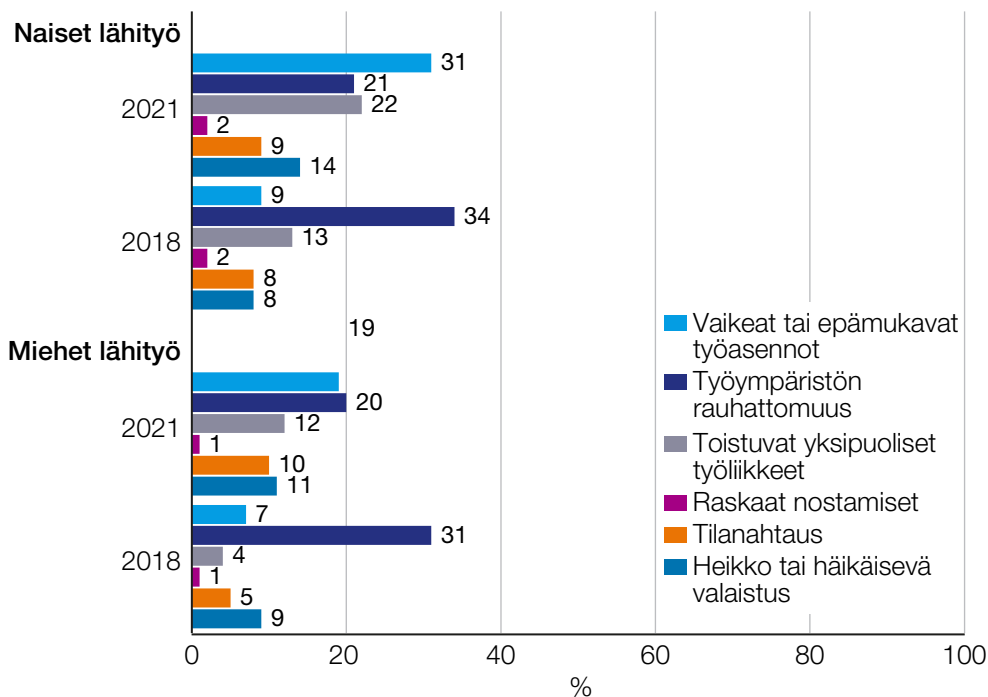
Kuvio 9.5

Haittojen esiintyminen työympäristössä sukupuolen mukaan, osuus keväällä 2021 lähityötä tekeivistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kuvio 9.6

Haittojen esiintyminen työympäristössä sukupuolen mukaan, osuus keväällä 2021 etätyötä tekeivistä palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Etätyötä tekevillä naisilla esiintyy selvästi useammin epämurkavia työasentoja ja toistuvia, yksipuolisia liikkeitä kuin miehillä etätyössä. Muiden tekijöiden osalta sukupuolten väliset erot ovat pienehköjä.

Rauhattomuuden vähentymistä siinä missä epämurkavien asentojen, yksipuolisten työliikkeiden, huonon valaistuksen ja tilanahtauden lisääntymistäkin selittänee osaltaan se, että kevään 2021 etätyöläiset kuluttivat keskimäärin suuremman osuuden työajastaan etätyössä kuin vuonna 2018 etätyötä tehneet. Vuonna 2018 etätyötä tehtiin tyypillisesti vain osa työajasta, esimerkiksi päivä viikossa, ja loppuaika oltiin toimistolla. Kysymyksiin työympäristön haittatekijöistä lienee tuolloin vastattu pääosin juuri työnantajan tiloja – usein monitilatoimistoa tai avokonttoria – ajatellen.

Keväällä 2021 etätyöläiset sen sijaan tekivät etätyötä tyypillisesti koko tai lähes koko työaikansa ja useimmiten omassa kodissaan (ks. luvut 4 ja 5). Kuten luvussa 5 kävi ilmi, kotikonttoreita ei ole aina pystytty järjestämään ergonomisilta olosuhteiltaan yhtä hyväksi kuin työnantajan tarjoamat tilat ovat.

”...kun meillä siellä oli kaikilla sähköpöydät ja kaikki mahdollinen oli huomioitu, valaistukset ja ilmastointi ja lämpöolosuhteet ja kaikki. Ne oli uudet tilat, jotka oli suunniteltu hyvin, niin onhan (tilanne kotona) nyt niinkun ihan eri maailmasta.” (Johdon assistentti, nainen, 35–44 v., etätyössä.)

Monille niille, joille työnantajan tilat merkitsevät avokonttoria tai monitilatoimistoa, kotikonttori on kuitenkin rauhallisempi työympäristö. Näin etenkin keväällä 2021, jolloin kouluissa oli palattu lähiopetukseen, joten perheellistenkään kotona ei pyörinyt päivisin pieniä koululaisia.

”Tietenkin se on rauhallinen, siellä ei ole muita äänessä kuin minä, enhän mä viitsi kovin paljon itsekseni jutella.” (Tarkastaja, mies, 55–64 v., pääosin etätyössä.)

Työympäristön rauhattomuus, vaikeat työasennot ja tilanahtaus ovat huomattavasti yleisempiä niillä etätyöntekijöillä, joilla ei ole pysyvää työpistettä etätyöntekoon kuin niillä, joilla on käytössään oma työhuone tai ainakin pysyvä työpiste. Sen sijaan valaistuksen ongelmiin tai toistuviin yksipuolisiin liikkeisiin etätyötiloilla ei näytä olevan suoraa yhteyttä.

Työympäristön rauhattomuus on ainoa mitattu työympäristöön liittyvä haittatekijä, joka on yleisempi toimihenkilöammateissa toimiville kuin työntekijäammateissa työskenteleville. Keväällä 2021 rauhattomuutta koki 34 prosenttia alemmista ja 26 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä, ja 23 prosenttia työntekijöistä. Työympäristön rauhattomuus on yleinen haitta erityisesti sosiaali- ja terveysalan työssä sekä opetuslalla, mutta se korostuu

myös monitilatoimistoissa työskentelevillä muissa ammattiryhmissä ([Sutela ym. 2019, 211, 247](#)).

Eräs laadullisissa haastatteluissa selkeästi haittatekijäksi koettu asia, joka valitettavasti oli jäänyt puuttumaan tässä kyselyssä käytetystä haittatekijöiden listasta, oli hengitysmaskien käyttö. Maskipakko tuli esiin lähes kaikkien lähityötä tekevien haastatteluissa. Kaikki ymmärsivät maskien käytön tärkeyden – vaikka maskipakon tullessa ei ollut välttämättä ”*hypitty riemusta*”, kuten ravintolatyöntekijä totesi – mutta maskien käyttö koettiin voittopuolisesti raskaaksi.

”Niin sen on ihan selvästi huomannut, et ihan vaan se maskin käyttäminen pitkän päivän on tehnyt rankempaa siitä työstä. Toivon, että niistä päästään eroon. Ymmärrän toki, että niitä on pitänyt käyttää ja on se sit toisaalta lisännyt sitä turvallisuudentuntua siellä. Et oon halunnut sitä maskia kyllä käyttää. Mutta ihan selkeästi on fyysisesti rankempaa sen maskin kanssa olla.” (Opettaja, nainen 35–44 v., lähityössä, ollut pandemian aikana myös etätyössä.)

Haastateltu erikoislääkäri tosin oli käyttänyt kasvomaskia koko työuransa eikä kokenut sitä erityisen vaikeaksi.

”Ja sitten tämä kasvosuojainten käyttö, et miten se niin kamalaa on? (...). että mitä se sitten on todella, kun hoidetaan niitä eristyksessä olevia potilaita kaikki ne suojavarusteet päällä, kahdeksan tuntia, niin vähän siihen suhteuttaisi sitä, että miten paljon valittaa tällaisesta normaalia kasvomaskin käyttöä.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Työympäristön haittatekijöiden esiintymisestä tiedustelun jälkeen vastaajilta kysyttiin myös, kuinka paljon kyseinen tekijä aiheuttaa työssä haittaavaa rasitusta – pelkän haittatekijän esiintyminen ei nimittäin aina aiheuta rasitusta. Haittatekijöistä paljon tai melko paljon haittaavaa rasitusta aiheuttivat yleisimmin toistuvat yksipuoliset työliikkeet (18 %), vaikeat tai epämukavat työasennot (15 %) ja työympäristön rauhattomuus (12 %). Vähiten haittaa taas aiheuttivat heikko tai häikäisevä valaistus (4 %), tilanahtaus (8 %) ja raskaat nostamiset (9 %).

Naisten ja lähityötä tekevien työympäristössä ei vain esiinny yleisemmin haittatekijöitä kuin miehillä ja etätyötä tekevillä, vaan naiset ja lähityötä tekevät tuntuvat kokevan niistä enemmän haittaavaa rasitusta kuin miehet ja etätyötä tekevät.

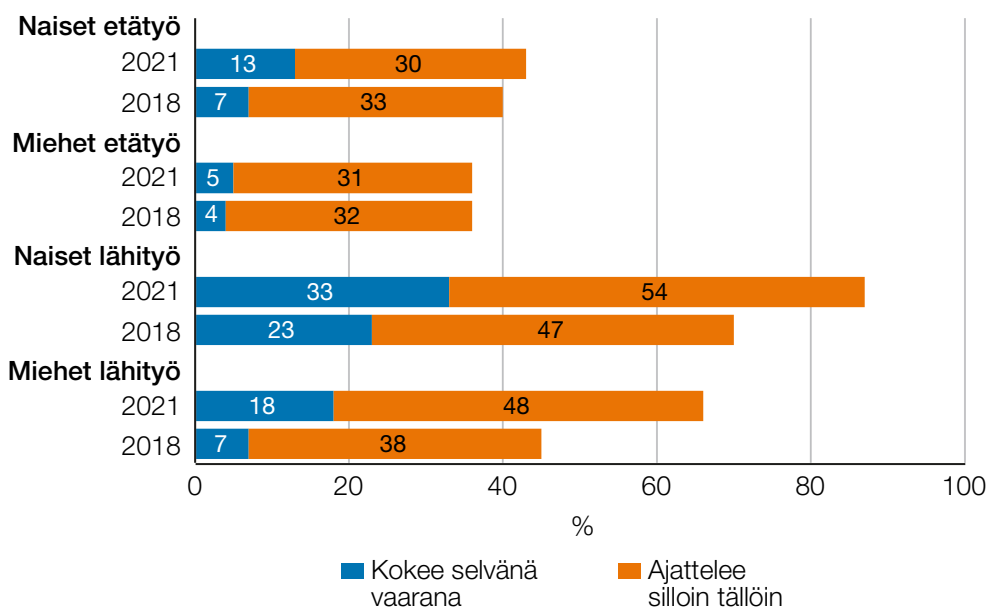
Työhön liittyvät vaarat

Kevään 2021 kyselyssä vastaajilta tiedusteltiin, sisältyikö heidän työympäristöönsä sellaisia vaaratekijöitä kuin sairauksien tartuntavaara, rasitusvammat ja vakava työuupumus: kokivatko he nämä tekijät *selvänä uhkana työssään, ajattelivatko silloin tällöin* vai eivät *kökoneet vaarana lainkaan*.

Syksyn 2018 työolotutkimuksen verkkotiedonkeruuseen verrattuna kysytyistä vaaratekijöistä lähinnä **sairauksien tartuntavaaran** kokeminen oli yleistynyt. Naisilla sairauksien tartuntavaara on jo aiemmin ollut keskeinen työympäristön riskitekijä johtuen sosiaali- ja terveydenhoitoalan naisvaltaisuudesta, mutta koronapandemian myötä riskin kokemus on yleistynyt myös monilla muilla asiakastyötä sisältävillä aloilla, myös miehillä. (Kuvio 9.7.)

Kuvio 9.7

Sairauksien tartuntavaaran kokeminen vaaraksi työssä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämäään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Lähempi tarkastelu näyttää, että sairauksien tartuntavaaran kokeminen oli kasvanut ennen kaikkea lähityötä tekevillä naisilla ja miehillä. Se oli kasvanut hieman myös etätyötä tekevillä naisilla, mutta ei miehillä. Viimeksi mainitun ilmiön taustalla vaikuttanee se, että etätyötä tekevät miehet olivat keväällä 2021 naisia yleisemmin koko työaikansa etätoissa, kun naisille oli miehiä yleisempää tehdä osa työajasta etätyönä, osa lähi-työnä. Myös sukupuolten erilainen ammattirakenne vaikuttaa: etätyötä tekevienkin joukossa naisilla on tiuhemmin kontakteja asiakkaiden kanssa kuin miehillä (ks. luku 4).

Terveystenhoitoalan ammattiteissa, missä sairauksien tartuntavaara on ollut olennainen osa työnkuvaa jo aiemminkin, muutos vuoteen 2018 ei ole suuri. Mutta kun esimerkiksi myyjistä 11 prosenttia koki tartuntavaaran työssään selväksi riskiksi vuonna 2018 eikä 45 prosenttia ajatellut sitä vaarana lainkaan, vastaavat osuudet vuonna 2021 olivat 24 ja 21 prosenttia. Kuljetustyöntekijöillä sairauksien tarrtumista selvänä vaarana kokevien osuus oli kasvanut 4 prosentista 17 prosenttiin ja asiaa ei juuri lainkaan ajattelevien osuus laskenut 62 prosentista 44 prosenttiin.

”Hankalia tilanteita on lähinnä ollut silloin, jos joku koronaposiitiivinen tarvii kyytiä, koska jonkunhan se pitää ajaa, mutta sitten se on vähän semmista no mene sinä, eiku mene sinä...” (Taksinkuljettaja, nainen, 15–24 v., lähityössä.)

Ammattialoista erottuvatkin tartuntavaaran yleisessä kokemisessa erityisesti terveydenhoitoalan asiantuntijat ja sekä hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijät, suojele- ja vartiointityöntekijät, siivoajat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat, lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuuri-alan erityisasiantuntijat sekä myyjät ja asiakaspalvelutyöntekijät.

Mielenkiintoista on se, että laadullisissa haastatteluissa useampikin lähityötä tekevä haastateltava ei puhunut niinkään omasta tartuntavaarastaan, vaan siitä pelosta, että he itse tartuttaisivat asiakkaitaan.

”Suurin osa mun kyydeistä on sote- ja Kela-kyytejä, eli kehitysvammaisia ja vanhuksia tai kускаan paljon syöpähoitoihin asiakkaita, niin mua myös pelottaa, että entä jos mulle olisikin tullut joltain asiakkaalta korona ja se olisi mulla vaikka oireeton, mutta mä saisin tartutettua sen vaikka johonkin syöpäpotilaaseen...” (Taksinkuljettaja, nainen, 15–24 v., lähityössä.)

”... joka päivä oli ikään kuin takaraivossa se ajatus, että olenkohan minä nyt se, joka tuo sen koronan tänne, koska kuitenkin työmatkat kulki junassa ja vapaa-ajalla täytyi silloin tällöin käydä kaupassa, vaikka vähensikin niitä sosiaalisia kontakteja (...), Ehkä se oli se kuormittavin pelko, että mä olen se joka tuo sen viruksen tänne taloon.” (Sosiaaliohjaaja, nainen, 45–54 v., lähityössä.)

Lähityötä erityisesti riskiryhmien kanssa tekevät haastateltavat olivatkin pyrkineet noudattamaan erityistä varovaisuutta myös vapaa-aikanaan. Hoitoalan ammattilaisen ajateltiin myös toimivan esimerkkinä muille.

”.. meidänhän pitää olla esimerkkinä ja eturivissä, että kuinka toimitaan, että jopa täällä siviilissä ja työelämän ulkopuolella desinfioida ja pitää maskia ja olla esimerkillinen, kun sä nyt oot hoitaja. Että kyllä ne ihmiset varmaan vähän kattoo, että jos mä nyt viikonloppuna tuolla viiletän baarissa ilman maskia ja pyörin, niin ei sitä hyvällä katsella.” (Lähihoitaja, mies, 35–44 v., lähityössä.)

Haastateltavien kertomuksissa työnantajat saavat lähes poikkeuksetta kiitosta siitä, miten asiallisesti turvallisuusjärjestelyt on työpaikalla hoidettu käsidesien ja maskien hankkimisesta muihin turvallisuutta lisääviin toimiin.

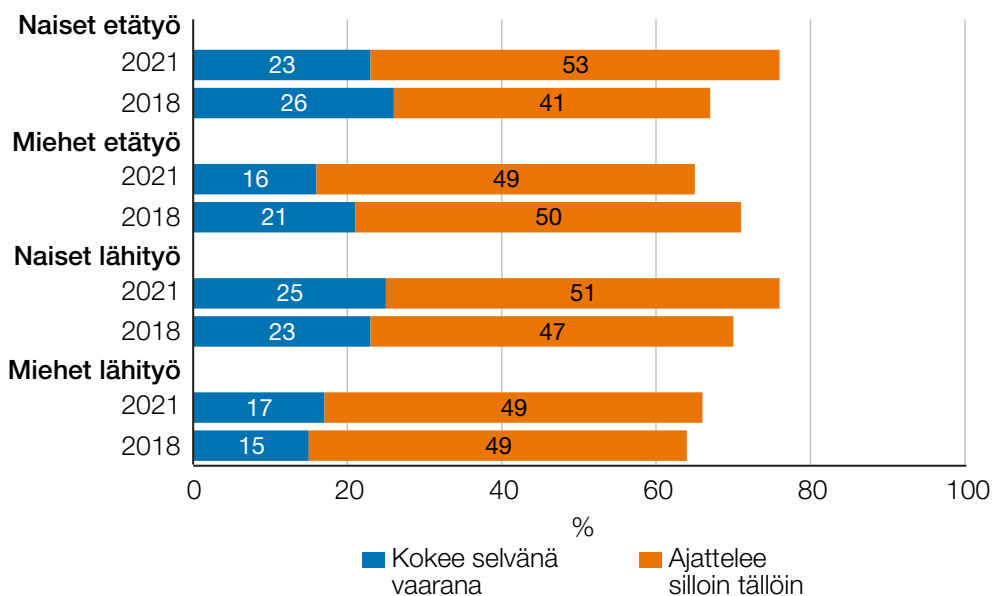
”Meillä on ollut koronatartuntoja, töissä (...), mutta ne on aina jääneet siihen yhteen tapaukseen, ei ole yhtään ketjua syntynyt, ei mitään jatkotartuntoja, kaikki altistuneet aina laitettu testiin, eikä ole ollut mitään. Ja se on kasvattanut mulla sen täyden luottamuksen, et jos kaikki tekee just niin kun sanotaan, niin se työskentely on turvallista.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Vaikka **rasitusvammojen riski** ei ollut muuttunut palkansaajakunnassa yleisellä tasolla, lähempi tarkastelu näyttää riskin kasvaneen lähityössä molemmilla sukupuolilla ja etätyössä miehillä. Etätyössä rasitusvammojen vaara on kuitenkin paljon pienempi kuin lähityössä ja etätyötä tekevien palkansaajien osuus on kasvanut niin paljon, ettei rasitusvammavaaran yleistyminen kyseisissä alaryhmissä näy palkansaajien keskiarvoluvun kasvuna. (Kuvio 9.8.)

Rasitusvammat työssään riskiksi kokevien osuudet olivat erityisen korkeat jo vuonna 2018 lähityötä tekevilla naisilla, mutta nyt vaaraksi kokevien osuus oli kasvanut ryhmässä 25 prosentista 31 prosenttiin ja silloin tällöin ajattelevien osuus 42 prosentista 46 prosenttiin.

Kuvio 9.8

Rasitusvammojen kokeminen vaaraksi työssä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, %, Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto ja Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Rasitusvammojen vaara oli yleisintä työntekijäammateissa (83 % vähintään ajattelee silloin tällöin). Alemmista toimihenkilöistä 59 prosenttia kokee työssään rasitusvammat vaaraksi, mutta ylemmistä toimihenkilöistäkin vain

joka kolmas (33 %). Rasitusvammojen vaaraa kokivat työssään erityisesti konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat, siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntekijät, palvelutyöntekijät, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät, rakennustyöntekijät, prosessityöntekijät ja kuljetustyöntekijät.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruu kuvaa poikkileikkaustilannetta keväällä 2021. Työn epävarmuus erosi silloin vuoden 2018 syksyn tilanteesta lähinnä sen suhteen, että lomautusten uhka oli aiempaa suurempi etenkin lähityötä tekevillä miehillä ja naisilla. Lomautuksen uhka sinällään ei kuitenkaan ollut ainoa asia, joka oli kasvanut: epävarmuutta kokevista lähityötä tekevistä miehistä ja naisista aiempaa selvästi useampi piti epävarmaa tilannettaan henkisesti raskaana.

Etätyössä oleville miehille ja ylemmille toimihenkilöille työn epävarmuus ei sen sijaan näyttäytynyt henkisesti yhtä raskaana kuin etätyötä tekeville naisille, työntekijöille ja lähityötä tekeville. Koronapandemian kehittyminen, epävarmuus tulevista mahdollisista sulkutoimista ja rajoituksista tai niiden poistamisesta ovat selvästi rasittaneet palvelualoilla ja asiakastyössä toimiva palkansaajia, mikä kävi hyvin esiin myös laadullisissa haastatteluissa.

Lähityössä esiintyy pääsääntöisesti yleisemmin työympäristön haittatekijöitä kuin etätyössä, mutta koronapandemian aikana haittatekijöiden yleisyys näyttäisi kasvaneen nimenomaan etätyössä. Tämä kasvu näyttäisi liittyvän etätyön lisääntyneeseen määrään ja kotikonttorien puutteelliseen ergonomiaan. Toisaalta kotikonttoreihin siirtyminen on vähentänyt etätyöläisillä työympäristön rauhattomuutta, mikä korostunee erityisesti monitilatoimistoista kotiin siirtyneillä.

Työympäristön vaaratekijöistä lähityötä tekevillä – jonkin verran myös etätyötä tekevillä naisilla – on kasvanut selvästi sairauksien tartuntavaaran kokeminen. Asiakastyötä tekevät eivät ole pelänneet vain itse sairastuvansa, vaan monet jopa enemmän sitä, että he tartuttavat taudin asiakkaisiinsa. Myös rasitusvammat koetaan aiempaa hieman useammin vaaratekijäksi lähityössä ja miesten etätyössä.

10 Terveydentila, työkyky, oireet ja sairastavuus

Palkansaajien terveydentila ja oireilu ovat tärkeitä mittareita niin työnantajille, työturvallisuudesta ja työterveyshuollosta vastaaville tahoille kuin tutkijoillekin. Yhtäältä sairastavuus ja poissaolot ovat yksi kustannuserä työpaikoilla, toisaalta oireilu voi viestiä muutoksista työoloissa ja auttaa kohdentamaan tarvittavia toimenpiteitä. Näin ollen Koronan vaikutukset työelämään -tutkimuksessa haluttiin selvittää, millä tavoin koronakriisi heijastui palkansaajien sairastavuuteen, terveydentilaan, työkykyyn ja oireisiin.

Sairauspoissaolot

Koronapandemian aikana on uutisoitu sairauspoissaolojen vähentyneen ([Blomgren & Jäppinen 2020](#)). Esimerkiksi kausi-influenssaan sairastuneiden määrä olikin vuonna 2020 paljon pienempi kuin aiempina vuosina ([Blomgren 2021](#)).

Myös Koronan vaikutukset työelämään -kyselyssä käy ilmi, että sairauspoissaolojen yleisyys oli vähentynyt, suorastaan romahtanut koronapandemian aikana, kun verrataan kevään 2021 ja syksyn 2018 tilannetta. Kun vuonna 2018 kaikista palkansaajista 63 prosenttia oli ollut viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana oman sairauden takia poissa töistä, oli vastaava osuus vuonna 2021 huomattavasti pienempi, 44 prosenttia. Tämä näkyy kaikissa palkansaajaryhmissä, mutta erityisen paljon poissaolot olivat vähentyneet ylemmillä toimihenkilöillä (63 % vs. 36 %), etätöissä (66 % vs. 36 %) ja julkisella sektorilla (61 % vs. 39 %).

Sairauspoissaolojen laskua selittävät monet asiat. Ihmiset ovat yksinkertaisesti sairastelleet vähemmän, kun kotonaolo, käsien ahkera peseminen ja muut koronatoimet ovat vähentäneet myös ihan tavanomaiseen flunssaan sairastumista. Lisäksi etätöissä työn tekoa on voitu jatkaa puolikuntoisena silloinkin, kun normaalioloissa olisi jääty kotiin sairastamaan.

Sairauspoissaolojen suhteen etätö on ollut erotteleva tekijä korona-aikana. Kun keväällä 2021 etänä työskentelevistä vain reilu kolmannes (36 %) oli ollut poissa töistä sairauden takia, oli lähityötä tekevästä puolet (50 %) ollut viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana poissa töistä sairauden takia.

Vastaavaa eroa etä- ja lähityöntekijöiden välillä ei vuonna 2018 ollut (67 % etätyöntekijöistä, 63 % lähityöntekijöistä oli ollut sairaslomalla).

Keväällä 2021 etätyötä tehneet olivat valtaosin tehneet etätyötä suurimman osan työajastaan ja pystyneet näin kotiin linnoittautumalla suojautumaan hyvin erilaisilta taudinaiheuttajilta. Vuoden 2018 etätyöläiset sen sijaan olivat tyypillisesti tehneet etätyötä vain osan työajastaan ja liikkuneet lopun työaikaansa normaaliin tapaan. Eräs haastateltavista näki taudeilta suojautumisen lähes ainoana etätyön myönteisenä puolena.

”En itse tykkää etätöistä, mutta tietenkin koronasta johtuen ehdottomasti tekisin mieluummin etätöitä (...) Onhan siinä se, että ei tarvi töihin matkustaa, että saa säästettyä aikaa siinä mielessä, mutta se ainut toinen hyvä puoli on se, että välttyy niiltä mahdollisilta altistumisilta.” (Uimavalvoja, mies, 15–24 -v., lähityössä.)

Sairaspoissaolot ovat toki vähentyneet lähityöntekijöilläkin. Lähityötä tehneiden aiempaa vähäisempiin sairauspoissaoloihin taas lienee vaikuttanut muun muassa parantunut käsihygienia, etäisyyksien pitäminen ja hengitysmaskien yleinen käyttö.

”Esimerkiksi meidän töissä ei olla flunssan tähden oltu kotona. Että meidän sairauspoissaolot on järkyttävästi laskeneet. Että ei ole semmosta, että kun ihmiset on nyt pesseet käsiä ja pitää suojia ja kaikkia, et semmonen hygieenisuus on tullut. Ja varmaan jääkin pysyväksi, että kyllä siitä jotain jää matkaan.” (Varastotyöntekijä, nainen, 55–64 -v., lähityössä.)

Sairaana työskentely

Palkansaajien aiempaa selvästi vähäisempi sairastelu näkyy myös silloin, kun tiedustellaan sairaana työskentelyä edellisten 12 kuukauden aikana. Kysymyksessä tarkennetaan, että sillä tarkoitetaan tilannetta, jolloin vastaaja oli niin sairas, että hänen olisi pitänyt jäädä lepäämään. Tässä kysymyksessä vastaaja voi myös kertoa, ettei ole sairastellut lainkaan.

Vuonna 2018 ainoastaan noin joka kymmenes palkansaaja – lähityötä tehneet yhtä usein kuin etätyötä tehneetkin – sanoi, ettei ollut lainkaan sairastanut edellisten 12 kuukauden aikana. Keväällä 2021 vastaava, kokonaan sairauksilta edellisten noin 12 kuukauden aikana säästyneiden osuus oli kaksinkertainen, 20 prosenttia. Naisten ja miesten välillä ei ollut tässä suhteessa eroa.

Sairaana työskentely oli vuonna 2018 varsin tavanomaista palkansaajien keskuudessa (44 %). Koronakeväänä 2021 osuus oli typistynyt 21 prosent-

tiin (kuvio 10.1). Korona-aika on siis selvästi muuttanut ihmisten käyttäytymistä sairaana työskentelyn suhteen. Kun sairastetaan, silloin sairastetaan. Etätyössä sairaana työskentely oli lähityötä tavanomaisempaa niin vuonna 2021 (26 % vs. 16 %) kuin vuonna 2018 (52 % vs. 42 %).

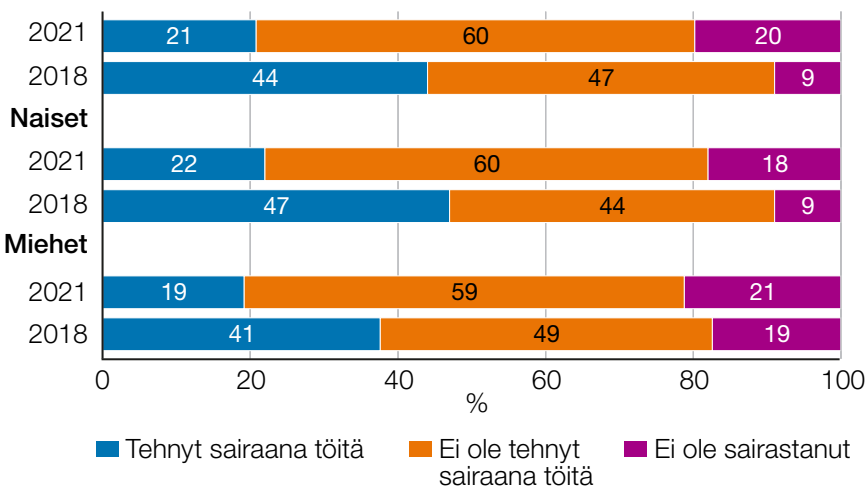
”...ihmiset tulee, niinkun oikeesti ei tule vähääkään sairaana työpaikalle tai minnekään muuallekaan, että sen mä toivon, että se jää yhteiskunnallisesti, muutenkin pysyväksi. Mutta sen aika näyttää. Mutta kyllä mä uskon, että tulevaisuudessa monilla, ainakin kenellä se etätyö on mahdollista, se tulee helpottumaan, että ei tulla edes pikkuflunssassa toimistolle, vaan sitten jäädään helpommin kotiin, koska pystytään tehdä kotona sitä työtä.” (IT-tukihenkilö, mies, 25–34 v., etätyössä.)

Vuonna 2018 lähityötä tekevät naiset kertoivat tehneensä sairaana töitä selvästi useammin (46 %) kuin miehet lähityössä (37 %). Etätyötä tekevien kesken sukupuoliero oli paljon pienempi ja eri suuntaan (naiset 50 %, miehet 54 %). Vuonna 2021 tilanne oli kuitenkin kääntynyt päinvastaiseksi: lähityössä ei sukupuolten välisiä eroja juuri ollut (naiset 16 %, miehet 17 %), mutta etätyötä tekevästä naisista huomattavasti useampi (31 %) kuin miehistä (22 %) oli tehnyt sairaana töitä. Sairaana työskentely oli siis vähentynyt erityisen paljon lähityötä tekeillä naisilla, joiden työhön kuuluukin erittäin usein asiakaskontakteja. Korona-aikana työstä on luultavasti jääty kotiin sellaisenkin pienen niiskutuksen vuoksi, joka ei aiemmin olisi aiheuttanut poissaoloa.

Kuvio 10.1

Palkansaajien sairaana työskentely sukupuolen mukaan 2018 ja 2021, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

Yhteensä



Terveydentila

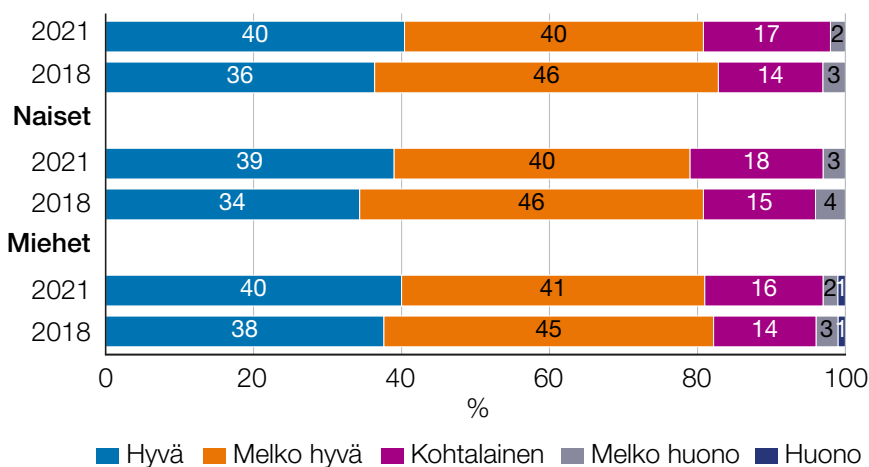
Korona-aika vähensi siis sairaspotilaita, mutta miten epätyypillinen tilanne muutoin vaikutti palkansaajien terveyteen? Koronan vaikutukset työelämään -kyselyssä terveysvaikutuksia kartoitettiin usealla eri kysymyksellä. Kuviossa 10.2 on esitetty, millaiseksi palkansaajat kokivat oman terveydentilansa vuosina 2018 ja 2021. Keväällä 2021 palkansaajat arvioivat terveydentilansa paremmaksi kuin syksyn 2018 työolotutkimuksen verkkokokeiluissa, erityisesti kun katsotaan terveydentilansa hyväksi kokeneita. Naisilla tähän ryhmään kuuluvien osuus kasvoi miehiä enemmän. Toisaalta myös terveydentilansa korkeintaan kohtalaiseksi kokevien osuus kasvoi sekä naisilla että miehillä. Muutokset ovat kuitenkin verrattain pieniä.

Kiinnostavaa on siis kuviossa 10.2 näkyvä polarisaatio koetun terveydentilan osalta. Naisten kohdalla tämä näyttäytyy selväjakoisempana kuin miesten.

Kuvio 10.2

Palkansaajien terveydentilan kokeminen sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

Yhteensä



Oman terveydentilansa arvioivat hyväksi useammin etätöitä kuin lähityötä tekevät – niin miehet kuin naiset. Etätöitä tekevästä miehistä 46 prosenttia arvioi terveydentilansa hyväksi, kun vastaava osuus lähityötä tekevästä oli kymmenen prosenttiyksikköä pienempi. Naisilla tulokset olivat samansuuntaisia (etätö 44 %, lähityö 36 %). Kiinnostavaa tässä on se, että vuoden 2018 tuloksissa ei vastaavaa eroa etä- ja lähityötä tekevien terveydentilan kokemisessa ole (etätö 35 %, lähityö 36 %). On tosin otettava huomioon se, että vuonna 2018 etä- ja lähityötä tekevien ikärakenne oli samankaltaisempi kuin keväällä 2021, jolloin lähityötä tekevien ikärakenne painottui erityisesti miehillä voimakkaammin vanhempiin ikäluokkiin kuin etätöitä tekeville.

Etätyön voimakas kasvu näyttää siis heijastuvan kokemukseen omasta terveydentilastaan jossain määrin myönteisesti. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan etätyössä on nukuttu enemmän ja alkoholin käyttö on jäänyt vähemmälle ([Mäkelä ym. 2021](#)). Haastatteluissa tuli esille, että jopa ruokatottumusten on voitu kokea muuttuneen terveellisemmiksi.

”...ruokatauolla tulee syötyä joko omatekemää ruokaa tai sit on tilannut jotain ruokaa. Toimistolla kun joutui menemään käymään, niin se yleensä tarkoitti sitä, että kävi siitä kaupasta hakemaan jonkun leivän tai jotain. Et se oli sellaista räpeltämistä. Mutta tässä on... ehkä se on terveellisempi, parempi, miten sen nyt haluaa sanoa.” (Järjestelmäasiantuntija, mies, 25–34 v., etätyössä.)

Ainakin nämä seikat selittänevät, miksi oma terveydentila koetaan aikaisempaa useammin hyväksi. Lisäksi voi ainakin arvella työmatkojen poisjäännin tuoneen enemmän aikaa myös itsestä huolehtimiseen ja kuntoiluun sekä poistaneen jossain määrin kiireen tuomaan stressiä.

”Ja sitten on mahdollista keskellä päivää käydä lenkillä ja ulkoilla. Sen huomasi ainakin tossa kaamosaikaan (nauraa), että jaksoi paremmin. Kun sai olla sen valosan ajan, myös, ulkona.” (Johdon assistentti, nainen, 55–64 v., etätyössä.)

Toisaalta osalle haastateltavista korona-aika oli tarkoittanut ohjattujen liikuntaharrastusten lisäksi arkiliikunnan poisjääntiä, ja kotona kököttäminen oli passivoinut elämää muutenkin.

”Sitä on ehkä itsekkin ollut niin uupunut niistä työpäivistä välillä, että ei niinku jaksa, vaikka tietää, että kun lähtisi lenkille niin se toisi lisää virtaa, niin ei ole sit jaksanut edes lähteä sinne ulkoilemaan, että on siirtynyt tietokoneen ruudulta ehkä sit tv-ruudun ääreen, ollut sohvaperuna.” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Terveydentilan kokemisen osalta olisikin tärkeää tutkia tarkemmin missä määrin korona on polarisoinut väestöä liikkumisen ja terveellisten elämäntapojen suhteen.

Oireilu

Työolotutkimuksen mukaan palkansaajien selvästi yleisin tuki- ja liikuntaelinvaikeus on toistuvat säröt niskassa, kaularangossa ja hartioissa. Seuraavaksi yleisin vaikeus on toistuvat kivut selässä. ([Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019](#)). Työergonomia on monella etätyöläisellä heikommassa kantimissa kotona työskenneltäessä kuin toimistolla ahertaessa, kuten luvussa 5 kävi ilmi. Olisivatko hartia- ja selkäsäröt lisääntyneet palkansaajien parissa, kun kotona työskentely on jatkunut näinkin pitkään? Entä lisääntyivätkö tuki- ja liikun-

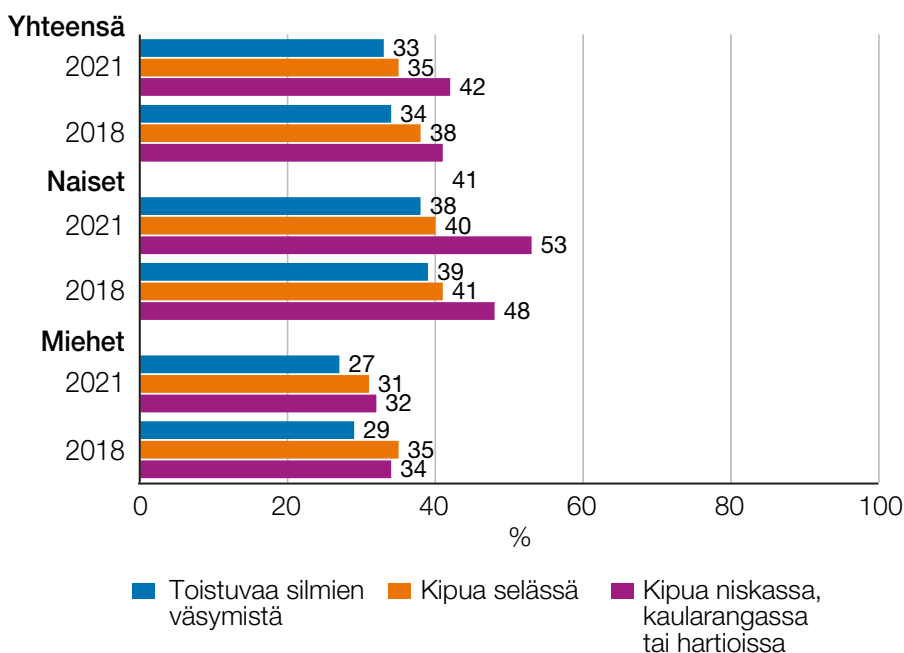
taelinsairaudet lähityössä? Lisäksi kun etätö tarkoittaa näyttöpäätteen tuijot-
telua, oli syytä tutkia, onko silmien väsyminen aiempaa yleisempi ongelma.

Korona-aika näyttää lisänneen naisilla kipuja niskassa, kaularangassa ja
hartioissa vuoteen 2018 verrattuna, mikä selittynee lisääntyneellä etätöyllä
ja etätöön työpaikkaa heikommalla ergonomialla. Miehillä sen sijaan niskan
seudun kipuilu jopa väheni hieman.

Selän oireilu on sen sijaan vähentynyt sekä miehillä että naisilla. Niin
ikään toistuva silmien väsyminen oli hieman pienemmän joukon ongelma
keväällä 2021 kuin vuonna 2018. (Kuvio 10.3.) Muutokset ovat toki
vähäisiä, mutta niiden suunta on jossain määrin yllättävä.

Kuvio 10.3

Toistuvaa kipua ja särkyä niskassa ja hartioissa, selässä sekä toistuvaa
silmiä väsymistä sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin
vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoinfo



Oireilua on kuitenkin syytä tarkastella vielä etä- ja lähityötä tekeillä erikseen. Tällöin huomataan, että **niskan, kaularangan ja hartiaseudun kivut** ovat yleistyneet sekä etätötekeillä naisilla (48 % vuonna 2018 ja 54 % vuonna 2021) että lähityötä tekeillä naisilla (48 % vuonna 2018 ja 52 % vuonna 2021). (Kuvio 10.4.)

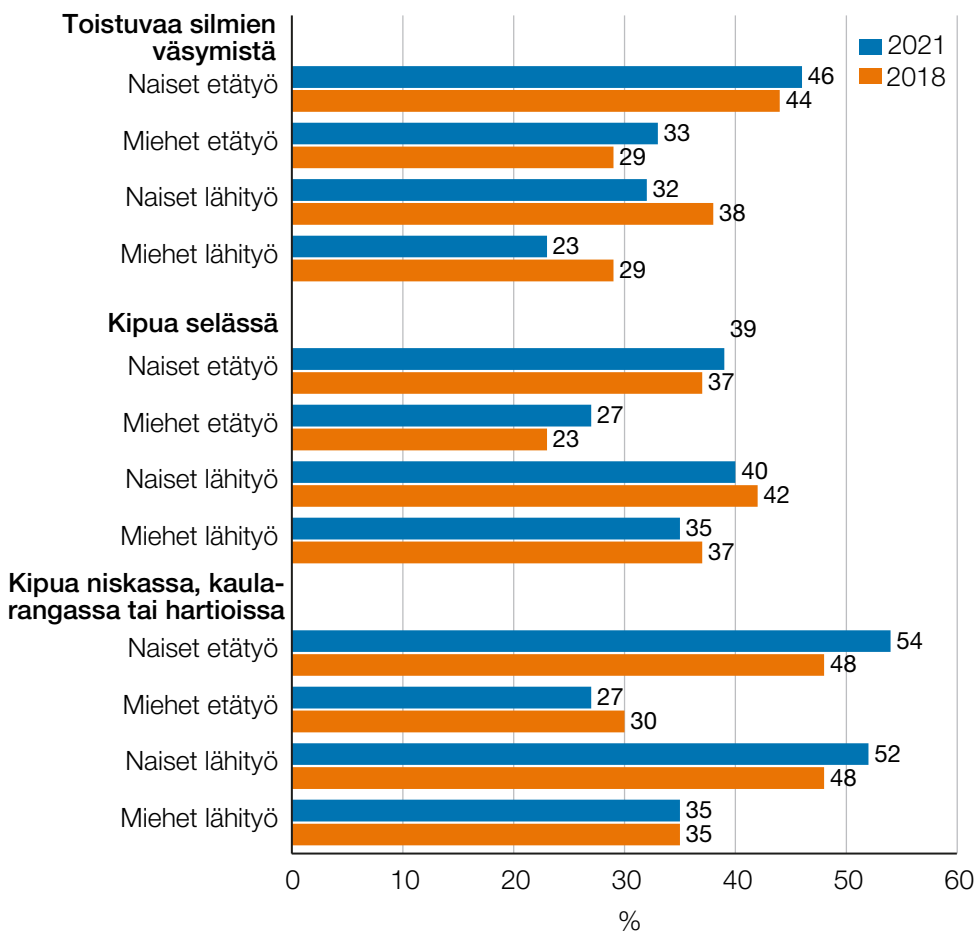
”...ei ollut työtuolia tai eikä mitään semmosta, että kyllä sen huomasi sitten, että pitkää päivää kun istui, niin vähän rupesi tuntumaan selässä ja niskassa.”
(Opettaja, nainen, 35–44 v., lähityössä, tehnyt pandemian aikana myös etätöitä.)

Miehillä tällaiset oireilut olivat sen sijaan vähentyneet etätyössä kolme prosenttiyksikköä 27 prosenttiin, mikä voi osittain selittyä etätyötä tekevien miesten ikärakenteen nuorentumisella (ks. luku 2). Eroa etätyötä tekeviin naisiin saattaa taas selittää se, että etätyötä tekeville miehillä ergonomia tuntuisi olevan keskimäärin paremmalla tolalla kuin naisilla (luku 5). Lähityössä olevilla miehillä ei ole nähtävillä muutosta.

Selän oireilu on vähentynyt lähityössä ja vastaavasti lisääntynyt etätyössä vuoteen 2018 verrattuna. Tämä pätee niin miehiin kuin naisiin. Eniten selkäsäröt ovat lisääntyneet etätyötä tekeville miehillä. (Kuvio 10.4). Miesten kohdalla onkin jossain määrin ristiriitaista, että selkäsärkyä on aiempaa enemmän ja hartiasärkyä vähemmän. Naisilla hartiakipuilu oli lisääntynyt, mutta selän vähemmässä määrin.

Kuvio 10.4

Toistuvaa kipua ja särkyä niskassa ja hartioissa, selässä sekä toistuvaa silmien väsymistä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Olisiko niin, että naisten huonompi ergonomia kotona työskenneltäessä näkyy juuri hartiakipuina ja miehillä etätyön staattisuus näkyisi selän kipui-

luna? Kaiken kaikkiaan etätyö ei ehkä kuitenkaan pahentanut hartia- eikä selkäkipuja ihan niin suuressa määrin kuin mitä olisi voinut olettaa ottaen huomioon etätyön laajuuden ja etätyön työnantajan tiloja huonomman ergonomian. Nähtävästi ahkera muistuttelu asentojen vaihtamisesta, venytelystä ja kävelykokouksista tuomaan vaihtelua kokouksissa istumiseen on jossain määrin uponnut otolliseen maaperään.

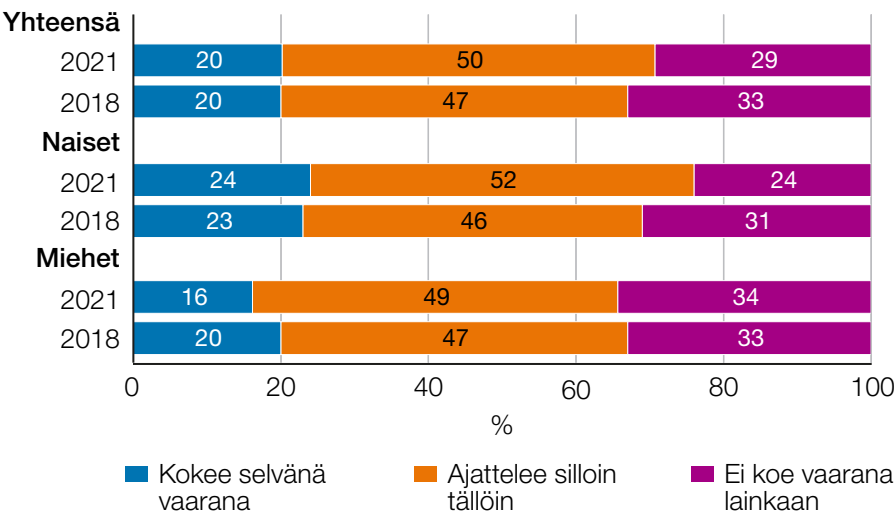
Silmien toistuva väsyminen väheni erityisesti lähityötä tekevillä, sekä miehillä että naisilla, mikä selittyy sillä, että näyttöpäätetyötä tekevät ovat siirtyneet pitkälti etätyöhön ja lähityössä tehdään muunlaista työtä. Etätyössä silmien toistuva väsyminen onkin hieman yleistynyt vuoteen 2018 verrattuna (36 % vs. 39 %). Tämä on siinä mielessä ymmärrettävää, sillä etätyössä kotona työtä tehdään tiiviimmin miltei koko ajan näyttöpäätteeseen tuijottaen, kun myös kokoukset tapahtuvat etänä. Etätyössä silmän liike on todennäköisemmin lähityötä enemmän ja tiiviimmin lähelle näyttöpäätteeseen, minkä tiedetään rasittavan silmiä.

Henkinen jaksaminen

Korona-aika ei näytä juuri lisänneen **työuupumuksen uhkaa**, kun katsotaan niitä, jotka kokivat työuupumuksen vaaran *selvänä uhkana*. Sen sijaan, jos mukaan otetaan myös ne, jotka *ajattelivat* työuupumuksen uhkaa *silloin tällöin*, on näin kokeneiden osuus kasvanut (kuvio 10.5). Kasvu koskee erityisesti naisia. Siinä missä vuonna 2018 noin 69 prosenttia palkansaajanaisista piti työuupumuksen uhkaa selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin, on osuus korona-aikana noussut 76 prosenttiin. Vastaavaa nousua ei ole nähtävissä miehillä.

Kuvio 10.5

Työuupumuksen uhan kokeminen sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

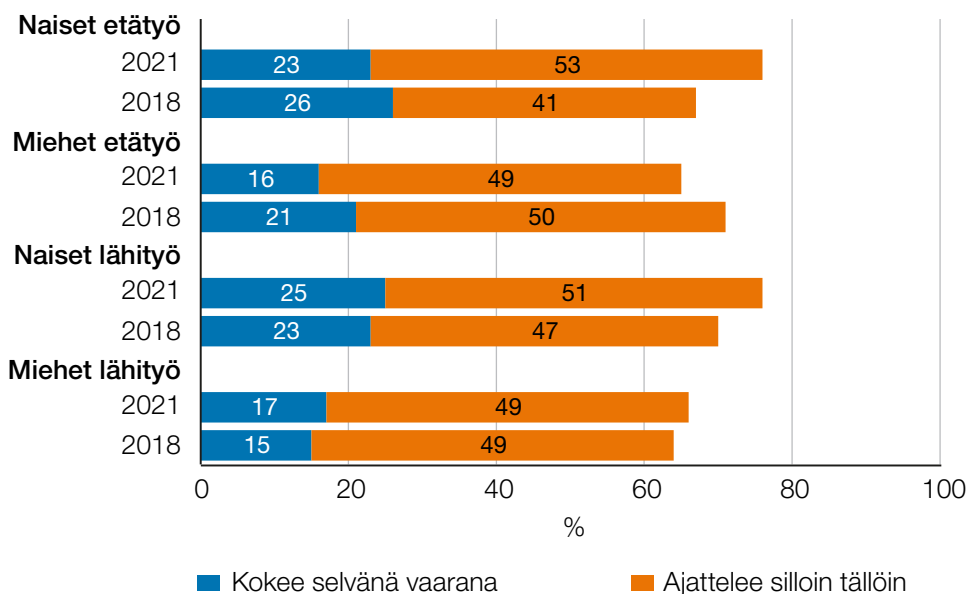


Etätyö tai lähityö ei ole kokemuksia erotteleva tekijä silloin kun tarkastellaan niitä, jotka kokevat työuupumuksen selvänä vaarana. Selvänä vaarana työuupumuksen näki lähes yhtä moni palkansaaja niin etätyössä (19 %) kuin lähityössä (21 %). Naiset kokivat sekä etä- että lähityössä (etätyö 23 % ja lähityö 25 %) työuupumuksen miehiä useammin selvänä uhkana (16 % ja 17 %).

Jos mukaan otetaan myös ne, jotka ajattelivat työuupumuksen vaaraa silloin tällöin, nousee työuupumuksen uhka sekä lähi- että etätyötä tekevillä palkansaajanaissilla 76 prosenttiin. Miehillä vastaava osuus jää 65 prosenttiin (lähityö) ja 66 (etätyö) prosenttiin. Tällä mittarilla mitattuna työuupumuksen vaara oli kasvanut etätyötä tekevillä naisilla 67 prosentista 76 prosenttiin ja lähityötä tekevillä naisilla 70 prosentista 76 prosenttiin. Miehillä työuupumuksen uhka oli etätyössä jopa vähentynyt (71 % vuonna 2018 ja 65 % vuonna 2021), mutta lähityössä miehilläkin oli nähtävissä parin prosenttiyksikön kasvua. (Kuvio 10.6.)

Kuvio 10.6

Vakavan työuupumuksen kokeminen vaaraksi työssä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämäään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Työuupumuksen uhka on kasvanut sekä julkisen että yksityisen sektorin palkansaajanaissilla. Keväällä 2021 julkisen sektorin palkansaajanaisista 80 prosenttia koki työuupumuksen uhan joko selvänä vaarana tai ajatteli silloin tällöin, kun vastaava osuus oli 71 prosenttia vuonna 2018. Yksityisellä sektorilla osuudet olivat 73 prosenttia vuonna 2021 ja 67 prosenttia vuonna 2018.

Kaiken kaikkiaan vakavan työuupumuksen kokeminen vaaratekijäksi on jossain määrin yleisempää toimihenkilöillä (kokee selväksi vaaraksi tai

ajattelee silloin tällöin ylemmät 73 %, alemmat 72 %) kuin työntekijöillä (66 %). Eräs haastateltava kuvailee näin tuntemuksiaan, jotka yhdistyvät koronapandemian alussa kasvaneeseen työkuormaan:

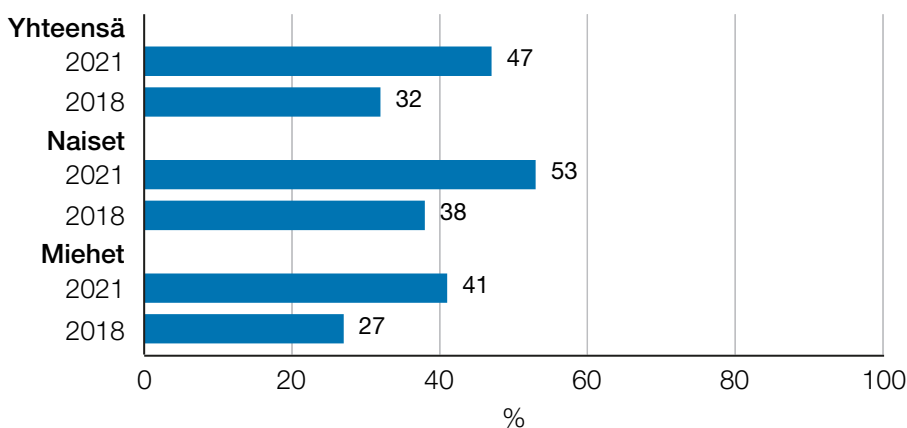
”Et se (etätyö) on, se on paljon tiiviimpää. Et jos normipäivänä mä tekisin työpaikalla kymmenen tunnin päivän, niin se että mä teen kotona etänä kymmenen tunnin päivän, niin se rasittavuuskerroin on moninkertainen. Tuntuu niin kuin pää räjähtää ja silti on sellanen epämiellyttävä epävarmuus siitä, et mitä on tapahtunut. Onko kaikilla sama käsitys.” (Tuottaja, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Ammattiryhmittäin vakavan työuupumuksen uhkaa näyttävät kokevan erityisesti terveydenhuollon asiantuntijat (kuten sairaanhoitajat), hoivatyön ja terveydenhuollon työntekijät (kuten lähihoitajat), siivoojat ja puhdistus-työntekijät, terveydenhuollon erityisasiantuntijat (kuten lääkärit), opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat sekä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuuri-alan erityisasiantuntijat.

Myös **keskittymisvaikeudet** ovat yleistyneet korona-aikana. Kun vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkoaineiston mukaan vajaa kolmannes (32 %) kertoi vaikeuden keskittyä olevan vähintään viikoittainen ongelma, oli osuus vuonna 2021 noussut 47 prosenttiin. Kasvu on ollut suurin piirtein samansuuruista miehillä ja naisilla. (Kuvio 10.7)

Kuvio 10.7

Tuntee vähintään kerran viikossa vaikeuksia keskittyä työhön sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

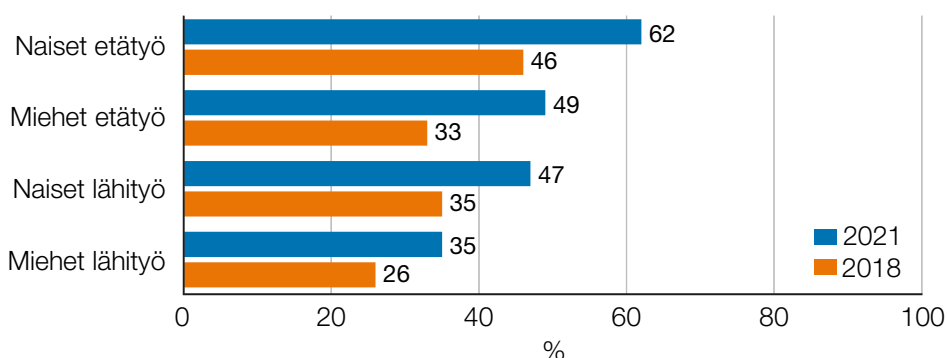


Keskittymisvaikeudet ovat yleistyneet erityisesti etätyössä: naisilla 46 prosentista 62 prosenttiin ja miehillä vastaavasti 33 prosentista 49 prosenttiin vuosien 2018 ja 2021 välillä. Kasvua on myös lähityössä: naisilla 35 prosentista 47 prosenttiin ja miehillä 26 prosentista 35 prosenttiin. (Kuvio 10.8.)

Ennen pandemiaa etätyö tarkoitti monelle sitä, että varattiin esimerkiksi päivä viikossa keskittymistä vaativaan työhön kotona, rauhallisissa tiloissa. Kokoaikainen ja pitkään jatkunut etätyö on sen sijaan saattanutkin jopa heikentää keskittymiskykyä työhön. Laadullisissa haastatteluissa käy toistuvasti myös ilmi, kuinka pikaviestit ja lukuisat Teams-palaverit pirstovat työntekoa pitkin päivää (ks. myös luku 8). Teams-palaverien määrää lisää muun muassa se, että juoksevia asioita ei voi enää hoitaa esimerkiksi käytäväkeskusteluissa tai muissa luontevissa tapaamisissa, vaan jokaista pien-täkin asiaa varten on aikataulutettava oma palaverinsa. Lopulta ihmisten näkeminen, yhteisen fyysisen tilan jakaminen, satunnaisten keskustelujen tuomat mikrotauot ja muiden läsnäolo voivat vaikuttaa yllättävän paljon kykyyn keskittyä työn alla olevaan työhön ja esillä olevaan asiaan.

Kuvio 10.8

Tuntee vähintään kerran viikossa vaikeuksia keskittyä työhön etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, %, Koronakriisin vaikutukset työelämäään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

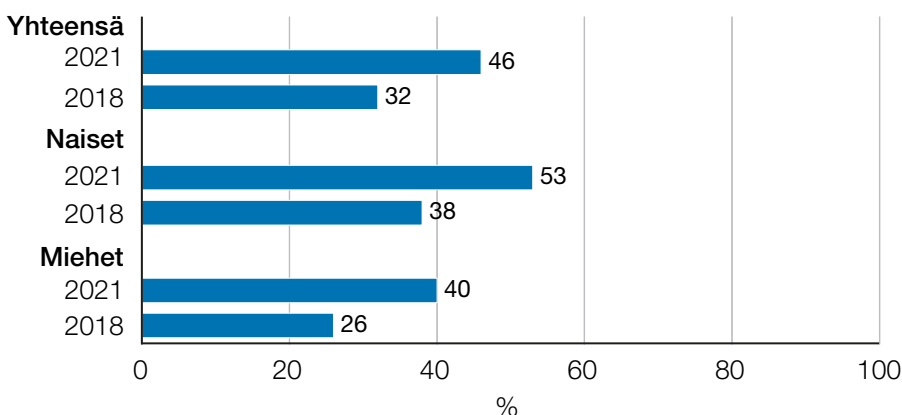


Yksi henkisen kuormituksen ja psyykkisen oireilun mittari on se, kuinka usein vastaaja **kokee itsensä jännittyneeksi, hermostuneeksi tai ärtyiseksi**. Kuviossa on 10.6 on esitetty tuloksia tämän kysymyksen osalta. Kuten kuviosta nähdään, tämäkin mittari kertoo korona-ajan lisänneen psyykkistä oireilua. Osuuksissa on reipasta kasvua sekä naisilla että miehillä. Miehillä osuus on noussut reilusta neljänneksestä 40 prosenttiin ja naisilla kasvu on samaa luokkaan siten, että keväällä 2021 jo yli puolet naispalkansaajista koki ärtyisyyttä ja hermostuneisuutta viikoittain (38 % v. 2018 vs. 53 % v. 2021).

Ärtyisyyden tunteet olivat olleet yleisiä etätyötä tekeillä naisilla jo vertailuvuonna 2018, mutta nyt tällaiset tuntemukset olivat tulleet aiempaa selvästi yleisemmäksi myös sekä lähityötä tekevien naisten että lähi- ja etätyötä tekevien miesten parissa (kuvio 10.10). Niin etä- kuin lähityötä tekeivistä naisista yli puolet koki ärtyisyyttä ja hermostuneisuutta viikoittain, miehistäkin noin 40 prosenttia molemmista ryhmistä.

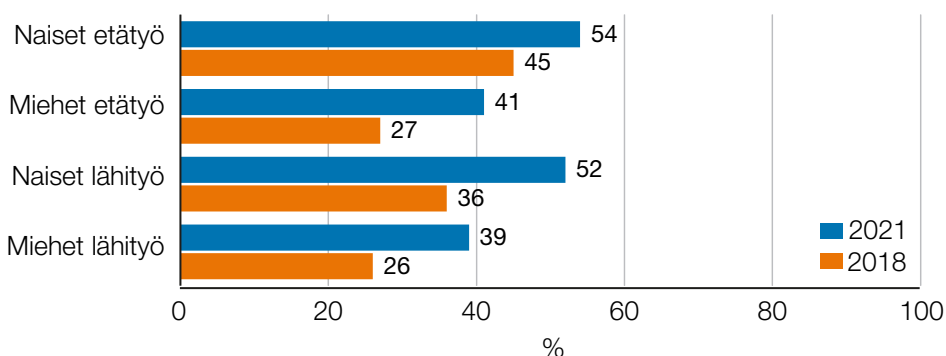
Kuvio 10.9

Tuntee vähintään kerran viikossa jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta tai ärtyisyyttä sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kuvio 10.10

Tuntee vähintään kerran viikossa jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta tai ärtyisyyttä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



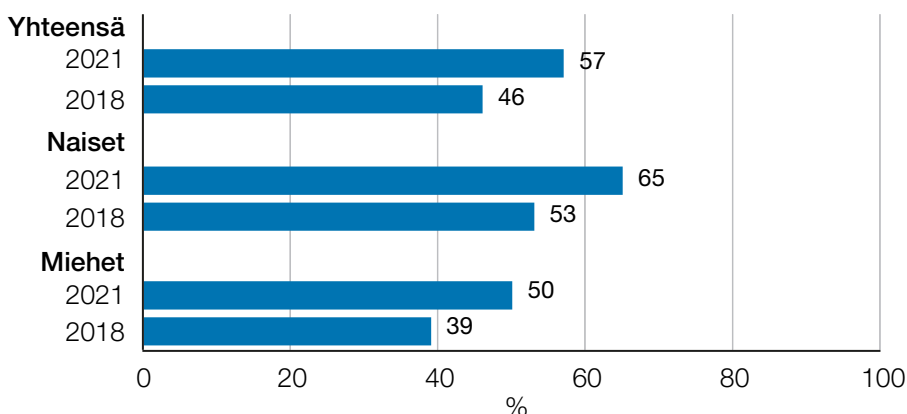
Edellä esitettyjen työssä jaksamista mittaavien mittareiden lisäksi Koronan vaikutukset työelämään -kyselyssä kartoitettiin vielä sitä, missä määrin **palkansaajat kokivat väsymystä, haluttomuutta tai tarmottomuutta**. Tulokset ovat varsin hätkähdyttäviä. Kuviossa 10.11 on esitetty osuudet, kuinka moni palkansaajista oli kokenut vähintään viikoittain väsymystä vuoden 2018 ja kevään 2021 verkkokeruiden mukaan. Osuus on noussut selvästi korona-aikana; 46 prosentista 57 prosenttiin. Kasvu on ollut miehillä ja naisilla samansuuruista. Kasvua on ollut niin julkisen sektorin (48 % vuonna 2018, 61 % vuonna 2021) kuin yksityisen sektorin (44 % vuonna 2018, 57 % vuonna 2021) palkansaajien parissa.

Yksi mielenkiintoinen näkökulma väsymyksen ja tarmottomuuden tarkasteluun on se, millä tavoin yksinasuminen vaikuttaa näihin tunteuksiin. Korona-aika on monien yksin asuvien kohdalla voinut tarkoittaa

aika tiukkaakin eristyneisyyttä tärkeistä sosiaalisista suhteista ja siten voinut lisätä erityisen paljon väsymisen tunteita. Tulokset eivät kuitenkaan viittaa tähän, ainakaan jos tarkastellaan viikoittaisia väsymisen kokemuksia, jotka olivat ilman puolisoa tai lapsia asuvilla samaa tasoa kuin perheellisillä (59 % vs. 57 %). Jos tarkastellaan päivittäin näin kokevia, ei siinäkään ole eroa (15 % vs. 14 %).

Kuvio 10.11

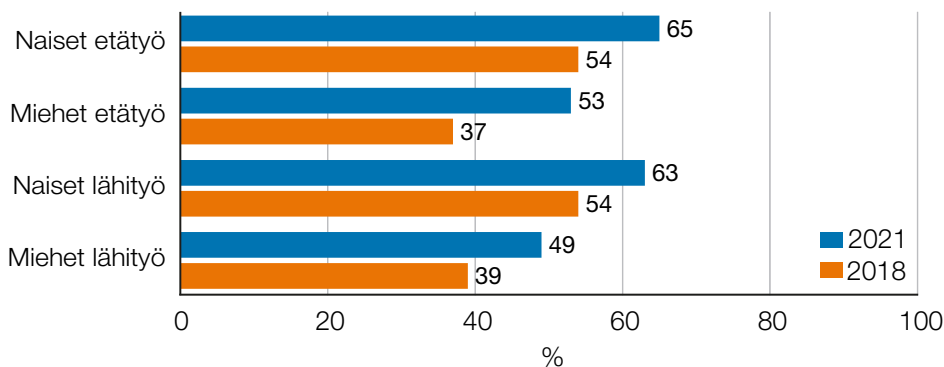
Tuntee vähintään kerran viikossa väsymystä, haluttomuutta tai tarmottomuutta sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Väsymys ja tarmottomuus ovat selvästi aikaisempaa yleisempiä kokemuksia sekä lähi- että etätöytä tekevillä. Kaikkein suurinta kasvu on ollut etätöytä tekevillä miehillä (16 prosenttiyksikköä), mutta myös muilla tällaiset tunteukset ovat yleistyneet noin 10 prosenttiyksiköllä (kuvio 10.12).

Kuvio 10.12

Tuntee vähintään kerran viikossa väsymystä, haluttomuutta tai tarmottomuutta etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista % Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



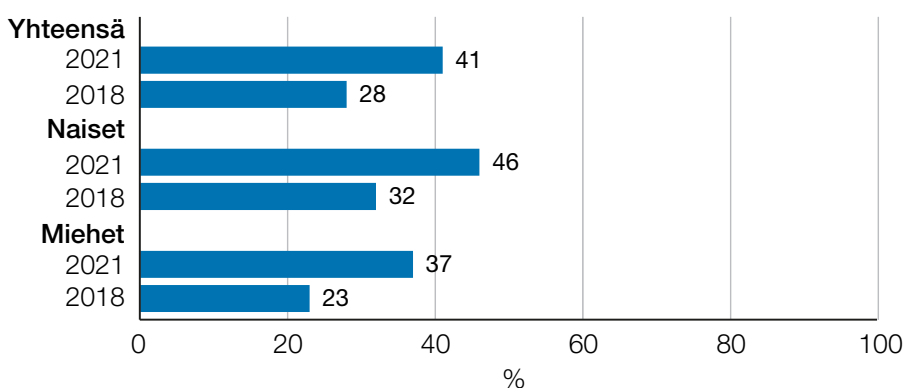
Näyttää siltä, että paljon puhuttu etätyöapatia ([Työterveyslaitos: Miten Suomi voi](#)) on toden totta vaivannut etätyötä tekeviä ja yleinen tarmottomuus on vallannut alaa. Mutta on otettava huomioon, että väsymyksen ja tarmottomuuden tuntemukset olivat keväällä 2021 ihan yhtä yleisiä lähi-työssä kuin etätyössä. Yleinen koronan tuoma sosiaalisista suhteista eristäytyminen, kokoontumisrajoitukset, pitkittynyt kotona oleilu sekä epävarmuus tulevaisuudesta näyttävät heijastuvan niin miehiin kuin naisiin, lähi- kuin etätyötä tekeviin.

Tulokset ovat samantapaisia, kun katsotaan, miten usein palkansaajat tuntevat itsensä **haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähties- sään tai etätyössä työt aloittaessaan**. Verrattuna vuoden 2018 työolo- tutkimuksen verkkoaineistoon kasvua on peräti 13–14 prosenttiyksikköä tässäkin mittarissa katsotaanpa sitten kaikkia palkansaajia tai miehiä ja naisia erikseen. Muutos on merkittävä. Reilu 40 prosenttia palkansaajista koki keväällä 2021 haluttomuutta työt aloittaessaan vähintään viikoittain (46 % naiset, 37 % miehet). Kokemus oli samaa tasoa julkisen ja yksityisen sektorin palkansaajien parissa (40 % vs. 41 %).

Perhetilanne ei tässä suhteessa erottele palkansaajia kovin voimakkaasti. Yksin ilman samassa kotitaloudessa asuvaa puolisoa tai lapsia elävistä 44 prosenttia ja perheellisistä 41 prosenttia tunsu näin vähintään viikottain.

Kuvio 10.13

Tuntee itsensä vähintään kerran viikossa haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi töihin lähtiessään tai etätöitä aloittaessaan sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

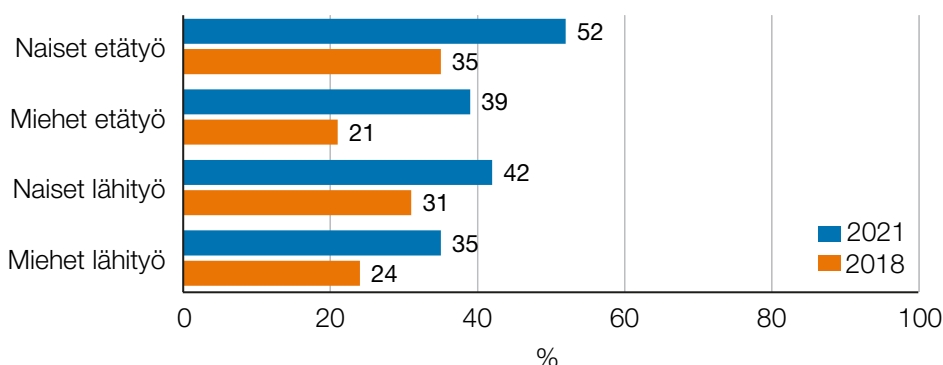


Väsymyksen, haluttomuuden ja tarmottomuuden tunteet ovat yleistyneet erityisesti etätyötä tekevien parissa sekä miehillä että naisilla, kasvua on miltei parikymmentä prosenttiyksikköä. Kasvua on nähtävissä myös lähi-työssä (kuvio 10.14). Etätyötä tekevät naiset ovat tässä omaa luokkaansa; yli puolet heistä kokee itsensä henkisesti väsyneeksi töitä aloittaessaan.

Osuudet ovat erityisen korkeat ammattiryhmissä lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (65 % vs. 29 % v. 2018), terveydenhuollon asiantuntijat (53 % vs. 41 % v. 2018) sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat (50 % vs. 16 % v. 2018). Osuudet ovat kuitenkin nousseet käytännössä kaikissa muissakin 2-numerotason ammattiryhmissä.

Kuvio 10.14

Tuntee itsensä vähintään kerran viikossa haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi töihin lähteissään tai etätöitä aloittaessaan etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Univaikeudet

Edellä on esitetty varsin huolestuttavia tuloksia palkansaajin hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyen. Korona-aika on kuitenkin tuonut myös jotain hyvää: se on selvästi parantanut palkansaajien unta. Tämä myönteinen ilmiö on havaittu aktiivisuusmittareiden keräämään dataa analysoitaessa ([Korona-aikana...2020](#)) Siinä missä vuonna 2018 kaikista palkansaajista 21 prosenttia kertoi **nukkuvansa lähes aina riittävästi työviikon aikana**, oli osuus vuonna 2021 noussut 26 prosenttiin. Unen riittävyys on nyt paremmalla tolalla niin naisilla kuin miehillä (naiset 27 % v. 2021 vs. 22 % v. 2018, miehet 25 % vs. 22 %).

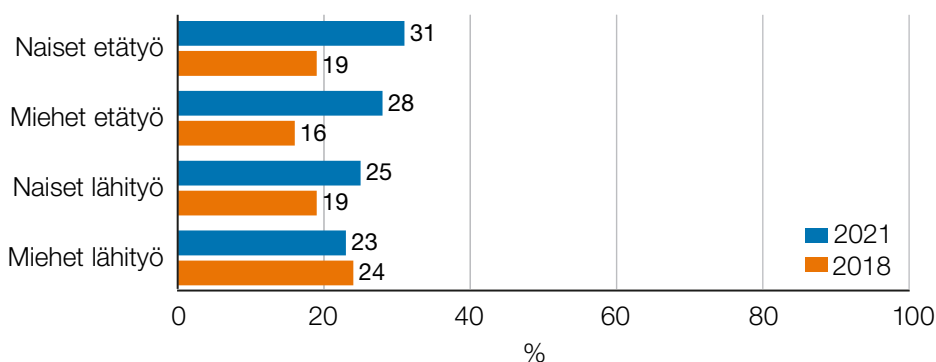
Etätyöntekijät olivat keväällä 2021 niitä, jotka saivat aiempaa useammin riittävästi unta: osuus oli noussut 17 prosentista 30 prosenttiin etätyöntekijöiden osalta. Unen riittävyys on yleistynyt niin etätöitä tekeville naisille kuin miehille. (kuviot 10.15) Aamujen kiireinen lähtö töihin työmatkoi- neen on vaihtunut töiden aloittamiseen kotona vain napsauttamalla tietokone päälle.

Lähityössäkin on pientä kasvua 22 prosentista 24 prosenttiin. Lähityöntekijöissä kasvu keskittyy naisiin, joista neljännes koki nukkuvansa riittävästi keväällä 2021. Vaikka muutos ei ymmärrettävästi ole yhtä selvä kuin etätyön-

tekijöillä, myös lähityössä arjen rauhoittuminen ja iltamenojen karsiutuminen (ks. luku 11) on lisännyt unen määrää siitäkin huolimatta, että työmatkoihin menee samalla tavoin aikaa kuin ennen koronapandemiaakin.

Kuvio 10.15

Nukkuu riittävästi työviikon aikana etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan lähes aina, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

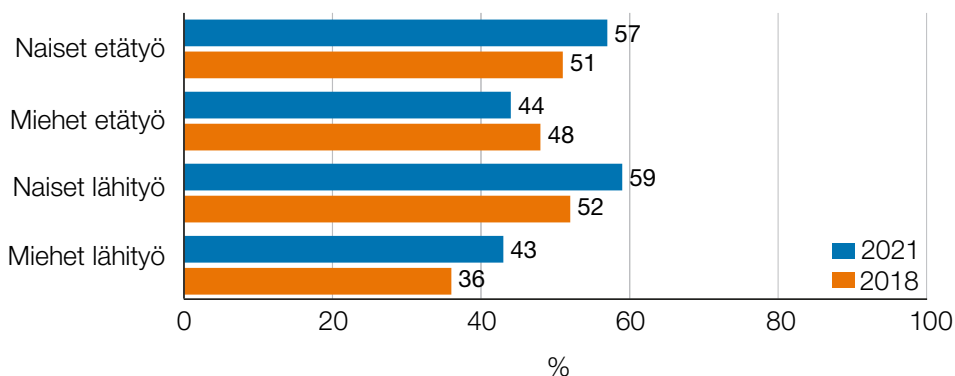


Univaikeuksia selvitettiin myös sillä, miten usein vastaajalla on **vaikeuksia päästä uneen tai heräilyä öisin**. Siinä missä selvästi useampi oli kokenut nukkuvansa riittävästi, oli uneen pääseminen ja öisin heräily kuitenkin yleistynyt kuuden prosenttiyksikön verran. Reilu puolet (51 %) kertoi vaikeuksista nukahtaa tai heräilystä öisin, kun vastaava osuus vuonna 2018 oli 45 prosenttia. Heräily ja nukahtamisvaikeudet olivat yleistyneet enemmän naisilla (52 % vuonna 2018 vs. 58 % vuonna 2021) kuin miehillä (39 % vs. 43 %).

Mielenkiintoista on, että naisilla nukahtamisvaikeuksien yleistyminen koskee niin etä- kuin lähityötä tekeviä. Sama koskee lähityötä tekeviä miehiä. Etätyötä tekeillä miehillä sen sijaan tämän kaltaiset univaikeudet olivat jopa vähentyneet. (Kuvio 10.16.)

Kuvio 10.16

Vaikeuksia päästä uneen ja heräileminen öisin vähintään kerran viikossa etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

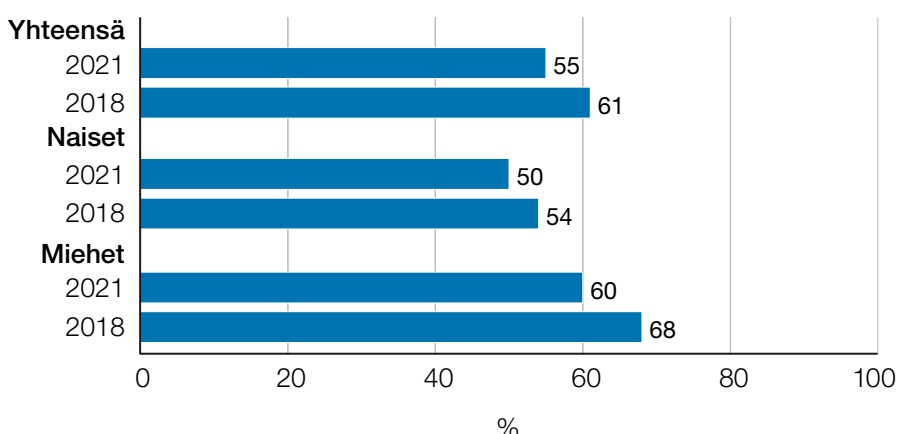


Palautuminen ja työhyvinvointi

Työelämän tutkimuksessa on aiempaa enemmän kiinnitetty huomiota työstä palautumiseen. Vaikka työssä olisi kiirettä, stressiä tai fyysistä ponnistelua, sen vaikutukset ihmisen hyvinvointiin eivät ole niin kielteisiä, mikäli palautuminen työstä on riittävää. Kuviossa 10.17 ja 10.18 on esitetty, miten hyväksi palkansaajat arvioivat fyysisen ja henkisen palautumisensa vuonna 2018 verkkoaineiston ja kevään 2021 verkkokyselyn mukaan. Kuten kuvioista nähdään, sekä fyysinen että henkinen palautuminen on heikentynyt korona-aikana vuoteen 2018 verrattuna. Laskua on sekä miehillä että naisilla. Tähän ovat vaikuttaneet varmasti erilaiset koronaan liittyvät sulkutoimet kuten liikuntapaikkojen sulkeminen, kulttuuritapahtumien peruuntumiset ja sosiaalisten suhteiden kapeneminen.

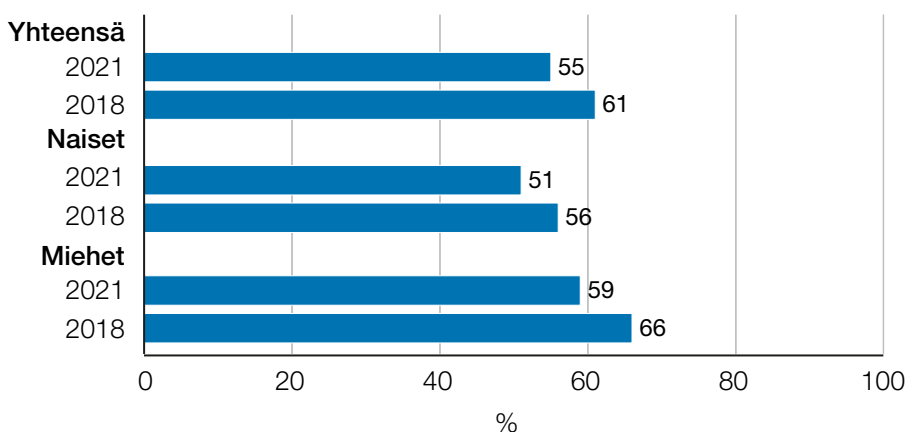
Kuvio 10.17

Palautuu työstä fyysisesti hyvin tai melko hyvin sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kuvio 10.18

Palautuu työstä henkisesti hyvin tai melko hyvin sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



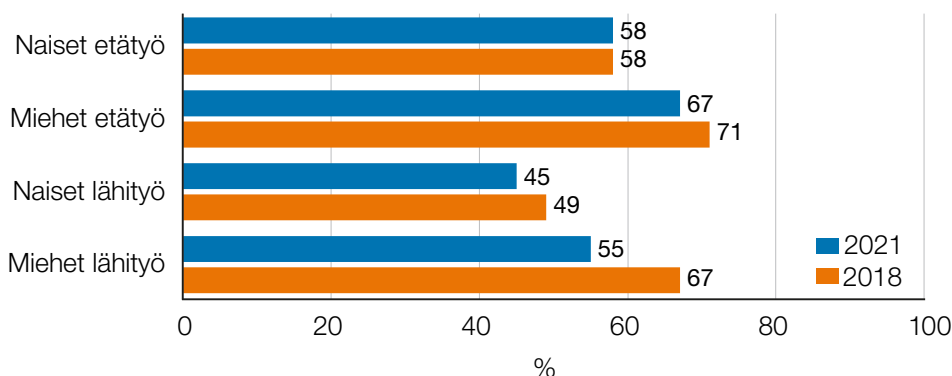
Liikuntarutiinien muuttuminen on sekin tuonut omat haasteensa. Myös laadullisissa haastatteluissa nousee esille, kuinka esimerkiksi uimahallien sulkeminen ja ryhmäliikuntatuntien peruminen ovat tehneet työstä irrottautumisen aiempaa vaikeammaksi.

”Koen itseni silleen kohtuumevenänä ihmisenä ja että on noita harrastuksia, nautin niistä harrastuksista ja ne tuo mulle sellasta arjesta irrottautumista. Niin kun niitä ei sitten ole, niin kyllä se on vaikeampaa irrottautua sitten työasioista ja muista.” (Uimavalvoja/uimaopettaja, mies, 15–24-v., lähityössä.)

Fyysinen palautuminen on vaikeutunut eniten lähityötä tekevillä miehillä, mutta henkinen palautuminen sitä vastoin lähityötä tekevillä naisilla. Nähtävästi koronan tuoma pelko sairastumisesta, epävarmuus tilanteen kehittymisestä, uusien suojaussäätöjen noudattaminen lähityössä ja todennäköisesti myös hoitotyön kuormittuneisuus ovat heikentäneet palautumista erityisesti lähityötä tekevien parissa. (Kuviot 10.19 ja 10.20.)

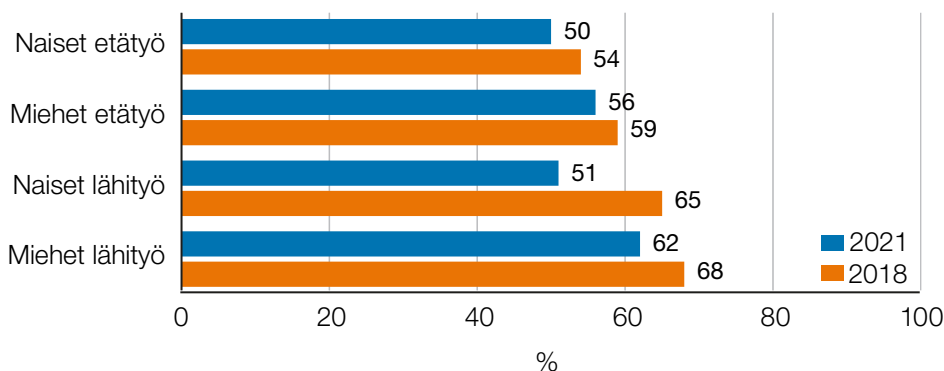
Kuvio 10.19

Palautuu työstä fyysisesti hyvin tai melko hyvin etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kuvio 10.20

Palautuu työstä henkisesti hyvin tai melko hyvin etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Työssä viihtymistä ja työssä jaksamista mitattiin vielä pyytämällä vastaajia antamaan arvosana omasta työhyvinvoinnistaan. Kysymyksessä jäljitellään työkykyindeksikysymystä, jossa palkansaajia on pyydetty arvioimaan arvosanalla 0–10 omaa työkykyään.

Vuonna 2021 aiempaa harvempi antoi työhyvinvoinnilleen arvosanan 8 tai enemmän. Siinä missä 64 prosenttia palkansaajista antoi vuonna 2018 arvosanan 8, 9 tai 10, oli osuus pienentynyt reiluun puoleen (52 %) keväällä 2021. Kun arvosanan alle 5 antoi vuonna 2018 vain 9 prosenttia palkansaajista, oli osuus kipunut 12 prosenttiin 2021.

Työhyvinvointipisteiden keskiarvo oli laskenut molemmilla sukupuolilla: naisilla 7,6 pisteestä 7,2 pisteeseen ja miehillä 7,8 pisteestä 7,4 pisteeseen. Lähityössä itse arvioitu keskimääräinen työkyky oli laskenut enemmän kuin etätyötä tekevillä, jolloin ryhmien välinen ero oli myös kasvanut. Etätyötä tekevillä keskimääräiset työkykypisteet olivat korkeammat kuin lähityössä sekä miehillä että naisilla – kaiken kaikkiaan miehet arvioivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin naiset.

Etätyötä tekevillä naisilla laskua oli 7,7 pisteestä 7,3 pisteeseen ja lähityössä naisilla 7,6 pisteestä 7,1 pisteeseen. Miehillä etätyötä tekevien työhyvinvointipisteiden keskiarvo oli 7,9 vuonna 2018, mutta 7,5 vuonna 2021. Lähityötä tekevillä miehillä vastaavat arvot olivat 7,7 ja 7,2.

Näyttää siis siltä, että yleisarvosanalla mitattuna, palkansaajat arvioivat työhyvinvointinsa keväällä 2021 alhaisemmalle tasolle kuin vertailuvuonna 2018.

Yhteenvetoa

Edellä esitetyt tulokset antavat hieman ristiriitaista kuvaa palkansaajien hyvinvoinnista koronakeväänä 2021. Yhtäältä keväällä 2021 sairastettiin vähemmän, nukuttiin enemmän ja aiempaa useampi koki terveydentilansa *hyväksi* keväällä 2021 kuin syksyllä 2018. Toisaalta henkisen hyvinvoinnin ja jaksamisen mittarit kertovat aika karua tarinaa palkansaajien hyvinvoinnin ja jaksamisen tilasta korona-aikana. Näkyvissä on myös polarisaatiota itse koetun terveydentilan osalta, sillä myös terveytensä korkeintaan *kohtalaiseksi* kokevien osuus oli hieman kasvanut. Näyttää siltä, että korona-aika on hieman erisuuntaisista tuloksista huolimatta vaikuttanut yleiseen työhyvinvointiin pikemminkin sitä heikentäen kuin parantaen. On syytä pohtia mistä tämä johtuu.

Korona-aika on tuonut uuden palkansaajien kokemuksia jakavan tekijän, nimittäin etätyön. Kun etätyöstä on tullut normi kaikille niille palkansaa-

jille, jotka sitä vain työnsä luonteen puolesta voivat tehdä, ovat etä- ja lähityön kokemukset erkaantuneet. Etä/lähityöstä on tullut tärkeä tuloksia selittävä tekijä. Niinpä tätä yhteenvetoakin on hyvä tehdä juuri tästä näkökulmasta.

Korona-ajan tuoma tartuntavaaran pelko, erilaisten suojauskeinojen kuten maskien käyttö ja työn kuormittavuus erityisesti hoitotyössä ovat varmasti heikentäneet työssä viihtymistä lähityössä. Lähityötä tekeviä työntekijöitä on toki nostettu esille kiittävässä hengessä ja lähityön tekijöihin on liitetty sellaisia sanoja kuin sankaruus ja eturintamassa toimiminen. Niin ikään lähityötä tekevät on nostettu esille elintärkeiden toimintojen tekijöinä, mikä on varmasti lisännyt kokemusta oman työn tärkeydestä ja merkityksellisyydestä. Silti pelko mahdollisesta tartunnasta ja varotoimien raskaus heijastunevat lähityötä tekevien työhyvinvointiin. (Ks. luvut 6 ja 9.)

Etätyön osalta työhyvinvoinnin heikentymisen syy ei ole yhtä selvä. Etätyössä on paljon hyviä puolia, kuten joustavuus, ajan säästyminen työmatkoissa, mahdollisuus varsin vapaasti valita työnteon paikka sekä työn ja perheen yhteensovittamisen helpottuminen. Korona-aika on kuitenkin muuttanut etätyön luonnetta. Etätyöstä on tullut pakollista, ja lähes yhtäjaksoinen etätyö oli monilla palkansaajilla jatkunut keväällä 2021 jo vuoden. Näyttää siltä, että näiden reunaehtojen vallitessa etätyön työhyvinvointia heikentävät piirteet alkavat heijastua palkansaajien vastauksiin. Pitkään jatkuneesta etätyöstä puuttuvat miltei kokonaan sellaiset työhyvinvoinnin kannalta tärkeät tekijät kuin työpaikan sosiaaliset suhteet, fyysinen läsnäolo ja yhteiset tauot. Läsnä oltaessa kommunikaatio työkavereiden kanssa on erilaista, oli kyse sitten perustyön teosta, uuden innovoinnista kuin vapaamuotoisesta jutustelusta. Pitkittynyt pandemia tuntuu tuoneen vahvemmin esille, miten tärkeä vaikutus edes ajoittaisella työkavereiden fyysisellä tapaamisella on työhyvinvoinnille ja jaksamiselle. Ihmistä ei ole luotu eristyksiin ja joku oleellinen osa työstä jää uupumaan, jos työtovereita ei vuoteen miltei lainkaan tapaa.

Kaiken kaikkiaan korona on tuonut niin lähi- kuin etätyöhön uusia piirteitä, jotka kuormittavat ja haastavat jaksamista. Tulee toki pitää mielessä sekin, että ei vain työoloissa tapahtuneet muutokset, vaan myös koko korona-ajan epävarmuus, rajoitukset ja mahdollinen pelko tulevasta vaikuttavat nekin ihmisten kokemuksiin omasta jaksamisestaan.

Suurella todennäköisyydellä etätyötä tehdään myös korona-ajan jälkeen aiempaa enemmän. Nämä edellä esitetyt tulokset on hyvä pitää mielessä, kun mietitään eri etä- ja lähityön ratkaisuja tulevaisuudessa. Lähityön osalta tilanteen voi odottaa paranevan, kunhan koronan osalta tilanne paranee. Etätyön osalta on syytä miettiä toimivia hybridiratkaisuja, joissa huomioidaan niin yksilöllisen jouston kuin yhteisöllisyyden tarve.

11 Työ, perhe ja muu elämä

Koronapandemian vaikutukset työn ja muun elämän tasapainoon ovat voineet vaihdella laidasta laitaan, mutta vaikutuksia on varmasti ollut. Vaikutukset ovat vaihdelleet riippuen esimerkiksi siitä, missä määrin kotitaloudessa on tehty etätöitä tai käyty etäkoulua ja millaiset tilat näihin toimiin on ollut käytettävissä. Oman lisämausteensa keitokseen ovat voineet tuoda päiväkotikäiset lapset, joita ei olla viety hoitoon pandemian pahimpina aikoina.

Koronapandemian aikana ulkopuoliseen lasten- tai kodinhoitoapuun ei olla ylipäänsä voitu turvautua samassa määrin kuin aiemmin, mikä on voinut vaikeuttaa lastenhoitojärjestelyjä. Terveystenhoitoalalla työskentelevillä ylimääräiset työvuorot ja lomista joustaminen taas ovat saattaneet vähentää mahdollisuutta viettää perheen ja sukulaisten kanssa aikaa. Yksin asuvilla etätöyrypeamat ilman taukoja ovat ehkä hujautaneet loputtoman pitkiksi: työkavereita ei ole ollut pyytämässä kahville, perheenjäseniä ei ole ollut vaatimassa huomiota eikä iltamenojenkaan vuoksi ole tarvinnut seurata ajankulua.

Monissa perheissä on kuitenkin voittopuolisesti vain nautittu lisääntyneestä yhteisestä ajasta, kun työmatkat ja iltaharrastukset ovat jääneet pois. Myös yksinasuvat ovat voineet kokea arjen rauhoittumisen hyvänä asiana. Kaikki tämä käy ilmi myös laadullisista haastatteluista.

”No, tavallaan se (korona-aika) on ehkä jopa lähentänyt meitä... Ollaan me ennenkin tehty hyvin paljon asioita yhdessä, mutta... Mutta meillä on oikeastaan ollut ihan kivaa, silleen omalla porukalla myös.” (Opettaja, nainen, 35–44 v., lähityössä, tehnyt pandemian aikana etätöitä.)

”Ei tarte nykyään ihan mennä joka paikkaan. Että vähän voi olla vaan, kotona, hyvällä omallatunnolla. Ei tarte koko ajan osallistua johonkin.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Koronakriisin vaikutukset työelämään -aineistossa valtaosalla (76 %) palkansaajista oli kotona joko puoliso tai lapsia tai molempia. Lapsilla tarkoitetaan tässä alle 18-vuotiaita lapsia, jotka asuvat vastaajan kotitaloudessa joko pysyvästi tai esimerkiksi etävanhemmuuden vuoksi vain osan aikaa.

Reilu kolmannes (34 %) palkansaajista asui näin määritellen kahden aikuisen lapsiperheessä, noin 5 prosenttia oli yksinhuoltajia ja 37 prosenttia asui kumppanin kanssa lapsettomassa taloudessa. Naimattomia, eron-

neita ja leskiä, joilla ei ollut alle 18-vuotiaita lapsia kotitaloudessaan, oli 24 prosenttia. Osuudet ovat samaa tasoa kuin vuoden 2018 työolotutkimuksen verkkotiedonkeruussa.

On syytä kuitenkin huomata, että noin joka kymmenennen lapsettomassa liitossa tai sinkkuna (naimaton, eronnut tai leski) elävän kotitaloudessa oli 18-vuotiaita tai tätä vanhempia lapsia. Varmasti vieläkin useammalla oli jo pois kotoa muuttaneita aikuisia lapsia. Näin tarkasteltuna kaikkiaan 21 prosenttia palkansaajista asui ilman puolisoa tai täysi-ikäisiäkään lapsia – joskin myös tällöin on mahdollista, että samassa kotitaloudessa asui muita henkilöitä, esimerkiksi omat vanhemmat tai kämppekaveri.

Erilaisessa perhetilanteessa elävien ikärakenne on varsin erilainen. Kahden aikuisen lapsiperheisiin kuuluvilla sekä yksinhuoltajilla ikärakenne painottuu keskimmäisiin ikäryhmiin, erityisesti 35–44-vuotiaisiin. Lapsettomissa liitoissa elävissä on suhteellisesti eniten yli 55-vuotiaita, naimattomissa (ml. eronneet ja lesket) taas alle 35- tai yli 55-vuotiaita.

Miespalkansaajien puoliso oli aineistossa useimmissa tapauksissa nainen, naispalkansaajien puoliso mies. Samaa sukupuolta olevia pareja tai sellaisia, joissa vastaaja määritteli puolisonsa sukupuoleksi ”muu” oli aineistossa niin vähän, että heitä ei voi käsitellä tarkasteluissa omana ryhmänään.

Oma ja puolison etätyö

Parisuhteessa asuvista naispalkansaajista 82 prosentilla ja miespalkansaajista 74 prosentilla oli työssä käyvä puoliso keväällä 2021. Miespalkansaajien puoliso oli työtön tai lomautettu keväällä 2021 hieman useammin (6 %) kuin syksyllä 2018 (3 %), mutta ei aivan yhtä usein perhevapaalla kuin aiemmin (7 % vs. 9 %). Naispalkansaajien puolisoitten toiminta ei juuri eronnut syksyn 2018 tilanteesta.

Lapsiperheiden vanhemmat tekivät etätyötä keväällä 2021 jonkin verran useammin kuin muut. Noin puolet kahden aikuisen lapsiperheissä asuvista naisista (53 %) ja yksinhuoltajaäideistä (48 %) oli ainakin jossain vaiheessa pandemiaa tehnyt etätyötä. Puolison kanssa lapsettomassa liitossa elävillä naisilla (44 %) sekä sinkuilla (45 %) etätyötä pandemian aikana tehneiden osuus jäi matalammaksi. Keväällä 2021 etätyötä teki puoliso- ja yksinhuoltajaäideistä yhä 44 prosenttia, lapsettomassa liitoissa elävistä naisista 38 ja sinkuista 35 prosenttia.

Michillä perhetilanteen mukainen ero on vielä suurempi kuin naisilla. Kahden aikuisen lapsiperheiden isistä 60 prosenttia oli ainakin jossain

vaiheessa pandemiaa tehnyt ja 51 prosenttia teki keväällä 2021 edelleen etätöitä, lapsettomassa liitossa asuvista 47 prosenttia oli jossain vaiheessa tehnyt ja 39 prosenttia teki edelleen, naimattomilla vastaavat luvut olivat 42 ja 36 prosenttia. Yksinhuoltajaisilla etätöitä tekevien osuudet nousivat kaikkein korkeimmiksi, mutta joukko on aineistossa määrältään niin rajallinen, että tarkempia lukuja ei voi esittää.

Yli puolet (52 %) parisuhteessa asuvien **palkansaajien työssäkävivistä puolisoista oli tehnyt etätöitä** ainakin jossain vaiheessa koronapandemiaa: vajaalla kolmanneksella (31 %, naiset 28 %, miehet 34 %) puoliso oli tehnyt etätöitä koko tai lähes koko ajan, noin joka viidennen naisen (19 %) ja joka neljännen miehen (25 %) puoliso oli tai oli ollut osan aikaa etätöissä. Näissä luvuissa on otettava huomioon, että vaikka kaikki aineiston vastaajat olivat itse palkansaajia, osalla heistä oli yrittäjätyötä tekevä puoliso, naisilla useammin kuin miehillä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että työmarkkina-asemilla on tapana kasautua: työttömän puoliso on keskimääräistä useammin työtön, epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevän kumppani tavallista yleisemmin määrä-, osa-aika- tai keikkatyössä, yrittäjien puoliset ovat useammin yrittäjiä kuin palkansaajien puoliset ja niin edelleen (mm. [Virmasalo 2002](#), [de Lange, Wolbers & Ultee 2012](#), [Sutela 2013](#), [Sutela & Pärnänen 2018](#)). Koronakriisin vaikutukset työelämään -aineistossa tämä näkyy myös etätöiden teossa: etätöitä tekevien vastaajien työssäkävvä puoliso oli useammin (67 %) tehnyt etätöitä koronapandemian aikana kuin lähityötä tekevien vastaajien työssäkävvä puoliso (41 %). Taustalla vaikuttaa tietysti se, että puolisoitten koulutustaustat korreloivat keskenään ja etätö on yleisempää toimihenkilöammateissa ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla.

Vastausten perusteella voi karkeasti päätellä, että sellaisista työssäkävivistä pariskunnista, joissa ainakin toinen puoliso oli palkansaaja, noin joka kolmannessa molemmat puoliset olivat tehneet pandemian aikana etätöitä vähintäänkin jossain vaiheessa. Tämä on varmasti ollut valtaosalle aivan uusi tilanne.

”Ei ole ainakaan suuria (ongelmia), että ihan satunnaisia, että mikrofoniin kuuluu toisen puhe tai muuta vastaavaa, mutta eipä siinä, nämä on ihan muutamia tällaisia. Helpottaa vaan, kun on toinenkin muistuttamassa lounastauosta tai muusta vastaavasta.” (IT-tukihenkilö, mies 25–34 v., etätöissä, vaimo etätöissä.)

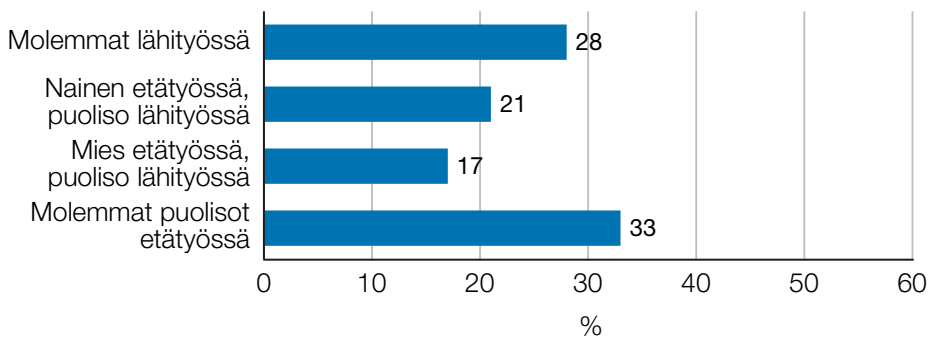
Joka kuudennessa (17 %) kahden työllisen pariskunnassa yhdistyi etätöitä tehnyt tai tekevä mies ja lähityötä tekevä puoliso.

”Ei me olla tapeltu sen enempää. Mitä mä olen kotona, vaimo käy töissä, ei me nähdä päivällä toisiamme, niin kuin ei me nähty ennenkään, kun mä kävin jossain työpisteessä töissä. Asiat ei ole muuttuneet miksikään. (Tarkastaja, mies 55–64 v., etätyössä, vaimo lähityössä.)

Reilu viidennes (22 %) työssäkäyvistä pariskunnista taas oli sellaisia, joissa nainen teki tai oli tehnyt etätyötä, puoliso lähityötä. Pareja, joissa molemmat puoliset olivat tehneet pandemian aikana pelkästään lähityötä, oli 28 prosenttia. (Kuvio 11.1.)

Kuvio 11.1

Etätyötä ja lähityötä pandemian aikana tehneet pariskunnat, osuus työssäkäyvistä pariskunnista, joissa ainakin toinen puoliso on palkansaaja %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Osuudet ovat melko samanlaisia riippumatta siitä, onko perheessä lapsia vai ei. Työssäkäyvistä pariskunnista, joilla oli alle 18-vuotiaita lapsia, 35 prosenttia oli kahden etätyöläisen pareja. Noin joka viidennessä (19 %) isä oli tehnyt etätyötä ja puoliso lähityötä, noin joka viidennessä (19 %) äiti oli tehnyt etätyötä ja isä lähityötä. Reilu neljännes (27 %) oli kahden lähityössä käyvän vanhemman perheitä.

Ajankäytön ristiriidat

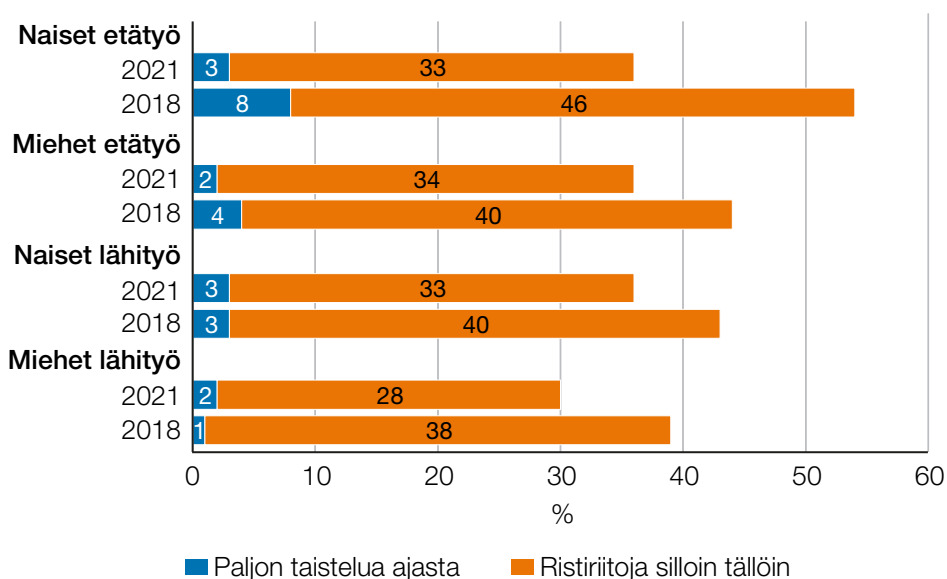
Ristiriidat perheissä työajoista, kotitöistä ja omasta ajasta ovat yleisimpiä lapsiperheissä ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä. Mitä enemmän ja mitä pienempiä lapsia perheessä on, sitä tutumpia myös ristiriidat. Naiset kertoivat kevään 2021 tiedonkeruussa vähintäänkin **ajoittaisista ajan-**

käytön ristiriidoista hieman useammin (34 %) kuin miehet (30 %).

Keväällä 2021 kuitenkin huomattavasti harvemmalla parisuhteessa asuvalla palkansaajalla oli ajankäytön ristiriitoja perheessään, kun tuloksia verrataan syksyyn 2018. Erityisesti etätyötä tekevät naiset kertoivat aiempaa selvästi harvemmin ristiriidoista. (Kuvio 11.2.)

Kuvio 11.2

Ristiriidat perheessä työajoista, kotitöistä ja omasta ajasta etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus parisuhteessa asuvista palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Kahden aikuisen lapsiperheissä 4 prosenttia kertoi ristiriitoja olevan paljon ja 40 prosenttia niitä esiintyvän silloin tällöin. Lapsettomissa liitoissa elävistä vain prosentti kertoi suuresta määrästä ristiriitoja ja 22 kertoi niitä esiintyvän silloin tällöin. Ristiriidat olivat vähentyneet molemmissa tapauksissa verrattuna vuoteen 2018, jolloin vastaavat luvut olivat 4 ja 49 prosenttia lapsiperheillä ja 2 ja 31 prosenttia lapsettomilla pareilla.

Koska ero lapsettomien ja lapsiperheiden välillä on näin suuri, etätyön mahdollisia vaikutuksia ristiriitojen määrään tarkastellaan seuraavassa erikseen lapsiperheissä ja lapsettomissa liitoissa.

Lapsettomissa liitoissa elävillä ei ollut juurikaan eroa ristiriitojen esiintymisessä sen mukaan, millainen keskinäinen etä-/lähityömalli pariskunnalla oli. Riippumatta siitä, tekivät etätyötä molemmat, vain toinen vai ei kumpikaan, 21–24 prosenttia kertoi ristiriitoja esiintyvän ainakin silloin tällöin.

Lapsiperheissä sen sijaan molempien vanhempien etätyö näyttää vähentävän ristiriitoja. Perheet, joissa molemmat vanhemmat tekivät tai olivat koronan aikana tehneet etätyötä, olivat onnistuneet parhaiten aikojen sovittelussa: vain prosentilla oli paljon taistelua ajasta ja 8 prosentilla silloin tällöin. Osuudet olivat tätä suurempia kahden lähityötä tekevän vanhemman perheissä (5 % paljon ristiriitoja ja 39 % silloin tällöin) samoin kuin perheissä, joissa äiti oli etätyössä ja toinen vanhempi lähityössä (6 % ja 39 %). Kaikkein haasteellisimmalta tilanne näyttää kuitenkin silloin, kun

isä tekee etätöitä ja toinen vanhempi lähityötä: 7 prosentilla oli paljon taistelua aikojen yhteensovittamisesta ja yli puolella (48 %) vähintäänkin ajoittaisia ristiriitoja.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimuksessa siis tiedusteltiin työolotutkimuksen perinteisellä kysymyksellä nimenomaan ajankäytön ristiriidoista, joiden määrän koettiin vähentyneen samalla kun ylimääräiset menot olivat karsiutuneet kalentereista. Elämänpiirin kaventuminen neljän seinän sisälle on kuitenkin saattanut ajoittain käydä perheenjäsenten hermoille muuten erityisesti etätöitä tekevillä pareilla.

”Onhan sekin aika rankkaa, jos ainoa semmonen livekontakti on siihen omaan puolisoon. Että sen kanssa kun kiristellään hampaita jo, kun molemmat häiritsee sitä toisen työntekeä jo koko sen työpäivän, niin sitten se on niinku ainoa sosiaalinen kontakti. Ja ainut tällöinen luvallinen kohtaaminen (...) Niin mun mielestä me ollaan jotenkin selvitty ihan hienosti, et me ollaan edelleenkin kavereita (nauraa).” (Tuottaja, nainen 45–54 v., etätöissä.)

Kotityöt

Vaikka kotitöiden jakamisessa puolisoitten kesken on tapahtunut paljon tasapuolistumista viime vuosikymmenien aikana, naiset kantavat edelleen suuremman vastuun kotitöistä kuin miehet. Työolotutkimuksen aineiston perusteella on viitteitä siitä, että samaa sukupuolta olevat parit jakavat kotityöt tasaisemmin kuin eri sukupuolta olevat, mutta havaintojen pienen määrän vuoksi ryhmää ei voi luotettavasti tarkastella erikseen. ([Sutela ym. 2019.](#))

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruussa on kysytty parisuhteessa asuvilta samaan tapaan kuin aiemmissa työolotutkimuksissa, kumpi parisuhteen osapuoli tekee enemmän kotitöitä. Seuraavassa esitetään tulokset ainoastaan sellaisten vastaajien osalta, joiden puoliso on vastakkaista sukupuolta kuin he itse. Näin tulokset voidaan esittää yksinkertaistaen ne miesten ja naisten tekemiin osuuksiin kotitöistä.

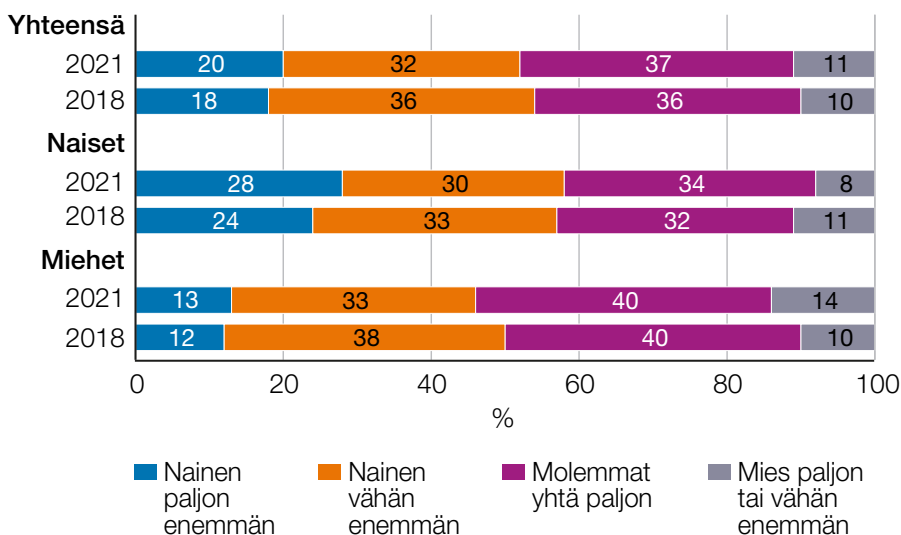
Jo aiemmista tutkimuksista on tuttu ilmiö se, että molemmat sukupuolet painottavat omaa osuuttaan kotitöistä. Toisin sanoen naiset kertovat tekevänsä enemmän kotitöitä kuin miehet kertovat vaimojensa tekevän ja päinvastoin. Osasyynä on varmasti se, että osa itse kunkin tekemistä kotitöistä jää toiselta osapuolelta huomaamatta. Koronapandemian aikana moni on voinut kokea kotitöiden määrän lisääntyneen: sotkua on syntynyt enemmän ja ruokaa jouduttu laittamaan useammin, kun perheenjäsenet ovat viettäneet aiempaa enemmän aikaa kotona. Toisaalta korona-ajan muiden menojen karsiutuminen on voinut lisätä aikaa niin välttämättö-

mien kotitöiden tekoon kuin rästihommiin, kuten komeroiden siivoamiseen. Ruuanlaittoon, leipomiseen, sisustamiseen ja korjaustöihin on ylipäänsä saatettu panostaa enemmän kuin ”vanhan normaalin” aikana.

Kevään 2021 tuloksissa huomio kiinnittyy siihen, että naisten ja miesten erot käsityksissä kotitöiden jakaantumisesta eroavat aiempaakin enemmän. Miehet ovat mielestään lisänneet kotitöiden tekoa, joista heidän mukaansa aiempaa harvemmin suurin osa jää naiselle. Naisten mukaan taas miehet tekevät aiempaa harvemmin valtaosan kotitöistä, ja aiempaa useampi nainen kokee tekevänsä valtaosan kotitöistä.

Kuvio 11.3

Kotitöiden jakautuminen puolisoiden kesken sukupuolen mukaan, pariskunnat, joissa ainakin toinen puoliso on palkansaaja, pl. samaa sukupuolta olevat parit, %, Koronakriisin vaikutukset työelämäään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Naisten ja miesten erot näkemyksissä ovat erityisen suuret silloin, kun perheessä on lapsia: äitien mukaan valtaosa kotitöistä jää huomattavasti useammin heille ja selvästi harvemmin isälle, kun tilannetta verrataan isien näkemyksiin taikka lapsettomassa liitossa asuviin naisiin. Miehillä ei kovin paljon eroa käsityksissä kotitöiden jakautumisesta olipa kotona alle 18-vuotiaita lapsia tai ei.

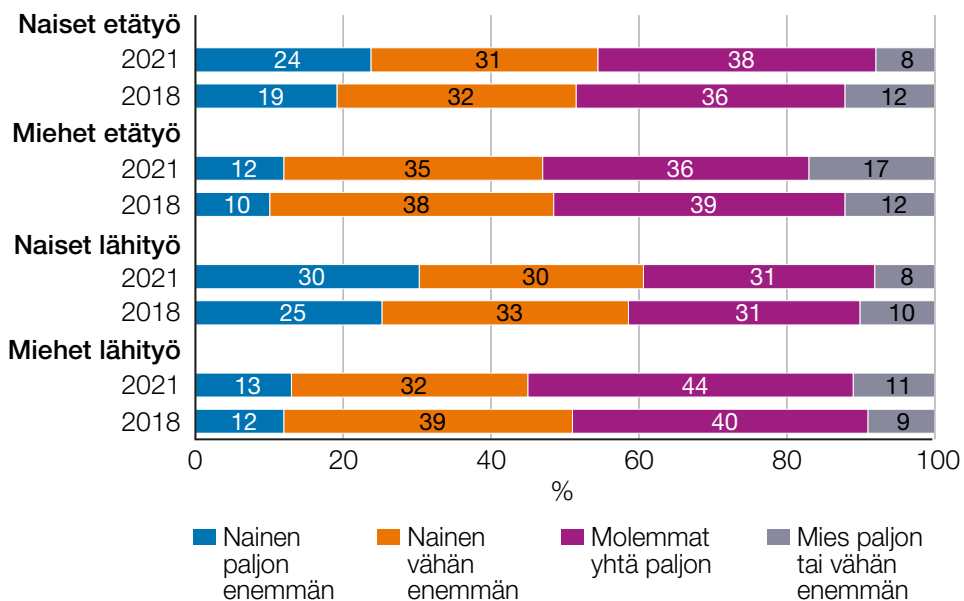
”Kieltämättä viime keväänä ärsytti se, että olin kokki ja kylmäkkö ja apuopettaja, että kyllä se kaikki kaatui mun niskaan, että mies mennä porskutti, teki töitä, aamukahdeksalta sulkeutui työhuoneeseen ja sitten tuli ihmettelemään joskus yhdentoista jälkeen, että eikös lounas olekaan vielä. Hän tottui nopeasti siihen, että asioita ihan itsestään yhtäkkiä tupsahti keittiöstä ja hän ei missään kohtaa osoittanut aloitteellisuutta siihen, että olisi tarjoutunut vuorostaan hoitamaan lasten kouluavut ja ruuanlaitot ja muut. Että ei sitä

niinku kyseenalaistettukaan ja itsekin sitten vaan ehkä nautin siitä, että sain auttaa lasta ja olla se tärkeä ihminen siinä.” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54, etätyössä.)

Etätyötä tekevät miehet kertoivat jo vuonna 2018 tekevänsä valtaosan koti-
töistä useammin kuin lähityötä tekevät miehet. Nyt molemmat ryhmät
olivat mielestään hieman lisänneet osuuttaan, etätyötä tekevät miehet tosin
enemmän kuin lähityötä tekevät – ryhmien välinen ero on siis kasvanut.
Osittain taustalla vaikuttaa jälleen etä- ja lähityötä tekevien rakenteen
muuttuminen: työntekijäammateissa toimivat miehet tekevät keski-
määrin pienemmän osan kotitöistä kuin miehet toimihenkilöammateissa, ja
kevällä 2021 lähityötä tekevistä aiempaa suurempi osuus oli työntekijöitä.

Kuvio 11.4

Kotitöiden jakautuminen puolisoiden kesken etä-/lähityön ja sukupuolen
mukaan, pariskunnat, joissa ainakin toinen puoliso on palkansaaja, pl. samaa
sukupuolta olevat parit, %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja
Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



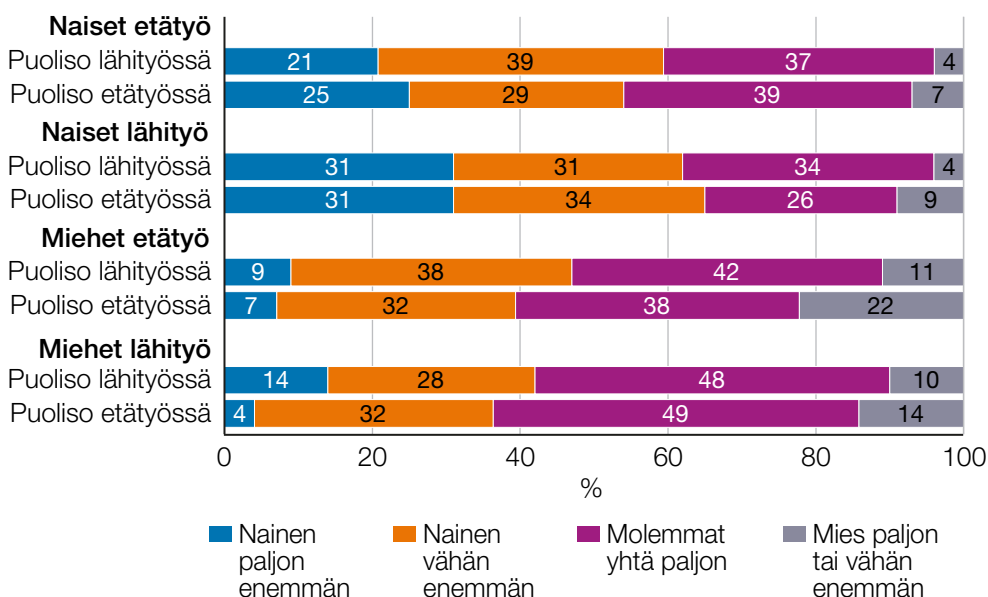
Myös naiset arvioivat aiempaa useammin tekevänsä paljon enemmän koti-
töitä riippumatta siitä, ovatko he etätöissä vai lähitöissä. Lähityötä tekevillä
naisilla ”paljon enemmän” -vastaukset ovat kuitenkin edelleen yleisempiä
kuin etätöitä tekevillä naisilla. ”Vähän enemmän” -osuudet ovat pysyneet
noin 30 prosentissa. Molemmat ryhmät myös arvioivat aiempaa harvemmin
miehen tekevän valtaosan kotitöistä.

Kotitöiden jakautuminen sen mukaan, tekevätkö työssäkäyvissä pariskun-
nissa molemmat puoliset, jompikumpi vai ei kumpikaan etätyötä, ei kuiten-

kaan ole kovin suoraviivaista. Tarkastelua hankaloittaa vielä se, että naisten ja miesten näkemykset eroavat erityisen paljon toisistaan erilaisten työssä-käyntimallien sisällä (kuvio 11.5).

Kuvio 11.5

Kotitöiden jakautuminen puolisoiden kesken molempien etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, työssäkäyvät pariskunnat, joissa ainakin toinen puoliso on palkansaaja, pl. samaa sukupuolta olevat parit, %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



On suorastaan hämmäntävää, miten naisten ja miesten käsitykset kotitöiden jaosta eroavat toisistaan periaatteessa samoissa keskinäisissä työnteon malleissa. Kyse ei tietenkään ole samojen pariskuntien eri osapuolista, mutta periaatteessa samassa tilanteessa vaikkakin eri sukupuolta olevien vastaajien vastausten voisi silti olettaa olevan enemmän samankaltaisia.

Naisten mielestä kotitöiden jako on tasaisimmillaan silloin, kun molemmat puoliset tekevät etätyötä. Lähityötä tekevät naiset, joiden mies on etätyössä, korostavat muita naisia useammin miehen osuutta kotitöistä. Toisaalta tässä ryhmässä on myös eniten naisia, jotka mielestään tekevät paljon enemmän kotitöitä kuin mies.

Miehet kokevat tekevänsä valtaosan kotitöistä yleisimmin silloin, kun molemmat puoliset ovat etätyössä. Naiselle jää heidän mukaansa paljon suurempi osuus silloin, kun vaimo on lähityössä kuin silloin kun tämä on etätöissä. Kaiken kaikkiaan tasaisimmin työt jaetaan miesten mielestä silloin, kun nainen on etätyössä ja mies lähityössä.

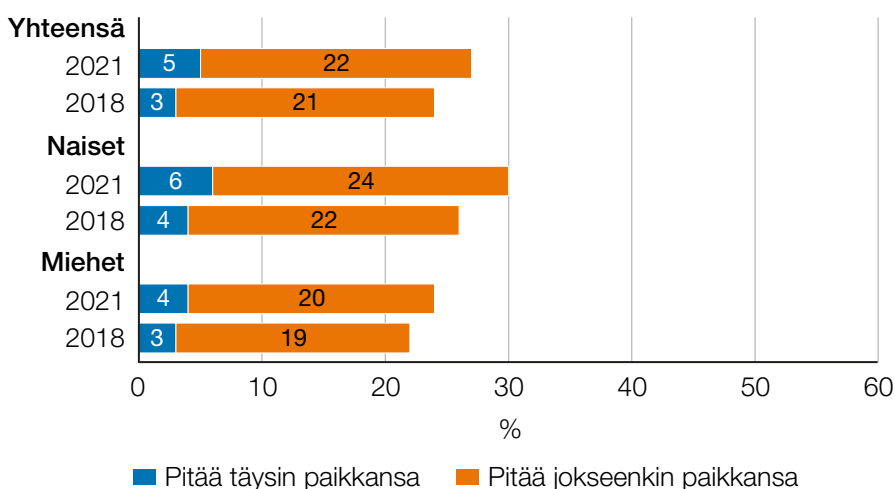
Kokonaiskuvaa koronakriisin vaikutuksista kotitöiden jakoon on hankalaa luoda tällä tasolla, koska miesten panoksen taustalla vaikuttaa voimakkaasti myös ikä ja sosioekonominen asema – nuoremmat ja paremmin koulutetut miehet kantavat kortensa kekoon kotitöiden osalta keskimäärin paremmin kuin iäkkäämmät ja matalammin koulutetut.

Kotiasiat työtä häiritsemässä

Samaan aikaan kun monitilatoimistoista ja avokonttoreista kotitoimiston rauhaan siirtyneille etätöläisillä työympäristö on rauhoittunut (ks. luku 9), etätöiden myötä aiempaa useampi kertoo kotiasioden häiritsevän välillä työhön keskittymistä. Naiset kokevat näin useammin kuin miehet, mutta osuudet ovat kasvaneet jonkin verran molemmilla sukupuolilla (kuvio 11.6).

Kuvio 11.6

Kotiasiat häiritsevät välillä työhön keskittymistä sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto

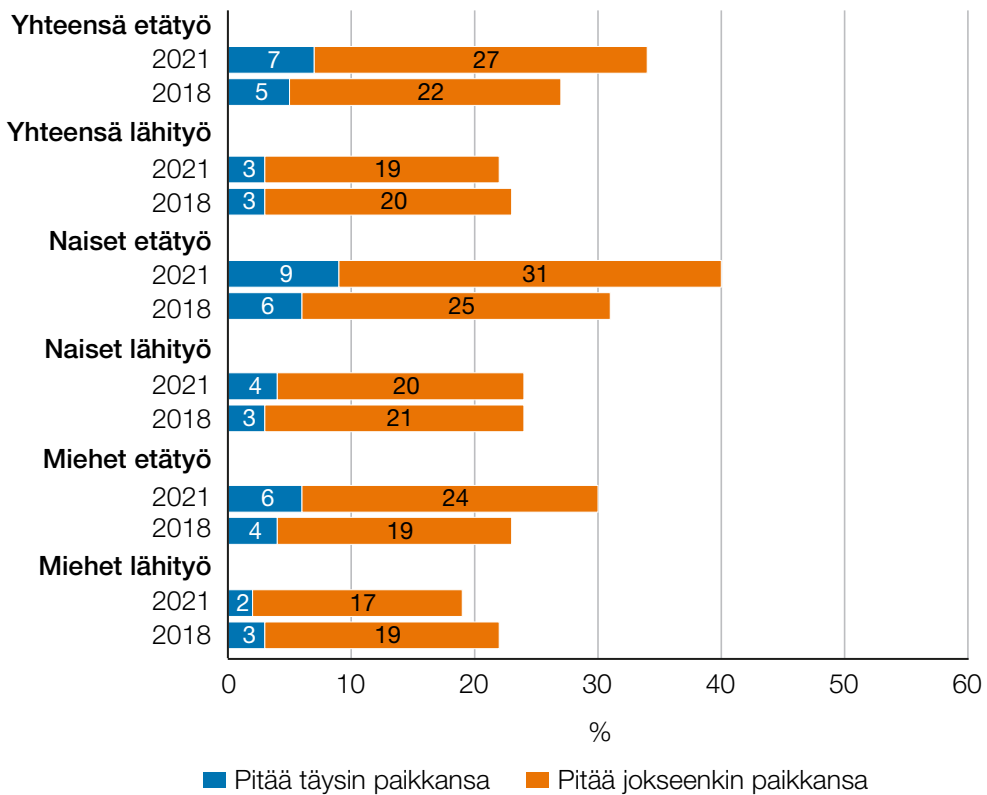


Kotiasiat pääsevät häiritsemään työhön keskittymistä erityisesti ja aiempaa enemmän lapsiperheissä. Osuus oli suurempi ja kasvanut vuodesta 2018 vieläkin enemmän yksinhuoltajilla (38 % v. 2018 vs. 51 % v. 2021) kuin kahden aikuisen lapsiperheissä asuvilla palkansaajilla (30 % vs. 38 %). Myös lapsettomissa liitoissa elävillä osuus oli hieman noussut (17 % vs. 19 %), mutta sinkuilla laskenut (24 % vs. 19 %).

Kotiasiat häiritsivät työhön keskittymistä erityisesti etätöitä tekevillä naisilla – ja aiempaa enemmän. Myös etätöitä tekevillä miehillä kokemus oli yleistynyt. Mitä pienempiä lapset ovat, sitä enemmän häiriötä koetaan. Etätöitä tekevistä alle kouluikäisten äideistä noin 60 prosenttia ja isistä lähes puolet koki kotiasioden häiritsevän töihin keskittymistä.

Kuvio 11.7

Kotiasiat häiritsevät välillä työhön keskittymistä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Myös laadullisissa haastatteluissa käy ilmi, miten haastavaa työnteko on ollut pikkulapsiperheissä päiväkotien ollessa kiinni tai koululaisten vanhemmille etäkoulun aikana:

”... kyllä siinä sai halkiintua aika moneen osaan: olet apuopettaja, olet ruuanlaittaja, olet tekemisen keksijä, sitten siinä ohessa teet samalla niitä työtehtäviä (...) Tein vielä illalla 16–19 töitä sen takia, että olin päivällä auttanut koululaista, koska ei siitä olisi tullut kakkosluokkalaisten kanssa yhtään mitään, jos hän olisi joutunut yksi pähkälöimään niitä kouluasioita (...) Onneksi siitä on aikaa, nyt lapsetkin on oppineet hirveän – ne on ihan pikkuaikuisia jo... että se oma etätyö on rauhallisempaa, nyt pystyy keskittymään kotonakin siihen etätyöhön.” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54 v., osittain etätyössä.)

Lähityötä tekevillä naisilla ei näy muutosta kotiasioita häiriönä pitävien osuudessa, ja lähityötä tekevillä miehillä osuus oli pikemminkin hieman laskenut. Kaiken kaikkiaan osuus oli noussut etätyötä tekevillä (sukupuolet yhteensä) 27 prosentista 35 prosenttiin, mutta laskenut lähityössä 23 prosentista 21 prosenttiin.

Työhön keskittymisen häiriytyminen kotiasioiden vuoksi oli keväällä 2021 yleisintä kahden aikuisen lapsiperheessä elävillä, etätyötä tekevillä naisilla riippumatta siitä, tekikö myös puoliso etätyötä (48 %) vai tekikö puoliso lähityötä (47 %). Lähityötä tekevillä äideillä vastaavat osuudet olivat 38 prosenttia (myös puoliso lähityössä) ja 25 prosenttia (puoliso etätyössä).

Puolisoisilla kokemus kotiasioiden häiritsevyydestä ei juurikaan vaihdellut siitä riippuen, tekikö isä itse etä- vai lähityötä tai oliko puoliso etä- tai lähityössä. Tilanteesta riippumatta reilu kolmannes (33–35 %) isistä kahden aikuisen lapsiperheissä koki kotiasioiden välillä häiritsevän työhön keskittymistä.

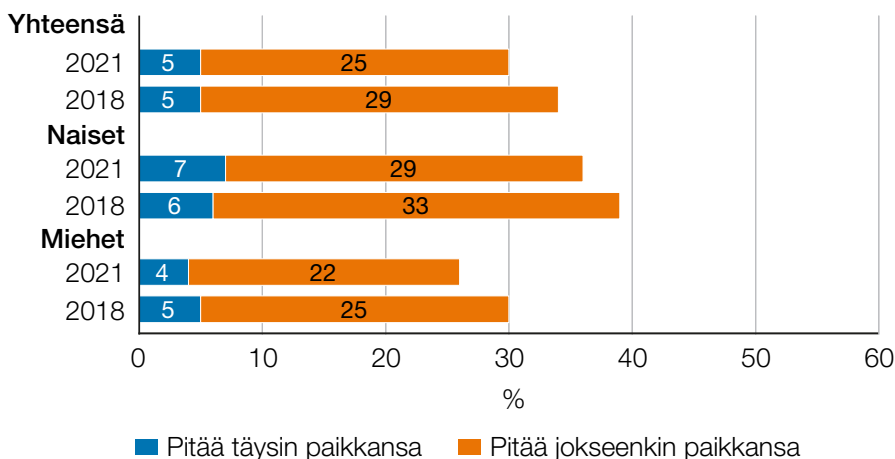
Kotiasioiden häiritsevyys on kuitenkin kaikkein suurin ongelma etätyötä tekevillä yksinhuoltajilla, joilla väittämää vähintäänkin jokseenkin paikkansa pitävien osuus nousee pitkälle yli 50 prosentin (sukupuolet yhteensä, n=47).

Kotiasioiden laiminlyönti

Vaikka kotiasiat siis häiritsivät työhön keskittymistä aiempaa useammin keväällä 2021, tunne kotiasioiden laiminlyönnistä oli toisaalta vähentynyt koronapandemian aikana (kuvio 11.8). Laiminlyönnin tunne liittyy tyypillisimmin lapsiin. Ylemmät toimihenkilöt kokevat sitä yleisimmin, alemmat toimihenkilötkin jonkin verran yleisemmin kuin työntekijäasemassa toimivat. Naiset kokevat laiminlyönnin tunteita useammin kuin miehet kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, perhetilanteesta tai lasten iästä riippumatta.

Kuvio 11.8

Tuntee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi, osuus palkansaajista sukupuolen mukaan %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



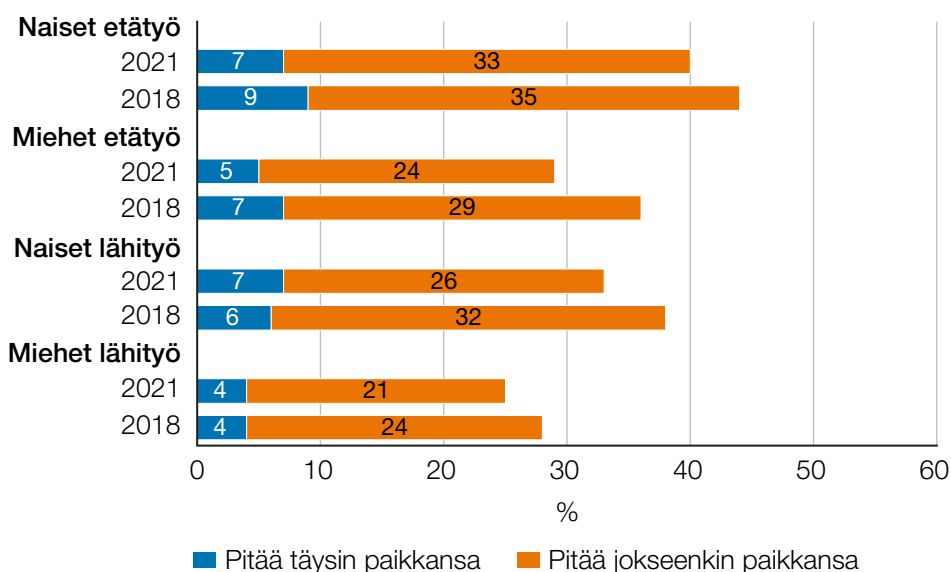
Kun kahden aikuisen lapsiperheissä asuvista äideistä 49 prosenttia ja isistä 35 prosenttia koki laiminlyönnin tunteita vuonna 2018, keväällä 2021 vastaavat osuudet olivat 43 ja 33 prosenttia. Yksinhuoltajilla (molemmat sukupuolet) osuudet olivat puolisovanhempia suuremmat, mutta nekin laskeneet 48 prosentista 44 prosenttiin. Lapsettomassa parisuhteessa elävillä naisilla laiminlyöntiä kokevien osuus oli laskenut 35 prosentista 30 prosenttiin ja miehillä 28 prosentista 25 prosenttiin. Ilman puolisoa ja alle 18-vuotiaita lapsia asuvilla sinkkunaisilla vastaavat osuudet olivat 31 prosenttia vuonna 2018 ja 27 prosenttia vuonna 2021; miehillä vastaavasti 23 ja 18 prosenttia.

Olisi helppo ajatella, että laaja etätyöhön siirtyminen selittää laiminlyönnin tunteiden vähenemistä palkansaajakunnassa: kun yhä useampi tekee etätyötä, ja korona-aikana etätyössä työmatkoihin kuluva aika ja työhön liittyvä mahdollinen matkustaminen ja iltamenot ovat vähentyneet, läheisille on jäänyt enemmän aikaa. Etätyötä tekevä vanhempi on ainakin fyysisesti läsnä kotona, vaikka joutuisikin keskittymään työhönsä.

Selitys toimii kuitenkin vain osittain. Etätyöntekijöiden osuus palkansaajista on toki kasvanut, mutta etätyötä tekeviä on vaivannut niin vuonna 2018 kuin 2021 useammin tunne kotiasioiden laiminlyönnistä kuin vain lähityötä tehneitä. Näyttääkin siltä, että laiminlyönnin tunteet ovat oikeasti vähentyneet niin etätyössä kuin pelkkää lähityötä tekevillä naisilla ja miehillä (kuvio 11.9). Vaikka moni harmittelee liikuntapaikkojen sulke- mista ja harrastusten poisjääntiä korona-aikana, arjen rauhoittuminen,

Kuvio 11.9

Tuntee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



harrastusten ja iltamenojen poisjääminen näkyy myös niillä palkansaajilla, jotka ovat jatkaneet kodin ulkopuolella työssäkäyntiä entiseen tapaan.

”No kyllä tässä on ollut paljon positiivistakin silleen, että kun on niin sanotusti joutunut olemaan enemmän kotona, niin sitä on oppinut viihtymään kotona enemmän, niin siinä on ollut paljon aikaa käydä omia asioita läpi ja omia ajatuksia läpi. Kun ennen mä olin sellanen, että mä pää kolmantena jalkana olin koko ajan menossa, niin nyt sitten on enemmän aikaa kuunnella itseänsä.” (Taksinkuljettaja, nainen, 15–24 v., lähityössä.)

Työn ja vapaa-ajan rajojen häilyvyys

Monissa etätöiden lisääntymistä koskevissa keskusteluissa on kannettu huolta työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyä. Tilastokeskuksen kevään 2021 verkkokeruun mukaan tunne työn ja vapaa-ajan hämärtyä oli yleistynyt kuitenkin varsin vähän verrattuna vuoteen 2018. Naisista 29 prosenttia piti väittämää työn ja vapaa-ajan häilyvyydestä kohdallaan täysin tai jokseenkin paikkaansa pitävänä keväällä 2021, mikä oli kolme prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2018. Miehillä osuus oli kasvanut prosenttiyksikön verran 35 prosenttiin. Kaiken kaikkiaan tunne on siis yleisempi miehille kuin naisille.

Työn ja vapaa-ajan rajojen häilyvyys koskee erityisesti ylempiä toimihenkilöitä. Keväällä 2021 puolet heistä koki väittämän pitävän täysin (16 %) tai jokseenkin paikkansa (35 %), kun vastaavat osuudet alemmilla toimihenkilöillä olivat 6 ja 18 prosenttia ja työntekijäasemassa olevilla 6 ja 16 prosenttia. Osuudet olivat kasvaneet ylemmillä toimihenkilöillä vuodesta 2018: tuolloin heistä 13 prosenttia piti väittämää täysin paikkansa pitävänä ja 30 prosenttia jokseenkin paikkansa pitävänä. Alemmilla toimihenkilöillä ei näkynyt juurikaan muutosta, työntekijöillä pikemminkin hieman laskua.

Kun asiaa tarkastellaan etä-/lähityön tekemisen mukaan, tulos on mielenkiintoinen. Vaikka koko palkansaajakunnan tasolla hieman useampi koki työn ja vapaa-ajan rajat kohdallaan häilyvinä, näin kokevien osuus oli itse asiassa pienentynyt miehillä niin etätöissä kuin lähityössä, ja hieman myös naisilla lähityössä. Myös etätöitä tekeillä naisilla väittämään ”pitää täysin paikkansa” -vastanneiden osuus oli hieman pienentynyt, joskin ”jokseenkin paikkansa”-osuus on vastaavasti kasvanut. Kaikkein yleisin tunne oli edelleen etätöitä tekeville miehille. (Kuvio 11.10.)

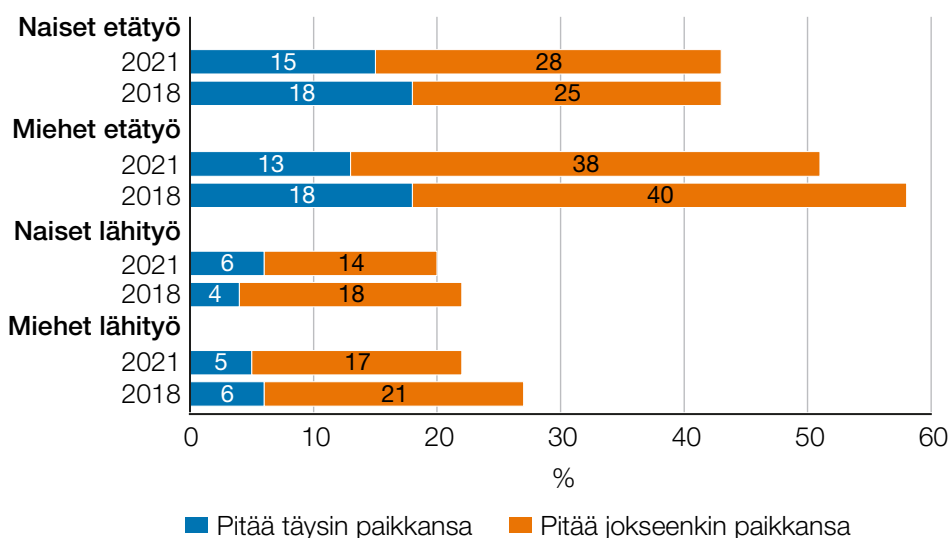
Ristiriitaa palkansaajakunnan ja eri alaryhmien kehityssuuntien välillä selittää se, että tunne työn ja vapaa-ajan rajojen häilyvyydestä on etätöissä

edelleen huomattavasti yleisempää kuin lähityössä ja etätöitä tekevien osuus palkansaajista on noin kaksinkertaistunut.

Yksinhuoltajat kokivat työn ja vapaa-ajan rajojen häilymistä yleisemmin kuin puolisovanhemmat tai lapsettomassa liitossa elävät.

Kuvio 11.10

Työn ja vapaa-ajan raja on kohdallani häilyvä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Tulos siitä, että rajojen hämärtyminen ei ole yleistynyt etätöissä koronapandemian aikana, vaikka etätöiden osuus työajasta on kasvanut aiempaa suuremmaksi – miehillä se on siis päinvastoin harvinaistunut – on kieltämättä mielenkiintoinen. Rakenteellisesti selitys löytyy ennen kaikkea siitä, että keväällä 2021 etätöitä tehneet alemmat toimihenkilöt eivät kokeneet työn ja vapaa-ajan rajoja yhtä usein häilyviksi kuin syksyllä 2018 etätöitä tehneet alemmat toimihenkilöt. Kaiken kaikkiaan alemmat toimihenkilöt kokevat rajojen häilyvyyttä selvästi harvemmin kuin ylemmät toimihenkilöt, ja alemmien toimihenkilöiden osuus etätyöntekijöistä oli kasvanut, mikä painaa rajat hämäriksi kokevien osuutta etätyöntekijöillä alaspäin. Etätöitä tekevillä ylemmillä toimihenkilöillä ei sen sijaan ollut tapahtunut juurikaan muutosta rajat häilyviksi kokevien osuudessa.

Koronapandemian aikana etätyöhön ensimmäistä kertaa siirtyneet alemmat toimihenkilöt näyttävätkin onnistuneen välttämään työn ja muun elämän rajojen hämärtyksen paremmin kuin etätöitä jo aiemmin tehneet ja sitä pandemian aikana lisänneet. Sama pätee jossain määrin myös ylempiin toimihenkilöihin.

Kaiken kaikkiaan vasta koronapandemian aikana etätyöt aloittaneista uusista etätyöläisistä 42 prosenttia koki rajojen häilyvyyttä (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa), kun etätyön määrää lisänneillä vanhoilla etätyöläisillä vastaava osuus oli 53 prosenttia. Tulos saattaa osittain liittyä myös siihen, että jo ennen pandemiaa etätyötä tehneiden työtehtävät ovat saattaneet olla keskimäärin itsenäisempiä ja vastuullisempia kuin aiemmin lähityötä tehneiden ja vasta pandemian aikana etätyöhön siirtyneiden työtehtävät. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että heillä, jotka jatkoivat etätyötä samassa määrin kuin ennen pandemiaakin, rajat häilyvinä kokevien osuus oli samaa tasoa uusien etätyöntekijöiden kanssa.

Eräs haastateltava kertoo, että jo ennen pandemiaa oli aivan luonnollinen asia jäädä välillä kotiin tekemään etätöitä, jos ei ollut aikataulutettua ohjelmaa – mutta pandemian aikana tilanne oli ratkaisevalla tavalla muuttunut:

”Niin meillä on pikemminkin periaate, että jätetään ikävät työt sinne työpaikalle. Niin kotona on mukavampaa aina. Sitten kotona voidaan tehdä töitä, mutta sitten ollaan myös perheen kanssa. Niin tää on nyt sitten muuttunut, et nyt on sitten tehty kaikki työt täällä (kotona). Ja tästä mä mielellään haluaisin nyt sitten eroon, että mä haluaisin tehdä ne ikävät työt vähintäänkin siellä työhuoneella tässä lähitulevaisuudessa.” (Yliopistonlehtori, mies, 55–64 v., etätyössä.)

Laadullisissa haastatteluissa käy hyvin ilmi, kuinka lähtökohtaisesti etätyöhön katsotaan kuuluvan työn ja muun elämän rajojen hämärtymistä. Suurin osa lähityötä tekevistä haastateltavista nimittäin korosti lähityön myönteisenä ja itselleen mieluisana puolena sitä, että työt voi jättää työpaikalle myös ajatuksistaan.

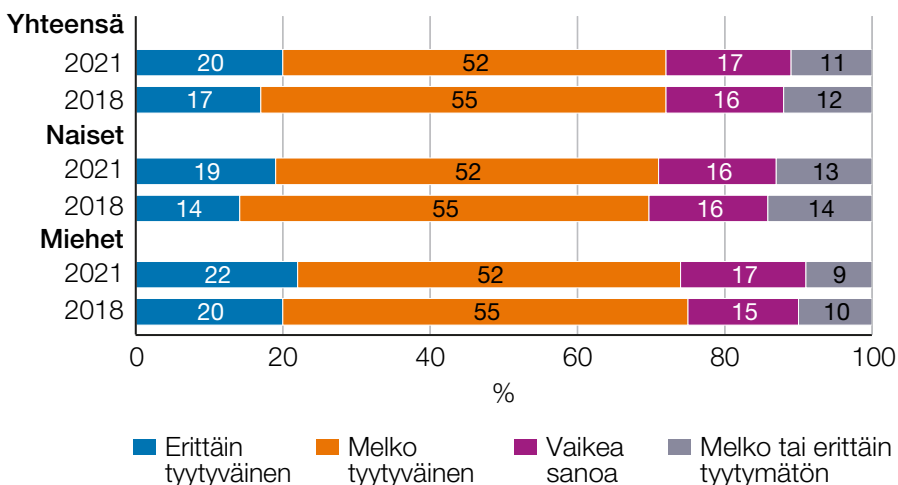
”Noo, sitten kun lähetään töistä, niin työt jää sinne, et sitten kun ollaan kotona niin ollaan kotona, että mitä mä nyt oon ymmärtänyt, niin jos etätöitä tekee kotona, niin helpostihan sitä on sitten koko aika duunissa.” (Ravintolatyöntekijä, nainen, 25–34 v., lähityössä.)

Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen näyttää kasvaneen koronapandemian aikana erityisesti naisilla. Tyytymättömien osuus on aavistuksen verran laskenut niin naisilla kuin miehilläkin. (Kuvio 11.11.) Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat pieniä: ylemmät toimihenkilöt olivat keväällä 2021 aavistuksen yleisemmin erittäin tyytyväisiä ja työntekijät puolestaan jonkin verran harvemmin tyytymättömiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen kuin muut ryhmät.

Kuvio 11.11

Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Koko palkansaajakunnan tasolla miehet olivat yleisemmin erittäin tyytyväisiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseensa kuin naiset, joilla taas tyytymättömien osuus oli hieman suurempi kuin miehillä. Etätyötä tekevät olivat yleisemmin erittäin tyytyväisiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseensa kuin lähityötä tekevät.

Erittäin tyytyväisten osuus oli kasvanut vuodesta 2018 pääasiassa etätyötä tekevillä naisilla niin, että erittäin tyytyväisten osuus oli etätyössä yhtä suuri naisilla ja miehillä keväällä 2021. Vaikka etätyötä tekevillä miehillä erittäin tyytyväisten osuus ei ollut kasvanut, tyytymättömien osuus oli heillä vähentynyt. Lähityössä selviä muutoksia ei näy suuntaa tai toiseen. (Kuvio 11.12.)

Laadullisissa haastatteluissa käy toistuvasti esiin, kuinka etätyö ja työmatkoista säästynyt aika on helpottanut arkea.

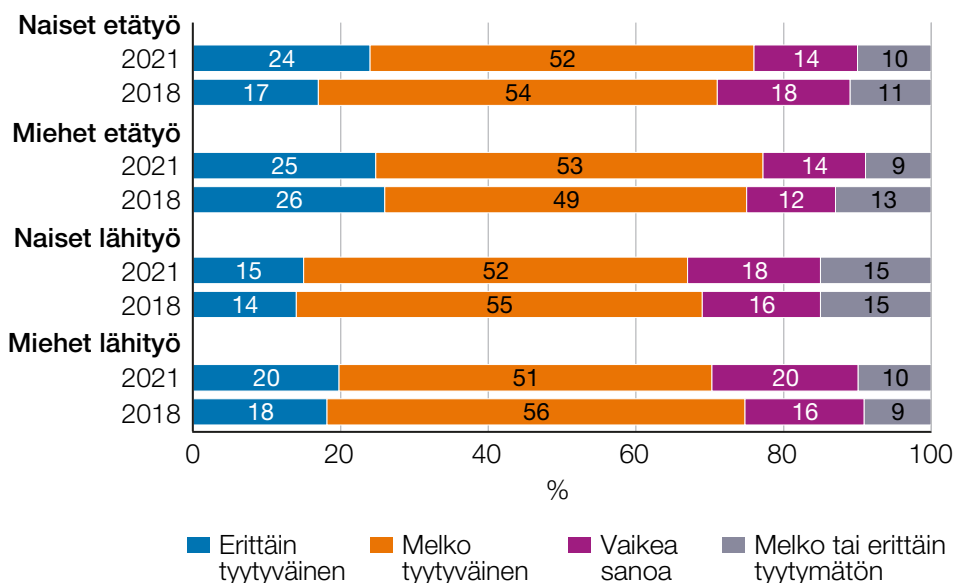
”Ja totta kai, jos on jotain henkilökohtaisia menoja, niin niitä on helpompi järjestellä kuin että olisi työpaikalla ja joutuisi sieltä sitten lähtemään. Kyllä se sitä ajan hallintaa, oman elämän hallintaa huomattavasti auttaa.” (Johdon assistentti, nainen, 55–64 v. , etätyössä.)

Erittäin tyytyväisten osuus on kasvanut suurin pirtein samassa suhteessa niin äideillä kuin naisilla, joiden kotitaloudessa ei asu alle 18-vuotiaita lapsia. Kaiken kaikkiaan ero äitien ja lapsettomien naisten kokemuksessa on hyvin pieni, joskin keväällä 2021 lapsettomat naiset olivat hieman useammin erittäin tyytyväisiä (20 %) ja harvemmin tyytymättömiä (12 %) työn ja muun elämän yhteensovittamiseensa kuin äidit (18 % ja 14 %). Isillä tilanne on päinvastainen: isät olivat selvästi useammin erittäin tyytyväisiä (26 % vs. 20 %) ja harvemmin tyytymättömiä (7 % vs.

11 %) kuin lapsettomat miehet. Isillä erittäin tyytyväisten osuus oli kasvanut selvästi vuodesta 2018, jolloin se oli 19 prosenttia. Lapsettomilla miehillä ei näy muutosta.

Kuvio 11.12

Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Etätyössä naisten tyytyväisyys oli kasvanut sekä äideillä että lapsettomilla naisilla. Tyytyväisimpiä olivat alakoululaisten etätyötä tekevät äidit. Etätyötä tekevästä naisista, joilla ei ollut lainkaan alle 18-vuotiaita lapsia tai joiden nuorin lapsi oli joko alle kouluikäinen tai 13–17-vuotias, reilu viidennes (21–23 %) oli työn ja muun elämän yhteensovittamiseensa erittäin tyytyväinen. Osuus nousi kuitenkin noin kolmannekseen niillä etätyötä tekevillä äideillä, joiden kuopus oli 7–12-vuotias; on ilmeisesti ollut mukavaa olla iltapäivisin kotona ottamassa pientä koululaista vastaan.

”Mä olen iloinnut siitä, että olen nähnyt lapsiani niin paljon enemmän, että aikaisemmin, kun käy sen kahdeksan tuntia työpaikalla plus kaks tuntia päivässä matkoihin, niin siinä aamulla näki lapset, kun he heräsivät tai sitten mä en edes aamulla nähnyt lapsia ja sit illalla se oli se kaks tuntia tappelua keskimäärin (nauraa)” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Lähityössä tyytyväisyys oli kasvanut vain lapsettomilla naisilla, ei äideillä. Miesten kohdalla oli päinvastoin: lähityötä tekevillä isillä erittäin tyytyväisten osuus oli kasvanut, lapsettomilla ei. Etätyötä tekevien isien ja lapsettomien miesten välillä ei ollut muutosta erittäin tyytyväisten osuudessa verrattuna vuoteen 2018, mutta tyytymättömien osuus oli laskenut molemmilla.

Naisista kaikkein tyytyväisimpiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseensa olivat etätöitä tekevät yksinhuoltajaäidit (tulos pienen havaintomäärän vuoksi vain suuntaa antava) sekä sellaisissa kahden aikuisen lapsiperheessä asuvat, etätöitä tekevät naiset, joiden puoliso teki etätöitä (27 % erittäin tyytyväinen). Näistä naisista vain 8 prosenttia oli yhteensovittamiseen tyytymättömiä. Laadullisissa haastatteluissa näkyy, että kahden etätöläisen arjessa on osattu nauttia toisen seurasta kesellä päivääkin.

”Me aina katsottiin aamiaisella, kun hän kanssa pääasiassa teki töitä kotona, mutta hänellä on aikataulut vapaammat, niin milloin mulla oli joku paussi töissä, että jos syödään yhdessä tai näin.” (Tuottaja, nainen 45–54 v., etätö.)

Tyytymättömien osuus nousi suurimmaksi (24 %) lähityötä tekevillä äideillä, joiden puoliso oli etätöissä. Tässä ryhmässä erittäin tyytyväisten osuus oli 13 prosenttia. Tätä ajatellen onkin mielenkiintoista, että etätöitä tekevät isät, joiden puoliso oli lähityössä, olivat yhteensovittamiseensa miehistä kaikkein tyytyväisimpiä: heillä erittäin tyytyväisten osuus nousi lähes 40 prosenttiin eikä tyytymättömiä juurikaan ollut. Erittäin tyytyväisten osuus jäi miehillä matalimmaksi, alle 20 prosentin ja tyytymättömien osuus nousi korkeimmaksi, noin 30 prosenttiin, lähityötä tekevillä isillä riippumatta siitä, tekikö heidän puolisonsa etä- vai lähityötä.

Tulos siitä, että yhdistelmä äiti lähityössä – isä etätöissä näyttää tuottavan miehille ja naisille äärimmäisen erilaisen kokemuksen työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumisesta, on varsin mielenkiintoinen. Aiemmin tässä luvussa nähtiin, että tällaisilla pareilla oli myös ajankäytön ristiriitoja muita pariskuntia enemmän. Samoin käsitykset erityisesti siitä, missä määrin kotityöt jäivät naisen vastuulle, erosivat suuresti niillä naisilla ja miehillä, joiden parisuhteissa nainen oli lähityössä ja mies etätöissä.

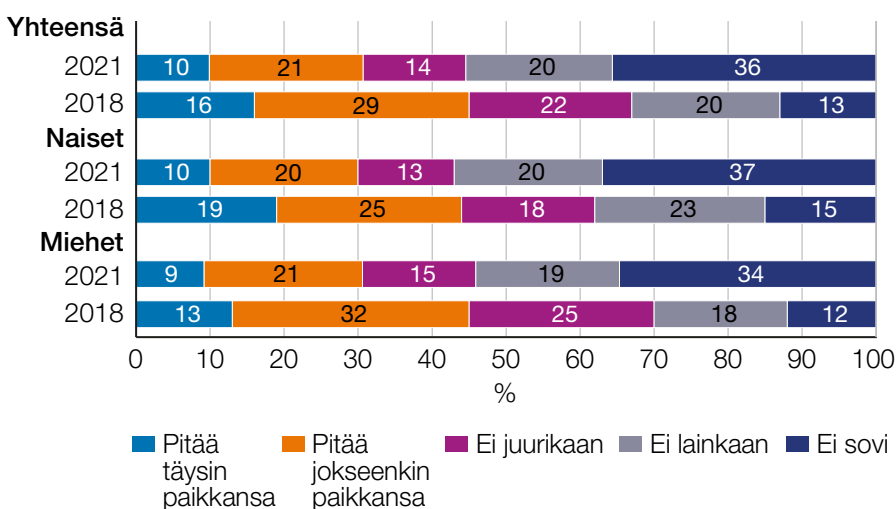
Missähän määrin kyse on odotuksista, joita kodin ulkopuolella töissä käyvillä naisilla on sen suhteen, mitä etätöissä olevan miehen olisi pitänyt päivän mittaan ehtiä kotona tehdä – ja sitä seuraavasta pettymyksestä kotiin palatessa? Naiset saattavat odottaa etätöihin jäävän miehen multitaskaavan kotitöitä Teams-kokousten lomassa niin kuin he kenties itse tekisivät, mutta mies onkin sulkeutunut aamulla työhuoneeseensa keskittymään ja pysynyt siellä työpäivän loppuun nauttien tyhjän asunnon rauhasta ja siitä, että ei tarvitse lähteä työpaikalle. Vai onko kyse useinkin siitä, että väsyneenä työvuoronsa tai työpäivänsä jälkeen kotiin palaava nainen näkee vain tekevämmät kotityöt eikä sitä, että mies onkin itse asiassa imuroinut olohuoneen, tyhjentänyt tiskikoneen ja selvittänyt takkuilleen verkkoyhteyden ongelman, joista jälkimmäistä nainen ei välttämättä edes miellä kotityöksi, vaikka miehen mielestä se sitä olisikin?

Huolenpitovastuut ja itse saatu apu

Koronapandemiaan liittyvien sosiaalisten rajoitusten mukanaan tuoma selvä muutos työn ja perheen yhteensovittamisessa on se, että entistä harvempi lapsiperhe koki keväällä 2021 saavansa sukulaisilta tai tuttavilta apua. Niiden vanhempien osuus, jotka kokivat **sukulaisilta ja tuttavilta saadun avun helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista**, oli pienentynyt 45 prosentista 31 prosenttiin (pitää täysin tai jokseenkin paikkansa). Yhteenlaskettu osuus oli laskenut niin naisilla kuin miehilläkin; tosin vuonna 2018 naisilla ”pitää täysin paikkansa”-vastaukset olivat olleet yleisempiä kuin miehillä, nyt eroa ei enää ollut.

Kuvio 11.13

Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu, osuus lapsiperheiden vanhemmista sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämäään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Ulkopuolisten apu helpotti työn ja perheen yhteensovittamista useimmiten alle kouluikäisten vanhemmilla. Yksinhuoltajilla osuus oli suurempi kuin kahden aikuisen perheissä. Mielenkiintoista on myös se, että etä- ja lähityötä tekevien joukossa ei ollut käytännössä mitään eroa siinä, moniko koki ulkopuolisen avun helpottavan työn ja perheen tasapainottelua. Tosin niissä kahden aikuisen lapsiperheissä, joissa molemmat vanhemmat tekivät pelkkää lähityötä, ulkopuolinen apu oli helpottanut yhteensovittamista jonkin verran useammin kuin perheissä, joissa toinen tai molemmat vanhemmat olivat etätyössä. Kyse voi olla pelkästään siitä, että lähityötä tekevien vanhempien perheissä ulkopuoliseen apuun on ollut tarvetta turvautua enemmän.

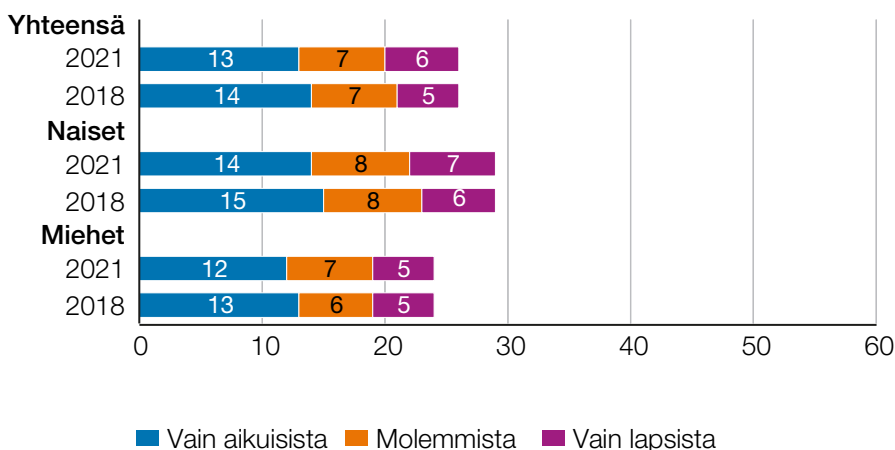
Vaikka lapsiperheiden kotitalouden ulkopuolelta saama apua oli siis koronapandemian aikana vähentynyt selvästi, huolenpitovastuita omaavien palkansaajien osuuteen pandemia ei näyttänyt olleen vaikutusta. Useammalla kuin joka neljännellä (27 %) palkansaajalla oli **huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolisista henkilöistä** vähintään viikoittain, yli 40 prosentilla vähintään kuukausittain. Lisäksi muutamalla prosentilla niitä oli harvemmin. Vaikka fyysisiä tapaamisia on varmasti jouduttu pandemian aikana minimoimaan, omaisistaan ja tuttavistaan huolehtivien osuudet palkansaajista eivät olleet muuttuneet käytännössä juuri lainkaan syksystä 2018.

Kaiken kaikkiaan 49 prosentilla naisista ja 44 prosentilla miespalkansaajista oli ylipäänsä huolenpitovastuita. Sukupuolten välillä ei ole paljonkaan eroa siitä, kuinka monella huolenpitovastuita oli vain aikuisista (naiset 14 %, miehet 16 %). Naisilla oli kuitenkin useammin kuin miehillä huolenpitovastuita vain lapsista (3 % vs. 1 %) tai sekä lapsista että aikuisista (naiset 31 % vs. 26 %).

Naisilla oli huolenpitovastuita yleisemmin viikoittain (29 %) tai vähintään kuukausittain (45 %) kuin miehillä (24 % ja 38 %). Miehistä 6 prosenttia ja naisista 3 prosenttia sanoi huolenpitovastuita olevan, mutta harvemmin kuin kerran kuussa.

Kuvio 11.14

Kotitalouden ulkopuolisia huolenpitovastuita vähintään viikoittain sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 ja Työolotutkimus 2018 verkkoaineisto



Koronapandemia lienee kuitenkin jossain määrin vaikuttanut huolenpidon laatuun. Tervehdyskäynnit esimerkiksi isovanhempien luona ovat osittain vaihtuneet puhelinsoittoihin. Toisaalta kaupassa ja asioilla käynti iäkkäiden sukulaisten puolesta, pihatyöt ja lumenluonti on voitu hoitaa ilman välitöntä altistamisvaaraa.

Itse asiassa laadullisissa haastatteluissa varsin moni kertoo käyneensä kaupassa riskiryhmiin kuuluvien sukulaisten tai naapureiden puolesta – haastatteluista saa myös kuvan, että tätä ei ollut samassa määrin tapahtunut ennen koronapandemiaa. Asia nähdäänkin koronapandemian myönteisenä sivuilmionä:

”No ehkä tällainen naapurista välittäminen, ehkä sellainen vanhan ajan yhteisöllisyys, on herännyt enemmän, että mietitään enemmän, että miten ne meidän talon vanhukset pärjää ja tarviiko joku apua...” (Sosiaalihjaaja, nainen, 45–54 v., lähityössä.)

Huolenpitovastuiden jakautuminen ei juurikaan vaihtelee sosioekonomisen aseman mukaan, mutta iän mukaan sitäkin enemmän. Huolenpitovastuut yleistyvät asteittain iän myötä: alle 25-vuotiaista niitä on vähintään kuukausittain 26 prosentilla, mutta 55–67-vuotiaista palkansaaajista 65 prosentilla.

Palkansaaajien kaikkein nuorimassa ja kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä ei ole isoa eroa sukupuolen mukaan, mutta keskimmäisissä 10-vuotisikäryhmissä naisilla on yleisemmin huolenpitovastuita kuin miehillä. Myös huolenpidon kohteet ovat yhteydessä ikään: lapsenlapsista huolehtiminen alkaa näkyä jo 45–55-vuotiailla, mutta etenkin yli 55-vuotiailla. Toisaalta näissä ikäryhmissä kahdella viidestä palkansaaajasta on lasten lisäksi huolehdittavana vielä ikääntyneitä sukulaisiakin vähintään kuukausittain.

Taulukko 11.1

Kotitalouden ulkopuolisia huolenpitovastuita vähintään kuukausittain iän mukaan, osuus ikäryhmän palkansaaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021

	Ei huolenpito- vastuita	Vain aikuisista	Sekä lapsista että aikuisista	Vain lapsista
15–24-v.	74	9	17	
25–34-v.	71	12	16	1
35–44-v.	61	16	22	1
45–54-v.	41	18	40	2
55–67-v.	35	16	43	6

Palkansaaajat ovat siis olleet varsin erilaisissa tilanteissa koronapandemian aikana myös sen suhteen, mitä tulee työn, muun elämän, perheen ja huolenpitovastuiden yhteensovittamiseen. Osalle palkansaaajista kotikonttori on tarjonnut ihanteellisen rauhallisen työympäristön, toisilla työhön keskittyminen on ajoittain häiriintynyt muiden perheenjäsenten läsnäolosta ja huomion vaatimisesta. Laadullisista haastatteluista välittyy, että työntekijän ja esihenkilöiden suhtautumisella on ollut merkitystä siihen, millaiseksi kokemus etätönnön onnistumisesta kotiloissa on muodostunut.

”Olisi ollut helpottavaa, jos työnantaja olisi sanonut, että okei, tämä on ihan ok. Että oli koko ajan vähän semirikollinen olo, että nyt en tee pelkästään töitä vaan autan koululaista, lämmitän lounasta ja muuta...” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

”Siinä johto onnistui meillä hyvin, siinä oli sitä ymmärrystä puoleen jos toiseen, että se tilanne on haastava itse kullekin eikä ole kenellekään mieluisaa tietystikään, että pienet lapset on kenenkään takana huutamassa. Yhtä jos toista. Että kyllähän sitä ymmärrettiin, että jollakin voi olla vähän äänekkäämpää ja työteho saattaa laskea jossain tapauksissa, mutta... Mutta kyllähän sitä kuitenkin haluttiin, että jokaisella on se oma työetiikka ja moraali, että työt tulee hoidetuksi.” (IT-tukihenkilö, 25–34 v., etätyössä.)

Kaiken kaikkiaan sekä verkkotiedonkeruun että laadullisten haastattelujen tulokset kertovat vahvasti arjen rauhoittumisesta koronapandemian aikana ja siitä, että muutos on koettu monessa suhteessa myönteiseksi. Erityisen paljon koronapandemian aika tuntuu vaikuttaneen etätyötä tekevien naisten työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

12 Koronakriisin vaikutukset työhön sekä myönteisiä että kielteisiä

Luvussa 2 todettiin, että koronakriisi on vaikuttanut työhön valtaosalla palkansaajia. Luvuissa 3–11 on puolestaan kuvattu tarkemmin sitä, miten eri tavoin vaikutukset ovat palkansaajien työssä, koetussa terveydessä, työmarkkinatilanteessa sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisessa näkyneet. Tuloksista käy ilmi, että nämä vaikutukset ovat voineet olla eri palkansaajaryhmissä hyvinkin erilaisia, jopa täysin vastakkaisia.

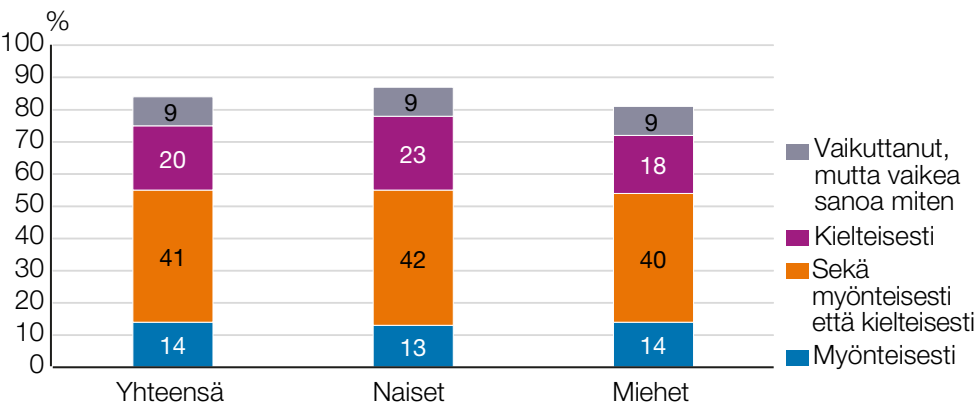
Millainen yleiskuva Suomen palkansaajilla koronakriisin vaikutuksista omaan työhön sitten lopulta on? Kuinka suurelle osalle palkansaajia koronakriisistä on ollut pelkästään kielteisiä vaikutuksia, kuinka suurelle osalle pikemminkin myönteisiä ja moniko kuvailisi tilannettaan parhaiten sanonnalla ”ei niin huonoa, ettei jotain hyvääkin”?

Tätä kysyttiin Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruussa niiltä vastaajilta, jotka olivat kertoneet koronan vaikuttaneen heidän työhönsä ainakin jossain määrin. Kuten tähänastisen perusteella arvata saattaa, pandemian vaikutukset oli koettu monitahoisesti, niin myönteisinä kuin kielteisinäkin.

Kun tulokset suhteutetaan kaikkiin palkansaajiin, nähdään, että suomalaispalkansaajien yleisin kokemus (41 %) koronakriisin aikana on ollut se, että pandemia on vaikuttanut heidän työhönsä vähintäänkin jossain määrin niin hyvässä kuin pahassa (kuvio 12.1).

Kuvio 12.1

Koronakriisin vaikutusten laatu omassa työssä sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021



Seuraavaksi yleisintä on se, että koronakriisillä on ollut omassa työssä vaikutuksia, jotka ovat olleet lähinnä vain kielteisiä (20 %). Tämä oli naisille yleisempi kokemus kuin miehille. Useampi kuin joka kymmenes kaikista palkansaajista (14 %) oli kuitenkin kokenut koronapandemian vaikuttaneen omaan työhönsä myönteisesti. Osuus oli jotakuinkin yhtä suuri kuin niiden osuus, joiden työhön koronakriisillä ei ollut ollut lainkaan vaikutusta (16 %). Noin joka kymmenennen työhön koronakriisi oli vaikuttanut ainakin jossain määrin, mutta heidän oli vaikea eritellä vaikutusten myönteisyyttä tai kielteisyyttä.

Mitä enemmän vastaajat kokivat koronapandemian työhönsä vaikuttaneen, sitä kielteisemmiksi he myös kokivat vaikutukset ja sitä helpompi heidän oli vaikutusten laatua arvioida. Sukupuolten välillä ei ollut juurikaan eroa. Niistä, joiden työhön pandemia oli vaikuttanut paljon, 12 prosenttia piti vaikutuksia pääosin myönteisinä, 41 prosenttia pääosin kielteisinä ja 44 prosenttia oli kokenut sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Vain 3 prosenttia ei osannut arvioida asiaa.

”Melko paljon” koronapandemian vaikutuksia työssään kokeneista edellistä ryhmää useampi, 16 prosenttia, oli kokenut vaikutukset lähinnä myönteisiksi ja harvempi lähinnä kielteisiksi (33 %). Sekä myönteisinä että kielteisenä vaikutuksia piti 46 prosenttia eikä 5 prosenttia osannut vastata.

Koronakriisistä ”jonkin verran” vaikutuksia työssään havainneista 18 prosenttia piti vaikutuksia myönteisinä, 13 prosenttia kielteisinä ja 52 näki niiden olevan molemman suuntaisia; peräti 16 prosentin oli vaikea vastata kysymykseen. Viimeksi mainitussa ryhmässä on toisin sanoen nähty muutoksia, mutta ne on koettu varsin neutraaleiksi: kyse on voinut olla esimerkiksi lisääntyneistä hygieniasta koskevista kriteereistä, joita ei ole ollut kuitenkaan vaikea noudattaa.

Lähinnä myönteisten tai lähinnä kielteisten vaikutusten kokeminen ei juurikaan vaihdellut iän mukaan, mutta sosioekonomisen aseman sekä työnantajasektorin mukaan kylläkin.

Ylemmillä toimihenkilöillä oli muita yleisemmin (17 %) lähinnä myönteisiä kokemuksia työstään koronapandemian aikana. Tosin jopa tätäkin suurempi osuus heistä (19 %) oli kokenut lähinnä kielteisiä vaikutuksia. Työntekijäasemassa olevilla myönteisiä vaikutuksia kokeneiden osuus jäi alhaisemmaksi (10 %) kuin muissa ryhmissä, kielteisiä vaikutuksia oli kokenut 17 prosenttia. Alemmilla toimihenkilöillä myönteisiä vaikutuksia kokeneiden osuus oli kooltaan kahden edellisen ryhmän väliltä (13 %). Kielteisiä vaikutuksia kokeneiden joukko nousi alemmilla toimihenkilöillä kuitenkin kaikin suurimmaksi (yhteensä 24 %, naiset 27 %, miehet 19 %).

Valtiosektorin palkansaajista lähes joka neljäs (23 %) oli kokenut korona-kriisin myötä pikemminkin myönteisiä ja 16 prosenttia lähinnä kielteisiä vaikutuksia omaan työhönsä. Kuntasektorilla tilanne on täysin päinvastainen, sillä ainoastaan noin joka kymmenes (9 %) arvioi koronan vaikuttaneen omaan työhön lähinnä myönteisesti, kun taas lähes joka kolmas (31 %) oli kokenut lähinnä kielteisiä vaikutuksia. Yksityissektorilla korona-kriisin lähinnä vain myönteisiä vaikutuksia kokeneiden palkansaajien osuus oli keskitasoa (14 %), samoin kuin kielteisiä vaikutuksia kokeneiden osuus (18 %).

Perhetilanteen mukaan tarkasteltuna näkyy, että lähinnä myönteisiä vaikutuksia koronakriisistä työssään kokeneiden osuus nousee suurimmaksi, noin 30 prosenttiin, 7–11-vuotiaiden alakoululaisten etätöitä tekeville äideillä. Tässä ryhmässähän myös työn ja muun elämän yhteensovittamiseen erittäin tyytyväisten osuus oli huomattavan korkea (luku 11). Vastaavasti kielteisiä vaikutuksia kokeneiden osuus on suurin, noin 40 prosenttia, lähityötä tehneillä koululaisten (7–17-vuotiaat) äideillä.

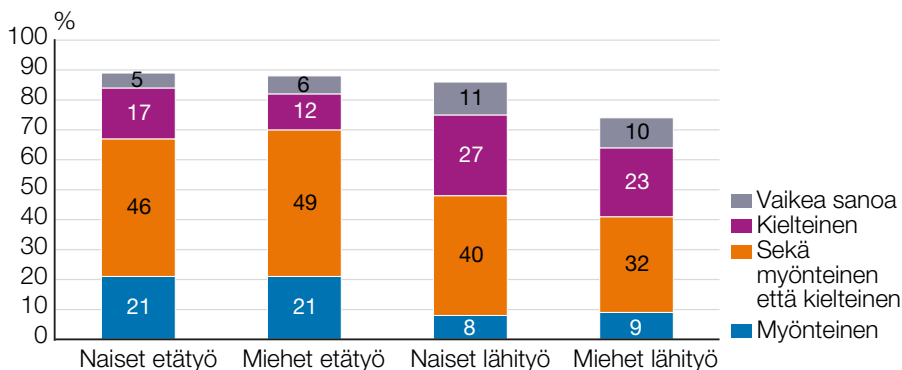
Vaikutukset etä- ja lähityössä

Etätö ja lähityö näyttävät jakavan palkansaajia selvästi sen osalta, millaisiksi koronapandemian vaikutukset on koettu. Kuten luvussa 2 nähtiin, pandemian oli koettu vaikuttaneen omaan työhön yleisemmin etätössä kuin lähityössä, mutta etätössä nämä vaikutukset olivat selvästi yleisemmin myös olleet lähinnä myönteisiä kokemuksia (21 % kaikista etätöitä tehneistä) kuin lähityötä tehneillä (8 %). Lähityötä keväällä 2021 tehneille oli vastaavasti yleisempää, että koronapandemian koettiin vaikuttaneen pääosin kielteisesti omaan työhön (25 %) kuin niille, jotka olivat tehneet etätöitä (14 %).

Lähityötä keväällä 2021 tehneistä naisista useampi kuin miehistä (23 %) oli kokenut pandemiasta lähinnä kielteisiä vaikutuksia (27 %) kuin miehistä (23 %). pääosin myönteiset vaikutukset sen sijaan olivat yhtä yleisiä naisilla ja miehillä. Miehillä kokemuksiin oli toisin sanoen useammin sekoittunut niin myönteisiä kuin kielteisiä asioita. Lähityötä keväällä 2021 tehneet naiset olivat ryhmä, joka oli kokenut koronapandemian vaikutukset työssään kaikkein kielteisimmin. (Kuvio 12.2.)

Kuvio 12.2

Koronakriisin vaikutusten laatu omassa työssä etä-/lähityön ja sukupuolen mukaan, osuus palkansaajista %, Koronakriisin vaikutus työelämään 2021



Keväällä 2021 lähityötä tehneiden naisten tuloksia leimaavat voimakkaasti sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ja koulutuksen toimialoilla työskentelevien naisten kokemukset, sillä heitä on runsaat puolet lähityötä tehneistä naisista. Vajaa kolmannes työskenteli palvelualoilla (tukku- ja vähittäiskauppa, majoitus- ja ravitsemustoiminta, hallinto- ja tukipalvelut, muu palvelutoiminta) ja vain viidennes muilla toimialoilla, yleisimmin teollisuudessa.

Kielteisyyttä painottui opetus- ja sote-alalla, jossa lähes kolmannes (31 %) oli kokenut vaikutukset yksinomaan kielteisinä, vain 4 prosenttia myönteisinä ja 8 prosenttia oli säästynyt niiltä kokonaan. Palvelualalla tunteukset jakautuivat enemmän: 27 prosenttia oli kokenut pääosin kielteisiä vaikutuksia, mutta 16 prosenttia lähinnä myönteisiä. Vaikutuksilta oli säästynyt 13 prosenttia. Muilla toimialoilla työskentelevistä naisista peräti joka kolmas ei ollut kokenut koronakriisistä vaikutuksia työssään, 7 prosenttia oli kokenut lähinnä myönteisiä ja 16 prosenttia pikemminkin kielteisiä vaikutuksia.

Ammattiluokituksen 2-numerotasolla tarkasteltaessa on ilmeistä, että myönteisimmät kokemukset koronapandemian tuomista muutoksista näkyvät erityisesti erityisasiantuntijoiden työssä – lukuun ottamatta opetusalan ja terveydenhuoltoalan erityisasiantuntijoita – ja lisäksi toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä, informaatio- ja tietoliikenneteknologian asiantuntijoilla sekä, ehkä hieman yllättäenkin, myyjillä. Kaikissa näissä ryhmissä lähinnä myönteisiä vaikutuksia kokeneiden osuus nousi noin 20 prosenttiin.

Huomiota herättävää, joskin ymmärrettävää, on se, että terveydenhuollon erityisasiantuntijoista tai asiantuntijoista vain äärimmäisen harva sanoi kokeneensa pandemiasta ainoastaan myönteisiä vaikutuksia työhönsä. Osuus jäi huomattavan alhaiseksi, 5 prosenttiin, myös hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijöillä.

Kielteisimmät vaikutukset kasautuivat terveydenhuollon erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden lisäksi ammattiryhmiin opettajat ja opetusalan erityisasiantuntijat, hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät samoin kuin lainopilliset avustajat sekä sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijat. Näissä ryhmissä lähinnä kielteisiä vaikutuksia pandemian vuoksi työssään kokeneiden osuus vaihteli 30 prosentista yli 40 prosenttiin. Osuus nousi lähelle 30:ä prosenttia palvelutyöntekijöillä, vartiointi- ja suojelutyöntekijöillä sekä myyjillä. Toisin sanoen myyjillä kokemukset polarisoituivat vahvasti: vaikutukset keskimäärin myönteisinä kokeneiden joukko oli keskimääräistä suurempi, mutta niin oli myös vaikutukset kielteisenä kokevienkin.

Kielteisiä vaikutuksia kokeneiden osuudet jäivät korkeintaan 10 prosenttiin tai sen alle ammattiluokituksen 2-numerotason ryhmissä tieto- ja viestintätekniikan erityisasiantuntijat, luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat, toimistotyöntekijät, laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijät ja muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät sekä ammattiluokituksen 1-numerotason ryhmässä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät.

Etätyö ja työtehtävien muuttuminen

Mitkä seikat sitten vaikuttavat siihen, että koronapandemialla on koettu olevan lähinnä myönteisiä tai lähinnä kielteisiä vaikutuksia omassa työssä?

Helppointa on yrittää tulkita tuloksia niin, että katsotaan vaikutusten koettua myönteisyyttä tai kielteisyyttä ristiin sellaisten muuttujien kanssa, jotka suoraan kuvaavat koronapandemian aikaisia muutoksia palkansaajien työssä. Kyselytutkimuksen aineistolla ei voi tietenkään aukottomasti päätellä, että juuri näiden työn piirteiden muutokset olisivat ratkaisevasti vaikuttaneet siihen, millaisiksi palkansaajat kokivat koronapandemian vaikutukset omassa työssään, mutta jotain suuntaa antavaa ne voivat kertoa.

Lisäksi voidaan tarkastella laadullisten haastattelujen lisäksi verkkotiedonkeruussa saatuja avovastauksia. Kyselylomakkeen lopussa vastaajilla oli nimittäin mahdollisuus vastata vapaamuotoisesti kysymykseen: ”Onko sinulla vielä mielessäsi jotain muuta mitä haluaisit kertoa työstäsi koronakriisin aikana?”. Yhteensä 125 vastaajaa käytti tätä mahdollisuutta hyväkseen.

Kuten aiemmin on jo todettu, etätyöhön siirtyminen tai etätyön lisääminen on leimannut monen palkansaajan korona-aikaa isona mullistuksena. Näyttää siltä, että muutos on usein koettu hyvin myönteisenä.

Etätyötä keväällä 2021 tehneistä erityisesti he, jotka olivat tehneet etätyötä jo ennen pandemiaa, mutta lisänneet etätyön osuutta työajastaan maaliskuun

2020 jälkeen, kokivat pandemiasta seuranneen lähinnä myönteisiä vaikutuksia (24 %). Osuus oli hieman pienempi niillä palkansaajilla, jotka olivat siirtyneet etätööhön vasta pandemian myötä (21 %). Niillä keväällä 2021 etätötä tehneillä palkansaajilla, joilla etätöön osuus työajasta oli pysynyt yhtä suurena kuin ennen pandemiaakin, 12 prosenttia kertoi lähinnä myönteisistä vaikutuksista, mutta toisaalta vajaa 40 prosenttia ei ollut kertomansa mukaan kokenut koronakriisistä mitään vaikutuksia työhönsä.

”Minulle koronariisi ei niinkään ole kriisi. Pääsin etätöihin joka sopii minulle paljon paremmin kuin lähityö.” (Toimistos sihteeri, nainen, 55–65 v., etätöyssä.)

Kaikissa edellä mainituissa ryhmissä pääosin kielteisiä vaikutuksia kokeneiden osuus oli samaa tasoa, 13–15 prosenttia. Laadullisissakin haastatteluisa kävi ilmi, että aivan kaikista etätööhön siirtyminen ei ole tuntunut lottovoitolta. Eräs haastateltava keksi hetken mietittyään etätöön ainoaksi hyväksi puoleksi sen, ettei hänen tarvinnut pitää päivisin korkokenkiä vaan hän saattoi kulkea villasukissa. Kaiken kaikkiaan sosiaalisia suhteita kaivattiin yleisesti – ja etätöökauden pitkittyessä yhä enemmän.

”Korona ja etätö ovat todella alkaneet vaivata ja masentaa vasta 2021 keväällä.” (Arkkitehti, mies, 45–55 v., etätöyssä.)

Pelkkää lähityötä koko pandemian aikana tehneistä ainoastaan 7 prosenttia kertoi pandemian vaikuttaneen heidän työhönsä lähinnä myönteisesti ja 24 prosenttia lähinnä kielteisesti. Tässä ryhmässä useampi kuin joka viides (22 %) ei kuitenkaan ollut kokenut pandemiasta mitään vaikutuksia.

”Pidän maskia, muuten korona ei ole vaikuttanut mitenkään työhöni.” (Kuljettaja, mies, 15–24 v., lähityössä.)

”Työni on pysynyt hyvinkin samana. Suojavarusteita on lisätty. Jossain vaiheessa työt vähenivät, mutta sitten lisääntyivät myöhemmin, kun siirretyt tutkimukset piti tehdä kuitenkin.” (Laboratoriohoitaja, nainen, 35–44 v., lähityössä.)

Heistä, jotka olivat tehneet jossain vaiheessa pandemiaa etätötä, mutta palanneet keväällä 2021 lähityöhön, 14 prosenttia oli kokenut lähinnä myönteisiä muutoksia ja 29 prosenttia lähinnä kielteisiä muutoksia; 7 prosenttia oli kertomansa mukaan säästynyt vaikutuksilta.

Etätöön lisääminen tai siihen siirtyminen tuntuisi siis olevan voittopuolisesti myönteinen asia. Työtehtävien muuttuminen koronapandemian aikana näyttäytyy useammalle kuitenkin kielteisenä kuin tervetulleena asiana. Heistä, jotka olivat vaihtaneet työtehtäviään koronapandemian aikana, kriisin vaikutukset koki lähinnä myönteisinä vain 12 prosenttia ja pääosin

kielteinä 30 prosenttia. Erityisesti naisilla, joiden työtehtävät olivat muuttuneet koronapandemian aikana tilapäisesti tai toistaiseksi, koronan vaikutukset pääosin kielteinä kokevien osuus nousi suureksi (37 %).

”Kun menee töihin, niin ei välttämättä tiedä mitä tänään tekee, niinku missä yksikössä, missä on tarve ja mihin ohjataan (...) Lähinnä se mielekkäiden työtehtävien puute on tehnyt siitä henkisesti kuormittavaa,” (Sosiaaliohjaaja, 45–54 v., lähityössä.)

”Jouduin kiertelemään 7 eri yksikössä, kun oma oli suljettu. Se oli hyvin raskasta, mutta myös silmiä aukaisevaa, miten raskasta alamme on ja sijaispulasta johtuen väki väsyä ja palaa loppuun.” (Lastenhoitaja, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Heillä, jotka eivät olleet vaihtaneet työtehtäviin, vaikutukset myönteisinä (16 %) ja kielteinä (20 %) kokevien osuus oli keskitasoa.

Vaikutukset asiakastyössä

Koronapandemia on vaikuttanut huomattavasti asiakastyöhön. Toimintaa on jouduttu keskeyttämään tai, silloin kun mahdollista, keksimään vaihtoehtoisia tapoja sen toteuttamiseksi. Huomattavaa onkin se, että mitä suuremman osan asiakastyötä oma työaika sisälsi, sitä useammin koronakriisin vaikutukset oli koettu lähinnä kielteisiksi. Niistä, jotka olivat työssään lähes koko ajan tekemisissä myös muiden ihmisten kuin työtovereidensa kanssa, 30 prosenttia koki koronan vaikutukset työssään pääosin kielteinä ja vain 10 prosenttia lähinnä myönteisinä. Kun työ sisälsi asiakaskontakteja vähemmän kuin neljäsosan työajasta, kielteisiä kokemuksia oli 13 prosentilla ja myönteisiä 16 prosentilla.

”Selkeiden ohjeiden ja tiedottamisen jälkeen ei kaikki ymmärrä asiakkaista koronakriisin vakavuutta, ei haluta käyttää maskia muutamaa minuuttia tai pitää etäisyyttä muihin, kuvitellaan työntekijän työhön kuuluvan ns. moraalipoliisina toimiminen jolle sitten kiukutellaan kun asiasta huomauttaa. Tulee todella lapsellisia ja kypsymättömiä kommentteja välillä kuultua.” (Kirjastovirkailija, nainen, 35–44-v., lähityössä.)

Avovastauksissa toistuu myös kerta toisensa jälkeen se, kuinka raskaaksi maskin käyttö asiakastyössä on koettu.

”Maskin käyttöpakko on tuonut terveydellisiä haasteita. Maskia pidetään 8–12 tuntia työvuorosta riippuen. Lisätauvoja ei pysty pitämään työn luonteen takia. Päänsärky, hengitysvaikeudet jne. ovat jokapäiväistä elämää.” (Osastonsihtööri, nainen, 45–54-v., lähityössä.)

”Maskin pitäminen vaikuttaa kommunikaatioon sekä hengittämiseen, koska maski on päällä suorassa asiakaskontaktissa, ja asiakkaan kanssa ollaan koko vuoro.” (Sosiaalialan ohjaaja, nainen, 25–34 v., lähityössä.)

”Tosi raskasta ollut pitää maskia kasvoilla välillä ihan mahdotontakin varhaiskasvatuksessa! Riski tartunnoille ja altistumisille suuri.” (Varhaiskasvatuksen opettaja, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Kuten edellisestä sitaatistakin käy ilmi, yksi korona-aikaan lähtökohtaisesti ja asiakastyöhön erityisesti kuuluva asia on ollut pelko koronaan sairastumisesta. Ne, jotka kokivat sairauksien tartuntariskin työssään selvänä vaarana, tunsivat koronan vaikuttaneen työhön kielteisesti huomattavasti useammin (40 %) kuin ne, jotka ajattelivat tartuntavaaraa vain silloin tällöin (19 %) tai eivät kokeneet siitä työssään lainkaan huolta (13 %). Vastauksista käy ilmi, kuinka ahtaissa tiloissa tai hoivatyössä turvavälien pitäminen on ollut mahdotonta ja palvelutyössä on ollut henkisesti raskasta nähdä ihmisten välinpitämättömyys suositusten noudattamisesta.

”Asiakkaat eivät myöskään arvosta myyjää, jotkut eivät edelleenkään käytä maskia, naureskelevat plekseille ja turvaväleille, huutavat ja räyhäävät milloin mistäkin.” (Myyjä, nainen, 35–45 v., lähityössä.)

”Poliisin työssä väkisinkin altistuu herkemmin koronalle, mutta ainut varautuminen on kasvomaskin käyttömääräys.” (Vanhempi konstaapeli, mies, 45–55 v., lähityössä.)

Interaktiivinen ja tunnettyötä sisältävä asiakastyö on jo normaalioloissa varsin kuormittavaa, joskin usein myös palkitsevaa. Korona-aikana siihen ovat siis yhdistyneet lisääntynyt tartuntavaara, työn fyysistä rankkuutta lisäävä hengityssuojainten käyttö sekä toisinaan myös ihmisten aivan uusiin mittasuhteisiin kasvaneiden huolien ja turhautuneisuuden purkautumisen kohteena oleminen.

Työpaikan taloudellinen tilanne, toimet ja työhyvinvointi

Luvussa 3 kävi ilmi, kuinka koronakriisin aikana työpaikkojen taloudellinen tilanne on saattanut muuttua suuntaan tai toiseen. Vastaajista, joiden työpaikan taloudellinen tilanne oli korona-aikana parantunut, joka viides (20 %) suhtautui korona-ajan muutoksiin lähinnä myönteisesti ja vain 13 prosenttia pääosin kielteisesti. Jos työpaikan taloudellinen tilanne oli heikentynyt, muutokset näki lähinnä myönteisinä vain 10 prosenttia ja kielteinä lähes 40 prosenttia.

”Minun alalla kriisi on kääntynyt hyödyksi, tilauksia jne. on tuplamäärä, kun ihmiset eivät matkustele vaan mieluummin sisustavat ja remontoivat koteja ja mökkejä.” (Sisustussuunnittelija, nainen, 45–55 v., etätyössä.)

”Koronan vaikutus eri aloihin jakaa työntekijät ja yrittäjät rajusti eri ryhmiin; viime vuonna tähän aikaan olin eri yhtiössä töissä ja tulin lomautetuksi 3 kuukaudeksi – talous romahti ja tulevaisuus näytti huonolta; vaihdoin työpaikkaa ja nyt asiat ovat paremmin kuin olisin ikinä voinut toivoa. Tätä eriarvoisuutta eivät monet onnekkait näe eivätkä ymmärrä.” (Myyntiedustaja, mies, 45–55 v., etätyössä.)

Luvussa 3 käsiteltiin myös keinoja, joita palkansaajat olivat työpaikallaan havainneet tehtävän koronakriisin poikkeusolosuhteisiin sopeutumiseksi. Kriisin vaikutukset työssään lähinnä myönteisinä kokevien osuus oli suurin niillä palkansaajilla, joiden työpaikalla oli otettu käyttöön uusia palveluja tai tuotteita (28 %) taikka muutettu toiminnan painopistettä muuten (18 %). Tähän joukkoon kuuluvat myös he, joiden työpaikalla oli lisätty työvoimaa (19 %), mikä usein kertoneekin työpaikan taloudellisen tilanteen kohentumisesta.

Kokemus pääosin kielteisistä vaikutuksista liittyy sekin usein taloudelliseen tilanteeseen, sillä tämä osuus nousi 25–28 prosenttiin palkansaajilla, joiden työpaikoilla väkeä oli irtisanottu, lomautettu tai muuten vähennetty. Osuus oli keskimääräistä korkeampi myös työpaikoilla, joilla oli lisätty ylitöitä (27 %), organisoitu työtä uudella tavalla (25 %) tai ”tehty jotain muuta” (24 %).

Mielenkiintoista on se, että toiminnan painopisteiden muuttaminen yhdistyi yhtäältä keskimääräistä yleisempään myönteisyyden kokemukseen (18 %), mutta toisaalta myös keskimääräistä yleisempään kielteisyden kokemukseen (24 %). Toiminnan painopisteiden muuttaminen voi tarkoittaa monenlaisia ratkaisuja.

”Kriisi on lisännyt työn vaihtelevuutta ja pakottanut priorisoimaan asioita uudelleen.” (Palvelupäällikkö, nainen, 45–55 v., etätyössä.)

”Työolomme paranivat huomattavasti kriisin seurauksena. Työ muuttui sellaiseksi kuin henkilökunta sitä oli pitkään pyytänyt – eihän sen toteuttamiseksi tarvittu kuin maailmanlaajuinen epidemia. Nyt vasta johto huomaa kuinka oikeassa olimmekaan.” (Palveluasiantuntija, nainen, 45–55 v., lähityössä.)

Koronapandemian aikana useamman kerran työttömänä tai lomautettuna olleista 37 prosenttia oli kokenut pandemiasta lähinnä kielteisiä vaikutuksia työssään ja ainoastaan 4 prosenttia kertoi pandemian vaikuttaneen lähinnä myönteisesti. Kertaalleen työttömänä tai lomautettuna olleista 25

prosenttia kertoi lähinnä kielteisistä vaikutuksista ja 13 prosenttia lähinnä myönteisistä. Heillä, jotka olivat kokonaan säästyneet työttömyydeltä ja lomautuksilta, vastaavat osuudet olivat palkansaajien keskitasoa eli 19 ja 14 prosenttia.

”Pääsen takaisin työhön heti kun ravintolat saavat avata ovensa. Siihen asti olen lomautettu!” (Vuoropäällikkö, nainen, 25–34v., lähityössä.)

”Jatkuva epävarmuus tulevasta on ahdistavaa. Rajoitusten pomputtelu ja lyhytkestoisuus hiertää.” (Kulttuurialan koordinaattori, nainen, 35–44v., etätyössä.)

Muutoksella ylitöiden määrässä näyttäisi olevan kaksitahoinen yhteys siihen, miten koronapandemian vaikutukset on koettu. Niillä, joilla ylityöt olivat pandemian aikana vähentyneet, sekä pääosin myönteisistä kokemuksista (22 %) että lähinnä kielteisistä kokemuksista (27 %) kertovien osuus oli tavallista suurempi. Osalle ylitöiden vähentyminen näyttää merkinneen työkuorman keventymistä, osan kohdalla se voi olla merkki työpaikan heikentyneestä taloudellisesta tilanteesta.

Pandemian aikana ylitöitä aiempaa enemmän tai entiseen malliin tehneillä pääosin myönteisiä ja lähinnä kielteisiä vaikutuksia kokeneiden osuudet olivat keskitasoa (12 % ja 20 %). Osalla aiemmin ylitöitä tehneistä palkansaajista ylityöt olivat koronapandemian aikana loppuneet kokonaan. Heistä yli 40 prosenttia koki pandemian vaikutukset työssään lähinnä kielteinä.

Työhyvinvointi oli aihe, joka keräsi verkkokeruun avovastauksissa eniten mainintoja muuttuneen työnkuvan lisäksi. Aihetta käsiteltiin lähes joka kolmannessa vastauksessa. Pienessä osassa kyse oli työhyvinvoinnin paranisesta tyyliin *”etätyö auttaa jaksamisessa eläkeikään”*, mutta valtaosa vastauksista viittasi henkiseen kuormitukseen, huoleen ja jaksamisongelmiin, jotka olivat kasvaneet koronapandemian aikana. Myös haastateltavista moni tietotyötä tekevä koki työmäärän ja sen kuormittavuuden kasvaneen korona-aikana; oman rasittavuutensa aiheuttivat tiedon hallinta ja käsittely, kun tietoa tuli monen eri kanavan kautta, tiedostoja oli siellä täällä – kukaan ei muista missä – ja selkeät ohjeet puuttuvat tai vähintäänkin vaihtuvat tiuhaan.

”Puhelinneuvonta työssäni on muuttunut korona aikana äärimmäisen raskaaksi jatkuvasti vaihtuvien ohjeiden ja muuttuvan tilanteen vuoksi. Kun tämä joskus loppuu, eikä ole enää pakko jaksaa, miten sitten väsymys lyö päälle? (Sairaanhoitaja, nainen 45–54 v., lähityössä.)

”Varautumista pahimpaan. Jatkuva ajantasaisen faktatiedon seuraaminen. Huoli työntekijöiden riittävydestä. Huoli henkilöstön sairastumisesta. Jatkuva valmiina olo. (Palveluvastaava, nainen 45–54 v., etätössä.)

Haastatteluissa ja avovastauksissa tuli myös paikoin ilmi, että kun joillakin työpaikoilla oli jouduttu ”painamaan paniikkinappulaa” koronakriisin vuoksi, työhyvinvointiin ja kehittämistoimiin ei ollut riittänyt enää resursseja.

”Työhyvinvointi on aivan unohdettu koronan aikana, kun esimiehet joutuvat keskittymään muihin, haastaviin asioihin. Ja siitä johtuen väki uupuu.” (Fysioterapeutti, nainen 55–64 v.)

Lomautusten tai irtisanomisten sijasta säästötoimet ovat saattaneet näkyä esimerkiksi koulutuksista ja työhyvinvointitoimista karsimisena, palkantomina vapaina tai pakkona vaihtaa lomarahat vapaaksi. Tämän kaiken katsottiin voivan johtaa töiden ruuhkautumiseen ja työhyvinvoinnin laskuun, ja sen pelättiin kostautuvan koronakriisin aikana väistyessä.

Oikeudenmukaisuuden kokemus

Koronakriisi on kohdellut eri toimialoja sekä yrittäjä- ja palkansaajaryhmiä hyvin eri tavoin. Tämä tiedostettiin hyvin laadullisissa haastatteluissa ja se tuli esiin myös verkkolomakkeen avovastauksissa. Moni tuntui kokevan hienoista syyllisyyttä siitä, jos itse oli päässyt vähällä tai kokenut lähinnä myönteisiä seurauksia, kun samalla tiedettiin esimerkiksi terveydenhoito-henkilökunnan kuormituksesta ja ravitsemus- ja majoitusalan sekä kulttuurialan ahdingosta.

”No henkilökohtaisesti tietysti hienoa, että on töitä, mutta sitten kun ystävien ja kavereitten kanssa, joittenkin tuttavien kanssa juttelee, kun ne sanoo et ne on lomautettu tai on pahimmissa lopputili, niin sitä on niinku vähän vaikeena, kun ei sitä voi toivottaa et jees, meillä menee hyvin.” (Varastotyöntekijä, nainen 55–64 v., lähityössä.)

Myös rajoitustoiminnan kohdistuminen eri tavoin eri aloille herätti osassa haastateltavia pohdintaa.

”Mutta koen sen hyvin, siinä mielessä epäoikeudenmukaiseksi, että niin kun uimahallissa on esimerkiksi hyvin paljon välttämättömiä palveluja vaikka vanhoille ihmisille tai fysioterapiaa, niin kuin potilaille tai joillekin muille vastaaville. Niin mielestäni on hyvin epäoikeudenmukaista kyllä sitten esimerkiksi se, että baarit on auki. Mutta, se on aika monimutkainen kysymys ehkä ylipäätään, että se ei ole ihan niin yksinkertaista sitten järjestää.” (Uimavalvoja, mies, 15–24 v., lähityössä.)

Oikeudenmukaisuus tuli esille paitsi toimialojen välisissä, myös alueellisissa eroissa. Eri puolilla maata on muun muassa ollut erilaisia käytäntöjä sosiaalialalta töitä vaille jääneiden työntekijöiden suhteen: joissakin kunnissa heitä on lomautettu, toisissa siirretty esimerkiksi koronajäljitykseen.

Avovastauksiin sisältyi myös useamman terveydenhoito-, hoiva- tai palvelualalla työskentelevän vastaajan turhautunut ja pettynyt purkautuminen heidän työnsä aliarvostamisesta ja siitä, miten tämä näkyy palkkauksessa. Asia tuntui korostuneen erityisesti korona-ajan kasvaneen työn kuormituksen myötä. Ainakin parissa vastauksessa kävi ilmi, että alanvaihto oli harkinnassa.

”Työssäni, varsinkin koronakriisin aikana olen huomannut, kuinka paljon vastuuta kannan ihmisten (potilaiden) hyvinvoinnista. Palkka, työolot, eikä arvostus vastaa sitä määrää työtä, jota teen. (...) Olen jo päättänyt koulutautua alalle, jolla ei ole tekemistä sairaalatyön kanssa. Olen pahoillani itselleni, että hukkasin n. neljä vuotta tähän koulutukseen. Minua myös surettaa jättää tämä työ, sillä siinä on omat kiinnostavat puolensa. Joudun kuitenkin laittamaan itseni ja oman hyvinvointini edelle.” (Mies, bioanalyttikko, 15–24 v., lähityössä.)

”Koronakriisin varjolla heikennetään työehtoja ja työn mielekkyyttä merkittävästi ja osin tarpeettomasti.” (Lentoemäntä, nainen, 35–44 v., lähityössä.)

Ottaen huomioon sen, miten myönteisenä etätyöhön siirtyneet tai sitä lisänneet palkansaaajat tuntuivat tuon muutoksen kokeneen, tulee mieleen, missä määrin etätyön yleistyminen on herättänyt epäoikeudenmukaisuuden tunteita niissä palkansaaajissa, joilla etätyö ei ole ollut mahdollista. Asia tulikin esiin laadullisissa haastatteluissa:

”No se (koronakriisi) on tuonut hyvin esiin, että luokkayhteiskunta on olemassa ja on olemassa työtehtäviä, jotka on mahdollista siirtää etänä tehtäväksi ja sitten on työtehtäviä, jotka ei, tavallaan, että niitä ei ole mahdoll. ne on vähemmän joustavaa mallia.” (Testausteknikko, mies, 35 – 44 v., lähityössä.)

Mielenkiintoista kyllä, suurin osa haastateltuja lähityöntekijöitä ei kuitenkaan kokenut tilannetta epäoikeudenmukaisena, vaan suhtautui siihen luonnollisena, työtehtävien erilaisuuteen liittyvänä asiana vailla katkeavuutta. Moni nimenomaan korosti, ettei itse edes haluaisi tehdä etätyötä ja näki, että kyse on omasta valinnasta.

”Enkä mä nyt sitä kadehdi sillä lailla, että mun mielestä se on vähän niinku armeijassakin aikoinansa, että kun oli aliupseeri, niin sai aina kuitata niille alemmille, että KSE, se on koulutuksen suoma etu ... turha sitä on kadehtia, jos

toinen on paremmassa virassa, niin se tekee niin kuin tekee tai tekee niin kuin sen kuuluu tehdä. Me tehdään sitten se homma mihin meidät on koulutettu, pulinat pois. Sitä voi aina sitten miettiä ja kouluttaa itsensä sellaiseen virkaan, jos tykkää etätöitä tehdä ... maailma on niin erilaisia vaihtoehtoja täynnä, sen kun ottaa selvää ja muuttaa sitten, jos tuntuu ikävältä tämä homma.” (Lähihoitaja, mies 35–44 v., lähityössä.)

Itse asiassa joissakin haastatteluissa tuli esille sekin, että etätöihin joutuneet olivat jossain määrin kateellisia niille työtovereille, jotka työtehtäviensä vuoksi *pääsivät* työpaikalle fyysisesti.

Kokemuksista opittua, kohti tulevaa

Sanonta ”Kriisi on mahdollisuus” voi tuntua kliseeltä. Se näyttää kuitenkin osittain kuvastavan useiden Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruussa haastateltujen tai verkkokyselyssä avovastauksia antaneiden palkansaajien näkemyksiä. Vaikeassa tilanteessa nähtiin myös mahdollisuus uuden oppimiselle ja sille, että koronakriisin aikana saatuja kokemuksia voidaan viedä kriisin jälkeiseenkin aikaan.

Erityisen usein nämä toiveet koronakriisin oppien vakiinnuttamisesta työelämään koskivat etätöiden tai pikemminkin hybridityön yleistymistä niin, että työntekijät itse voisivat arvioida, milloin heidän kannattaa olla työpaikalla töissä ja milloin keskittyminen onnistuu paremmin etätöissä. Tätä toivottiin kaikille aloille ja kaikkiin töihin, joissa se suinkin on mahdollista.

Useampaan kertaan toistui hyvänä asiana myös parantunut hygienia ja sen myötä vähäisempi sairastelu. Sairaana töihin menon toivottiin loppuvan korona-aikaan.

”Ja niin kun työkalttuureihin siinä mielessä että, ei tulla edes pienessä flunssassa työpaikalle mahdollisesti tartuttamaan muita, että se vähenee. Muutenkin yleisesti, mahdolliset positiiviset vaikutukset tulevaisuuteen, niin sitä mä odotan innolla.” (IT-tukihenkilö, mies, 25–34, etätöissä.)

”Mun mielestä on tosi hyvä esim. että kaupoissa on plekseja ja semmosia ja hyvä, että julkisissakin käytetään maskeja, kun esim. syksyllä paljon rupeaa influenssat ja kuumeet sun muut pörräämään, niin nyt ei ole näkynytkään sitten niin paljon.” (Taksinkuljettaja, nainen, 15–24 v., lähityössä.)

Koronakriisi oli vaikeuttanut asiakastyötä ja pakottanut keksimään erilaisia vaihtoehtoisia etäratkaisuja monille lähipalveluille. Osa näistä uusista käytännöistä nähtiin itse asiassa niin kätevinä, että niitä toivottiin voitavan hyödyntää myös rajoitusten loputtua. Yliopistonlehtori esimerkiksi pohti

pysyvänä mahdollisuutena sitä, että ohjaisi jatkossa Zoomin kautta gradu-vaiheessa olevia opiskelijoita, joille olisi se näiden elämäntilanteen kannalta helpoin ratkaisu. Sosiaaliohjaaja taas näki etäpäivätoiminnassa mahdollisuuden laajentaa ikääntyneille suunnattuja palveluja. Samaan aikaan molemmat hieman myös pelkäsivät sitä, että korona-aikana keksittyjä etäpalveluja ei käytetäkään jatkossa lähipalvelujen lisänä vaan niitä korvaamaan.

”No minulle nyt kelpaisi, että palattaisiin ihan takaisin samaankin. Ja et, ehkä sitä pelkää, että väkisininkin saattaa siirtyä joitakin asioita, ajatellaan että kun se pandemian aikana onnistui etänä, niin hoidetaan se tästä lähtienkin etänä. Ehkä mulla on enemmän semmoinen, että mä toivon, että tähän ei mentäisi.” (Yliopistonlehtori, mies, 55–64 v., etätyössä.)

”Varsinkaan ikääntyneiden kohdalla mikään etäpalvelu ei korvaa läsnä olevaa kohtaamista, se on kuitenkin aina niin kokonaisvaltaista, siinä on enemmän kehonkieli mukana, voit koskettaa ja kaikki... ja kohtaamiset ilman maskia, unelmoidaan vaan niistä, että voisi lukea niitä kasvojen ilmeitä...” (Sosiaaliohjaaja, nainen., 45–54 v., lähityössä.)

Koronakriisin aikana ensimmäistä kertaa käyttöön otetut tai sen aikana leistyneet sähköiset työkalut saatettiin myös kokea kätevinä.

”.. päivärytmi on muuttunut silla lailla, että nyt tehdään niitä palavereja Teamsissa, vähän jäsentyneempiä kun ennen, mutta en mä tiedä, toisten mielestä se voi olla huonompikin, kun ei voida niin paljon kasvotusten keskustella joistakin hoitolinjoista, tai muista ratkaisuista, mutta... Mä itse koen sen hyvänä, että on niinku jämpimpi. (...) Ja tämä raportointi näillä sähköisillä kokouksilla, niin ei se ole mitenkään huono.” (Erikoislääkäri, nainen, 55–64 v., lähityössä.)

Pari haastateltavaa toi esiin yhteisöllisyyden vahvistumisen yhteiskunnassa ja toivoi siitä pysyvää ilmiötä. Vieläkin useampi haastateltu lähityöntekijä koki yhteishengen ja yhdessä tsemppaamisen parantuneen työyhteisönsään koronakriisin aikana: turhista ei nuristu, vaan kaikki puhalsivat yhteen hiileen vaikeassa tilanteessa. Tämän toivottiin säilyvän koronan jälkeisenä aikanakin.

Toisaalta etätyöntekijöistä moni pohti sitä, miten työyhteisön menetetty yhteisöllisyys olisi mahdollista palauttaa pitkän tauon jälkeen työpaikalle palatessa. Jotkut arvelivat, että pinnan alla saattoi muhia epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia ja jännitteitä liittyen esimerkiksi lomautusten kohdentumiseen työpaikalla tai ylipäänsä siihen, miten itse kukin oli kokenut tulleen nähdyksi ja kuulluksi koronakriisin aikana; miten työpaikalla oli ylipäänsä onnistuttu tilanteen hoitamisessa. Etätyön aikana kanssakäyminen oli osalla työntekijöistä rajoittunut vain lähimpiin työtovereihin, mikä lisäsi huolta klikkiytymisestä.

”(Aiemmin avokonttorissa) ihmiset (on) keskustellut työtehtävistä paljon enemmän kun mitä ne nykyään sitä pystyvät kautta haluavat tehdä etäyhteyksien yli. Sitten tässä on myös sitä, että on yritetty pitkään, monta vuotta rikkoa tiimirajoja ja että ei niin enää mentäisi semmoisiin omiin lokeroihin tiimien sisällä, mutta.... Ei tämä korona ainakaan sitä ole helpottanut, että siinä mielessä otettu vähän takapakkia, se on muuttanut sitä työkulttuuria (...) Kun linnoittaudutaan omiin tiimeihin, niin sitten siellä tulee sisäisiä firmoja niin sanotusti sinne firman sisälle pikkuhiljaa, että siinä tulee tulevaisuuteen vähän työsarkaa sitten. Johdolta.” (IT-tukihenkilö_1, mies, 25–34 v., etätyössä.)

Työpaikoille uuteen normaaliin paluu herätti monissa innostusta, mutta myös epävarmuutta siitä, miten pitkän eristäytymisen jälkeen osataan taas olla yhdessä – etenkin kun suomalaiseseen mentaliteettiin eristäytyminen tuntuu sopivan niin hyvin.

”Nyt kovasti, kun tässä jo näytti siltä että palataan työpaikalle isommin, niin ollaan mietitty sitä, että miten osataan sitten taas olla työpaikalla, kun ollaan kaikki lähellä, että onko ihmiset muuttunut kuinka paljon etätyön aikana. Että kun muut ihmiset näkyy, kuuluu, tuoksuu, haisee...että onko jollekin toleranssi muitten ihmisten läheisyyteen muuttunut, ja sitten jos vielä jännittää se, että vitsit jos tuolla vaikka onkin korona ja mä saankin sen vielä...” (Kiinteistöhuollon esihenkilö, nainen, 45–54 v., etätyössä.)

Kesällä ja alkusyksystä 2021 haastateltujen kohteiden tuntemukset olivat paikoin ristiriitaisia vaihdellen toiveikkuudesta turhautumiseen siitä, miten kauan poikkeustila vielä saattaisikaan kestää vai *”loppuuko tää ikinä”*. Samalla kaikille tuntui olevan selvää, että suomalainen työelämä oli koro-nakriisin myötä muuttunut pysyvästi. Osa odotti uutta normaalia ja siihen sisältyviä muutoksia – ennen kaikkea etätyön normalisoitumista hybridi-työksi – toiveikkaana, toiset pikemminkin huolissaan.

Yhteenveto

Tässä julkaisussa kuvataan palkansaajien kokemuksia työoloistaan koronapandemian aikana osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimusrahoitteista [Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon](#) -hanketta. Tarkemmin ottaen kyse on poikkileikkaustilanteesta keväällä, kesällä ja alkusyksystä 2021, kun poikkeuksellista aikaa oli jatkunut jo vuoden verran tai ylikin. Tulokset olisivat todennäköisesti tietyin osin erilaisia, jos tiedonkeruu olisi tehty tähän mennessä jo lähes kaksi vuotta kestäneen pandemian muussa vaiheessa.

Koronakriisin vaikutuksia palkansaajien työoloihin on haastavaa tiivistää yhteenvedoksi, sillä vaikutukset ovat niin monen suuntaisia ja tuntuvat vaihdelleen paljon niinkin lyhyen ajan kuin vajaan kahden vuoden sisällä. Selvää on kuitenkin se, että koronapandemia on muuttanut työelämää.

Ainoastaan noin joka kuudes palkansaaja oli keväällä 2021 sitä mieltä, ettei koronapandemia ollut juurikaan vaikuttanut hänen työhönsä. Valtaosa siis oli kokenut muutoksia työssään ainakin jossain määrin. (Luku 2.) Yleisintä on kokemus siitä, että koronakriisin vaikutukset työhön ovat olleet samaan aikaan sekä myönteisiä että kielteisiä. Joka viides palkansaaja oli kokenut pääosin vain kielteisiä vaikutuksia, kun 14 prosenttia piti vaikutuksia lähinnä myönteisinä. (luku 12)

Se, miten paljon ja millaisena koronakriisin on koettu vaikuttaneen omaan työhön, vaihtelee muun muassa sukupuolen ja iän mukaan. Etätyötä tehneet ovat kokeneet koronapandemiasta pääosin myönteisiä vaikutuksia yli kaksi kertaa niin usein kuin lähityötä tehneet. Lähityössä lähinnä kielteiset vaikutukset taas ovat selvästi yleisempiä kuin etätyössä. Lähinnä myönteisiä vaikutuksia kokeneiden osuus on molemmilla sukupuolilla jotta-kuinkin sama. Naisille voittopuolisesti kielteisiä kokemuksia on kertynyt useammin kuin miehille.

Etätyössä ja lähityössä tapahtuneita tuloksia tarkasteltaessa ja niitä vuoteen 2018 verrattaessa on syytä huomioida, että etätyön yleistyttyä koronapandemian aikana myös ryhmien rakenteet ovat joltain osin muuttuneet parin vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. (Luku 2.)

Epävarmuuden ilmapiiri

Koronakriisin aikaa on leimannut epävarmuus. Yleinen tilanne on kehittynyt maaliskuun 2020 jälkeen milloin suuntaan, milloin toiseen. Juuri kun ehdiin ajatella, että kyllä tämä tästä, tuleeikin tunne, että eihän tämä lopu ikinä.

Jo tautitilanne itsessään on herättänyt huolta ja ahdistusta niin omasta ja läheisten terveydestä kuin yhteiskunnan ja terveydenhoidon kantokyvyystäkin. Lisäksi ennakoimattomuutta on aiheuttanut se, että rajoitustoimet ja ohjeet ovat ehtineet vaihtua moneen kertaan tautitilanteen kehittymisen mukaan. Tämä on vaikuttanut suoraan monen suomalaisen työtilanteeseen.

Keväällä 2021 työllisinä olleista palkansaajista lähes joka viides oli ollut koronakriisin aikana vähintään kerran työttömänä tai lomautettuna. Noin joka kymmenennellä työtehtävät olivat vaihtuneet pandemian aikana joko tilapäisesti tai toistaiseksi – joskaan ei aina koronakriisiin liittyvistä syistä. Laadullisissa haastatteluissa jotkut haastateltavat kertovat elämästä viikon sykleissä, mikä on vaikeuttanut pitkäjänteistä suunnittelua ja elämänhallintaa. (Luku 3.)

Ylipäänsä työmarkkinauhkia kokevien osuus ei kuitenkaan ollut keväällä 2021 sen suurempi kuin syksyn 2018 työolotutkimuksen verkkotiedonkeruussa. Etätyössä työmarkkinauhkia koettiin jopa aiempaa vähemmän. Lomautuksen uhka oli noussut erityisesti lähityötä tekevillä naisilla, mutta irtisanomista tai työttömyyttä pelkäsi aiempaa harvempi. (Luku 9.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2020 työolobarometrin mukaan epävarmuus työn menettämisestä oli syksyllä 2020 selkeästi matalampi kuin missään aiemmassa talouskriisissä niiden noin 30 vuoden aikana, joiden aikana työolobarometriä on tehty. Ilmeisesti yrityksille suunnatut tukitoimet, etätyö ja lomautusten käyttö olivat lieventäneet irtisanomisen pelkoa verrattuna aiempiin talouskriiseihin. ([TEM 2021a](#); [TEM 2021b](#).)

Keväällä 2021 työllisyystilanne oli hyvää vauhtia kohentumassa ja työllisyysaste oli vuoden 2021 toisella neljänneksellä korkeampi kuin vuoden 2018 viimeisellä neljänneksellä työolotutkimuksen tiedonkeruun aikaan. Yleinen epävarmuuden ilmapiiri yhteiskunnassa heijastunee kuitenkin siihen, että keväällä 2021 työmarkkinatilanteestaan epävarmuutta kokevat tuntuivat ottavan tilanteensa raskaammin kuin vertailuajankohtana vuonna 2018. Keväällä 2021 aiempaa useampi lomautuksen, työttömyyden tai irtisanomisen uhkaa kokevista, pysyvässä työsuhteessa työskentelevistä miehistä sanoi epävarmuuden rasittavan henkisesti. Tällaisessa tilanteessa olevista naisista ja miehistä huomattavasti useampi kuin vuonna 2018 koki työtilanteen epävarmuuden vaikeuttavan tulevaisuuden suunnitelmien tekoa.

Huomattavaa on tosin se, että myös tässä suhteessa koronakriisi näyttää polarisoineen palkansaajia. Kun osa palkansaajista on nähnyt tai myös itse kokenut työpaikallaan korona-aikana lomautuksia, irtisanomisia ja toiminnan supistamista. Tämä on koskenut erityisesti majoitus- ja ravitsemustoimialalla sekä kulttuurialalla toimivia palkansaajia. Osalla palkansaajista työpaikan taloudellinen tilanne on koronakriisin aikana sen sijaan jopa parantunut ja töitä riittäisi enemmän kuin on tekijöitä.

Myös työpaikat ovat reagoineet eri tavoin koronakriisin tuomaan uuteen tilanteeseen. Osa on pystynyt kääntämään tilanteen voituoksi kehittämällä uusia tuotteita tai palveluita, ja palkansaajat ovat itse olleet varsin usein näitä uudistuksia kehittämässä. Osa uudistuksista – samoin kuin koronakriisin aikana ylipäänsä syntyneistä uusista työnteon tavoista – jää varmasti elämään vielä uuteen normaaliin paluun jälkeenkin, joissakin tapauksissa entisten tapojen ja tuotteiden rinnalla, joskus kenties niitä korvaamaan. (Luku 3.)

Sujuva siirtymä etätyöhön

Ensimmäisen koronavuoden aikana parhaimmillaan lähes puolet suomalaisista palkansaajista teki etätyötä. Keväällä 2021 etätöissä oli edelleen noin 40 prosenttia palkansaajista. Noin puolet heistä oli aloittanut etätyöt vasta koronapandemian aikana; lopuista valtaosa oli lisännyt etätyön tekoa. Yli puolet teki etätyötä koko tai lähes koko työaikansa ja valtaosa oli etätöiden sujumiseen tyytyväisiä. Valtaosa myös uusista etätyöntekijöistä haluaisi jatkaa etätyössä koronapandemian jälkeenkin. (Luku 5.)

Eurofoundin ([2021](#)) mukaan Suomessa siirryttiin etätyöhön keväällä 2020 laajemmassa mittakaavassa kuin missään muussa EU-maassa. Selityksiä sille, miksi tämä siirtymä onnistui Suomessa niin nopeasti, sujuvasti ja kattavasti, on monia: muun muassa tietotyöhön painottuva elinkeinorakenne, työvoiman hyvä koulutustaso, tietoliikenteen toimiva infrastruktuuri sekä työelämän vahva digitalisoituminen jo koronakriisiä edeltävinä vuosina. Kuten eräs koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimukseen haastateltavista sanoi, valmius ja laitteet etätyön tekoon olivat olemassa jo ennen koronakriisin puhkeamista, ne vain piti valjastaa entistä laajemmin käyttöön. Kulttuurisia seikkojakaan ei pidä vähätellä. Suomalaiseen kansaluonteeseen etätyön teko istuu varmasti paremmin kuin moneen muuhun ([Sutela 2020](#)).

Seppo Poutanen ja Anne Kovalainen (2021) esittävät keskeiseksi syyksi siirtymän sujuvuuteen myös Suomen sosiaalista ja kulttuurista erityispiirrettä: meillä vallitsevaa vahvan luottamuksen ilmapiiriä. Tämän ilmapiirin

syntyyn on heidän mukaansa vaikuttanut jo vuosikymmenten aikana harjoitettu kolmikantatoiminta työpolitiikassa. Poutasen ja Kovalaisen mukaan suurin osa koronakriisin aikana etätöitä tekevistä ei ole kokenut työnantajansa juuri lainkaan kontrolloivan etätöitä esimerkiksi vaatimalla tarkkoja työsuunnitelmia tai valvomalla työn etenemistä ja työajan käyttöä.

Suomalaiselle työelämälle luonteenomainen luottamuksen ilmapiiri käy ilmi myös Euroopan työolotutkimuksista, joiden mukaan suomalaisilla työpaikoilla esihenkilö – alaissuhteet ovat varsin matalahierarkkisia ja keskustelevia, työtovereilta ja esihenkilöltä saadaan tukea keskimääräistä enemmän ja tunne reilusta kohtelusta on selvästi yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin. ([Eurofound 2015](#), [Eurofound 2017](#)). Korkeasta luottamuksesta kertoo myös se, että eurooppalaisessa vertailussa ([Eurofound 2021](#)) suomalaisten luottamus omaan hallitukseen oli keväällä 2020 korkeampi kuin missään muussa EU-maassa ja on senkin jälkeen pysynyt EU-maiden kärkikolmikossa.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruun tulokset antavat ymmärtää tuon työpaikkojen luottamuksen ilmapiirin vahvistuneen entisestään etätöitä tekevien ja heidän esihenkilöidensä välillä koronakriisin aikana (luku 7).

Sosiaaliset suhteet koetuksella

Etätöiden kielteisenä puolena on usein nostettu esiin sosiaalisten suhteiden puute, yksinäisyys ja eristäytyminen. Koronakriisin vaikutukset työelämään -verkkotiedonkeruussa etätöitä tekevistä noin puolet sanoikin kaipaavansa työyhteisön sosiaalisia suhteita paljon tai melko paljon.

Kaiken kaikkiaan työpaikan sosiaalisia suhteita kuvaavat mittarit näyttivät tutkimuksessa yllättävän vähän muutosta verrattuna syksyyn 2018. Esihenkilöltä ja työtovereilta saatu tuki oli lisääntynyt muutaman prosenttiyksikön, ristiriidat työtovereiden sekä esihenkilöiden ja alaisten välillä pikemminkin vähentyneet. Vastaukset tosin jakaantuivat niin, että etenkin etätöitä tekevät miehet tuntuivat arvioivan sosiaaliset suhteensa mitatuilta osin aiempaa paremmiksi, kun taas lähityötä tekevillä naisilla oli joiltain osin heikkenemistä. Työpaikalla vallitsevan avoimen ilmapiirin tai ongelmista keskustelun suhteen ei ollut tapahtunut juurikaan muutosta, lukuun ottamatta lähityötä tekeviä naisia, joilla tilanne oli näiltä osin kohentunut. Esihenkilön toimintaa sen sijaan arvioitiin monin osin aiempaa selvästi myönteisemmin, erityisesti etätöissä. (Luku 7.)

Laadullisissa haastatteluissa työyhteisön sosiaalisten suhteiden tema nousi moniulotteisemmin esiin. Lähityötä tekevien puheissa korostui usein entistä tiiviimpi yhteishenki huolimatta siitä, että myös lähityössä sosiaalisia kohtaamisia oli pitänyt rajoittaa. Etätyöläisten kokemuksissa sen sijaan tuli esille työyhteisön menetys. Yhteisöllisyyttä oli kyllä yritetty pitää monilla työpaikoilla yllä, mutta virtuaalikalvot eivät korvanneet yhteisiä lounaita tai spontaaneja kohtaamisia käytävillä, ja alkuinnostuksen jälkeen niiden suosio oli usein hiipunut. Muodollisissa Teams-kokouksissa pysyttiin yleensä tiukasti asialinjalla eikä kuulumisia ehtinyt vaihtaa.

Kaiken tämän todettiin vaikuttavan paitsi yhteisöllisyyden tunteeseen, myös työasioita koskevaan tiedonvälitykseen. Väärinkäsityksiä saattoi tulla, tieto ei saavuttanut niitä, joille siitä olisi ollut hyötyä tai pienet ongelmat ehivät kasvaa suuriksi, ennen kuin muut olivat niistä edes tietoisia. Helpot asiat ovat muuttuneet vaikeiksi, totesi eräs haastateltava.

Erityisen hankalaksi näyttäytyy uusien työntekijöiden tilanne. Jo lähes vuoden haastatteluhetken työpaikassaan ollut haastateltava ei ollut kertakaan kohdannut esimiestään. Eräs haastateltava kuvasi uusien työntekijöiden jääneen työpaikallaan käytännössä heitteille: perehdytys oli heikkoa eivätkä tulokkaat uskaltaneet kysyä neuvoa senioreilta, mikä sitten näkyikin työn laadussa.

Verkkotiedonkeruussa tiedusteltiin työntekijöiden keskinäisistä sekä esihenkilöiden ja alaisten välisistä, mutta ei henkilöstöryhmien välisistä ristiriidoista. Asiaa kartoittava kysymys on ollut mukana aikaisemmin työolotutkimuksessa, mutta se jäi pois vuoden 2018 kierrokselta lomakkeen supistamistarpeen vuoksi. Se ei tullut mukaan myöskään Koronakriisin vaikutukset työelämään -kyselylomakkeella.

Tämä on harmillista, sillä muutamassa laadullisessa haastattelussa esiin nousi juuri henkilöstöryhmien välillä koronakriisin aikana orastamaan alkanut kitka, vaikka muihin ristiriitoihin ei juurikaan viitattu. Koronakriisin aikaisissa muuttuneissa ja usein paineisissa olosuhteissa luonnollinen sosiaalinen kanssakäyminen ja sen myötä sujuva tiedonkulku ovat jääneet vähälle, mikä on voinut kasvattaa etäisyyttä ja näin ollen ehkä epäluuloakin eri työntekijäryhmien tai tiimien välille.

Itse asiassa juuri nämä pinnan alla mahdollisesti kytevät jännitteet ja koronakriisin aikana tapahtunut lokeroituminen pohdituttivat osaa etätyötä tekevästä haastateltavista työpaikalle paluun näkökulmasta. Osataanko ylittää enää toimia yhdessä samassa tilassa ja sietää toisten fyysistä läheisyyttä? Entä kuinka paljon mahdollisia sosiaalisia ongelmatilanteita on jäänyt kunnolla käsittelemättä koronakriisin aikana siksi, että kasvaneessa

työkuormituksessa siihen ei ole yksinkertaisesti ollut aikaa tai kasvokkaisten kontaktien puute on tehnyt asioiden läpikäymisen vaikeaksi?

Jaksaminen koetuksella

Yleisellä työhyvinvointimittarilla arvioituna palkansaajien koettu työhyvinvointi oli huonontunut keväällä 2021 verrattuna vuoden 2018 syksyyn. Asteikolla nollasta kymmeneen työhyvinvointi oli laskenut naisilla keskimäärin 7,6 pisteestä 7,2 pisteeseen ja miehillä 7,8 pisteestä 7,4 pisteeseen. Etätyötä tekevät arvioivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin lähityötä tekevät, miehet paremmaksi kuin naiset. Lähityötä tekevillä keskimääräiset työhyvinvointipisteet olivat laskeneet enemmän kuin etätyössä, joten ryhmien välinen ero oli suurentunut. (Luku 10.)

Hyvinvointia kuvaavat tulokset ovat paikoin ristiriitaisia. Yhtäältä aiempaa useampi palkansaaja kertoi keväällä 2021 esimerkiksi nukkuvansa riittävästi työviikon aikana – osuus oli noussut erityisesti etätyötä tekevillä, mutta myös naisilla lähityössä – mutta toisaalta myös univaikeuksista ja öisistä heräilyistä viikoittain kärsivien osuus oli kasvanut. Ristiintaulukointi kuitenkin paljastaa, että kyse näyttää olevan kahdesta eri ryhmästä eli unen laadun polarisoitumisesta: niistä, jotka saavat riittävästi unta ja niistä, jotka kärsivät univaikeuksista. Molempien ryhmien koko on kasvanut.

Myönteistä on se, että sairastelu väheni ensimmäisenä koronavuonna, samoin sairaana työskentely – mutta kaiken kaikkiaan erilaiset psyykkiset oireet kuten ärtymyksen ja tarmottomuuden tunteet, keskittymisvaikeudet sekä henkinen väsymys työpäivän alkaessa ovat lisääntyneet molemmilla sukupuolilla ja niin etä- kuin lähityössä. Sekä henkinen että fyysinen palautuminen työstä on heikentynyt syksyyn 2018 verrattuna. Henkinen palautuminen on heikentynyt erityisesti naisilla lähityössä, kun taas fyysinen palautuminen on aiempaa huonompaa erityisesti miehillä lähityössä.

Työterveyslaitoksen [Miten Suomi voi?](#) -paneelitutkimuksessa työn imun, kuormituksen kokemuksen ja työhyvinvoinnin on todettu vaihdelleen pandemian eri vaiheissa: huhtikuusta kesään 2020 työhyvinvointi ja työn imu jopa paranivat ainakin etätyöhön siirtyneillä työllisillä. Tilanteen pitkittyessä alkoi ilmestyä merkkejä niin sanotusta etätyöapatiasta. Keväällä 2021 koettu työn imu oli palautunut kuherruskuukausivaiheen jälkeen koronapandemiaa edeltävälle tasolle. Tulokset myös viittasivat työhyvinvoinnin lievään laskuun verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimustuloksissa työhyvinvointia kartoittavien mittareiden heikkeneminen näyttäytyy vielä selvempänä.

Tulos on mielenkiintoinen myös siksi, että työssään haittaavan kiirettä kokevien palkansaajien osuus oli vähentynyt syksystä 2018 kevääseen 2021, ja kiire on usein yhdistetty yhtenä keskeisenä työympäristötekijänä heikompaan työhyvinvointiin ja psyykkisiin oireisiin.

Lähityön osalta koetun työhyvinvoinnin laskun voi ymmärtää kenties helpommin. Vaikka lähityötä tekevistä noin joka viides – eli selvästi useampi kuin etätyötä tekevistä – oli kokonaan välttynyt koronakriisin vaikutuksilta työssään, vaikutuksia kokeneilla haasteet ovat olleet monenlaisia. Asiakastyössä koronatartunnan pelko on ollut jatkuvasti läsnä, hengityssuojainten käyttö on tehnyt työstä fyysisesti raskaampaa ja tietyillä aloilla on koettu lähes jatkuvaa epävarmuutta työn jatkumisesta rajoitustoi-
mien vaihdellessa. Henkinen kuormitus tuntuu monelta osin kasvaneen.

Etätyössä tilanne on kaksijakoisempi. Yhtäältä tulokset kertovat suuresta tyytyväisyydestä etätyöskentelyn mahdollisuuteen: etätyö on joustavaa ja itsenäistä, helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja säästää aikaa työmatkojen jäädessä pois. Toisaalta niin haastatteluissa kuin verkkovastauksissa nousi esiin myös työn tietynlainen tiivistyminen – Teams-kokousten määrä ja intensiivisyys, taukojen unohtuminen, jatkuva ruudun tuijottaminen, puutteellinen ergonomia. Eräs haastateltava totesi työpäivien olevan etätyössä monin verroin kuormittavampia kuin lähityössä. Amerikkalaisen sähköisiä kalenterisovelluksia markkinoivan yhtiön käyttäjäanalyysi näyttääkin, kuinka koronapandemian puhjettua keskivertotoimistotyöläisen työajan pirstoutuminen ja kokouksiin käytetty aika lisääntyivät samalla kun keskittymisen salliva työaika väheni ([Reisenwitz 2020](#)).

Lisäksi etätyössä puuttuu työyhteisö – ja ihminen on loppujen lopuksi sosiaalinen eläin. Vaikka suurin osa tiedonkeruun vastaajista toivoi voivansa jatkaa etätyötä myös koronapandemian jälkeen, toiveena näytti yleisimmin olevan hybridityö. Tiedonkeruuseen haastatellut olisivat halunneet tavata työtovereitaan ainakin kerran, pari viikossa. Turhanpäiväisiltäkin tuntuvat rupattelut työtovereiden kanssa sekä tunne nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta voivat olla yllättävän suuri voimavaratekijä, jonka merkitys on valjennut monelle vasta koronapandemian aikana. Tiedonkeruujankoh-
tana jo yli vuoden jatkunut etätyö oli alkanut näyttää myös kääntöpuolensa.

Paikoin ristiriitaisilta tuntuviin työhyvinvointia koskeviin tuloksiin tarjonnee selitystä myös ilmiö, joka nousi esiin etätöihin siirtynyttä yliopis-
tohenkilökuntaa koskevassa paneelitutkimuksessa (Mäkikangas ym.2020, Mäkikangas ym. 2021). Valtaosalla työn imu kasvoi tai vähintäänkin säilyi samalla tasolla etätyössä pandemian ensimmäisen vuoden aikana, mutta osalla vastaajista se laski lineaarisesti. Polarisaa-
tion taustalta paljastui, että työn imun kasvu tai säilyminen koski sitä osaa vastaajista, joiden työn imu

oli jo lähtökohtaisesti korkealla tasolla. Huononeminen taas koski heitä, joilla työn imu oli jo alun perinkin heikkoa.

Korona-aikana työhyvinvointiin eivät ole vaikuttaneet vain työssä kohdatut muutokset vaan myös vapaa-aikaa koskeva sosiaalisten kontaktien ja harrastusten väheneminen ja tämän heijastusvaikutukset työstä palautumiseen. Koronapandemia näyttää haastaneen palkansaajien työhyvinvointia monin eri tavoin työskentelyolosuhteista ja työtehtävistä riippuen. Uuteen normaaliin palatessa edessä on todennäköisesti työsarkaa työhyvinvointiasioiden osalta. Lähityössä työhyvinvoinnista huolehtiminen on saattanut jäädä korona-aikana taka-alalle kiireellisempiä tulipaloja sammutettaessa. Etätyössä esihenkilöiden mahdollisuudet havaita varhaisen puuttumisen tarpeita ovat olleet aiempaa rajallisemmat.

Sote-alan erityishaasteet

Julkisuudessa on nostettu usein – ja syystäkin – esiin terveydenhoitohenkilökunnan kohtuuton kuormitus koronapandemian aikana. Myös opettajien uupumisesta ja ammatinvaihtohalujen lisääntymisestä on utuisoitunut, samoin sosiaalialan työntekijöiden. Myös koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruussa sote-alan työntekijöiden ja opettajien keskimääräistä vaikeampi tilanne kävi ilmeiseksi.

Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa terveydenhuollon erityisasiantuntijat ja asiantuntijat sekä hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät erotuvat ryhminä, joissa koronakriisistä oli koettu erityisen yleisesti lähinnä kielteisiä vaikutuksia. Lisäksi terveydenhuollon asiantuntijoilla esimerkiksi palkan epäoikeudenmukaisuuden kokemus oli yleistä jo aiemmin ja korona-aikana se oli yleistynyt entisestään, haittaava kiire töissä oli yleisempää kuin muissa ammattiryhmissä ja halu vaihtaa työpaikkaa tai jopa ammatialaa oli erityisen suurta. Työpaikan ja alanvaihtohalut olivat kasvaneet myös opettajilla – ja kuljetustyöntekijöillä.

Nämä tulokset eivät sinänsä yllätä – yllättävää on pikemminkin se, että erityisesti terveydenhuollon asiantuntijoiden ja opettajien kokemukset eivät olleet tässä tutkimuksessa vieläkin kielteisempiä ottaen huomioon esimerkiksi Tehyn ([Aula Research 2021](#)) ja Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n ([OAJ 2021](#)) korona-aikaa koskevien tiedonkeruiden tulokset. Eritasoisten tulosten taustalla lienevät muun muassa tiedonkeruiden erilaiset vastausasteet. Vastausasteet jäivät näissä ammattijärjestöjen, erityisesti OAJ:n tiedonkeruissa selvästi Tilastokeskuksen tiedonkeruun vastausastetta alhaisemmiksi – joka tosin sekin oli ainoastaan alle 50 prosenttia.

Tämä kaikki voi näkyä aineistojen vinoumissa. On esimerkiksi mahdollista, että ammattijärjestöjen tiedonkeruisiin ovat osallistuneet keskimääräistä aktiivisemmin erityisesti kaikkein kuormittuneimmat työntekijät, jotka ovat toivoneet voivansa tuoda oman ammattiryhmänsä erityistilannetta esille ja näin vaikuttaa siihen etujärjestönsä kautta. Vastaavasti kaikkein kuormittuneimmat henkilöt eivät välttämättä ole juuri kuormituksensa vuoksi jaksaneet osallistua Tilastokeskuksen yleisemmällä tasolla toteuttamaan tiedonkeruuseen.

Keskeinen syy eroille on myös se, että Tehyn tiedonkeruu kohdistui melko suppeasti rajattuun terveydenhuollon ammattilaisten joukkoon, sillä se koski yliopistollisessa sairaalassa tai keskussairaaloissa työskenteleviä ammattijärjestön jäseniä. Tilastokeskuksen tiedonkeruussa terveydenhuollon asiantuntijoiden 2-numerotason ammattiryhmä on laajempi kattaen esimerkiksi myös farmaseutteja, suuhygienistejä, kätilöitä ja fysioterapeutteja sekä sellaisia muun muassa apteekeissa, kouluterveydenhoidossa, terveyskeskuksissa, yksityisillä lääkäriasemilla, neuvoloissa tai hammashoitoloissa työskenteleviä terveydenhuollon asiantuntijoita, joiden työ ei ole liittynyt suoraan koronapotilaiden hoitoon. Heillä koronatilanne ei ole vaikuttanut samalla tapaa työn paineisuuteen ja kuormittavuuteen kuin koronapotilaiden hoidosta vastaavilla kollegoilla – ehkä pikemminkin päinvastoin, sillä muiden terveysten palvelujen käyttö on vähentynyt koronapandemian aikana ([THL 2021](#)).

Tästä huolimatta myös koronan vaikutukset työelämään -tiedonkeruussa sote-alan kuormitus nousee esiin.

Työn ja muu elämän yhteensovittamisen onnistumisia

Jyväskylän yliopiston ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksessa ([Närvi & Lammi-Taskula 2021](#)) ilmeni, että erityisesti päiväkotikäisten lasten äidit – joskin myös isät – kokivat ansiotyön ja lastenhoidon yhteensovittamisen selvästi hankalammaksi kevään 2020 poikkeusaikana päiväkotien rajoitettua toimintaansa kuin ennen koronapandemiaa tai vuodenvaihteessa 2020–2021.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruu kuvaa kevättä 2021, jolloin haasteellisin aika koululaisten etäopetuksen ja päiväkotikäisten lasten hoidon kannalta oli jo ohitse mahdollisia karanteenijaksoja lukuun ottamatta. Tuloksista piiryykin varsin myönteinen kuva työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisesta. Arjen rauhoittuminen näkyy muun muassa siinä, että perheiden ajankäyttöä koskevat ristiriidat sekä tunne

kotiasioden laiminlyönnistä olivat vähentyneet. Etätyötä tekevät naiset olivat työn ja muun elämän yhteensovittamiseen aiempaa useammin erittäin tyytyväisiä. Erityisesti alakouluikäisten lasten etätyötä tekevät äidit tuntuvat arvostaneen mahdollisuutta olla kotona iltapäivisin pienen koululaisen tullessa kotiin. (Luku 11.)

Etätyö ja lähityö kasautuvat jossain määrin samoihin pariskuntiin. Tulosten perusteella voi päätellä, että joka kolmas kahden työssäkäyvän aikuisen pariskunta, joissa ainakin toinen osapuoli oli palkansaaja, oli kahden etätyöläisen muodostama pari. Vajaassa 30 prosentissa kyse oli kahden lähityötä tekevän puolison pariskunnasta. Lähes 40 prosentissa tapauksia toinen puolisoista teki etä- ja toinen lähityötä.

Korona-ajan alussa keskusteltiin kiinnostuneina siitä, näkyisikö laaja etätyöhön siirtyminen perheissä kotitöiden tasaisempana jakautumisena puolisoiden kesken. Jyväskylän yliopiston ja THL:n tutkimuksen (emt.) mukaan isät ottivatkin enemmän vastuuta lastenhoidosta kevään 2020 koronasulun aikana. Kun poikkeustila kuitenkin muutaman kuukauden jälkeen loppui, työnjako lokshti entiselleen: koronasulku oli liian lyhyt aika siihen, että uusi malli olisi ehtinyt vakiintua. Koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimuksessa mielenkiintoinen havainto on se, että parisuhhteissa elävien naisten ja miesten näkemykset kotitöiden jakautumisesta ovat korona-aikana erkaantuneet entistä kauemmas toisistaan. Survey-tutkimuksissa on jo perinteisesti totuttu siihen, että molemmat sukupuolet painottavat omaa osuuttaan kotitöistä ([STM 2018](#), [Sutela ym. 2019](#)), mutta nyt tuo ero näyttää siis kasvaneen entisestään.

Yksi koronapandemian mukanaan tuoma selvä muutos lapsiperheille on se, että perheiden sukulaisilta ja tuttavilta saama apu työn ja perheen yhteensovittamiseen oli vähentynyt selvästi keväällä 2021. Palkansaajien omia huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolisista henkilöistä pandemia ei sen sijaan ole vähentänyt.

Kaiken kaikkiaan koronapandemia tuntuu vaikuttaneen erityisen paljon etätyötä tehneiden äitien tilanteeseen. Yhtäältä tyytyväisyys työn ja perheen yhteensovittamiseen on lisääntynyt tässä ryhmässä, mutta toisaalta kotiasiat ovat häirinneet eniten ja aiempaa useammin juuri heidän työhön keskittymistään. Tästä huolimatta saldo tuntuisi jääneen monilla plussan puolelle.

Huomionarvoista on myös se, että koronakriisi ei näytä vaikuttaneen vain etätyötä tekevien työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, vaan esimerkiksi kotiasioden laiminlyönnin tunteet ovat vähentyneet myös lähityötä tekeillä palkansaajilla. Elämänrytmin rauhoittuminen näkyy toisin sanoen myös heillä. Laadullisissa haastatteluissa tuli muutamaan otteeseen lähi-

työtä tekevien suusta esiin se, kuinka kalenterien tyhjeneminen yhdistys- ja harrastustoiminnasta on ollut – ainakin koronakriisin alussa – myös vapauttava kokemus: ei tarvitse mennä minnekään, vaan saa jäädä työpäivän jälkeen kotisohvalle katsomaan sarjoja.

Uusia haasteita tasa-arvon toteutumiselle

Tässä julkaisussa on tarkasteltu koronakriisin ensimmäisen vuoden vaikutuksia palkansaajien työoloihin sukupuolen sekä etätyön tai lähityön tekemisen mukaan. Tulokset eroavat ryhmissä toisistaan monien tekijöiden osalta. Yksinkertaisten voi todeta, että koronakriisistä on ollut enemmän kielteisiä seurauksia naispalkansaajille kuin miespalkansaajille. Syyt eri ryhmien välisiin eroihin palautuvat monelta osin työmarkkinoiden sukupuolenmukaiseen jakautumiseen ammattirakennetta koskien sekä naisten ja miesten erilaisiin osuuksiin julkisen sektorin ja yksityissektorin tehtävissä.

Koronapandemia näyttää kurittaneen monin osin eniten alempia toimihenkilöitä ja kuntasektorin palkansaajia, erityisesti terveydenhuollon ja opetusalan ammateissa toimivia – kuten ylipäänsä muissakin sellaisissa tehtävissä työskenteleviä, joiden työstä suuri osa kuluu muiden ihmisten (asiakkaiden, potilaiden, oppilaiden jne.) tarpeiden huomioimiseen ja niihin vastaamiseen. Palvelutyössä, erityisesti majoitus- ja ravitsemusosalalla työn jatkumista koskevasta epävarmuudesta on myös tullut osa arkea. Ammatillisen segregaatoin mukaisesti valtaosa näissä tehtävissä toimivista on naisia ja työ tapahtuu pääosin lähityönä.

Koronakriisin myönteiset seuraukset näyttävät yleisimmiltä ylemmillä toimihenkilöillä – lukuun ottamatta terveydenhuollon ja opetusalan erityisasiantuntijoita – valtiosektorin palkansaajilla sekä ylipäänsä etätyötä tehneillä. Naisten ja miesten välillä ei ole käytännössä eroa siinä, moniko koki koronasta aiheutuneen lähinnä myönteisiä vaikutuksia työssään, vaan jotakuinkin yhtä suuri osuus oli päässyt niin sanotusti poimimaan rusinat pullasta.

Lähityötä tekevien naisten ja miesten väliset keskeiset erot ovat siinä, että miehistä huomattavasti useampi tuntuu säästyneen koronakriisin vaikutuksilta työssään ja naisista taas suuremmalla osalla on koronakriisin vaikutuksista työssään pelkästään kielteistä sanottavaa. Etätyössä koronakriisi on muuttanut työntekoa molemmille sukupuolille, mutta myös tässä tapauksessa naiset ovat kokeneet seuraukset voittopuolisesti kielteisinä useammin kuin miehet.

Erityisesti etätyötä tekevien miesten osalta monet tässä tiedonkeruussa näytetyt mittarit näyttävät tilanteen paranemista syksyyn 2018 verrattuna

muun muassa sosiaalisen tuen, haittaavan kiireen kokemisen tai työpäivien venymisen suhteen. Etätyötä tekevillä naisilla esimerkiksi työn haittaavan kiireen kokemus ei sen sijaan ollut laskenut. Etätyötä tekevät miehet näyttävät kuitenkin kokevan aiempaa useammin psyykkistä kuormittuneisuutta siinä missä naisetkin.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -verkkotiedonkeruussa kysyttiin vastaajilta myös suoraan, miten sukupuolten tasa-arvo on heidän mielestään toteutunut työpaikalla. Koko palkansaajakunnan tasolla muutosta ei juurikaan ollut – vajaa 40 prosenttia koki tasa-arvon toteutuneen erittäin hyvin – mutta naisten ja miesten vastauksissa näkyi eriytymistä. Siinä missä miehistä aiempaa hieman useampi oli tasa-arvon toteutumiseen erittäin tyytyväinen, naisista aiempaa harvempi oli tätä mieltä. Kaiken kaikkiaan naiset ovat työolotutkimuksen mukaan perinteisestikin suhtautuneet miehiä kriittisemmin sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseen, mutta korona-aikana ero oli siis kasvanut. (Luku 7.)

Etätyötä tekevät miehet katsoivat tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan paremmin kuin lähityötä tekevät miehet, mutta naisten välillä ei ollut juurikaan eroa lähi- tai etätyötä tekevien kesken. Ero naisten ja miesten näkemyksissä olikin selvästi suurempi etätyötä tekevillä kuin lähityössä olevilla.

Etätyötä tekevillä myös näkemykset siitä, kohteleeiko esihenkilö naisia ja miehiä tasa-arvoisesti, eroavat enemmän naisten ja miesten kesken kuin lähityössä. Kaiken kaikkiaan aiempaa useampi palkansaaja oli tätä mieltä keväällä 2021 – kasvu on erityisen selvä etätyötä tekevillä. Etätyössä naisista vajaa puolet ja miehistä reilu puolet oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, lähityössä naisista ja miehistä noin joka kolmas.

Palkansaajien ryhmittely työoloprofileihin vuoden 2018 työolotutkimuksen pohjalta paljasti jonkinasteista työolojen polarisoitumista myös sukupuolen mukaan jo ennen koronapandemiaa. Miehet työskentelivät naisia useammin olosuhteissa, joissa työn laadun keskeiset mittarit näyttivät toteutuvan hyvin. Tulosten taustalla vaikuttaa jälleen työmarkkinoiden sukupuolenmukainen jakautuminen. Toisaalta tulokset viittasivat selvästi myös siihen, että hyvien tai vähintäänkin kelpo työolosuhteiden toteutuminen olisi mahdollista kaikenlaisissa ammateissa ja tehtävissä. ([Immonen & Sutela 2020a](#), [Immonen & Sutela 2020b](#).)

Koronapandemia luo uusia haasteita suomalaisessa työelämässä työolojen polarisoitumisen ja eri palkansaajaryhmien välisen tasa-arvon toteutumisen kannalta. Etätyötä tekevien naisten ja miesten eroavat käsitykset tasa-arvoisesta kohtelusta ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta työssä saavat esimerkiksi pohtimaan, miten esihenkilön silmien alta digiverhon taakse

kätkeytyvä työ vaikuttaa mahdollisten uusien epätasa-arvoisuuksien syntyyn – vai vaikuttaako se? Voiko kehitys olla pikemminkin päinvastainen?

Etätyö on koronapandemian aikana normalisoitunut ja odotettavissa on, että myös pandemian jälkeisessä työelämässä sillä on merkittävä rooli. Tulevaisuuden hybridityössä vältetään monilta niiltä pandemianaikaisen etätyön varjopuolilta, jotka liittyvät erityisesti sosiaalisten suhteiden vähäisyyteen. Odotettavaa siis on, että tulevaisuuden onnekkaat etätyöntekijät ovat nykyistäkin tyytyväisempiä tilanteeseensa.

Tulevaisuudessa etä-/lähityö -jakolinja saattaaakin vakiinnuttaa paikkansa suomalaista työelämää entistä vahvemmin jakavana ulottuvuutena. Tämän ei tarvitse merkitä työelämän laadun polarisaation vahvistumista – eiväthän lähityötä tekevät ole välttämättä kadehtineet etätyöläisiä korona-aikana, vaan ovat saattaneet kokea työyhteisönsä tuen ja oman työnsä merkityksellisuuden erityisen voimaannuttavina tekijöinä. Tärkeää on jatkossa kiinnittää huomiota siihen, että hyvät tai vähintäänkin kelvolliset työnteon edellytykset täyttyvät kaikenlaisissa tehtävissä riippumatta niiden olosuhteiden erilaisuudesta, joissa työ tehdään.

Korona-ajan kokemuksista kannattaa ottaa mukaan tulevaisuutta varten vähintäänkin joustavien toimintatapojen ja keskinäisen luottamuksen kasvu, valmius sopeutua muutoksiin ja luoda uutta sekä lähityössä ilmenevä yhteisöllisyyden voimistuminen. Toisaalta korona-aika on myös tuonut uudella tapaa esiin polarisoitumisen sekä eräänlaisen kuplaantumisen riskit. Jos ihmiset vetäytyvät omiin lokeroihinsa ja kanssakäyminen muiden kanssa vähenee niin määrällisesti kuin laadullisestikin, kärsivät niin innovatiivisuus, yhteisöllisyys kuin yksilöjen hyvinvointikin.

Kirjallisuus

- Aula Research (2021) [Kysely tehyläisille 2021 – Tulosesitys Tehy 6.9.2021](#)
- Blomgren, Jenni (2021) [Sairauspoissaolot kääntyivät laskuun koronavuonna 2020](#). Kelan tutkimusblogi 13.1.2021
- Blomgren, J. & Jäppinen, S. (2020) [Sairauspoissaoloissa koronakevään aikana sekä nopeaa nousua että jyrkkää laskua](#). Kelan tutkimusblogi 25.8.2020
- Euround (2021) [Living, Working and COVID-19 \(Update April 2021\): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year](#)
- Eurofound (2017), [Sixth European Working Conditions Survey – Overview report \(2017 update\)](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound 2015. [European Working Conditions Survey – Data Visualisation -tietokanta](#).
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2021). [Miten Suomi voi? -tutkimus: työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020](#). Työterveyslaitos
- Immonen, J. & Sutela, H. (2020a) [Työprofiilit paljastavat jakautumisen: miehet selvästi yleisemmin ”hyvissä töissä” kuin naiset](#). Tieto&trendit, Tilastokeskus
- Immonen, J. & Sutela, H. (2020b) [Työolot ovat osiensa summa – liiallinen kiire syö kehitty mis- ja vaikutusmahdollisuuksien painoarvoa](#). Tieto&trendit, Tilastokeskus
- [Korona-aikana ihmiset ovat palautuneet ja nukkuneet enemmän kuin ennen – ”Huolestuttavaa on hyvin passiivisten päivien lisääntyminen”](#) (10.11.2020)
- [Koronakriisin vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon](#), viitattu 18.12.2021
- de Lange, M. & Wolbers, M.H.J. & Ultee, W. C. (2012) [United in Precarious Employment? Employment Precarity of Young Couples in the Netherlands, 1992–2007](#) *European Sociological Review*, Volume 29, Issue 3, June 2013, Pages 503–516
- Mäkelä, P. & Warpenius, K. & Keski-Kuha, T. & Raitasalo, K. & Jääskeläinen, M. & Karlsson, T. & Ståhl, T.: [Koronapandemian vaikutukset suomalaisten alkoholinkulutukseen vuonna 2020](#). Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, Tutkimuksia tiivistä 14/2021
- Mäkikangas, A, Juutinen, S, Oksanen, A & Melin H (2020) [Työn imun muutokset ja niiden selittäjät koronapandemian aiheuttaman etätyön aikana](#). Psykologia 55, 408–425
- Mäkikangas, A, Juutinen, S., Mäkinen, J-P, Sjöblom, K & Oksanen, A (2021) Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. Arvioitavaksi lähetetty käsikirjoitus
- Närvi, J. & Lammi-Taskula, J. [Lapsiperheiden hyvinvointi koronapandemian aikana, Osaraportti 3: Vanhempien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta ja hoivan jakamisesta](#). JUY reports, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2021
- Opetusalan ammattiliitto OAJ: Dramaattinen muutos: [Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa](#)
- Poutanen, S. & Kovalainen, A. (2021) How did Finns transfer to remote work due to COVID-19 pandemic in Spring and Autumn 2020? Some answers from a nation-wide survey. Presentation at WORK2021 conference 9.12.2021. (Esitelmä WORK2021 konferenssissa 9.12.2021).
- Reisenwitz, C. (2020) [How COVID-19 is impacting workers' calendars](#)
- STM 2018 [Tasa-arvobarometri 2017](#), Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 8/2018
- Sutela, H. (2021) [Koronakriisin sukupuolivaikutukset työmarkkinoilla näennäisen ristiriitaisia – pandemia heijastunut eri tavoin osa- ja kokoaikatyöhön](#) Tieto&trendit, Tilastokeskus

- Sutela, H. (2021). [Koronan satoa: nuoret naiset opiskelevat, miehet enemmän työttöminä](#). Tieto&Trendit, Tilastokeskus
- Sutela, H. (2020). [Kun mahdoton kävi mahdolliseksi – tietotyön yleisyys mahdollisti etätöön läpimurron Suomessa](#). Tieto&Trendit, Tilastokeskus.
- Sutela, H. (2020) [Suomalaisten naispalkansaajien kiire korostuu eurooppalaisessa vertailussa](#), Tieto&trendit, Tilastokeskus
- Sutela, H. (2013) [Määräaikainen työ ja perheellistyminen 1984–2018](#), Tutkimuksia 259, Tilastokeskus
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2018) [Yrittäjät Suomessa 2017](#), Tilastokeskus
- Sutela, H. & Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019) [Digiajan työelämää – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018](#), Tilastokeskus
- Taskinen, P. (2020) [Suomessa työajat joustavat, mutta myös työn tekijät joustavat](#), Tieto&trendit, Tilastokeskus
- Tehy: Tehyn tuore kysely: [Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa](#). Tiedote 10.9.2021
- THL [Koronaepidemian vaikutukset hyvinvointiin, palveluihin ja talouteen](#)
- TEM (2021a) [Työolobarometri 2020 – ennakkotiedot](#). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja – Työelämä – 2021:18
- TEM (2021b) [Työolobarometri 2020: Koronapandemia toi etätöön tekemiseen lähes vuosikymmenen harppauksen](#), Työ- ja elinkeinoministeriö 22.3.2021
- [Työterveyslaitos: Miten Suomi voi? -hanke](#)
- Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta (VN TEAS) [Teemakuvaukset kolmas täydentävä haku](#) tietokayttoon.fi
- Virmasalo, I. (2002) [Perhe, työttömyys ja lama](#), Jyväskylä studies in education, psychology and social research 204, Jyväskylä University

Liite 1

Menetelmät

Tässä julkaisussa esitetyt tulokset perustuvat Tilastokeskuksen keväällä 2021 toteuttaman Koronakriisin vaikutukset työelämään -verkkotiedonkeruun palkansaajia koskevaan aineistoon. Tietoja kerättiin myös yrittäjiltä, mutta niitä koskevat tulokset julkaistaan toisessa yhteydessä.

Palkansaajia koskevan tiedonkeruun kenttätyö ajoittui maaliskuun puolesta välistä toukokuun loppuun. Lähtöotos poimittiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen maalis- ja huhtikuun toisen, kolmannen ja neljännen rotaation 15–67-vuotiaista henkilöistä. Koronakriisin vaikutukset työelämään -otokseen kuuluminen selvisi työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun tai verkkovastaamisen aikana: otokseen kuuluivat ne työllisiksi palkansaajiksi osoittautuvat henkilöt, joiden säännöllinen viikkotyöaika oli vähintään 10 tuntia.

Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelussa haastatteli mainitsi otoshenkilöiksi valikoituville tulevasta tiedonkeruusta ja siitä, että henkilökohmainen linkki tiedonkeruulomakkeelle lähetettäisiin heille myöhemmin tekstiviestillä. Verkossa työvoimatutkimukseen vastanneet ja Koronakriisin vaikutukset työelämään -otoshenkilöiksi valikoituneet saivat tämän tiedon kyselylomakkeen lopussa.

Otokseen valikoituneille lähetettiin muutamia päiviä myöhemmin tekstiviesti, jonka sisältämän linkin kautta vastaanottaja pääsi avaamaan kyselylomakkeen. Lomake oli saatavilla suomen, ruotsin ja englannin kielellä. Aikaa vastaamiseen oli kaksi viikkoa. Vastausten kertymistä seurattiin ja kenttätyön aikana lähetettiin tarpeen vaatiessa kaksi muistutusviestiä.

Lähtöotoksesta tavoitettiin työvoimatutkimuksen haastatteluihin 3 915 sellaista henkilöä, jotka täyttivät Koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimuksen otoskriteerit. Heistä 1 831 henkilöltä (naiset 1 058, miehet 773) saatiin vastaaja-aineistoon hyväksyttävä haastattelu. Tästä joukosta tosin 30 kappaletta on osittaiskatoa: lomake oli täytetty lomakkeen loppupuoliskolla olevaan rajapisteeseen asti, mutta ei aivan viimeisiin kysymyksiin saakka.

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruun vastausosuus työvoimatutkimukseen tavoitetuista otoshenkilöistä oli 46,8 prosenttia, mitä voi pitää suhteellisen hyvänä nykypäivän verkkotiedonkeruissa.

Liitetaulukossa 1 näkyy saatujen vastausten määrä ja vastausprosentit työvoimatutkimukseen tavoitetuista Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruun otokseen kuuluvista henkilöistä sukupuolen, 10-vuotisikäluokan, koulutuksen ja sosioekonomisen aseman mukaan.

Liitetaulukko 1.

Vastanneet ja vastausaste sukupuolen, iän, koulutuksen ja sosioekonomisen aseman mukaan, Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021

	Otos N	Saatu vastaus N	Vastausaste %
Yhteensä	3 915	1 831	46,8
Sukupuoli			
Naiset	2 002	1 058	52,9
Miehet	1 913	773	40,4
Ikä			
15–24-vuotiaat	120	62	24,7
25–34-vuotiaat	379	308	37,7
35–44-vuotiaat	469	428	45,6
45–54-vuotiaat	549	530	52,5
55–67-vuotiaat	485	503	55,9
Koulutus			
Perusaste	270	86	31,9
Toinen aste	1 582	658	41,6
Korkea-aste	2 063	1 087	52,7
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt	1 425	712	50,0
Alemmat toimihenkilöt	1 512	751	49,7
Työntekijät	962	360	37,4

Koronakriisin vaikutukset työelämään -tiedonkeruun kadon jakautuminen on hyvin samantyyppinen kuin survey-tutkimuksissa ylipäänsä: vastausprosentti on korkeampi naisilla kuin miehillä ja parempi vanhemmilla kuin nuoremmilla otoshenkilöillä. Korkea-asteen koulutetut osallistuvat muita aktiivisemmin, korkeintaan perusasteen suorittaneet ovat muita passiivisempia. Sosioekonomisen aseman mukaan vastausaste jakautui tässä tutkimuksessa kahtia: toimihenkilöt ovat vastanneet kyselyyn yleisemmin kuin työntekijäammateissa työskentelevät.

Aineiston on laskettu painokertoimet, jotka korjaavat aineiston rakenteen vinoumaa sukupuolen, 10-vuotisikäryhmän, maakunnan, koulutusasteen ja sosioekonomisen ryhmän mukaan. Painotuksen jälkeen aineisto vastaa työvoimatutkimuksen perusteella estimoitua kohdeväestöä eli vähintään 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia.

Tuloksia on verrattu tässä raportin soveltuvien osien työolotutkimuksen vuoden 2018 verkkoaineiston tuloksiin, joita ei ole aiemmin julkaistu.

Vuoden 2018 työolotutkimuksen tähän asti julkaistut luvut ovat koskeneet vain käyntihaastatteluin kerättyä aineistoa työolotutkimuksen aikasarjan vertailukelpoisuuden vuoksi (ks. Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 367–370.).

Laadulliset haastattelut

Koronakriisin vaikutukset työelämään -verkkotiedonkeruuseen osallistuneilta vastaajilta tiedusteltiin kyselyn lopussa, olisivatko he mahdollisesti käytettävissä noin tunnin mittaiseen korona-ajan työoloja koskevaan vapaamuotoiseen haastatteluun. Palkansaajavastaajista 44 prosenttia ilmaisi halukkuutensa osallistua haastatteluun.

Pariakymmentä näistä halukkuutensa ilmaisseista lähestyttiin kesän ja alkusyksyn 2021 aikana vapaamuotoisen haastattelun sopimiseksi. Lähestytävien kohdehenkilöiden joukko valittiin niin, että joukossa olisi koronakriisistä sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia kokeneita, naisia ja miehiä, yhtä lailla sekä etätyötä tekeviä kuin lähityössä olevia. Lisäksi pyrittiin siihen, että haastateltavat edustaisivat kaikkia ikäryhmiä, eri toimialoja sekä erilaisia koulutustaustoja, ja että joukossa olisi niin yksin asuvia kuin perheellisiä henkilöitä.

Lähes kaikkien niiden henkilöiden kanssa, joihin otettiin yhteyttä, onnistuttiin sopimaan aika haastatteluun. Palkansaajille kohdennettuja haastatteluja tehtiin yhteensä 18, joista 9 naisille ja 9 miehille.

Haastateltavat kertoivat haastatteluissa omin sanoin kokemuksistaan korona-ajan työelämässä. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidusti eli soveltaen joustavasti haastattelurunkoa haastattelun etenemisen mukaan. Haastattelujen kesto vaihteli reilusta 40 minuutista noin puoleentoista tuntiin.

Haastattelut tehtiin etäyhteyden, yleisimmin Teams-sovelluksen kautta ja ne nauhoitettiin. Paria teknisistä syistä johtunutta poikkeusta lukuun ottamatta haastattelijalla oli koko ajan kamerayhteys auki haastattelutilanteessa ja myös lähes kaikki haastateltavat pitivät kameran auki haastattelun aikana. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin.

Laadullisten haastattelujen analyysin pohjalta julkaistaan vuoden 2022 aikana tarkempia tuloksia. Tässä julkaisussa haastatteluista on hyödynnetty vain satunnaisia lainauksia.

LIITE 2

Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021 lomake

©Tilastokeskus

Lomakkeen tekijänoikeus on Tilastokeskuksella. Käyttöoikeus lomakkeeseen edellyttää luvan pyytämistä Tilastokeskukselta sähköpostilla.

Hanna Sutela, Anna Pärnänen

Yhteiskuntatilastot

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
Aloitus	Tervetuloa vastaamaan tutkimukseen. Kysymykset koskevat työoloja koronapandemian aikana. Jos olet palkansaaja, vastaaminen kestää noin 20–30 minuuttia. Jos olet yrittäjä, vastaaminen kestää noin 5–10 minuuttia. Jos joudut keskeyttämään, voit painaa Jatka myöhemmin -painiketta. Jos tarvitset apua lomakkeen täyttämässä, voit ottaa yhteyttä tyovoima-tutkimus@stat.fi			
AK1	Oletko vaihtanut työnantajaa maaliskuun 2020 eli koronarajoitusten käyttöönoton jälkeen?	1 = Kyllä 2 = En		
AK2	Ovatko työtehtäväsi vaihtuneet maaliskuun 2020 jälkeen?	1) Kyllä tilapäisesti, mutta olen jo palannut vanhoihin tehtäviini 2) Kyllä, ja olen edelleen toisissa tehtävissä kuin ennen maaliskuuta 2020 3) Eivät	Jos AK1 = 2	– Tarkoitetaan tilanteita, joissa esimerkiksi kirjastotyöstä on siirrytty koronajäljitykseen – Vastaa "Kyllä", vaikka vaihtuminen ei olisi liittynyt koronaan.
AK3	Missä määrin työtehtäväsi vaihtuivat?	1 = Merkittävästi 2 = Jossain määrin	Jos AK2 = 1,2	
AK4	Liittyykö työtehtävien vaihtuminen koronan aiheuttamiin poikkeusoloihin?	1 = Kyllä 2 = Ei	Jos AK2 = 1,2	
A8	Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna maaliskuun 2020 eli koronarajoitusten käyttöön oton jälkeen?	1 = Kerran 2 = Useamman kerran 3 = En lainkaan		
A9	Kuinka monta kuukautta olet yhteensä ollut työttömänä tai lomautettuna maaliskuun 2020 jälkeen?	__kuukautta	Jos A8 = 1, 2	– Jos useita eri jaksoja, laske kaikki jaksot yhteen. – Pyöristä kuukaudet ylöspäin.
A10a	Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi tällä hetkellä?	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön		

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
A10bb	Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin? Ammattitaitosi arvostamiseen	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön		
A10bd	Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin? Työpaikkasi sosiaalisiin suhteisiin	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön		
A10be	Kuinka tyytyväinen olet työsi eri osa-alueisiin? Työtehtäviesi sisältöön	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön		
A14	Kuinka monta henkilöä on arviolta työnantajasi palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä?	1 = 1 – 4 henkilöä 2 = 5 – 9 henkilöä 3 = 10 – 19 henkilöä 4 = 20 – 29 henkilöä 5 = 30 – 49 henkilöä 6 = 50 – 99 henkilöä 7 = 100 – 199 henkilöä 8 = 200 – 249 henkilöä 9 = 250 – 499 henkilöä 10 = 500 – 999 henkilöä 11 = 1000 henkilöä tai enemmän		Jos työnantajallasi on monta toimipaikkaa, ajattele kaikkien toimipaikkojen henkilöstöä yhteensä.
A106	Millainen palkkasi mielestäsi on suhteessa työpanokseesi?	1 = Hyvin oikeudenmukainen 2 = Melko oikeudenmukainen 3 = Melko epäoikeudenmukainen 4 = Hyvin epäoikeudenmukainen		
BK1	Oletko tehnyt ylityitä maaliskuun 2020 eli koronarajoitusten käyttöönoton jälkeen?	1 = Kyllä, vain rahana tai vapaana korvattuja ylityitä 2 = Kyllä, vain ylityitä, joista en ole saanut korvausta 3 = Kyllä, molempia 4 = En ole tehnyt ylityitä		
BK2	Onko ylityiden määrä muuttunut verrattuna tilanteeseen ennen koronapandemiaa?	1 = Kyllä, olen tehnyt enemmän kuin aiemmin 2 = Kyllä, olen tehnyt vähemmän kuin aiemmin 3 = Ei, olen tehnyt suurin piirtein saman verran kuin ennenkin	Jos BK1 = 1,2,3	Vastaa Kyllä, vaikka muutos ylityiden määrässä ei liittynyt koronaan.
BK3	Onko koronapandemialla mielestäsi yhteyttä siihen, että et ole tehnyt ylityitä?	1 = Kyllä, koronan vuoksi ylityöt ovat vähentyneet 2 = Ei, ylityöt ovat vähentyneet muista syistä 3 = Ei, en ole enenkään tehnyt ylityitä	Jos BK1 = 4	
B10	Kuinka usein joudut joustamaan työaioissasi työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta?	1 = Päivittäin 2 = Viikoittain 3 = Kuukausittain 4 = Harvemmin 5 = Ei koskaan		Ajattele nykyistä tilannetta.

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
B11A	Miten seuraava väittämä pitää kohdalasi paikkansa tällä hetkellä? Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeideni mukaan	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
B12	Minkä verran voit pitää työssasi tauko- ja lepohetkiä?	1 = Riittävästi 2 = Hieman liian vähän 3 = Aivan liian vähän		Ajattele nykyistä tilannettasi.
B13	Alla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä häiritseviä tekijöitä. Mitä niistä esiintyy sinun työympäristössäsi?	[monivalinta] 21. Heikko tai häikäisevä valaistus 23. Työympäristön rauhatonisuus 24. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet 25. Vaikeat tai epämiellyttävät työasennot 26. Kiire ja kireät aikataulut 27. Raskaat nostamiset 28. Tilanahtaus 31. Ei mitään näistä		– Voit valita useamman vaihtoehdon. Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella. – Jos teet pääosin etätöitä, vastaa etätyöympäristösi mukaan.
	Kuinka paljon kaiutetaan 1. valinta aiheuttaa työssäsi häiritsevää rasitusta?	1 = Erittäin paljon 2 = Melko paljon 3 = Jossain määrin 4 = Melko vähän 5 = Ei lainkaan		
	Kuinka paljon kaiutetaan 2. valinta aiheuttaa työssäsi häiritsevää rasitusta?	1 = Erittäin paljon 2 = Melko paljon 3 = Jossain määrin 4 = Melko vähän 5 = Ei lainkaan		
	Kuinka paljon kaiutetaan 3. valinta aiheuttaa työssäsi häiritsevää rasitusta?	1 = Erittäin paljon 2 = Melko paljon 3 = Jossain määrin 4 = Melko vähän 5 = Ei lainkaan		
	Kuinka paljon kaiutetaan 4. valinta aiheuttaa työssäsi häiritsevää rasitusta?	1 = Erittäin paljon 2 = Melko paljon 3 = Jossain määrin 4 = Melko vähän 5 = Ei lainkaan		
	Kuinka paljon kaiutetaan 5. valinta aiheuttaa työssäsi häiritsevää rasitusta?	1 = Erittäin paljon 2 = Melko paljon 3 = Jossain määrin 4 = Melko vähän 5 = Ei lainkaan		
	Kuinka paljon kaiutetaan 6. valinta aiheuttaa työssäsi häiritsevää rasitusta?	1 = Erittäin paljon 2 = Melko paljon 3 = Jossain määrin 4 = Melko vähän 5 = Ei lainkaan		

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
	Kuinka paljon kaiutetaan 7. valinta aiheuttaa työssäsi haittaavaa rasitusta?	1 = Erittäin paljon 2 = Melko paljon 3 = Jossain määrin 4 = Melko vähän 5 = Ei lainkaan		
B15D	Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana? Sairauksien tartuntavaara	1 = Koen selvänä vaarana 2 = Ajattelen silloin tällöin 3 = En koe vaarana lainkaan		
B15F	Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana? Rasitusvammat	1 = Koen selvänä vaarana 2 = Ajattelen silloin tällöin 3 = En koe vaarana lainkaan		
B15H	Missä määrin koet työssäsi seuraavat asiat vaarana? Vakava työuupumus	1 = Koen selvänä vaarana 2 = Ajattelen silloin tällöin 3 = En koe vaarana lainkaan		
B16B	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Lomautuksen uhka	1 = Kyllä 2 = Ei		
B16C	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Irtisanomisen uhka	1 = Kyllä 2 = Ei		
B16D	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Työttömyyden uhka	1 = Kyllä 2 = Ei		
B16E	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Työkyvyttömyyden uhka	1 = Kyllä 2 = Ei		
B16F	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Ennakoimattomat muutokset	1 = Kyllä 2 = Ei		
B16G	Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä? Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn	1 = Kyllä 2 = Ei		
B103A	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? Työtilanteeni epävarmuus rasittaa minua henkisesti	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua	Jos (B16B=1 tai B16C=1 tai B16D=1)	

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
B103B	Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallasi paikkansa? Työtilanteen epävarmuus hanka- loittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paik- kansa 3 = Ei juurikaan pidä paik- kaansa 4 = Ei pidä lainkaan paik- kaansa 5 = Ei koske minua	Jos (B16B=1 tai B16C=1 tai B16D=1)	
B104A	Käytätkö työssäsi seuraavia digitaali- sia sovelluksia tai välineitä? Reaaliaikaisia pikaviestintävälineitä	1 = Kyllä 2 = En		– Esimerkiksi What- sApp-, Teams-, Skype for Business, Slack- ja chat-sovellukset. – Ei tarkoiteta sähkö- postia
104B	Käytätkö työssäsi seuraavia digitaali- sia sovelluksia tai välineitä? Sähköisiä työtiloja tai yhteistyö- alustoja, joissa kaikki käyttäjät yleensä pääsevät myös muokkaa- maan tietoja	1 = Kyllä 2 = En		Tarkoitetaan verkossa (myös intranet) olevia sähköisiä alustoja, esimerkiksi Teams, SharePoint, GoogleD- rive ja Tweb.
B104C	Käytätkö työssäsi seuraavia digitaali- sia sovelluksia tai välineitä? Välineitä, jotka mahdollistavat tapaamisen etäyhteydellä	1 = Kyllä 2 = En		Tarkoitetaan Teams-, Zoom-, Skype-, video- tai muiden vastaavien yhteyksien käyttöä kokouksissa tai muissa tapaami- sissa.
B104D	Käytätkö työssäsi seuraavia digitaali- sia sovelluksia tai välineitä? Sosiaalista mediaa (Twitter, Face- book, Instagram, LinkedIn jne.) osana työtäsi	1 = Kyllä 2 = En		
B104E	Käytätkö työssäsi seuraavia digitaali- sia sovelluksia tai välineitä? Sovelluksia, joilla mallinnetaan esi- merkiksi rakennuksia tms. 3D-ulot- tuvuudella, tai muita tietomallinnus- välineitä	1 = Kyllä 2 = En		
B104F	Käytätkö työssäsi seuraavia digitaali- sia sovelluksia tai välineitä? Sovelluksia, joilla seuraat esineiden liikkumista, varastointia tai tavarän tilausjärjestelmiä	1 = Kyllä 2 = En		Esineistä saata- vaan tietoon liittyvät sovellukset, tavarän tilaus- ja varastointijär- jestelmät, esimerkiksi Piccolink.
B104G	Käytätkö työssäsi seuraavia digitaali- sia sovelluksia tai välineitä? Erilaisia mobiilisovelluksia, joiden kautta työtä organisoidaan	1 = Kyllä 2 = En		– Esimerkiksi sähköi- nen potilastietojärjes- telmä, Efficare, Lifecare, Hilkka-toiminnan- ohjausjärjestelmä, Katrina tai joku muu. – Ei tarkoiteta pelkkää työajankirjausjärjes- telmää, johon tehdyt työtunnit merkitään.
B104H	Käytätkö työssäsi seuraavia digitaali- sia sovelluksia tai välineitä? Sovelluksia, joille asiakkaat ovat itse vieneet tietojaan	1 = Kyllä 2 = En		– Tarkoitetaan erityisiä sovelluksia, ei sähkö- postia. – Esimerkiksi vakuu- tus- tai veroasioiden hoitaminen tai ajanva- raussovellukset.

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
B19	Kuinka suuren osan työajastasi käyttät tällaisia digitaalisia sovelluksia tai ylipäänsä tietotekniikkaan perustuvia laitteita?	1 = Lähes koko ajan 2 = Noin 3/4 ajasta 3 = Noin 1/2 ajasta 4 = Noin 1/4 ajasta 5 = Vähemmän	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	Tarkoitetaan vain aktiivista digitaalisen sovelluksen tai tietoteknisen laitteen kanssa työskentelyä.
B107	Miten tyytyväinen olet digitalisaation mahdollistamiin työnteon tapoihin?	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön	Jos B104A=1 tai B104B=1 tai B104C=1 tai B104D=1 tai B104E=1 tai B104F=1 tai B104G=1 tai B104H=1	
B24	Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Se on työtä, jota voisi tehdä myös varsinaisella työpaikalla. Teetkö etätyötä?	1 = Kyllä 2 = En		
BK4	Miten etätyön tekemisesi on muuttunut maaliskuun 2020 jälkeen?	1 = Olen alkanut tehdä etätyötä vasta koronapandemian aikana 2 = Tein etätyötä jo aiemmin, mutta olen lisännyt sitä 3 = Tein etätyötä jo aiemmin, mutta olen vähentänyt sitä 4 = Tilanteeni ei ole muuttunut, teen yhtä paljon etätyötä kuin aiemminkin	Jos B24 = 1	
BK5	Kuinka suuren osan työajastasi teet tätä nykyä etätyötä?	1 = Lähes koko ajan 2 = Noin 3/4 ajasta 3 = Noin 1/2 ajasta 4 = Noin 1/4 ajasta 5 = Vähemmän	Jos B24 = 1	
BK6	Ajattele tilannetta koronapandemian jälkeen. Haluaisitko tehdä etätyötä:	1 = Lähes koko ajan 2 = Noin 3/4 ajasta 3 = Noin 1/2 ajasta 4 = Noin 1/4 ajasta 5 = Vähemmän	Jos B24 = 1	
BK7	Onko tämä toiveesi koronapandemian jälkeisestä etätyön määrästä:	1 = Enemmän kuin mitä teit ennen koronapandemiaa 2 = Suurin piirtein saman verran kuin ennen 3 = Vähemmän kuin ennen koronapandemiaa	Jos B24 = 1	
BK8	Vaikka et tee tätä nykyä etätyötä, oletko tehnyt sitä jossain vaiheessa koronapandemian aikana eli maaliskuun 2020 jälkeen?	1 = Kyllä 2 = En	Jos B24 = 2	

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
BK10	Kuinka tyytyväinen olet ollut etätyössä käytössäsi oleviin välineisiin?	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön	Jos B24 = 1 tai BK8 = 1	
BK11	Entä työskentelytilaasi etätyössä?	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön	Jos B24 = 1 tai BK8 = 1	
BK16	Kuinka paljon olet etätyössä kaivannut työyhteisön sosiaalisia suhteita?	1 = Erittäin paljon 2 = Melko paljon 3 = Jossain määrin 4 = Melko vähän 5 = Ei lainkaan	Jos B24 = 1 tai BK8 = 1	
BK9	Kuinka tyytyväinen, yleisesti ottaen, olet ollut etätyön sujumiseen koronapandemian aikana?	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön	Jos B24 = 1 tai BK8 = 1	
BK12	Millaiset tilat sinulla on ollut etätyön tekemiseen?	1 = Oma työhuone 2 = Jaan työhuoneen jonkun toisen kanssa 3 = Ei työhuonetta, mutta muuten pysyvä työpiste (esimerkiksi työpöytä makuuhuoneessa) 4 = Ei huonetta tai pysyvää työpistettä, vaan teen etätyötä paikoissa, joilla on myös muuta käyttöä (esimerkiksi keittiön ruokapöytä)	Jos B24 = 1 tai BK8 = 1	Oma työhuone voi tarkoittaa myös muuta kodin yhteydessä olevaa erillistä työtilaa.
B24A	Olisitko kiinnostunut tekemään etätyötä tällä hetkellä?	1 = Kyllä 2 = En	Jos B24 = 2	
B24B	Olisiko etätyö nykyisessä työssäsi mahdollista?	1 = Ei, työtehtävieni sisällön vuoksi se ei ole mahdollista 2 = Ei, työnantajani ei salli etätyötä 3 = Kyllä periaatteessa, mutta ei helppoa toteuttaa 4 = Kyllä olisi	Jos B24 = 2	
B113a	Missä pääasiassa olet tehnyt töitä koronarajoitusten käyttöönoton jälkeen?	1 = Työnantajan tiloissa (toimisto, tehdas, myymälä, koulu jne.) 2 = Asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa 3 = Kulkuneuvossa 4 = Rakennustyömaalla tai ulkona (esim. kadulla) 5 = Kotona 6 = Vapaa-ajan asunnolla 7 = Jossain muussa paikassa		
B113b	Oletko tehnyt välillä töitä myös muualla?	1 = Kyllä 2 = En		

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
B113c	Missä muualla olet tehnyt töitä koron- arajoituksen käyttöönoton jälkeen?	1 = Työnantajan tiloissa (toimisto, tehdas, myymälä, koulu jne.) 2 = Asiakkaan tai yhteistyö- kumppanin tiloissa 3 = Kulkuneuvossa työntekijänä (esim. autonkuljettaja, lentoemäntä) 4 = Rakennustyömaalla tai ulkona (esim. kadulla) 5 = Kotona 6 = Kulkuneuvossa matkustajana 7 = Julkisissa tiloissa (kahvila, lentokenttä jne.) 8 = Konferensseissa, seminaareissa, messuilla jne 9 = Vapaa-ajan asunnolla 10 = Jossain muussa paikassa	Jos B113b=1	– Voit valita useamman vaihtoehdon. Etene seuraavaan kysymykseen sivun alalaidan nuolipainikkeella. – Jos työnantajan tila on samalla ns. ”julkinen tila”, kuten kahvila, kyse on työnantajan tiloista.
B115	Nykyään puhutaan paljon oman työn johtamisesta. Suunnitteletko itse omaa työtäsi niin, että esimerkiksi aikataulut ja asetet tavoitteita työllesi?	1 = Kyllä, säännöllisesti 2 = Kyllä, toisinaan 3 = En juuri lainkaan		
B27A	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan 5 = Ei koske minua		
B27C	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Työtahtiisi	1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan 5 = Ei koske minua		
B27D	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Työmenetelmiisi	1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan 5 = Ei koske minua		
B27H	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Työaikojesi ajoittumiseen	1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan 5 = Ei koske minua		
B27I	Kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin? Työmäärään	1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan 5 = Ei koske minua		
B30b	Kuinka suuren osan työajastasi olet työssäsi tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitasi, esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolaisten kanssa?	1 = Lähes koko ajan 2 = Noin 3/4 ajasta 3 = Noin 1/2 ajasta 4 = Noin 1/4 ajasta 5 = Vähemmän 6 = Ei lainkaan		Tarkoitetaan myös sisäisiä asiakkaita, esimerkiksi IT-tuen asiakkaita samassa organisaatiossa.
B118A	Minkä verran tekemästasi asiakastyöstä tapahtuu virtuaalisesti esimerkiksi videoyhteyden, chatin tai muun vastaavan sovelluksen kautta?	1 = Lähes koko ajan 2 = Noin 3/4 ajasta 3 = Noin 1/2 ajasta 4 = Noin 1/4 ajasta 5 = Vähemmän 6 = Ei lainkaan	Jos B30b=1,2,3,4	– Ajattele nykyistä tilannettasi. – Ei tarkoiteta sähköpostia tai puheluita.

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
B31a	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
B31AA	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Työasiat pyörivät häiritsevästi mielessäni vapaa-ajalla	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikk. 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
B31E	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
B31K	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden, pikaviestien ym. vuoksi	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
B31KA	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Minulla on yleensä liian monta eri työtehtävää työn alla	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
B31M	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
B31XX	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Olen innostunut työstäni	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
B31YY	Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työtäsi? Tunnen itseni tyytyväiseksi, kun olen syventynyt työhöni	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
B32A	Saatko tukea ja rohkaisua esihenkilöltäsi kun työ tuntuu hankalalta?	1 = Aina 2 = Useimmiten 3 = Joskus 4 = Ei koskaan 5 = Ei koske minua		
B32B	Saatko tukea ja rohkaisua työtovereiltasi kun työ tuntuu hankalalta?	1 = Aina 2 = Useimmiten 3 = Joskus 4 = Ei koskaan 5 = Ei koske minua		
B40	Millaiset mahdollisuudet sinulla on nykyisessä työpaikassasi kehittää itseäsi?	1 = Hyvät 2 = Jonkinlaiset 3 = Heikot		
B43	Millainen työpaikkasi taloudellinen tilanne on mielestäsi tällä hetkellä?	1 = Täysin vakaa ja turvattu 2 = Jokseenkin vakaa ja turvattu 3 = Hieman epävarma 4 = Hyvin epävarma		
BK13	Onko työpaikkasi taloudellinen tilanne maaliskuun 2020 jälkeen:	1 = Parantunut 2 = Pysynyt ennallaan 3 = Heikentynyt		
BK14	Mitä toimia työpaikallasi on tehty koronakriisin aikana poikkeustilaan sopeutumiseksi?	1 = Työntekijöitä on lomautettu kokoaikaisesti 2 = Työntekijöitä on lomautettu osa-aikaisesti 3 = Työntekijöitä on irtisanoitettu 4 = Työntekijöitä on vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia 5 = Työntekijöitä on lisätty 6 = Kehitetty uusia palveluja tai tuotteita 7 = Muutettu toiminnan painopistettä muuten (esim. missä määrin tiettyjä tuotteita tai palveluja tuotetaan) 8 = Siirrytty ensimmäistä kertaa tai aiempaa enemmän etätyöhön 9 = Työntekijöiden työtunteja on vähennetty 10 = Lisätty ylitöitä 11 = Organisoitu työtä muulla tavoin uudelleen (esim. siirretty työntekijöitä toisiin tehtäviin tai toimipaikkoihin, muutettu aukioloaikoja) 12 = Jotain muuta 13 = Ei mitään näistä, toiminta on jatkunut entisellään		Voit valita useampia vaihtoehtoja
BK15	Oletko itse osallistunut tähän toiminnan kehittämiseen?	1 = Kyllä 2 = En	Jos BK14 = 6,7,11	
C9	Miten sukupuolten tasa-arvo on toteutunut työpaikallasi?	1 = Erittäin hyvin 2 = Melko hyvin 3 = Keskimukaisesti 4 = Melko huonosti 5 = Erittäin huonosti 6 = Ei koske työpaikkaani		

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
C11a	Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita teet työpaikallasi, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverisi naisia vai miehiä?	1 = Kaikki naisia 2 = Enimmäkseen naisia 3 = Sekä miehiä että naisia 4 = Enimmäkseen miehiä 5 = Kaikki miehiä 6 = Kukaan muu ei tee samankaltaista työtä		
C12a	Kuuluko työtehtäviisi toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?	1 = Kyllä 2 = Ei		Ei tarkoiteta esimerkiksi asiakkaita, potilaita tai oppilaita, vaan työntekijöitä, joiden työtä ohjaat tai valvot.
C12b	Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin alaisuudessaasi?	___ henkilöä	Jos C12a=1	Jos sinulla ei ole alaisia, merkitse 0.
C14b	Kuinka paljon työyksikössäsi esiintyy seuraavia asioita? Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan 5 = Ei koske työpaikkaani		
C14c	Kuinka paljon työyksikössäsi esiintyy seuraavia asioita? Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan 5 = Ei koske työpaikkaani		
C15F	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni luottaa työntekijöihinsä	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske minua		Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vastauksesi yleiseen johtamisilmapiiriin.
C15K	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske minua		Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vastauksesi yleiseen johtamisilmapiiriin.
C15L	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske minua		Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vastauksesi yleiseen johtamisilmapiiriin.
C15O	Seuraavat väittämät koskevat lähintä esihenkilöäsi. Vastaa kunkin kohdalla, oletko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä. Esihenkilöni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske minua		Jos sinulla on useita esihenkilöitä, joista ketään ei voi määritellä lähimmäksi esihenkilöksi, voit perustaa vastauksesi yleiseen johtamisilmapiiriin.
C16	Entä yleisesti, miten tyytyväinen olet esihenkilösi johtamistapaan?	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Hyvin tyytymätön 6 = Ei koske minua		

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
C19A	Seuraavaksi esitetään joitakin omaa työpaikkaasi koskevia väittämiä. Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske työpaikkaani		
C19B	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske työpaikkaani		
C19C	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske työpaikkaani		
C19F	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske työpaikkaani		
C19L	Oletko väittämän kanssa samaa vai eri mieltä? Työpaikkaamme voi luonnehtia kokeilevaksi ja työmenetelmiä uudistavaksi	1 = Täysin samaa mieltä 2 = Jokseenkin samaa mieltä 3 = Ei samaa eikä eri mieltä 4 = Jokseenkin eri mieltä 5 = Täysin eri mieltä 6 = Ei koske työpaikkaani		
CK1	Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että samassa tilanteessa sinua on kohdeltu huonommin kuin muita jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Oletko kokenut syrjintää nykyisessä työssäsi?	1 = Kyllä 2 = En		
CK2	Mihin syrjintä mielestäsi perustui?	1 = Ikään 2 = Sukupuoleen 3 = Syntyperään tai etniseen taustaan 4 = Terveystyöhön tai vammaisuuteen 5 = Johonkin muuhun	Jos CK1 = 1 MONIVALINTA	Voit valita useampia vaihtoehtoja.
D1	Seuraavaksi kysymyksiä perheestäsi. Millainen on perhetilanteesi? Oletko:	1 = Naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhhteessä 2 = Asumuserossa 3 = Eronnut 4 = Leski 5 = Naimaton		
D1b	Onko puolisisi:	1 = Mies 2 = Nainen 3 = Muunsukupuolinen	Jos D1 = 1	

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
D2a	Asuuko taloudessasi lapsia?	1 = Kyllä, pysyvästi 2 = Kyllä, osan aikaa 3 = Sekä pysyvästi asuvia että osan aikaa asuvia 4 = Taloudessa ei asu lapsia		– Tarkoitetaan myös yli 18-vuotiaita kotona asuvia omia, adoptoituja ja puoli- son lapsia. – ”Kyllä, osan aikaa” tarkoittaa tilannetta, jossa lapset asuvat tässä kotitaloudessa vain ajoittain esimer- kiksi jaetun vanhem- muuden vuoksi. – Ei tarkoiteta omia sisaruksiasi.
D2b	Kuinka monta lasta taloudessasi asuu?	[avokenttä] lasta	Jos D2a=1,2,3	
D3	Minkä ikäisiä nämä lapset ovat (nuorimmasta alkaen)?	Lapsi 1 [avokenttä] vuotta Lapsi 2 [avokenttä] vuotta Lapsi 3 [avokenttä] vuotta . . . Lapsi 20 [avokenttä] vuotta	Jos D2a=1,2,3 Näkyviin tule- vien vastau- senttien lkm sama kuin lkm D2b:ssä	
D4	Mitä puolisosi tekee nykyisin?	1 = Työssä 2 = Työtön tai lomautettu ilman palkkaa 3 = Isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla 4 = Opiskelija 5 = Työkyvytön, työkyvyttö- myyseläkkeellä tai pitkäai- kaisesti sairaana 6 = Muulla eläkkeellä 7 = Hoitaa omaa kotitalo- utta 8 = Tekee jotain muuta	Jos D1 = 1	
DK1	Onko puolisosi tehnyt etätöitä maalis- kuun 2020 jälkeen?	1 = Koko ajan tai lähes koko ajan 2 = Osan aikaa 3 = Ei lainkaan	Jos D4 = 1	
D8	Onko perheessäsi nykyisin ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta?	1 = Ei, ajat sovittelään sopuisasti 2 = Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin 3 = Paljon ristiriitoja ja tais- telua ajasta 4 = Ristiriitoja esiintynyt aiemmin, mutta ei enää	Jos D1 = 1	

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
D9	Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon?	1 = Minä teen paljon enemmän 2 = Minä teen jonkin verran enemmän 3 = Teemme puolisoni kanssa saman verran 4 = Puolisoni tekee jonkin verran enemmän 5 = Puolisoni tekee paljon enemmän	Jos D1 = 1	
D11	Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käytkö auttamassa tai huolehditko muuten läheisistäsi, esimerkiksi omista tai puolisoasi vanhemmista tai hoidatko lapsenlapsia?	1 = Kyllä 2 = En		– Tarkoitetaan muista kuin omassa kotitaloudessa asuvista läheisistä tai sukulaisista huolehtimista. – Huolenpito voi olla myös yhteydenpitoa puhelimitse.
D12a	Kuinka usein hoidat tai autat aikuisia ?	1 = Lähes päivittäin 2 = Joka viikko 3 = Joka toinen viikko 4 = Vähintään kerran kuussa 5 = Harvemmin 6 = Ei huolenpitovastuita	Jos D11 = 1	
D12b	Kuinka usein hoidat tai autat lapsia ?	1 = Lähes päivittäin 2 = Joka viikko 3 = Joka toinen viikko 4 = Vähintään kerran kuussa 5 = Harvemmin 6 = Ei huolenpitovastuita	Jos D11 = 1	
D16BB	Entä pitävätkö seuraavat väittämät kohdallasi nykyisin paikkansa? Kotiasiat häiritsevät välillä keskittymistä työhöni	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
D16C	Entä pitävätkö seuraavat väittämät kohdallasi nykyisin paikkansa? Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
D16E	Entä pitävätkö seuraavat väittämät kohdallasi nykyisin paikkansa? Työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa kohdallani sukulaisilta tai tuttavilta saatu apu	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua	Jos D2a=1,2,3	Jos koet, ettet tarvitse apua, valitse vaihtoehto Ei koske minua.

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
D16I	Entä pitävätkö seuraavat väittämät kohdallasi nykyisin paikkansa? Työn ja vapaa-ajan raja on kohdallani häilyvä	1 = Pitää täysin paikkansa 2 = Pitää jokseenkin paikkansa 3 = Ei juurikaan pidä paikkansa 4 = Ei pidä lainkaan paikkansa 5 = Ei koske minua		
D19A	Kuinka hyvin koet nykyisin fyysisesti palautuvasi työstä työpäivän tai työvuoron jälkeen?	1 = Hyvin 2 = Melko hyvin 3 = Kohtalaisesti 4 = Melko huonosti 5 = Huonosti		
D19B	Entä kuinka hyvin koet palautuvasi henkisesti?	1 = Hyvin 2 = Melko hyvin 3 = Kohtalaisesti 4 = Melko huonosti 5 = Huonosti		
D21	Kuinka tyytyväinen olet siihen, miten hyvin pystyt yhdistämään työn ja muun elämän nykyisessä työssäsi?	1 = Erittäin tyytyväinen 2 = Melko tyytyväinen 3 = Vaikea sanoa 4 = Melko tyytymätön 5 = Erittäin tyytymätön		Ajattele nykyistä tilannettasi.
E1a	Seuraavaksi kysymyksiä sairauspoissaoloista. Oletko ollut pois töistä oman sairauten takia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?	1 = Kyllä 2 = En		
E2b	Oletko tehnyt sairaana töitä 12 viime kuukauden aikana?	1 = Kyllä 2 = En 3 = En ole lainkaan sairastanut		Tarkoitetaan tilannetta, jolloin olit niin sairas, että olisi pitänyt jäädä lepäämään.
E7	Millainen terveydentilasi mielestäsi on nykyisin?	1 = Hyvä 2 = Melko hyvä 3 = Kohtalainen 4 = Melko huono 5 = Huono		
E10A	Onko sinulla toistuvaa kipua tai särkyä: Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1 = Kyllä 2 = Ei		
E10C	Onko sinulla toistuvaa kipua tai särkyä: Selässä?	1 = Kyllä 2 = Ei		
E10E	Entä toistuvaa silmien väsymistä?	1 = Kyllä 2 = Ei		
E11b	Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut: Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1 = Päivittäin tai lähes päivittäin 2 = Muutaman kerran viikossa 3 = Noin kerran viikossa 4 = Kerran pari kuukaudessa 5 = Harvemmin 6 = Ei koskaan		

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
E11c	Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut: Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1 = Päivittäin tai lähes päivittäin 2 = Muutaman kerran viikossa 3 = Noin kerran viikossa 4 = Kerran pari kuukaudessa 5 = Harvemmin 6 = Ei koskaan		
E11i	Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut: Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1 = Päivittäin tai lähes päivittäin 2 = Muutaman kerran viikossa 3 = Noin kerran viikossa 4 = Kerran pari kuukaudessa 5 = Harvemmin 6 = Ei koskaan		
E11M	Kuinka usein sinua on viime aikoina vaivannut: Vaikeus keskittyä?	1 = Päivittäin tai lähes päivittäin 2 = Muutaman kerran viikossa 3 = Noin kerran viikossa 4 = Kerran pari kuukaudessa 5 = Harvemmin 6 = Ei koskaan		
E12	Miten usein tunnet itsesi haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessäsi tai etätyössä työt aloittaessasi?	1 = Päivittäin tai lähes päivittäin 2 = Muutaman kerran viikossa 3 = Noin kerran viikossa 4 = Kerran pari kuukaudessa 5 = Harvemmin 6 = Ei koskaan		
E12B	Nukutko mielestäsi tarpeeksi työviikon aikana?	1 = Kyllä, lähes aina 2 = Kyllä, melko usein 3 = Harvoin tai tuskin koskaan		Ajattele nykyistä tilannettasi
F3b	Oletetaan, että työhyvinvointisi saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja huonoimmillaan arvon 0. Minkä pistemäärään antaisit työhyvinvoinnillesi nykyisin?	0= 0 Työhyvinvointi on heikoimmillaan 1 = 1 2 = 2 10= 10 Työhyvinvointi on parhaimmillaan		
F6	Miten merkittävänä pidät nykyistä työtäsi?	1 = Erittäin tärkeänä ja merkittävänä 2 = Melko merkittävänä 3 = Ei erityisen merkittävänä 4 = Ei lainkaan merkittävänä		Arvioi työsi merkitystä laajasti esimerkiksi muiden ihmisten ja yhteiskunnan kannalta.
F12	Jos voisit vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin mitä tekisit?	1 = Vaihtaisit samalle ammattialalle 2 = Vaihtaisit eri ammattialalle 3 = Et lainkaan vaihtaisi		

Nro	Kysymys	Vastaus- vaihtoehdot	Ehdot	Ohje
F13	Millaiset mahdollisuudet uskoisit itselläsi olevan uuden työpaikan hankkimiseen?	1 = Hyvät 2 = Kohtalaiset 3 = Huonot		
F18_vuosi	Missä iässä arvelet jääväsi kokoaikaiselle eläkkeelle?	[avokenttä] vuotta		
F18_kk		[avokenttä] kuukautta		
F24	Edistetäänkö työpaikallasi ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymistä nykyistä pidempään?	1 = Voimakkaasti 2 = Jossain määrin 3 = Ei erityisemmin 4 = Ei lainkaan 5 = Ei koske työpaikkaani		
F24X	Oletko sitä mieltä, että ikääntyvistä työntekijöistä yritetään pikemminkin päästä eroon?	1 = Kyllä 2 = En	Jos F24 = 3,4	
FK1	Miten paljon koronavirüs on yleisesti ottaen vaikuttanut työhösi?	1 = Paljon 2 = Melko paljon 3 = Jonkin verran 4 = Ei lainkaan		
FK2	Onko tämä vaikutus ollut omalla kohdallasi pikemminkin myönteinen vai kielteinen?	1 = Myönteinen 2 = Kielteinen 3 = Sekä että 4 = Vaikea sanoa	Jos FK1 = 1,2,3	
FK3	Vastasit aiemmin tässä kyselyssä, että työpaikallasi on kehitetty uusia palveluja, tuotteita tai muutettu toiminnan painopistettä. Kuvaile näitä lyhyesti.	(Kuvio 2.3.)	Jos BK14 = 6,7	
FK4	Sopiiko sinulle se, että Tilastokeskus ottaa sinuun yhteyttä seuraavan 2-3 vuoden aikana mahdollista uutta työoloja koskevaa verkkokyselyä varten?	1 = Kyllä 2 = Ei		
FK5	Tilastokeskus tekee myöhemmin tänä vuonna vielä joukon vapaamuotoisia haastatteluita tähän kyselyyn vastanneille. Haastattelut koskevat koronavirüs vaikutuksia työelämään. Olisitko mahdollisesti käytettävissä noin tunnin mittaiseen haastatteluun?	1 = Kyllä 2 = En		
FK6	Kiitos, otamme sinuun mahdollisesti myöhemmin yhteyttä. Voit siinä vaiheessa vielä kieltäytyä osallistumisesta niin halutessasi. Mistä puhelinnumeroista voimme tavoitella sinua?	Puhelinnumero	Jos FK5 = 1	
Loppu	Onko sinulla vielä mielessäsi jotain muuta mitä haluaisit kertoa työstäsi koronavirüs aikana? Voit kirjoittaa kommenttisi tähän.	Avokenttä		
	Kiitos vastauksistasi! Antamasi tiedot ovat tärkeitä. Vastauksesi tallentuvat, kun valitset tallenna ja lopeta.	Tallenna ja lopeta -painike		
Lopetus (kiitos)	Vastauksesi ovat tallentuneet Kiitos osallistumisesta! Antamasi tiedot ovat tärkeitä. Nyt voit halutessasi sulkea selaimen.			



www.tilastokeskus.fi
www.facebook.com/Tilastotohtori
www.twitter.com/tilastokeskus