

nurkkapatriotismista, vaikka suurimmaksi osaksi teoksen käsittely Yhdysvaltoihin kiinnittyykin. Muille kulttuureille ominaisia tyypillisyyksiä suhteessa masennukseen Solomon tarkastelee Grönlannissa, Kambodžassa ja Senegalissa. Hän auliisti myöntää näiden kohteiden eksoottisuuden lumon. Tapausten erikoisuus pakottaa kuitenkin näkemään kulttuurisidonnaisia ehdollistumia ja tutummistakin ympyröistä uusia piirteitä.

Suomalaisella lukijalla saattaa kuitenkin herätä toive siitä, että Solomonin eksoottisten matkakohteiden joukkoon olisi valikoitunut myös Suomi. Toive ei johdu pelkästään suomalaisen lukijakunnan mielen lämmittämisestä. Suomen puolesta olisi löytynyt mielenkiintoinen kombi-

naatio perusteluja, kuten suuret masennus- ja itsemurhaluvut yhdistettynä hyvinvointivaltioajatteluun ja sen riisumistendensseihin. Masennusta fysiologisemmin tarkasteltuna kokoonpanoon olisi vielä liittynyt vuoden aikamasennuksen riski. Lisää perusteita tarjoaa Suomen historia.

Viime vuosina Suomessa on ilmestynyt lukuisia omakohtaisesti masennusta käsitteleviä kirjoja, kuten Neil Hardwickin ”Hullun lailla” (Otava 1999), Hymy Kankaanpään ”Rakkauden kerjäläinen” (Tammi 2002), Tellervo Koiviston ”Päiväkirjan uudet sivut” (Otava 1999) ja Yrsa Steniuksen ”Valta ja naiseus” (Kirjayhtymä, suom. 1994). Heistä Hymy Kankaanpää näkee vakavan ja hyvin pitkäaikaisen masennuksensa siemeninä sen

lapsen tarpeiden sivuuttamisen, jonka hän ja epäilemättä moni muu samaan sukupolveen kuuluva koki niin aikuisia kuin lapsiakin raskauttaneina pula- ja jälleenrakennusvuosina. Tellervo Koivisto nostaa puolestaan esiin ne kouluvuosina koetut, vuosikymmeniksi kotoituneet ja masennuksena esiin purkautuneet pettymykset ja väärinkohtelut, joita hänen kotialueellaan Huittisissa punaisten ja valkoisten vastakkainasettelu ja ristiriidat myös koululaisille aiheuttivat. – Suomalaisen masennuksen tutkiminen tämänkaltaisessa yhteiskuntahistoriallisessa valituksessa olisi erittäin tärkeää. Yhdysvaltalaiselle Andrew Solomonille tämä aihe ei ymmärrettävästi istunut, toivottavasti joku tarttuisi aiheeseen vakavasti.

Kaivattu tietopaketti etätyöstä

PASI PYÖRIÄ

Etätyöstä on keskusteltu jo kolmen vuosikymmenen ajan. Eri-laisten joustavien työtapojen yleistymisestä huolimatta etätyöstä ei kuitenkaan ole tullut läheskään niin suosittua kuin vielä kymmenkunta vuotta sitten uskottiin. Etenkin perinteinen kotona tehtävä etätyö, josta on sovittu työnantajan kanssa, on harvinaista. Myös etätyökeskuksia tai ”tietotupia” on harvassa. Sen sijaan satunnainen etätyöskentely kotona tai kulkuvälineissä on yleisempää, joskin myös tässä merkityksessä etätyön voidaan sanoa olevan lapsenkengissä.

Syitä etätyön verkkaiseen ke-

hitykseen on haettu niin johtamiskulttuureista kuin tietoviestintätekniikan puutteistakin. Vaikka esimerkiksi tietoturvaan liittyviä ongelmia ei ole mitään syytä vähätellä, tutkijoiden keskuudessa näyttää kuitenkin valitsevan varsin vankka konsensus siitä, että etätyön suurimmat esteet ovat luonteeltaan sosiaalisia enemmän kuin teknisiä. Kuten monesti aikaisemmin on todettu ja mikä tässäkin on paikallaan toistaa, etätyö on ennen kaikkea sosiaalinen ja kulttuurinen innovaatio.

Tätä keskustelua vähemmälle huomiolle on jäänyt kysymys

Minna Helle
Etätyö
Helsinki: Edita, 2004
257 s.

etätyöntekijän asemasta lainsäädännössä. Voi hyvinkin olla, että yksi tärkeimmistä syistä etätyön odotettua hitaampaan yleistymiseen liittyy juridiikkaan. Toistaiseksi niistä seikoista, joista työnantajan ja työntekijän on perusteltua sopia ennen etätyöhön siirtymistä, ei ole ollut riittävästi tietoa saatavilla, ei ainakaan käytännönläheisessä ja

helposti omaksuttavassa muodossa. Nyt tähän puutteeseen on vastannut Akavan lakimiehenä toimiva Minna Helle, joka on kirjoittanut kattavan perusoppaan etätyötä harkitseville ja muille siitä kiinnostuneille.

Helteen teoksen keskipisteenä on etätyötä koskevan lainsäädännön ja erityisesti eurooppalaisen etätyösopimuksen kommentointi, joskin kirjoittaja myös sivuaa etätyötä yleisemmällä tasolla käsittelevää kirjallisuutta. Heinäkuussa 2002 etätyöstä allekirjoitettiin EU-tasoinen puitesopimus, jolla ei ole varsinaisen direktiivin asemaa, vaan se saatetaan voimaan työmarkkinaosapuolten ja jäsenvaltioiden omien menettelyiden kautta. Suomessa sopimus tulee voimaan kesään 2005 mennessä, ja sen voimaansaattamisesta vastaavat palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestöt.

Puitesopimuksen ydin on etätyön vapaaehtoisuus sekä työnantajalle että työntekijälle. Etätyöstä kieltäytyminen ei saa olla peruste työsuhteen irtisanomiselle, ja kummallakin osapuolella on oltava mahdollisuus kumota etätyösopimus. Peruutettavuuden toteutustapa on tosin käytännössä syytä määritellä tapauskohtaisesti. Toinen keskeinen seikka on työntekijöiden samanarvoisuus. Etätyöntekijät nauttivat samoista sovellettavassa lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa taatuista oikeuksista kuin heihin verrattavassa asemassa olevat, työnantajan tiloissa työskentelevät työntekijät.

Jotta nämä periaatteet toteutuisivat, sekä työnantajan että työntekijän on tärkeää sopia mahdollisimman yksityiskohtaisesti oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Esimerkiksi etätyöntekijän velvollisuus olla läs-

nä työnantajan toimitiloissa työn niin vaatiessa on syytä kirjata sopimukseen. Etätyöntekijän velvollisuus olla työnantajan, muiden työntekijöiden tai asiakkaiden tavoitettavissa määrättyinä aikana on myös syytä määritellä tarkasti. Vaikka etätyöntekijän vastuulla on päättää itsenäisesti työaikansa hallinnasta, tästä ei saa aiheutua kohtuuton ta haittaa tavoitettavuudelle.

Toisaalta etätyö ei saa tarkoittaa sitä, että työntekijän on oltava jatkuvassa valmiustilassa mihin vuorokauden aikaan tahansa. Työaikaan ja työmäärään liittyvät kysymykset ovatkin niitä yksityiskohtia, joihin työnantajan ja työntekijän on erityisesti paneuduttava ennen etätyöhön siirtymistä, Helle korostaa.

Edellisen lisäksi etätyötehtävien sisältö, aikataulu ja mahdolliset välitavoitteet on määriteltävä tapauskohtaisesti niin tarkasti, että sopimuksen ehdot eivät jää epäselviksi kummallekaan osapuolelle. Tämä on välttämätöntä, koska etätyön valvonnan painopiste ei voi olla itse työprosessin tai työajan seurannassa vaan työn tuloksissa.

Työnantajan on puolestaan huolehdittava työntekijöidensä työturvallisuudesta työn suorituspaikasta riippumatta. Esimerkiksi kaikkia ergonomisen kotitoimiston rakennuskustannuksia ei voi maksattaa työntekijällä muista työvälineistä puhumattakaan. Pääsääntönä tässä kuten muissakin yksityiskohdissa voidaan pitää sitä, että etätyöntekijälle on taattava samanarvoinen asema muiden työntekijäryhmien kanssa.

Kaikkein keskeisin muistettava asia jo etätyöjärjestelyä ehdotettaessa on sen vapaaehtoisuus sekä työntekijälle että työnantajalle. Etätyöstä kieltäytyminen ei

saa olla peruste työsuhteen irtisanomiselle. Jos etätyösopimus päättyy tai irtisanotaan jomankumman tai molempien osapuolten yhteisestä aloitteesta, työntekijällä on oltava mahdollisuus palata entiseen tai sitä vastaavaan työhön.

Näistä ja muista mahdollisista yksityiskohdista on perusteltua sopia kirjallisesti, vaikka työsopimus voi lain mukaan olla myös suullinen. Kirjallisen etätyösopimuksen huolellinen suunnittelu on suositeltavaa jo siitäkin syystä, että se tarjoaa niin työnantaja- kuin työntekijäpuolellekin konkreettisen välineen arvioida uuden työmallin hyviä ja huonoja puolia

Toimivan etätyöratkaisun rakentaminen ei välttämättä ole vaikeaa, mutta se edellyttää paitsi tarkkaa suunnittelua myös toimivaa keskusteluyhteyttä työnantajan ja potentiaalisen etätyöntekijän välillä. Etätyön kehittäminen onnistuu parhaiten, jos jo lähtötilanteessa kaikilla muutoksessa mukana olevilla osapuolilla on valmiudet tunnistaa ja käsitellä uuteen työkuultuuriin liittyviä ongelmia ja pelkoja.

Helteen teos on mitä suositeltavin lähtökohta tämän problematiikan avaamiseksi. Erityisen kiitoksen ansaitsee kirjoittajan käytännönläheinen lähestymistapa, joka miellyttäne erityisesti niitä lukijoita, joilla ei ole aikaa tai mielenkiintoa käydä läpi tieteellisiä tutkimusraportteja.

Perustutkimusta etätyöstä alkaakin jo olla saatavilla riittävästi. Nyt olisi aika päästä eteenpäin ja kehittää etätyöstä yleisesti hyväksytty vaihtoehto ”normaalityön” rinnalle. Tähän Helteen etätyöopas tarjoaa toistaiseksi kattavimman suomenkielisen työkalupakin, joka tulee varmasti tarpeeseen.