



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonten
The Finnish Work Environment Fund

ANSIOTYÖ KOTONA

YLEISYYS, OMINAISPIIRTEET, SEURAUKSET JA HALLINTA PALKANSAAJILLA

TUTKIMUSHANKKEEN LOPPURAPORTTI 1.6.2009

Timo Anttila, tutkijatohtori, antie@yfi.jyu.fi, (014) 260 3128

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto

Jouko Nätti, professori, jouko.natti@uta.fi, 040 7466 519

Sosiaalitutkimuksen laitos, Tampereen yliopisto

Satu Ojala, tutkija, satu.ojala@uta.fi, 045 677 0481

Sosiaalitutkimuksen laitos, Tampereen yliopisto

Mia Tammelin, tutkija, mia.m.tammelin@jyu.fi

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto

© Sosiaalitutkimuksen laitos ja tekijät, Tampereen yliopisto

Sähköinen julkaisu (pdf)

ISBN 978-951-44-7747-8

<http://tampub.uta.fi>

Sisällysluettelo

<i>Tiivistelmä</i>	4
<i>Summary</i>	5
1. Johdanto	6
2. Tavoitteet, tehtävät, menetelmät ja aineistot	6
3. Tulokset	12
3.1. Kotona työskentelyn käsitteellistäminen	12
3.2. Kotiansiotyön yleisyys, luonne ja selittäjät	13
3.3. Kotiansiotyön vaikutukset	16
3.4. Ajankäyttö kotona ja kotona työskentelevien kotitalouksissa	18
3.5. Kotiansiotyön hallinta ja työstä irtautuminen	19
4. Pohdinta ja suosituksia toimenpiteiksi	21
<i>Hankkeessa julkaistu tutkimus</i>	23
<i>Tutkimuskirjallisuus</i>	25
<i>Liitteet</i>	27
Sanomalehtiartikkelit.....	27
Tieteellinen artikkeli	31
Työryhmäesitys.....	57

TIIVISTELMÄ

Työn ajalliset ja paikalliset sidokset murtuvat. Muutokset näkyvät työn ja kodin rajalla. Kun teollisella ajalla työ oli sidottu pääosin tiettyyn paikkaan kuten tehtaaseen, on nykyisin tilasta riippumattomissa tietointensiivisissä ammateissa jo noin puolet työntekijöistä (Pyöriä 2006). Kotona työskentely on osa työn yleistä monipaikkaistumista: yli puolet suomalaisista työntekijöistä liikkuu ainakin joskus työasioissa työpaikan ulkopuolella, ja joka kolmas työntekijä liikkuu säännöllisesti vähintään neljäsosan työajastaan (Lehto & Sutela 2008, 142–143). Kun etenkin tietointensiivisiä työtehtäviä arvioidaan yhä enemmän tehtävä- eikä aikaperusteisesti, ei työntöön tietty paikka ole enää edellytys työn suorittamiselle.

Ansiotyö kotona -hankkeessa on vuosina 2007–2008 tutkittu kotona tehtävää työtä. Aineistoina olivat Tilastokeskuksen Työolotutkimukset (1990–2008), Ajankäyttötutkimukset (1999–2000, yksilö- ja puolisoaineistot) sekä palkansaajien teemahaastattelut (N=42). Keskeisinä tutkimuskysymyksinä oli tutkia kotona työskentelyn muotoja ja yleisyyttä sekä seurauksia ja hallintaa työntekijöiden näkökulmasta.

Kotona tehdään sekä etätöitä normaalien työtuntien aikana että niin sanottua täydentävää ansiotyötä normaalien työtuntien lisäksi. Päivän-parin viikoittainen etätö koetaan yleensä hyödylliseksi sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Koteihin mennään tekemään keskittymistä vaativia työtehtäviä. Autonomia työssä ylipäänsä parantaa hyvinvointia työssä, ja etätö ilmentää työntekijälähtöistä organisaatiokulttuuria. Etätöön ongelmana on työn rajaaminen kodissa: osataanko päivä päättää ajoissa, entä vaikuttaako työ perheeseen?

Ongelmallinen kotona työskentelyn muoto on työpäivien lisäksi kodeissa tehty ylityö. Arki-iltaisain kahdeksan ja yhdentoista välillä kotona työskentelee keskimäärin reilut neljä prosenttia suomalaisista. Yli kaksi kolmesta ylemmästä toimihenkilöstä ja kolmannes alemmista toimihenkilöistä jatkaa työpäiväänsä kotona ainakin silloin tällöin. Usein tämä työ on korvauksetonta. Vaikka tuntimääräisesti täydentävä ansiotyö kotona jää muutamaan viikkotuntiin, on määrää ongelmallisempaa, ettei koti enää riitä monille työstä irtautumiseksi. Kotona täydentävästi työskentelevät pyrkivät usein ajoittamaan työntekonsa siten, ettei perheen yhteinen aika häiriinny. Omasta ajasta sen sijaan tingitään. Lisäksi kotona työskentelevät raportoivat tunteuksia perheen laiminlyönnistä.

Ansiotyö kotona -hankkeen työryhmä suosittaa työpaikoille säännöllistä ja avointa keskustelua työn ehdoista ja työpaikan työaikakulttuurista. Joustavat työjärjestelyt, kuten etätö, ovat suositeltavia, mikäli niistä sovitaan huolella ja eri osapuolten tarpeet huomioiden. Työtehtävien sisällöistä ja niiden suorittamisen vaatimasta ajasta tulisi neuvotella nykyistä selvästi tarkemmin.

SUMMARY

Work is moving beyond traditional places of work. Increasing number of employees is working besides employer's premises. The changes are to be seen as work and home encounter. During the modern times work was often bound to a certain place such as a factory. Now it does not remain in the work place: on the contrary, it spills over to the private and can be carried out at home or during travel. Almost half of the labour force are in information occupations (Pyöriä 2006) and in general, flexible working arrangements are increasing. More than half of all Finnish employees work away from their employer's premises at least sometimes, and every third employee moves at least a quarter of their working time (Lehto & Sutela 2008, 142–143).

In the project Paid work at home (2007–2008) we studied extent, characteristics, consequences and control over homeworking among employees. The quantitative data is provided by Statistics Finland and consists of Finnish Quality of Work Life Surveys (1990, 1997, 2003, 2008) and individual- and household-based time use surveys (1999–2000, interviews, diaries of time use). The qualitative data consists of 42 interviews among employees.

At home both teleworking during the normal working hours and supplemental work besides the normal hours take place. Teleworking for a day or a couple during the working week is usually found worthwhile to both employees and employers. Often tasks that need concentration are done at home. In general, autonomy improves well being at work, and telework reflects open-mindedness in organisational culture. However, the self-management skills of teleworkers must be good especially in order to distribute the time between work and non-work. Can employees finish their working day in time, and does work affect the family?

Supplemental work is more problematic. Between 8 and 11 p.m. every weeknight an average of 4 % of all Finns works at home. More than two thirds of highly skilled white collars work at home besides the normal hours more or less regularly. Even though the weekly amount of supplemental work is not high, that is 3–4 hours, this phenomenon refers to confusion in spatial choices at both organisation and individual levels. The employees experience difficulties in restricting their work-related thoughts during their own time. Supplemental workers even go short of their own time and have more senses of neglecting their family.

Informal and partly hidden practices are not enough negotiated in organisations. As we suggest, they should not shape the everyday working practices. Flexible working arrangements are useful and recommended as long as they are thoroughly negotiated and agreed. As knowledge-intensive working increases, the contents of working tasks become more abstract and opaque and thus should be talked through regularly. The organisations should also reflect their organisational cultures related to working time practices.

1. JOHDANTO

Ansiotyö kotona ei ole uusi ilmiö, vaan pikemminkin uudelleen ajankohtaistunut. Puhutaan jopa ansiotyön palaamisesta kotiin (Pyöriä 2006). Teollisessa yhteiskunnassa työn ja yksityisen raja on ollut suhteellisen tiukka, mutta jälkiteollisessa yhteiskunnassa elämänalueiden tiukka jako on heikentynyt. Perinteisesti koti-ansiotyö on tarkoittanut esimerkiksi pientuotantoa kuten käsitöitä kotona. Uusi kotona työskentelyn muoto viittaa ajan ja paikan sidoksista vapautuneeseen liikkuvaan asiantuntijatyöhön.

Kotiansiotyön yleistyminen rikkoo elämänalueiden välisen jaon palkkatyöhön ja ei-palkkatyöhön (koti, vapaa-aika). Optimistisissa visioissa tämän ajatellaan rikkovan teollisen yhteiskunnan rajoitukset ja parhaimmillaan mahdollistavan työaikojen rytmittämisen yksilön tarpeiden mukaisesti. Toisaalta siihen liitetään myös uusia riskejä, jotka koskevat työn ja yksityiselämän välistä rajaa, sekä perheelle ja muulle yksityiselämälle käytettävissä olevaa aikaa ja energiaa (Jacobs & Gerson 2001; Moen 2003).

Sekä kotimaiset että kansainväliset tutkimukset viittaavat siihen, että kotiansiotyö on käsitteellisesti, muodoiltaan ja vaikutuksiltaan monitahoinen ilmiö. Ansiotyö kotona -tutkimushankkeessa pyrimme selkeyttämään kotiansiotyötä kuvaavia käsitteitä, tarkastelimme kotiansiotyön eri muotojen yleisyyttä, yhteyttä ajankäyttöön sekä vaikutuksia ja hallintaa. Analysoimme kotiansiotyön ja ajankäytön suhdetta yksilöiden ja kotitalouksien tasolla. Tutkimme myös, miten kotiansiotyön kielteisiä vaikutuksia voidaan välttää tai vähentää ja miten sen myönteisiä vaikutuksia voidaan edesauttaa.

Tämä raportti etenee seuraavasti: Luvussa kaksi esittelemme Ansiotyö kotona -tutkimushankkeen tavoitteet, tutkimustehtävät, menetelmät ja aineistot. Luvussa kolme eritellään *tutkimustulokset*. Luku sisältää lisäksi tutkimustehtävittäin linkkejä raportin loppuosaan koottuihin artikkeleihin. Tuloksista voi siis lukea yksityiskohtaisemmin raportin liitteistä. Neljännessä luvussa esitämme tiivistetysti *keskeiset tulokset* sekä *suosituksia työorganisaatioille ja työntekijöille* havaittujen mahdollisten ongelmien työstämiseksi.

2. TAVOITTEET, TEHTÄVÄT, MENETELMÄT JA AINEISTOT

Ansiotyö kotona -hankkeen tavoitteena oli täyttää työelämäntutkimuksen aukkoja sekä liikkuvan työn uusiin muotojen että työn hallittavuuden ja vaikutusten näkökulmasta. Ansiotyö kotona on yleistynyt ja moninainen ilmiö sekä muodoiltaan että vaikutuksiltaan. Kotiansiotyön ja ajankäytön välisten suhteiden tutkimus on ollut vähäistä, erityisesti kotitalouden tasolla.

Teoreettisessa lähestymistavassamme korostui sukupuolen ja sosioekonomisen aseman merkitys tutkittaessa kotiansiotyön ja ajankäytön suhteita. Kokemus ajasta ja ajankäyttö sukupuolittuneina ja yhteiskunnallisina rakenteina olivat tutkimuksen keskeinen näkökulma. Ajan ohella kotiansiotyöllä on myös tilaulottuvuus: ansiotyö kotona kyseenalaistaa käsityksen työstä ja kodista erillisinä tiloina. Kotona työskentelyssä on siten kyse sekä ajan että tilan organisoinnista.

Empiirisesti tutkimme kotiansiotyön ja ajankäytön suhdetta kolmella tasolla hyödyntäen sekä määrällistä (työolo- ja ajankäyttötutkimukset) että laadullista (teemahaastattelut) aineistoa. (1) Yksilötasolla tutkimme kotiansiotyön yleisyyttä, ennustajia ja vaikutuksia sekä ajallisia muutoksia. (2) Kotitalouden tasolla tutkimme kotiansiotyön kasautumista ja yhteyksiä ajankäyttöön. (3) Teemahaastattelujen avulla (42 palkansaajaa) kartoitimme kotiansiotyön kokemista ja hallintaa. Tutkimustehtävät ja -kysymykset eritellään tarkemmin seuraavassa.

1. Kotona työskentelyn käsitteellistäminen

Tutkimuksen ensimmäisenä tehtävänä oli kartoittaa tarkemmin kotiansiotyötä ilmentäviä erilaisia käsitteitä tutkimuskirjallisuudessa. Liikkuvaa työtä on tavoiteltu muun muassa käsitteillä hajautettu työ (distributed work), etätyö (telework, telecommuting), mobiili työ (mobile work), virtuaalityö (virtual working), kotiansiotyö (paid work at home, homeworking) ja täydentävä ansiotyö (supplemental work at home). Käsitteitä on paljon, samankin käsitteen operationalisoiminen on vaihdellut mittavasti, ja käsitteiden suhteet toisiinsa ovat olleet epäselvät. Tästä on seurannut ongelma, etteivät eri tutkimusten tulokset ole vertailukelpoisia. Tavoitteenamme oli selvittää, mitä kullakin käsitteellä on tarkoitettu ja miten niitä on empiirisesti sovellettu. Kysyimme:

- Miten käsitteiden sisältöjä voisi saada vertailukelpoisemmiksi?
- Missä suhteessa eri käsitteet ovat toisiinsa?

Käsitteanalyysia varten keräsimme aineistoksi työn eri muotoja käsitteleviä kotimaisia ja kansainvälisiä tutkimuksia 2000-luvulta. Menetelmänä oli käsitteiden sisällönanalyysi.

Tulokset, luku 3.1.

2. Kotiansiotyön yleisyys, luonne ja selittäjät

Toisena tavoitteena oli kartoittaa kotiansiotyön yleisyyttä, luonnetta ja kotiansiotyön mahdollisia syitä. Analyysi perustui Tilastokeskuksen keräämiin työolotutkimuksiin (1990, 1997, 2003 ja 2008) sekä yksilöpohjaiseen ajankäyttöaineistoon (1999–2000). Työolotutkimuksessa haastateltavat raportoivat, ovatko he tehneet ansiotyötä kotona joko koko- tai osa-aikaisesti. Ajankäyttötutkimuksissa vastaajat merkitsevät toimintansa sekä toiminnan keston ja paikan. Tiedot yhdistelemällä saadaan selville kotona tehdyn ansiotyön yleisyys, ajoitus ja kesto. Kotiansiotyön yleisyyden osalta kysyimme:

- Kuinka yleistä kotona työskentely on ja missä sosioekonomisissa ryhmissä se on lisääntynyt? Onko kehitys ollut samansuuntaista eri ryhmissä?
- Onko kotiansiotyö muuttumassa etuoikeutettujen luksusedusta kaikkien työntekijäryhmien välttämättömyydeksi, kuten esim. Breedveld (2003) on esittänyt?
- Mitkä tekijät ovat yhteydessä kotiansiotyöhön?

Aikaisemman tutkimuksen perustalta oletamme kotiansiotyön olevan yhteydessä tietotekniikan käyttöön kotona, työn rakenteellisiin piirteisiin (sosioekonominen asema, ammattiryhmä, työn paineisuus, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin, tiimityö) sekä työorientaatioon. Luokittelemme aikaisemman tutkimuksen mukaisesti kotiansiotyön selittäjät kolmeen ryhmään: taustatekijöihin (sukupuoli, ikä, koulutusaste, perhetilanne ja lapset), kodin infrastruktuuriin (internet-yhteys, tietokone kotona), ja työn rakenteellisiin piirteisiin. Työn rakenteellisiin piirteisiin voidaan lukea ammattiryhmä, sosioekonominen asema, työnantaja (sektori, toimiala ja koko), työorganisaation tyyppi (tiimityö), sekä työn autonomian taso.

Työolotutkimuksissa palkansaajilta on kysytty, tekevätkö he joskus päätyöhön liittyviä töitä kotona. Vastausvaihtoehtoina ovat ”tekee joskus tai osittain kotona”, ”tekee pelkästään kotona”, sekä ”ei tee lainkaan kotona”. Erityisesti tutkimme kotiansiotyön yleisyydessä tapahtuneita ajallisia muutoksia sekä sitä, onko

kotiansiotyötä tekevien ominaispiirteissä tapahtunut muutoksia. Ajankäyttöaineistossa kotityön yleisyyttä tutkittiin sekä haastattelutiedon että päiväkirjatiedon pohjalta. Haastattelussa vastaajilta kysyttiin, missä määrin he tekevät työtä kotona. Päiväkirja-aineistossa kotiansiotyön tekemistä tarkasteltiin yhdistämällä päätoiminto (ansiotyö), paikka (koti) ja ajoitus.

Kotiansiotyön yleisyyden rinnalla tarkastelimme myös kotiansiotyön luonnetta. Työolotutkimuksissa kysyttiin, ovatko työt lähinnä ylitöitä, onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona vai onko kyse molemmista. Kotiansiotyön muotoja hahmoteltiin luokittelemalla työ tietokoneen käytön mukaan: ne jotka käyttävät tietokonetta (rinnastuu käsitteeseen telework) ja ne jotka eivät käytä (muut kotiansiotyön muodot). Työolotutkimuksessa on kysytty kotona työskenteleviltä, käyttävätkö he tietokonetta työssään kotona.

- Kuinka monta tuntia ansiotyötä tehdään kotona (kesto)? Onko se pääosin osa sovittua työaikaa vai varsinaisen työajan lisäksi tehtävää työtä? Perustuuko se työnantajan kanssa tehtyyn sopimuksen vai onko se lähinnä epämuodollista ja palkatonta ylityötä? Aikaisemman tutkimuksen (Sutela 2003) perusteella oletimme, että kotiansiotyö on lähinnä varsinaisen työn lisäksi tehtävää ylityötä.
- Mihin aikaan kotiansiotyötä tehdään? Korkeakoulutettuun keskiluokkaan kohdistettu tutkimus (Julkunen, Nätti & Anttila 2004; Nätti, Väisänen & Anttila 2005) osoitti, että korkeasti koulutetut tekevät usein työtä iltaisin ja viikonloppuisin. Tapahtuuko näin myös muissa työntekijäryhmissä?

Tulokset, luku 3.2.

3. Kotiansiotyön vaikutukset yksilön ja kotitalouksien tasolla

Kolmas tutkimustehtävä on arvioida mitä vaikutuksia kotiansiotyöllä on. Tätä voimme tutkia sekä yksilöiden että kotitalouksien tasolla. Kotiansiotyön seurauksista on sekä kansallisesti että kansainvälisesti verrattain vähän tutkimustietoa. Teoreettisesti, ja myös käytännössä, kotiansiotyö voi yhtäältä edistää työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista ja toisaalta aiheuttaa niiden välistä ristiriitaa. Vaikutukset voivat olla myös samanaikaisia. Yhtäältä kotiansiotyö mahdollistaa työn yhteensovittamisen muiden elämänalueiden aika- ja läsnäolovaatimuksiin. Toisaalta kotiansiotyö saattaa lisätä ristiriitoja perheenjäsenten välillä, sillä se haurastuttaa työn ja muun elämän fyysisen rajan ohella myös emotionaalista ja psykologista rajaa. Mahdollisina uhkina on pidetty myös työkeskeisyyden kasvua ja henkilökohtaisen elämän marginalisoitumista ja edelleen fyysisen kuormituksen kasvua ja unesta tinkimistä.

- Miten asettuvat kotiansiotyön, työajan ja työmatkoihin käytettävän ajan suhteet?

Usein kotiansiotyö liitetään työaikojen venymiseen ja siihen, että kotona tehtävät työt on tapa selvitä vaativan työ paineista (Callister & Dixon 2001). Toisaalta työajan pituus voi lisääntyä, kun työmatkoihin käytetty aika vähenee. Ajankäyttöaineiston avulla voimme erottaa työpaikalla ja kotona tehdyn työajan keston, ja tämän tiedon perusteella voimme paremmin tarkastella kotiansiotyön ja muun työajan suhdetta.

- Milloin ja missä yhteydessä kotiansiotyö tuottaa negatiivisia kokemuksia, millaisia nämä negatiiviset kokemukset ovat? Entä millä ehdoilla kotiansiotyö voi tuottaa myönteisiä kokemuksia?

Aikaisemman tutkimuksen mukaan kotiansiotyön kokeminen on yhteydessä joihinkin työn piirteisiin sekä yksilöllisiin tekijöihin. Tällaisia mahdollisia väliintulevia tekijöitä ovat kotiansiotyön luonteeseen liittyvät tekijät, kuten kotiansiotyön kesto (kokoaikainen vs. osa-aikainen), muoto (tietokoneella tehtävä työ vs. muu työ), luonne (sovittu vs. epämuodollinen) ja työntekijän oma suhtautuminen (pakoksi koettu vs. oma valinta). Aikaisempi tietotyöntekijöihin kohdistunut tutkimus (Nätti, Väisänen & Anttila 2005) osoitti, että kotiansiotyön – myös samanaikaiset – negatiiviset ja positiiviset kokemukset olivat vahvoja erityisesti naisilla ja yleisemmin henkilöillä, joilla oli kotona asuvia lapsia. Samanlaisia tuloksia on raportoitu myös

aiemmin (Roehling et al. 2003): naiset liittävät miehiä useammin kotiansiotyöhön sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia.

Työolotutkimuksen avulla tutkimme sitä, missä määrin kotona työskentelevät katsovat kotiansiotyön edistävän työn yhdistämistä perheen tarpeisiin tai työnteon häiritsevän perhe-elämää tai perheen häiritsevän työntekoa. Lähestymistavassa korostuvat siten sekä työn ja perheen toisiaan tukeva suhde että niiden välinen konflikti. Samoin tarkastelemme sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä myönteisiin ja kielteisiin näkemyksiin kotiansiotyöstä.

Kotiansiotyön vaikutuksia ja syitä tutkitaan myös palkansaajien teemahaastattelujen avulla. Kotiansiotyön koetut vaikutukset riippuvat paljolti siitä, missä määrin kotiansiotyö on vapaaehtoista ja neuvoteltavissa. Varsinaisen kotiansiotyöhön liittyvien kysymysten ohella haastattelussa käsitellään yleisemmin työstä irtautumista ja sitä, missä määrin työntekijät ovat saavutettavissa varsinaisen työajan ulkopuolella sekä miten ja missä määrin he asettavat rajoja työn ja muun elämän välille.

Tulokset, luku 3.3.

4. Kotiansiotyön kasaantuminen ja ajankäyttö kotitalouksissa

Seuraavassa asetamme tutkimuskysymyksiä, joihin voidaan paneutua ajankäyttötutkimuksen puolisoaineiston avulla. Koska ajankäyttöaineisto on kotitalouspohjainen, voimme tutkia missä määrin kotiansiotyö kasaantuu tiettyihin kotitalouksiin. Toisaalta on mielenkiintoista tarkastella sitä, miten puolisoitten (miehen, naisen, molempien) kotona tekemä työ vaikuttaa toisen puolison ja muiden perheenjäsenten ajankäyttöön.

- Tutkimme, missä määrin kotiansiotyö kasaantuu Suomessa tiettyihin kotitalouksiin. Kysymme myös, millaisiin kotitalouksiin kotiansiotyö kasautuu.

Aikaisempien tutkimusten mukaan puolisoit ovat usein toistensa kaltaisia tiettyjen taustaominaisuuksien, kuten iän ja koulutuksen, suhteen (esim. Henkens ym.1993; de Graaf & Ultee 2000). Puolisoiden työajat ovat myös usein yhdenmukaisia (Clarkberg & Moen 2001; Jacobs & Gerson 2001). Nyt mielenkiintomme kohteena on se, missä määrin puolisoitten työmarkkina-asemassa on samankaltaisuuksia. Tätä tutkimme ajankäyttötutkimuksen puolisoaineiston (n=1294) avulla, joka kattaa sekä työllisiä että ei-työllisiä.

Tämän tutkimusintressin taustalla on oletus, että kotiansiotyö ja ajankäyttö jakautuvat epätasaisesti kotitalouksien välillä ja sisällä. Ajankäyttötutkimus sisältää samat tiedot sekä kohdehenkilöstä että mahdollisesta puolisoista. Ristiintaulukoimalla vastaajan ja puolison toiminta voimme tutkia kotiansiotyön mahdollista kasautumista (heteroseksuaalisissa) parisuhteissa.

- Miten ajankäyttö vaihtelee eri kotitaloustyyppien välillä?

Kotiansiotyön ja ajankäytön suhdetta tutkimme kahdesta näkökulmasta: missä määrin ajankäyttö vaihtelee ensinnäkin eri kotitaloustyyppien välillä, ja toiseksi kotitalouksien sisällä (puolisoiden välillä). Kotiansiotyön ja ajankäytön vertailussa keskitymme kahden työllisen kotitalouksiin (n=816), joita on 63 % kaikista kahden puolison kotitalouksista. Kotitaloustyyppit voidaan muodostaa ristiintaulukoimalla puolisoitten toiminnat (nyt ansiotyö kotona), jolloin tuloksena saadaan neljä kotitaloustyyppiä: (1) molemmat tekevät kotiansiotyötä, (2) vain mies tekee kotiansiotyötä, (3) vain nainen tekee kotiansiotyötä, (4) molemmat tekevät kotiansiotyötä. Aikaisempien tutkimusten mukaan oletamme, että kokonaistyöaika on pisin kotitalouksissa, joissa molemmat tekevät kotiansiotyötä. Lisäksi olemme kiinnostuneita kotiansiotyön päivittäisen ajoittumisen ja ajankäytön välisestä suhteesta. Vaikuttaako kotiansiotyöhön käytettävä aika perheen yhteiseen aikaan tai heijastuuko kotona työskentely nukkumisajan pituuteen?

Ansiotyö kotona

- Miten työaikojen venyminen vaikuttaa perhe-elämään ja sosiaaliseen elämään? Mistä aktiviteeteista (kotityö, aika lapsille, vapaa-aika, nukkuminen) näissä kotitalouksissa luovutaan?
- Miten kotiansiotyö vaikuttaa puolisoiden ajankäyttöön? Miten puolisoiden kotona tekemä työ vaikuttaa muiden perheenjäsenten ajankäyttöön?

Oletamme aikaisemman tutkimuksen perusteella, että puoliset pyrkivät sopeuttamaan työaikansa siten, että he voivat maksimoida perheen yhteisen vapaa-ajan. Kysymme, missä määrin näin tapahtuu ja missä määrin sopeutuminen riippuu taustatekijöistä, kuten esimerkiksi puolisoiden sosioekonomisesta asemasta.

- Miten ajankäyttö vaihtelee kotitalouksien sisällä (puolisoiden välillä)?

Kotona tehtävä työ voi vahvistaa tai heikentää ajankäytön sukupuolittuneita rakenteita. Voimme vertailla kotitalouksia, joissa vain mies tekee kotona ansiotyötä ja niitä kotitalouksia, joissa vain nainen tekee koti-ansiotyötä ja tarkastella, miten kotitaloudessa tällöin käytetään aikaa.

Tulokset, luku 3.4.

5. Kotiansiotyön hallinta

Tutkimuksessamme korostuivat vielä kotona työskentelyn hallinnan kysymykset. Näitä tutkimme aikaisemmin kerätyn teemahaastatteluaineiston avulla. Teemahaastattelujen avulla tutkimme myös sitä, miten palkansaajat pyrkivät hallitsemaan kotiin tulevaa työtä.

- Miten kotiin tulevaa työtä hallitaan?
- Millaisia aikaan ja paikkaan liittyviä hallintamekanismeja kotitalouksissa esiintyy?

Suuri osa palkansaajista tekee töitä myös kotona, mutta edelleen valtaosalle palkansaajista työn ja ei-työn välinen raja on läpäisemätön. Osaltaan tätä selittävät työn ominaispiirteet, mutta myös työn ja ei-työn välisen rajan tietoinen ylläpitäminen. Palkansaajia koskeneen tutkimuksen (Antila 2005) mukaan valtaosa (68 %) sellaisista työntekijöistä, jotka eivät tee työtä kotona, vaikka työn luonteen vuoksi periaatteessa voisivat tehdä, ei myöskään halua työtä kotiinsa vaan rajaa tietoisesti työn kuuluvaksi työpaikalle. Teemahaastattelujen avulla tutkimme myös sitä, miten palkansaajat käsittelevät työn ja ei-työn välistä rajaa, sekä sitä miksi ja miten rajaa ylläpidetään tietoisesti.

Tulokset, luku 3.5.

Aineistot

Tutkimuksessa käytettiin sekä määrällistä (työolotutkimus, ajankäyttötutkimus) että laadullista (teemahaastattelut) aineistoa. Kaikissa aineistoissa tutkimuskohteina ovat palkansaajat.

(1) Tilastokeskuksen työolotutkimus (1990, 1997, 2003 ja 2008)

Tutkimustavoitteiden 2 (yleisyys ja ominaispiirteet) ja 3 (vaikutukset) analysointi perustui Tilastokeskuksen palkansaajia edustaviin työolotutkimuksiin vuosilta 1990, 1997, 2003 ja 2008. Näissä tutkimuksissa on haastateltu noin 3000–4000 palkansaajaa, ja vastausprosentti on ollut 68–91 % (Lehto & Sutela 2008). Haastattelulomake kattaa laajasti työn ominaispiirteitä.

Tässä tutkimuksessa huomion kohteena on ansiotyö kotona. Kotona työskentelyn yleisyyttä on kartoitettu palkansaajilta kysymällä, tekevätkö he joskus päätyöhön liittyviä töitä kotona. Kotona työskenteleviltä on lisäksi tiedusteltu kotona työskentelyn kestoa, luonnetta ja välineitä. Kotiansiotyön yhteyttä työn ja perheen suhteeseen selvittävät kysymykset aikaristiriidoista sekä kotiasioiden laiminlyönnin tuntemuksista työn vuoksi.

(2) Ajankäyttötutkimus

Ajankäyttötutkimus on laaja haastattelututkimus, johon osallistuvat ovat pitäneet kahden vuorokauden ajan tarkkaa kirjaa ajankäytöstään sekä vastanneet 16-sivuiseen haastattelulomakkeeseen, joka sisältää 111 kysymystä. Tutkimuksella selvitetään muun muassa työaikaa, kotitöihin, nukkumiseen ja ruokailuun kulunutta aikaa, vapaa-ajan harrastuksia sekä yhdessäoloa. Lisäksi tutkitaan ajankäytön ryhmittymistä vuorokauden, viikonpäivän ja vuodenaajan mukaan.

Ajankäyttötutkimus on tehty kolme kertaa. Ensimmäinen tutkimus tehtiin syksyllä 1979 ja seuraava vuosina 1987–1988. Viimeisin tutkimus on vuosilta 1999–2000. Se on osa EU:n tilastoviraston Eurostatin johdolla harmonisoitua eurooppalaista ajankäyttötutkimusta. Kaksi ensimmäistä suomalaistutkimusta perustui yksilötökseen. Uusimmassa tutkimuksessa tiedot kerättiin kaikilta kotitalouden vähintään 10-vuotiailta jäseniltä. Kotitalousotos mahdollistaa myös perheen sisäisen ajankäytön tutkimisen. Aineistossa on 10561 tutkimuspäivää, henkilövastaajia on 5332, jotka muodostavat reilut 3000 kotitaloutta. Päiväkirjan palautti 56 % kotitalouksista ja 52 % henkilöistä (Niemi & Pääkkönen 2001, 6–7). Vastaajien omin sanoin kirjoittamat pää- ja sivutoiminnot on koodattu 185-luokkaisen toimintoluokituksen mukaisesti. Muita päiväkirjatietoja ovat yhdessäolo ja toimintopaikka. Haastattelulomake sisältää taustatietojen ohella tietoja pääasiallisesta toiminnasta (työllinen, työtön, opiskelu jne.), työajoista (pituus, muoto), tietokoneen ja internetin käytöstä työssä ja kotona, vapaaehtoistyöstä, harrastuksista ja terveydestä. Koska aineisto kattaa kaikki kotitalouden yli 10-vuotiaat jäsenet, on sen avulla mahdollista tutkia em. asioita myös kotitalouden sisällä. Tässä suhteessa aineisto on varsin ainutlaatuinen.

Vuosien 1999–2000 aineiston ohella käytämme tutkimuksessa edellistä, vuosina 1987–88 kerättyä ajankäyttöaineistoa, jonka avulla voimme analysoida myös ajallisia muutoksia yksilötason tarkastelussa. Aineistossa on 15352 tutkimuspäivää, henkilövastaajia on 7800, taustamuuttujia 140. Ajankäyttöaineiston analysoinnissa käytämme ristiintaulukoinnin ohella erilaisia monimuuttujamenetelmiä. Verrattaessa eri ryhmien ajankäyttöä yksi käyttökelpoinen menetelmä on kovarianssianalyysi, jolla voidaan tutkia sekä mielenkiinnon kohteena olevien tekijöiden (esim. sukupuoli ja sosioekonominen asema) pää- ja yhdysvaikutuksia että samalla kontrolloida useiden taustamuuttujien vaikutus. Kotiansiotyön ennustajia tutkimme logistisen regressioanalyysin avulla erikseen naisilla ja miehillä.

(3) Palkansaajien teemahaastattelut

Palkansaajien teemahaastatteluissa tavoitetaan erityisesti kotona työskentelyn laadullista olemusta: miten kotiansiotyö ilmenee, mitkä tekijät sitä tuottavat, miten työnteko kotona koetaan, millaisia seurauksia kotiansiotyöllä on ja miten kotiansiotyötä pyritään hallitsemaan. Haastateltaviksi valittiin 42 palkansaajaa, jotka eroavat teoreettisen viitekehyksen mukaisesti olennaisilta taustaominaisuuksiltaan. Haastattelut edustavat eri sukupuolia, sosioekonomisia ryhmiä, elämänvaiheita ja perhetyyppisiä. Haastattelut on toteutettu kevään ja kesän 2006 aikana osana Suomen Akatemian rahoittamaa Työaika ja ajankäyttö kotitaloudessa -projektia sekä osana Työsuojelurahaston rahoittamaa Aikapula-projektia. Haastattelujen teemarungossa on ollut aikapulan ja työaikojen ohella teemoja kotona työskentelystä ja sen muodoista, yhteydenpidosta työpaikalle vapaa-ajalla, työstä irrottautumisesta, kotona työskentelyn vaikutuksista uneen, vapaa-aikaan ja perhe-elämään, perheen aikaneuvotteluista ja laajemmin työn ja ei-työn välisistä suhteista. Haastattelut on nauhoitettu ja litteroitu. Aineiston analyysissa hyödynnettiin laadullisen aineiston analysointiin soveltuvaa Atlas.ti-ohjelmaa, jonka avulla aineisto luokiteltiin ja järjesteltiin tutkimuskysymysten mukaisesti. Aineiston analyysimetodina käytettiin sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi 2003).

3. TULOKSET

Tulokset käydään tässä läpi tutkimustehtävittäin. Samalla osoitetaan hankkeessa valmistellut artikkelit ja esitelmät. Osa näistä julkaisuista on linkitetty raportin loppuun.

3.1. KOTONA TYÖSKENTELEYN KÄSITTEELLISTÄMINEN

Kotiansiotyöstä puhutaan monin eri käsittein. Nämä käsitteet ovat osin päällekkäisiä, niitä on liikaa ja eri käsitteillä kuvataan samoja ilmiöitä. Lisäksi käsitteitä on operationalisoitu eri tavoin, mikä on vaikeuttanut tulosten vertaamista. Näiden ongelmien vuoksi hankkeessa tutkittiin erilaisia työjärjestelyitä kuvaavia käsitteitä tavoitteena selvittää, miten käsitteet voisi suhteuttaa toisiinsa siten, että toisen käsitteen ala alkaa siitä mihin edellisen päättyy (Ojala 2009a). Aina uusi käsite ei tuo merkittävästi uutta tutkimukseen.

Hajautetun työn käsitettä on pidetty yläkäsitteenä (esim. Pyöriä 2003) erilaisille tarkemmin määritellyille työjärjestelyille kuten mobiilille ja virtuaaliselle työlle (esim. Andriessen & Vartiainen 2006; Vartiainen ym. 2007), e-työlle (E-työ toimeksi 2006), etätyölle (esim. Heinonen ym. 2004) ja kotiansiotyölle (Nätti ym. 2006). Käsitteissä työn muotoja on tavoitettu rajaamalla työn aikaa, paikkaa, tietoteknologian käyttöä sekä työsuhteen olemassaoloa. Hankkeessa tutkimme, ovatko nämä kriteerit oikeat ja riittävät tämän päivän työelämän näkökulmasta. Erittelimme ongelmia, joita näissä perinteisissä kriteereissä pitäytyminen aiheuttaa työn eri muotojen tutkimuksessa ja esitimme, miten kriteeristöä olisi tarpeen täydentää. (Ojala 2009a.)

Käsitteiden kriteerit	Hajautettu työ						
	Perinteinen työ			Tietointensiivinen liikkuva työ (e-työ)			
Työn luonne							
Aika ja paikka	työn tilanteet ohjaavat aikaa ja paikkaa	aika vapaa, paikkana koti			työn tila periaatteessa vapaa		
Työsuhte	palkkatyössä	yrittäjä, pientuottaja	palkkatyössä	palkkatyössä	pääsääntöisesti yrittäjä	palkkatyössä tai yrittäjä	
Sopimus työn hajauttamisesta	osa työn sisältöä	ei sopimuksia	kirjallinen tai suullinen sopimus	sopimusten ulkopuolella ylityönä	mahdollisesti osana toimeksiantoja	osa työn sisältöä	
Liike	fyysinen liike	lähinnä kotona	kodin ja työpaikan välillä		lähinnä kotona	fyysinen liike	liike tietoverkoissa
Käsitteet	<i>mobiili työ</i> (esim. poliisi, kuljetusala)	<i>perinteinen kotiansiotyö</i>	<i>etätyö</i>	<i>täydentävä ansiotyö</i>	<i>moderni kotiansiotyö</i> (esim. freelancer, konsultointi)	<i>mobiili e-työ</i>	<i>virtuaalinen e-työ</i>
						<i>mobiili virtuaalinen e-työ</i>	

Taulukko 1. Hajautetun työn käsitteet kriteereittäin eriteltyinä. Ojala 2009a, Työelämän tutkimus 2/2009.

Taulukossa 1 on esitetty käsitetutkimuksen tuottama aloiltaan rajattu käsittekartta. Tärkeimpänä johtopäätöksenä on, että työn luonne tulisi huomioida jo käsitteellisellä tasolla. Jako tietointensiivisen työn ja perinteisten työn muotojen välillä jakaa havainnollisesti sekä ilmiökenttää että olemassa olevaa käsitteistöä. Samoin sopimisen ulottuvuutta korostetaan: työn hajautuessa uudet muodot eivät noudattele ajan ja paikan perinteisiä sidoksia, vaan kyse voi olla hallitsemattomastakin liikkeestä. Sopiminen työn liikkumisesta olisi

kuitenkin sekä työorganisaatioiden että työntekijöiden jaksamisen kannalta tärkeää, ja jotta käytänteitä ohjaavat toimintatavat olisivat kaikille selvät.

Kotiansiotyön muotoja kuvaavia käsitteitä ovat *perinteinen* ja *moderni kotiansiotyö*, jotka ovat kotiin sijoituvia pienyrittäjyyden muotoja. Perinteinen kotiansiotyö tarkoittaa käsityön ja pientuotannon kaltaista, aiemmin maataloustyön ohella kotona tehtyä työtä ja nykyisin tyypillisemmin pientuotantoa tai käsityötä. Moderni kotiansiotyö viittaa tietointensiiviseen asiantuntijatyöhön, lehtiartikkeleiden kirjoittamiseen tai konsultointiin, josta voidaan välillä siirtyä esimerkiksi projektiluontoisiin palkkatöihin tai urakoihin asiakasyhteyksissä.

Etätyö viittaa työn tekemiseen erillään työnantajan tiloista ja usein se liitetään työn tekemiseen kotona. Etätyöstä on kyse silloin, kun työn tekemisestä kotona on sovittu työnantajan kanssa ja työ tehdään normaalien työtuntien kuluessa. Työntekijän kannalta etätyönä tehtävän kotona työskentelyn myönteisinä puolina ovat stressin väheneminen ja elämänlaadun paraneminen sekä mahdollisuus sovittaa työ omaan ja perheen rytmiin (Vittersø ym. 2003; Mirchandani 2000; Hamblin 1995; Hill ym. 2003). Etätyö parantaa työtehoa ja -laatua rauhallisen työskentelypaikan ansiosta, ja sen on myös todettu lisäävän työtyytyväisyyttä ja -motivaatiota (Pyöriä 2003). *Täydentävä ansiotyö kotona* (Sullivan 2003) kuvaa ansiotyöhön liittyvien työtehtävien tekemistä kotona iltaisin ja viikonloppuisin työpaikalla työskenneltyjen työtuntien lisäksi. Kyse on usein korvauksettomasta työstä sanallisten ja kirjallisten sopimusten ulkopuolella.

Aihetta on käsitelty seuraavissa esityksissä ja julkaisuissa

- Ojala Satu (2009a) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? Tulossa, Työelämän tutkimus 2/09.
- Ojala Satu (2008) Etätyö ei tyhjennä valtaväyliä. STT:n välittämä sanomalehtiartikkeli 5/2008. [Liite 1](#).
- Ojala Satu (2007) Työn ajan ja paikan muutokset käsitteissä. Työryhmäesitys, Työelämän tutkimuspäivät 2007.

3.2. KOTIANSIOTYÖN YLEISYYS, LUONNE JA SELITTÄJÄT

Kotiansiotyön yleisyyttä ja ominaispiirteitä olemme tutkineet Tilastokeskuksen työolotutkimusten avulla (1990, 1997, 2003 ja 2008). Tulosten mukaan ansiotyön osittainen tekeminen kotona yleistyi vuosien 1990 ja 1997 välillä ja uudelleen vuosina 2003–2008. Kaikkiaan reilulla kolmanneksella palkansaajista ansiotyö valuu kodin tilaan ja aikaan. Kansainvälisessä vertailussa kotona tehtävä ansiotyö näyttäisi Suomessa olevan yleisempää kuin useimmissa muissa EU-maissa tai Yhdysvalloissa (Parent-Thirion 2007; Felstead ym. 2001; Hill ym. 2003).

Kuluneina vuosikymmeninä etätyön on innovoitu ratkaisevan työmatkojen ympäristörasituksen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat. Sen uskotaan myös alentavan työvoimakustannuksia, edistävän erityisryhmien kuten vammaisten työhönpääsyä, parantavan tuottavuutta, elämänlaatua, työtyytyväisyyttä sekä ehkäisevän stressiä. (Pyöriä 2003.) Etenkin kokoaikainen etätyö on kuitenkin säilynyt marginaalisena. Osa-aikainen etätyö on hienoisesti lisääntynyt.

Keskimäärin kotona työskennellään 4 tuntia viikossa. Yli puolet kotona työskentelevistä (60 %) käyttää siihen 1–2 tuntia viikossa, loput vähintään kolme tuntia viikossa. Vaikka tietoteknologian kehittyminen lisää mahdollisuuksia työskennellä kokoaikaisesti kotona, kokoaikaisen kotiansiotyön osuus palkansaajista on pysynyt 1–2 prosentin tasolla. Kaikkiaan kotiansiotyötä kuvaa siten parhaiten *täydentävän ansiotyön* käsite, mikä tarkoittaa työskentelyä kotona normaalien työtuntien lisäksi eli aikaisin aamulla, iltaisin ja viikonloppuisin. Yleensä kyse on ylityöstä, usein korvauksettomasta.

Ansiotyö kotona

Karkeasti ottaen kotiansiotyön taustalla voi olla kahdensuuntaisia syitä. Yhtäältä se voi olla osa normaalia työaikaa, jossa työn osittaisesta tekemisestä kotona on sovittu työnantajan kanssa. Tällöin puhumme *etätyöstä*. Suhteutettuna kaikkiin palkansaajiin kymmenesosa teki ansiotyötä kotona osana normaalia työaikaa (kolmasosa kotona työskentelevistä). Usein kotiansiotyön taustalla voi olla kuitenkin kova työpaine. Kaikkiaan noin viidennes palkansaajista kertoi tekevänsä kotona täydentävää ansiotyötä. Kotona työskentelevien keskuudessa tämä oli yleisin syy työn valumisessa kotiin: 54 prosenttia kertoi kotiansiotyön olevan yli-työtä tai työtä ilman korvausta.

Taulukko 2. Päätyöhön liittyvien töiden teko kotona 1990, 1997, 2003 ja 2008

Ansiotyö kotona	1990	1997	2003	2008
joskus tai osittain kotona	26	31	31	34
pelkästään kotona	1	1	1	2
ei lainkaan kotona	73	68	68	64
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
N	3502	2971	4102	4392

Tutkimme myös kotiansiotyön ennustajia työolotutkimusten avulla. Tulosten mukaan kotiansiotyö oli yleisintä ylempien toimihenkilöiden, erityisesti opetus- ja johtotehtävissä toimivien, keskuudessa. Sosioekonominen asema osoittautuikin voimakkaimmaksi kotiansiotyön yleisyyttä kuvaavaksi tekijäksi: ylempillä toimihenkilöillä oli yli 10 kertaa suurempi todennäköisyys työskennellä kotona työntekijöihin verrattuna. Tulos on odotettu, sillä työn luonteen pitää mahdollistaa työn tekeminen työnantajan tilojen ulkopuolella. Tietotyöksi luonnehditulle (Julkunen ym. 2004) työlle on tyypillistä sen irrallisuus aika- ja paikkasiteistä sekä henkilökohtaisuus. Siten esimerkiksi asiantuntija- ja johtotehtävissä työ luonteensa puolesta mahdollistaa työn tekemisen kotona.

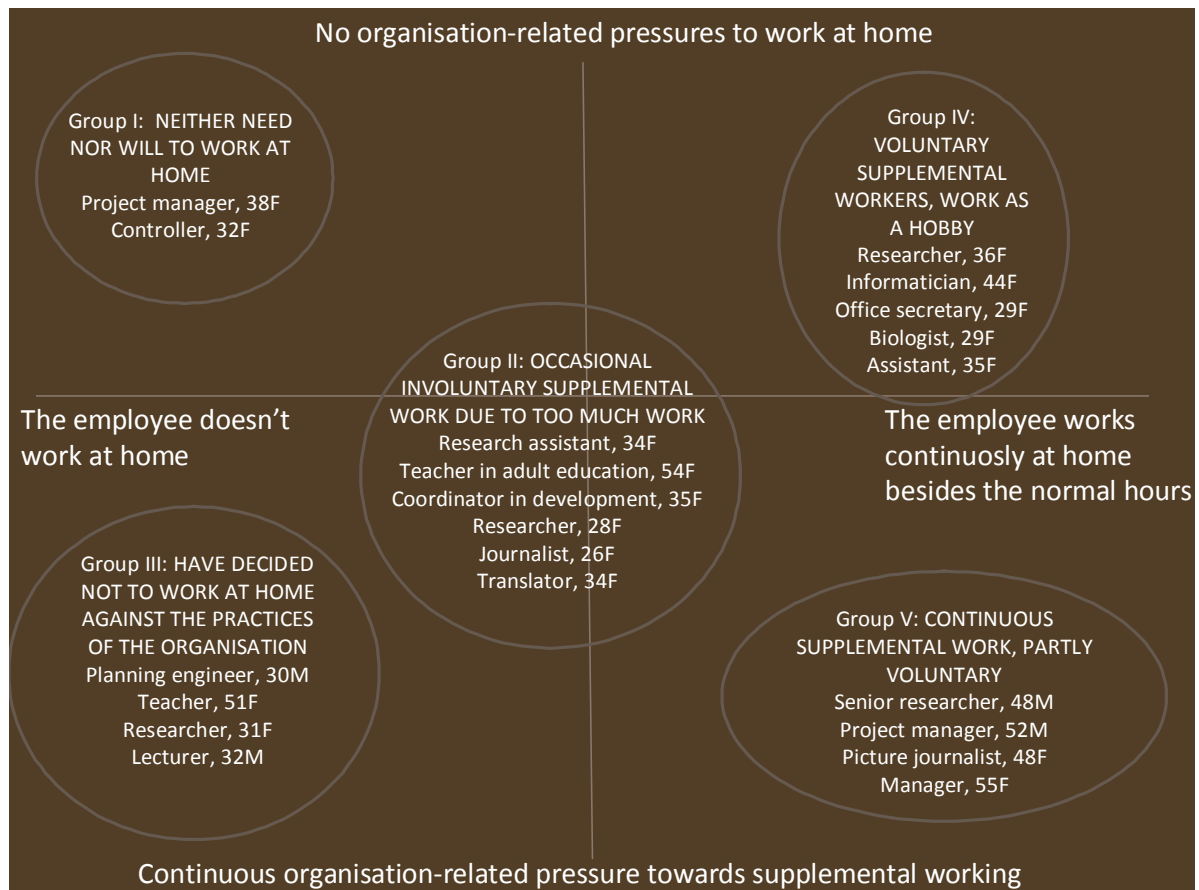
Sosioekonomisen aseman ohella myös muut työasemia ilmentävät tekijät olivat yhteydessä kotiansiotyön yleisyyteen: esimiesasema ja hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä lisäsivät todennäköisyyttä työskennellä kotona. Lisäksi kotiansiotyö oli yhteydessä työn paineisuuteen: pitkä viikkotyöaika ja kova työpaine lisäsivät kotona työskentelyn todennäköisyyttä. Työn piirteiden ohella kotiansiotyö oli yhteydessä työhön suhtautumiseen: oman työn arvostus ja sisältöorientaatio työssä lisäsivät todennäköisyyttä työskennellä kotona. Sen sijaan taustatekijät eivät olleet yhteydessä kotiansiotyöhön. Kotiansiotyön yleisyyteen olivat yhteydessä samankaltaiset tekijät naisilla ja miehillä iästä riippumatta. (Nätti ym. 2009.)

Täydentävää ansiotyötä tutkimme haastatteluaineistolla ja erityisesti tietotyöntekijöihin keskittyen (Ojala 2009b). Artikkelissa 21 työntekijää on jaettu viiteen eri ryhmään yhtäältä sen mukaisesti, mitkä ovat heidän omat intressinsä työskennellä muodollisten työtuntien lisäksi, ja toisaalta sen mukaan, millainen työorganisaatioiden työaikakulttuuri haastatteluista välittyy. Kotona työskenneltiin pääasiassa joko jatkuvasti suuren työmäärän tai tilapäisesti kasautuneiden kiireiden vuoksi, tai siksi, että saataisiin jokin tehtävä rauhassa viimeisteltyä ja pois alta. Työ myös läikkyi koteihin, ja etenkin sähköpostia tarkkailtiin säännöllisesti työajan ulkopuolella (ks. Antila 2005). Asiantuntijatehtävissä toimiminen edellytti yleensä lisäksi ajankohtaisen keskustelun ja tuoreen tutkimustiedon seuraamista. Tällaiset ”kevyiltä” tuntuvat tehtävät tehtiin pää-

Ansiotyö kotona

sääntöisesti omalla ajalla: ilmeisesti keveys tehtäviin ei koeta voitavan käyttää varsinaisia työtunteja, vaikka nekin ovat yksi tärkeä edellytys työstä suoriutumiseksi.

Suurin osa tietotyöntekijöistä ei halunnut sallia työn valumista kotiin sovittujen työtuntien lisäksi (kuviot 1, ryhmät I, II, III), vaikka myös vapaaehtoisesti kotona työskenteleviä ja työtään harrastuksenaan pitäviä oli monia (ryhmät IV ja V). Ryhmissä II, III ja V koettiin työstä suuntautuvia paineita pidentää työpäiviä. Työntekijöiden kokemuksista välittyi jonkin verran ongelmallisia ns. hiljaisia työaikakulttuurin käytänteitä, kuten kiireisten työtehtävien tuomista työpöydälle työpäivän lopulla, paineita ottaa tehtäväksi enemmän tehtäväkokonaisuuksia kuin työajassa ehtii, tai työyhteisön omaksumaa pitkän päivän työaikakulttuuria (myös Julkunen ym. 2004). Tällaiset käytännöt ohjasivat työajan liu'uttamiseen. Osa tietotyöntekijöistä kuitenkin teki tietoisesti työpaikan työaikakulttuuria vastustavan henkilökohtaisen päätöksen ja rajasi työn määrää ja aikaa sovittujen työtuntien mukaiseksi (ryhmä III). Vaikka tällaista päätöstä pääsääntöisesti työyhteisöissä kunnioitettiin, siitä oli myös syntynyt esimiehen ja työntekijän välillä kahnauksia.



Kuvio 1. Tietotyöntekijöiden kotona työskentelyn vapaaehtoisuus ja vastentahtoisuus. Työntekijän tittelin jälkeen ikä ja sukupuoli (F=nainen, M=mies). (Ojala 2009b)

Ryhmässä V (kuviot 1) työntekijät olivat erittäin vastuullisissa ja itsenäisissä asemissa, ja heidän työmotivaationsa oli korkea. Lars Qvortrup (1999) on esittänyt, että uusi kotiansiotyö mahdollistaa työ- ja urakeskeisen elämäntavan. Hänen mukaansa työn sisältö muodostaa keskeisen elämäntavan urasuuntautuneille, minkä vuoksi ansiotyötä ei rajata tiettyyn aikaan ja paikkaan. Kuitenkin työntekijöiden kertomuksista välittyi merkittävä organisaatiosta kohdistuva paine tehdä pitkää päivää. Työn määrä oli suuri. Työpäivät kaivettiin esiin heti työpäivän päätyttyä, työmatkoilla, jopa lääkärin vastaanottoa odotellessa. Vaikka nämä

työntekijät kertoivat innosta ja ilosta tehdä työtään, he raportoivat myös vaikeuksista irtautua työstä, ja siitä, ettei koti riitä arjesta irti pääsemiseksi. Organisaatioissa tulisi arvioida kriittisesti myös motivoituneiden työntekijöiden jaksamista ja tarpeen mukaan jakaa tehtäviä uudelleen. Erityisen haasteellista, mutta myös välttämätöntä, tämä on esimiesasemissa ja erittäin vastuullisissa tehtävissä toimivien kohdalla.

Tietotyön henkilökohtaisen ja osin läpinäkymättömän sisällön vuoksi organisaatioissa tulisi keskustella nykyistä tarkemmin työntekijöiden työtehtävistä ja niihin tarvittavasta ajasta ja tuesta. Työntekijän ei tulisi joutua vertaamaan työtehtävistä suoriutumistaan organisaatioiden läpinäkymättömiin, hiljaisiin normeihin, ja työn ei tulisi siirtyä kotiin tulkinnallisten seikkojen varassa. Työn abstraktin sisällön vuoksi tarvitaan erityistä keskustelua ja ymmärrystä työtehtävien sisällöstä ja niiden vaatimasta ajasta. Esimiehiltä tarvitaan herkkyyttä mahdollistaa työn pysyminen sovitussa rajoissa. Työajan venymisen seurauksena voivat olla vaikeudet irtautua työstä ja työnarkomania (Brocklehurst 2001; Antila 2005) sekä työntekijän yleisen hyvinvoinnin huononeminen.

Aiheita on käsitelty seuraavissa esityksissä ja julkaisuissa:

- Nätti Jouko, Anttila Timo, Ojala Satu & Tammelin Mia (2009a), Paid work at home. Extent, characteristics and interrelations between work and family. Lähdössä kansainväliseen refereearviointiin.
- Ojala Satu (2009b), Supplemental work at home among knowledge workers. Lähdössä kansainväliseen refereearviointiin.
- Ojala Satu (2008) Supplemental work at home. Työryhmäesitys, Työelämän tutkimuspäivät 2008.
- Ojala Satu (2008) Kotona tehtävälle ylityölle pelisäännöt. Helsingin Sanomat 12/2008. [Liite 2.](#)
- Ojala Satu (2007) Kotiin kulkeutuva ansiotyö. Työryhmäesitys, Sosiaalipolitiikan päivät 2007.

3.3. KOTIANSIOTYÖN VAIKUTUKSET

Yksiselitteistä kuvaa kotiansiotyön vaikutuksista on lähes mahdotonta saada. Samat asiat ovat sekä kotiansiotyön syitä että seurauksia, ja usein niitä samalla pidetään myös perusteluina sille, miksi kotona työskentelyä pitäisi tai ei pitäisi edistää (Mann & Holdsworth 2003, Mirchandani 2000, Vittersø ym. 2003). Taus-talla lienee kotiansiotyön syiden ja seurausten kietoutuminen yhteen, ilmiön monisyisyys. Useissa tutkimuksissa (Felstead ym. 2001, Sullivan 2003) onkin huomautettu, että se ketkä, millaista työtä, miksi ja mitä apuvälineitä (erityisesti tietoteknologia) käyttäen kotiansiotyötä tehdään vaikuttaa oleellisesti kokemukseen siitä.

Osa- ja kokoaikaisen kotona työskentelyn etuja, kuten myös haittoja, voidaan jäsentää monista eri näkökulmista, esimerkiksi yhteisön, työorganisaation tai yksilön näkökulmasta (Pyöriä 2003). Tutkimushankkeessa olemme keskittyneet kotiansiotyöhön työntekijän näkökulmasta, sen myönteisiin ja kielteisiin vaikutuksiin yleisesti ja perheen kannalta erityisesti.

Artikkelissaan Anttila, Nätti ja Tammelin (2009) tarkastelivat, missä määrin työn tietoistuminen muuttaa työn ajan ja paikan suhteita. Tietotyön teorioissa nähdään, että tietoistuva ja henkilökohtaistuva työ irtoaa kiinteistä työn ajan ja paikan määrityksistä. Empiirisesti tarkastelimme näitä oletettuja muutoksia vertailemalla tietotyöntekijöiden ja muiden työntekijäryhmien työn paikkoja ja ajankäyttöä. Olimme erityisen kiinnostuneita siitä miten ansiotyön siirtyminen kotiin vaikuttaa ajankäyttöön. Suomalainen ajankäyttöaineisto osoitti, että ansiotyön tekeminen kodeissa keskittyy ilta-aikaan ja viikonloppuihin. Varsinkin tietotyöntekijät työskentelivät kodeissaan ilta-aikaan. Tällöin työ ajoittui useimmiten kello 20 ja 22 välille ja viikonlop-

puna sunnuntaille. Lähes joka viides tietotyöntekijä työskenteli sunnuntaisin. Ne jotka tekivät työtä kotona, tekivät sitä noin kaksi tuntia päivässä. Kotona tehdyn ansiotyön ajoittuminen ilta-aikaan viittaa siihen, että tällainen työ on lähinnä ns. täydentävää työtä, ei niinkään kokoaikaista kotona työskentelyä tai etätyötä.

Tietotyö näyttäisi hämärtävän työn ja muun ajan rajoja. Kotona tehdyn ansiotyön lisäksi tähän viittaa myös työn tekeminen loma-aikoina. Yksi kymmenestä tietotyöntekijästä teki ansiotyöhön liittyviä tehtäviä lomaaikoina. Tietotyö näyttää siis olevan yhteydessä kotona työskentelyn lisääntymiseen, mutta tulos saattaa johtua myös tarkasteluryhmien eroista. Pyrimme kontrolloimaan eroja ryhmien taustatekijöissä ja kohdistimme huomion niihin tekijöihin, jotka ennustavat miesten ja naisten kotona työskentelyä. Tulosten mukaan tietotyö oli yhteydessä kotona työskentelyyn silloinkin, kun henkilökohtaiset taustatekijät ja työn ominaispiirteet vakioitiin. Tietotyön lisäksi toimiala ja varsinkin työaikaan liittyvä autonomia vaikuttivat kotityön tekemiseen. Koulutussektorilla työskentely, kuten voi odottaa, lisäsi todennäköisyyttä tehdä ansiotyötä myös kotona. Työaika-autonomialla oli kotona työskentelyn todennäköisyyttä lisäävä vaikutus miesten kohdalla, mutta ei naisten. (Anttila ym. 2009.)

Tietotyötä tekevät työskentelivät siis muita työntekijäryhmiä useammin kotona. Tälle voi luetella useita selityksiä. Ensinnäkin työn luonne mahdollistaa työn siirtymisen työnantajan tilojen ulkopuolelle. Tietotyö on myös luonteeltaan haastavaa ja kiinnostavaa. Siitä voi olla vaikea irrottautua. Toiseksi pitkät työajat ovat tyypillisiä johtajille ja vaativaa asiantuntijatyötä tekeville. Tällöin toimistotyön korvaaminen kotona tehdyllä työllä lisää mahdollisuuksia olla läsnä perheen arjessa ja selviytyä pitkän työajan vaatimuksista. Kotona tehty työ muuttaa ajankäytön rakennetta vähentäen vapaa-aikaa ja venyttäen ansiotyöhön käytettyä aikaa. (Anttila, Nätti & Tammelin 2009.)

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Teoreettisesti kotiansiotyö voi yhtäältä edistää työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista, mutta toisaalta se aiheuttaa niiden välistä ristiriitaa (ks. esim. Pyöriä 2003; Mann & Holdsworth 2003; Vittersø ym. 2003; Mirchandani 2000). Vaikutukset voivat olla myös samanaikaisia. Yhtäältä kotiansiotyö mahdollistaa työn yhteensovittamisen muiden elämänalueiden aika- ja läsnäolovaatimuksiin.

Vaikka onkin esitetty vahvoja oletuksia siitä, että kotona työskentely on keino yhdistää työ ja kodin velvollisuudet, tästä ei ajankäyttöaineiston perusteella ole kyse. Kotiansiotyö ja se, onko kotitaloudessa lapsia, ei korreloi tässä aineistossa. Yhteys puuttuu myös muissa maissa tehdyissä tutkimuksissa. Ainoa henkilökohtainen taustatekijä, joka korreloi kotona työskentelyn kanssa, oli yli 40 vuoden ikä. (Anttila ym. 2009.)

Aiemmissä tutkimuksissa kotiansiotyöllä on todettu olevan monitahoisia vaikutuksia perhesuhteisiin sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Työn ja perheen suhteita tarkasteltiin tässä kokemuksina kotiasioiden laiminlyömisestä sekä koetuista aikaristiriidoista. Tarkastelussa keskityttiin ensinnäkin siihen, onko kotiansiotyö yhteydessä näihin, ja toiseksi, onko kotiansiotyön luonteella merkitystä.

Kotiansiotyö lisäsi kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä. Ansiotyön tunkeutuminen kodin aikaan ja tilaan on siten yhteydessä työn ja muun elämän välisen rajan hämärtymiseen. Nimenomaan ylityö kotona lisäsi todennäköisyyttä raportoida kokemusta kotiasioiden laiminlyönnistä. Ajallisesti mielenkiintoinen havainto oli kuitenkin, että yhteys kotiansiotyön ja kokemuksen kotiasioiden laiminlyönnistä oli jossain määrin heikentynyt. Tämä saattaa osaltaan kuvata kodin ja ansiotyön välisen rajan haurastumisen normalisoitumista, mikä heikentää syyllisyys- ja laiminlyöntikokemuksia.

Kotiansiotyö oli niin ikään yhteydessä kokemuksiin aikaristiriidoista. Yhteys eriytyi kotiansiotyön luonteen mukaan. Odotetusti kotiansiotyö, jonka taustalla on ylityö, oli yhteydessä aikaristiriitoihin. Sen sijaan työntekijälähtöinen kotiansiotyö, eli työ joka on osa normaalia työaikaa, ei ole samassa määrin yhteydessä aikaristiriitoihin. Taustalla saattaa vaikuttaa työpainneiden ajoittaisuus tai äkillisyys, joka muuttaa perheen totuttua aikaryhmiä. Lisäksi työpainne oli yhteydessä työntekijän hyvinvoinnin alenemiseen.

Näitä kysymyksiä on käsitelty artikkeleissa

- Anttila Timo, Nätti Jouko & Tammelin Mia (2009), Paid work at home and time use in knowledge work. Kansainvälisessä referee-arvioinnissa. [Liite 3.](#)
- Nätti Jouko, Anttila Timo, Ojala Satu & Tammelin Mia (2009b) Kotona työskentelyn hyvinvointivaikutukset. Lähdössä kotimaiseen referee-arviointiin.

3.4. AJANKÄYTTÖ KOTONA JA KOTONA TYÖSKENTELEVIEN KOTITALOUKSISSA

Aiempi kotiansiotyötä koskeva tutkimus on keskittynyt yksilötasolle. Yksilöiden ohella kotitaloudet ovat kiinnostavia ja tärkeitä tutkimusyksiköitä, sekä käytännössä että teoreettisesti. Perheiden muutoksista huolimatta valtaosa aikuisväestöstä elää pariskuntien muodostamassa kotitaloudessa. Teoreettisesti kotitalouksien voidaan ajatella olevan taloudellisia ja sosiaalisia päätöksentekoyksiköitä (Clarkberg & Moen 2001).

Sukupuolten väliset erot kotitalouksien ajankäytössä ovat tärkeä tutkimuskohde (Fagan 2001; van der Lippe 1998). Klassisen sosiologisen (funktionaalisen) perheteorian (Parsons 1949) ja taloustieteellisen kotitalousteorian (new home economics; Becker 1991) mukaan pariskuntien työaikakäytännöt vaihtelevat kunkin puolison saaman työmarkkinaedun (palkan) ja kotitalouden hoivatyön (reproduktio) mukaisesti. Pohjimmiltaan nämä perustuvat rationaaliseen valintaan. Tutkimushankkeessa ymmärsimme kuitenkin palkka- ja ei-palkkatyön kotitaloudessa perustuvan monitahoisesti, jossa muun muassa instituutit ja kulttuuri muokkaavat työssäkäyntiä ja ajankäyttöä (Väisänen & Nätti 2002; Moen 2003).

Nätin ja Anttilan (2008) artikkelissa analysoidaan kotona työskentelyn ja ajankäytön yhteyttä kotitalouden tasolla. Tavoitteena on tutkia kotona työskentelyn yleisyyttä, kotona työskentelyn ennustajia, kotona työskentelyn kasautumista ja ajankäyttöä erilaisissa kotitaloustyypeissä. Analyysi perustuu Tilastokeskuksen vuoden 1999–2000 ajankäyttötutkimuksen yksilö- ja puolisoaineistoon. Kohteena ovat 15–64-vuotiaat työlliset maa- ja metsätaloutta lukuun ottamatta.

Ansiotyön paikkoja on tutkittu sekä haastattelu- että ajankäyttöpäiväkirja-aineiston avulla (n=5006). Haastatteluaineiston mukaan kolmasosa työllisistä (32 %) kertoi työskentelevänsä joskus tai osittain kotona, mutta vain harva (3 %) sanoi työskentelevänsä pelkästään kotona. Ajankäyttöaineiston mukaan 11 % työllisistä oli työskennellyt kuluneen vuorokauden aikana ainakin osittain kotona (keskimäärin kaksi tuntia päivässä). Kotona työskentely on siten yleistä työllisten keskuudessa. Kotona työskentely on samalla kuitenkin osittaista ja vain harvoin kokoaikaista.

Regressioanalyysin tulosten mukaan kotona työskentelyä ennustivat parhaiten sosioekonominen asema ja toimiala: yhtäältä yrittäjät ja ylemmät toimihenkilöt, toisaalta koulutusaloina työskentelevät veivät muita useammin töitä kotiin. Lisäksi työaika-autonomia lisäsi kotona työskentelyn todennäköisyyttä miehillä, mutta ei naisilla. Taustatekijät eivät olleet yhteydessä kotona työskentelyyn.

Kotona työskentelyn kasautumista tiettyihin kotitalouksiin tutkittiin puolisoaineiston avulla, analyysissä olivat mukana kahden puolison kotitaloudet (n=2694). Puolisoiden kotona työskentelyn välillä oli selvä yhteys. Miespuolisten kotityöntekijöiden naispuolisista kolmasosa työskenteli kotona, kun keskimäärin naispuolisista vain 10 % työskenteli kotona. Vastaavasti lähes puolet naispuolisten kotityöntekijöiden miespuolisista työskenteli kotona, kun keskimäärin miespuolisista vain 13 % työskenteli kotona.

Kotona työskentelyn yhteyttä ajankäyttöön tutkittiin niissä kotitalouksissa, joissa molemmat puoliset olivat työllisiä (n=1462 kotitaloutta) vertaamalla neljänlaisia kotitalouksia: (1) molemmat puoliset työskentelivät

kotona, (2) vain mies työskenteli kotona, (3) vain nainen työskenteli kotona, ja (4) kumpikaan ei työskennellyt kotona. Kotona työskentely oli yhteydessä työajan venymiseen ja vapaa-ajan supistumiseen silloin, kun molemmat tai vain mies työskenteli kotona. Sen sijaan kotona työskentely ei ollut yhteydessä kotitaloustyöhön tai henkilökohtaiseen ajankäyttöön (kuten nukkumiseen).

Aihetta on käsitelty artikkelissa

- Nätti Jouko & Anttila Timo (2008), Homeworking and time use in households. Kansainvälisessä referee-arvioinnissa.

3.5. KOTIANSIOTYÖN HALLINTA JA TYÖSTÄ IRTAUTUMINEN

Kotona työskentelyn hallintaa tutkittiin hankkeessa palkansaajien teemahaastatteluaineistoa (N=42) analysoimalla (Ojala 2008; 2009c). Kotona työskentelyksi luimme laaja-alaisesti myös työn ajattelemisen kotona, koska henkilökohtaistuva työ on usein juuri työn suunnittelemista ja asioiden ratkomista ilman, että välttämättä tehtäisiin työtä fyysisesti. Näin ajateltuna fyysisen kotona työskentelyn hallitsemista tärkeämpää on ylipäänsä hallita työn kulkeutumista ajatuksissa ajasta ja paikasta toiseen.

Haastatteluista muodostui neljä eri tavoin kotona työskentelyyn suhtautuvaa työntekijäryhmää (ks. liite 4). Ensimmäisessä ryhmässä työ ja muu aika erottui täysin joko työn rajatun fyysisen sijainnin tai tietoisien päätöksen seurauksena. Työstä irtautumisen vaikeuksia ei koettu. Myös osa tietotyöntekijöistä teki lähes vedenpitävän rajan työn ja muun ajan välille. Etätyönteko, vaikka se oli harvinaista tässä ryhmässä, ei myöskään haastanut heillä kodin ajan rajaamista. (Ojala 2008; 2009c).

Toisessa työntekijäryhmässä kamppailtiin työajan ulkopuolella työn emotionaalisten haasteiden kanssa: terveydenhuoltohenkilöstöllä fyysinen työ rajautui työpaikalle, mutta poikkeukselliset työtilanteet seurasiivat mielessä kodin ajalle. Myös vuorotyö vaikeutti jonkin verran työn rajaamista pois mielestä, etenkin jos pian työvuoron jälkeen oli mentävä nukkumaan. Samaan ryhmään luettiin osa tietotyöntekijöistä, jotka rajasivat fyysisen työn työpaikalle, mutta ajattelivat työtä kotona. He saattoivat hyödyntää ajattelemista järjestelmällisesti esimerkiksi ennen työpäivän alkua suunnitellakseen työtehtävien järjestyksen ja päivän kulun. Toisaalta osa tämän ryhmän työntekijöistä ei kokenut kykenevänsä rajaamaan työtä ajatuksistaan, ja työtilanteet ja -tehtävät pyöryivät vastentahtoisesti mielessä. Työstä irtautumiseksi tarvittiin aika ajoin tiettyjä rutiineita kuten liikuntaa tai musiikin kuuntelua. Moni mainitsi työmatkat, jotka auttoivat siirtymään ajasta toiseen. Kuitenkin loma-ajat koettiin tärkeiksi työn taakse jättämisen mahdollisuuksiksi.

Kolmannessa työntekijäryhmässä kotona työskenneltiin yhtä lailla kuin työpaikallakin, ja työ ja harrastus sekoittuivat monilla. Työtehtävät olivat äärimmäisen itsenäisiä, esimerkiksi väitöskirjan valmistelua. Moni kuului työhön liittyviin järjestöihin ja seuroihin, mikä teki työstä ja harrastuksesta luontevan jatkumon. Vaikka työstä ei tässä ryhmässä juuri irtauduttu arkena, tätä ei pidetty merkittävänä ongelmana. Tosin työntekijät kuvasivat kuitenkin vaikeuksia päästä irti työstä loma-aikana, jolloin monen oli päästävä kotoa pois.

Neljäs työntekijäryhmä oli työn ylikuormittama, paljon töitä tekevä ja heikosti työstä irtautuva ryhmä. Työn aiheuttamat rajanvedon ongelmat eriytyvät tässä ryhmässä ammateittain. Luottamustehtävissä toimiva henkilöstö kärsi työn voimakkaasta läikkymisestä (ks. Anttila 2005) työajan ulkopuolella. Kun tehtaat pyöryivät kolmessa vuorossa, saivat luottamushenkilöt vastaanottaa puheluita tai vieraitakin koteihinsa pahimmillaan vuorokauden ympäri. Kuitenkin kokemus siitä, että työtä tehtiin työtoverien ja työyhteisön hyväksi ja että luottamustyöstä on periaatteessa mahdollista luopua, motivoi haastateltavia. Maanviljelijät olivat kotona aina työmaallaan, samoin kuin aineiston pari pienyrittäjää, ja työstä irtautuminen ajoittui harvoin rauhallisiin hetkiin. Pelkästään kotona työskentelevillä tekemättömät työt ovat konkreettisesti silmiin edessä – vaikkakin työtehtävät olivat oma valinta ja vapautta arvostettiin.

Ongelmallinen ryhmä olivat myös tietotyöntekijät, jotka joutuivat työskentelemään erittäin paljon työtehtävistään ja organisaatioistaan aiheutuvan työpaineen vuoksi. Kiireisillä asiantuntijatyöntekijöillä työtehtävät kulkivat muistitikulla taskussa ja ne otettiin esiin esimerkiksi pienten lasten mentyä nukkumaan. Rajaa työn ja muun elämän välille ei oikeastaan edes yritetty vetää, koska jatkuva työn suuri määrä oli tavallaan hyväksytty. Organisaatiot hyödynsivät näiden uhrautuvien työntekijöidensä työpanosta selvästi liikaa. Osa työntekijöistä kertoi työn olevan jo melkoinen oravanpyörä, jossa on vain juostava. Rohkeutta vaatia muutosta ei työntekijöillä ollut. Pitemmällä aikavälillä tähän ryhmään kuuluvilla lienee korkeampi riski ongelmiin työmotivaation ja hyvinvoinnin suhteen.

Neljännessä ryhmässä irtautumisen keinoja oli käytössä melkoinen apparaatti. Moni koki, että koti ei mitenkään enää riittänyt työstä irtautumiseksi. Tarvittiin rankkaa liikuntaa kuten vaeltamista ”sänky selässä” ja ajatukset työstä irrottavia harrastuksia. Jonkinlainen ero irtautumisen keinoissa oli palkkatyössä olevien ja yrittäjien välillä. Palkkatyöläiset kokivat kodin tilan riittämättömäksi ja sieltä oli päästävää pois kokonaan, kun taas yrittäjille riitti pieni hetki lukemista tai liikuntaa. Tätä tulosta ei tämän aineiston perusteella voi yleistää, mutta jatkotutkimusaiheeksi sitä voi esittää.

Työorganisaatioiden tulisi nähdä vastuunsa ja yhtäältä mahdollistaa työn rajaaminen terveillä työaikakulttuurin käytännöillä – ja toisaalta keskustella työntekijöiden kanssa työn rajaamisen mahdollisuuksista ja taidoista sekä rohkaista heitä ottamaan työstä täysin vapaata aikaa. Tämä on pitkällä aikavälillä myös organisaatioiden etu.

Yhteenvedona voisi sanoa, että työn emotionaalisen rajan hallitseminen osoittautui haastatteluiden perusteella erityisen vaativaksi tehtäväksi monille työntekijöille. Työn rajattomuuden haasteet eivät myöskään rajaudu vain asiantuntijatyöhön. Eri ammateissa toimivien kohdalla on erityisongelmia, jotka tulisi huomioida. Vaikka palkkatyössä toimivien kohdalla ei tuntimääräisesti työtä tehtäisikään kotona kovin paljoa, on määrää ongelmallisempaa, ettei koti enää riitä monille työstä irtautumiseksi. Irtautumisen ongelmat näkyvät palkansaajien kertomuksissa: kodista täytyy päästä pois, arkena harrastuksiin, loma-aikoina vähintään mökille tai kauas matkalle.

Aihetta on käsitelty seuraavissa esityksissä ja julkaisuissa

- Ojala Satu (2009c) ”Kyllä sitä on käytännössä maisemaa vaihdettava.” Kotona työskentelevien keinot irtautua työstä. Lähdössä kotimaiseen referee-arviointiin.
- Ojala Satu (2008) Vuorten taakse, kauas pois? Kotona työskentelevien keinot irtautua työstä. Työryhmäesitys, Sosiaalipolitiikan päivät 2008. [Liite 4](#).

4. POHDINTA JA SUOSITUKSIA TOIMENPITEIKSI

KESKEISET TULOKSET

Ansiotyö kotona -hankkeessa tutkittiin kotona työskentelyn yleisyyttä ja selittäjiä, vaikutuksia yksilöille ja kotitalouksille sekä hallintaa. Kotona työskentelee kolmasosa kaikista suomalaisista työntekijöistä ja kaksi kolmesta tietotyöntekijästä. Työnantajan kanssa sovitusti tehtävä etätyö on jonkin verran lisääntynyt, mitä voi pitää hyvänä kehityksenä, koska normaalien työtuntien aikana tehty etätyö hyödyttää parhaimmillaan sekä organisaatiota että työntekijää.

Etätyö ei ole ainoa kotona tehtävän työn muoto. Pidämme ongelmallisena pysyvästi korkeaksi vakiintunutta tasoa työskennellä omalla ajalla normaalien työtuntien lisäksi. Työolotutkimuksen mukaan yli puolet kotona tehtävästä työstä on ylityötä. Suomalainen ajankäyttöaineisto osoittaa, että ansiotyön tekeminen kodeissa keskittyy ilta-aikaan ja viikonloppuihin. Tämä viittaa siihen, että tällainen työ on lähinnä ns. täydentävää työtä, ei niinkään kokoaikaista kotona työskentelyä tai etätyötä. Vaikka etenkin tietotyö on motivoivaa ja innostavaa, näyttää haastatteluaineistomme perusteella kuitenkin siltä, että suuri osa tällaisesta työskentelystä on vastentahtoista. Osassa organisaatioita on korvauksettomaan ylityöntekoon ohjaavia ns. hiljaisia käytäntöjä.

Ansiotyön tunkeutuminen kodin aikaan ja tilaan on yhteydessä työn ja muun elämän välisen rajan hämärtymiseen. Erityisesti tietotyö näyttäisi hämärtävän työn ja muun ajan rajoja. Kotona tehty työ muuttaa ajankäytön rakennetta vähentäen vapaa-aikaa ja venyttäen ansiotyöhön käytettyä aikaa. Kotona työskentelevät ilmoittavat muita useammin tinkivänsä muusta elämästään. He myös kokevat muita useammin laiminlyövänsä perhettään ja kertovat huonosta omastatunnosta.

Kotiansiotyön yleistymisen myötä on laadittu ohjeistuksia ja neuvoja siitä, miten kielteisiä vaikutuksia voi välttää tai vähentää. Keskeisenä taitona pidetään yleisesti kykyä ylläpitää työn ja ei-työn ajallista, fyysistä ja psykologista rajaa. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi työ- ja vapaa-ajan tarkkaa eriyttämistä. Etätyöskentelykin kannattaa rajata sekä ajallisesti että tilallisesti. Kotona työskenneltäessä rajan ylläpitämistä voivat edistää työn aloittamiseen ja lopettamiseen liittyvät rituaalit ja sen kautta tavoitettu ammatillinen psyykinen tila.

Kuitenkaan täydentävä työ ei tapaa pysyä rajoissa. Tämän kohdalla peräänkuulutamme myös organisaatioiden vastuuta työntekijöistään: organisaation ja esimiesten tulee mahdollistaa työn määrän hallinta ja kannustaa työpaikoilla sovitun työajan rajoissa pysyvään työaikakulttuuriin. Kunkin ammatin ja työntekijäryhmän työn erityispiirteistä ja mahdollisista työn hallintaa vaikeuttavista ongelmista tulisi keskustella osana työpaikkojen normaalia keskustelukulttuuria. Nykyisin työn hallintaa ei ymmärretä niinkään työorganisaation asiaksi kuin työntekijän henkilökohtaiseksi alueeksi. Kuitenkin olisi tärkeää luoda työpaikoille yhteinen keskustelukulttuuri, joka rohkaisisi työntekijöitä tarvittaessa ottamaan esiin kokemansa ongelmat ilman pelkoa leimautumisesta. Työntekijät seuraavat usein esimiestensä ja toistensa esimerkkiä työaikojen suhteen eivätkä välttämättä rohkene noudattaa omia preferenssejään. Samalla työorganisaation käytännöt ja osin ns. hiljaisetkin käytännöt tulisivat näkyviksi ja keskustelun piiriin.

SUOSITUKSET HAJAUTUVAN TYÖN HALLITSEMISEKSI

Joustavat ja hajautetut työkäytännöt on nähty kolmitasoisina eli yhteiskunnan, työorganisaation ja työntekijöiden tasoille eriytyvinä ilmiönä (Mamia 2008; Hinds & Kiesler 2001). Esitämme seuraavaksi suosituksia harkittavaksi ja toteutettavaksi kaikilla näillä kolmella tasolla.

I Yhteiskunnan tulisi ohjata hajautuvia työkäytäntöjä nykyistä tarkemmin lainsäädännön ja työsuojelun keinoin ja välinein. Alain Supiot'n mukaan työlainsäädäntö perustuu Euroopassa yleisesti ottaen paljolti perinteiseen käsitykseen työn yhtäläisestä ajasta ja paikasta (Supiot 2001). Yhdestä hajautuvan työn muodosta, etätyöstä, sopimiseksi on jo otettu askeleita Euroopan-laajuisessa puitesopimuksessa (VVM 2005), jossa esitetään työnantajan ja -tekijän välillä sovittavaksi työajasta, palkkauksesta, matkakustannuksista, koulutuksesta, työvälineistä ja -tiloista sekä yhteydenpidosta.

Puitesopimuksen kaltaisia standardeja toistenkin työn muotojen kuin etätyön ohjaamiseksi tulisi harkita, etenkin koska etätyö on liikkuvan työn muodoista se vähiten hyödynnetty. Tietenkin moniin epäviralliseen piiriin työn muotoihin, kuten täydentävään työpäivien lisäksi tehtävään työhön, on hankalampi päästä käsiksi. Juuri täydentävä työ kuitenkin tarvitsisi tuekseen läpinäkyviä normistoja, joihin etenkin työntekijät voisivat nojata. Selkeät ohjeet ja säännöt olisivat työsuojelun kannalta tärkeitä ja ne oletettavasti helpottaisivat myös hajautuvan työn kanssa kamppailevia organisaatioita.

II Työorganisaatioille suositamme:

- avointa ja säännöllistä yhteistä keskustelua organisaation työaikakäytännöistä
- keskustelua työtehtävien sisällöistä ja vaatimuksista
- vähemmän keskeisten tai ns. kevyempien työtehtävien tunnistamista ja hyväksymistä osaksi työn sisältöä ja työaika, sillä moni työntekijä esimerkiksi seuraa kotona ammattialan keskustelua tai vastaa sähköpostiin tai puhelimeen
- käytäntöjä, jotka mahdollistavat työn ja muun elämän rajan ylläpitämisen myös emotionaalisesti
- järjestelmällistä sopimista normaalista työn ajasta ja paikasta poikkeavista järjestelyistä, sekä periaatepäätöksinä koko organisaation tasolla että henkilökohtaisesti työntekijöiden kanssa

Kaikki nämä toimet vaikuttavat henkilöstön kokemuksiin omasta asemastaan organisaatiossa. Se, että työntekijä kokee voivansa vaikuttaa asemaansa organisaatiossa, parantaa työmotivaatiota ja edistää sitoutumista.

III Työntekijöiden työn suojelemiseksi esitämme, että joustavien ratkaisujen kokonaisuutta tulisi tarkastella nykyistä enemmän työntekijän näkökulmasta. Joustavuuden ihanne on johtanut ehkä liialliseenkin sääntelemättömyyteen. Työntekijöiden tasolla näkyy henkilökohtaistuva ja informaali työn kulkeminen tekijänsä mukana tilasta riippumatta Työ itsessään on muuttunut ja sen tietoistuvia sisältöjä voi olla yhä vaikeampi hallita niin että tehtävien tarvitsemaa aikaa olisi mahdollista määritellä etukäteen.. Työtä ei vain aktiivisesti hajauteta: se hajautuu lähestulkoon itsestään.

Työntekijät ovat kuitenkin vastuussa muustakin kuin työstään: sosiaalisesta elämästään, ihmissuhteistaan, lapsistaan sekä omasta hyvinvoinnistaan ja tätä kautta työkyvystään. Työn ja muun elämän rajan ylläpito edellyttää, ettei työ tunkeudu liiaksi työajan ulkopuolelle. Nyt työn oikeus levitä on tärkeämpi kehityssuunta kuin työntekijän oikeus hallita ja ohjata työtään.

Työntekijät ja työn rajoilla kamppailevat tarvitsevat tukea työn rajaamiseksi ja hallitsemiseksi, etenkin jos työ aiheuttaa paineita työskennellä vastentahtoisesti työsopimustunteja enemmän. Työlle tulisi kyetä luomaan turvalliset tilalliset ja emotionaaliset rajat, mitä helpottavat organisaation tarjoama esimerkki ja mahdollisuus sekä työntekijän omat taidot rajata työn aikaa ja paikkaa täsmällisesti. Organisaatioiden on otetta-

va vastuuta tämän rajanpidon mahdollistamiseksi. Esimiehet, paitsi tärkeänä esimerkkinä työyhteisöilleen, tulisi huomioida myös keskeisenä työntekijäryhmänä ja tarkastella heidän työnsä erityisiä haasteita ja mahdollista liikakuormitusta.

Lyhyesti: Työntekijöiden mukana kulkevaa työtä olisi tavalla tai toisella säänneltävä nykyistä tarkemmin sekä yhteiskunnan että työorganisaatioiden tasolla. Lisäksi työntekijöiden työn hallinnan ja rajaamisen henkilökohtaisia taitoja tulisi vahvistaa. Työn hajautumisen tulisi olla hallittua sekä yhteiskunnan, organisaatioiden että työntekijöiden näkökulmista.

JATKOTUTKIMUSKYSYMYKSIÄ

- Liikkuvan työn yhtenä osana kotiansio työ haastaa perinteiseen työaikaregiimiin perustuvan työlainsäädännön. Tarpeita muuttaa lainsäädäntöä tulisi tutkia aikaa ja paikkaa uudella tavalla määrittävien työn muotojen näkökulmasta. Työn hajautumisen tulisi olla hallittua.
- Työorganisaatioiden aikaa ja tilaa määrittäviä osin läpinäkymättömiä käytänteitä tulisi tutkia etenkin työajan tai työn psyykkisen hallinnan poikkeuksellisella tavalla haastavilla aloilla, esimerkiksi tietotyössä, palvelualoilla, terveydenhuollossa tai sosiaalityössä; sekä monilla työn erityispiirteisillä ammattiryhmillä.
- Työntekijöiden taitoja hallita ja ohjata työtään tulisi tutkia tavoitteena tukea ei-kuormittavaa suhdetta työhön.
- Työn vaikutuksista ja hallinnasta kotitalouksissa kokonaisten perheiden tasolla tarvitaan lisää tietoa. Millaisia neuvotteluja ajasta kotona työskentelevien kotitalouksissa käydään? Miten sukupuoli näyttyy näissä neuvotteluissa?
- Ajan organisointiin liittyvien kysymysten ohella kotitalouksissa neuvotellaan myös tilaa koskevista järjestelyistä ja tilan hallinnasta. Olisikin syytä tutkia, miten kotiin tuleva ansio työ vaikuttaa tilaa koskevaan hallintoon ja tilan järjestelyihin kotitalouksissa.
- Oma tutkimuksemme kohdistui pääasiassa palkansaajiin. Kuitenkin esimerkiksi freelancerit ja itsenäiset yrittäjät saattavat yhtäläillä karsia vaikeuksista hallita ja rajata työtään. Myös erittäin pirstaleisissa työsuhteissa tai tehtäväkohtaisilla palkkioilla elävien työn hallinnan edellytyksiä tulisi tutkia. Heillä kotona työskentely on todennäköisesti vielä monitahoisempi ilmiö kuin palkansaaja-aineistot antavat olettaa. Tutkittava olisi sekä lainsäädännön ongelmia pirstoutuvan työn näkökulmasta
- Tutkimuksessa kaivattaisiin aineistolähtöistä tutkimusta uusista työn muodoista, niiden käsitteellistämistä ja yleisyydestä. Eri työn muotoja tulisi operationaalistaa myös riippumatta olemassa olevista määritelmistä ja mittaustavoista.

HANKKEESSA JULKAISTU TUTKIMUS

Omat kirjoitukset sanomalehdissä

Ojala Satu (2008) Etätyö ei tyhjennä valtaväyliä. STT:n välittämä sanomalehtiartikkeli 5/2008. [Liite 1.](#)

Ojala Satu (2008) Kotona tehtävälle ylityölle pelisäännöt. Helsingin Sanomat 12/2008. [Liite 2.](#)

Tulevat referee-artikkelit tieteellisissä julkaisuissa

Anttila Timo, Nätti Jouko & Tammelin Mia (2009), Paid work at home and time use in knowledge work. Kansainvälisessä referee-arvioinnissa. [Liite 3.](#)

Nätti Jouko & Anttila Timo (2008), Homeworking and time use in households. Lähdössä kansainväliseen referee-arviointiin.

Nätti Jouko, Anttila Timo, Ojala Satu & Tammelin Mia (2009a), Paid work at home. Extent, characteristics and interrelations between work and family. Lähdössä kansainväliseen referee-arviointiin.

Nätti Jouko, Anttila Timo, Ojala Satu & Tammelin Mia (2009b) Kotona työskentelyn hyvinvointivaikutukset. Lähdössä kotimaiseen referee-arviointiin.

Ojala Satu (2009a) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? Tulossa, Työelämäntutkimus 2/2009.

Ojala Satu (2009b) Supplemental work at home among knowledge workers. Lähdössä kansainväliseen referee-arviointiin.

Ojala Satu (2009c) ”Kyllä sitä on käytännössä maisemaa vaihdettava.” Kotona työskentelevien keinot irtautua työstä. Lähdössä kotimaiseen referee-arviointiin.

Esitykset tutkimuspäivillä

Ansiotyö kotona. Posterit, Työelämän tutkimuspäivät 2007.

Ojala Satu (2007) Kotiin kulkeutuva ansiotyö. Työryhmäesitys, Sosiaalipolitiikan päivät 2007.

Ojala Satu (2007) Työn ajan ja paikan muutokset käsitteissä. Työryhmäesitys, Työelämän tutkimuspäivät 2007.

Ojala Satu (2008) Vuorten taakse, kauas pois? Kotona työskentelevien keinot irtautua työstä. Työryhmäesitys, Sosiaalipolitiikan päivät 2008. [Liite 4.](#)

Ojala Satu (2008) Supplemental work at home. Työryhmäesitys, Työelämän tutkimuspäivät 2008.

Haastattelut sanomalehdissä

Yhä useampi vie työt kotiin, kirj. Silja Hjerpe, Aikalainen 6/2009. (Jouko Nätti ja Satu Ojala)

Etätyöläinen ei lusmuile, kirj. Hanna Rusila, Valtiotieteilijä 1/2009. (Satu Ojala)

Joka kolmas suomalainen jatkaa työpäiväänsä kotona, kirj. Anita Kärki, Keskisuomalainen 24.2.2008 (Jouko Nätti)

Töitä kotiin vievä tinkii yönistä, kirj. Anita Kärki, Keskisuomalainen 26.9.2008 (Satu Ojala)

TUTKIMUSKIRJALLISUUS

- Andriessen, J. H. E. & Vartiainen, M. (toim., 2006). *Mobile Virtual Work. A New Paradigm?* Berlin: Springer.
- Antila, Juha. Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työministeriö, Helsinki, 2005.
- Baines, Sue & Gelder, Ulrike. What is family friendly about the workplace in the home? The case of self employed parents and their children. *Technology, work and employment*, 18(3), 223-234 (2003).
- Becker Gary. *A Treatise on the Family*. Harvard University Press, Massachusetts (1991).
- Breedveld, Koen. Working from home: a luxury turned into necessity. Paper presented in the 25th IATUR Annual Conference on Time Use Research, 17-19 September, Brussels (2003).
- Brocklehurst, Michael. Power: Identity and New Technology Homework. Implications for "New forms" of Organizing. *Organization Studies*, 22(3), 445-466 (2001).
- Callister, Paul & Dixon, Sylvia. *Home work patterns: Evidence from the New Zealand Time Use Survey*. Paper presented in IATUR Conference. Oslo, Norway, 2001.
- Clarkberg, Marin. & Moen, Phyllis. Understanding the Time-Squeeze. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1115-1136 (2001).
- E-työ toimeksi (2006). E-työn yhteistoimintaryhmän ehdotus valtioneuvoston periaatepäätökseksi. Työhallinnon julkaisu 362. Fagan, Colette. The Temporal Reorganisation of Employment and the Household Rhythm of Work Schedules. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1199-1212 (2001). (2001)
- Felstead, Alan, Jewson, Nick, Phizacklea, Annie & Walters, Sally. Working at Home: Statistical Evidence for Seven Key Hypotheses. *Work, Employment & Society*, 15 (2001)2, 215-231.
- de Graaf, Paul & Ultee, Wout: United in employment, united in unemployment? Employment and unemployment of couples in the European Union in 1994. In Gallie, Duncan & Paugam, Serge (eds.) *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford University Press, Oxford: 265-285. (2000).
- Hamblin, Heather. Employees' perspectives on one dimension of labour flexibility: working at a distance. *Work, Employment and Society*, vol. 9(1995): 3, 473-498.
- Heinonen, S., Huhdanmäki, A., Niskanen, S. & Kuosa, T. (2004). Ekohallittu etätyö. Asumisen, työn ja liikkumisen kaupunkirakenteellisen uusjaon ympäristövaikutukset. Suomen ympäristö 701. Helsinki: Ympäristöministeriö.
- Henkens K., Kraaykamp G. & Siegers J. Married Couples and Their Labour Market Status. *European Sociological Review* 9(1), 66-77 (1993).
- Hill, Jeffrey E., Ferris, Maria & Märtinson, Vjollca. Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal / family life. *Journal of Vocational Behaviour* 63(2003), 220 – 241.
- Hinds, P. J. & Kiesler, S. (toim., 2002). *Distributed Work*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Hochschild, A. *The time bind. When work becomes home and home becomes work*. Metropolitan Books, New York 1997.
- Jacobs, Jerry & Gerson, Kathleen. Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations*, 29(1), 40-63 (2000).
- Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo. Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere, Vastapaino, 2004.
- Lehto Anna-Maija & Sutela Hanna: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus, 2008.
- van der Lippe, Tanja. Trends in Men and Women's Time Use: An international comparison. *Vrijetijd Studies* 16(1), 35-48 (1998).
- Mamia, T. (2008). Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.). *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Turun yliopisto, Sosiologian tutkimuksia 30. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Mann, Sandi & Holdsworth, Lynn. The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health *Technology, work and employment*, Vol 18(3), 196-211, 2003.
- Mirchandani, Kiran. "The Best of Both Worlds" and "Cutting My Own Throat": Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology*, Vol. 23 (2000): 2, 159-182.
- Moen, Phyllis. *It's About Time. Couples and Careers*. Cornell University Press, (2003).
- Niemi, Iiris & Pääkkönen Hannu. Ajankäytön muutokset 1990-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus, 2001.
- Nätti, Jouko & Anttila, Timo. Tietotyön työajat, perhe ja työkuultuurit. Teoksessa Härmä, M & Nupponen, T (toim.) *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa*. Sitran raportteja 22, Helsinki 2002: 68-80.
- Nätti, Jouko, Väisänen, Mia & Anttila, Timo. Tietotyö, ansiotyö kotona ja perhe. *Työ ja ihminen* 19 (2005): 1, 71-90.

- Nätti, J., Väisänen, M. & Anttila, T. (2006). Ansiotyö kotona. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus.
- Parent-Thirion, A., Macías, E. F., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland. xParsons, Talcott. The social structure of the family. In Ashen R.N. (ed.) The Family, New York: Hayner, 241-274 (1949).
- Pyöriä, Pasi. Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. Technology, work and employment, Vol 18(2003) : 3, 166- 180.
- Pyöriä, Pasi. Understanding Work in the Age of Information. Finland in Focus. Acta Universitatis Tamperensis; 1143, Tampere 2006.
- Qvortrup, Lars. Organisations and Social Complexity. The Case of Telework , UK-Nordic Meeting 15-16 April, 1999.
- Roehling Patricia, Moen Phyllis & Batt Rosemary. Spillover. Teoksessa Moen Patricia (toim.): It's About Time. Couples and Careers. Cornell University Press. Ithaca and London, 2003.
- Sullivan Cath. What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. Technology, work and employment, Vol 18 (2003):3, 158 – 165.
- Supiot, A. (2001). Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford – New York, Oxford University Press.xSutela Hanna. Työaikamuodot, työaikojen joustot ja työssä viihtyminen. Teoksessa Hulkko Laura (toim.) Työajan muutokset. Tilastokeskus. Työmarkkinat 2003: 8, 53-73.
- Sutela Hanna. Työajat joustavat. Hyvinvointikatsaus 2/2004, 33- 41.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki (2003).
- Vartiainen, M., Hakonen, M., Koivisto, S., Mannonen, P., Nieminen, M. P., Ruohomäki, V. & Vartola, A. (2007). Distributed and Mobile Work. Places, People and Technology. Helsinki, Otatieto.
- Vittersø Joar, Akselsen Sigmund, Evjemo Bente, Julskrud Tom Erik, Yttri Birgitte & Bergvik Svein. Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and their Partners. Quantitative and Qualitative Results from a European Survey. Journal of Happiness Studies, 4 (2003), 201 – 233.
- VVM (2005). Etätöyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot. Valtiovarainministeriö 7/2005.
- Väisänen, Mia & Nätti, Jouko. Working time preferences in dual-earning households. European Societies 4(3), 307–329 (2002).

LIITTEET

SANOMALEHTIARTIKKELIT

Paluu kohtaan 3.2.

LIITE 1. ETÄTYÖ EI TYHJENNÄ VALTAVÄYLIÄ. STT:N ARTIKKELIPALVELUN VÄLITTÄMÄ ARTIKKELI 5/2008.

Etätyö ei tyhjennä valtaväyliä

Työmatkustus tuhoaa ympäristöä. Vähentäkäämme matkustusta etätyön avulla. Tämä ajatus syntyi jo 1970-luvulla Yhdysvalloissa, energiakriisin yhtenä seurauksena. Ympäristöongelmien lisäksi etätyön on sittemmin ollut tarkoitus työntekijöiden tasolla helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista, vähentää stressiä, parantaa elämänlaatua ja työtyytyväisyyttä sekä mahdollistaa erityisryhmien pääsy uusiin ammatteihin. Organisaatioiden tasolla tuottavuuteen on luvattu parannuksia, työpaikkojen tilapulaan ratkaisuja ja imagoon bonuksia.

E-työ missä ja milloin vain?

Etätyö alkaa itse asiassa olla vanhentunut ajatus. Nyt puhutaan tietoverkkovälitteisestä e-työstä, liikkuvasta tietotyöstä. E-työ (eWork) on EU:n voimakkaasti ajama uusi käsite, jolla paitsi luodaan dynaamista kuvaa EU-maiden työelämästä, myös pyritään tukemaan tieto- ja viestintäteknologioin työtä ja liiketoimintaa.

Parannuksia toivotaan työelämän laatuun sekä sosiaali-, alue- ja ympäristöpolitiikkaan. Ainakin aluepoliittisesti haaste on suuri: suurin osa tämän hetken etä- ja e-työntekijöistä asuu kaupunkien liepeillä eikä suinkaan työvoimapolitiittisilla ongelma-alueilla.

E-työn tavoitteet ovat ongelmallisia myös nykyisen matalan hierarkian ja projektiorganisaatioiden aikana. Optimistisissa visioissa yhdistetään e-työ ja tiimityö, vaikka e-työn tavoitteena on työn fyysisen paikan merkityksen häivyttäminen ja tiimityön edellytyksenä taas tiivis lähiyhteistyö.

Tämän mahdottoman yhtälön mahdollistaa tietysti tieto- ja viestintäteknologia. Siirrymme virtuaaliseen työn maailmaan, jossa työssä voi olla läsnä missä ja milloin tahansa.

Teknologian utopia

Yhteistyötä ei noin vain kanneta mukana. Työn kuvitellaan olevan informaatioteknologian mahdollistamana samanlaista paikasta riippumatta, mutta sitä se ei ole. Lähiestäisyyttä tarvitaan edelleen tiiviin yhteistyön ja toimivan organisaatiokulttuurin kehittämiseksi. Kahvipöytäkeskustelujen merkitystään ei sovi vähätellä.

Teknologiset sovellukset eivät edelleenkään valitettavasti palvele täysin työntekijöiden tarpeita: tästä kertoo se, että tietotyöläiset käyttävät työssään päällekkäin osia lukuisista sovelluksista, kuten Matti Vartiainen tutkimusryhmän tuloksista selviää. Työn pilkkominen eri välineisiin ja sovelluksiin vie aikaa ja syö sekä henkistä että taloudellista pääomaa.

Työmatkattomuuden utopia

Työnantajan kanssa sovittu etätyö on eduistaan huolimatta marginaalinen ilmiö: vain noin prosentti työvoimasta tekee kokoaikaista etätyötä. Työ sisältää nykyisin paljon läsnäoloa vaativia kokouksia, koulutuksia sekä asiakastapaamisia. Ns. mobiili, useiden eri paikkojen välillä liikkuva työ onkin lisääntynyt merkittävästi, toisin kuin pelkästään työpaikan ja kodin välillä vaihteleva etätyö.

Ville Helmisen ja Mika Ristimäen tutkimus¹ kertoo etätyön vähentävän matkustusta vain 0,7 %. Työmatkat ovat merkittävästi pidentyneet viime vuosikymmenten aikana. Pitkät työmatkat lisäävät jonkin verran etätyömotivaatiota, mutta keskimäärin etätyöntekijöillä on vain neljä kilometriä muita pitempi työmatka. Lisäksi illalla etätyöntekijällekin tulee tarve lähteä jonnekin, kauppaan tai harrastuksiin.

Kannattaako työtä päästää kotiin?

Kun työ valtaa jonkin henkilökohtaisen paikan kuten kodin, kotonakin ollaan potentiaalisesti töissä. Kotiin otetaan yhteyttä työasioissa, työaika venyy ja työntekijän vastuulle jää asettaa rajat työn ja muun elämän välille.

Useimmat työntekijät haluavat pitää työn työpaikalla ja kodin kotina, ja näin tekeekin edelleen kaksi kolmesta työntekijästä. Tampereen ja Jyväskylän yliopistoissa tehdyn Ansiotyö kotona -tutkimuksen mukaan työnteko kotona joskus tai osittain on kuitenkin tuttua kolmannekselle työntekijöistä. Ongelmana on, että tällaisesta työstä ei sovi: yli puolet kotona työskentelystä on korvauksetonta ylityötä.

Työsopimusten ulkopuolinen ylityö on yhä useammin osa ylempien toimihenkilöiden työnkuvaa ja se ajoittuu useimmiten iltoihin ja viikonloppuihin, jolloin työntekijät joutuvat tinkimään omasta ja perheensä ajasta sekä yöunistaan. Lisäksi sairaanakin työskennellään.

Utopiat lopulta todeksi?

Etätyön mahdollisuudet ja edut eivät katoa, vaikka niitä ei ole tähän asti hyödynnetty ja vaikka niissä on ongelmia. Tietotyötä laajalti tutkinut Pasi Pyöriä pitää järkevästi

¹ Helminen Ville and Ristimäki Mika (2007) Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland. Journal of Transportation Geography. Vol. 15 Issue 5, p.331–342.

Ansiotyö kotona

toteutettua etättyötä sekä työnantajien että -tekijöiden etuna. Onnistuneitakin organisaatiokohtaisia sovelluksia on.

Koti työpaikkana voi olla myös positiivinen kokemus. Työmotivaatio paranee työntekijän autonomian lisääntyessä. Kotona työtä voi tehdä rauhassa ja keskeytyksittä, mikäli ei yritä hoitaa lapsia siinä sivussa. Kontrollin tarve vähenee, mikäli työnantajat luottavat työntekijöihinsä ja antavat heille sopivasti vastuuta.

Muutokset vaativat kulttuurista ja sosiaalista muutosta sekä organisaatioiden henkilöstölähtöisen joustavuuden lisäämistä. Tietoteknologisten sovellusten on synnyttävä käyttäjien ehdoilla eikä teknologian itsensä. Työmatkojen ympäristörasitusongelma ei kuitenkaan tule etättyön avulla ratkeamaan.

Satu Ojala

Kirjoittaja työskentelee Työsuojelurahaston rahoittamassa Ansiotyö kotona -hankkeessa tutkijana.

LIITE 2. KOTONA TEHTÄVÄLLE YLITYÖLLE PELISÄÄNNÖT. JULKAISTU LYHENNETTYNÄ HELSINGIN SANOMIEN VIERASKYNÄ -PALSTALLA 12/2008.

Paluu kohtaan 3.3.

Kotona tehtävälle ylityölle pelisäännöt

Akava esitti äskettäin (HS 10.9.2008) huolensa esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivien pitkistä työviikoista ja työpäivien jatkumisesta iltaisin ja viikonloppuisin. Työsuojelurahaston Ansiotyö kotona -hankkeessa on tutkittu kotona työskentelyä työn ja vapaa-ajan rajan sekä perheen näkökulmista. Osa Akavan huolesta koskee juuri kotona työskentelyn lisääntymistä.

Ylityönteko kodeissa lisääntyy

Kotona työskentely ei katso ammattia: kolmasosa kaikista työntekijöistä kuljettaa ylitöitä kotiin. Yleisintä tämä on korkeasti koulutetuilla asiantuntija-aloilla: kolme neljästä asiantuntijasta tekee ylitöitä kotona enemmän ja vähemmän säännöllisesti.

Kyse ei ole etättyöstä. Normaalien työtuntien aikana kotona työskentelevät ovat yleensä sopineet tästä työnantajansa kanssa, eikä etättyöntekijöiden työviikon pituus juuri poikkea työpaikalla työskentelevien viikkotyöajasta. Tällainen etättyö hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa.

Kotiyliötöitä tehdään tunnista muutamaan tuntiin viikossa. Tämä määrä on kuitenkin 2000-luvun mittaan hiljalleen lisääntynyt. Keskeinen ongelma on myös se, että kodin asema levon ja yksityiselämän tilana tällöin kyseenalaistuu.

Lisää vastuuta ja lisää tehtäviä?

Kotona työskentely on usein seurausta paitsi työn liiasta määrästä myös uudentlaisista vastuunjaon menetelmistä. Työn tulosten kontrolli työajan sijaan samoin kuin tulospalkkaus lisäävät työntekijän vastuuta tehtäväalueestaan. Tiimityössä yhden henkilön panoksesta voi riippua koko tiimin eteneminen.

Sinänsä uudet tavat organisoida työtä eivät ole ongelmia, mikäli niihin ei liity liiallinen määrä työtehtäviä työntekijän resursseihin nähden. Tällöin vastuu muuttuu kehotukseksi priorisoida ja suorittaa osa työtehtävistä heikommin kuin työntekijä haluaisi. Tutkimusten mukaan paine suorittaa suuri määrä tehtäviä liian vähässä ajassa alentaa työhyvinvointia ja motivaatiota.

Organisaatioiden hiljaiset käytännöt

Työ kulkeutuu kotiin myös organisaatioiden työaikakulttuurien sanattomien vaatimusten ja käytäntöjen seurauksena. Tällaisia ns. hiljaisia työaikanormeja paljastuu esimiehen ja muiden työntekijöiden käytöksestä ja vihjailuista. Normeja ei tällöin luetta työsopimuksista vaan rivien välistä.

Myös kevyehköt työtehtävät tuntuvat kuuluvan kotiin. Tällaiset tehtävät, kuten opetuksen tai esittelyjen valmistelu tai oman ammattialan keskustelun seuraaminen, saattavat harrastuksinakin limittyä työntekijän muuhun elämään. Tuleeko niistä siis maksaa? Työstä suoriutumisen kannaltahan nämä tehtävät ovat usein yhtä välttämättömiä kuin ns. painavammatkin tehtävät.

Kun on kyse julkilausumattomista organisaation käytännöistä, työntekijöillä on usein valta tulkita niitä monilla tavoin. Kyse on kuitenkin myös työntekijän asemasta. Vastikään työmarkkinoille tulleilla on enemmän paineita tulkita työaikakäytäntöjä itsensä kannalta epäedullisesti. Omien rajojen asettaminen näyttää helpottuvan työkokemuksen myötä.

Paitsi, että hiljaisia vaatimuksia on vaikea tulkita, niiden noudattamatta jättämisen seurauksista ei puhuta. Työntekijä voi joutua vastuuseen tulkinnoistaan esimerkiksi palkkaneuvotteluissa tai kun työsuhde on katkolla.

Koti ei enää riitä työstä irtautumiseksi

Asiantuntijatyöntekijät ovat työstään innostuneita ja yleensä työhönsä tyytyväisiä, mutta juuri tämän tilanteen säilymisestä kannattaa pitää tarkasti kiinni.

Kotona työskentelevät tinkivät omasta levostaan ja harrastuksistaan. Perheen yhteisestä ajasta ei olla yhtä valmiita tinkimään kuin yönistä. Ylitöiden tekoa kotona välttävät kokivat, että se vahingoittaisi motivaatiota ja työn tehokkuutta.

Kotona työskentelevät kertoivat tarvitsevansa työstä irtautumiseksi esimerkiksi harrastuksia, mökkiä tai matkoja. Kotoa oli lähdettävä kokonaan pois. Toki perheen ja arjen rutiinien koettiin helpottavan roolinvaihtoa. Kodin merkitys kuitenkin muuttuu, kun työ kulkeutuu sinne. Työ on kodissa aina läsnä.

Työaikakulttuuri näkyväksi

Asiantuntijat kokevat enemmän ja vähemmän jatkuvaa painetta työskennellä enemmän kuin työsopimukseen on kirjattu. Tämän voi päätellä siitä, että kotona työskentelystä on tullut säännöllinen keino täydentää työpäivää.

Organisaatioiden hiljaiset käytännöt olisi tehtävä näkyviksi. Työ tulee pystyä tekemään työsopimukseen kirjatussa työajassa, työtehtävien on oltava oikein mitoitettuja, vastuu työryhmissä tulee jakaa tasapuolisesti ja esimerkiksi työsuhteen jatkuvuuteen vaikuttavat seikat kannattaa ilmoittaa suoraan työntekijälle. Eri työtehtävät on hyvä tehdä näkyviksi.

Työnantajan tulee siis kannustaa avoimeen työaikakulttuuriin, eikä työntekijöiden kannata hyväksyä jatkuvaa tarvetta tehdä ylitöitä kodin ajalla tai kotona. Rehdit, yhdessä sovitut pelisäännöt auttavat tekemään työaikakulttuurista kaikille tasapuolisen.

Satu Ojala

TIETEELLINEN ARTIKKELI

Paluu kohtaan 3.4.

LIITE 3. ANTTILA TIMO, NÄTTI JOUKO & TAMMELIN MIA (2009), PAID WORK AT HOME AND TIME USE IN KNOWLEDGE WORK. KANSAINVÄLISESSÄ REFEREE-ARVIOINNISSA OLEVA ARTIKKELI.

PAID WORK AT HOME AND TIME USE IN KNOWLEDGE WORK

(DRAFT version, not to be quoted)

Nätti, Jouko, Tammelin, Mia & Anttila, Timo

The aim of the study is to examine to what extent does knowledge work change the relations between work and place. Knowledge work is by nature, at least partly, detachable from a certain time and place. Empirically the study asks is knowledge work becoming separated from normal working place (workplace) by comparing knowledge workers to other employees. In particular, we examine the extent and predictors of paid work at home and its relations to time use.

On the basis of educational level, occupational status and use of computer at work we distinguish three comparison groups. Those with tertiary level of education, higher occupational status and using computer at work were defined as knowledge workers (29%). Those with either lower level of education or occupational status, but using computer at work were defined as computer-users (37%). The rest were defined as others (34%). The main data is the Use of Time -study (1999-2000), collected by Statistics Finland. The data includes both time use diaries and interviews covering 10561 days and 5332 individuals, which constitute over 3000 households. Our analysis focuses 15-64 years old employees (n=2317).

Places of work were studied using both interview and diary data. According to the interview data, one third of the Finnish employees reported that they work occasionally or partially at home. In the diary data, 9% of employees had worked during the 24 hour period at least partly at home. In both data, paid work at home was more common among knowledge workers compared to computer-users and other employees. Homeworking was typical especially during evenings and weekends. Knowledge workers in particular worked at home during evening hours, peaking between 8pm to 10pm, and on Sundays. Among those actually working at home, the length of homeworking averaged at almost two hours a day.

In the logistic regression analysis, paid work at home was best predicted by work characteristics such as knowledge work and industry (education). In addition, working time autonomy and internet connection at home increased the probability for homeworking among men, but not among women. On the other hand, the role of personal characteristics in predicting homeworking was minor.

In addition to extent and predictors of paid work at home, we examined the relations of homeworking and overall time use by comparing homeworkers and non-homeworkers by using covariate analysis. Homeworking was linked to stretching of working hours and to reduction of free time. On the other hand, the links between homeworking and committed and personal times were minor.

All in all, homeworking is more common among knowledge workers compared to other employees. However, homeworking is usually supplemental work at home, rather than full-time homeworking.

1. INTRODUCTION

Regardless of the recent interest on paid work at home, it is not a new phenomenon, but rather work has returned home (Pyöriä 2001; Rainers 2001). However, there is still substantial conceptual unclearness regarding paid work at home, several concepts are used simultaneously. Traditionally paid work at home, in addition to agricultural work, was work similar to industrial work, monotonous low paid work. This is described as traditional homeworking (Salmi 1991). Furthermore, in Finland full- or part-time homeworking has been typical for some professions, such as teachers and home-based child carers. Part- or full-time homeworking has also always been characteristic for entrepreneurs.

New homeworking refers to for example planning and consultation work and work which is associated with the possibilities of the new technology (e.g. Salmi 1991). Characterization of new homeworking is linked with knowledge intensive work.

The common image of homemaker is not straightforward. There seems to exist two, conflicting, images of homeworkers: on the one hand workers in low paid manual work, while on the other hand workers in well paid non-manual work (Felstead et al. 2001). Images resemble characterisations of traditional and new homeworking.

Often homeworking is not full-time, but rather work which supplements work in the office (Callister & Dixon 2001a; Sutela 2003). A well-suited concept for this work is supplemental work at home, which specifically refers to workers who, in addition to work in the premises of the employer, carry out tasks associated with paid work at home during evenings and weekends. (Venkatesh & Vitalari 1992; cited in Sullivan 2003)

Also telework refers to work carried out separately from the premises of the employers, often at home. Therefore paid work at home and telework partly refer to the same phenomena, and some do not make a distinction between them. Usually telework refers to a situation where there is an agreement between the employer and employee on working, at least partially, outside employer's premises, and that work is carried out using computer (e.g. Hamblin 1995; Mirchandani 2000; Sutela 2003).

Because of the multiplicity of concepts which all refer to work outside employer's premises, it has been suggested that distributed work would be used as an umbrella concept (Sullivan 2003; Pyöriä 2003). It could identify the multiplicity of working places, such working during travels and at home.

Distributed work environments especially relates to knowledge work, because it is by nature, at least partly, detachable from a certain time and place. Knowledge work is personal and endless; you can always do it better, more and longer. Nature of the work often doesn't allow definite separation between 'private' and 'work' identities, and this study examines to what extent does knowledge work enters the private home.

Extent of paid work at home

The extent of paid work at home has been studied using both large scale surveys (e.g., labour force surveys, working conditions surveys) and time use data. In the former, respondents are asked if they work solely or partially at home, and the latter identifies periods worked at home reported by the respondents. While there is some data available from most countries on homeworking, international comparisons are difficult as the definitions and measures vary. Comparing available data it would seem that paid work at home is more usual in Finland compared with most other EU-countries (Paoli 1997). Based on the Second European Working Conditions Survey (1995) a quarter of Finns worked at home at least a quarter of their working time, when the European average stood at 17 percent, respectively (Paoli 1997).

On the one hand, among salary-earners full-time homeworking is infrequent in Finland; only one in hundred did it. On the other hand partial homeworking is widespread and has become more usual during last decade. According to the Finnish Working Conditions Survey 2003, around one third of both female and male salary earners, at least sometimes, worked at home. The proportion increased during last decade: it stood at 27% in 1990 and at 32% in 1997. (Sutela 2003, 2004)

Although home is commonly used as a working place, the number of hours worked is relatively small. In Finland duration of homeworking typically varies between 1 to 3 hours a week. (Sutela 2003, 2004) Time used for paid work at home in Finland seems to be short, in comparison for example with in New Zealand, where home-based work averaged at 2.7 hours a day (Callister & Dixon 2001a). However, the difference might be explained with used data (survey vs. time use data) and target group (namely if self-employed are included).

In the time use diary surveys, respondents report on each time period both the main activity (e.g., paid work) and place (e.g., home). A comparative analysis of time use survey data from five countries showed that the proportion of working days including some work at home varied between 5 and 27 percent across counties (Harvey et al 1997; cited by Callister and Dixon 2001a). In the Netherlands, 23% of employees worked at least 15 minutes in one week in 2000 compared to 15 % in 1980 (Breedveld 2003). In New Zealand, almost a tenth of all paid working hours (outside agriculture) were carried out at worker's own homes in 1998/99, and over one quarter (26%) of all working days included home-based work (Callister and Dixon 2001a).

With time use diaries it is also possible to examine timing of paid work at home. Paid work at home is typically carried out in the evenings and weekends. For example in New Zealand homeworking was particularly high on weekends, it accounted for around one fifth of all paid hours recorded on weekends, and particularly it peaked on Sundays when 42 percent of working hours were home based. In addition to weekends, work at home is also often carried out in the evenings, as opposed to day-time work, particularly peaking between 8.30pm to 9.30pm. (Callister & Dixon 2001a). In the Netherlands, homeworking peaked around 8 pm (Breedveld 2003).

While home-based work is widespread in Finland and elsewhere, among salary earners it is typically supplemental work at home; majority of working hours are carried out at the office but work is supplemented, for a short period, at home in the evenings and weekends.

Typical homeworker

Paid work at home is not a new issue neither non-significant. Potentially there are number of factors which inhibit or facilitate homeworking. Importantly the nature of the work has to allow carrying it from space to another, either physically, through technological devices or in mind. In addition home has to allow working there. Such issues as technological preparedness and space play a role.

The nature of work has to allow its detachment from the premises of the employer. One of the characteristics of knowledge work is its independence – at least in principle - from traditional places of work (factory, office), it can also be done at home or during travelling. Occupation and occupational status describe the type of work, and as expected are connected to the extent of paid work at home. The Finnish Working Conditions Survey show an increase of working sometimes at home among higher socio-economic groups, and especially among women. When in 1990 71% of women in higher white-collar positions worked sometimes at home, the proportion stood at 79% in 1999. The corresponding figures among men stood at 71% and 72% (Sutela 2003). Thus, a great majority of white-collar workers sometimes work at home, while only a tenth of blue-collar workers did this (Sutela 2004). Similarly to the Finnish data, Callister and Dixon (2001a) report that supplemental work at home is especially prevalent among managerial, professional and technical workers in New Zealand.

Another work characteristic that enables work at home is autonomy, which to great extent varies between occupational statuses. The greater autonomy and control over work the employee has the more typical home-based work is (Kivimäki & Otonkorpi 2003; Callister and Dixon 2001a).

Home has to allow working there with suitable equipment and space. Especially in knowledge work computer facilities and internet connection at home enable working there (Blom et al. 2001). Although ICT is a facilitator of homeworking, it is not simply a product of the ICT revolution, and some work tasks, both manual and non-manual, do not require ICT facilities (Felstead et al. 2001). In Finland typical work tasks undertaken at home by knowledge workers are reading and writing documents, preparing presentations or training (Julkunen et al 2004), some of which require ICT facilities, others not. Callister and Dixon (2001a) assume also, but do not empirically test, that home-based working is more typical among managerial and professional, white-collar occupations because their homes are more suitable for homeworking.

One of the often presented images of homeworking is that it is a way to combine childcare and work responsibilities, especially in countries where women's employment opportunities are inhibited by lack of childcare facilities or organization of children's school-days, for example. Yet, there is not much evidence supporting this,

on the contrary country studies report that working at home is not more common among those who have children, nor significant gender differences. For example, in general in UK homeworking is not associated with having children, although the proportion of those women who have pre-school children is greater among those who mainly work at home compared to women in employment. (Felstead et al 2001) Similarly in New Zealand home-based working is not associated with having children, although fathers, especially sole fathers, spent more of their paid working time at home than men without children (Callister & Dixon 2001a; 2001b). Researchers suggest that homeworking is a way of having “presence” in family’s life, while working long hours to meet the demands of the work organization (Callister & Dixon 2001a).

In addition to occupational status, another personal characteristic for typical homeworker is older age. Age influenced the amount of time spent working at home in New Zealand: prime-aged and older workers undertook a greater proportion of their paid work time at home (Callister & Dixon 2001a). It is likely that prime-aged and older workers are more often in responsible managerial positions with heavy work demands. Also managerial work especially is connected with constant interruptions and fragmented working time at the workplace (Tètard 2000), which might increase the willingness to work at home without interruptions. Older workers in particular, seldom have small children living at home, therefore home can offer a peaceful work environment.

Effects of homeworking

Theoretically, and in practice, working at home brings “best of both worlds”, which gives a complex picture of its effects. On the one hand homeworking is associated with positive effects, while on the other hand with negative effects (see e.g. Pyöriä 2003; Mann & Holdsworth 2003; Vitterso et al. 2003; Mirchandani 2000). Its’ effects vary depending on, for example, individual characteristics, and work and family situation. In addition the effects of home-based work vary depending on the perspective, whether they are analysed from the perspective of the wider society, community, work organization or the individual worker (Pyöriä 2003).

At the level of the individual worker the positive effects of working at home are related to decrease of stress and increased quality of life (e.g. Mirchandani 2000; Vitterso et al. 2003; Hill 2003). Also, because of quiet and peaceful work place, work quality and productivity increase, and the worker enjoys increased motivation and job satisfaction. (Pyöriä 2003)

Although there is no clear association between family characteristics and homeworking, it is often suggested that one of the greatest advantages of working at home is the possibility to combine work with the needs and rhythm of the family and other private spheres of life. This has received lot of international and Finnish attention. To some extent home-based work seems to allow individual flexibility to meet the needs

of the family (see e.g. Roehling et al 2003; Mirchandani 2000; Salmi 1991, 1996), and at least allow presence with the family while working (Callister & Dixon 2001a).

One of the arguments for home-based working is that it reduces time used for travelling, which both benefits environment and the individual worker who experiences less stress because of time saved from commuting. However, some studies have suggested that against assumptions amount of time used for travelling is not reduced (Michelson and Crouse 2002). Often homeworking is not full-time but supplemental work at home, which does not reduce commuting time. Even when commuting would be reduced concentration of services, such as super-markets, isolated from homes still requires non-work travel.

Home working is connected with increased wellbeing and better integration of paid work and family, but it at the same time has adverse effects. Often homeworking is linked with lengthening working time, which can be a result of supplemental work at home. Another process leading to lengthening working time is to use time saved from commuting to work, which adds hours worked. It is also likely that home-based work is used to cope with the long hours that work demands (Callister & Dixon 2001a).

In principle, paid work at home allows following individual time structures and needs, however, work organization still often follows the organizational time structure which affects also those working at home (Mirchandani 2000). This might increase working hours or interrupt and fragment private and working time of the homeworker (Brocklehurst 2001). Furthermore, prolonged working hours may increase difficulties to detach from work (Challenger 2002), 'workholism' (Brocklehurst 2001), and overall decrease of wellbeing.

Homeworking disrupts the spatial and temporal boundary between work and home, and may arise problems in defining time off work and the right to have time off work (Steward 2000). For example it has been found that working when sick is typical in homework, which not only decreases individual wellbeing but also quality and productivity of work (Mann & Holdsworth 2003). Conception of time in homeworking is typically 'event-based', time used to complete set of tasks, as opposed to clock-time (Steward 2000).

Especially full-time home-based work isolates workers from the organization and its social relations. Social isolation decreases co-worker support (Hamblin 1995), and it can also slowdown career development (Brocklehurst 2001).

Homeworking not only enters the physical space, but also to the emotional and psychological space of home, including social relations (Baines & Gelder 2003). Simultaneous demand to follow both work and home roles can lead to increased work-family conflict (Mann & Holdsworth 2003; Roehling et al. 2003), and negatively affect family relations between partners and children (Vitterso et al. 2003; Roehling et al. 2003).

2. AIMS, DATA AND METHODS

2.1. Aims

The aim of the study is to examine to what extent does knowledge work change the relations between work, place. Knowledge work is by nature, at least partly, detachable from a certain time and place. Empirically the study asks is knowledge work becoming separated from normal working place (workplace) by comparing knowledge workers to computer-users and other employees.

Firstly, we examine the extent, duration and timing of paid work at home. Secondly, we study the predictors of homeworking. On the basis of earlier research, we assume that homeworking is associated with work characteristics (knowledge work, industry, and working time autonomy), home's infrastructure (internet connection at home, number of rooms at home), and to a less extent to personal characteristics (gender, age, children, and partner). We assume that homeworking is more common compared to average among knowledge workers, in certain industries such as education, and among those having possibilities to influence their working times. Furthermore, we assume that internet connection and large space at home increase likelihood to homeworking.

Thirdly, we examine the relations between homeworking and time use by comparing those working at home and those not working at home. On the basis of earlier research, we assume that homeworking is linked to lengthening working hours and reduced commuting time, increased time for household work and child care, increased presence at home and time with family and decreased time for social relations.

2.2. Data

The main data is the Use of Time -study (1999-2000), collected by Statistics Finland. The data includes both use of time diaries and interviews covering 10561 days and 5332 individuals, which constitute over 3000 households. All individuals aged 10 years and over in the household are included in the data. With the data it is possible examine patterns of time use both between and within the households with various multivariate methods. Our analysis focuses 15-64 years old employees (n=2317). Self-employed persons are excluded from the analysis because many of the interview questions focused only for the employees.

2.3. Comparison groups: knowledge workers, computer-users and other employees

Three criteria

Three criteria are used in the paper to identify employed knowledge workers: educational level, occupation and use of computer at work. Educational level (ISCED) is grouped in two: those with tertiary level (39 % of employees) and those with lower (primary or secondary) level of education (61 %). Similarly occupations (ISCO) are

divided into two groups: the first (higher) one includes managers, professionals, technicians and associate professionals (48 %), the second (lower) one includes others (clerks and workers, 52 %). The third criterion is use of computer at work (yes 66 %, no 34 %).

	OCCUPATIONAL STATUS			
	Managers, professionals and technicians		Others	
	USE OF COMPUTER AT WORK		USE OF COMPUTER AT WORK	
LEVEL OF EDUCATION	Yes	No	Yes	No
Primary / secondary	Computer users	Other employees	Computer-users	Other employees
Tertiary	Knowledge workers			

Figure 1. The three criteria for the comparison groups

In principle, educational level is a good indicator of knowledge work. In practice, however, not all with tertiary level education manage to get corresponding job, especially in the earlier phase of the career. Therefore we take into account also the occupational status, which are to some extent equivalent criteria and could be used separately. Used separately educational level and occupation include both benefits and problems. Higher tertiary level education in principle gives qualification for knowledge work, but previous studies show that age and gender impact the level of occupational status. The correlation between education and occupational status (grouped into two) is higher among men ($r=.64$) compared to women ($r=.45$). Men obtain better occupational positions compared to women with similar education, and the difference increase with age. Therefore using only educational level as criteria would place women and younger to better position than they are in reality.

Occupational status in itself, on the other hand, shows the position in reality and the content of work. In the occupational classifications it is mostly assumed that, for example, those in managerial work have higher education. In practice, however, this not always the case, it is possible to obtain managerial position with basic- or secondary level education. Therefore we can assume that using both education and occupation provides more reliable definition than either used alone. The third criteria, using computer at work, correlates quite similarly both with education level ($r=.40$) and occupation ($r=.42$).

Those employed respondents who have tertiary level of education, higher occupational status and use computer at work are defined as knowledge workers (29% of employees). Those with either lower level of education or occupational status, but using

computer at work are defined as computer-users (37%). The rest are defined as others (34%). This third group is the most heterogeneous one, but the number of respondents does not allow dividing it into more specific sub-groups. It includes both a small number of those highly educated and in higher occupations, but who are not using computer at work ('traditional professionals') and larger number of those with lower level of education or occupation and not using computer at work. The relative sizes of the three groups are quite similar as in earlier research (Blom et al. 2001).

Characteristics of the employees in the three comparison groups

There are some gender and age differences between groups: women are slightly over-represented among knowledge workers (55%), and as respectively, men are majority among non-users (54%) (Table 1). Knowledge workers are over-represented in age groups of 25-44 year-olds. On the other hand, due to longer education periods, there are very few knowledge workers in the youngest age group and the average age is higher among knowledge workers (41.7 year) than among computer users (40.5 years) and others (40.8 years).

Knowledge workers are more often living with a spouse and they have more often children compared to the other groups. Furthermore, knowledge workers are more often concentrated on urban area and Southern Finland region compared to computer users and others.

Differences between the comparison groups are obvious when looking industrial classification and economic sector. Knowledge-based work is over-represented in certain industries as education and research, and business services and financing. Computer users are over-represented in trade and hotels, whereas non-users are over-represented in manufacturing and construction, and health and social services. Thus, the industries with the clearest profile are education and research (knowledge work), trade and hotels (computer users) and manufacturing and construction (others). Correspondingly, knowledge workers are more concentrated on the public sector compared to computer-users and others. In addition, within each comparison group, women work more often in the public sector compared to men.

Knowledge workers have more often possibilities to influence the starting and finishing times of their work compared to the other groups. Furthermore, knowledge workers have higher household incomes compared to the other groups.

Table 1. Characteristics of the knowledge workers, computer-users and others (%)

	Knowledge workers	Computer-users	Other employees	Total	Significance of the difference
GENDER: Female	55	52	46	51	**
AGE					***
15-24	2	9	11	8	
25-34	26	24	20	23	
35-44	32	27	26	28	
45-54	30	31	32	31	
55-64	10	9	11	10	
Age (mean)	41,7	40,5	40,8	40,9	no
FAMILY SITUATION					
Living with a partner	78	71	75	74	*
Has children under 18 of age in the household	48	35	40	41	***
Has children under 7 of age in the household	23	14	18	18	***
LIVING AREA: Urban	73	68	53	64	***
REGION: Southern Finland	51	44	35	43	***
INDUSTRY					***
Manufacturing, construction	18	31	35	28	
Trade and hotels	8	17	13	13	
Transportation	3	10	9	8	
Business services, financing	21	13	6	13	
Public administration	7	6	2	5	
Education, research	19	5	4	9	
Health and social services	19	10	22	17	
Other industry	5	8	9	7	
ECONOMIC SECTOR: Public	50	26	30	35	***
AUTONOMY: Can influence starting and finishing times of work (at least half hour)	74	53	46	57	***
HOUSEHOLD INCOME (Euros)	56,000	40,600	37,200	44,000	***
N	679	851	787	2317	

2.4. Variables and methods of analysis

In examining the extent of homeworking we use cross tabulation. In studying the predictors of homeworking we use logistic regression analysis. Independent variables include work-related (knowledge work, industry, working time autonomy), infrastructure-related (internet connection and space at home) and individual-level factors (age, family situation and children). Industry was based on NACE classification. Working time autonomy was measured by asking respondents if they can influence on the starting and finishing times of their work at least 30 minutes (no, yes). Information on internet connection (no, yes) and number of rooms at home (1-2, 3-4, 5 or more) was based on the household interview. Age was classified to four groups (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 years old). Family status indicated living with a partner or without a partner. Children were classified to two groups: no children at home, at least one child less than 18 years old at home. Furthermore, in examining relations between homeworking and overall time use, we apply covariate analysis, in which same variables are used as covariates.

3. EXTENT OF PAID WORK AT HOME

3.1. Homeworking in the interview data

In the interview respondents were asked do they sometimes do work connected with their principal job at home. Only few (2%) said that they work at home only (Table 2). One third (32%) reported that they work occasionally or partially at home. The figures were similar as in earlier Finnish working conditions surveys (Sutela 2003, 2004).

Working at least partially at home was more common among knowledge workers (66%) compared to computer-users (26%) and others (11%). Differences between comparison groups were even wider when examining the proportion of those who uses a computer to perform one's work at home (47% of knowledge workers, 15% of computer-users, 0% of others) although this is partly result of the classification criteria used in constructing the comparison groups. However, similar – although smaller - differences between the groups were also in the presence of computer or internet connection at home: both were most common among knowledge workers.

Paid work at home is usually either overtime (42 % of homeworkers) or some of the normal working time is agreed to carry at home (42 %). Differences between comparison groups were minor.

Table 2. The extent and duration of paid work at home in comparison groups in the interview data

	Knowledge workers	Computer-users	Others	Total	Significance of the difference
Paid work at home (kotityo2)					***
- Work only at home	1	1	3	2	
- Work sometimes of partly at home	66	26	11	32	
- Does not work at all at home	33	73	86	66	
Nature of paid work at home (only those who work sometimes at home) (kotiluon)					no
- Overtime work	42	44	35	42	
- Some of the normal working time is agreed to carry at home	43	38	45	42	
- Both	15	17	20	16	
Work with a computer at home (atkkoti2)	47	15	0	19	***
Computer at home (kotipc)	78	57	45	59	***
Internet connection at home (kotinet)	51	30	25	34	***

3.2. Homeworking in the diary data

In the diary data respondents have reported what they have done (main and secondary activity), where and with whom during each 10 minutes period (altogether 144 periods in 24 hours). Main places of activity are home, workplace/school, another household, restaurant and traveling. In the following we examine paid work at home. Paid work includes primary and secondary jobs, but not commuting.

Paid work at home is calculated in each time period by combining main activity (paid work) and place (at home). On average 9% of employees have worked during the 24 hour period at least partly at home (Table 3). Paid work at home is more common among knowledge workers (17%) compared to computer-users (5%) and others (8%). On the other hand, gender differences are minor.

Table 3. The extent and duration of paid work at home in comparison groups in the diary data

	Knowledge workers	Computer-users	Others	Total	Significance of the difference
Proportion of those who have done paid work at home during the diary days (%) (kotitas2)	17	5	8	9	***
- men	19	5	6	9	
- women	15	4	10	9	
Weekday	19	5	9	10	***
- Monday	21	2	11	11	***
- Tuesday	18	9	7	10	*
- Wednesday	22	6	10	12	***
- Thursday	20	2	9	10	***
- Friday	11	5	6	7	
Weekend	13	4	5	7	***
- Saturday	7	4	4	5	
- Sunday	18	5	6	9	***
Season of the year					
- Winter (December-February)	18	3	5	8	***
- Spring (March-May)	23	7	12	13	***
- Summer (June-August)	11	4	8	7	***
- Autumn (September-November)	19	5	5	9	***
Time of the day					
- Daytime (6 am – 6 pm)	9	3	6	6	***
- Evening (6 pm – 11 pm)	11	3	3	6	***
- Night (11 pm – 6 am)	2	1	1	1	**
N	680	850	786	2316	

Timing of homeworking

Paid work at home varies with the day of the week. Paid work at home is more common on weekdays (10 %) compared to weekend (7 %). During weekdays, homework-

ing is most frequent on Wednesdays (12 %) and least frequent on Fridays (7 %). During weekend, homeworking is more common on Sundays (9 %) compared to Saturdays (5 %). The difference between comparison groups is largest on Sundays: 18% of knowledge workers carry on paid work at home compared to 5% of computer-users and 6% of others.

Paid work at home varies with the type of day. On workdays (classified by the respondent) 12 % of employees has done paid work at home compared to 6 % in other (non-work) days. The proportion of paid work at home on workdays is largest among knowledge workers (21 %). In addition, paid work at home is also during holidays more common among knowledge workers (13 %) compared to computer-users (4 %) and other employees (3 %). On the other hand, only 1 percent of employees had worked at home while being sick.

There is also seasonal variation in paid work at home. The proportion of paid work at home is highest during spring months (13 %) and lowest during summer months (7 %).

Prevalence of paid work at home varies also during different clock times, especially among knowledge workers and other employees (Table 3). Among knowledge workers, homeworking is more common during evenings compared to daytime. Among other employees, the situation is opposite. In Figure 4, we can see more exactly the different timing of homeworking in the comparison groups. Among knowledge workers, extent of paid work at home (participation rate) increases after 5 pm to reach the peak between 8 pm and 10 pm (Figure 4). However, even during this peak times, only 3% of knowledge workers do paid work at home at certain time moment. This is much less compared to those who during the 24 hour period work at least partly at home (17 % of knowledge workers). In the New Zealand, too, homeworking was more common on evenings compared to daytime (Callister & Dixon 2001a). Even the peak hours seem to be similar concentrating around 9 pm.

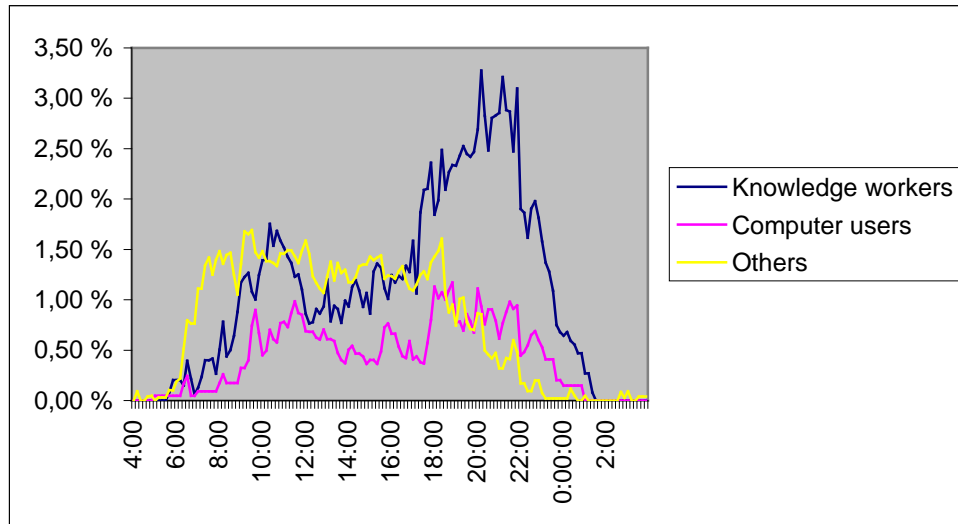


Figure 1. Prevalence of paid work at home in comparison groups during the day (% , diary data)

Duration of homeworking

The duration of paid work at home is among all employees 11 minutes (highest among knowledge workers, 16 minutes) and among those who actually have worked at home almost two hours (116 minutes) (highest among other employees, 142 minutes) (Table 4). Higher figures was reported from New Zealand, where the hours worked at home averaged at 2.7 hours (Callister & Dixon 2001a)

Table 4. The extent and duration of paid work at home in comparison groups in the diary data (% of employees)

Ansiotyö kotona

	Knowledge workers	Computer-users	Others	Total	Significance of the difference
Proportion of those who have done paid work at home during the diary days (%) (kotitas2)	17	5	8	9	***
- men	19	5	6	9	
- women	15	4	10	9	
Weekday	19	5	9	10	***
- Monday	21	2	11	11	***
- Tuesday	18	9	7	10	*
- Wednesday	22	6	10	12	***
- Thursday	20	2	9	10	***
- Friday	11	5	6	7	
Weekend	13	4	5	7	***
- Saturday	7	4	4	5	
- Sunday	18	5	6	9	***
Season of the year					
- Winter (December-February)	18	3	5	8	***
- Spring (March-May)	23	7	12	13	***
- Summer (June-August)	11	4	8	7	***
- Autumn (September-November)	19	5	5	9	***
Time of the day					
- Daytime (6 am – 6 pm)	9	3	6	6	***
- Evening (6 pm – 11 pm)	11	3	3	6	***
- Night (11 pm – 6 am)	2	1	1	1	**
N	680	850	786	2316	

Among homeworkers, the typical working time is from 10 to 50 minutes or 1-2 hours. Only one out of five homeworkers work more than 2 hours at home. Next we examine the different locations of work.

Combination of work locations

On average day, 56 % of employees work at the workplace, 9 % at home and 8 % in other location (including travelling). The rest (38 %) are not working. By cross tabulating workplace, home and other location we construct four combinations of work locations (Table 5): workplace only (50 % of employees), home only (3 %), both workplace and home (6 %), and other location only (2 %). The first three categories may also include a small amount of time worked in other locations, as Callister and Dixon (2001a) note. Compared to the other groups, knowledge workers work less of-

ten solely in the workplace (45 %) and more often both at the workplace and home (12 %). The differences between comparison groups are similar when examining workdays only.

Table 5. Combinations of work locations in comparison groups in the time use diary data

Combinations of work locations	Knowledge workers	Computer-users	Others	Total	Significance of the difference
All days (n=2317)					***
No paid work	36	41	38	38	
Workplace only	45	53	52	50	
Home only	5	2	4	3	
Both workplace and home	12	3	4	6	
Other locations only	3	2	3	2	
Total	100	100	100	100	
Weekday (n=1652)					***
No paid work	19	25	23	22	
Workplace only	60	69	66	66	
Home only	2	1	4	2	
Both workplace and home	17	4	5	8	
Other locations only	3	2	3	2	
Total	100	100	100	100	
Weekend (n=665)					**
No paid work	78	81	77	79	
Workplace only	7	14	16	12	
Home only	10	3	4	5	
Both workplace and home	3	2	1	2	
Other locations only	3	1	2	2	
Total	100	100	100	100	
Workdays only (n=1318)					***
Workplace only	76	92	86	85	
Home only	1	1	4	2	
Both workplace and home	20	5	6	10	
Other locations only	2	3	4	3	
Total	100	100	100	100	

In addition, there are interesting differences between weekdays and weekends. During weekdays, combining workplace and home (8 %) is more common than working solely at home (2 %). During weekend, working solely at home (5 %) is more common than combining workplace and home (2 %). Furthermore, differences between weekdays and weekends are most obvious among knowledge workers. During weekdays, combining workplace and home (17 %) is much more common than working solely at home (2 %) among knowledge workers. During weekend, working solely at home (10 %) is more common than combining workplace and home (3 %).

4. PREDICTORS OF PAID WORK AT HOME

Homeworking seemed to be more common among knowledge workers compared to computer-users and other employees. However, this may be solely due to the fact that the characteristics of these three groups are different. To control for the possible confounding factors, we examined the predictors of homeworking by using logistic regression analysis.

The dependent variable was paid work at home in the diary data (1=yes, 0=no). Based on the hypothesised factors, the analysis included three groups of explanatory variables (work, home infrastructure, and personal characteristics). A positive value (Exp B) indicates an increase in the likelihood of the phenomenon to occur. The analysis was carried out separately for men and women.

According to the results, knowledge work is related to homeworking even when other predictors are controlled (Table 6). Knowledge workers are approximately three times (2.6) more likely to work at home compared to computer users. Thus as assumed, knowledge work increases the probability to detach work from the official working place. The difference between knowledge workers and computer users is even stronger among women, compared to men. Female knowledge workers are 2.9 times more likely to work at home, while male knowledge workers are 2.2 times more likely to work at home, compared to computer users. Also 'other employees' are almost two times (1.6) more likely to work at home compared to computer users.

Another significant predictor for working at home is industry. Working in the education (6.0 times) or 'other industries' (3.3 times) increase the probability of working at home compared to manufacturing and construction industry. In education, working partially at home by reading exams and preparing lectures is typical. 'Other industries' include mainly personal services and a small number of agricultural workers, among whom homeworking is common. In addition, among men working in finance and business activities also increases the likelihood of working at home slightly compared to the reference category.

In addition to the type of work and industry, another work characteristic which is assumed to affect the probability to working at home is working time autonomy. Interestingly this is only significant among men; working time autonomy (by 30 minutes starting and finishing time) increases the probability for homeworking by 2.2 times more compared to those who have fixed starting and finishing times. It is interesting that the same association is not found among women, who carry the main responsibility of unpaid homework and child care responsibilities.

Table 6. Factors affecting probability to do paid work at home, by gender. Logistic regression.

Ansiotyö kotona

		Women	Men	Both
		Exp(B) (sig.)	Exp(B) (sig.)	Exp(B)
Gender (ref. man)	(ref. man)			0,8
Age	(ref. 15-24)			
	25-34	2,3	2,0	2,0
	35-44	2,9	1,7	2,0
	45-54	3,0	2,1	2,3
	55-64	2,7	3,8	3,1*
Living with a partner	(ref. No)	1,0	1,2	1,2
Children	(ref. No children)	0,8	1,1	0,9
Number of rooms at home	(ref. 1-2)			
	3-4	0,9	1,0	0,9
	5+	1,5	1,3	1,3
Internet connection at home	(ref. No)	1,3	1,9**	1,6**
Knowledge work	(ref. Computer user)	**	*	***
	Knowledge worker	2,9***	2,2**	2,6***
	Other employee	2,2*	1,3	1,8*
Industry	(ref. Manufacturing and construction)	***	***	***
	Wholesale and retail trade, hotels	1,3	1,9	1,9*
	Transport, communication	0,8	1,1	1,0
	Finance, business activities	1,0	2,1*	1,8*
	Public administration	0,8	1,9	1,4
	Education	4,0***	6,9***	6,0***
	Health, social services	1,3	1,6	1,9*
	Other industry	3,3*	2,5*	3,3***
Flexible working time	(ref. Fixed starting and finishing times)	0,9	2,2**	1,3
Constant		0,012***	0,006***	0,010***
Chi Square		78,300***	100,848***	160,867***
-2LL		657,201	591,234	1266,754
N		1183	1133	2316

Sig.: <.05*, <.01**, <.000***. Dependent variable: paid work at home (0=no, 1=yes).

Personal characteristics are not associated with home working; children and having a partner do not have association to carrying paid work at home. Often it is assumed that homeworking is a flexible form of work which especially integrates childcare and work responsibilities, but the lack of association between having children and homeworking in the Finnish data implicates that this does not have an effect. Similar findings were reported from New Zealand (Callister & Dixon 2001a). The only personal characteristic which is associated with the probability of working at home is age: those aged 55-64 years old are approximately three times (3.1) more likely to work at home compared to the youngest (15-24 years) age group. Similar findings were reported from New Zealand (Callister & Dixon 2001a).

In addition to the personal characteristics, also characteristics of home as a physical space were tested. Technological possibilities are assumed to increase possibility to work at home, and it is connected with home working among men. Having internet connection at home increases the odds of working at home by two times. There is no similar connection among women. In addition, there is no connection between the number of rooms at home and homeworking.

5. HOMEWORKING AND TIME USE

In addition to extent and predictors of paid work at home, we examined the relations of homeworking and overall time use by comparing homeworkers and non-homeworkers among knowledge workers, computer-users and other employees (Table 7). Because time use varies with various background factors (e.g., gender, age, family situation, children, home infrastructure, work characteristics), we controlled these by using covariate analysis. Thus, the results indicate estimated time use. In examining overall time use we apply Robinson and Godbey's (1997) classification of the main categories of primary activities. This classification separates the times for paid work, committed time for household maintenance, personal time devoted for self and the times of free time activities. The analysis is restricted to working days only.

Paid work at home is linked to longer working hours. Those working at home have approximately half hour (37 minutes) longer work day compared to those who do not work at home. The difference is similar in the three comparison groups, although larger among knowledge workers (44 minutes) and computer-users (52 minutes) compared to other employees (16 minutes). Thus, paid work at home is related to the stretching working hours. On the other hand, homeworking decreases commuting time (13 minutes).

It could be assumed, that homeworkers would reconcile paid work at home and family life and spend more time also doing household work and child care. The results are mixed. Among knowledge workers, homeworking decreases time for household work, but among other employees the effect is reverse. In addition, among computer-users homeworking is linked to increased time for child care. On average, the links between homeworking and committed time are weak: the difference between homeworkers and non-homeworkers is only 3 minutes. The effects of paid work at home on personal time, i.e. in sleeping, meal and grooming times are minor, too: the difference is 7 minutes.

Those working at home have less free time (35 minutes) compared to those who do not work at home. The difference is similar in the three comparison groups, although largest among computer-users (65 minutes). We can find statistically significant differences in time used in sport and exercise, watching television, socializing with friends and acquaintances, and in other free time activities: homeworkers spend less time in these activities compared to non-homeworkers.

All in all, paid work at home is linked to stretching of working hours and to reduction of free time. On the other hand, there were links between homeworking and committed and personal times were minor.

Table 7. Estimated time use by knowledge work and homeworking (minutes, diary data) (covariate analysis)

		Women	Men	Both
		Exp(B) (sig.)	Exp(B) (sig.)	Exp(B)
Gender (ref. man)	(ref. man)			0,8
Age	(ref. 15-24)			
	25-34	2,3	2,0	2,0
	35-44	2,9	1,7	2,0
	45-54	3,0	2,1	2,3
	55-64	2,7	3,8	3,1*
Living with a partner	(ref. No)	1,0	1,2	1,2
Children	(ref. No children)	0,8	1,1	0,9
Number of rooms at home	(ref. 1-2)			
	3-4	0,9	1,0	0,9
	5+	1,5	1,3	1,3
Internet connection at home	(ref. No)	1,3	1,9**	1,6**
Knowledge work	(ref. Computer user)	**	*	***
	Knowledge worker	2,9***	2,2**	2,6***
	Other employee	2,2*	1,3	1,8*
Industry	(ref. Manufacturing and construction)	***	***	***
	Wholesale and retail trade, hotels	1,3	1,9	1,9*
	Transport, communication	0,8	1,1	1,0
	Finance, business activities	1,0	2,1*	1,8*
	Public administration	0,8	1,9	1,4
	Education	4,0***	6,9***	6,0***
	Health, social services	1,3	1,6	1,9*
	Other industry	3,3*	2,5*	3,3***
Flexible working time	(ref. Fixed starting and finishing times)	0,9	2,2**	1,3
Constant		0,012***	0,006***	0,010***
Chi Square		78,300***	100,848***	160,867***
-2LL		657,201	591,234	1266,754
N		1183	1133	2316

Controlled for gender, age, family status, children, number of rooms and internet connection at home, industry, and flexible working time (and in the last column ‘all employees’ also knowledge work). $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

6. SUMMARY AND CONCLUSIONS

The aim of the study was to examine to what extent does knowledge work change the relations between work, place. Knowledge work is by nature, at least partly, detachable from a certain time and place. Empirically the study asked is knowledge work becoming separated from normal working place (workplace) by comparing knowledge workers to other employees. In particular, we examined the extent and predictors of paid work at home and its relations to time use.

Places of work were studied using both interview and diary data. According to the interview data, only few (2%) said that they work at home only. The proportion was similar in the LFS-based UK study (Felstead et al. 2001). In addition, one third of the Finnish employees reported that they work occasionally or partially at home. In the diary data, the extent of paid work at home was calculated in each 10 minutes time period of the day by combining paid work as the main activity and home as the place. On average 9% of employees had worked during the 24 hour period at least partly at home. In the diary data, too, paid work at home was more common among knowledge workers (17%) compared to computer-users (5%) and others (8%). In both data, paid work at home was more common among knowledge workers compared to computer-users and other employees.

Homeworking is typical especially during evenings and weekends. Knowledge workers in particular work at home during evening hours, peaking between 8pm to 10pm, and on Sundays. Almost one fifth of knowledge workers work on Sundays, which is in sharp contrast with the other employed. Among those actually working at home, the length of homeworking averages at almost two hours a day, which is similar to findings reported from New Zealand (Callister & Dixon 2001a). Although knowledge workers most often work at home, time used for work at home is slightly less compared to other employed who work at home.

Knowledge work seems to blur the boundaries of working time and time off work, because traditionally evenings and especially Sundays were devoted as time off work. Devoting evenings and weekends as time off work still holds true among many employed, but has eroded among knowledge workers. Yet another indicator of work grasping room from the private life is work during holidays, one in tenth of knowledge workers work at home during holidays.

Work at home is typically evening work, which indicates that it is most often supplemental work at home, rather than full-time homeworking. While full-time homeworking is not common, only two in hundred did it looking at working days, working both at home and in the workplace is relatively common among all employees; every tenth worked both at home and the workplace. Especially knowledge work allows detaching work from workplace, as expected, knowledge workers most often worked in distributed work locations, especially both at home and the workplace.

Knowledge work seems to be associated with homeworking, however, the results might be biased by differences among respondents. To control the differences between comparison groups we continued analysis by examining the antecedents of homeworking among women and men. According to the results, knowledge work was related to homeworking even when other personal and work characteristics are controlled. Knowledge workers were approximately three times more likely to work at home compared to computer users.

Besides knowledge work, also industry and working time autonomy did matter. Working in education, “other industries” and in finance and business services (among

men) increased the odds when compared to those working in manufacturing and construction. In addition, working time autonomy increased the probability for homeworking among men, but not among women.

It is often assumed that homeworking is a way of combining work and family responsibilities, this was not, however, the case. Lack of association between having children and homeworking has been reported from other countries as well (Callister & Dixon 2001; Felstead et al. 2001). The only personal characteristic which was associated with the probability of working at home was age: those aged 45-55 years old were more likely to work at home compared to the youngest age group. Similar findings were reported from New Zealand (Callister & Dixon 2001).

Thus, knowledge workers work at home more often compared to other comparison groups. Callister and Dixon (2001a) suggest several reasons why white-collar employees are more likely to work at home compared with other employees. First, the nature of the work allows working outside the employers premises. This work might also capture mind and thoughts, leading to difficulties with detachment from work (Julkunen et al. 2004). Second, long working hours are typical among managerial and professional white-collar work, supplementing office-based work at home can allow “presence” among family and make it easier to cope with long working hours. Third, self-employment is more usual among higher occupational statuses compared to manual work, and self-employment is associated with home working, for example using home as an office. In our study, however, self-employed persons were not included in the analysis. Fourth, it is suggested that homes of people in higher-skilled positions are more suited for home working, with more space and separate rooms. In our study, however, there was no connection between the number of rooms at home and homeworking.

In addition to extent and predictors of paid work at home, we examined the relations of homeworking and overall time use by comparing homeworkers and non-homeworkers. Homeworking was linked to stretching of working hours and to reduction of free time. On the other hand, the links between homeworking and committed and personal times were minor.

All in all, homeworking is more common among knowledge workers compared to other employees. However, homeworking is usually supplemental work at home, rather than full-time homeworking.

References

Baines, S & Gelder, U: What is family friendly about the workplace in the home? The case of self employed parents and their children. *Technology, work and employment*, 18 (2003): 3, 223-234.

Blom, R, Melin, H & Pyöriä, P: *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Vastapaino, Tampere, 2001.

Brocklehurst, M. Power: Identity and New Technology Homework. Implications for "New forms" of Organizing. *Organization Studies*, 22(2001):3, 445-466.

Callister P. & Dixon S.: Home work patterns: Evidence from the New Zealand Time Use Survey. Paper presented in IATUR, Oslo, Norway, 2001a.

Callister P. & Dixon S.: New Zealanders' Working Time and Home Work Patterns: Evidence from the Time Use Survey. New Zealand Department of Labour, Occasional Papers 2001/5. 2001b.

Challenger 2002

Felstead, A, Jewson, N, Phizacklea, A & Walters, S: Working at Home: Statistical Evidence for Seven Key Hypotheses. *Work, Employment & Society*, 15(2001:2, 215-231.

Hamblin, H: Employees' perspectives on one dimension of labour flexibility: working at a distance. *Work, Employment and Society*, vol. 9(1995): 3, 473-498.

Hill, J. E., Ferris, M & Mårtinson, V: Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal / family life. *Journal of Vocational Behaviour* 63(2003), 220 – 241.

Julkunen, R, Nätti, J & Anttila, T: Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere, Vastapaino, 2004.

Kivimäki, R & Otonkorpi-Lehtoranta, K: Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Sitra 260. Edita Prima Oy, Helsinki, 2003.

Mann, S & Holdsworth, L: The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health *Technology, work and employment*, Vol 18(3), 196-211, 2003.

Michaelson W & Crouse D: Tempograms of Daily Activity in Longitudinal Perspective. Paper presented in IATUR, Lisbon, 2002.

Mirchandani, K: "The Best of Both Worlds" and "Cutting My Own Throat": Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology*, Vol. 23 (2000): 2, 159-182.

Raines, J. & Leathers, C. G: Telecommuting: The New Wave of Workplace Technology Will Create a Flood of Change in Social Institutions. *Journal of Economic Issues*, 35(2001):2, 307-313.

Robinson, J. P. & Goodbey G: Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time. University Park, Penn: The Pennsylvania State University Press. 1997.

Roehling P, Moen P, Batt R: Spillover. In Moen P (eds.): It's About Time. Couples and Careers. Cornell University Press. Ithaca and London, 2003.

Paoli, P: *Second European Survey on Working Conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland, 1997.

Pyöriä, P: *Knowledge work in distributed environments: issues and illusions*. *Technology, work and employment*, Vol 18(2003) : 3, 166- 180.

Salmi, M: *Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen*. Helsingin Yliopiston Sosiologian laitoksen tutkimuksia, no. 225, 1991.

Salmi, M: *Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit*. In Kinnunen M. & Korvajärvi P. (eds.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino, Jyväskylä, 1996;211-231.

Sullivan C: *What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking*. *Technology, work and employment*, Vol 18 (2003):3, 158 – 165.

Sutela H: *Työaikamuodot, työaikojen joustot ja työssä viihtyminen*. In Hulkko L (eds.) *Työajan muutokset*. Tilastokeskus. *Työmarkkinat 2003*: 8, 53-73.

Sutela H: *Työajat joustavat*. *Hyvinvointikatsaus 2/2004*, 33- 41.

Steward B: *Changing Times. The meaning, measurement and use of time in teleworking*. *Time & Society*. 9(2000): 1, 57-74.

Tètard F: *Fragmentation of working time and smarter IS –solutions*. *Proceedings of the 33rd Hawaii International Conference on Systems Science*, 2000.

Vittersø J, Akselsen S, Evjemo B, Julskrud T E, Yttri B & Bergvik S: *Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and their Partners. Quantitative and Qualitative Results from a European Survey*. *Journal of Happiness Studies*, 4 (2003), 201 – 233.

TYÖRYHMÄESITYS

Paluu kohtaan Pohdinta ja suosituksia

LIITE 4. OJALA SATU (2008) VUORTEN TAAKSE, KAUAS POIS? KOTONA TYÖSKENTELEVIEN KEINOT IRTAUTUA TYÖSTÄ. TYÖRYHMÄESITYS, SOSIAALIPOLITIIKAN PÄIVÄT 2008.

**Vuorten taakse, kauas pois?
Kotona työskentelevien
keinot irtautua työstä**

Sosiaalipolitiikan päivät 16.–17.10.2008, Rovaniemi

Satu Ojala, tutkija
Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, Tampere

Ansiotyö kotona

- Työsuojelurahaston hanke 2007–2008
- kotona työskentelyn yleisyys, selittäjät ja vaikutukset palkansaajilla
- Aineistot:
 - Työolotutkimukset ja ajankäyttöaineistot 1990–2008
 - Aikapula-hankkeen temahaastatteluaineisto (N=42)

Ansiotyö kotona: yleisyys

	1990	1997	2003
joskus tai osittain kotona	26	31	31
pelkästään kotona	1	1	1
ei lainkaan kotona	73	68	68
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
N	3502	2971	4102

Aineisto: Työolotutkimus; Nätti, Anttila & Väisänen (2006)

Kotona työskentelyn luonne

	Vain kotona työskentelevät			Kaikki palkansaajat		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003
Ylitöitä tai työtä ilman korvausta	50	46	58	13	14	18
Osa normaalista työajasta on sovittu tehtäväksi kotona	36	41	33	9	12	10
Molempia tai ei osaa sanoa	14	13	9	4	4	3
<i>Yhteensä</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
N	875	895	1248	3503	2978	4102

Aineisto: Työolotutkimus; Nätti, Anttila & Väisänen (2006)

Kotona työskentelevien sosioekonominen asema

	Kotona työskentelevät yhteensä			Kotiansiotyö ylityötä			Kotiansiotyöstä sovittu työnantajan kanssa		
	1990	1997	2003	1990	1997	2003	1990	1997	2003
ylempi toimihenkilö	72	75	70	34	31	36	26	31	25
alempi toimihenkilö	27	28	27	13	14	17	7	8	6
työntekijä	7	11	8	3	3	5	4	5	2

Aineisto: Työolotutkimus; Nätti, Väisänen & Anttila (2006)

Tutkimuskysymys ja analyysi

- Ketkä tekevät työtä kotona?
 - työ kotona sisältää tässä myös työn ajattelun kotona
- Millaisia keinoja työntekijät käyttävät hallitakseen työtä ja päästäkseen työstä irti kotona?
- Analyysi:
 - työntekijöiden (N=42) ryhmittely kotona työskentelyn perusteella
 - irtautumiskeinojen erittely ryhmittäin.

Teemahaastatteluaineisto

- Kerättiin vuonna 2006 Aikapula-hanketta varten (TSR 2005–2007)
- kiireen kokemukset, aikapula, ajan hallinta ja näihin yhteydessä olevat tekijät
 - työ kotona yhtenä teemana
 - samoin kodin ja työnteon yhteensovittamisen problematiikka
- 42 haastattelua
 - puolet asiantuntijoita
 - puolet työntekijöitä (maanviljelijät n=3, kätilöt n=4, yrittäjiä n=2, luottamushenkilöstö n=4)
 - 26–59-vuotiaita, eri elämäntilanteissa.

Miksi työtä kotona?

- Aina kotona tai kodin ympäristössä: maanviljelijät, pienyrittäjät
- Työ jatkuu ajatuksissa kotona: terveydenhuoltohenkilöstö, luottamushenkilöt
- Rajaton työ: asiantuntijat
 - kiire, liiat työtehtävät
 - halu saattaa tehtävä valmiiksi
 - huonosti tuottavat työtehtävät: alan seuraaminen
 - keskittymistä vaativat tehtävät
 - työ ~ harrastus
 - Sähköposti
 - työn muutostilanteet näkyvät työn ajattelun lisääntymisenä kodin ajalla

Työntekijöiden ryhmittely kotona työskentelyn perusteella

1. Työn ja oman ajan täysin erottavat työntekijät
 - 1.1. työntekijät, joiden työ on tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottu (keittiötyöntekijät)
 - 1.2. tietoisien päätöksen tehneet asiantuntijat
2. Työtä omalla ajalla ajattelevat työntekijät
 - 2.1. työn ”graaveista” piirteistä kärsivät (kättilöt)
 - 2.2. asiantuntijat, jotka ajattelevat työtä tilasta riippumatta
3. Kotona luontevasti työskentelevät asiantuntijat
4. Jatkuva kotona työskentelystä ajoittain kärsivät työntekijät
 - 4.1. työn läikkymisestä kärsivä luottamushenkilöstö
 - 4.2. työlle ”antautuneet” asiantuntijat
 - 4.3. työllä ja kodilla ei ole eroa (yrittäjät, maanviljelijät)

Keinot päästä eroon työstä ja sen ajattelemisesta

- Työstä irti vaikka väkisin: fyysinen toiminta rajaa työn pois mielestä
 - arkena työmatkasiirtymät, rutiinit
 - harrastukset: musiikin kuuntelu, lukeminen, urheilu
 - säännöllinen matkustaminen: ”pois tästä mäeltä jokskuks aikaa”
 - perhe: etenkin lapset, puoliset rajantekijöinä
 - yhteydenpito: ystävät
- Työn psykologinen hallinta
 - ”kolmelta mä lopetan täysin työn ajattelun” (kättilö N37): tietoinen päätös
 - asiantuntijat: työn hyvin ja valmiiksi tekeminen, suunnitelmallisuus
 - kamppailut ajattelun katkaisemiseksi

Ryhmä 1: työ ja oma aika täysin erillään

- 1.1. työntekijät, joiden työ on tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottu
 - ravintolatyöntekijät, postinjakajat, vaatesuunnittelija: työ on ja pysyy työpaikalla
- 1.2. asiantuntijat, jotka rajaavat työn tietoisesti työpaikalle
 - tietoinen päätös: ”Viikossa tulee 40 h ja se on sillä selvä sitten. Että sillai ehkä jonkinlaiseen tärkeysjärjestykseen laittaa, et haluaa lähteä sieltä iltopäivällä pois ja tehdä sitten jotain muuta.” (Suunnitteluinsinööri 30M.)
 - ei tehdä kun ei makseta
 - ”Mä en oo hirveen tehokas jos mä tekisin sitä tutkimusta vielä kotonakin. (Tutkija 36N.)
- Miten irti työstä?
 - työpaikan oven sulkeminen yleensä riittävä siirtymä
 - työtä ei koeta erityisen henkilökohtaisena, mikä helpottaa irtautumista.

Ryhmä 2: työ kulkee ajatuksissa mukana

- 2.1. terveydenhuoltohenkilöstö: häilyvä, emotionaalisesti vaativan työn ryhmä
 - ”joskus erittäin harvoin jos on ollut jotain aika graavia niin sitten saatan miettiä” (kätilö 37-v.)
 - ”jos mä meen ihan suorilta päin nukkumaan, niin mä kelaan” (kätilö 39)
- miten irti?
 - ”käyn koiran kans lenkillä, sit mä meen suihkuun ja sit mä panen musiikkia soimaan kun mä meen nukkumaan”
 - = rutiinit ja musiikki fyysisiä työn hallinnan keinoja

Ryhmä 2: työ kulkee ajatuksissa mukana

- 2.2. työtä omalla ajalla ajattelevat asiantuntijat
 - ajatteluun suhtaudutaan kahtiajakoisesti, innostavaa työtä ajatellaan mielellään, ajattelu myös työn suunnittelun keinona
 - stressitilanteet kantavat työn kotiin, ajattelu vastentahtoista: ”Se on tavallaan aika kuormittavaa (...) jos on lauantai, niin ei mulle makseta siitä, että mä ajattelen työtä. Että se on vaan jotenkin niin turhaa tai pahimmillaan ne tulee oikeesti uniin.” (Toimittaja 26N.)
 - riski, että työ fyysisestikin tulee kotiin: ”En tiedä nyt sitten, toivottavasti täst ei tuu mikään semmoinen et sitte ne alkaa pikkuhiljaa laahautuu kotiin ne kaikki työt (tutkija 31N).”
- Miten irti?
 - arkena ei yleensä merkittävää tarvetta päästä irti, kun työ pysyy työpaikalla
 - lomat kuitenkin tarpeen, tällöin kamppaillaan emotionaalisesta työstä irtautumisesta

Ryhmä 3: Kotona työskentely luontevaa

- ”non-stop-asiantuntijat”: työ ja harrastus sekoittuvat
 - ”Kuulun 5-6 tieteelliseen seuraan. Niitten kokouksissa mä käyn harrastuksikseni, mutta hirveen paljo mä oon siellä työnki puolesta. En mä, olenks mä töissä vai vapaa-ajalla. Se on mun harrastus. (Johtaja 55N.)
- entä työstä irtautuminen?
 - ”en mä oikeestaan koskaan irtaudu” (johtaja 55N)
 - koti ei riitä, mutta ei koeta suureksi ongelmaksi

Ryhmä 4: Kotona työskentely jatkuvaa

- 4.1. työn läikkymisen kuormittama luottamushenkilöstö
 - Antila (2005): yhteydenpito työajan ulkopuolella
 - ”joskus kun ei vastaa puhelimeen, saattaa joku ajaa pihaankin” (pääluottamusmies 35M)
 - asema: vastuussa työtovereille
 - ajattelun rajaamisen vaikeudet: ”se vaatii aina oman pohdiskelunsa se asia, niin se naru vaan aina vähän aikaa jää päälle” (pääluottamusmies 35M)
- Irtautumisesta kamppaillaan jatkuvasti:
 - ”kotona ei pysty nollaamaan täysin eikä mökilläkään tällä hetkellä, että sitä täytyy tosiaan lähtee ihan muuhun reissuun sitten, niin..” (Päätoim. työsuojeluvaltuutettu 45M.)
 - perheen ajan turvaaminen, työmatkasiirtymät, matkat yksin tai perheen kanssa pois kotoa, viestinten sulkeminen

Ryhmä 4: Kotona työskentely jatkuvaa

- 4.2. työlleen antautuneet asiantuntijat
 - organisaatioiden työaikakulttuureissa (Anttila ym. 2007) ongelmia, painostusta kotona työskentelyyn?
 - Organisaation paineen ja antautuvan asiantuntijan yhteisvaikutus: ”Yleensä se et yrittää hoitaa kaikki mahdolliset asiat, kaikki pitäis tehdä. (...) Mulla on ehkä vähän taipumusta sellaseen perfektionismiin. (Tutkija 28N.)
 - harvempi kritisoi työn kulkeutumista kotiin, tässä aineistossa yhdellä ”oravanpyörä”-ajatuksia: ”Sehän on pantu näihin ympyröihin, pistetty räpistelemään kuka mitenkään ja sitten se kertoo oman juttunsa, mutta kyllä nää yhteiskunnan ja työelämän rakenteet hirveesti määrää ihmisten tekemistä” (projektipäällikkö 52M)
 - työ läsnä kodissa työpäivien jälkeen, usein korvauksetonta ylityötä
- laaja skaala irtautumiskeinoja, koska kaikilla vaikeuksia päästä työstä irti
 - ”Ei siitä oo helppo irtautua. Sanotaan, silloin kun mä meen itte pelaan tai vetään pojille treenejä, silloin mä oon täysin out.” (Vanhempi tutkija 48M.)

Ryhmä 4: kotona työskentely jatkuvaa

- 4.3. maanviljelijät ja yrittäjät – aina kotona
 - kotona yrittävillä työpäivät venyvät ja puhelimet soivat rajatta: ”Ihan ehdottomasti puhelin on semmoinen, jonka tekis välillä mieli heittää järveen. [...] Mä reagoin fyysisesti, ja jopa unilääkettä.” (hoivayrittäjä 56N)
 - maanviljelijällä koti = työmaa, aina täynnä keskeneräisiä tehtäviä
- Irtautuminen vaatii erityistä rohkeutta rajata ja jättää työ
 - puhelin kiinni, kokemus on opettanut: ”Sillon kun mä lopetan työt illalla, mä pistän puhelimen kiinni ja viikonlopuksi kiinni ja piste.” (keittiökalustemyyjä 59N)
 - yrittäjät venyvät etenkin tilanteissa, joissa uuden työntekijän palkkaaminen alkaisi olla tarpeen oman työtaakan vähentämiseksi
 - vapaat hetket silloin tällöin: ystävät, liikuntaharrastukset, lukeminen auttavat arkena ulos työajatuksista – yksinkertaisempia ja hetkittäisempiä arjen irtautumiskeinoja kuin palkansaajilla
 - Kunnan irtautuminen vaatii maisemanvaihtoa, kotoa päästävä pois: ”lähen pois tästä mäeltä jokskuks aikaa” (maanviljelijä 50M)

Pohdinta

- jos työ liittyy tiettyyn aikaan ja paikkaan, irtautuminen on helppoa
- suuri osa työntekijöistä tarvitsee ajatuksia sitovaa toimintaa että työstä pääsee irti
 - kodin tilaan siirtyminen ei riitä
 - stressi tekemättömistä töistä vaivaa omalla ajalla
 - ajattelemista vaikea lopettaa
- asiantuntijoilla keveähköjen ja ei niin näkyvien työtehtävien siirtymä kotiin?
- työkokemuksen ja/tai iän myötä rajoja asetetaan aktiivisemmin – eli kotona työskentelystä ei pidemmän päälle yleensä pidetä
- asiantuntijoilla kuitenkin valta päättää suhtautumisestaan organisaation työaikakulttuuriin
 - organisaation lavea työaikakulttuuri vaikuttaa etenkin sellaisiin asiantuntijoihin, jotka eivät tee tietoisesti selkeitä rajoja
- Irtautumattomuuden pitkän ajan vaikutukset?

Kirjallisuus

- Antila Juha (2005): *Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua*. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- Anttila Timo, Nätti Jouko & Väisänen Mia (2007): Työ, perhe ja aikapulan hallinta. *Janus* 3, 245–260.
- Nätti Jouko, Väisänen Mia & Anttila Timo (2006): Ansiotyö kotona. Teoksessa Lehto Anna-Maija, Sutela Hanna & Miettinen Arto (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus.