



SATU OJALA

Ansiotyö kotona ikkunana työelämään

Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä
yhteydet hyvinvointiin



AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston

yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön johtokunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston

Atalpa-rakennuksen luentosalissa 140, Ratapihankatu 55, Tampere,
28. päivänä toukokuuta 2014 klo 12.

TAMPEREEN YLIOPISTO

SATU OJALA

Ansiotyö kotona ikkunana työelämään

Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä
yhteydet hyvinvointiin

English abstract

Acta Universitatis Tamperensis 1941
Tampere University Press
Tampere 2014

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Copyright ©2014 Tampere University Press ja tekijä

Kannen suunnittelu
Mikko Reinikka

Myynti:
kirjamyynti@juvenes.fi
<http://granum.uta.fi>

Acta Universitatis Tamperensis 1941
ISBN 978-951-44-9467-3 (nid.)
ISSN-L 1455-1616
ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1425
ISBN 978-951-44-9468-0 (pdf)
ISSN 1456-954X
<http://tampub.uta.fi>

Kiitos

Esitarkastajien Raija Julkusen ja Irja Kandolinin sekä artikkeleiden referee-lukijoiden kommentit johdattelivat työtä laaja-alaisemmaksi ja tarkemmaksi. Työsuojelurahaston Ansiotyö kotona -hanke (2007–2008) innoitti tutkimuksen teemaan, ja Suomen Akatemian projektimme Työn tilallinen hajautuminen (2010–2013) mahdollisti sen, että väitöksen artikkelit muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden.

Liisa Häikiö ja Jouko Nätti poimivat minut projektitutkijaksi, kun viimeistelin vielä opintoja ja odotin pientä. Eihän tämän pitänyt olla mahdollista nykymaailman kurjistuvassa työssä? Joukon ennakkoluulottomuus palkata äitiysvapaalle jäävä opiskelija haastoi käsitykseni työelämän ankaruudesta perin juurin. Joukon inhimillisyys, lämmin elämänsenne ja reiluus ovat siitä pitäen olleet ehdottomia. Mikäli hän on kritisoinut, en ole sitä huomannut. Joukolla on myös käytännöllinen taito nähdä keskeneräisessä valmiin elementit. Timo Anttila ja Tomi Oinas ovat sitkeästi auttaneet ja kannustaneet.

Sosiaalipolitiikan yhteisö Tampereen yliopistossa on iloinen ja aktiivinen. Olemme tutkineet ja opettaneet yhdessä, mikä tärkeintä! Aamulenkkejä parempaa ei voisi olla! Lina Van Aerschotilla, Pertti Koistisella ja Liisa Häikiöllä on riittänyt energiaa aktiviteeteille sekä aina aikaa pohtia asiain sosiaalipoliittista tilaa. Pertin huolehtima TyöVerkko-tutkijakoulu on tarjonnut avartavia oppimisen hetkiä.

Aloittavien sosiaalipoliitikkojen varjoseminaari oli aikanaan minulle tärkeä, eikä pelkästään epävarmuuden vaan myös työpapereita koskevien kommenttien vuoksi. Katri Siposen kanssa haimme samalla kellonlyömällä vahtimestarilta avaimia tammikuussa 2008. Katrin huolellinen työ tutkimuksessa ja opetuksessa on ollut tärkein tukeni. Niina Viitasalo ja Tiina Soinin ovat olleet kultaakin kalliimpia työn mutta ennen kaikkea elämän puntaroinnissa. Yliopistopalveluiden väki on pelastanut monesta pulasta!

Omaksi tutkijakoulukseni voisin kutsua Harri Melinin tutkimushanketta tietotyöstä (SA 2008–2011). Projektikokouksissa nuoret ja etenkin konkaritutkijat mekastivat työelämän kiistakysymyksistä innostuneesti. Pasi Pyöriän erinomaiset tekstit ovat haastaneet minua ajattelemaan ja kirjoittamaan paremmin. Pasin hirtehin huumorintaju yllättää ja osuu aina. Onneksi Tiina Saari liittyi projektiin! Tiinan iloisen pistelevä elämänsenne parantaa hyvänkin päivän.

Äiti ja isä ovat hoitaneet lastenlapsiaan itseään säästämättä mutta aina pienistä nauttien. Kalleimpani ovat ystäväni, perheeni tällä ja toisen puolen merenlahden, kummityttoni Kaisla ja kummituspoikani Elias, sekä ennen kaikkea Sisi ja Iisi.

Pääsiäisenä 2014, kun aurinko lämmittää taas.

Mihin nuo muurahaiset ovat matkalla?

Tekevätkö pesää tuvan perustuksiin?

Kompostissa oli aamulla hiiri. Satu Ojala

Tiivistelmä

Satu Ojala

Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, sosiaalipolitiikka

Väitöskirja 2014

Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin

Työ ei ole enää sidottu työpaikan tiloihin tai työaikaan. Työn ajan ja tilan käytännöt ovat uudistuneet ja vapautuneet. Työtä tehdään enenevästi kotona. Kodilla on kuitenkin yhä merkityksensä yksityisenä oman ja perheen vapaa-ajan, yhteisen elämän sekä työstä palautumisen tilana. Etätöiden tehtävänä 2000-luvun työympäristöissä on luoda kontrasti työpaikan arkisiin kiireisiin ja mahdollistaa työrauha itsenäisille työntekijöille. Etätöiden sijaan kotona tehdään kuitenkin enemmän ylityötä, usein korvauksetta.

Väitöskirjan fokus on (1) työn uusissa käytännöissä ajan ja paikan suhteen, etenkin kotona työskentelyssä, eri työn muotojen taustatekijöiden hahmottamisessa, sekä (2) näiden käytäntöjen yhteyksissä työntekijöiden kokemukseen työstä elämänalueena, työntekijän hyvinvointiin sekä työn ja perheen kohtaamiseen. Tutkimus kytkeytyy osaksi työmarkkinoiden tapahtumia osoittaessaan ennen kaikkea palkkatyön ajankohtaista kehitystä, mutta sivutessaan myös yrittäjiä ja maatalousyrittäjiä.

Tutkimuksessa on hyödynnetty neljää eri aineistoa. Ensimmäisen artikkelin käsitteellisyys tutkimuksessa aineistona on työelämän ajan ja paikan käytäntöjen käsitteisiin perehtynyt edeltävä tutkimus. Toisessa artikkelissa tarkastelen eri tavoin liikkuvien työn muotojen yleisyyttä ja ajoitusta Tilastokeskuksen ajankäyttöaineistolla. Artikkeleissa III, IV sekä VI sovellan Tilastokeskuksen työoloaineistoa liikkuvan työn ja kotona työskentelyn yleisyys- ja taustatekijäanalyysissä sekä kotona työskentelyn ja perheen vuorovaikutusta koskevassa tutkimuksessa. Neljäntenä aineistona tarkastelen kotityön syitä ja motiiveja sekä kotona työtä tekevien tulkintoja työstä elämänalueena laadullisella teemahaastatteluaineistolla. Uudistuneet työn järjestämisen ja johtamisen tavat työorganisaatioissa samoin kuin työpoliittinen työelämän ohjaus ovat tutkimuksen keskeisiä konteksteja.

Työoloaineisto on jo vuodesta 1990 kertonut ylityön tai ilman korvausta tehtävän työn olevan etätöitä yleisempää. Taustatekijätarkastelu osoitti, että kotona työskentely on pitkälti ylempien toimihenkilöiden työtä. Aikapaineet sekä vastuullinen asema lisäävät työpäivien jälkeen ja lisäksi tehtävää työtä. Työ itse määrittää työkäytännöistä suurimman osan, eikä esimerkiksi perhe. Työ on kuitenkin tilallisesti liikkuvaisinta yrittäjillä, ja ajan suhteen se on moninaisinta maatalousyrittäjillä.

Kotona korvauksetta tapahtuvan työpäivien jatkamisen taustalla on lisääntynyt autonomia, johon liittyy myös työn sitominen tehtäviin työajan sijaan. Innostava ja tärkeäksi koettu työ vain saa usein seurakseen kiireen ja työpaineen. Useimpien työntekijöiden kohdalla iltaisin työtä tehdään kotona tilanteittain, silloin tällöin, eikä kovin pitkään. Joillakin työtä on kuitenkin yksinkertaisesti liikaa. Työn rajoihin liittyy sellaista yksilöllistettyä vastuuta, joka johtaa työntekijöitä arvioimaan omaa työtehoaan sekä moittimaan itseään huonosta organisoinnista. Työyhteisöiden olisi edistettävä turvallista työaikakulttuuria. Etenkin nuoret työntekijät törmäävät valmistuttuaan tilanteeseen, jossa työajan hallinta on konkreettisesti opeteltava. Vapaa-aika on raivattava, joskus myös taisteltava. Useimmat kehittävät itselle soveltuvia aktiivisia keinoja, joilla irtautua työstä.

Työ kotona ei saa työntekijöitä kaipaamaan selkeitä elämänuoariajoja vaan työ on luonteva osa elämää niin palkansaajilla kuin yrittäjilläkin. Työhön, kuten arkeen yleensä, liittyy kuitenkin tilanteita, joissa työ vaikeuttaa liiaksi palautumista tai lepoa tai vie aikaa perheeltä. Tällöin työtä arvioidaan kriittisesti, jopa kyynisesti.

Rajoistaan lipeävän työajan sääteleminen lainsäädännöllä on haastavaa, toisinaan myös mahdotonta. Työnantajan on kuitenkin huolehdittava työajan riittävydestä. Lisäksi työyhteisöjen ja työterveyshuollon vastuuta turvallisten käytäntöjen muotoilemiseksi tulee kannustaa. Yhteiskunnallisesti olisi myös haettava ratkaisuja siihen, miten itsensä työllistävien, uusien koteihin hajasijoitettavien työntekijöiden (esimerkiksi freelancereiden) samoin kuin maatalousyrittäjien tulonmuodostus pysyy kohtuullisena käytettyyn työaikaan nähden.

ASIASANAT

Kotona työskentely, informaali ylityö kotona, liikkuva työ, työaika, hyvinvointi, työn ja perheen kohtaaminen

English Abstract

Satu Ojala

University of Tampere, School of Social Sciences and Humanities, Social Policy

Doctoral Dissertation 2014

Working at home. Concepts, characteristics and connections to employee well-being

Modern working practices have expanded beyond the conventional boundaries of working time and place. For example, work is now carried out at home, while travelling, or at a customer's premises. Increasingly knowledge-based work also carries over into employees' private spheres. In industrial societies, the home was seen as a private refuge, with the majority of work performed there taking the form of unpaid housework and care. Although this view has faded, the home is still necessary for recovery and a private life. As such, the home is an essential environment for analysing emerging practices in our working lives. The home space of employees is now shaped by new technologies that bring virtual and social contacts into the realm of family life. As I demonstrate in my study, the nature of working from home involves not only telework, but also more informal overtime.

New flexible working practices are supposed to enhance employees' autonomy and help them find a work-family balance. However, there are social and well-being-related risks related to prolonged working hours, especially the increased risk of difficulties in detaching from work, and of a negative sense of work-family interface.

My study consists of six articles that analyse the concepts and measurement of newly emerged temporal and spatial work practices (article I), the frequency and timing of work in different locations among employees and entrepreneurs (article II), the characteristics of work and the employees carrying out work outside the work-place (articles III and IV), the nature of working from home, especially informal overtime (article IV), the interpretations of work as a life sphere among employees and entrepreneurs working from home (article V), and the interface between work and family among teleworking employees as opposed to that of workers who do informal overtime at home (article VI). In the summary of my study, I reflect upon the implications of my findings for society, organisations and employees.

My data is both qualitative and quantitative. The qualitative data for the conceptual analysis consists of research articles that reflect the use of concepts in the area of current spatial work practices (article I), and of thematic interview data based on 42 interviews with employees and small business entrepreneurs (articles IV and V). Articles III, IV and

VI use quantitative employee data from the Finnish Quality of Work Life surveys conducted in 2003 (N = 4,104) and 2008 (N = 4,392) by Statistics Finland. Article II focuses on data from the Finnish Time Use survey of 2009–2010 by Statistics Finland. This diary data is defined to represent the Finnish working population and all 10-minute periods of their working day, and comprises over 2,000 working days. My methods include content analysis and discourse analysis for the qualitative data, and descriptive statistics and logistic regression analysis for quantitative data.

My conceptual analysis reveals the wide-ranging scope of many new concepts, such as e-work, telework, mobile work, distributed work and virtual work. However, the concepts overlap and lose some of their analytical power. Thus, to improve clarity, evaluation of the criteria of timing, placing, contents, and formality vs informality of work carried out outside the work-place is to be encouraged. For example, most work in physically mobile settings is still traditional in nature and is not knowledge-based. Additionally, it makes a difference whether an employee works at home during the working day or after it. Interestingly, the longest working hours and the most distributed practices of using several work spaces are carried out by entrepreneurs, not employees, suggesting the need for a wider scope to all analysis on temporal and spatial practices.

Among employees engaged in knowledge work, informally constructed overtime work at home is more prevalent than agreement-based telework during normal work hours. The strongest predictors of all work at home are a high-level labour market position that demands a higher level of education or involves supervisory tasks, and a position that involves autonomous and creative work content. However, informal after hours work at home is ambiguous. In many cases, working evenings is due to the individual's enthusiasm and can be described as a voluntary practice. At the same time, the results also suggest that time pressures, tight deadlines, and heavy workloads increase informal overtime. Even if work allows and encourages freedom and autonomy, it usually necessitates personal responsibility and the self-assessment of results. Thus, some of the urgency experienced may act as a locus for more qualitative senses of ineffectiveness, resulting in the problems in managing working days productively that are associated with inadequate skills when faced with demanding tasks. The social relations at the work-place, including the atmosphere and the support of superiors and the work community, are only weakly related to working at home. There is no empirical evidence showing systematic misuse of employees; it is rather the case that there is organisational inexperience in recognising the sometimes intolerable amounts of work employees must do outside working hours.

Telework maintains its reputation as a great opportunity for enhancing the quality of work and home life, however, there are contradictory findings about whether working from home enhances or weakens the work-family interface. Support for the idea that family characteristics might shape flexibility choices is weaker than expected. The younger the children and the more children a family has, the more work is taken home

as telework. In addition, informal overtime increases substantially according to the number of children in a family. Couples living with children do both telework and informal overtime at home more than any other household type. However, informal overtime at home is clearly associated with an increased negative sense of work-family interface.

Today, spatial, temporal, and social work practices comprise a multi-level and interactive amalgamation of both the attractions and pressures that are manifested in the employees themselves, in their organisations, and in society. Employees evaluate and respond to this often conflicting complexity in many ways. Skills, personal boundaries, and a willingness to maintain these boundaries differ significantly. Most employees feel the need in principle to restrict work to the work-place and maintain their private spheres, but at the same time, only a few clearly uphold these boundaries. We must acknowledge that the indefinite nature of much work today prevents strict control or guidance of work processes. Working from home requires personal control over working hours, the spatial reorganisation of home space, and negotiations between family members over the allocation of time and space.

Nevertheless, to avoid an over-burdening need for informal work that risks the well-being of some employees, the already high levels of informal actions at work should be responded to at both the societal and organisational level. Dispersive forms of work are generally not recognised in labour law or working time regulations. Among the many different arrangements of work at separate places, telework is included only in the European Trade Union Confederation framework agreement (ETUC 2002), which was an important step towards controlling new forms of work. In addition, at the organisational level, employers should aim to improve employees' skills in order to maintain the psychological boundaries of work. Working time and tasks should be actively discussed and formulated. Practical tools may be obtained, for example, with planned social employment protection in collaboration with health and safety organisations. Increased levels of self-employment also suggest the need for the analysis and enhancement of entrepreneurs' well-being when mostly working alone at home.

KEYWORDS

Telework, informal overtime at home, mobile work, working time, well-being of employees and families

Sisällysluettelo

LUETTELO ALKUPERÄISJULKAISUISTA.....	11
1. JOHDANTO	13
1.1. TYÖ EI KATSO AIKAA, EI PAIKKAA	13
1.2. VÄITÖSKIRJAN ARTIKKELIT	14
1.3. YHTEENVETOLUVUN NÄKÖKULMA JA ETENEMINEN	15
2. TYÖN TILALLISET MURROKSET.....	17
2.1. TEHTAAT EROTTIVAT KODIN JA TYÖN.....	17
2.2. TYÖAJAN MERKITYKSET HÄLVENEVÄT.....	18
2.3. TIETOTYÖ	21
2.4. JOUSTAVA TYÖN ORGANISOIMINEN.....	24
2.5. LIIKKUVA TYÖ	25
2.6. TYÖ KOTONA: TYÖNTEKIJÄ JA PERHE.....	28
2.7. HYVÄ PAHA UUSI JÄRJESTYS?	35
3. TUTKIMUSASETELMA.....	41
3.1. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -KYSYMYKSET	41
3.2. AINEISTOT JA MENETELMÄT.....	44
4. MONIPAIKKAINEN TYÖ: KUINKA KÄSITTEELLISTÄÄ JA MITATA? ..	51
4.1. MONET KÄSITTEET	51
4.2. KOTONA TYÖSKENTELYN YLEISYYS JA TAUSTATEKIJÄT	59
4.3. MIKSI ETÄTYÖTÄ?	69
4.4. MIKSI TYÖ JATKUU ILLALLA KOTONA?.....	73
4.5. LIIKKUVAN TYÖN YLEISYYS JA TAUSTATEKIJÄT	79
4.6. YHTEENVETO	85

5. KOTONA TYÖSKENTELY JA HYVINVOINTI	87
5.1. TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI.....	87
5.2. PERHEEN HYVINVOINTI	89
5.3. TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI	95
5.4. YRITTÄJÄT JA PALKANSAAJAT: TYÖLLÄ YHTÄLÄINEN ASEMA ELÄMÄSSÄ	98
5.5. YHTEENVETO	100
6. TYÖN TEHTÄVÄORIENTAATIO TYÖPOLITIIKAN ONGELMANA...102	
6.1. KOTONA TYÖPÄIVIÄ VENYTTÄVÄ EI PALAUDU RIITTÄVÄSTI	102
6.2. MITEN TYÖLAINSÄÄDÄNTÖ TAIPUU AJATTOMAAN TYÖNTEKOON?	104
6.3. TYÖAIKA EI OLE VAIN TYÖNTEKIJÄN ASIA.....	109
7. TUTKIMUKSEN, AINEISTOJEN JA MENETELMIEN ARVIOINTI.....	115
8. LOPUKSI: TUHANSIA TÖITÄ, VALVOTTUJA ÖITÄ?	122
KIRJALLISUUS	124
ALKUPERÄISARTIKKELIT	137

Luettelo alkuperäisjulkaisuista

- I Ojala Satu (2009) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat?
Työelämän tutkimus 7:2, 92–104.
- II Ojala Satu (2012) Yöllä kello kolmetoista.
Hyvinvointikatsaus 2012:3, 55–61.
- III Nätti Jouko, Pyöriä Pasi, Ojala Satu & Anttila Timo (2010) Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen.
Alue ja Ympäristö 39:2, 53–60.
- IV Ojala Satu (2011) Supplemental work at home among Finnish wage earners: involuntary overtime or taking the advantage of flexibility?
Nordic Journal of Working Life Studies 1:2, 77–97.
- V Ojala Satu (2013) Työn kaltevilla pinnoilla. Tulkinnat työstä elämänaalueena kotona työskentelevillä yrittäjillä ja palkansaajilla.
Janus 21:3, 222–240.
- VI Ojala Satu, Nätti Jouko & Anttila Timo (2014) Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface.
International Journal of Sociology and Social Policy 34:1/2, 69–87.

1. Johdanto

1.1. Työ ei katso aikaa, ei paikkaa

Yhä harvemman työ on rajattavissa selkeisiin ajallisiin ja tilallisiin rajoihin. Aika on ollut keskeinen työn mitta, ja työ on tehty työpaikalla, mutta edellytykset hallita työtä näillä ajan ja paikan rajoilla ovat vähentyneet (esim. Julkunen *et al.* 2004; Tammelin 2009a). Seurauksena työaika ei enää rajaa työtä tai suojele työntekijää sillä tavalla kuin työläinsäädännössä on tarkoitettu. Suomi on tietoyhteiskunta, jossa suuri osa työvoimasta on korkeasti koulutettua (Pyöriä 2006a). Työn tilallinen muutos on ollut väistämätön. Se on seurausta tuotantoprosessien maailmanlaajuistumisesta, työnantajan ja työntekijän välisen suhteen uudistumisesta, työn ja työtehtävien tietoisuudesta sekä joustavien työn muotojen lisääntymisestä. Työaika on henkilökohtaistunut etenkin tietotyöluonteisissa tehtävissä. Jo pitkään työläinsäädännössä tarkoitettun työajan rinnalla etenkin ylempien toimihenkilöiden työssä ovat kulkeneet informaalit, henkilökohtaisemmat työaikasopimukset tai -käytännöt. (Supiot *et al.* 2001, 63–64, 69.)

Työn ja muiden elämäalueiden välisten rajojen hälvenemistä ei voi lähtökohtaisesti osoittaa kielteiseksi, jos ei aina myönteiseksikään kehityskuluki: kyseessä on pysyvä työelämän muutos hyvine ja huonoine puolineen. Kolme viidestä palkansaaajasta voi käyttää työaikaan tarvittaessa omien asioiden hoitamiseen, mutta samaan aikaan neljännes kokee vähintään joskus laiminlyövänsä perhettään työn vuoksi (Lehto & Sutela 2008, 134, 149).

Havainnot pakottavat katsomaan työtä uudestaan paitsi teoreettisena myös käytännöllisenä kysymyksenä: miten määritellä työ, miten teoretisoida ja mitata sitä? Mikäli työolosuhteet poikkeavat toisistaan paljon, miten voimme todentaa tai yleistää, että jokin seuraus aiheutuu työstä? (Allvin 2008, 20.) Tämän väitöskirjan fokus on työtehtävien (1) teknologisoitumista ja ammattirakenteen toimihenkilöistymistä seuranneissa, työn sisällöllisissä ja tilallisissa muutoksissa, niistä aiheutuviissa uusissa työn arkisissa käytännöissä ajan ja paikan suhteen sekä (2) näiden käytäntöjen yhteyksissä työntekijöiden kokemukseen työstä elämäalueena, työntekijän hyvinvointiin sekä työn ja perheen vuorovaikutukseen. Samalla tutkimus kytkeytyy osaksi työmarkkinoiden ajankohtaista kehitystä osoittaessaan ennen kaikkea palkkatyön ajankohtaista kehitystä, mutta sivutessaan myös yrittäjiä ja maatalousyrittäjiä.

Väitöksen osatutkimuksilla on kontekstina koti. Tarkastelen työelämän mahdollista muutosta kodin näkökulmasta, kodin ikkunasta. Monet työn sisällölliset muutokset näytävät konkretisoituvan kodeissa. Kodista tuli uudelleen yleisempi ansiotyön tila, kun tietoteknologia ja ”etäistyö” (Salmi 1991) sen mahdollistivat; työ on jälleen yleistynyt kodeissa sijoituttuaan lyhyen historian ajanjakson ajan enimmäkseen teollisiin ja palvelualueiden ympäristöihin. Pientilalliset, yrittäjät, käsityöläiset, taiteilijat ja omaisiaan hoivaavat ovat toki tehneet työtä kodeissa läpi tuon teollisen ajanjakson samoin kuin esimerkiksi opettajat; nyt uutta on periaatteessa minkä tahansa tietoteknologiaa soveltavan työn astuminen kotiin – ja asettuminen kodiksi.

Tutkimukseni keskeisin painopiste, jota edeltävässä tutkimuksessa on lähinnä sivuttu, on eräs työn, ajan ja teknologian muutoksiin olennaisella tavalla osuva havainto: se, että palkansaajien kotona työskentelystä suuri osa on luonteeltaan ylityötä, työpäiviä jatkavaa tai vapaapäiviin tai loma-aikoihin sijoittuvaa työntekoa. Havainto ei ole sinänsä uusi: sen paljasti jo ensimmäinen kotona työskentelyä mitannut työolotutkimus vuonna 1990 (Nätti *et al.* 2006). Havainto on sittemmin pilkkahdellut esimerkiksi *Aikanyrjähdys*-teoksen (Julkunen *et al.* 2004) sekä Juha Antilan (2005) työn uusia aikakytköksiä ja läikkymistä vapaa-ajalle havainnoivissa tutkimuksissa.

Kotona työskentelyn ylityöluonne on jäänyt etätyövisioiden varjoon. Ylityön yleisyys tekee kotona työskentelystä kiinnostavan tutkimuskohteen. Kotoa löytyvät työelämän kehityksen monet ristiriitaiset havainnot: kotoa etsitään ja siellä saavutetaankin työlle rauhallista etätyötilaa, mutta työ venyy helposti iltoihin ja viikonloppuihin, heikentää työntekijän irtautumista työstä sekä kuormittaa myös työntekijän perhettä.

Toisena keskeisenä tutkimuskohteenä ovat uudistuneita ajan ja paikan käytäntöjä koskevat käsitteet ja empirisessä tutkimuksessa sovelletut mittarit. Monitilaisista työn muodoista on oltu siinä mielessä innostuneita, että myös käsitteitä on syntynyt pelkkien visioiden varaan. Erittelen kriteereitä, joita tulisi käsitetasolla huomioida, jotta eri työn muodot tavoitettaisiin tutkimuksessa tarkemmin.

Kolmanneksi tutkimuksen havainnot koskevat työntekijöiden työhyvinvointia monitilaisessa työssä ja niihin kytkeytyviä työpoliittisia kehittämistarpeita yhteiskunnassa ja työorganisaatioissa. Työssä liikkuminen koettelee jaksamista, mikäli työntöön paikkoja on useita ja työpäivät pitkittyvät (Ojala & Pyöriä 2013b), mikäli työhön liittyy kiireisyyttä (Yläkangas 2014) tai jos työmatkoilla työpäivät venyvät pitkiksi matkustamisen rasitusten lisäksi (Hyrkkänen *et al.* 2013). Työajankäytön yksilöllistyminen saattaa joillakin, työhoilismiin taipuvaisilla työntekijöillä riskeerata hyvinvoinnin ja jaksamisen pitemmällä aikavälillä (Hakanen 2005; Ojala 2011). Näitä tutkimuksessa tunnistettuja ongelmia on jo ohjattu työyhteisöissä työnantajan ja työterveyshuollon erityistarkasteluun (Hyrkkänen *et al.* 2013), ja lisäksi niitä tulisi tarkastella työlainsäädännön ja sosiaalipolitiikan näkökulmista.

1.2. Väitöskirjan artikkelit

Väitöskirja koostuu tästä johdannosta sekä kuudesta tieteellisissä aikakauslehdissä julkaistusta artikkelista. Artikkelit ovat osa kahta tutkimushanketta, ja niissä asetetut tutkimustehtävät ja -kysymykset noudattelevat myös hankkeiden tavoitteita. Väitöstyö käynnistyi Työsuojelurahaston tutkimushankkeessa *Ansiotyö kotona*. Yleisyys, ominaispiirteet, seuraukset ja hallinta (2007–2008, Nätti *et al.* 2009a) ja valmistui Suomen Akatemian (2010–2013) hankkeessa *Työn tilallinen hajautuminen*. Hankkeet ovat Tampereen ja Jyväskylän yliopiston yhteisiä ja niiden oppiainekoti on sosiaalipolitiikka.

Temaattisesti artikkelit kohdistuvat eri näkökulmista samaan tutkimuskohteeseen: työn erilaisiin ajan ja paikan käytänteisiin ja niiden hyvinvointiyhteyksiin. Kaksi ensimmäistä

mäistä artikkeleita tavoittelee eri tavoin liikkuvan työn käsitteellistä hahmottamista ja mitaamista; seuraavat neljä keskittyvät kotona työskentelyn muotoihin ja niiden yhteyksiin työntekijän elämänalueiden hallintaan sekä työntekijän ja perheen hyvinvointiin.

Ensimmäisessä artikkelissa *Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat?* (Ojala 2009) perehdyn ajan ja paikan käytänteiden tutkimuksessa luotuihin käsitteisiin ja analysoin käsitteiden käyttöä edeltävissä tutkimuksissa. Tarkoituksena on luoda rajanvetoa ja tuottaa selvyyttä päällekkäisten käsitteiden, esimerkiksi mobiilin työn ja etätönn, välille. Toisessa artikkelissa *Yöllä kello kolmetoista* (Ojala 2012) tavoitteena on mitata eri tavoin liikkuvan työn muotojen yleisyyttä vuorokauden ja ajankohdan mukaan. Artikkelissa käytettävä Tilastokeskuksen ajankäyttöaineisto mahdollistaa tulosten erittelyn palkansaajilla, yrittäjillä sekä maatalousyrittäjillä. Kolmannessa artikkelissa *Suomalaisten palkansaajien kotona työskentely ja työssä liikkuminen* analysoimme tutkimusryhmänä (Nätti *et al.* 2010), kuinka yleistä suomalaisten palkansaajien liikkuminen työssään on, ja erittelemme samalla kotona työskentelyä sen kahden luonteen, etätönn ja ylityönn perusteella. Nämä kolme artikkeleita perehtyvät eri työnteon muotoja ja yleisyyttä koskeviin kysymyksiin.

Seuraavissa artikkeleissa näkökulmana ovat kotona työskentelyn piirteet ja yhteydet työyhteisönn ja työnn taustatekijöihin, sekä kotona työskentelyn yhteydet kokemukseen työstä elämänalueena, työnn hallintaan sekä työntekijän ja perheen hyvinvointiin. Näissä artikkeleissa aineistoina ovat sekä teemahaastattelut että Tilastokeskuksen palkansaajia koskevat työoloaineistot. Neljännen artikkelin *Supplemental work at home among Finnish wage earners: involuntary overtime or taking the advantage of flexibility?* (Ojala 2011) tutkimuskohteena on työpäivien venyminen – tai venyttäminen – omalle vapaa-ajalle, tämän työnn taustatekijät ja yhteydet työnn ja työyhteisönn piirteisiin, sekä työntekijöiden haastatteluissa kuvaamat motiivit työpäivien jatkamiselle iltaisin kodin ajalla. Artikkelissa tarkastellaan myös, miten etätönn profiili eroaa ylityöluonteisesta kotona työskentelystä.

Viidennessä artikkelissa *Työnn kaltevilla pinnoilla. Tulkinnat työstä elämänalueena kotona työskentelevillä yrittäjillä ja palkansaajilla* (Ojala 2013b) keskityn kotona työskentelevien työntekijöiden, sekä palkansaajien että yrittäjien, tulkintoihin työstä elämänalueena. Kuudennen artikkelin *Informal Overtime at Home instead of Telework: Increase in Negative Work-Family Interface* (Ojala *et al.* 2014) tutkimuskohteena ovat etä- ja ylityönn hyvinvointikytkennät työntekijöiden perheiden näkökulmasta: käytettävät työolotutkimuksen mittarit kuvaavat myönteisiä ja kielteisiä työstä perheeseen suuntautuvia hyvinvointiyhteyksiä.

1.3. Yhteenvetoluvun näkökulma ja eteneminen

Tällä väitöskirjan yhteenvedo-osiolla on erityinen näkökulmansa: pohtia työajan muutoksesta koituvia tarpeita reagoida työntekijän aseman kehitykseen eri työpoliittisilla toimenpiteillä. Väitöskirjan artikkelimuodon vuoksi työpolitiikan näkökulma tulee erillisissä artikkeleissa sivutuksi lyhyesti. Painottamalla työpolitiikkaa tässä johdannossa tutkimus asettuu osaksi sosiaalipoliittisen työelämäntutkimuksen pitkää kaarta ja sen työntekijän asemaa työsuojelullisena kysymyksenä tarkastelevaa perinnettä.

Yhteenvetoluvussa taustoitin aluksi tietotyön kehittymistä sekä työn organisoimisen ajallisia ja tilallisia muutoksia. Kotona työskentely on etätöiden nimissä ollut henkilöstölähtöistä joustavuutta tavoitteleva työpoliittinen ja hallitusohjelmiinkin kirjattu tavoite. Erittelen myös työn, kodin ja perheen tai vapaa-ajan kohtaamista, vuorovaikutusta ja tasapainoa koskevaa tutkimusta. Näkökulmana näihin laajoihin keskusteluihin rajaudun ennen kaikkea kotona työskentelyyn.

Tutkimusasetelmaa eli tutkimuskysymyksiä, aineistoja ja menetelmiä kuvaavan luvun jälkeen väitöskirjan yhteenveto sisältää kolme lukua, joissa keskustelen tutkimusartikkelien keskeisistä havainnoista suhteessa aiempaan tutkimuskirjallisuuteen. Aloitan käsittekeskustelusta: monipaikkaista työtä on käsitteellistetty eri tutkimuksissa turhankin moninaisin ja toisilleen päällekkäisin käsittein. Määrittämäni käsitekehityksen tuella erittelen eri työn muotojen yleisyyttä ja mahdollisuuksia mitata niitä. Käyn erikseen läpi kotona työskentelyn sekä muutoin liikkuvan työnteon käsitteet, tavat mitata näitä ilmiöitä sekä tutkimuksessa tunnistetut taustatekijät, jotka selittävät ilmiöiden yleisyyttä. Toinen tulosluku käsittelee kotona työtä tekevän työntekijän tulkintoja työstä osana elämää sekä kotona työskentelyn hyvinvointiyhteyksiä työntekijän, työyhteisön ja perheen näkökulmista. Pohdin myös kotia palkansaajan ja yrittäjän työympäristönä.

Kolmanneksi tarkastelen työpoliittisia kysymyksiä edeltävien tuloslukujen havaintojen kautta. Työpoliittisella ohjauksella yhteiskunnassa ja työyhteisöissä tulisi reagoida nykyistä napakammin ajallisista ja tilallisista työn muutoksista koituvien mahdollisten kielteisten seurausten ehkäisemiseksi. Nyt vastuu työajan hallinnasta on joskus liaksi työntekijän harteilla. Erittelen myös yrittäjien ja maatalousyrittäjien asemaa työmarkkinoilla työajan, toimeentulon ja elämänkokonaisuuden kysymyksenä. Työ–perhe-keskustelut ovat olleet varsin palkkatyökeskeisiä koko yhteiskunnan ja näin myös politiikan tasolla, vaikka varsinkin yrittäjät elävät ajan ja tilan rajoja kaihtavaa arkea.

2. Työn tilalliset murrokset

Tämän luvun teemoja yhdistää se, että ne yhdessä mahdollistavat työn vapautumisen ajan ja paikan sidoksistaan sekä tuottavat keskeiset kontekstit uusille työnteon muodoille. Tietotyö on perustana monipaikkaisen, hajautetun työn ja kotona työskentelyn yleistymiselle palkansaajilla. Tietotyö kulkee mukana teknologisten välineiden avustuksella ja on siirrettävissä ja tehtävissä työpaikan ulkopuolelta. Tietotyö on ennen kaikkea sisällöltään sellaista, että se soveltuu tehtäväksi missä ja milloin tahansa.

Tietotyön näkyvät ja tuntuvat muutokset ajan ja paikan käytännöissä liittyvät kuitenkin monialaiseen yhteiskunnalliseen kehitykseen. Jotta työ voisi siirtyä kotiin, tarvitaan samanaikaisesti palkkatyön organisatorista muutosta kuten uusien teknologioiden ottamista käyttöön sekä tuotannon organisoimista joustavasti. Nämä muutokset taas edellyttävät hierarkkisten johtamiskäytäntöjen purkautumista työyhteisöissä sekä työntekijöiden autonomisten ja henkilöstölähtöisten työkäytäntöjen edistämistä.

Ennen kaikkea tarvitaan luottamusta siihen, että työt tulevat tehtyä. Luottamuksen osoittaminen ei ole itsestään selvää, ja siitä esiintyy myös hyvin ristiriitaisia näkemyksiä. Entä jos luottamuksen osoittaminen ei olekaan työnantajalta kädenojennus kohti parempia työoloja, vaan uusi strateginen keino nyhtää työntekijöistä irti kaikki mahdollinen? Ansiotyönteko kotona, etenkin perehtyminen työpäivien jatkumiseen työpäivien jälkeen, kertoo tässä tutkimuksessa empiirisenä esimerkkinä osaltaan vastauksen tähän vastakainasetteluun. Se, voivatko työntekijät työssään ja kotona työskennellessään hyvin, on osuva indikaattori siitä, vaaditaanko työntekijältä liian paljon vai ei.

Tässä luvussa erittelen työajan ja kodin tilan muutosta, tietotyötä, työn joustavia käytäntöjä, sekä liikkuvaa työtä. Kotona tehtävää työtä ja sen aiemmassa tutkimuksessa tunnistettuja hyvinvointiyhteyksiä työntekijän ja perheen näkökulmista taustoitin laajemmin. Lopuksi käyn läpi ristiriitaisia näkemyksiä ja empiirisiä havaintoja uudesta luottamuksen työkuulttuurista.

2.1. Tehtaot erottivat kodin ja työn

1800-luvun lopulla Suomikin alkoi teollistua. Sen myötä syntyivät palkkatyö tehtaissa, työläinen – sekä työsuojelun tarve. Lasten tehtaissa tekemä työ toimi herätteenä. Ensimmäisenä puututtiin lasten yötyöhön. Se kiellettiin 1889 suuriruhtinaskunnan asetuksin. Tämä on tulkittu yhteiskunnan ohjaaman, työläisen asemaa koskevan sosiaalipolitiikan aluksi. (Karisto *et al.* 1998.) Näistä ajoista lähtien työsuojelun tarve on ollut yhteiskuntapolitiittisen neuvottelun kohteena; kysymykset ovat muuttuneet ja muotoutuneet työn ja yhteiskunnan kehityksen myötä.

Suomessa työ maaseudulla noudatteli vielä 1900-luvulla vuosikymmenien ajan vuosisataisia perinteitään. Maa- ja metsätalousyhteisöissä työtä oli tehty kotitilojen ohella pal-kasta talvisilla metsätyömailla ja keväisillä uittomailla; kaupunki- ja kyläyhteisöissä oli lisäksi joitakin ammattikuntia kuten suutareita, räätäleitä, seppiä, lääkäreitä ja opettajia.

Pientiloja lisäävää asutuspolitiikkaa noudatettiin vielä sodanjälkeisinä vuosina, vaikka kaupungistuminen ja teollistuminen olivat toden teolla käynnistymässä ja maaseudun valta-aika päättymässä (Uljas 2012).

Teollistuminen alkoi muuttaa yhteiskuntaa 1800-luvulla. Teollisen kapitalismin yhteiskunnallinen murros liittyi ennen kaikkea ammatillistumiseen: työ ja ammatti alkoivat määrittää ihmistä ja asettivat hänet sosiaalisen aseman mukaiseen lokeroon (Casey 1995, 29). Muutos läpäisi yhteiskunnan, myös maaseudun. Maaseudun perhepieniläisistä alkoi tulla maaseutuelinkeinojen ammatillisia harjoittajia (Katila 2000). 1960- ja 1970-luvuille painottuneen voimakkaan kaupungistumisen myötä suomalaisen ja pohjoismaiseen yhteiskuntaan luotiin monia julkisen sektorin ammatteja, joihin koulutettiin ennen kaikkea naisia. Suomesta ei tullut perheeseen keskittyvää kotiäitiyhteiskuntaa, eikä myöskään teollista yhteiskuntaa siinä mielessä, että teollisuutta olisi määrällisesti kehittynyt erityisen paljon. Suomesta tuli palkkatyökeskeinen, egalitaarinen, toimihenkilöistynyt palveluyhteiskunta. (Vrt. Anttonen & Sipilä 2000; Karisto *et al.* 1998; Uljas 2012.)

Tässä kehityksessä koti sai uusia merkityksiä: kotiin alettiin liittää sekä perheen aikaan että vapaa-aikaan kohdistuvia odotuksia ja tehtäviä. Kuten Ruth Pearson (2004) muistuttaa, tänä päivänä kehitysmaissa ”koti” sanana ja käsitteenä ei ole yhtä vahva kuin teollisuusmaissa. Monissa maissa etenkin naiset elävät ja työskentelevät yhä kodin lähiympäristöissä ja kulkevat kodin askareissa perustarpeiden kuten ruoanlaiton vuoksi. Kulkeminen ja eläminen ovat paikkasidonnaisempia ja yhteisöt laajempia ilman, että yhden perheen koti olisi samalla tavalla elämän keskiössä.

Kuitenkin länsimaissa elämäalueet eriytyivät. Monen sukupolven kotitalouksien purkautuminen pienemmiksi perheiksi ja muutot asuinalueille, joissa toisilleen tuntemattomat ihmiset ympäröivät toisiaan, alkoivat käpertää perhettä ydinperhekäsityksen ympärille pieniksi yksiköiksi. Toimeentulo tuli riippuvaisemmaksi pienten kotitalouksien yhdestä tai kahdesta ansaitsijasta ja kävi näin ollen haavoittuvammaksi. Elämä rakentui kodin ja työn ympärille ja muotoutui dikotomioiksi ja joskus vastakkainasetteluiksi koti–työ, koti–perhe, koti–kotityöt, koti–lepo, tai koti–vapaa-aika.

Vähitellen, vaurastumisen myötä, kodista ja perheestä alkoi tulla eräänlainen investointi, projekti itsessään. Samalla työn vapautuminen tehtaasta ja sen kellosta on jälleen mahdollistanut sen, että palkkatyö voi palata koteihin. Työntekoa kotona pidetään jopa juhlallisena: se on arjen luksusta, ja työ ja sen arkeen liittyvät valinnat ovat samalla elämäntyyllinen valinta (ks. Peteri 2005). Siinä missä tehtaast erottivat työn ja kodin, uudet teknologiat ja itsenäisen tietotyön lisääntyminen nyt jälleen yhdistävät ne.

2.2. Työajan merkitykset hälvenevät

Aika on keskeinen peruste reilun sadan vuoden ikäisessä työläinsäädännössä. Fordistinen työaikaikäsite systematisoitiin ja harmonisoitiin lainsäädännöllä 1900-luvun alussa: työajasta tuli työsuhteita ohjaava ja sääntelevä tekijä sekä yksilöllisesti (palkka) että kollektiivisesti (kuri, solidaarisuus) (Supiot *et al.* 2001, 59–61, 65). Tämä sääteley loi normin, jonka

vahvuutta voimme ihmetellä yhä 2010-luvulla: oletamme, että aikuisen elämä nojaa palkkatyösuhteeseen, jossa työaika sijoittuu kello kahdeksan ja 17:n välille, kestää noin 40 tuntia viikossa, ajoittuu maanantain ja perjantain väliselle ajalle, jättää viikonlopun vapaa-ajaksi, rajautuu työvuoden mukaisesti tiettyihin lomiin, sekä että tästä työstä maksetaan kuukausittain palkkaa. Lisäksi oletamme tietyn normaalielämänkaaren, jossa nuoruusiällä valmistaudutaan edellä kuvattuun normalityöhön kouluttautumalla ja harjoittelujen tukemana, minkä jälkeen työtä tehdään eläkeikään saakka. (Supiot *et al.* 2001, 63.)

Työuran normikulkua rasittamaan ovat kuitenkin tulleet erilaiset siirtymät, katkot ja poikkeamat (Schmid 2008). Parhaiten sosiaaliturva huolehtii yhä vanhan normin mukaisesta elämästä ja työurasta. Normin asemaa vahvistavat sosiaaliturvan kytkökset ansioihin: palkkatyö turvaa parhaiten ansiotason minkä tahansa riskin kuten työttömyyden tai sairauden kohdatessa, samoin kuin toimeentulon vanhuusiällä. Työlainsäädäntö suoraan tuottaa väestön epätasa-arvoa niiltä osin kuin ihminen elää työnormien ulkopuolella tai kohtaa riskin, jota ei ole turvattu. (Koistinen 2014.)

On melkein paradoksaalista, että työ ei ole koskaan täysin asettunut edes edellä kuvattuun normiin (esimerkiksi omaisen hoiva, vapaaehtoistyö), sekä että ajanjakso, jolloin normi tavoitti nykyistä merkittävämmän osan työstä, oli lopulta vain muutamien vuosikymmenten mittainen. Lisäksi naiset ovat monissa maissa laajamittaisesti lähteneet työmarkkinoille vasta viime vuosikymmeninä. He ovat kohdanneet yhteiskunnallisesti turvattomamman aseman kuin työssä käyvät miehet, palkkatyöhön astuessaan miehiä kehnommat työolot (vrt. Supiot *et al.* 2001, 64) ja ansiosidonnaisuuden vuoksi myös miehiä heikomman eläketurvan.

Samoin vapaa-aika on saanut eri merkityksiä eri aikoina. Kun työsuojelu käynnistyi, sen perustana oli aikaan sidottu ajattelu, jossa työstä erotettiin vapaa-aika. Työlle ja vapaa-ajalle osoitettiin omat, erilliset tehtävänsä. Vapaa-ajan tehtävänä oli työntekijän palautuminen ennen seuraavaa työpäivää, sekä mahdollisuus kuluttaa ja lisätä sitä kautta kierroksia kansantalouteen ja kapitalistiseen järjestelmään. Pelkästään reproduktiiviseksi ajaksi vapaa-aikaa ei siis tarkoitettu vaan sen kansantaloudellinen merkitys ymmärrettiin pian: Fordin työntekijöiden oli hyvä saada varallisuutta, jotta he voivat ostaa itselleen omat autot. (Vrt. Supiot *et al.* 2001, 66.) Vapaa-ajan kulutusfunktio on todella lyönyt länsimaisissa ja länsimaistuneissa yhteiskunnissa läpi, katsokaamme mitä tahansa ekologista kehitystä, toisin sanoen tuhoa, kuvaavaa indikaattoria (Kasvio 2014). Vapaa-ajan arvostus myös yhä jatkaa kasvuaan (Lehto & Sutela 2008, 19).

Teollisena aikana yhteiskunnallista ajankäyttöä säädeltiin työajalla toisin kuin esimodernilla, luonnon ja maatalouden työtehtävien ohjaamalla ajalla. Nyt elämme ajankäytöllisesti informaatioaikaa, jossa ennakoitavuus on heikentynyt ja aika määräytyy kilpailun ja markkinoiden ehdoilla. (Pääkkönen 2010, 20; Julkunen *et al.* 2004, 24). Informaatioajalla on sinänsä yllättävä kiinnekohtansa teollisen ajan taakse, esimoderniin aikaan: tämän päivän työaika muistuttaa maatalouden tehtäväorientoitunutta aikaa (vrt. Pääkkönen 2010, 20), kun työaika ei jälleen rajaakaan työtä minään selkeänä vedenjakajana.

Erotuksena esiteolliseen yhteiskuntaan, nyt aikaan yhteiskunnallisena ilmiönä ja elämän jäsentäjänä liittyy modernina aikana pohjustettu, yhä kokemuksellisempi ulottuvuus. Aika on henkilökohtaista ja sitä tulee käyttää oman ja perheen hyvinvoinnin edistämiseen. Samalla länsimainen aikakäsitys on nyt ”good work fast” -ajattelua: aikaa ei saa tuhjata. Työssä työntekijät sopeuttavat elämänsä kellon ja kalenterin mukaan (Kaufman-Scarborough 2006). Keskustelussa on puntaroitu muun muassa ajan kiihtymistä, tiheyttä, yksilöllistymistä ja desynkronisoitumista (Julkunen *et al.* 2004, 14–27). Kiihtymisteesejä on eritelty kolmeen: teknologiseen kiihtymiseen, sosiaalisen muutoksen kiihtymiseen sekä elintilojen laajenemiseen ja monitoimistumiseen (Rosa 2010, 16–25; Ulferts *et al.* 2013). Erilaisiin aikateeseihin liittyy empiirisen todentamisen hankaluutta: aikalaisanalyttisissä näkemyksissä luodaan kuvaa ajan niukkuudesta, vaikka itse asiassa vapaa-aikaa on varsinkin keskiluokalla käytössään historiallisesti tarkasteltuna enemmän kuin koskaan (Julkunen *et al.* 2004, 22; Ylikännö 2011, 19; Kasvio 2014).

Ajankäytön kulttuurisia muutoksia erittelevä tutkimus on laajaa, mutta rajaudun tässä lyhyesti ajan ja teknologian suhteeseen työssä. Myös työajankäytön katsotaan tiivistyneen. Kokemuksella työn kiireisyydestä sekä tieto- ja viestintäteknologian laajalla käytöllä on kytköksensä monipaikkaisen ja -aikaisen työn lisääntymiseen.

Francis Green (2006) on todennut työn intensiivistyneen keskeisimpänä syynään teknologiset ja organisatoriset muutokset. Työssä taukoja on vähennetty ja eri toiminnot ovat osin päällekkäisiä. Työntekijät suorittavat enemmän tehtäviä yhtä päivää kohti, tuntevat kiirettä ja tekevät ylitöitä. Tietotyön monitilaisuus sekä ajan, paikan että virtuaalisen kommunikaation suhteen lisää rauhattomuutta. (Ulferts *et al.* 2013; Green 2006; Ruohomäki & Koivisto 2007.) Greenin tavoin Ulfertsin työryhmä, joka tutki empiirisesti, miten todellisia kiihtymisen kokemukset ovat työssä, havaitsi vahvimaksi kiihtymisen tunnetta aikaansaavaksi tekijäksi teknologiat ja niihin liittyvät muutokset paitsi sosiaalisessa ajankäytössä myös työn vaatimuksissa. Vaikka nämä molemmat tutkimukset perustuvat poikkileikkausaineistoihin ja subjektiivisiin työntekijäarvioihin kiireestä, teknologia on muuntanut ajankäyttöä. Teknologinen kiihtyminen koskee sekä erilaisten välineiden lisääntymistä, niiden käytön opettelun sisällyttämistä työaikaan että epäsuorasti teknologioiden välityksellä lisääntynyttä tietotulvaa ja samoin tiedon tuottamisen ja välittämisen tarpeita. (Ulferts *et al.* 2013.)

Samalla teknologia on tehnyt elämänalueiden rajasta häilyvän. Ennen teknologioiden tuloa aika työssä ja aika kotona eivät samalla tavalla sekoittuneet tai leikanneet toisiaan (Kaufman-Scarborough 2006). Tietoverkkojen aika on omalakista ja se syrjäyttää ajankäytön suhteita työssä ja vapaa-ajan ympäristöissä (Hassan 2003). Samalla teknologia johtaa ajankäytöllisesti jäsentymättömiin siirtymiin ja poukkoiluihin työssä itsessään mutta myös elämänalueiden välillä (O’Carroll 2008). On oikeastaan itsestään selvää, että ”uusi” työn paikka on (jälleen) syntynyt kotiin (Kaufman-Scarborough 2006). Sähköpostia ei jätetä tarkastamatta. Lisäksi useilla työntekijöillä koulutus ja ammatti mahdollistavat sivutyöt omaan laskuun – kodin tilassa. Harrastuksetkin voivat olla työlle niin läheisiä, ettei rajankäynnissä ole mieltä (IV artikkeli: Ojala 2011).

Miia Tammelinin (2009a, 140) mukaan työajan muutokset eivät lopulta typisty työajan pituuteen tai edes sen ajoitukseen vaan koskevat ajankäytön laadullisia piirteitä: intensiteettiä ja työn tekemistä kiihtyvällä tahdilla, ajankäytön itsenäistä ohjailtavuutta (autonomiamia) sekä sen ennakoitavuutta. Nämä piirteet liittyvät Manfred Garhammerin (2002, sit. Tammelin 2009a, 140; Julkunen *et al.* 2004, 27) näkemykseen ajan ”vauraudesta”, joka laajenee pelkästä vapaa-ajan määrästä myös mahdollisuuksiin hallita ajankäyttöä ja lisäksi osallisuuteen yhteisöllisestä ajankäytöstä. Hämärtyviä työn ja muun elämän aikarajoja varten tai niitä vastaan tarvitaan mahdollisuuksia suunnitella ja ohjata omaa työ- ja perheajankäyttöä, niin sanottua aikasuvereniteettiä – joskin on myös havaittu, että lisääntynyt aika-autonomia itsessään myös ehkäisee ajan ennakoimista, koska se häivyttää selkeitä rajoja.

2.3. Tietotyö

Teollistumisen ja kaupungistumisen jälkeisiä merkittäviä länsimaisia murroksia ovat tuotantaneet työn teknologisoituminen ja tuotannon globalisaatio. Yhdessä nämä murrokset ovat muuttaneet paitsi tuotantorakenteita myös työtä ja työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Globalisaation yhteydessä saattavat kokonaiset toimialat, eivät pelkästään henkilöstöryhmät, kadota Suomesta. Suomen elektroniikkateollisuuden koko toimialan nousun, uhon ja tuhon tarina (esim. Häikiö *et al.* 2007) on dramaattinen osoitus globaalin tuotannon kiihtyvistä siirtymistä.

Suomen reaktio muutoksiin on ollut korkeakoulutusta työvoimasta suuri osa. Nuoret ikäluokat on koulutettu huomattavasti edeltäjiään pidemmälle. Suomen menestyksen tulleisuutta on rakennettu samalla tietoyhteiskuntavisioiden varaan. Työntekijän näkökulmasta korkea koulutus parantaa edelleen mahdollisuuksia löytää työpaikka (Ojala & Hautaniemi 2012), ja myös 2000-luvun talouskriisin aikana uusia työpaikkoja on syntynyt korkeaa koulutusta edellyttäviin työtehtäviin (Eurofound 2013). Kun korkea koulutus yhdistyy siihen, että lähes yhdeksän kymmenestä (84 %) suomalaisesta palkansaajasta hyödyntää jo työssään tietoteknologiaa (Lehto & Sutela 2008, 169), voi Suomesta puhua nyt laaja-alaisena tietoyhteiskuntana. Kansainvälisesti verraten Suomesta tuli sellainen viimeistään 1990-luvulla (Pyöriä 2006a).

Tietotyö on kehittynyt jo ennen tietoteknologioita: ajatus abstraktista työstä peräytyy Karl Marxin *Pääomaan* saakka (Kasvio 2014, 39). Vuonna 1958 filosofi Hannah Arendt tulkitsi työn jo jakautuneen manuaaliseen ja mentaaliseen työvoimaan klassikkoteoksessaan *The Human Condition*. Samoihin aikoihin Arendtin kanssa ekonomisti Fritz Machlup (1962) pyrki arvioimaan empiirisesti tiedon tuottamiseen liittyvien ammattien määrää ja kansantaloudellista merkitystä. Myöhemmin muun muassa Daniel Bell (1973) ja Peter Drucker (1969) popularisoivat käsitteen tietotyö.

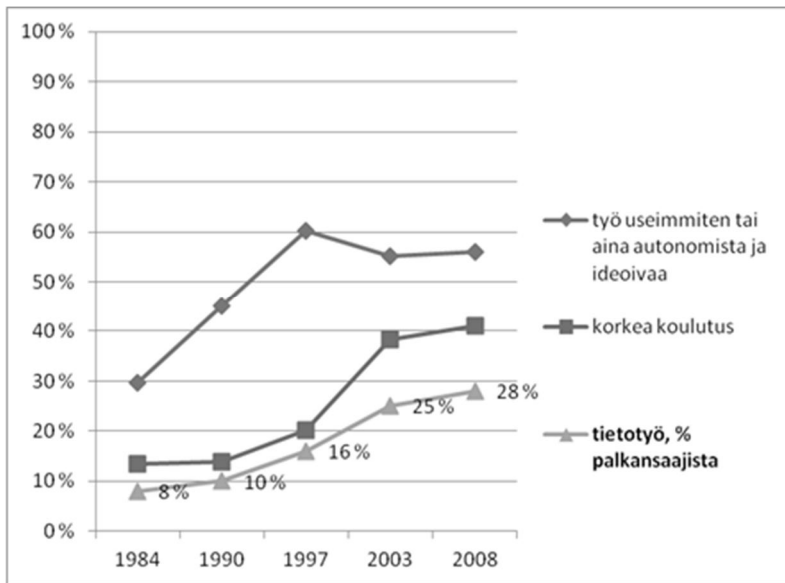
Frank Websterin (2006) mukaan informaatioyhteiskunnan viisi keskeistä muutosta koskevat teknologisoitumista, taloudellista, ammatillista, tilallista sekä kulttuurista muutosta. Teknologinen kehitys koskee sekä erilaisten laitteiden että kommunikaation muu-

tosta. Molemmilla on huomattavat sosiaaliset vaikutuksensa – arjen muutoksesta jatkuvasti uudistuviin statussymboleihin. Taloudelliselta kannalta on syntynyt uutta näkymätöntä informaatiotyötä: hallinnolliset tehtävät ja ammatit ovat yleistyneet. Uusien tehtävien ja samalla tietotyön ytimenä ovatkin uudet ammatit, joissa työn sisältönä on informaation tuottaminen ja soveltaminen. (Webster 2006, 8–17.)

Täysin uusia tietoyhteiskunnan tehtäviä ovat erilaisten tietoverkkojen suunnittelusta ja käytöstä vastaavat järjestelmäasiantuntijat. Esimerkiksi Valtion Rautateiden lukematomat turvallisuus- ja kommunikaatiojärjestelmät keskinäisine linkityksineen (Lallimo & Heikkilä 2013) vaativat erillisen ammattikuntansa, joka räätälöi ja ohjelmoi sovellukset käytännössä yksityiskohtaisesti. Kun yhteiskunnan kehittyviä toimialoja tarkastellaan, juuri erilaisia liike-elämän palveluita tuottava toimiala on kehittynyt nopeasti (Ahokas 2011). Työn sisällöt ovat kuitenkin tietoistuneet kaikissa ammateissa.

Itse tietotyön määritelmässä ei ole rajauduttu teknologiseen murrokseen vaan työn sisältöön: tietoon ja sen luonteeseen. Ikujiro Nonaka kumppaneineen (2001, 13) erottaa informaation varsinaisesta tiedosta: tieto luodaan sitomalla erilaisia viestejä toisiinsa edeltävän tietoperustan ja luovuuden keinoin. Tietotyötä on määritelty lukuisin tavoin, joskus laadullisemmista, joskus määrällisemmistä piirteistä käsin. Laadullisemmista lähtökohdista juuri tiedon immateriaalisen luonteen, uuden tiedon tuottamisen ja luovuuden näkökulmat korostuvat.

Määrällisesti tarkasteltuna Pyöriä on arvioinut OECD:n tietoon perustuen, että vuonna 1970 Suomessa työntekijöistä 22 prosenttia oli informaatioon liittyvissä tehtävissä. 1990-luvun puolivälissä Tilastokeskus laski informaatioammattilaisten osuudeksi jo noin 45 prosenttia. Sen jälkeen informaatiotehtävien kasvu on taittunut ja lukemat pysyneet jotakuinkin samoina. Työn sisällön perusteella arvioituna varsinaisten tietotyöntekijöiden osuus on kuitenkin huomattavasti maltillisempi (Pyöriä 2006a, 60, 80–81.) Kun määrittelimme tietotyön edellyttävän korkeaa koulutusta sekä autonomisuutta ja uusien ideoiden tuottamista, saimme Tilastokeskuksen työolotutkimukseen perustuen arvion, jonka mukaan 28 prosenttia suomalaisista palkansaajista teki tietotyötä vuonna 2008. (Kuvio 1, Ojala & Hautaniemi 2012). Parissa vuosikymmenessä joka viidennen suomalaisen palkansaajan työnkuva on muuttunut sekä korkeaa koulutusta edellyttäväksi että sisällöltään luovaksi. Työn sisällön itsenäisyys ja ideoivuus ovat jo 1990-luvulla vaikiuneet keskeiseksi osaksi työtä yli puolella palkansaajista. Palkansaajien koulutustaso sen sijaan kohoaa yhä, mikä on ollut ensisijaisena syynä tietotyön lisäämiseen sitten vuoden 1997; osin muutos perustuu korkea-asteen koulutusosuuden nousuun koulutusluokittelun uudistuksen myötä 1997–2003.



Kuvio 1. Tietotyön yleistyminen ja kriteerit 1984–2008. Työoloaineistot, Tilastokeskus (Ojala & Hautaniemi 2012)

Tietotyön osuus on saattanut 2000-luvun lopun talouskriisin yhteydessä lisääntyä, kun teollisuudesta on irtisanottu suhteellisesti eniten työntekijöitä. Eurofoundin tutkimuksessa havaittiin, että myös talousvaikeuksien aikana korkeasti palkattujen ja koulutettujen työpaikkoja on tullut lisää. Samoin Suomessa korkeasti koulutettujen työllisyys on vaikeimpina talousvuosina 2008–2010 hiukan parantunut (Eurofound 2013, 58). Tulos viittaa, että pelkästään korkeasti koulutettujen osuus ei ole lisääntynyt vaan myös heille avattujen uusien tehtävien lukumäärä. Kehitys on hyvin toimialakohtaista.

Tieto-termillä on tietenkin myös haluttu myös osoittaa uusia ammattien piirteitä ja korostaa niiden arvoa (Darr & Warhurst 2008). Tietoyhteiskunta on myös lisännyt perinteisempien tehtävänimikkeiden nimeämistä uudelleen tietosisältöä ilmentävällä tavalla (Pyöriä 2006a, 57). Informaatioyhteiskunnan kehitystä ei voida myöskään selittää vain teknologioiden kautta tai pelkistää niihin (Webster 2006, 17–18). Tietoyhteiskunta-ajattelun sovellukset ovat joka tapauksessa tuoneet huomattavia muutoksia yhteiskuntapolitiikan suuntaviivoihin, mikäli ajatellaan esimerkiksi Anthony Giddensin kolmannen tien ohjelmaluonteisen työn vaikutuksia eurooppalaisissa yhteiskunnissa. Websterin (2006, 203–227) tulkinnan mukaan Giddens ei varsinaisesti asetu tietoyhteiskuntatutkijaksi tai edes odota yhtäkkiä astumista informaatioyhteiskuntaan, mutta hänen ajattelunsa nojaa teollisen tuotannon siirtymiseen syrjään, missä yhteydessä yksilöllistyvät kansalaiset ottavat myös työmarkkinoilla uusia, itsenäisempiä asemia, ja jouduttavat yhteiskunnallista muutosta. Tähän suuntaan kolmannen tien poliitikko ihmisiä pyrkiikin ohjaamaan: aktiivisiksi itsensä kannattelijoina ja usein erikoistuneiksi asiantuntijoiksi.

2.4. Joustava työn organisoiminen

Tietotyö ei olisi päässyt kehittymään nykyiseen laajuuteensa ilman, että työelämän rakenteita olisi uudistettu samalla. Työelämän sisällöllinen kehitys on osin lähtöisin globaaleista ja kansainvälisistä vapaata taloutta, kilpailua ja yksilön vastuuta korostavista talous- ja kauppajärjestöistä ja (ideologisista) ohjauspolitiikoista (Koistinen 2014). Niistä muodostuu valtavirtoja, joilla on ohjausvoimaa kansalliseen työpolitiikkaan, työorganisaatioihin ja lopulta yksittäisten työntekijöiden arkeen paitsi sosiaaliturvan ja työläinsäädännön, myös työn sisältöjen näkökulmista. Koulutustasojen nousu on tietoista ohjauspolitiikkaa. Suomikin on nojannut politiikassaan koulutukseen, mutta mikä ettei: globaalissa kilpailussa kaikkein korkeimmin koulutettu työvoima on Suomen keskeinen menestystekijä (Sipilä 2011).

Yhteiskuntien on kuitenkin jo liiaksi arvioitu nojaavan tietotalouteen, jolloin on unohdettu tuotannollisen työvoiman tarve. Tietotalouden rinnalla yhtäaikaaisesti ovat vahvistuneet etenkin vähemmän koulutettuihin nojaavat palvelutoimialat. (Nolan & Slater 2010.) Myös Suomessa palvelut ovat nopeimmin kasvanut tuotannon ala. Suomi ei koskaan kehittynyt agraariajoilta varsinaiseksi teollisuustaloudeksi vaan suoraan palvelutaloudeksi. Palvelusektori ei tarkoita matalapalkkatyötä vaan sisältää kaiken tasoista julkisen ja yksityisen sektorin työtä kaupasta terveydenhuoltoon ja liike-elämän palveluihin. (Aho 2011.) Pohjoismainen palvelusektori koostuu myös laajoista julkisista palveluista.

Euroopan Unioni on maailman talous- ja kauppajärjestöjen WTO:n ja OECD:n vainedessä ohjannut valtioitaan kohti joustavia työvoiman käytön muotoja. EU:n flexicurity-politiikkaohjelmalla on tarkoitus lisätä joustavuutta yhteiskuntien, työnantajien että työntekijöiden tasoilla yhdistämällä työnantajälähtöisen joustavuuden (flexibility) ja työntekijän turvan (security). Tarkoitus on tuoda joustavien tuotantorakenteiden vastavoimaksi sosiaaliturvaa ja toimeentuloa rakennemuutosten jäljiltä työttömäksi jääville. (European Commission 2007.) Tarkoitus on siis lisätä työpaikkoja edistämällä työvoiman liikkuvuutta ja työnantajan mahdollisuuksia käyttää työvoimaa ilman sellaisia kustannuksia, jotka aiheuttaisivat sen, ettei työpaikkaa ylipäänsä synny. Tavoitteena on taata sekä työmarkkinoiden nopea reagointi markkinatilanteisiin että turvata työntekijät näissä muutoksissa. Kritiikki koskee sitä, että sosiaalista turvaa ei ole pystytty lisäämään yhtä lailla työnantajälähtöisen joustavuuteen nähden. Pertti Koistisen mukaan 2000-luvun lopulla alkanut talouskriisi edelleen etäännytti EU:ta sosiaalisia arvoja korostavista juuristaan ja politiikkalinjauksella päätettiin kehottaa julkisten menojen ja siten hyvinvoinnin leikkauksiin. Toinen ongelma on flexicurity-ajattelun nojaaminen työllisyyteen ja sitä kautta ansaittavaan sosiaaliturvaan (esim. Tangian 2008; Schmid 2008). Työvoiman ulkopuolella elävien vähemmistöjen sosiaaliset oikeudet saattavat jäädä kohtuuttoman heikoiksi (Jensen *et al.* 2009; Koistinen 2014).

Joustavuus työpaikoilla tarkoittaa monia käytäntöjä tuotannon ja organisaatioiden joustamisesta erilaisiin työjärjestelyihin. Työntekijöiden arjessaan kohtaama joustavuus ei koske pelkästään työsuhteturvan purkamista vaan vastapainoksi on tuotu elementtejä, jotka lisäävät työntekijöiden hyvinvointia. (Mamia & Melin 2006, 4–7.) Tero Mamia ja

Harri Melin (2006) erittelevät joustavuuden kolmeen. Institutionaalisten rakenteiden joutaessa on kyse työaikojen sääntelystä, työsuhdemuodoista ja -sopimuksista tai palkkauksen perusteista. Toiseksi työorganisaatioiden joustava toiminta erilaisissa tilanteissa voidaan jakaa määrälliseen, funktionaaliseen ja taloudelliseen joustamiseen. Määrällinen joustaminen viittaa työn ja työvoiman määrän sopeuttamiseen kysyntään sekä uusiin työvoiman käyttötapoihin kuten vuokratyövoiman tai ostopalveluiden käyttämiseen. Funktionaalinen joustavuus kuvaa tuotannon teknologioiden, organisoimisen kuten päätösvallan ja hierarkkisten rakenteiden uudelleenjärjestelyitä ja esimerkiksi henkilöstön taitojen hyödyntämistä ja tukemista erilaisissa olosuhteissa. Tiimityön käyttöä voidaan lisätä, ja nykyisin päätösvaltaa siirretään tai hajautetaan aiempaa useammin henkilöstölle. Tiimityö, yksi vastuun hajauttamisen keskeinen keino, tavoittelee työntekijöiden vastuun, sitoutumisen, avoimuuden sekä keskinäisen luottamuksen ja kunnioituksen lisäämistä. (Van Doorne-Huiskes *et al.* 2005, 41.) Taloudelliseen joustavuuteen liittyvät palkkauksen muutokset kuten palkan sitominen taloudellisiin mittareihin, tulokseen tai kannattavuustavoitteisiin. (Mamia & Melin 2006, 4-6.)

Matti Vartiaisen ja Ursula Hyrkkäsen (2010) mukaan keskeisin työelämän yhteistyörakenteita muuntanut tekijä on viime vuosikymmenen aikana ollut teknologiavälitteisen, globaalin yhteistyön yleistyminen erilaisissa hajautetuissa organisaatioissa tai työyhteisöissä (myös Thompson 2003). Johtamis- ja henkilöstökäytäntöjä (Human Resource Management, HRM) arvioivissa tutkimuksissa puhutaan myös “uusista työn ehdoista” (New Working Conditions), jotka on otettu käyttöön etenkin ”korkean suoritusasteen organisaatioissa” (High-Performance Organisations) ja jotka tiivistetyksi tarkoittavat (1) lisääntyvää työautonomiamia, (2) projektikohtaista, tiimityömaista työn organisointia, (3) työn valvontaa tavoitteiden ja tehtävien mukaan sekä (4) tiukkoja aikatauluja ja deadlineja (Peters *et al.* 2009). Nämä voitaneen laskea työn funktionaaliseksi joustavuudeksi.

Kolmanneksi joustavuudella viitataan työn henkilöstölähtöisiin käytänteisiin kuten työajan ja -paikan joustavuuteen, esimerkiksi työaikaliukumiin, vapaaseen työaikaan, tai etätyöhön. Näillä käytännöillä on tarkoitus lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia tasapainotella työn ja muiden elämänalueiden välillä, mutta lisäksi ne voivat myös auttaa tasapainottamaan työn kausivaihteluita, jos työtunteja tehdään kiireisinä ajanjaksoina enemmän ja vastaavasti vietetään vapaata, kun kysyntää ei yhtä lailla ole. (Mamia & Melin 2006, 4–6.) Vaativien organisaatioiden vastinparina ovatkin uudet työntekijät (New Employees), joihin ei vain sovelleta tiettyjä työehtoja vaan jotka myös odottavat työltä autonomiaa, vapautta työn ajan ja tilan suhteen ja lisäksi mahdollisuuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan (Peters *et al.* 2009). Suomessa sovittiin työaikajoustoista vuoden 1996 työaikalaissa (605/1996). Niistä on sovittu paitsi liiketaloudellisiin myös työhyvinvointia tavoitteleviin perusteisiin. (Kandolin & Tuomivaara 2012.)

2.5. Liikkuva työ

Liikkuvan (hajautetun, monipaikkaisen, mobiilin) työn on odotettu lisääntyvän nopeasti tietoteknologisen kehityksen myötä. Tämän työn ei katsota rajautuvan vain fyysiseen

paikkaliikkumiseen vaan laajenevan myös uusiin virtuaalisiin, sosiaalisiin ja jopa henkisiin tiloihin (Pekkola 2002). Työorganisaatioiden tietovaltaistunut tuotanto tarkoittaa käytännössä toimintojen hajautumista sekä kansallisesti että kansainvälisesti moniin toimipisteisiin, toimintoihin ja verkostoihin (Thompson 2003).

Hoivatyöntekijän kotipalvelu- tai poliisin liikkuvassa työssä ei ole sinänsä mitään uutta. Tietotehtävissä on tehty ajatustyötä sekä luettu kotona, työn ja kodin välisillä työmatkoilla tai pidemmillä matkoilla alan kirjallisuutta ja papereita. Käsitteellisesti hajauteksi, monipaikkaiseksi, mobiiliksi, liikkuvaksi ja/tai virtuaaliseksi kutsuttua työtä (I artikkeli: Ojala 2009) yhdistää se, että työ tehdään työnantajan tilojen ulkopuolella.

Tietoteknologisen muutoksen myötä liikkumista työssä on havahduttu tarkastelemaan myös työolokysymyksenä. Vuoden 2008 Tilastokeskuksen työolotutkimukseen otettiin mukaan työssä liikkumista koskevaa mittaristoa samoin kuin uusimmassa eurooppalaisessa työolotutkimuksessa. Peruste uusille mittaristoille taitaa tulla tietotyöstä eikä havahtumisesta perinteisemmän, fyysisesti liikkuvan työn rasituksiin. Eurooppalaisessa tutkimuksessa suomalaiset näyttäisivät olevan kaikkein liikkuvaisinta (tieto)työntekijäkansaa Euroopassa: jopa 45 prosenttia työntekijöistä yhdistää työssään liikkuvia sijainteja ja tietoteknologioiden käyttöä (Eurofound 2012, 95). Tilastokeskuksen aineisto rajatumpine mittareineen kertoo maltillisemmista lukemista. Etenkin matkustus työn tähden Euroopassa ja Euroopan ulkopuolella koskettaa vielä suhteellisen harvoja. (Ks. luku 4.5.)

Työn muotojen tutkimuksessa keskeistä on tunnistaa uudistuneet työn käytännöt, kartoittaa niiden yleisyyttä ja taustatekijöitä sekä eritellä niiden tuomia työsuojellisia haasteita. Liikkuvassa tietotyössä etenkin informaatiotulva ja työpäivien pirstoutuminen herättävät huolta: tietotyöntekijä saattaisi toisinaan tarvita liikkumisen sijaan rauhaa keskittyä työhön (Vartiainen *et al.* 2007; Ruohomäki & Koivisto 2007). Toisaalta tutkimuksen keskittyminen tietotyöhön on jättänyt tutkimuksellisia katvealueita: liikkumisen tuomat erityishaasteet perinteisissä ammateissa ovat oikeastaan kokonaan tutkimatta ja päivittämättä nykytilanteeseen. Myös perinteisemmissä tehtävissä erilaiset viestintä- ja kirjanpiloteknologiat muuttavat työn kuvaa.

Kun työ liikkuu, myös työyhteisö joutuu käsittelemään monia kysymyksiä: miten työstä keskustellaan, miten työtä valvotaan ja ohjataan, miten yhteistyötä tehdään, sekä kuka liikkuu, milloin ja missä, liikutaanko työn vai työntekijän ehdoilla, ja onko kaikilla siihen tasapuoliset mahdollisuudet tai velvollisuudet? Uusiutuvien työtapojen on nojattava luottamukseen siitä, että työt tulevat hoidetuksi. Pasi Pyöriä (2006b) on koostanut yhteen hajautettuun, toisin sanoen monella tasolla liikkuvaan, työhön liittyvät monitasoiset kysymykset (Taulukko 1). Tärkeää on huomioida myös yhteiskunnan ja työmarkkinoiden tasot. Mikäli työtä teetetään yhä laajamittaisemmin pienyritystätyyppisenä yksinyrittämisenä, tämä työ sijoittuu tilallisesti uusin tavoin ja sen yhteiskunnalliset vaikutukset tulee arvioida. Pyöriän erittelemät, organisaatioita ja yhteiskuntaa koskevat kysymykset ovat monelta osin taloudellisia (työn kysyntä ja tarjonta, alueelliset kysymykset, toimitilat, työmatkaliikenne).

Pyöriän erittelyssä työkuulttuuriset ja työyhteisön jäsenten väliset sosiaaliset kysymykset edistävät tai estävät hajautettua työtä. Luottamus, vastuu, tiedonkulku, vuorovaikutus ja työyhteisön jäsenyys siinä kuin muutkin sosiaaliset käytännöt ja normit ohjaavat työn teon tapoja ja joustavuuden toteutumista käytännössä. Ne ovat samalla ehkäpä keskeisimpiä tietotyön tuloksellisuuteen vaikuttavia tekijöitä (Pyöriä *et al.* 2005). Juha Antilan (2005, 75) havainnon mukaan toimintatavoiltaan vastavuoroisessa ja reilussa työyhteisössä myös työntekijät ovat usein valmiimpia tarvittaessa joustamaan työnantajansa hyväksi.

Edut	Haitat
<i>Yksilötaso</i>	
Joustavammat työajat; yksittäisten työntekijöiden parantunut tuottavuus, parempi työtyytyväisyys ja motivaatio, ammatti-identiteetin vahvistuminen	Työn ja vapaa-ajan rajojen häviäminen; lisääntyvä ”työnarkomania”, ergonomiset ongelmat, stressioireet ja epäsuotuisat terveysvaikutukset; etätyöntekijöiden tekemät suuret investoinnit tarvittaviin välineisiin
Koti on rauhallinen työympäristö ilman työtä keskeyttäviä häiriöitä	Itsekurin puute ja ”kodin mukavuudet” haittaavat työtehtävien suorittamista
<i>Organisaatiotaso</i>	
Rekrytointi helpottuu, koska alueellisesti hajautetut organisaatiot mahdollistavat paremman työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen	Työnantajat käyttävät etätyöjärjestelyjä minimoidakseen kiinteitä kuluja ja säästääkseen toimistotilaa
Vahvemmat luottamussuhteet työntekijän ja työnantajan välillä; työntekijöille annetaan lisää vapautta ja vastuuta; työsuhteiden kesto kehittyy	Työnantajat etsivät uusia valvonnan ja kontrollin välineitä; kotien yksityisyys häiriintyy; tietoturvaongelmat lisääntyvät
Etätyö luo dynaamisen ja modernin mielikuvan organisaatiosta, joka kantaa vastuun niin työntekijöistä, yhteiskunnasta kuin ympäristöstäkään	Etätyöntekijällä on vaikeuksia välittää kuvaa itsestään tehokkaana ja täysivaltaisena työyhteisön jäsenenä; kun etätyöntekijä on ”poissa silmistä, on hän myös poissa mielestä”
<i>Yhteiskunnallinen taso</i>	
Uusien työmahdollisuuksien syntyminen huono-osaisemmille työvoimaryhmille; yrittäjyys yleistyy; alueellinen eriarvoisuus vähenee	Etätyöntekijät eristyvät sosiaalisesti; organisaatioiden epävirallinen vuorovaikutus kärsii; ammattiyhdistysten vaikutusvalta ja toimintaedellytykset heikkenevät
Positiiviset ympäristövaikutukset työmatkaliikenteeseen liittyvien haittojen vähenemisen ansiosta	Kasvukeskusten ulkopuolelle hajautuneet etätyöntekijät yksityisautoilevat julkisten kulkuneuvojen käytön sijasta

Taulukko 1. Hajautetun työn hyviä ja huonoja puolia (Pyöriä 2006b)

Mahdollisuus etätyöhön ilmentää luottamuksen kulttuuria. Irja Kandolin ja Seppo Tuomivaara (2012) ovat havainneet, että työn ajan ja paikan joustot vieläpä lisäävät yli 45-vuotiaiden työntekijöiden työssä jatkamisaikeita eläkeiän jälkeen. Tuotannollisen (funktionaalisen, vrt. Mamia & Melin 2006) ja yksilöllisen (henkilöstölähtöisen) aikajoustopon molemminpuolinen mahdollisuus lisäsi kaikkien työntekijöiden jatkoajatuksia ja monipaikkaisen työn tekeminen ylempien toimihenkilöiden jatkoaikeita. Tutkimuksessa ei

kuitenkaan kontrolloitu työn sisällöllisiä tekijöitä. Kandolinin ja Tuomivaaran tuloksissa tärkeää on, että nimenomaan molemminpuolinen, työnantajan ja työntekijän välinen jousto lisäsi jatkamisaikkeitä yli eläkeiän, eikä pelkästään henkilöstölähtöinen jousto yksipuolisesti. Tulos ilmentää myönteistä, vastavuoroisuuteen perustuvaa organisaatiokulttuuria (myös Uhmavaara & Jokivuori 2003).

Uudistuviin käytäntöihin liittyy kuitenkin yhä turhaa epäluuloa, ja asenteilla on vahva käytännöllinen sanansija työn tilallisten käytäntöjen toteutumisessa. Luottamuksen puute saattaa olla suoranainen etätyön este (Siha & Monroe 2006) samoin kuin henkilöstölähtöisen joustavuuden yleisemmin. Petersin ja Heusinkveldin tutkimuksessa (2010) ylin johto epäili etätyön tuottavuutta, kun lähiesimiehet, jotka tunsivat työntekijät paremmin, suhtautuivat myönteisemmin. Mikäli johtaja epäilee, ettei etätyö lisää tuottavuutta, etätyökäytäntöä ei helposti aloiteta, ja päinvastoin (Clear & Dickson 2005). Eurooppalaiseen työoloaineistoon perustuvassa tutkimuksessamme (Ojala & Pyöriä 2013a) suomalaiset kotona työskennelleet palkansaajat arvioivat esimieheltään saamansa tuen samoin kuin ”kotoisan olon” työorganisaatiossaan hieman kehnommaksi kuin muut palkansaajat keskimäärin. Joustavan työskentelyn sujuvuudesta täytyy näin ollen vielä huolehtia työyhteisöissä.

Yksilön näkökulmasta tilallisesti vapautuneeseen työntekoon liittyy Pyöriän erittelyssä (Taulukko 1) monia työautonomiaa ja työn hallintaa vahvistavia tekijöitä kuten mahdollisuus vapaampiin työaikoihin sekä rauhallisempiin, itse valittuihin työn tiloihin. Tällaisten vapauksien arvioidaan myös lisäävän työmotivaatiota sekä tyytyväisyyttä työhön. Työntekijät pääsääntöisesti nauttivat hierarkkisten organisaatioiden purkamista seuranneesta itsenäisyydestä. Autonomia on keskeisin työhyvinvointia lisäävä tekijä (Green 2006) ja se sopii erityisen hyvin monitaitoiselle ja koulutetulle suomalaiselle työvoimalle. Näin henkilöstölähtöisellä joustavuudella on suoria, työhyvinvointia vahvistavia piirteitä. Monipaikkaista työntekoa taas rasittavat pidentyvät työajat ja tästä muuhun elämään ja palautumiseen kohdistuva kuormitus sekä mahdolliset vaikeudet hyvän työergonomian järjestämisessä eri tiloissa. Henkilökohtaiset työn hallinnan taidot korostuvat. (Taulukko 1.)

2.6. Työ kotona: työntekijä ja perhe

Kotona työtä tekevillä työn ympäristö on yhtä lailla oman yksityiselämän ja perheen elinympäristö. Työ kotona kohtaa paitsi sosiaalisen, perheenjäsenten ympäristön, myös teknologisen sekä fyysisen tilankäytön (Baines & Gelder 2003). Lisäksi työntekijän olisi tärkeää myös palautua työstä kotioloissa.

Tällä saralla keskeisin ja laajin kotimainen tutkimus on edelleen Minna Salmen *Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen* vuodelta 1991. Salmen tutkimuskohde poikkeaa omastani: hän tutki etenkin päätoimisia kotiansiotyöntekijöitä, esimerkiksi perhepäivähoitajia, kun oma tutkimukseni painottuu osa-aikaisesti kotona (tieto)työtä tekeviin palkansaajiin. Kotona työskentelyn luonnetta ja hyvinvointiyhteyksiä ovat tutkineet lisäksi esimerkiksi Eeva Jokinen (2004; 2009), Riikka Kivimäki (1999; 2004), Raija Julkusen työryhmä

(2004), Joustaako työ? -projekti (Uhmavaara *et al.* 2005) sekä Juha Antila (2005), joskin muiden teemojen ohessa. Kotona työtä tekevästä kertovat myös Saija Katilan (2000), Hanna-Mari Ikosen (2008) ja Kirsi Hasasen (2013) maatalous- ja hoiva-alan pienyrittäjiin kohdistuvat tutkimukset.

Kansainvälisesti tutkimusta kotona työskentelystä ja sen hyvinvointikytkennöistä on huomattava määrä, mutta se keskittyy ennen kaikkea etätöihin. Kotona työskentelyyn modernin palkkatyön näkökulmasta ovat laajimmin perehtyneet Alan Felstead työryhmineen (2002; 2005a; 2005b) sekä Cath Sullivan (Sullivan 2003; Sullivan & Lewis 2001, 2006; Sullivan & Smithson 2007; Sullivan 2012). Täsmällisesti kotona työskentelyn ylitöluonteen hyvinvointikytköksiin tarkentavaa tutkimusta on vähän (Duxbury *et al.* 2001; Troup & Rose 2012). Toisaalla kansainvälinen tutkimus on keskustellut kotona työskentelystä ei-länsimaisesta näkökulmasta. Suurin osa etenkin naisten kotona tehtävästä työstä on yhä globaalisti tarkasteltuna kurjasti palkattua pientuotantotyötä (esim. Pearson 2004).

Työ kotona ja työntekijä

Pientiloille keskittyneen maatalouden aikana koti ja työ olivat yhtä ajan- ja tilankäytön suhteen (vrt. Katila 2000). Kun työnantajan ja työntekijän suhde alkoi määrittää työn tekemistä ja työsuojelulainsäädännön kehitystä, yrittäminen ja etenkin yksinyrittäminen jäivät jo varhaisessa vaiheessa ansiosidonnaisen sosiaaliturvan kehittämisen ulkokehälle tai kokonaan sääntelyn ulkopuolelle. Näin kävi myös kaikelle sille reproduktiiviselle työlle, jota yhteiskunnassa aina tehdään korvauksetta. (Supiot *et al.* 2001, 59–61, 65). On sitä myötä tyypillistä, että työelämän muutosta eritellään rajatusti lainsäädännön tuottaman formaalin palkkatyön sisältä tai suhteessa siihen, vaikka työhön nojaavien yhteiskuntien toimintaa on mahdoton hahmottaa ilman, että huomioidaan myös muu kuin markkinatalouden toiminta (Koistinen 2014; Jensen *et al.* 2009, 3).

Ruth Pearsonin (2004) mukaan juuri kotona työskentelyä koskevassa keskustelussa on ongelmallista rajata kodin toimintoja työn ja informaaliin tehtävien välillä. Kotona työskentely voi olla yrittäjämuotoista itsensä työllistämistä, maksettua työtä ilman sopimusta, työtä perheyrittäjämuotoista tai alihankintamuotoista työtä informaaleissa työpajoissa. Nämä voivat kytkeytyä tai olla kytkeytymättä laajempiin organisaatioihin, joko virallisiin tai epävirallisiin. Rajoja työn muotojen välille voinee tutkimuksessa hakea luotettavimmin siitä, onko työllä olemassa työnantaja tai tilaaja vai ei. Ilman työnantajaa toimivat ryhmät ovat pääsääntöisesti köyhiä työläisiä, joilla toimeentulo ei koostu selkeän ammatin harjoittamisesta vaan monisuuntaisesta yrittämisestä, joskin toimeentulon ääripäätt kotona työskentelevillä eroavat huomattavasti. (Pearson 2004.) Tutkimuksessamme kotona työskentelystä Euroopassa ilmeni, että koti on yhä tyypillinen sijainti työlle Euroopan köyhemmissä maissa (Ojala & Pyöriä 2013a).

Euroopan informaatioyhteiskunnissakin työ kotona on yhä monimuotoista maataloudesta ja pienyrittämisestä perhepäivähoitajiin, taiteilijoihin ja monipaikkaiseen tietotyöhön (vrt. Salmi 1991, 161; Felstead *et al.* 2005a). Kokoaikaisessa kotona työskentelyssä

koti on varsin arkinen työnteon paikka siinä missä muutkin työn jokapäiväiset ympäristöt. Se saattaa saada uusia muotoja: briteissä jo aiemmin yleistynyt alihankitun työvoiman sijoittaminen koteihin (Huws *et al.* 1990, 7) voi alkaa näkyä Suomen itsensä työllistävien työntekijöiden, esimerkiksi freelancereiden lisääntymisenä (Pärnänen 2014). Palkkatyössä olevien näkökulmasta kotona työskentelyyn sen sijaan liittyy uutta hehkua, jopa elitismia: se voi olla postmoderni ja muodikas valinta (vrt. Peteri 2005). Monilla tietoyhteiskuntien koulutetuilla työntekijöillä on mahdollisuus valita: ryhdymmekö itsenäisiksi yrittäjiksi, missä haluamme asua, minkä koulutuksen olemme käyneet tai aiomme käydä, miten suhtaudumme työhön ja mahdolliseen uraan, sekä elämään kokonaisuutena. Elämekö tehdäksemme työtä, vai työskentelemmekö elääksemme. Työnteko kotona on yksi keskeinen elämäntyyllinen valinta, sellainen, joka muistuttaa arkista agraarielämänmuotoa, mutta sallii kuitenkin jopa täyskäännökset työuralla ja elämässä. (Qvortrup 1998, 31–32.)

Kokoaikainen kotona työskentely ja elämäntyyli pelkkänä valintana perustuvat liiankin vahvoihin oletuksiin. Moniko lopulta hyppää oravanpyörästä ja muuttaa maalle harmoniseen ympäristöön ilman huolta tulotason riittävydestä? Työhön kotona liittyy myös monia ristiriitaisuuuksia. Koti ja työ käsitetään edelleen toisistaan erillisiksi ja toisiinsa nähden ristiriitaisiksi sosio-kulttuurisiksi tiloiksi (Tietze & Musson 2005; 2010; Jokinen 2009). Työn kotona katsotaan sekoittavan näiden kahden tilan rajat.

Työn ja muun ajan, perheen ajan tai vapaa-ajan rajankäynnistä käytävä keskustelu on moniaineksista. Elämänalueita koskevassa keskustelussa problematisoidaan työn suhdetta muuhun elämään, jonka osa-alueina usein tarkastellaan perhettä ja vapaa-aikaa. Keskustelua käydään monin käsittein: puhutaan elämänalueiden yhteensovittamisesta, vuorovaikutuksesta, tasapainosta, dynamiikasta tai rajaamisesta. Toisinaan keskusteluun liittyy oletus työn kielteisestä vaikutuksesta muihin elämänalueisiin samalla kun työ itse on useimmille mielekästä (Eikhof *et al.* 2007). Tutkimuksessa elämänalueita lähestyttiin pitkään juuri ristiriitojen kautta; sittemmin on painotettu niiden toisiaan tukevaa ja rikastuttavaa roolia, moniroolisuutta erillisyyden sijaan. Työn ja perheen suhde muotoutuu nykyajattelun mukaan osana elämänkokonaisuutta. (Kivimäki 2009; Rantanen 2008; Salmi & Lammi-Taskula 2011; Tammelin 2009a, 2009b; Hakanen 2005.)

Psykologiassa näitä tasapainokysymyksiä on lähestytty monin teoreettisin ja empiirisiin mallein. Tutkimus koskee työn ja ei-työn välisiä suhteita, työn ja perheen kohtaamista, yhteensovittamista ja ristiriitoja (esim. Rantanen 2008; Kinnunen & Mauno toim. 2009). Keskeistä on eri elämänalueiden voimavarojen ja kuormituksen suhde: ponnisteluille tulisi olla vastineeksi riittävästi aineellisia ja henkisiä voimavaroja (Kinnunen & Feldt 2009, 7–24).

Rooliristiriitoja voi syntyä, mikäli vaatimukset työn ja muun elämän rooleissa eivät asetu tukemaan toisiaan vaan joku rooleista kuormittuu toisen vuoksi (Allan *et al.* 2007). Vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia, ponnisteluja vaativia piirteitä, jotka eivät lähtökohtaisesti ole, mutta joista voi riittämättömän palautumisen olosuhteissa syntyä stressitekijöitä. Palautumisen kannalta olennaista on,

että työssä ja elämässä on riittävästi aineellisia ja henkisiä voimavaroja (esimerkiksi pysyvä työpaikka, avioliitto, itsearvostus) vastineeksi kuormitukselle. (Kinnunen & Feldt 2009, 7–24.)

Työn määrällinen ylikuormitus on palautumisen kannalta erityisen hankala vaatimustekijä. Koetusta palautumisen tarpeesta ja epäedullisesta kuormituksesta voi seurata uupumusasteista väsymistä ja lopulta työuupumusta. Lepo ja uni ovat keskeisiä palautumisen kannalta samoin kuin taito irrottautua työstä psykologisesti. Aktiivinen vapaa-aika eli liikunta ja sosiaaliset kontaktit helpottavat palautumista. (Kinnunen *et al.* 2009, 41–49; Siltaloppi & Kinnunen 2009, 103–112.)

Kuten Fonner ja Stache (2012) kirjoittavat, etätyössä haetaan tasapainoa joustavuuden ihanteen mutta samalla rajojen kaipuun välillä. Keskeisimpiä työn ja muun elämän vuorovaikutuksen kysymyksiä monipuolistuvien työaikojen kontekstissa on, miten työntekijät käytännössä hallitsevat työn ja muiden elämänalueiden välistä rajaa. Johanna Rantasen tutkimuksessa työntekijöistä puolet salli työn ja perheen aikojen limittyä ja koki niiden tukevan toisiaan. Neljännes rajasi elämänalueet tiukasti erilleen, mikä myös tuki hyvinvointia. Sen sijaan noin neljännes työntekijöistä kamppaili elämänalueiden hallinnan ja kielteisten seurausten kanssa. Kokemusta tasapainosta tukivat psyykkistä hyvinvointia ilmentävät persoonallisuuden piirteet. (Rantanen 2008, 70–73.)

Työ ja perhe

Riitta Jallinojan (2006, 142–150) mukaan Suomessa tuotettiin työn ja perheen yhteensovittamisesta keskeinen tutkimusongelma ja sitä myötä poliittinen kysymys 1990-luvulla. Tuolloin huolestuttiin pitkää työpäivää tekevien vanhempien lapsista, ja vanhemmilta peräänkuulutettiin valintaa perheen eduksi. Kysymyksestä muotoiltiin yhteiskuntapoliittinen ongelma ja siitä tuli perhepolitiikkaa, vaikka merkittävää muutosta esimerkiksi työajoissa ei ollut tapahtunut. Työstä tuli jopa ”vieras”, joka tunkeutuu perheeseen ja uhmaa perheen ajankäyttöä ja perheenjäsenten välisiä suhteita.

Jallinojaa mukailleen voi olla todellakin liioiteltua väittää, että juuri keskustelun käynnistymisen ajankohtaan olisi liittynyt erityisiä muutoksia työn ja perheen yhteensovittamisen edellytyksissä. Yhteensovittamisella on näkyvä, kansantaloudellinen motiivi, jossa sosiaaliset arvot yksilön ja perheen elämänhallinnasta nähdään (alistetusti) taloudelle hyödyllisenä toimintana (Eräranta 2013, 45–46). Talouteen nojaavat arvot ovat avoimessa ristiriidassa sen kanssa, että yhteensovittamisen tulisi hyödyttää perheitä universaalisti: todellisuudessa yhteensovittamisella on Kirsi Erärannan (2013, 73) sanoin ”valkoisen, keskiluokkaisen ja heteroseksuaalisen ydinperheessä elävän ansioäidin hahmo”.

Tutkimus on normiperheeseen keskittymisestä huolimatta tunnistanut lukuisia kysymyksiä, jotka liittyvät pohjoismaiseen kahden ansaitsijan perhemalliin ja sitä myötä perheiden mahdollisesti kokemaan aikapulaan. (Tammelin 2009a, 2009b; Salmi & Lammi-Taskula 2011.) Kamppailu perheen ja työn arjesta ja ajasta on toisaalta käynnistynyt jo 1960-luvulla, kun naiset alkoivat Suomessa siirtyä ansiotyöhön. Ensimmäinen erävoitto oli lasten yhteiskunnallistettu päivähoito 1970-luvulla. Perheille tarjottujen ratkaisujen vaillinaisuutta tai osittaista soveltuvuutta eri elämäntilanteisiin kuvaa se, että Lyndall

Strazdins (2014) kysyy yhä vuosikymmenien päästä, mihin usein esitetyssä 8 tuntia työlle + 8 tuntia vapaa-ajalle +8 tuntia levolle -suosituksessa sijoittuvat hoivan edellyttämät 8 tuntia.

Eeva Jokisen arviossa työmarkkinat ja niiden ennustettavuus ovat työntekijän ja perheiden näkökulmasta heikentyneet. Jokinen (2009, 360–363) näkee nykyarjen historiallisten, naisten asemaan ja arkeen liittyvien siirtymien sarjan neljäntenä vaiheena. Ensimmäisessä siirtymässä ydinperhe rooleineen ja julkisen ja yksityisen välisine rajanvetoineen syntyi. Naiset asettuivat kotiin. Toinen siirtymä toi naiset työmarkkinoille. Siihen liittyi naisten tunnistaminen työtä tekevinä kansalaisina sekä hyvinvointivaltion instituutioiden syntyminen. Kolmannen muutoksen Jokinen merkitsee Arlie Russell Hochschildin (2001) havainnoimaksi, kodin ja työn emotionaalisen ja affektisen merkityksen muutokseksi. Koti ei enää ollutkaan turvallinen, yksityinen saareke. Hochschild havahtui analyysissään keskiluokkaisten, perheellisten työntekijöiden pakenemiseen kodeistaan työn maailmaan, uppoutumiseen itsenäiseen ja sellaisena viettelevään työhön (myös Casey 1995). Työssä onnistumisen tunteet olivat saavutettavia toisin kuin kodissa, josta oli tullut ristiriitojen tanner. Neljäs siirtymä tarkoittaa Jokisen mukaan kodin merkityksen vahvistumista, mutta toisella tavalla kuin ennen. Koti on nyt alistettu tuotantosuhteille. Se ei ole enää yksityinen alue, sillä työn ja muiden elämänalueiden välille ei arjessa ole enää piirrettävissä rajaa. Työstä saatava toimeentulo on epävarmaa, minkä vuoksi arki on pirstoutunut alituisen organisointiin, tulevan toimeentulon ennakoimiseen opiskelemalla, projekteihin. Työ tulevan eteen halkoo kodinkin arkea: sellainen palkkatyö, oikea työ, josta maksetaan, on tarjolla vain harvoille. Lopputuloksena elämä täyttyy prekaareista työoloista, alhaisista tuloista – ja lopulta pahimmillaan kielteisistä seurauksista kuten avioeroista, aikapulasta ja väsymyksestä.

Yleisenä oletuksena elämästä, työstä ja arjesta Jokisen analyysi tuntuu hurjalta tietäen, että Suomen työllisyysaste on pysynyt kohtuullisen korkeana ja että palkkatyössä vakituisen ja kokoaikainen työsuhde on kuitenkin edelleen normi (esim. Lyly-Yrjänäinen 2013; Lehto & Sutela 2008). Sellaista tutkimustietoa, joka osoittaisi työmarkkinaepävarmuuksien ja elämänsä haurastumisen, esimerkiksi avioerojen yhteyden, ei vielä oikein ole rajallisten pitkittäisaineistojen saatavuuden vuoksi. Kuitenkin poikkileikkausaineistoihin perustuvien tutkimusten perusteella useat työn laadun ongelmalliset piirteet, etenkin pitkät työtunnit, kuormittavat perhettä (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2011), ja mahdollisesti aiheuttavat pitkällä aikavälillä kielteisiä seurauksia. Tällä alueella tarvitaan uutta tutkimusta. Epävarmuuden näkökulmasta tiedetään, että ennen 2008 alkanutta talouskriisiä työmarkkinoilla ei ollut osoitettavissa merkittävää epävarmuuksien kasautumista; pikemminkin kehitys työttömyyskokemusten, työllistymisodotusten ja työhön kohdistuvien uhkien osalta on osoittanut jatkuvuutta 1980-luvulta lähtien (Pyöriä & Ojala 2012).

On myös pidetty myönteisenä, että poliittiset ohjelmat työelämän kehittämiseksi ja työ-perhe-joustavuuden rohkaisemiseksi myös saavat vastakaikua organisaatioissa. Maissa, joissa hallitus on tukenut etenkin perhevapaiden käyttöä, ne ovat lisääntyneet

(Den Dulk *et al.* 2013). Joustavat arkisemmat työn käytännöt kuten etätö eivät välttämättä ole yhtä reaktiivisia poliittisille ohjelmille, mutta näyttävät Suomessa kehittyvän hiljalleen myönteiseen suuntaan (luku 4.2.). Vaikutusmahdollisuudet työhön tulo- ja läh- töaikoihin sekä työaikoihin ylipäänsä ovat parantuneet viime vuosikymmeninä samoin kuin mahdollisuudet hoitaa omia asioita työpäivän aikana, mutta taas työajan käyttöä omiin tarpeisiin ei ole onnistuttu parantamaan 2000-luvulla (Lehto & Sutela 2008, 132–136). Työ–perhe-seurauksia kuvaavat aikasarjat eivät näytä palkansaajilla kehittyneen suuntaan tai toiseen 15 vuoden aikana (Lehto & Sutela 2008, 149–151): erityistä muu- tosta heikompaan ei voida osoittaa. Nämä tulokset rajautuvat kuitenkin palkansaajaväes- töön ja työmarkkinoiden laitamilla ryhmät saattavat olla haavoittuvammassa asemassa (Pyöriä & Ojala 2012).

Työ, perhe – ja koti

Työnteosta kotona käytävä kansainvälinen keskustelu on ollut huolissaan naisten ase- masta. Jännite muodostuu perinteisistä sukupuolenmukaisista jakolinjoista: vahvistaako vai vähentääkö työ kotona sukupuolittuneita perherooleja? (Hilbrecht *et al.* 2013; Sullivan & Lewis 2006; Sullivan & Smithson 2007; Moore 2006). Kotona työskentelyn arvioidaan yhtäältä hälventävän sukupuolenmukaista työnjakoa, mikäli kotona työtä tekee mies, joka samalla osallistuu kotitöihin ja lastenhoitoon, mutta toisaalta myös vahvistavan perinteisi- ää asetelmia, mikäli kotiansiotyö on naisen valinta ja liittyy lastenhoitoon.

On keskusteltu myös siitä, onko työpäivien pidentäminen ja työlle uppoutuminen yksi nykyihmisen olemisen tapa eikä niinkään työelämään pesiytynyt repressiivinen normi. Työn henkilökohtaistuminen saa toisinaan pitämään työstä enemmän kuin kotioloista: miksipä ei jatkaisi työpäivää, kun kotona läsnä oleminen tarkoittaa arkisia vastuuta. Suur- yrittäjäkulttuuri saattaa olla hyvinkin puoleensavetävä, jopa koukuttava, kuten Arlie Hoch- schildin Amerco-tutkimuksessa. Motivoiva työ ja perhe paitsi kietoutuivat toisiinsa myös kilpailevat emotionaalaisella tasolla – tällöin perhe ja koti uhkaavat jäädä paremmin orga- nisoidun työn jalkoihin (Hochschild 2001). Myös työn tuominen työpäivän jälkeen kotiin voi olla yksi työpäivän pidentämisen tekniikka (Julkunen *et al.* 2004, 139).

Tutkimukset eivät tarjoa selkeää vastausta näihin ristiriitoihin. Sukupuoli vaikuttaa toimivan välittävänä tekijänä ja muuntavan kotona työskentelyn hyvinvointiyhteyksiä (Sullivan & Lewis 2001). Samoin naisten sosioekonominen asema saattaa olla merkittävä tekijä: kun korkeasti koulutettujen asiantuntijanaisten arvioidaan voivan kotona työnte- olla yhdistää paremmin sekä urasuuntautumisen että läsnäolon perheelle (Kossek *et al.* 2006; Wight & Raley 2009; Hilbrecht *et al.* 2008), saattavat vähemmän koulutetut ja ma- talasti palkatut äidit myös hoitaa lapsiaan työnteon lomassa (Crosbie & Moore 2004; Moore 2006). Näin on todennäköisesti maissa, joissa julkinen lastenhoivajärjestelmä on Pohjoismaita niukempi. Myös Suomessa työntekeä kotona sairaan lapsen hoidon yhtey- dessä on etenkin asiantuntijatehtävissä tavallista (Repo 2009).

Margo Hilbrechtin työryhmän (2008; 2013) mukaan äitien on muotoiltava ajankäytön ja rutiiniensa rytmiä muiden perheenjäsenten tarpeiden mukaan. Ristiriita etätöyön koh-

dalla näyttäisi syntyvän työn ja perheen yhtäaikaisista vaatimuksista. Tutkimuksessa haastateltiin 51 työtä, etätöitä ja lastenhoitoa yhdistävää vanhempaa ja havaittiin, että etätöitä tekevistä naisista osa haluaa noudattaa ”intensiivisen äitiyden” kulttuurisia odotuksia ja olla läsnä lapsilleen aamuisin ja iltapäivisin mahdollisimman paljon. Tästä seuraa, että äidit kantavat työtä vastapainoksi mukana arjessaan työpaikan ja kodin ulkopuolellakin ja tekevät töitä esimerkiksi aikana jona lapset ovat harrastuksissa. Lopulta äitien vapaa-aika vähenee. Tällaista prosessia Hilbrechtin työryhmä kutsuu elämänalueiden ”uudelleensekoittumiseksi” ja ”vanhemmuuden intensifikaatioksi”. Ongelmallista se oli tässä tutkimuksessa äideille, ei niinkään isille. Näin ollen tutkijat päätyivät epäilemään etätöiden mahdollisuuksia lisätä äitien kokemaa työ–perhe-tasapainoa. Etätöitä tekevien isien puhe ei samalla tavalla ilmentänyt ristiriitaa vaan mielekkäämpää työn ja perheen yhdistämistä: johtopäätöksenä tutkijat toivoivatkin lisää etätöitä isille. (Hilbrecht *et al.* 2008; 2013.) Toisensuuntaisiakin johtopäätöksiä on tehty. Dan Wheatley (2012) suosittaa etätöitä juuri perheellisille naisille: vaikka he kokevat tekevänsä ”tuplavuoroa” perheen ja työn eteen, työ kotona kuitenkin lisää työtyytyväisyyttä, joskaan ei samassa määrin tyytyväisyyttä vapaa-aikaan.

Mikäli työ ja perhe joutuvat kielteiseen vuorovaikutukseen, puhutaan psykologisin termein perheen ja työn välisestä ”konfliktista”. Konfliktin syntymiseen liittyy joko työn tai muun elämän jonkin osan aiheuttama läikkyminen (*spillover*) toiselle elämänalueelle. Läikkymisen kielteisiksi seurauksiksi on dokumentoitu työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kyseenalaistuminen ja välillisesti perheen hyvinvointiin kohdistuva uhka (Allan *et al.* 2007). Työn ja perheen kohtaamista koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että kaksi kolmesta työntekijästä kokee työstä kotiin suuntautuvan kuormitusta, kun vain reilu kymmenesosa raportoi toisensuuntaisia ongelmia, joskin viidennes lapsiperheiden vanhemmista. Työstä palautumisen näkökulmasta on havaittu lisäksi sukupuoliero: naiset kantavat yhä miehiä useammin työn ja hoivan kaksoiskuormaa. Hyväksi koettu parisuhde kuitenkin toimii naisilla eräänlaisena puskurina työstressiseurauksia vastaan. (Mauno *et al.* 2009, 67–73.) Mikäli huomioidaan ansio- ja kotityöstä laskettava kokonaistyöaika, erot naisten ja miesten välillä tasoittuvat isien pitkien työpäivien vuoksi (Salmi & Lammi-Taskula 2011; Pääkkönen 2010).

Ei ole selvää, että työ kotona parantaisi elämänlaatua. Stressi ei vähene kotona työskentelevillä (ehkä koska he venyttävät työpäiviään iltaan), naiset eivät saa riittävästi tukea lastenhoidolle vaan saattavat perinteisissä ammateissa hoitaa lapsiaan kotona työnteon yhteydessä. Lisäksi persoonalliset erot ovat huomattavia. (Moore 2006.) Palautumisen ja perheen hyvinvoinnin kannalta työpsykologit eivät pidäkään töiden kantamista kotiin järkevänä. (Mauno *et al.* 2009, 82.)

Ansiotyö kotona tuntuu ristiriitaiselta, sillä sekä työ- että kotirooleihin on yhtä aikaa vastattava (Hartig *et al.* 2007; Morganson *et al.* 2010; Kossek *et al.* 2006; Mann & Holdsworth 2003; Mirchandani 2000; Marsh & Musson 2008; Nätti *et al.* 2011; Sullivan 2012; Sullivan & Lewis 2006). Roolien välisen kuormittumisen kielteisiksi seurauksiksi on do-

kumentoitu työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kyseenalaistuminen ja välillisesti perheen hyvinvointiin kohdistuva uhka (Allan *et al.* 2007; Strazdins *et al.* 2011). Myös kotona työnteon intensiteetillä on hyvinvointiseurauksiin nähden merkitystä. Myönteisimmät työ–perhe-tulokset ilmenivät niillä, jotka työskentelivät eniten kotona, joilla oli siitä jo pitempiaikainen kokemus sekä niillä, joilla oli eniten perhevelvollisuuksia (Golden *et al.* 2006; Gajendran & Harrison 2007; Shockley & Allen 2007).

Kokonaisuutena työn ja perheen tasapainottelussa työn kotona on havaittu sekä parantavan että heikentävän tasapainon tunnetta. Itsenäisyys ja joustavuus työkäytännöissä tuntuisi lisäävän työntekijöiden tasapainon tunnetta ja helpottavan perheen aikataulujen yhteen sovittelussa. (Wilson & Greenhill 2004; Sullivan 2012; Felstead *et al.* 2002; Sullivan & Lewis 2001, 2006; Tammelin 2009a.) Meta-analyysissä kotona työnteon hyvinvointiyhteyksistä myönteiset tutkimustulokset osoittautuivat enemmistöksi (Gajendran & Harrison 2007).

Lienee mahdollista tehdä johtopäätös kotona työnteon ja hyvinvoinnin kannalta vain tilanteisesta, yksilökohtaisesta, työoloihin ja työhön itseensä peräytyvästä moninaisesta vaihtelusta. Voi olla, ettei lopullisia johtopäätöksiä kotona työskentelyn hyvinvointiseurauksista ole tehtävissä (myös Peters *et al.* 2009). Jatkossa työn ja elämän suhteita koskevassa tutkimuksessa onkin suositeltu keskittyttävän siihen, miten ehkäistä mahdolliset elämänalueiden yhteentörmäykset sekä miten edistää luontevaa elämänalueiden vuorovai- kutusta, sujuvaa ”dynamiikkaa” (esim. Salmi & Lammi-Taskula 2011). Psykologiassa nykykeskustelu koskeekin eri elämänalueiden voimavarojen tasapainoista suhdetta. Mikäli jokin elämänalue kuormittaa enemmän, keskeistä olisi että muut elämänalueet tukisivat ja ehkäisisivät kuormituksen karttumista ongelmaksi pitemmällä ajalla (Kinnunen & Mauno toim. 2009).

2.7. Hyvä paha uusi järjestys?

Edellä olen kuvannut työnteon muutosta kohti ajan ja paikan suhteen joustavia käytän- töjä ja tietotyötä. Rinnakkain edellä kuvattujen muutosten kanssa ovat vahvistuneet myös kriittiset näkemykset siitä, kenen intressejä joustava autonomia lopulta palvelee. Rungas aikalaisanalyttinen keskustelu kritisoi etenkin tulos- ja tehtävävastuullisuutta työn uudelleenorganisoimisessa. Kun organisaatioissa on tarkoituksena päästä eroon ylimääräi- sestä hallinnosta ja siirtää vastuuta suoraan työntekijöille, samalla työntekijöiltä vaaditaan aiempaa enemmän.

Pessimistisimmissä arvioissa työntekijän ajatellaan pyörivän alistettuna tietotalouden näkymättömissä rattaissa. Kuvaan tässä luvussa lyhyesti näitä pessimistisiä näkemyksiä ja erittelen niitä Suomea koskevan työelämätiedon perusteella. Tätä väitöstutkimusta ja etenkin ylemmillä toimihenkilöillä yleistynyttä ylityötä kotona koskettavat kysymykset tietotyön autonomian käänttöpuolena olevasta valvonnasta ja kontrollista, joiden arvioi- daan ikään kuin tulleen verhotuiksi luottamuksen retoriikalla.

Angloamerikkalaisessa aikalaisanalyysissä esiintyy erityisen kriittisiä puheenvuoroja kapitalismin ja työntekijän nykyisestä suhteesta. Mistä syntyy räikeä ero esimerkiksi

Richard Sennettin, Barbara Ehrenreichin ja Zygmund Baumanin kaltaisten kirjoittajien kritiikin ja empiirisen työelämä tiedon välille? Yhden skeptisimmistä näkökulmista ”työn uuteen järjestykseen” on ottanut Richard Sennett (2002, 23) ihmettelemällä nopeampaisen yhteiskunnan lyhytjännitteisyyttä samalla, kun pyritään pitkäjänteisiin päämääriin. Nimenomaan tietoon panostamisen tulisi olla pitkäjänteistä. Sennettin mukaan (2002, 46–55) nykyorganisaatioiden toimintatapoja kuvaavat ensinnäkin itseisarvoinen muutoksenhaku ja rakenteiden pirstominen, mistä on seurauksena vain organisaatioiden rakenteiden hajoaminen, mikä taas ruokkii tarvetta lisä uudistuksiin. Uudistukset organisoidaan kaoottisesti ja ne pikemminkin lamaannuttavat instituutioiden toimintaa. Niitä tehdään, koska ne parantavat hetkellisesti osakkeiden hintaa: markkinoille suunnattavat performanssit johtavat jopa siihen, että ammattitaitoisia työntekijöitä päästetään pois vaikka heitä tulisi palkita. Seurauksena tuotannon lyhytjänteisyys kuluttaa työntekijöitä rapauttamalla työhön sitoutumisen mahdollisuuksia ja sitä kautta oman elämän rakentamista ja itsellisyyttä (Sennett 2002, 23).

Myös Jakke Holvas ja Jussi Vähämäki kritisoivat työnantajia ja samalla koko yhteiskuntaa siitä, että työtä ja sen tekijää ei enää arvosteta muista kuin taloudellisista lähtökohdista: puhutaan vain työvoimakustannuksista. Työ ei ole enää tuotantoprosessin perusta, vaan yksi tekijä muiden joukossa. Myös tiedon työläistä voi vaihtaa kuten konetta. Työ ei ole yhteiskunnan ja sosiaalisuuden perusta kuten ennen, mikä vaikeuttaa ammattiyhdistysliikkeen toimintaa ja mahdollisuuksia pyrkiä koherenssiin yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla. (Holvas & Vähämäki 2005, 167–168.)

Empiirisesti voisi arvioida, että uudistuviin tuotantorakenteisiin liittyy väistämättä kokemusta epävarmuudesta työntekijöillä, mutta rakennemuutoksessa ei ole mitään uutta (Pyöriä & Ojala 2012). Työsuhteen turvallisuuden näkökulmasta tietotyössä olevilla on muita palkansaajia vahvempi asema: he ovat paremmin palkattuja, työsuhteet ovat useammin vakinaisia ja heillä on vähemmän työttömyyttä taustallaan – joskin suhteellinen etumatka muihin työntekijäryhmiin näytti hiljalleen kuroutuneen pienemmäksi 2000-luvun loppua kohden, jo ennen vuoden 2008 syksyllä alkanutta finanssikriisiä (Ojala & Hautaniemi 2012). Työntekijät eivät edes viimeisimmän talouskriisin oloissa ole erityisen usein raportoineet irtisanomisen uhkaa (Lyly-Yrjänäinen 2013, 22). Sen sijaan Sennettiin korostamat rakennemuutokset ovat Suomessa kansainvälisesti verraten erittäin yleisiä sekä työorganisaatioiden rakenteissa, työntekotavoissa että tietojärjestelmissä (Eurofound 2012, 31). On huomattavasti vaikeampaa arvioida, onko työmarkkinoilla todennettavissa suoranaisia merkkejä sellaisesta lyhytjänteisyydestä, joka näkyisi esimerkiksi työnantajan ja työntekijän välisen psykologisen sopimuksen heikkenemisenä tai työnantajan irtisanoutumisena pitkäjänteisyyteen pyrkivästä henkilöstöpolitiikasta. Tuoreissa tutkimuksissa (Saari 2014; Järvensivu 2010) arvioidaan, että työnantajat tarjoavat työntekijöille jatkuvuuslupausten sijaan aiempaa enemmän taitoja, joilla pärjätään työelämässä mikäli työ ei jatkukaan. Työntekijöiden odotukset työnantajilta ovat edelleen kohtuulliset: työuralla kehittymisen ja etenemisen lisäksi odotetaan kohtuullisia työaikoja. Työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia kehittyä työssä arvostetaan. (Saari 2014.)

Toinen (pessimistinen) keskustelu koskee työn mittaamista, valvontaa ja kontrollia uudelleenorganisoidussa työssä ja se osuu suoraan tietotyön immateriaaliseen luonteeseen. Tietotyön uuden autonomian ei nähdä poistavan tai edes vähentävän valvontaa. Kontrolli mukautuu uusiin tehtäviin. Lähtökohtainen työnantajan ja työntekijän välinen ristiriita syntyy työn tuotteen laadullisesta luonteesta. Aileen O'Carrollin (2008) mukaan tietotyö on laadullinen prosessi, mutta silti aika, jolla sitä mitataan, pitäisi kvantifioida. Työhön kohdistuu määrällisen mittaamisen ja arvioimisen tavoitteita. Tieto tulisi pystyä ennakoimaan ajassa ja rahassa. Näin tietotyö tuottaa uusia valta-asetelmia (Fisk 2005).

Monissa aikalaisanalyysissä työntekijöille luovutettu autonomia nähdäänkin vain yhtenä kontrollin ja riskien delegoimisen muotona. Sennettin (2002, 93–99) mukaan vastuun antaminen työntekijälle tarkoittaa myös välttämätöntä riskinottoa, jotta syntyy mielikuva dynaamisesta työnteosta. Myös Catherine Fiskin (2005) näkemyksessä tietotyöntekijöillä on riski muuttua ”taitojen kaupustelijoiksi”. Työntekijöille annetaan näennäisesti valtaa päättää omasta ja tiiminsä työstä, vaikka heitä samalla kontrolloidaan tietoverkkojen kautta. Yritysjohdo jakaa vastuuta tarkoituksenaan jopa ylikuormittaa henkilöstöä ja osoittaa, että kiire on työntekijän itsensä aiheuttama oman työn organisoimisen ongelma. (Sennett 2002, 55–57.)

Myös Julia Brannen (2005) pohtii, mikä rooli organisaatioilla lopulta on yksilöllistetyn kiireen ja vastuun muotoutumiseen. Brannen arvioi työorganisaatioiden tarjoavan ”tunteen autonomiasta ja sen illuusiosta”, mutta hän pitää tällaista todellisuuden venyttämistä salakavalana. Työtuntien pitkittyminen johtuu yleensä yhtä aikaa motivaatiosta ja työn vaatimuksista. Kuitenkin tehtävien määrä ja vaatimukset niiden tehokkaasta suorittamisesta asetetaan muualla kuin työntekijän pöydällä. Brannen kirjoittaa autonomian paradoksista: mitä enemmän työntekijöillä on autonomiaa, sitä enemmän he käyttävät aikaa työntekoon. Työntekijät saavat lähinnä tunteen siitä, ettei heidän työtään kontrolloida. Autonomia on näin ollen vain valheiden verho. Kirjoittajan mukaan ei ole viisasta olettaa, että parantamalla työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä järjestämiseen saavutettaisiin parannusta heidän elämänlaadussaan. Vaikka autonomiaa onkin lisätty, korkeimmissa asemissa työskentelevät ovat edelleen tyytymättömiä työaikoihinsa samalla tavalla kuin työntekijäasemissa olevat. (Brannen 2005.)

Samoja vastuunjaon kysymyksiä on eritelty keskustelussa työn henkilökohtaistumisesta. Voi olla, että kyseessä on yksinkertaisemmin tietotyön lisääntyminen sekä koulutustason nousua seuraava ammattirakenteen muutos (ks. Ojala & Hautaniemi 2012) ja niitä seuraava työn luonteen muutos. On kuitenkin argumentoitu, että kun työsuoritukset yksilöllistyvät sisällöltään, työntekijöiden on vastuullistettava itseään työsuorituksesta, johdettava itseään, eikä arviointikaan kohdistu enää vain työsuoritukseen vaan lopulta suoraan työntekijään itseensä ja hänen persoonallisuuteensa (Julkunen 2008, 122–123). Pelkästään ammattitaito ei riitä; lisäksi tulee olla vastuullinen, yhteistyökykyinen ja omaloitteinen (Antila & Ylöstalo 2002, 156–157). Lisäristiriitaa syntyy siitä, että ”tuote” eli

uusi tieto täytyy ymmärtää työnantajan omaisuudeksi, vaikka se on työntekijän henkilökohtaisesti luomaa. (O’Carroll 2008; Fisk 2005.) Myös empiirisemmissä arvioissa on esitetty, että vastuu työprosessin hallinnasta on jo liian yksilöllistetty (esim. Allan *et al.* 2007).

Ei ole kuitenkaan suoranaisia merkkejä siitä, että työnantajat manipuloisivat työntekijöitä mielin määrin. Kuten Julkunen kirjoittaa (2008, 163), työntekijät suhtautuvat kontrolliin miten haluavat: tulkitsevat, kiistävät, vastustavat ja venyttävät käytäntöjä. Myöskään palkansaajien työolojen näkökulmasta ei ole selvää, että merkittävää kurjistumista olisi tapahtunut. Työn laadullisissa tekijöissä on ilmennyt paljon myönteistä kehitystä. Vaikutusmahdollisuudet työssä ovat monelta osin hyvät, joskin ylemmillä toimihenkilöillä muita paremmat esimerkiksi työtehtävien sisällössä, työmenetelmissä ja työnjaossa (Lehto & Sutela 2008, 59). Francis Greenin (2006, 25) mukaan työntekijät ovat nyt useammin mukana työn suunnittelussa, eikä vain sen toteuttamisessa. Yhä harvempi tietotyöntekijä voi jättää työnsä toiselle työntekijälle; yhteis- ja tiimityössä jokainen on korvaamaton. Työyhteisön ilmapiiriä koskevissa kysymyksissä työolotutkimus näytti merkkejä ilmapiiriin lievästä heikkenemisestä 2000-luvun kuluessa (Lehto & Sutela 2008, 77–86), mutta työ ja terveys 2012 -tutkimuksen aineistossa työilmapiiriä koskevat muutokset olivat pikemminkin myönteisiä tai neutraaleja (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012a). Työtehtävien haastavuus parantaa työmotivaatiota (Saari & Ojala 2010). Merkkejä työntekijöiden sitoutumisen tai sukupolvien välisen psykologisen sopimuksen heikentymisestä tai (nuorten) työntekijöiden työtä koskevien arvostusten heikkenemisestä ei juuri ole (Pyöriä *et al.* 2013). Monien työelämäindikaattorien valossa suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa luottamus on yhä institutionalisoitunut työn arjessa.

Argumentaatio kriittisissä lähestymistavoissa kulkee siten, että työntekijät sidotaan työhön ja työelämään ikään kuin vaivihkaa eivätkä he aina itsekään ymmärrä, että heidän motivaationsa lähteenä on pikemminkin pakko kuin ilo. On kuitenkin kysyttävä, mistä moinen skeptisyys. Catherine Casey muistuttaa, että työn merkitys keskeisenä kansalaisuutta, sosiaalisia suhteita ja ajankäyttöä määräävänä tekijänä ei muutu, vaikka työn merkitykset ja käytännöt muotoutuisivat jälkiteollisessa yhteiskunnassa uudelleen. Työ tuo oikeuden ja mahdollisuuden kehittää itseään ja tehdä asioita, jotka lisäävät tunnetta itsensä toteuttamisesta. (Casey 1995, 25, 27.) Onhan juuri suomalaisessa kulttuurissa työ ollut kautta aikain erityisen tärkeä henkilökohtaisen identiteetin muodostaja, jopa mahdollistaja. Vielä viitisenkymmentä vuotta sitten työtä vailla olevat työkykyiset saatiin määrätä holhouksen alaisiksi ja heidän itsemääräämisoikeuksiaan rajoitettiin. Työtä vailla oleminen on ollut valtava henkilökohtainen häpeä ja työntekijä kuluneen sadan vuoden ajanjakson käynnistyessä huomattavasti nykyistä haavoittuvammassa asemassa. (Vrt. Kortteinen 1992; Siltala 1994; Taira 2006.) Tätä taustaa vasten keskustelun työn henkilökohtaistumisesta voi ajatella refleктоivan enemmänkin lyhyen aikavälin muutosta turvatusta (1980-luvun) palkkatyömallista pois päin.

Joiltain osin täytyy olla samaa mieltä kriitikkojen kanssa. Työn laatu ja tuloksellisuus todellakin kontrolloidaan (Antila & Ylöstalo 2002, 146–150), lukemattomin tavoin. Raija

Julkunen (2008, 165, 169) pitää keskiluokkaisen ja professionaalisen työn osittamista laskennan kehyksiin eräänlaisena työn ”uustaylorisointina”. Tietotyötä kontrolloidaan sekä tiukentamalla rekrytointiprosessia, lisäämällä työn teettämistä kilpailun perusteella eli ulkopuolisella rahoituksella sekä valvomalla jo työtä saaneiden arviointia mittaristoin, työn arvioinnein sekä edellyttämällä raportointia. Raimo Blomin työryhmän mukaan odotukset koulutuksen ja korkeahkon aseman mukanaan tuomista eduista eivät aina päde tiedollisissa tehtävissä – korkeaa koulutusta ja tietoa soveltavaa ja tuottavaa työtä tekee jo niin moni, että erikoisosaamisella voi olla vaikea profiloitua. Tietotyöläisen autonomian hintana on aikapaine ja stressi, ja heitä myös kontrolloidaan yllättävän paljon. (Blom *et al.* 2002.) Kotona työtä tekevien palkansaajien näkökulmasta kysynkin, missä määrin etenkin ylityö iltaisin kotona on vastuutetun työntekijän kokemaa pakkoa antaa palasia vapaa-ajastaan työlle, jotta työ- ja urakehitys ja sitä kautta toimeentulo varmistuisivat (vrt. Song 2009).

Edelleen, nykyisissä globaaleissa pyörteissä aiemmin vahvatkaan toimialat eivät voi olettaa menestyvänsä tulevaisuudessa. Edes tehtaanjohto ei välttämättä tiedä, että seuraavassa hetkessä hyvää tulosta tekevä tehdas lakkautetaan (Häikiö *et al.* 2007). Kotimaisillakin markkinoilla kilpailu on kiristynyt ja esimerkiksi media-ala on joutunut internetin ja kilpailun paineessa uudistumaan. Samassa yhteydessä on haluttu painokkaasti lisätä uusia työvoiman määrällisesti joustavan käytön muotoja. Keskustelu on kiihtynyt siitä, siirtävätkö työnantajat palkkatyösuhteista työtä tarkoituksella ostopalveluna tehtäväksi työksi. Ilmeisimmissä tapauksissa työntekijöistä on tullut kunnallisen työnantajan ulkoistamia yksityisiä perhepäivähoitajia tai sanomalehden toimittajista yksinyrittäviä freelancer-toimittajia. Kilpailu siirretään tällöin työntekijöille itselleen, kun aiemmin riskin kantoi työnantaja. Samalla työnantaja välttää työsuhteeseen liittyvät kulut ja kustannukset.

Itsensä työllistämistä koskevat tilastot kertovat, että Holvaksen ja Vähämäen (2005) määrittelemä uusi työ vähitellen yleistyy. On vaikea vielä sanoa, mikä on 2000-luvun lopulla alkaneen talouskriisin yhteys yrittäjäyslukemiin ja miten nämä luvut asettuvat, mikäli suhdanteet palautuvat normaaleiksi ja työmarkkinoille syntyy jälleen työpaikkoja. Itsensä työllistäjistä niin kutsuttuja pakkoyrittäjiä on varmasti jonkin verran, mutta mittareita pakon todentamiseksi ei ole. Anna Pärnäsen ja Hanna Sutelan (2011) tarkastelussa työvoimatutkimuksen luvut osoittavat itsensä työllistäjien määrällistä lisääntymistä. Yksinyrittäjien lukumäärä on vuosien 2000 ja 2010 välillä kasvanut 12 000 työntekijällä 112 000:een (4,7 prosenttiin työllisistä), ja ammatinharjoittajien ja freelancereiden määrä on kasvanut jopa yli 50 prosentilla 31 000:een (silti vain 1,3 % työllisistä). Etenkin freelancereiden suhteellinen osuus työllisistä on siis yhä pieni.

Pärnäsen arvioissa keväällä 2014 ammatinharjoittajia, apurahansaajia ja freelancereita on yhä tullut lukumäärällisesti suhteellisesti eniten lisää. Silti tyypillisin yksinyrittäjä on rakennusosalalla työskentelevä mies tai kampaajan työtä tekevä nainen. Ammasteista eniten lisäystä on rakennustyöntekijöiden ja kampaajien ohella toimittajissa, taiteilijoissa, kouluttajissa sekä pienyritysten johtajissa. Nämä ovat tietotalouden ammatteja. Freelance-

riksi työllistyminen on lisäksi yleisempää nuorilla alle 35-vuotiailla, ja freelancerit ja apurahansaajat ovat muita itsensä työllistäviä korkeammin koulutettuja. Apurahansaajat ja freelancerit myös kärsivät eniten alityöllisyydestä. (Pärnänen 2014.)

Mikäli työsuhteetta teetettävä työ yleistyy, työkäisten ura- ja elämänsuunnitelmat vaikeutuvat ja siten työn ja omaa elämää koskevien valintojen suhde tiivistyy ja haavoittuu (Gherardi 2013). Työntekijöiden oletetaan flexicurity-politiikan ajatuksen mukaan osallistuvan osaamisensa kehittämiseen sekä hyväksyvän ”elinikäisen oppimisen imperatiivin”, kuten Francis Green (2006, 25) muotoilee. Keskeistä olisi nimenomaan henkilökohtaisen osaamisen ja sitä myötä oman työmarkkina-aseman vahvistaminen. Pärnänen (2014) arvelee, että tämän päivän nuoret freelancerit tulevat todennäköisesti aiempaa useammin työllistämään itsensä yrittäjinä myös tulevaisuudessa. Tähänhän maassamme on poliittisella ohjauksella pyrittykin. Koostaen, palkansaajan asema on kyseenalaistunut, mutta ei kuitenkaan niin kokonaisvaltaisesti ja läpeensä, kuin monissa aikalaiskeskusteluissa oletetaan.

3. Tutkimusasetelma

3.1. Tutkimustehtävä ja -kysymykset

Väitöskirjan osatutkimusten tehtävänä on vastata, ensinnäkin, kysymyksiin kotona tehtävän ja eri tavoin liikkuvan työn käsitteellisistä sekä yleisyydestä erilaisten taustatekijöiden sekä ajoituksen suhteen. Näiltä osin tutkimus täydentää edeltävää tutkimusta, jonka ongelmana on ollut hajanaisuus paitsi erilaisten ajan ja paikan suhteen uudistuvien työn muotojen käsitteellisämissä, myös niiden mittaamisessa. Tavoitteena on myös raamittaa kriteerejä, joita tulevassa tutkimuksessa kannattaisi soveltaa kun eri tavoin hajuuvan työn muotoja pyritään ymmärtämään ja operationalisoimaan.

Toiseksi tutkimuksen tehtävänä on syventyä kotona työskentelyyn ja sen kaksijakoisen luonteen syihin ja seurauksiin. Miten suuria toiveita herättäneen etätönn pinnan alta paljastuikin työpäivien jatkamista omalla ajalla ja korvauksetonta ylityötä? Vaikka laadullisissa tutkimuksissa on toistuvasti tunnistettu etätönn ajan suhteen rajautumaton luonne, ylityönn suuri osuus kotona työskentelystä on kuitenkin jäänyt usein tunnistamatta. Määrällisen tutkimuksen näkökulmasta tunnistamattomuus on ongelma, sillä mitä ei tunnisteta, sitä ei mitata.

Kotimainen työolotutkimus tarjoaa mahdollisuuden eritellä kotona tehtävä etä- ja ylityö toisistaan. Näin ei ole missään kansainvälisen vertailun mahdollistavassa työoloaineistossa. Sen vuoksi ylityöluonteisesta kotona työskentelystä käytävä kansainvälinen keskustelu on niukkaa ja paikantuu tiettyihin maihin, joissa asiaa on hoksattu kyselylomakkeissa tiedustella. Tunnistamattomuudella lienee vankat yhteytensä etätönn hyvinvointiyhteyksiä koskevista tutkimuksista löytyviin ristiriitaisiin tuloksiin.

Kolmanneksi tutkimukseni keskeisenä teemana on tarkastella kotona työskentelyn yhteyksiä työntekijän ja hänen perheensä hyvinvointiin. Työnn ja hyvinvoinnin tutkimus on ollut yksi kantavimpia työelämäntutkimuksen kohteita. Tutkimustietoa aihealueelta on olemassa yleisesti ottaen huomattavan paljon. Oma näkökulmani on tarkastella, onko tietyllä työntönn tavalla, kotona työskentelyllä ja etenkin ylityöllä, erityisiä liittymäkohtia työntekijän ja hänen perheensä elämään, arkeen ja hyvinvointiin. Tehtävänä on myös tutkia kotona työskentelevien työntekijöiden arvostuksia elämäalueistaan, työstä osana elämäntyönnä ja elämäntönnkokonaisuutta.

Lisäksi sivuan osatutkimuksissa keskusteluita työnn joustoista työpaikkatasolla ja työyhteisönn sosiaalisina kysymyksinä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa paitsi työpoliittista kehitystyötä varten, myös työorganisaatioille sekä työntekijöille. Pohdin luvussa kuusi, miten työnn sääntönn, työorganisaatioiden ja yhteiskuntapolitiikan työkaluilla voitaisiin auttaa etsimään turvallista työntönn tasapainoa silloin, kun työnnä ei ole pysyviä ajallisia tai tilallisia ympäristöjä.

Tutkimuskysymykset ovat:

- (1) Miten monipaikkaista työtä on luontevaa määritellä? Millaisia kriteerejä tällöin kannattaa soveltaa? Millainen käsittekartta kattaisi eri tavoin liikkuvan työn muodot tarkoituksenmukaisesti? (I artikkeli)
- (2) Miten yleistä liikkuva työnteko on ajan ja paikan suhteen vuorokauden eri aikoina? Miten työn ajoitus ja paikat eroavat palkansaajien, yrittäjien ja maatalousyrittäjien välillä? (II artikkeli)
- (3) Miten yleistä liikkuva työ ja kotona työskentely ovat palkansaajilla sosioekonomisen aseman, sukupuolen, iän sekä asuinalueen mukaan? (III artikkeli)
- (4) Mitkä taustatekijät ovat yhteydessä etätyöhön ja ylityöluonteiseen kotona työskentelyyn? Mitkä työn, työntekijän taustan sekä työyhteisön piirteet liittyvät työpäivien jatkamiseen omalla ajalla? (IV artikkeli)
- (5) Miten kotona työskentelevät tulkitsevat työtä elämänalueena suhteessa muihin elämänalueisiin kuten perheeseen ja vapaa-aikaan? (V artikkeli)
- (6) Miten etätyö ja ylityö kotona ovat yhteydessä työn ja perheen väliseen vuorovaihtukseen, sen myönteisiin ja kielteisiin hyvinvointiyhteyksiin? (VI artikkeli)
- (7) Mitä työn hajautuvat muodot kertovat työn luonteen muutoksesta ja millaisia työpoliittisia kysymyksiä ne osoittavat reagoitavaksi työlainsäädännölle, työmarkkinaosaapuolille ja organisaatioiden toiminnalle? (kaikki artikkelit sekä yhteenvedon kuudes luku)

Tutkimus osallistuu tutkimusaiheen teoreettisen ja empiirisen sosiaalitutkimuksen keskusteluihin ja sen tehtävänä on auttaa viemään eteenpäin sovellusalan tutkimusteoriaa. Tutkimus asettuu osaksi perinteistä, soveltavaa perustutkimusta. Sosiaalipolitiikan alan väitöskirjana tehtävänä ja tavoitteena on kuitenkin myös tuottaa uutta tietoa yhteiskunnan, työorganisaatioiden ja työntekijän suhteista, työntekijöiden hyvinvoinnista sekä osoittaa mahdollisia parantamishdotuksia työntekoa ohjaaville institutionaalisille järjestelmille ja toimijoille. Tässä mielessä myös perustutkimuksella on ja tulee olla varsinaista tutkimuskohdettaan laajempia tavoitteita.

Suomi

Tutkimukseni rajautuu Suomeen, joka edustaa pohjoismaista hyvinvointivaltio- ja työmarkkinajärjestelmää. Pohjoismaisessa kontekstissa joustavat ratkaisut ovat lähes yhtäläisesti naisten ja miesten saavutettavissa. Suomessa ainakin ylempien toimihenkilönäisten asema työmarkkinoilla on parissa kymmenessä vuodessa parantunut koettujen työllistymis- ja etenemismahdollisuutensa osalta niin avoimilla työmarkkinoilla kuin omassa

työorganisaatiossa, joskin naisten palkkaus laahaa jäljessä (Ojala & Hautaniemi 2011; 2012).

Euroopan Unionin yksi keskeinen tavoite on vahvistaa likipitäen sellaista työmarkkinamallia, joka Pohjoismaissa on jo toteutunut: kaikkien väestöryhmien tulisi yhtäläisesti osallistua työhön, ja etenkin naisten työllisyysastetta halutaan kohentaa. Kotona työskentely rakentuu kuitenkin erilaisten lastenhoitomahdollisuuksien vuoksi Suomessa toisin kuin useimmissa eurooppalaisissa maissa. Esimerkiksi Iso-Britanniassa naiset saattavat yhä ryhtyä lastenhoidon kalleuden vuoksi pienyrittäjiksi ja työskennellä kotona hoitaen samalla lapsiaan (Crosbie & Moore 2004; Ojala & Pyöriä 2013a). Suomessa tämä ilmiö koskee yhä pienipalkkaisia, perhepäivähoitajan työtä kotona tekeviä naisia (vrt. Salmi 1991), mutta tällöinkin omien lasten hoito voi olla yhteiskunnan tukemaa.

Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta suomalaista työmarkkina- ja hyvinvointivaltiota voi luonnehtia seuraavin, eurooppalaisittain erityisin piirtein (Sipilä & Kröger 2005, 3):

1. naisten kokoaikatyöhön osallistumisen aste on korkea
2. naisten osa-aikatyöhön osallistuminen on verrattain erittäin vähäistä
3. alle kouluikäisten lasten hoito on järjestetty universaalina palveluna
4. kouluikäisille lapsille hoitopalvelua on kuitenkin rajoitetusti tarjolla
5. isät todennäköisimmin osallistuvat lasten hoitoon
6. vanhusten hoivapalveluita on tarjolla rajatusti ja ne ovat tarveharkintaisia
7. perheen vastuu hoivan järjestämisestä on verrattain rajallinen.

Vahva suomalainen erikoisuus on juuri naisten kokoaikatyö. Samoin suomalainen normatiivinen perhemalli on edelleen kahden ansaitsijan ja uran perhe. OECD:n vuoden 2008 tilastojen perusteella suomalaisista kahden vanhemman perheistä, joissa oli 3–5-vuotiaita lapsia, 63 prosenttia oli kahden kokoaikatyötä tekevän vanhemman perheitä, kun EU25-keskiarvo oli 44 prosenttia. Joka kymmenennessä näistä perheistä toinen vanhempi oli kokoaika- ja toinen osa-aikatyössä, kun EU25-keskiarvo osoitti viidennestä perheistä. Kahden huoltajan perheissä, joissa oli 6–14-vuotiaita lapsia, 73 prosentissa molemmat vanhemmat tekivät kokoaikatyötä (EU25: 50 %). (OECD 2012.) Suomalaisnaisilla viikkotyöaika oli vuonna 2010 71 prosentilla 30–40 tuntia (miehillä 75 %), kun Euroopassa naisten työaika on keskimäärin merkittävästi miesten työaika lyhyempi (Työ ja terveys 2012, 74).

Nämä piirteet lisäävät naisten aikapaineita (Tammelin 2009a). Naiset tekevät yhä enemmän kotitöitä kuin miehet (Oinas 2010), joskin miehet tekevät vastaavasti enemmän ansiotyötä (Salmi & Lammi-Taskula 2011). Tämän seurauksena naisten ja miesten kokonaistyöajat ansiotyössä ja kotitöissä eivät merkittävästi eroa toisistaan (Pääkkönen 2010, 54–58).

Sipilä ja Kröger (2005, 3) arvioivat myös eri maiden työnantajien joustavuutta ja arvioivat Suomen keskitasolle. Tässä suhteessa suomalaisen työelämän voisi ajatella kehittyneen myönteiseen suuntaan. Eurofoundationin vuoden 2010 työoloaineiston perusteella Suomessa työajan pituus on lähellä eurooppalaista keskiarvoa, mutta keskihajonta

on verrattain hyvin pieni. Se tarkoittaa, että suurin osa työllisistä työskentelee juuri 37–38 tuntia viikossa. Suomalaisista noin kolmannes tahtoi lyhentää työaikaansa, mikä jotakuinkin vastaa EU-maiden keskiarvoa, vaikka suomalaiset tekevätkin muita enemmän kokoaikaisia töitä. Suomalaisen työaika-autonomia on kuitenkin eurooppalaisittain erittäin korkea, mikä ilmenee myös siinä, että työtä voi ajan ja paikan suhteen organisoida kaikkein vapaimmin muiden pohjoismaalaisten kera. (Eurofound 2012, 34, 38, 71, 95.) OECD:n (2010) arvion mukaan Suomen työnantajista kaikkein suurin osa tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuutta hyödyntää työaikapankkien kaltaisia joustavia käytäntöjä, esimerkiksi mahdollisuuksia pitää päivä vapaata, mikäli tehtyjä työtunteja on kertynyt sovittua enemmän. Kyseinen OECD:n raportti perustuu eurooppalaiseen vuoden 2009 yrittäjäaineistoon (Company Survey, Eurofound).

3.2. Aineistot ja menetelmät

Tutkimuksessa on hyödynnetty neljää eri aineistoa. Käsitetutkimuksessa aineistona on työelämän ajan ja paikan käytäntöjen käsitteisiin perehtynyt edeltävä tutkimus (I artikkeli). Toiseksi, yleisyys- ja ajoitustarkastelut liikkuvasta työstä ja kotona työskentelystä edellyttävät kahta erilaista määrällistä aineistoa. II artikkelissa tarkastelen eri tavoin liikkuvien työn muotojen yleisyyttä ja ajoitusta Tilastokeskuksen ajankäyttöaineistolla. Toinen määrällinen aineisto on Tilastokeskuksen kaikkia Suomessa työskenteleviä palkansaajia koskeva työoloaineisto, jota sovellan liikkuvan työn ja kotona työskentelyn yleisyyttä koskevassa III artikkelissa, kotona työskentelyn luonnetta koskevassa analyysissä (IV artikkeli) sekä työn ja perheen vuorovaikutusta koskevassa tarkastelussa (VI artikkeli). Neljäntenä aineistona tarkastelen kotiyliytön syitä ja motiiveja laadullisella teema-haastatteluaineistolla. Kuvaan eri aineistoille soveltamani menetelmät seuraavien aineistokuvausten yhteydessä.

Käsitetutkimuksen aineisto

Ensimmäisen artikkelin aineisto on kerätty hakusanoilla kansainvälisistä, vertaisarvioituja tutkimuksia jakavista tieteellisistä tietokannoista. Koska kotimainen keskustelu työn eri muodoista on vilkasta, täydensin hakua kotimaisella yliopistokirjastojen yhteistietokannalla. Tarkoitus oli etsiä hajautetun työn alueella käsitteellistä keskustelua käyneitä tutkimuksia. Hakusanoina käytin seuraavia: hajautettu työ (distributed work), e-työ (e-work), etätyö (telework), mobiili työ (mobile work), virtuaalinen työ (virtual work) sekä kotiansiotyö (working at home / homeworking / home-based work). Haut rajasin vuosille 2002–2008, koska pidin tärkeänä tutkia käsitteiden uusinta käyttöä. Hakutuloksia rajasin sillä perusteella, että tutkimukset olivat yhteiskuntatieteellisesti relevantteja sekä käsitteellisesti analyttisiä tutkimuksia. Toisin sanoen niissä tuli olla laajempaa käsitteellistä keskustelua eikä sovellettua käsitettä pelkästään ollut kopioitu aiemmasta tutkimuksesta. Käsitteillä avautui eri tieteenaloilla ja eri intensiteeteillä käytäviä keskusteluita. Priorisoin käsitteellisesti analyttisiä tutkimuksia, joissa määritelmät olivat tekijöiden omia. Valitsin

kahdesta viiteen tutkimusta jokaisen käsitteen alalta, yhteensä 21 tutkimusta. Valitut tutkimukset on lueteltu tämän johdannon liitteenä olevan, ensimmäisen tutkimusartikkelin kirjallisuusluettelossa erillään muusta tutkimuskirjallisuudesta.

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa määritän kriteerit, joihin eri käsitteiden määritelmät nojaavat. Toisessa vaiheessa jäsenän käsitteiden kenttää ensi vaiheessa keskeisiksi osoittautuneiden kriteerien mukaisesti. Muodostan niin sanotun käsittekartan, jossa kunakin käsitteen kriteerit on eritelty ja jossa käsitteet rajautuvat toisiinsa. Tavoitteena on, että yhdelle tavalle organisoida työ löytyy yksi käsite, eikä useita vaihtoehtoja kuten monessa tähänastisessa tutkimuksessa.

Metodina ensimmäisessä vaiheessa on aineistolähtöinen ja toisessa vaiheessa teorialähtöinen sisällönanalyysi. Teoriana toimii tällöin ensimmäisessä vaiheessa muodostettu ”käyttöteoria” eli kriteeristö, joka ohjaa toisessa vaiheessa käsittekartan muodostusta. Tärkeimmät työvälineeni analyysissä ovat siis käsitteenmuodostuksessa käytetyt kriteerit, eivät aineistossa esitetyt määritelmät. Määritelmät tietysti vaikuttavat esittämäni käsittekarttaan: uusien määritelmien saati käsitteiden luominen ei ole itsetarkoituskellista. Operoin lähinnä olemassa olevilla käsitteillä ja esitän tarkennuksia niiden nimiin ja kriteereihin.

Ajankäyttötutkimus, Tilastokeskus

Ajankäyttöaineisto on Tilastokeskuksen keräämä aineisto, jossa perinteinen haastattelun perustuva kyselyosio yhdistyy poikkeukselliseen aineistonkeruutapaan: ajankäyttöpäiväkirjaan. Väitöstutkimukseni toisessa osa-artikkelissa sovellan päiväkirja-aineistoa (sekä tämän yhteenvetoluvun osassa 4.2. myös kyselyaineistoa).

Nykyisin kotimaiset ajankäyttöaineistot kerätään EuroStatin koordinoimana, EU-maiden osalta harmonisoituna tiedonkeruuna. Sen seurauksena otos on kotitalouspohjainen. Tutkimukseen osallistuvat pitävät kahden vuorokauden ajan päiväkirjaa toiminoistaan kymmenen minuutin jaksoina. Toiminnot kirjataan omin sanoin päiväkirjan riiveille, ja ne koodataan 146-luokkaisen toimintoluokituksen mukaisesti. Päiväkirjassa eritellään, mitä tehdään kunakin kymmenen minuutin ajanjaksona ensisijaisesti ja tarvittaessa toissijaisesti mutta yhtäaikaaisesti, sekä kenen kanssa ollaan. Lisäksi aineiston koodausvaiheessa päätellään, missä vastaaja on vastaushetkellä ollut, ja tallennetaan aineistoon myös paikkatieto päiväkirjakontekstin perusteella. Aineisto on Suomessa kerätty neljä kertaa: 1979, 1987–1988, 1999–2000 sekä 2009–2010. (SVT 2009.)

Artikkelissani (II) sovellan viimeisimmän, 2009–2010 kerätyn aineiston ajankäyttöpäiväkirjoja. Ajankäyttötutkimuksen otokseen kuului 4 401 kotitaloutta, joista vastaukset saatiin 2 614 kotitaloudesta. Vastausprosentti oli näin ollen 59. Vastanneissa kotitalouksissa oli reilut 5 500 henkilöä. Kaikki kotona asuvat vähintään 10-vuotiaat on haastateltu ja heiltä on pyritty saamaan myös ajankäyttöpäiväkirja. Päiväkirjojen täyttöpäivät on arvottu 12 kuukauden kullekin siten, että koko vuoden kulku saadaan katettua aineistolla. Toinen kahdesta päivästä oli arki- ja toinen viikonlopun päivä. Haastattelutiedon lisäksi molemmat päiväkirjat saatiin 38 prosentilta vastaajista. Työttömät palauttivat päiväkirjaa hieman harvemmin kuin työssä käyvät. Aineistoa on korjattu vastaamaan väestötietoa

painottamalla sitä iän ja sukupuolen, asuinalueen, kuntatyyppin, koulutuksen, verotettavan tulon, työttömänä olon, vastausviikonpäivän ja -kuukauden mukaan. (SVT 2009.)

Aineiston suomen, työelämäntutkimuksen näkökulmasta erityisen mahdollisuuden vuoksi tutkimukseni analyysissa oli mahdollista verrata palkansaajien, yrittäjien ja maatalousyrittäjien työtä eri paikoissa. Työssä liikkumista koskevaa tietoa yrittäjien ja maatalousyrittäjien osalta ei ole ollut saatavilla, eikä vastaavaa tarkastelua ole tehty myöskään palkansaajilla.

Analyyssi koski päiväkirja-aineiston tietoja niiltä päiviltä, joina vastaaja oli tehnyt vähintään kymmenen minuuttia ansiotyötä. Tällaisia päiviä aineistossa on 2 009. Ensinnä olen tarkastellut työssä liikkumisen yleisyyttä ja kestoa aineiston tarjoaman paikkaluokituksen perusteella. Olen yhdistänyt tiedot työnteosta sekä vastaajan sen hetkisestä sijainnista kunkin kymmenminuuttisen osalta erikseen. Toiseksi olen luokitellut työn teon paikat laajemmiksi tilakategorioiksi ja kuvaan työssä liikkumista ja sen ajoitusta vuorokauden ympäri. Yleisyystieto kutakin kymmenminuuttista kohti kuvaa siis sitä, miten suuri osuus suomalaisista palkansaajista, yrittäjistä tai maatalousyrittäjistä on työssä tuona hetkenä, sekä missä työtä tuolloin tehdään. Palkansaajien osalta kuvioista on poistettu työnteke työpaikoilla, koska se on niin yleistä. Yrittäjillä ja maatalousyrittäjillä myös työpaikaksi koodattu paikkatieto on yhdistetty tuloksiin.

Työolotutkimus, Tilastokeskus

Tilastokeskuksen Työolotutkimukset kohdistuvat suomen- ja ruotsinkieliseen palkansaajaväestöön ja niitä on toteutettu vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 sekä 2008. Viimeisin aineistonkeruu vuonna 2013 ei harmillisesti ennätä tämän tutkimuksen aineistoksi. Työoloaineistot ovat kansainvälisestikin tarkasteltuna paitsi vuosikymmenten mittaiseen kokemukseen ja kansainväliseen tutkimukseen perustuvina sisällöltään erittäin laadukkaita myös otoskooltaan laajoja: otokset ovat olleet 3 800–7 000 hengen laajuisia. Otokseen valitaan 15–64-vuotiaita, vähintään kymmenen tuntia viikossa työtä tekeviä palkansaajia, otos poimitaan työvoimatutkimuksen perusteella, ja tutkimus suoritetaan pääasiassa käyntihaastatteluina. Aineisto sisältää tietoja fyysisestä työympäristöstä, psyykkisistä ja sosiaalisista työympäristötekijöistä, terveydestä, stressioireista, asemasta työmarkkinoilla, työhistoriasta, perheestä ja vastaajan taustasta. (SVT 2008; Lehto & Sutela 2008.)

Kotona työskentelyä koskevat mittarit ovat olleet työolotutkimuksessa mukana vuodesta 1990 ja niissä on alusta pitäen kysytty tietoa tämän työnteon muodon luonteesta: onko työ kotona normaalia työaikaan korvaavaa (etä)työtä, korvauksetonta ylityötä vai näitä molempia. Liikkuvaa työtä koskevat kysymykset otettiin mukaan vuonna 2008.

Työolotutkimusta sovellan tai sovellamme (1) kotona työnteon ja liikkuvan työn yleisyyttä tarkastelevassa tutkimuksessa (III artikkeli), (2) kotiylityön taustatekijöitä kartoitettavassa neljännessä artikkelissa, sekä (3) kotona työnteon ja perheen hyvinvoinnin yhteyttä analysoivassa kuudennessa artikkelissa. Aineistona on vuoden 2008 työolotutkimus, jota kuudennessa artikkelissa täydennettiin lisäämällä vuoden 2003 aineisto tutki-

mukseen. Vuoden 2008 aineistossa on 4 392 vastaajaa ja vastausprosentti oli 68. Vastavat lukemat vuonna 2003 olivat 4 104 vastaajaa ja 78 prosenttia. Aineistot edustavat täsmällisesti palkansaajaväestön ikä-, sukupuoli-, koulutus-, ammatti- ja toimialaryhmiä. (Lehto & Sutela 2008.)

Kaikissa näissä tutkimuksissa hyödynnämme kuvailevia menetelmiä: jakaumatietoja sekä ristiintaulukointeja saadaksemme selville eri työskentelytapojen yleisyyden sekä yhteydet perustaustatekijöihin kuten ikään, sukupuoleen tai asemaan työssä (työntekijä, alempi toimihenkilö, ylempi toimihenkilö). Kun kotona työnteon yhteyttä moniin eri taustatekijöihin halutaan selvittää, tarvitaan kuitenkin monimuuttuja-analyysejä, joka mahdollistaa edellä mainittujen perustaustatietojen lisäksi työn ja työyhteisön piirteiden analysoimisen ja näiden tekijöiden keskinäisen painoarvon arvioinnin kotiansiotyötä selittävinä tekijöinä. Neljännessä ja kuudennessa artikkelissa olen tai olemme soveltaneet logistista regressioanalyysejä, joka on varsin tavanomainen poikkileikkausaineistoihin ja -asetelmiin soveltuva perusmonimuuttujamenetelmä.

Logistisessa regressioanalyyseissä tutkitaan kaksiluokkaiseksi luokiteltua selitettävää ilmiötä (esimerkiksi: 0=ei tee työtä kotona, 1=tekee työtä kotona). Neljännessä artikkelissa tämän selitettävän muuttujan ”ennustettava” piirre on ylityönteko kotona, koska tavoitteena oli arvioida, mitkä vastaajan, työn ja työyhteisön piirteet yhdistyvät ylityöhön. Kuudennessa artikkelissa tutkittavina ilmiöinä olivat työn ja perheen suhdetta kuvaavat hyvinvointi-indikaattorit, joista muodostimme kaksiluokkaisia tutkittavia muuttujia. Kotona työskentely kontrolloitiin yhtenä ”selitettävänä” muuttujana muiden joukossa, jotta voitiin eritellä, miten sen painoarvo vertautuu sellaisiin ylityölle tyypillisiin piirteisiin kuin työssä koettuun kiireeseen tai korkeaan sosioekonomiseen asemaan.

Logistinen regressio on tilastotieteelliseltä perustaltaan ennustava menetelmä, jolla tarkastellaan vetosuhteita. Tämä edellyttää vertailuryhmän asettamista kunkin tarkasteltavan taustatekijän eri ryhmien sisältä: tutkitaan esimerkiksi, onko naisten ”veto” miehiä suurempi eli tekevätkö he todennäköisesti enemmän ylityötä kotona. Vertailuryhmäksi asetettavan ryhmän (ref., esim. miehet) vetosuhde on aina yksi, ja muiden ryhmien vetosuhdetta verrataan tähän. Mikäli naisten vetosuhde ylittää yhden ja tilastollisen testin tulos on taustatekijän luokkien eroa osoittaen tilastollisesti merkitsevä (***) $p \leq 0,001$, ** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$), tekevät naiset miehiä useammin ylityötä. Vetosuhde ei ole todennäköisyys, vaan se tuottaa arvion eri taustatekijöiden selitysvoimasta (Rita *et al.* 2008). Usein tutkimuksissa nähdään väitettävän, että esimerkiksi vetosuhde 3 tarkoittaisi kolminkertaista todennäköisyyttä tutkittavalle ilmiölle, mutta näin ei todellakaan ole. Vetosuhde kun voi vaihdella nolasta yli kolmensadan.

Monimuuttujamalleissa käytetyt taustamuuttujat on valikoitu kuhunkin tutkimusasetelmaan soveltuvasti edeltävän tutkimuskirjallisuuden perusteella. Aiemman tutkimuksen tunnistamat ilmiön taustatekijät tulee huomioida ja kontrolloida analyyseissä, jotta uuden tutkittavan asian yhteys ei ikään kuin häiriinny minkään ulkopuolisen, tuntemattoman ”z-tekijän” vaikutuksesta. Selitysasteet sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa eivät kuitenkaan yleisesti, kuten eivät tämänkään tutkimuksen monimuuttujamalleissa, nouse yli 30

prosentin, mikä kieli siitä, minkä verran sosiaalisen todellisuuden moninaisuudesta on mahdollista tavoittaa staattisilla poikkileikkausasetelmilla. Aiemman tutkimuksen tuntemisella on tärkeä tehtävänsä: vakioimatta ei jää mikään sellainen z-tekijä, joka itsenäisesti ja vahvasti ennustaisi tutkittavaa ilmiötä. Pikemminkin kattamattomassa, noin 70 prosentissa ilmiön vaihtelusta on kyse lukuisien pienten ihmiseen itseensä, luonteenpiirteisiin, vastaamisen tapoihin, asenteisiin, sosiaaliseen elämään, työhön, työyhteisöihin, perheeseen ja elämään yleensä kuuluvien osasten yhteisvaikutuksesta, jota ei saada millään tutkimusasetelmilla katettua.

Näistä syistä ei ole suositeltavaa kirjoittaa tutkimustuloksista ja vetosuhteista ”näenäistarkkuudella”, kymmenyksittäin, vaan yleisemmällä tasolla. Itse kirjoitan mieluummin vahvoista ja heikoista yhteyksistä, en esimerkiksi vetosuhteiden arvoista sinänsä. Tilastolliset merkitsevyydestit auttavat tulkinnassa siitä, mitkä taustatekijät tai selittävät tekijät ovat selkeästi yhteydessä tutkittavaan ilmiöön, ja mitkä yhteydet taas osoittautuvat häilyvämmiksi. Kvantitatiivinen tutkimusprosessi sisältää aina mahdollisuuden myös muokata muuttujia ”malliin sopivaksi” uudelleenkodeamalla niitä: kuitenkin, mikäli tuloksia pystyy tällä tavalla muotoilemaan, ei kyse yleensä ole vahvoista vaan heikoista yhteyksistä. Vahvat selittäjät ovat ja pysyvät teki niille mitä tahansa.

Tutkimuksessa käytettävät taustamuuttujat eivät saa korreloida keskenään liian voimakkaasti, koska tämä niin kutsuttu multikollineaarisuus aiheuttaisi ongelmia mallin tilastollisten tunnuslukujen muodostumisessa. Mikäli jotkin taustamuuttujat korreloivat vahvasti keskenään, yli 0.4–0.5 tasolla, toinen on syytä jättää pois. Ihmistieteissä jo 0.4–0.5 on vahva korrelaatio, mutta mitään virallista raja-arvoa ei ole (Jokivuori & Hietala 2007, 37). Olen testannut muuttujien välisen multikollineaarisuuden monimuuttujamallien yhteydessä tavanomaisella korrelaatiokertoimella. Nämä taulukot löytyvät artikkelien liitteistä.

Teemahaastatteluaineisto

Haastatteluaineisto, jota analysoin neljännessä ja viidennessä artikkelissa, kerättiin vuonna 2006 osana Aikapula-tutkimushanketta. En ollut hankkeessa mukana, joten aineisto on toisen käden aineisto. Teemahaastatteluissa keskusteltiin ajankäytöstä, koetusta aikapulasta, kiireestä ja ajan ja tasapainon hallinnasta eri elämänalueilla. Kotona työskentelyä tiedusteltiin ja sitä pyydettiin pohtimaan ajankäytön, perheenjäsenten ja työn hallinnan näkökulmista. Kodin ja työn sekä varsinaisen kotona työskentelyn asettumisesta osaksi haastateltavien arkea keskusteltiin jokaisessa haastattelussa. Kysymykset herättivät runsasta pohdintaa paitsi nykyiseen elämäntilanteeseen, myös edeltäviin elämänvaiheisiin peilautuen. Aineistossa on kaikkiaan 42 haastattelua hyvin erilaisissa työ- ja elämäntilanteissa olevilta, pääosin perheellisiltä työntekijöiltä sekä muutamalta yrittäjältä. (Ks. Nätti *et al.* 2007, 19–21.)

Neljännessä artikkelissa analysoin sekä työolo- että haastatteluaineistoa. Haastatteluaineistoon valikoin Aikapula-haastatteluista 21 ylemmän toimihenkilön tehtävissä toimintaa työntekijää, joiden työ luonteensa puolesta mahdollisti työskentelyn työpaikan ulkopuolella. Haastateltavat edustivat julkista sektoria tutkimuksen, koulutuksen, kirjaston

sekä valtion- ja paikallishallinnon tehtävissä ja osa heistä toimi esimiestehtävissä. Yksityisen sektorin työntekijät olivat toimittajia, projektitehtävissä työskenteleviä, insinöörejä ja yksi johtaja. Ikä-, perhe- ja työuran tilanteet vaihtelivat laajalti. Aineiston viisi miestä olivat iältään 32–54-vuotiaita ja 16 naista 26–55-vuotiaita.

Aineistoa analysoin sisällönanalyttisesti. Analyysissa sekä luin aineistoa kokonaisuutena että hyödynsin sen Atlas.ti-ohjelmistolla luotua koodistoa. Analysoin syitä ja motiivaatiota jatkaa työpäiviä kotona omalla ajalla. Aiempaa laadullista tutkimusta etenkin kotiylityöstä ei juuri ollut käytettävissä, minkä vuoksi tavoittelin analyysissa aineistolähtöisyyttä; kuitenkin analysoimalla havaintoja myös edeltävää, tietotyön luonnetta ja etenkin sen ajankäyttöisiä paradokseja arvioivaa tutkimusta vasten. Näin analyysitapa sijoittuu, kuten tavallista onkin, aineisto- ja teorialähtöisen otteen väliin (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98–99). Havaitsemiani pääkategorioita tarkastelin erittelemällä niitä edelleen sekä koettelemalla analyysin yksittäisten havaintojen soveltumista pääkategorioihin.

Viidennen artikkelin aineistoksi valikoin 23 kotona työskentelevää palkansaajaa ja yrittäjää. En rajautunut ylempiin toimihenkilöihin, vaan halusin mukaan laajan kirjon erilaista työtä tekeviä haastateltuja. Kun useissa työelämäaiheisissa tutkimuksissa on rajautettu yksittäisiin työntekijäryhmiin, tämä aineisto sisältää tarkoituksella palkansaajia ja yrittäjiä, myös maatalousyrittäjiä. Naisia on 13 ja miehiä kymmenen. Myös tämä aineisto kattaa kirjon eri-ikäisiä työntekijöitä ja eriytyviä elämäntilanteita: yksineläviä, pariskuntia, kahden ja yhden aikuisen lapsiperheitä ja aikuistuneiden lasten vanhempia. Tarkemmat tiedot aineiston vastaajien taustatiedoista on kerätty artikkelin yhteyteen.

Viidennessä artikkelissa olen aluksi teemoitellut aineiston työn ja muun elämän suhteiden näkökulmasta kysyen, miten haastateltavat suhtautuvat työhön. Teemoittelu tuotti karkeita ”lokeroita” (Ruusuvuori *et al.* 2010, 19) lähtökohdaksi lukemiselle, jossa hyödynsin tulkintarepertuaarin ajatusta. Tulkintarepertuaareilla tarkoitetaan kulttuurisia tapoja merkityksellistää ja jäsentää esimerkiksi arkisia käytäntöjä tiettyjen, kulttuurissa jaettujen merkityssystemien kautta (Suoninen 1993, 111–112). Repertuaarien analyysi on diskursianalyttinen lähestymistapa, jossa tutkitaan haastattelupuheessa muotoutuvaa sosiaalista todellisuutta ja tulkintojen rakentumista suhteessa kilpaileviin tulkintoihin. Tulkintarepertuaarien ajatellaan tuottavan todellisuudesta puhujalle soveltuvia tulkintoja ja tulkintojen kautta myös ohjaavan puhujan toimintaa ja valintoja. (Vrt. Suoninen 1997, 14, 46–50.)

Analyysiyksikkönä olivat työtä elämänalueena koskevat tulkinnat. Analyysin kohteena olivat ne puhetavat, joilla työ jäsenyi suhteessa muuhun elämään ja joilla työtä ja sen osuutta elämässä tehtiin ymmärrettäväksi (ja hallittavaksi). Tämän suhteen tarkastelu ohjasi analyysia. Analyysissa etsin työtä koskevista kuvauksista ja osasista samansuuntaisesti merkityksellistyviä kokonaisuuksia. Lisäksi analysoin, millaisia rajoja ja jännitteitä eri puhetapojen välille muotoutui. Työ–elämä-suhteen ajattelin olevan tulkinnallinen ja kietoutuvan tilanteisesti arkeen. Tällöin myös tulkinnat työstä muotoutuivat diskursiivisesti täydentäen tai haastaen toisiaan ja rajautuen toisiinsa usein juuri jännitteiden kautta. Työn

ja vapaa-ajan välille muotoutui erityinen jännite. Tuota jännitettä eriteltiin suhteessa työhön (joka vaatii) sekä suhteessa vapaa-aikaan (joka on välttämätöntä, jotta työssä jaksaa). Ratkaisuksi puheessa muotoutui usein työn hallinta opituin ja opetelluin taidoin. Esimerkiksi *kiven kääntäminen* osoittautui toistuvaksi vertaukseksi, jolla varsinaisesta työn sisällystä riippumatta kuvattiin työtehtävän loppuun saattamista ja näin oikeutettua vapaa-aikaa. Tulkintarepertuaarit saattavatkin peräytyä kulttuurisesti toistuviin vertauskuviiin (Suoninen 1993, 112). Vapaa-ajan tarve taas osoittautui sellaiseksi Suonisen (1993, 127) mainitsemaksi ”voimakkaaksi repertuaariksi”, jota haastateltavat päätyivät perustelemaan silloinkin, kun tarvetta ei kyseenalaistettu.

Jännitteet ilmenivät kiinnostavasti tilanteisina kokemuksina työstä: samakin puhuja saattoi esittää erisuuntaisia, ristiriitaisilta vaikuttavia tulkintoja työstä. Työn ja muun elämän rajaa käydessä arkeen kuuluu harmaita alueita, jolloin ristiriidat konkretisoituivat. Havaitsin analyysin perusteella kolme tulkintaa työstä. Nämä tulkinnat saattoivat myös päteä yhtäaikaaisesti. Haastateltavat osoittivat näin aktiivista taitoa hallita ristiriitoja: ristiriitoja ilmentävää merkityssysteemiä ikään kuin hallittiin toisen kautta. Juuri pyrkimys hallintaan on kulttuurisesti vahva piirre: Suoninen (1993, 143) kirjoittaa kokonaishallinnan olevan meille jopa velvoite.

4. Monipaikkainen työ: kuinka käsitteellistää ja mitata?

4.1. Monet käsitteet

Nykyisessä merkityksessään ajatus etätyöstä (telecommuting, telework) syntyi 1970-luvulla. Silloisten hierarkkisten organisaatorakenteiden näkökulmasta ehdotus oli luonteeltaan radikaali. Työntekijöillä oli nykyistä niukemmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin, -välineisiin tai -tiloihin. Työnantajan tuli voida valvoa työntekijää lähietäisyydeltä.

Ajatus etätyöstä syntyi ennen kaikkea öljykriisin seurauksena. Työmatkat lisäsivät ympäristön kuormitusta ja työntekijöiden työmatkoihin käyttämä aika piteni. Etenkin Yhdysvalloissa yksityisautoilun aiheuttamat ruuhkat ja haitat kävivät ilmeisiksi. (Pyöriä 2006a; Qvortrup 1998, 22–23). Miksei töitä voitaisi tehdä kotona? Myös uudet teknologiset työvälineet siivittivät ajatusta.

Yhdysvalloissa etätyötä koskeva keskustelu on 1970-luvulta tähän päivään liitetty usein työmatkaongelmien ratkaisemiseen. Keskustelu sai alkunsa isojen kaupunkien ilmanlaadun heikennettyä liikenteen vuoksi. Isommissa kaupungeissa perustettiin etätyötä varten lähiötoimistoja. Käsitteellisesti amerikanenglantilainen termi telecommuting liittyy juuri työmatkojen välttämiseen etätyöllä. (Qvortrup 1998, 22–23.) Ilmanlaatuun on reagoitu etätyöaikein jopa Yhdysvaltain kongressin taholta: vuonna 1990 kongressi asetti erityistoimenpiteiden kohteiksi 11 osavaltiota, joissa ilmanlaatu oli heikoin. Yrityksille annettiin tavoitteeksi vähentää henkilöstön matkustamista viidenneksellä ja keinoiksi määriteltiin etätyö, kimpapakyydit, erilaiset kannustimet sekä nelipäiväiset työviikot. (Siha & Monroe 2006.) Suomessakin vastaavia yhteiskuntapolittisia tavoitteita on esiintynyt. Hallitusohjelmissa etätyöhön on liitetty etenkin aluepoliittisia tavoitteita. Harvaan asutussa, mutta edelleen kaupungistuvassa Suomessa etätyön toivotaan tukevan syrjäseutujen kehnompaa työllisyystilannetta ja maaseudulla asumista. (Leinamo 2009.) Viimeisimmässä, Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa (2011, 50) etätyöhön ja tietoteknologiaan liitetään päästövähennystavoitteita.

Euroopassa kotona työskentelyllä oli vielä 1980-luvulla huono kaiku, koska sen ajateltiin viittaavan perinteisempään kotiansiotyöhön, etenkin naisten mekaaniseen puurtamiseen pienellä palkalla yksityisissä tiloissa (Qvortrup 1998, 22; Salmi 1991, 8–11). Tällainen naisten kotiansiotyön muoto on ollut yleinen etenkin Iso-Britanniassa, vaikka se ei Suomessa koskaan merkittävästi yleistynytäkään (Salmi 1991, 8). Kielteisiä konnotaatioita yritettiin välttää Euroopassa 1990-luvulla käsitteellä ”flexiwork”, sillä etenkin ”electronic homeworkers” tuntui viittaavaan monotoniseen, pienipalkkaiseen työhön. Myös ”distance workers”, ”mobile teleworkers”, ”satellite office workers” ja ”telecottage workers” ovat olleet englanninkielisen keskustelun käsitteitä. Etätyökeskustelu on vuosikymmenten mittaan saanut myös varsin visionäärisiä muotoja. Uuden, innostavan tutkimusalueen saralla käsitetuotanto on ollut suorastaan innovatiivista. Lars Qvortrupin keräämistä termeistä hurjimpia ovat ”teleguerrillas”, ”home-based nomads”, ”electronic moonlighters” sekä ”telecottage workers”. (Qvortrup 1998, 22–23.) Pyöriä (2006a, 129–

130) selittää kiinnostusta etätöihin eräänlaisena korostetun optimistisena visiona, jossa myyttinen, tietoteknologian voimauttama etätöntekijä ratkaisee monet työelämän ongelmat, erityisesti ympäristön rasittumisen työmatkojen vuoksi.

Käsitteutuotanto ei vaikuta hidastuneen. Uudemmissa käsitteistä esimerkkejä ovat hajautettu työ (distributed work), mobiili työ (mobile work), monipaikkainen työ (multilocational work), virtuaalinen työ (virtual work) sekä e-tö (eWork) (I artikkeli: Ojala 2009). Vastikään European Foundation käytti kuudennen eurooppalaisen työolotutkimuksen peruseränsä liikkuvista työntekijöistä nimitystä ”e-nomadit” (Eurofound 2012, 95), jolla viitataan (jälleen) liikkuvien työn muotojen sekä tietoteknologisten välineiden käyttöä yhdistäviin työn muotoihin. Tällaista työtä tekee neljännes 44 maan aineiston työntekijöistä, ja suomalaisten työn muodot osoittautuivat kaikkein nomadeimmiksi: 45 % työntekijöistämme luokiteltiin tähän kategoriaan. Maiden väliset erot työssä liikkumisessa ovat merkittävät. Ymmärrettävästi suurin osa e-nomadeista on korkeasti koulutettuja. (Eurofound 2012, 95; Ojala & Pyöriä 2013b.)

Työn tilaa koskevat käsitteet ovat rakentuneet vaihteleville kriteereille. Ne ovat koskeneet milloin työn teknologisia, maantieteellisiä, organisatorisia tai laillisia rakenteita (Qvortrup 1998, 23). Olen ensimmäisessä väitöskirja-artikkelissani (Ojala 2009) tarkastellut käsitteiden suhteita toisiinsa ja todennut, että ne ovat osittain tai kokonaan toistensa määritelmiin nähden päällekkäisiä. Useimmat monipaikkaista työtä koskevat käsitteet ovat hyvin laaja-alaisia. Etätöille on tutkimuskohtaisesti haettu useampia tarkempia määritelmiä, mutta lopulta sitä koskeva keskustelu on vakiintunut kuvaamaan laajasti työtä, jota tehdään työnantajan tilojen ulkopuolella.

Käsitteellisellä tarkastelulla on tutkimuksessa kaksi tehtävää: teoreettinen ilmiön ymmärtäminen ja kokonaisuuden hahmottaminen sekä toisaalta sellaisten analyttisten käsitteiden luominen, jotka mahdollistavat soveltuvan operationaalistamisen empiiristä tutkimusta varten (Koistinen 2009). Lars Qvortrup (1998, 35) puuttui 1990-luvulla ajan ja paikan käsitteistön sekavuuteen sekä määritelmälliseen päällekkäisyyteen ja vertailukelvottomuuteen. Näiden tutkimuksellisten ongelmien hän arvioi johtuvan rakenteellisista työn ja organisaatioiden teknologioiden tukemasta muutoksesta sekä toisaalta siitä, että etätöiden tutkimus oli keskittynyt liiaksi työntekijään ja hänen valintoihinsa ilman huomion kiinnittämistä organisaatioiden toimintaan. Qvortrup (1998, 30) on sitä mieltä, että käsitteen pitäisi kuvata yksilön kautta sekä makrososiologisia organisatorisia muutoksia että yksilön henkilökohtaista elämäntilannetta. Monitilaisen työn käsitteillä tavoitellaan tämän suhteen eritasoisia kysymyksiä: osa työn muodoista on enemmän lähtöisin henkilöstön tarpeista ja osa organisaation ja työn tarpeista. Käsitteen tulisi olla Qvortrupin mukaan samalla riittävän spesifi ja soveltua tutkimusasetelmaa vastaaviin analyttisiin tarkoituksiin; käsitteellä tulee myös olla selvä yhteys tiettyyn, riittävän yksilöityyn sosiaaliseen asemaan tai työntekijän rooliin yhteiskunnassa. Artikkelini (I: Ojala 2009) tehtävänä on ollut eritellä teorian ja empirian vuoropuhelua, ja pohtia missä määrin myös teoreettisessa keskustelussa tulisi huomioida käytännön empiiristen tarpeiden lähtökohdat.

En väitä, etteikö erilaisilla käsitteellisillä lähtökohdilla ole omaa tehtäväänsä. Työhön ja työelämän kehittämiseen ylipäänsä liittyy poliittisia intressejä. Esimerkiksi käsite e-työ on syntynyt poliittisesta, työn tulevaisuusorientoituneesta innovaatiokielestä. Se on reaktio muuttuneeseen työn todellisuuteen, mutta myös hyvin vaikeasti hahmotettavissa tutkimuksen näkökulmasta. Poliittisella käsitteellisillä on tärkeä tehtävä uusien työn muotojen ja niiden mahdollisen sääntelyn tarpeen tunnistamisessa. Ammattiliittojen keskeinen tehtävä on osoittaa työelämän kentältä uusia ilmiöitä ja ongelmakohtia, joissa työntekijöiden etua tulee valvoa. Työnantajaliittojen etuna on varmistaa, että tehokkaat työtä koskevat innovaatiot otetaan käyttöön.

Ongelmallista uusia työn muotoja koskevassa käsittekeskustelussa on, etteivät ne mahdollista analyttistä lähestymistapaa, saati että työntekijät ja työorganisaatiot ymmärtäisivät mitä keskustelu konkreettisesti koskee ja mitä siitä tulisi ottaa opiksi. Joskus uuden käsitteen kohdalla joutuu pohtimaan, onko kyseessä käsite vai epäonnistunut operatiivisuus (Koistinen 2009).

Esimerkiksi e-työ käsitteenä on orientoitunut painokkaasti tulevaisuuden visiointiin. Se on käsitteellistetty työksi tietoverkkoympäristössä ja se nähdään etätöön laajentumana (E-työ toimeksi 2006). Kuitenkin käsitteen tarpeellisuutta olisi kannattanut arvioida tarkoin, sillä etätöön käsite oli jo aiemmin laajentunut samaan suuntaan. Etätö on myös vakiintunut ja tunnettu käsite sekä tutkimuksessa että julkisessa keskustelussa. E-työn lanseeraamisen tarkoitus näyttääkin liittyvän lähinnä etätöön statuksen kohottamiseen tietoyhteiskunnassa; onko etätöillä jo vanhanaikaisuutta ilmentäviä konnotaatioita, tai ajatellaanko sen viittaavan liaksi vain kodin tiloissa tehtävään työhön? Etätöön ja e-työn lisäksi myös mobiilin työn, liikkuvan työn, monipaikkaisen työn ja virtuaalisen työn käsitteet ovat lähisukulaisia. Hajautetun työn käsitettä on esitetty yläkäsitteeksi erilaisille liikkuvan työn muodoille (esim. Vartiainen *et al.* 2007; Pyöriä 2006a; artikkeli I: Ojala 2009) – mutta tutkimus tutkimukselta käsitteiden suhteet ja alat luodaan aina uudelleen.

Tarpeelliset kriteerit

Käsittemäärittelyssä on olennaista valita kriteerit, jotka soveltuvat tutkimuskohteeseen, mutta eivät ole liian yksityiskohtaisia ajatellen tutkimusten välistä vertailukelpoisuutta. Kriteerien määrä on tärkeä: mitä useampi kriteeri, sen yksityiskohtaisemmiksi ne käyvät ja sen vaikeammiksi soveltaa eri aineistoissa. Sopiva määrä kriteereitä mahdollistaa määrittelyn riittävän yleisellä ja tutkimuksesta toiseen sovellettavalla tasolla. Kuitenkin yhden tai kahden kriteerin varaan rakentuva määrittely jättää käsitteen epämääräiseksi kuten poliittisiin tarkoituksiin luodussa e-työn käsitteessä. Etätöön nykyisin yleinen muotoilu kahden kriteerin perusteella (työnteko, muualla kuin työnantajan tiloissa) on jo liian laaja tehdäkseen eroa moniin lähikäsitteisiin kuten hajautettu työ tai mobiili työ.

Ursula Huwsin työryhmän (1990, 10) mukaan käsittemäärittelyn tulee sisältää vähintään kolme ulottuvuutta. Tämä ryhmä esitti etätöön määrittelmäksi reilut 20 vuotta sitten tiettyä sijaintia, elektronisten työvälineiden käyttöä sekä yhteydenpitovälineen olemassaoloa työnantajan ja työntekijän välillä. Näistä kriteereistä aikaa on kestänyt vain työnan-

tajan tiloista riippumaton työnteon paikka. Tietoteknisten välineiden käyttöä ei ole itseisarvoisesti enää edellytetty. Samoin etätöön määritelmistä on kadonnut työpaikan ja työntekijän välisen puhelin- tai sähköisen yhteyden kriteeri – etätöön tehtävä on muuttunut: nyt sillä tavoitellaan työrauhaa, eikä katkeamaton kommunikaatioyhteys työpaikalle ole enää oleellista. Englanninkielisessä keskustelussa yleisen ”telework”-käsitteen tele-etu-
liite kuitenkin säilynee.

Käsiteanalyysissäni (I artikkeli: Ojala 2009) päädyin esittämään tiukahkoa kriteeristöä liikkuvan työn muodoille työn tilan (missä tahansa, kotona, virtuaalisissa tiloissa), sisällön (tietointensiivinen vs. perinteinen), työsopimuksen (palkansaaja vs. yrittäjä), ajoituksen (osana työaika, ylityönä, vapaasti) sekä sen mukaan, onko työn tekemisestä työpaikan ulkopuolella sovittu työnantajan kanssa vai ei.

Työn *tilaa* koskevat monipaikkaisen työn määritelmät ovat laajentuneet. Etätöön käsite on tästä hyvä esimerkki. Varhaisissa määritelmässä etätö kiinnittyi kotiin, mutta sittemmin se on laajentunut käytännössä kaikkeen liikkuvaan työhön. Samalla se on menettänyt analyttiset rajansa. Useimmiten etätö yhä implisiittisesti ja myös tutkimuksessa liitetään kotona työskentelyyn. Ehdotan (I artikkeli: Ojala 2009), ettei tutkimuskohteen selkeyden kannalta olisi haitaksi pohtia etätöitä edelleen kotona työskentelyn kontekstissa ja pitää mobiilia työtä muilla tavoin liikkuvaa työtä kuvaavana rinnakkaisilmionä.

Työn *sisällön* kannalta tutkimus on keskittynyt liiaksi tietotyöhön. Mobiilista, monipaikkaisesta tai hajautetusta työstä on alettu kiinnostua vasta tieto- ja viestintäteknologioiden kehittyttyä. Tästä seuraa kytkös tietointensiivisyyteen, vaikka moni työtehtävä on edelleen käsillä tekemistä esimerkiksi kotisairaanhoidossa, rakennuksilla tai tavarakuljetuksissa. Jos ajatellaan monipaikkaisesta työstä aiheutuvia hyvinvointisurauksia, on työn sisällöllä niiden ilmenemiseen huomattava vaikutus. Liikkuminen tietotyössä on edelleen säästää sisätyötä, jossa fyysisesti vaativan työn osuus on vähäinen. Myös sosiaaliset tekijät poikkeavat. Britannian kotona työtä tekevien ja lapsia hoitavien pienipalkkaäitien ja tietotyöntekijöiden sijoittaminen samaan analyysiin ei välttämättä ole järkevää. (Felstead *et al.* 2005a; Ojala & Pyöriä 2013b.) Suomessa kotona työskentelevä työvoima jakautui Minna Salmen (1990, 10) tutkimuksessa 1990-luvun alussa voimakkaasti kahtia: ”A-ryhmän” luovaa ja itsenäistä työtä tekeviin professionaalimiehiin sekä ”B-ryhmän” rutiininomaista työtä tekeviin, huonosti palkattuihin naisiin. Jako on työntekijän aseman kannalta relevantti yhä, joskin naisten ja miesten väliset erot ovat tasoittuneet.

Työsopimusta koskeva kriteeri on työn sisällön kanssa siltä osin ristiriitainen, että palkka- ja yrittäjäperustainen työ ovat sisällöllisesti lähenemässä toisiaan. Etenkin näin on tietointensiivisissä työtehtävissä, mutta myös moni palvelutehtävä hoiva- tai terveysalalla on saanut viime vuosina uusia muotoja, joissa liikkuvasti työskentelevä työntekijä työllistää itsensä (vrt. Hasanen 2013). Työsopimus on ollut traditionaalisesti etätöymäärittelyissä yhtenä osa-alueena mukana. Sen mukaan on eroteltu kotona pientoimistoissaan yrittäjinä työskentelevät palkansaajista kuten ECAIT-tutkimuksessa (2000, 8–11). Vaikka on tarpeen edelleen havainnoida, onko liikkuvassa työpisteessä töitä tekevällä työsopimus vai ei, Sullivan (2003) kehottaa kuitenkin välttämään etukäteistä tyypittelyä

työsuhteen perusteella ja pikemminkin tarkastelemaan, miten työsuhdestatus mahdollisesti vaikuttaa kotona työskentelyyn. Näin tuleekin toimia, sillä Suomessa saatetaan enenevästi alihankkia esimerkiksi sanomalehtien freelancer-työtä (ks. Pärnänen 2014) vaikka itse työn sisältö on sama.

Yrittäjät vastaavat tietenkin itse työnsä tilallisista kysymyksistä. Heidänkin kohdallaan tutkimuksessa kannattaisi tarkastella työtä erikseen ”normaalityöaikana” 8 ja 17 välillä tai muutoin hyväksi koettuna työaikana, sekä muuna aikana. Pienyrittäjät ovat työssään monipaikkaisimpia ja maatalousyrittäjät tekevät työtä ajallisesti pitkään (II artikkeli: Ojala 2012). Yrittäjillä myös toimeentulon niukkuus voi ajaa pitkittyvään työhön. Etenkin maataloustyössä (ks. Katila 2000) on jo kyseenalaista, voiko työntekijä ansaita kohtuullisen toimeentulon normaalin työajan raameissa.

Palkansaajilla tulisi tarkastella myös, onko monipaikkaisesta työstä *sovittu työnantajan kanssa*. Sopiminen tai sopimatta jättäminen ovat tärkeitä paitsi ajankäytön, myös palkan tai muun kompensaation näkökulmista. Keskustelussa 24/7-yhteiskunnasta ajatellaan, että työn ovet ovat aina auki ja työstä palautuminen ja perhe-elämän viettäminen vaikeutuvat. Vaikka empiiristä näyttöä ylenpalttisesta työn tunkeutumisesta yksityiselämään ei ole, tai sellainen liittyy liialliseen työhön sitoutumiseen, työholismiin (Hakanen 2005), monipaikkaista työtä tehdään myös moniaikaisimmin (II artikkeli: Ojala 2012) pitkin vuorokautta verrattuna työpaikalla tehtävään työhön. Työ saa tällöin informaalin luonteen ja sitä tehdään myös ylityönä ilman erillistä korvausta. Ylityöksi (usein korvauksettomaksi) luokiteltavan työn osuus kaikesta kotona työskentelystä on Suomessa yli puolet (Lehto & Sutela 2008, 139; IV artikkeli: Ojala 2011; Aho & Mäkiäho 2012, 108). Ylityöllä kotona on voimakkaan kielteisiä yhteyksiä työn ja perheen suhteisiin, kun etätyöllä vastaavia ei ole (VI artikkeli: Ojala *et al.* 2014).

Sopimista monipaikkaisen työn ehdoista ja kompensaatiosta ei ole tutkimuksessa vielä yleisesti tarkasteltu. Olemme pitäneet sitä (Ojala *et al.* 2014) keskeisenä tekijänä, koska sillä saataisiin otettua tutkimuksellisesti haltuun monipaikkaisen työn informaaleja työntöön käytäntöjä sekä tarvittaessa suunnattua niitä työyhteisötasolla uudelleen. Työstä sopiminen johtaisi myös korvaukseen työstä ja vahvistaisi näin pelisääntöjä. Korvatun ja korvauksettoman työn rajan määrittäminen on kuitenkin toisinaan vaikeaa, mihin palaan luvussa 4.4.

Sopimisen soisi löytävän tiensä tutkimuksen käsitteisiin myös sen tähden, että etätyö ei ole pelkästään työn sisällöllinen kysymys vaan myös työorganisaation järjestämä työtilanne ja siten työehto-oikeudellinen kysymys (Qvortrup 1998, 30). Siksi etätyöstä onkin määritelty Euroopan Unionissa työmarkkinaosapuolten kesken vuonna 2002 puitesopimus, jossa suositetaan työnantajan ja -tekijän välistä, varsin yksityiskohtaista sopimusta muualla kuin työpaikalla tehtävän työn sisällöistä työvälineisiin. Sopimuksella on haluttu vahvistaa informaatioyhteiskunnan kehitystä ja esimerkiksi lisätä etätyösopimuksin osatyökykyisten työhönosallistumista. Sopimuksella tähdätään sen varmistamiseen, että uudet työn muodot sijoittuvat formaaleihin kehyksiin, että ne perustuvat vapaaehtoisuuteen ja että monipaikkaisesti työskentelevät työntekijät saavat samat työsuhte-edut, laitteistot,

tarvittavan informaation sekä oikeudet kuin työpaikalla työskentelevät työntekijätkin (VVM 2005).

Kyseinen, Suomessakin voimaan saatettu puitesopimus ei sinänsä velvoita työnantajia vaan se on työmarkkinaosapuolten hyväksymä suositus työpaikoille. Kuinka monella suomalaisella etätyöntekijällä on kyseinen sopimus työn tekemisestä työpaikan ulkopuolella? Sopimus on tarkoitettu kattamaan myös muulla tavoin liikkuvan kuin kotiin vietävän työn. Sopimista ei kuitenkaan liikkuvan työn osalta tiedustella missään kyselyaineistossa. Etätyön sopimisesta kysyvät Tilastokeskuksen työolotutkimus ja Henkilöliikennetutkimus (2012, 66). Työolotutkimuksessa vuonna 2008 vain kahdeksan prosenttia palkansaajista ilmoitti tekevänsä tällaista etätyötä. (Ks. taulukko 2 luvussa 4.2.) Henkilöliikennetutkimuksessa saatiin arvioksi, että sopimus olisi 83.000 suomalaisella palkansaajalla, mikä vastaa vajaata neljää prosenttia vuoden 2011 palkansaajista (verrattuna työvoimatutkimuksen palkansaajien vuosikeskiarvoon 2.143.000 vuonna 2011, Statfin-tietokanta). Henkilöliikennetutkimuksen mukaan kirjallisesti etätyöstä sopineilla ansiotaso on selvästi korkeampi muihin palkansaajiin verrattuna ja samoin ilmeisesti ilman sopimusta kotona työtä tekeviin nähden. Tämä voi tarkoittaa, että kirjallista etätyösopimusta tarjotaan työpaikoilla vasta lähinnä korkeissa asemissa oleville työntekijöille, joita halutaan sitouttaa työnantajaan.

Tarpeettomat kriteerit

Vanhentuneiksi kriteereiksi sen sijaan katsoin tietoteknologisten välineiden käytön sekä edellytyksen kommunikoida niiden välityksellä. Välinekeskustelu on johtanut työn arjen kannalta vieraisiin käsitteongelmiin kuten siihen, onko kotona työskentely nimeltään ”homework” vai ”e-homework” (Qvortrup 1998, 23–24). Vastaava eronteko sisältyi vielä Eurofoundin vuoden 2005 neljännen työolotutkimuksen mittaristoon, jossa työntekijöitä pyydettiin eriyttämään kotona tehtyä työtä tietotekniikan käytön perusteella. Suomen kontekstissa tietoteknologiakriteeri on tarpeeton: vuoden 2008 työoloaineistossa 84 prosenttia palkansaajista käytti jo tietotekniikkaa työssään (Lehto & Sutela 2008, 169). Myös perinteisempää työtä kotona tekevät sekä yrittäjät hyödyntänevät laajalti tietoteknologioita, joskin on epäselvää, ovatko esimerkiksi sellaiset pienyritykset lisääntyneet, joissa kotona valmistettuja käsityötuotteita markkinoitaisiin internetitse. Tietyn työvälineen käyttöä olennaisempaa on työn sisältö.

Ei voida myöskään edellyttää, että kotona tehtävä työ edellyttäisi yhteydenpitoa työpaikalle, vaikka vielä 1990-luvun etätyökeskustelussa kommunikaatioyhteyttä pidettiin keskeisenä. Tuolloin syntyi esimerkiksi seuraava, viisi kriteeriä kattava kriteeristö etätyölle (Standen *et al.* 1999): (1) tietoyhteys kodin ja työpaikan välillä, (2) ajankäyttö kodin ja työpaikan välillä, (3) osuus työstä, joka tarvitaan kommunikaatioon toisten työntekijöiden kanssa, (4) yhteistyön edellyttämä aika: asiakkaat ja kolmannet osapuolet sekä (5) työn tietointensiivisyyden aste.

Kriteereistä peräti kolme koskee kommunikaatiota. Kertooko se hierarkkisesta työ-kulttuurista, jossa liikkuvaa työntekijää tuli voida herkeämättä seurata ja valvoa? Vai kertooko se tutkimusasetelmasta, jossa tutkimuskohteena on liikkuva, tiimityömuotoinen

tietotyö? Sullivan (2003) kritisoi tämän kriteeristön perustuvan lopulta tietyn spesifin tutkimuksen omiin lähtökohtiin ja näkemyksiin etätyöstä, vaikka tekijät ajattelivatkin haarukoivansa yleispätevää määritelmää. Mikäli viestintää ajatellaan, Pyöriän (2006, 128–129) mukaan tietoteknologia ei koskaan korvaa lähiyhteistyötä, sillä tietotyön tuloksellisuuden kannalta olennaista, vahvaa organisaatiokulttuuria tuskin voidaan perustaa ja ylläpitää täysin hajasijoitetussa tiimityössä. Kommunikaatiovälineiden käyttö saattaa liiaksi määrittää vuorovaikutuksen kulkua ja jopa ehkäistä luottamusta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja näitä reittejä hiljaisen ja arvokkaan tiedon kehkeytymistä (Blom *et al.* 2001, 182–191). Tietoteknologisten välineiden avulla kommunikointi on jo lähtökohtaisesti vavaista: välineet toimivat parhaiten silloin, kun ne vähentävät työntekijöiden tarvetta tehdä itse työtä tai kommunikoida. Mikäli työn suorittaminen vaatii monipuolisia yhteyksiä erinäisiin verkostoihin, etätyö saattaa vaikeuttaa näiden yhteyksien ylläpitoa (Pyöriä 2006a, 142; 2008).

Edelleen työmatkakysymys on ollut etätyökeskustelussa liian keskeinen, mikä nojaa etenkin amerikkalaiseen traditioon. Sullivan (2003) ennusti työmatkan merkityksen hälvenevän, eikä se kriteeriksi ole enää yltänytään. Myös empiiriset havainnot tukevat sitä, ettei työmatkan välttämisestä etätyössä ainakaan määritelmälliseksi kriteeriksi ole. Kokopäiväinen etätyönteko vähentää työpäivän aikaista kulkemista, mutta suurin osa etätyöstä on osapäiväistä eikä sillä ole päivän aikaisiin kuljettuihin kilometreihin vähentävää yhteyttä. Ylipäänsä etätyötä tekevät liikkuvat muuta väestöä keskimääräistä enemmän ja etätyö on näin yksi osa muutoinkin paljon liikkuvien työntekijöiden käytäntöjä. (Henkilöliikennetutkimus 2012, 66–68.)

Kolmanneksi etätyön määritelmässä tavattiin edellyttää tietyn tuntimäärän ylittämistä työviikkoa tai työpäivää kohti. Ajankäyttö on toki olennaista liikkuvissa työjärjestelyissä, mutta toisella tavalla kuin asia aiemmin ymmärrettiin. Sullivan (2003) huomauttaa, että koko- tai osa-aikaisuus ei ole olennaista, vaan se, että monien empiiristen havaintojen perusteella työ kotona on luonteeltaan tilapäistä pikemmin kuin päätoimista. Kun etätyölle määriteltiin raja-arvoja sen suhteen, kuinka monta tuntia päivässä on tehtävä työtä kotona, jotta voidaan puhua etätyöstä, rajattiin tällä määritelmällä oikeastaan suurin osa kotona työskentelystä ulos tutkimuksesta.

Täsmällisempi käsitteistö

Edellä havainnoidun kriteeristön perusteella määrittelin (I artikkeli: Ojala 2009) seuraavat käsite-ehdotukset, joille kattokäsitteenä toimii hajautettu työ:

1. mobiili työ, luonteeltaan perinteinen liikkuva työ ilman merkittävää tietointensiivistä sisältöä, esimerkiksi liikkuva hoivatyö, poliisi, kuljetusala tai rakentaminen
2. mobiili ja/ tai virtuaalinen e-työ, tietotyöluonteinen liikkuva työ, jossa fyysistä liikettä (mobiili) ja/ tai työntekoa tietoteknologisten välineiden avulla tietoverkoissa (virtuaalinen)
3. kotona työskentely (omassa kodissa):
 - i. perinteinen kotiansiotyö: pientuotanto kotona yrittäjälouhteisesti tai esimerkiksi parturi-kampaajan, lasten perhepäivähoitajan tai maatalousyrittäjän työ
 - ii. moderni kotiansiotyö: pienyrittäjien tietotyöluonteinen kotona työskentely
 - iii. etätyö: palkansaajien kotona työskentely osana sovittua työaikaa
 - iv. täydentävä ansiotyö kotona: palkansaajilla sovitut ajan ja paikan kehykset ylittävä työpäivien venyminen iltoihin, vapaapäiviin tai lomille.

Mobiiliin (myös: monipaikkaisen, liikkuvan) työn osalta tätä käsitelmäritelmää sovellettaessa olisi hyvä eritellä, onko työ työsuhteista vai yrittäjäperustaista, mikäli tutkimuskohde ei rajaudu jompaankumpaan näistä. Vaikka työn sisältö eri työsuhteissa onkin samankaltaistunut, työsuhteen muoto on yhä keskeinen työoikeudellinen kysymys. Näin myös yhteiskunnallisesti, mikäli ilman työsuhdetta teetettävän työn muodot jatkavat yleistymistään (ks. Pärnänen & Sutela 2011; Pärnänen 2014).

Cath Sullivan (2003) suhtautuu lopultakin skeptisesti yrityksiin luoda yleispätevää määritelmää työtä koskeville käsitteille, sellaista, jossa tutkimuksen tulisi ylipäänsä vastedes pysyttäytyä. Määritelmät ovat ja pysyvät tutkimuskohtaisina. On itsestään selvää, että tutkimuksissa omaksutaan käsitteitä, joilla parhaiten tavoitetaan tutkimuskohde ja huomioidaan käytettävissä olevat aineistot. Sullivan pitää tutkimuskohtaisia määritelmiä myös hyödyllisinä, koska ne auttavat käsitetyössä ja esimerkiksi aineistonkeruiden suunnittelussa. Se tarkoittaa, että tuloksista tulee joiltain osin vertailukelvottomia, mikä ei kuitenkaan tee tiedosta sinänsä hyödyttöä. Tutkimuskohtaiset määritelmät auttavat aina pitkällä aikavälillä yleisempien ja siten kattavampien määritelmien luomisessa.

Oma käsiteanalyysini on 2000-luvun kuva työssä liikkumista koskevista, nyt ajankohtaisista kriteereistä, jotka soveltuvat tämän päivän työelämään. Nyt kymmenen–viiden-toista vuoden takaiset määritelmät ovat tavalla tai toisella aikansa tuotteita. Kuten Huwsin työryhmän (1990, 10) kriteeristö etätyölle, myös tämän päivän keskusteluja vastaava kriteeristö väistämättä korvautuu uudella sitä mukaa kun työn muodot jälleen uudistuvat. Juhani Pekkola (2002) on arvioinut työn muotojen edelleen lähenevän toisiaan.

Työsuhteinen työssä liikkuminen saanee rinnalleen lukuisia persoonallisia pienyrittäjien työtapoja, joita tulisi tarkastella. Jo tutkimusta (I artikkeli: Ojala 2009) valmistellesani näytti siltä, että hajautuvan työn kysymykset eivät rajaudu pelkästään työn ajassa ja tilassa saamiin muotoihin vaan niihin kytkeytyvät moninaisemmat työmarkkinoiden liikkahdukset. Palkkatyön ja yrittäjyyden dikotomiaa voisi avata ja pohtia yhteiskunnallisen

työn (Koistinen 2014) vahvempaa tutkimuksellista haltuunottoa esimerkiksi vapaaehtois-työntekijöiden ja omaishoivajien työolojen ja työn tilojen näkökulmista. Tämä olisi kotona työskentelevien näkökulmasta tärkeää. Yrittäjäperustaisen työn teettämisen lisäksi palkansaajilla vahvistuvat todennäköisesti jo Sullivanin (2003) useista lähteistä havainnoimat, informaaliin työtilanteiden variaatiot.

4.2. Kotona työskentelyn yleisyys ja taustatekijät

Yleisyys kyselytutkimuksissa

Kotona työskentelyä tai etätöitä on Suomessa mitattu monin, palkansaajia tai kaikkia työllisiä edustavin aineistoin: Tilastokeskuksen työvoima- ja työolotutkimuksilla, Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometreillä, Työterveyslaitoksen työ ja terveys-tutkimuksilla, Liikenneviraston henkilöliikennetutkimuksilla sekä Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen kysely- ja päiväkirja-aineistoilla. Myös Eurofoundin eurooppalainen työoloaineisto tuottaa tietoa suomalaistyöntekijöiden työnteon paikoista. Aineistot ovat luonteeltaan poikkileikkauksenomaisia aikasarja-aineistoja, joissa työnteoa kotona on kysytty korkeintaan muutamalla mittarilla osana laajempaa, työtä ja työoloja koskevaa kyselyä. Tällöin arviot kotona työskentelystä perustuvat vastaajan antamaan tietoon työnteon paikoista sekä työnteon luonteen osalta subjektiiviseen, retrospektiiviseen arvioon siitä, onko hän tehnyt kysytyntyönteosta jonakin määriteltynä ajanjaksona. Erilaista tiedontuotantomuotoa edustaa ajankäyttötutkimuksen päiväkirja-aineisto, johon palaan tämän luvun lopuksi.

Olen koonnut taulukkoon 2 edellä mainittujen aineistojen kotona työskentelyä koskevat mittarit ja niiden viimeisimmän mittauskohdan tulokset. Lähes jokaisessa aineistossa on erilainen mittari työnteolle kotona, ja tulosten vertailukelpoisuutta pitää arvioida mittareiden kriteerit huomioiden. Taulukon viimeiseen sarakkeeseen olen lisäksi etsinyt aiempien vertailuajankohtien lukemia.

Taulukon vertailukelpoisimmat ja yleispätevimmät tulokset koskevat kotona työskentelyn mittareita. Työolotutkimuksen ja ajankäyttökyselyn mittarit vastaavat toisiaan, ja lisäksi työolobarometrissa olevan, vastausvaihtoehdoiltaan laveamman mittarin lukemat tuottavat saman tuloksen. Reilu kolmannes palkansaajista työskentelee kotona. Työ ja terveys -tutkimuksessa kotona työtä teki vain 28 prosenttia, jonkin verran vertailuaineistoja vähemmän. Mahdollisesti tulos selittyy tutkimuksen aikasarjassa vuosien 2009 ja 2012 välillä havaittavalla, päivittäisen etätönteon vähenemisellä (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2013a, 31).

Aineisto	Mittarit	Vastausvaihtoehdot	Ylei-	Aikavertailu
Työolotutkimus 2008 (Lehto & Sutela 2008, 139–140; omat laskelmat)	Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona? N=4392	Joskus tai osittain kotona Pelkästään kotona Yhteensä	34 % 2 % 36 %	1990: 26 % (+8) 1990: 1 % (+1) 1990: 27 % (+9)
	Ovatko kotona tehtävät työt lähinnä: N=1495 kotona työskentelevää	Ylitöitä tai työtä ilman korvausta Osa norm. työajasta sovittu tehtäväksi kotona Molempia	54 % 34 % 12 %	1990: 50 % (+4) 1990: 36 % (-2) 1990: 14 % (-2)
	Etätöyllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Teettekö etätöitä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä? N=4392	Teen parhaillaan Olisin kiinnostunut	8 % 29 %	1997: 4 % (+4) 1997: 35 % (-6)
Ajankäyttötutkimuksen kyselyaineisto 2009–2010 (omat laskelmat)	Teettekö töitä kotona? N=3230	Joskus / osittain Pelkästään kotona Yhteensä	34 % 1 % 35 %	
	Ovatko kotona tehdyt työtehtävät: N=1171 kotona työskentelevää	Ylitöitä / työtä ilman korvausta Osa norm. työajasta sovittu tehtäväksi kotona Molempia	48 % 43 % 9 %	
Työ ja terveys 2012 (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2013a, 27; 2013b, 134–151)	Oletko viimeisen 12 kk aikana työskennellyt kotona? N=851	Koti on varsinainen työpaikka Päivittäin Viikoittain Kuukausittain Satunnaisesti Yhteensä	1 % 4 % 8 % 4 % 11 % 28 %	
	Oletko viimeisen 12 kk sisällä tehnyt etätöitä? Olenaista ajasta ja paikasta riippumattomat järjestelyt N=842	Varsinainen etätö Perinteinen kotityö	16 % 1 %	2003: 10 % (+6) 2003: 2 % (-1)
	Kuinka usein etätöitä tekevät palkansaajat työskentelevät kotona N=112 kotona työskentelevää	Viikoittain Kuukausittain Harvemmin Epäsäännöllisesti	39 % 20 % 13 % 27 %	2003: 47 % (-8) 2003: 24 % (-4) 2003: 8 % (+5) 2003: 21 % (+6)

Aineisto	Mittarit	Vastausvaihtoehdot	Yleisyys	Aikavertailu
Työolobarometri 2012 (Lyly-Yrjänäinen 2013, 47–49)	Ansio työ varsinaisen työpaikan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana 2012 (%): <i>kotona</i> N=1552	Satunnaisesti Kuukausittain Viikoittain Päivittäin Yhteensä	16 % 5 % 9 % 5 % 35 %	
	Etätyö viimeisen 12 kuukauden aikana niin että siitä on sovittu työnantajan kanssa N=1552	Satunnaisesti Kuukausittain Viikoittain tai päivittäin	10 % 4 % 8 %	
Työolobarometri 2011 (Aho & Mäkiäho 2012, 107–109)	Kotona työskentelyn syy N=1204	Palkaton ylityö Etätyö tai vastaava Korvattu ylityö	57 % 27 % 15 %	
Työvoimatutkimus 2008 (laskelmat Jouko Nätti 2009, ajanjaksolla 1995–2008)	Kotona työskentely edeltävän neljän viikon aikana N = 10 % otos palkansaajista	Työskentelee pääsääntöisesti kotona (enemmän kuin puolet työajasta) Työskentelee joskus kotona (vähintään tunnin – enintään puolet työajasta) Yhteensä	6 % 10 % 16 %	1995: 8 % (-2) 1995: 5 % (+5) 1995: 13 % (-3)
Eurooppalainen työolotutkimus 2010 (omat laskelmat)	Missä pääasiallisesti työskentelette? N=883	Omassa kodissani	1 %	
	Oletteko työskennellyt viimeisten kolmen kuukauden aikana jossain muussa paikassa? <i>Omassa kodissani</i> (jos ei pääasiallinen työnteon paikka) N=883	Kyllä Yhteensä (pääasiallinen ja toissijainen yht.)	23 % 24 %	
Henkilöliikenne-tutkimus 2010–2011 (Henkilöliikennetutkimus 2012, 66–68)	Onko teillä työnantajanne kanssa kirjallinen sopimus etätöiden tekemisestä? N=20.000 tutkimuspäivää (koko väestö, palkansaajien lukumäärää ei raportoida)	On kirjallinen sopimus Tehnyt etätöitä ainakin joskus Edeltäneen viikon aikana	4 % (arvio, raportissa esitetään vain lukumäärä 83.000 kirjallista sopimusta) 19 % 12 %	
	Teittekö tutkimuspäivänä etätöitä?	Koko työpäivän Osan työpäivästä	1 % 3 %	

Taulukko 2. Kotona työskentelyn ja etätöiden mittarit ja yleisyystieto suomalaisia palkansaajia edustavissa aineistoissa.

Edellä mainittujen neljän aineiston tulokset edustavat ajanjaksoa vuodesta 2008 vuoteen 2012, minä aikana kotona työskentely ei ole yleistynyt. Työ ja terveys -tutkimuksessa on havaittu, että kotona työskentely yleistyi aina 2000-luvun puoliväliin, mutta on sittemmin asettunut yhä uudelleen samoihin lukemiin (Työ ja terveys 2012, 75). Ajassa kauimmas näistä aineistoista kurkottaa työolotutkimuksen tieto kotona työskentelystä. Sen mukaan palkansaajista reilu neljännes työskenteli kotona vuonna 1990. Lisäystä on parissa vuosikymmenessä yhdeksän prosenttiyksikön verran. Onko se paljon vai vähän? Ehkä voisi puhua maltillisesta muutoksesta korkeasti koulutettujen työvoimaosuuden ja tietotyön yleistymisen myötä. Lukemat kertovat pysyvyydestä pikemminkin kuin radikaalista muutoksesta.

Kotona työskentelevät palkansaajat eivät läheskään aina miellä itseään etätyöntekijöiksi. Työ ja terveys -kyselyissä sekä työolotutkimuksessa on mukana myös kotona työskentelystä erillinen, etätyötä tiedusteleva mittari. Kun etätyö määriteltiin työ ja terveys -kyselyssä ajasta ja paikasta riippumattomaksi työjärjestelyksi, 16 prosentin palkansaajista laskettiin tekevän etätyötä vähintään satunnaisesti. Työolotutkimuksen etätyömittarissa rajausta edellytti sopimista etätyöstä työnantajan kanssa, ja vuonna 2008 vain 8 prosenttia palkansaajista ilmoitti tevänsä tällaista etätyötä. Henkilöliikennetutkimuksessa (2012, 66) etätyötä oli tehnyt 19 prosenttia ansiotyötä vähintään satunnaisesti tekevästä henkilöstä (mukana on mahdollisesti yrittäjiä). Näiden kolmen etätyötä mittaavan tutkimuksen tulokset poikkeavat toisistaan melko lailla. Erot johtunevat eri vastausvaihtoehdoista ja siitä, että työolotutkimus tiedustelee, onko etätyöstä sovittu työnantajan kanssa.

Kotona työskentelyä kuvaavat lukemat ovat siis laveammat, mikäli työtä ei tarkenneta etätyöksi. Miten etätyö oikein mieltyy? Tuntuuko se vastaajille joltakin arkeen nähden liian viralliselta? Ilmiönä kotona työskentely ei helposti rajaudu muodollisiin, sopimuksenalaisiin käytäntöihin. Taulukon 2 työolotutkimuksen, työolobarometrin sekä työ ja terveys -tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että työnteko kotona on useammin luonteeltaan epäsäännöllistä tai ylityötä. Sellaista työtä leimaa informaali luonne eikä siitä sovita. Sopiminen työpaikan ulkopuolella työskentelystä ei ole vielä työpaikkojen henkilöstölähtöisten käytäntöjen arkea. Sopimiskysymys kannattaisi henkilöliikennetutkimuksen suuntaisesti pitää erillisenä kyllä/ei-kysymyksenä, ja tutkia, onko sillä yhteyttä työntöön tilojen muodollisempaan käyttöön, kuten olisi tarkoitus. Aika ajoin tarvittaisiin myös tutkimustietoa siitä, miten vastaajat mieltävät tutkijoille tutuksi käyneet, työelämäntutkimuksen käsitteistä muodostetut mittarit ja niiden vastausvaihtoehdot. (Vrt. Siponen 2014.)

Informaali työ kotona on saattanut lisääntyä talouskriisin yhteydessä. Kun Työ ja terveys -tutkimuksessa kysyttiin, onko etätyö viikoittaista, kuukausittaista, harvemmin tai epäsäännöllisesti tehtävää, oli vuosien 2009–2012 välillä viikoittainen etätyö vähentynyt viidellä prosenttiyksiköllä ja vastaavasti epäsäännöllinen etätyö lisääntynyt kuudella prosenttiyksiköllä. (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012a, 27.) Tässäkään ei ole selvää, miten epäsäännöllisyys mieltyy osana vastausvaihtoehtoja.

Työvoimatutkimuksen ja eurooppalaisen työoloaineiston tulokset poikkeavat kotona työskentelyn osalta edellä mainituista. On vaikeampi arvioida, miksi työvoimatutkimukseen varsin laveasti kotona työskentelyä tiedusteleva mittari tuottaa kotona työskentelyn lukemaksi palkansaajiin rajattuna vain 16 prosenttia, kun samana vuonna työolotutkimuksen tulos oli 36 prosenttia. Työvoimatutkimus on kuitenkin kattavuudeltaan ylivoimainen kaikkiin muihin aineistoihin nähden. Edelleen on vaikea arvioida, miksi myös eurooppalaisen työoloaineiston suomalaispalkansaajista kotona työskentelee vain 24 prosenttia, vaikka tämän tutkimuksen mittari on myös erittäin laaja ja kysyy pääasiallisen työnteon lisäksi kotona työskentelyä edeltävän kolmen kuukauden aikana.

Poikkeavista mittareista ja tuloksista voi lopulta todeta vain, että jokin mittareissa eroaa niin, että vastaajat mieltävät kotona työskentelyn kovin toisin. Samankaltaisimpia tuloksia ovat tuottaneet työolo- ja ajankäyttöaineistoissa käytetyt kotona työskentelyn mittarit, ja myös työolobarometrin mittaustapa ajan suhteen tarkemmilla vastausvaihtoehtoilla tuottaa yhtäläisiä lukemia. On suositeltavaa suosia näitä, hyväiksi osoittautuneita mittareita.

Ehkäpä kesämökillä työskentely sopii parhaiten tähän kodin kontekstiin mökin yksityisen tilan vuoksi. Viimeisimmässä kesämökkibarometrissa mökiltä työskentely oli lisääntynyt vuoden 2003 aineistosta vuoden 2009 aineistoon, mutta vasta noin kahteen prosenttiin. Kun tarkastelu rajattiin niihin, joiden työ periaatteessa mahdollisti etätönnä, osuus suureni viiteen prosenttiin. Ajankäyttötutkimuksessa kesämökillä työskenteli yhtä päivää kohden vain 0,3 prosenttia palkansaajista, ja yhtä moni yrittäjä oli kirjannut päiväkirjaan työntekoa samaan aikaan kun oli mökillä (II artikkeli: Ojala 2012). Tulosta voisi lähestyä kahdesta suunnasta: kesämökeissä on vielä paljon etätönpotentiaalia – tai työ halutaan pitää tietoisesti pois yksityisimmiltä alueilta. Haastatteluaineistoon perustuvan tutkimukseni (V artikkeli: Ojala 2013b) mukaan mökkejä tarvitaan palautumiseen työstä, etenkin silloin kun työ on arjessa muutoin jatkuvasti läsnä. Analyysia tulisi tietysti rajata myös koskemaan pelkästään sitä ryhmää, jolla ylipäänsä on kesämökki!

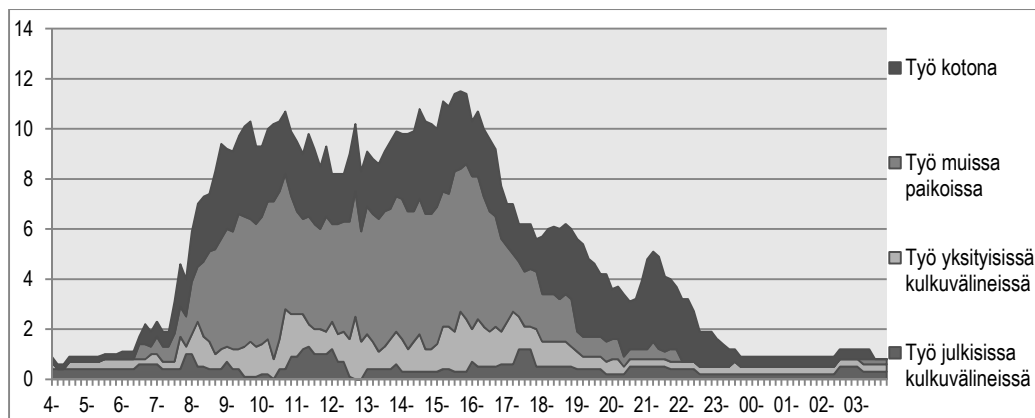
Tiivistäen, mittaamisen näkökulmasta on luontevampaa kysyä kotona työskentelyä itsenäisenä ilmiönä, työolotutkimuksen tai työolobarometrin tapaan, ei etätönnä kautta. Lisäksi tulisi tiedustella erikseen, onko tästä työn muodosta työpaikalla sovittu vai onko kyseessä epämuodollinen järjestely. Analyysissa kannattaa tarkastaa kotona työntekoa sopimisen, työsuhdetiedon ja ammattiaseman kanssa taustatekijöinä. On myös hyvä mitata kotona työskentelyn aikaa työolobarometrin tapaan sekä pyytää vastaajaa arvioimaan kotona työskenneltyjä tunteja keskimäärin viikossa. Yleisimmin etätö tarkoittaa päivän – korkeintaan kahden työntekoa vastaavaa aikaa viikossa, ja epämuodollisempi kotona työskentely joitakin tunteja viikossa (Nätti *et al.* 2011).

Yleisyys päivää kohden

Henkilöliikennetutkimuksen mittari (Taulukko 2), jossa vastaajilta tiedustellaan, ovatko he tehneet etätöitä tutkimuspäivän aikana, antaa lukemaksi yhden prosentin kokopäiväi-

selle ja kolme prosenttia osapäiväiselle etätyölle. Tätä tietoa voinee suhteuttaa ajankäyttötutkimuksen päiväkirja-aineistoon, joka tarjoaa erityisen mahdollisuuden työpäiväkohtaiseen työn teon paikkojen yleisyystarkasteluun. Toisessa tutkimusartikkelissäni (Ojala 2012) kuvaan vuoden 2010 ajankäytön päiväkirjojen perusteella työntekoa sellaisina päivinä, joina päiväkirjan täyttäjät ovat tehneet vähintään kymmenen minuuttia ansiotyötä. Tietomuotona tämä poikkeaa huomattavasti kaikista edellä kuvatuista aineistoista, koska päiväkirja perustuu tutkittavaan päivään, eikä mihinkään retrospektiiviseen arvioon työntekosta. Tämän aineiston mukaan 12 prosenttia palkansaajista oli tehnyt työtä kotona vähintään kymmenen minuuttia tutkimusvuorokauden aikana (II artikkeli: Ojala 2012, yleisyystieto taulukosta). Lukema ei siis osu yksin henkilöliikennetutkimuksen kanssa, mikäli ei ajatella, että numeroista voitaisiin laskea informaalin kotona työntekoa yleisyys erotuksena. Tällöin etätyötä tekisi päivittäin neljä ja informaalia (ilta)työtä kahdeksan prosenttia palkansaajista.

Kuviossa 2 kuvaan ajankäyttöpäiväkirjaan perustuen ylempien toimihenkilöiden työntekoa muissa kuin työnantajan toimitiloissa. Aina kutakin kymmenen minuutin jaksoa kohti kotona teki töitä 0,5–4 prosenttia vastaajista. Kotona työskentely yleistyy aamukahdeksalta ja vähenee kuten ansiotyö aina, neljän jälkeen. Kuitenkin jälleen kuuden jälkeen illalla kotona työskentely lisääntyy ja erityinen piikki syntyy iltatuuhtien jälkeen illalla yhdeksän ja puoli yhdentoista välillä: tänä aikana kotona työskentely saavuttaa yleisyshuippunsa koko vuorokauden kaarella. Piikki kuvaa tietenkin työpäivien täydentämistä: lapset saatellaan unille, ja rästiin jääneet työt hoidetaan alta pois. Prosenttiosuus ylempistä toimihenkilöistä ei vaikuta paljoilta, mutta tiedon muotona ajankäyttöaineisto viittaa aina yhteen työpäivään kerrallaan ja siten jo viikon mittaan tähän työnmuotoon osallistuvien osuus saattaa kohota merkittäväksi. Samaisen ajankäyttötutkimuksen kyselyosiossa (Taulukko 2) kotona oli tehnyt työtä joka kolmas palkansaaja vähintään joskus.



Kuvio 2. Ylempien toimihenkilöiden työnteko työnantajan tilojen ulkopuolella, yhtä sellaista vuorokautta kohti, jona on tehty vähintään kymmenen minuuttia ansiotyötä. Prosenttia ylempistä toimihenkilöistä kunakin kymmenen minuutin jaksona. Ajankäyttötutkimuksen päiväkirja-aineisto 2010. (II artikkeli: Ojala 2012.)

Taustatekijät palkansaajilla

Kotona työskentely on palkansaajilla useimmiten ylempien toimihenkilöiden työtä. Työ ja terveys 2012 -tutkimuksessa kaksi kolmesta yleimmästä toimihenkilöstä, mutta vain joka viides alempi toimihenkilö ja joka kymmenes työntekijäasemassa oleva palkansaaja työskentelee kotona (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2013b, 150). Laskelmamme kolmannessa väitöskirja-artikkelissani (Nätti *et al.* 2010) työoloaineistolla osoittavat, että 72 prosenttia yleemmistä toimihenkilöistä teki kotona joko etä- tai ylitöitä vuonna 2008 ja alemmista toimihenkilöistä 31 prosenttia. Onkohan talouskriisi heijastunut alempien toimihenkilöiden heikentyneisiin etätöiden mahdollisuuksiin, kun työ ja terveys -tutkimuksessa vain joka viides alempi toimihenkilö työskenteli kotona? Työntekijäasemassa olevilla lukemat näissä kahdessa kyselyssä vastasivat toisiaan.

Työ ja terveys -tutkimuksessa vuonna 2012 ylemmillä toimihenkilöillä ja erityisasiantuntijoilla etätö oli yleistynyt merkittävästi vuodesta 2005, vaikka kokonaisuutena etätö olikin vähentynyt, viitaten nähtävästi alempiin toimihenkilöihin. Ylipäänsä korkeakoulutuksen saaneet, ylemmät toimihenkilöt, erityisasiantuntijat sekä johtajat ja ylimmät virkamiehet tekivät useimmin etätöitä. (Työ ja terveys 2012, 75.) Oman tutkimukseni mukaan (IV artikkeli: Ojala 2011) kotona työskentelyä lisäsivät toimihenkilöaseman ohella esimiestehtävät sekä kova työtahti ja työn suuri määrä. Samat taustatekijät toistuvat tutkimuksesta toiseen Suomessa ja kansainvälisesti (esim. Julkunen *et al.* 2004; Song 2009; Felstead *et al.* 2005b): ilmeisesti ylempien toimihenkilöiden työ on piirteiltään yhdenmu-kaistunut, ja työpaine kohdistuu usein kotiin työpäivän jälkeen.

Kiire ja työpaine yhdistyneenä kotiyhteyden viittaavat siihen, että työpäivien jatkaminen kotona olisi yhteydessä ennemminkin työnantajälhtöiseen joustoon ja työn vaatimukseen kuin henkilöstön joustoon. On mahdollista, että joko vastuunjako työpaikalla on tällöin epäonnistunut tai vastuuta siirretään työntekijälle enemmän kuin hän voi turvallisesti kantaa. Työnantajälhtöisen jouston vaatimusten kovenemisen on todettu olevan selvässä yhteydessä heikkenevään työhyvinvointiin, kun taas henkilöstölähtöiset joustot ennakoivat lisääntyvää hyvinvointia (Nätti & Anttila 2012, 170). Tässä tutkimuksessa ei ole suoraan tarkennettu työnantaja- ja henkilöstölähtöisten joustojen ja kotona työnteon muotojen välisiin yhteyksiin. Koska ylityö kotona on vahvasti yhteydessä kiireeseen ja paineisuuteen työssä, sen voinee tulkita etätöitä työnantajälhtöisemmäksi jouston muodoksi. Tätä todennäköistä yhteyttä tulisi kuitenkin tarkentaa lisätutkimuksella.

Toimialoittaisessa tarkastelussa (Taulukko 3) työnteko kotona on yleisintä koulutussektorilla, jolla työskentelevistä kolme neljästä tekee työtä osittain kotona. Heidän kotona tekemästään työstä suurin on myös työaikaa korvaavaa etätöitä ja vähemmistö ylityötä. Kaikilla muilla toimialoilla ylityö on yleisempää. Julkisen hallinnon työntekijöillä kolme neljännestä kotona työskentelystä oli ylityötä.

	Tekee päätyöhön liittyviä töitä kotona				Kotona tehtävien töiden laatu			
	Osit- tain kotona	Pelkästään kotona	Ei lain- kaan kotona	Yhteensä	Yli- töitä	Työstä sovittu	Molem- pia	Yhteensä
Maa- ja metsätalous	25 %	2 %	73 %	100 % (N=60)	53 %	27 %	20 %	100 % (N=15)
Teollisuus	25 %	1 %	74 %	100 % (N=861)	53 %	33 %	14 %	100 % (N=214)
Infrastruktuuri ja rakentaminen	22 %	1 %	77 %	100 % (N=248)	54 %	34 %	13 %	101 % (N=56)
Tukku- ja vähittäis- kauppa, hotellit ja ravin- tolat	29 %	1 %	70 %	100 % (N=652)	60 %	32 %	8 %	100 % (N=190)
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	24 %	0 %	75 %	99 % (N=279)	57 %	32 %	10 %	99 % (N=68)
Rahoitus, kiinteistö- ja liike-elämän palvelut	41 %	1 %	58 %	100 % (N=627)	48 %	38 %	13 %	99 % (N=255)
Julkishallinto ja maanpuolustus	37 %	0 %	63 %	100 % (N=269)	76 %	17 %	7 %	100 % (N=99)
Koulutus ja tutkimus	75 %	1 %	24 %	100 % (N=354)	38 %	45 %	17 %	100 % (N=267)
Sosiaali- ja terveysalat	27 %	5 %	68 %	100 % (N=809)	66 %	25 %	9 %	100 % (N=221)
Muut julkiset palvelut ja järjestöt	50 %	1 %	49 %	100 % (N=210)	49 %	38 %	13 %	100 % (N=105)
Yhteensä	34 %	2 %	64 %	100 % (N=4369)	54 %	34 %	12 %	100 % (N=1490)

Taulukko 3. Kotona tehtävä työ ja sen luonne toimialoittain. Työolotutkimus 2008. (Omat laskelmat.)

Sektorikohtainen tieto työolotutkimuksista vuosilta 1990–2008 (Taulukko 4) kertoo julkisen sektorin ylemmillä toimihenkilöillä vähentyneestä etätöistä mutta yleistyneestä ylityöstä (Ojala 2013a). On huomionarvoista, että samalla kun yksityisen sektorin etätö on lisääntynyt ja ylityönteko vähentynyt, julkisen sektorin työntekijöillä kotona työskentelyn luonne on keikahtanut täsmälleen päinvastaiseen suuntaan. Ylityö kotona on yleistynyt julkisen sektorin ylemmillä toimihenkilöillä 33:sta 38 prosenttiin vuosien 1990 ja 2008 välillä ja etätö vähentynyt 36:sta 26 prosenttiin. Kaikkiaan kotona työnteko on yleistynyt molemmilla sektoreilla, joskin julkisen sektorin palkansaajat tekevät ylipäänsä selvästi enemmän työtä kotona. Yksityisellä puolella kotona työskentely painottuu vahvemmin ylemmille toimihenkilöille, joilla ero on pienempi.

	1990	1997	2003	2008
Yksityisen sektorin ylemmistä toimihenkilöistä				
Etätyötä	17 %	23 %	20 %	28 %
Ylityötä	42 %	38 %	38 %	31 %
Molempia	9 %	10 %	7 %	11 %
Yhteensä	68 % (N=329)	71 % (N=326)	65 % (N=570)	70 % (N=697)
<i>Yhteensä kaikista yksityisen sektorin palkansaajista</i>				
	23 % (N=2222)	28 % (N=1804)	27 % (N=2545)	32 % (N=2733)
Julkisen sektorin ylemmistä toimihenkilöistä				
Etätyötä	36 %	40 %	34 %	26 %
Ylityötä	33 %	26 %	33 %	38 %
Molempia	8 %	12 %	8 %	10 %
Yhteensä	77 % (N=286)	78 % (N=329)	75 % (N=516)	74 % (N=574)
<i>Yhteensä kaikista julkisen sektorin työntekijöistä</i>				
	33 % (N=1232)	37 % (N=1157)	41 % (N=1552)	42 % (N=1637)

Taulukko 4. Kotona työskentelyn yleisyys ja luonne ylemmillä toimihenkilöillä työnantajasektoreittain. Työolotutkimus 1990–2008 (Ojala 2013a).

Muut aineistot vahvistavat havainnon julkisen sektorin ylityöstä, ja lisäksi työolobarometri vuodelta 2012 paikantaa ylityön osuuden lisääntymisen valtion työntekijöihin. Valtion työntekijöistä jopa neljä viidestä luonnehti kotona työskentelynsä syyksi nimenomaan palkattoman ylityön (Aho & Mäkiäho 2012, 108). Työ ja terveys -aineistossa ei varsinaisesti ole kysytty ylityöntekoa kotona, mutta siinä valtiolla työskentelevien etätyö oli lisääntynyt vuosien 2009 ja 2012 välillä kymmenellä prosenttiyksiköllä 21:stä 31 prosenttiin, kun etätyö oli muutoin vähentynyt (Työ ja terveys 2012, 75). Todennäköisesti muutos johtuu ylityöstä kotona, ei etätyöstä. Työolobarometrissa samana vuonna etätyö oli nimittäin kaikkein vähäisintä valtion työntekijöillä, kun työn luonne huomioitiin ja ylityö erotettiin siitä.

Sukupuolen mukaan tarkasteltuna miesten ja naisten väliset erot joustavissa työkäytännöissä saattavat olla vähenemässä. Autonomisessa, korkeasti koulutetussa tietotyössä naisten ja miesten väliset erot hälvänevät ainakin kotona työnteon yleisyyttä koskevissa tarkasteluissa. Työkäytännöt, aikataulutus ja kotitalouden koko ratkaisevat enemmän (Golden *et al.* 2006). Kotona työskentelyssä ei ole työolotutkimuksessa ollut sukupuolenmukaista eroa yhtenäkin mittausajankohtana vuodesta 1990 alkaen (III artikkeli: Nätti *et al.* 2010). Kuitenkaan kaikki aineistot eivät tuota yhdenmukaista tulosta. Työolobarometrissä miehet ovat enemmistönä sekä satunnaisempien että jatkuvammin kotona työskentelevien kohdalla (Lyly-Yrjänäinen 2013, 49); samoin työ ja terveys -tutkimuksessa miehet tekevät yhä enemmän etätyötä (Työ ja terveys 2012, 75). Ajankäyttöaineiston päiväkirjoissa syntyi myös sellainen ero, jonka mukaan miehet tekevät enemmän informaalia ylityötä ja naiset muodollisempaa etätyötä kotoa käsin. Ainakin suomalaisnaisille tyypillinen toimiala on koulutus, jossa vanhastaan on perinteenä työn valmistelu kotona. (Nätti *et al.* 2011.) Iso-Britanniassa tehdyssä, kotona työskentelyn yleistymistä 1980-

luvulta tarkastelleessa tutkimuksessa havaittiin, että kotona työtä tekevien naisten määrä oli yleistynyt nopeammin kuin miesten. Mahdollisesti on käynnissä hidas muutos, jossa ainakin ylempien toimihenkilöiden työnteon tavat yhtenäistyvät naisilla ja miehillä. (Felstead *et al.* 2005a, 419–423.)

Sen sijaan kun Minna Salmi vuonna 1991 julkaisi tutkimuksen kotiansiotyötä tekevästä, tuolloin naisia ei vielä merkittävästi ollut kotona tietotyöluonteisissa tehtävissä. Salmen tutkimus ei koskenut varsinaisesti palkansaajia, vaan kohdistui sellaiseen kotiansiotyöhön, jota tehtiin kotona vähintään puolet työajasta. Näin ollen kohderyhmässä suurin osa työskenteli kotona itsenäisinä yrittäjinä, ja naiset olivat useimmiten pienipalkkaisia perhepäivähoitajia. Tarkastin työoloaineistolla, millainen ryhmä ovat sen pelkästään kotona työskentelevät palkansaajat (n=72; 1 %) vuonna 2008. Heistä suurempi oli naisia. 43 eli 60 prosenttia oli alemmissa toimihenkilötehtävissä työskenteleviä naisia. Näiden naisten kuukausiansiot olivat reilut 1500 euroa vuonna 2008, kun kaikkien alempien toimihenkilönaisten keskiansiot samassa aineistossa olivat noin 2000 euroa ja pelkästään kotona työskentelevien miesten keskiansiot jopa 2700 euroa. Kotityössä olevista miehistä suurin osa työskenteli ylempinä toimihenkilöinä. (Omat laskelmat aineistolla.) Havainto on sinänsä kiinnostava, että Suomessa ei ole ainakaan enää ajateltu olevan pienipalkkaisia naisia rutiiniluonteisissa tehtävissä hajasijoitettuina koteihinsa (vrt. Salmi 1991). Nämä laskelmat osoittavat kuitenkin samankaltaisen A-ryhmän tietotyömiesten ja B-ryhmän pienipalkkaisten naisten olemassaolon kuin mistä Salmi (1991, 10) tutkimuksessaan raportoi. Koko palkansaajaväestön näkökulmasta nämä ryhmät ovat lukumääräisesti pieniä. Ilmiön kehitystä tulee kuitenkin seurata ja tarkentaa työvoimatutkimuksen aineistolla, joka tavoittaa kaikki kotona työtä tekevät.

Kotona työskentely on yleisintä yrittäjillä

Arvioin vielä lyhyesti yrittäjien kotona työskentelyä taulukon 5 nojalla. Taulukko perustuu työ ja terveys -tutkimuksen, ajankäyttötutkimuksen kyselyaineiston sekä eurooppalaisen työolotutkimuksen tietoihin. eniten kotona työskentelevät maatalousyrittäjät. Heistä ainoastaan kotona työskentelee kaksi viidestä ajankäyttökyselyssä ja selvästi yli puolet työ ja terveys -tutkimuksessa. Lisäksi osittain kotona työskentelee heistä kolmannes.

Muilla yrittäjillä koti on harvemmin varsinainen päätoimipaikka: vajaa viidennes tekee työtä lähinnä kotona sekä ajankäyttö- että työ- ja terveystutkimuksissa, eurooppalaisessa työolotutkimuksessa hiukan harvempi. Kaikki yrittäjät työskentelevät erittäin usein kotona toissijaisena työnteon paikkana.

Kuten artikkelissani (II: Ojala 2012) havaitsin, yrittäjät ovat työssään kaikkein liikkuvimpia työntekijöitä ja yhdistävät arjessaan lukuisia työn sijainteja. Saman tutkimuksen tulosten mukaan maatalousyrittäjien työtä kuvaavat hyvin pitkät työpäivät: heistä kolme viidestä on työssä jo aamukuuden jälkeen ja yhtä moni heistä lopettelee vasta iltakuuden jälkeen.

Aineisto	Kohde-ryhmä	Mittari	Vastausvaihtoehdot	Yleisyys
Ajankäyttö-tutkimuksen kyselyaineisto 2010 (omat laskelmat)	Maatalous-yrittäjät N=156	Teettekö töitä kotona?	Joskus / osittain	31 %
	Yrittäjät N=417	Teettekö töitä kotona?	Pelkästään kotona	41 %
Työ ja terveys -tutkimus 2012 (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2013b, 150)	Maatalous-yrittäjät N=45	Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana työskennellyt kotona?	Joskus / osittain	58 %
	Yrittäjät N=108	Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana työskennellyt kotona?	Pelkästään kotona	18 %
Eurooppalaisen työolo-tutkimus 2010 (omat laskelmat)	Yrittäjät / vain Suomi N (itsensä työllistävä) = 84	Missä pääasiallisesti työskentelette?	Päivittäin	31 %
			Viikoittain	4 %
	N (työnantajat) = 29	Oletteko työskennellyt viimeisten 3 kk aikana jossain muussa paikassa? <i>Omassa kodissani</i> (mikäli ei pääasiallinen työn paikka)	Kuukausittain	0 %
			Satunnaisesti	2 %
Yrittäjät / vain Suomi N (itsensä työllistävä) = 84	Missä pääasiallisesti työskentelette?	Koti on varsinainen työpaikka	56 %	
		Omassa kodissani / itsensä työllistävät	16 %	
N (työnantajat) = 29	Oletteko työskennellyt viimeisten 3 kk aikana jossain muussa paikassa? <i>Omassa kodissani</i> (mikäli ei pääasiallinen työn paikka)	Omassa kodissani / työnantajayrittäjät	14 %	
		Kyllä / itsensä työllistävät	50 %	
			Kyllä / työnantajayrittäjät	66 %

Taulukko 5. Yrittäjien kotona työskentely ajankäyttö-, työ ja terveys -tutkimuksissa sekä eurooppalaisessa työolotutkimuksessa.

4.3. Miksi etätöitä?

Tarkastelen seuraavaksi etätöitä työn organisoimisen ilmiönä sekä toisaalta työntekijöiden motiiveja tehdä etätöitä. Kuten luvussa 4.1. mainitsin, etätö on käsitteellisesti, lukuista määritelmärytyksistä huolimatta, lopulta täsmentymisen sijaan pikemminkin laventunut. Sen ero lähikäsitteisiin kuten virtuaaliseen työhön tai e-työhön on epäselvä. Etätö tarkoittaa työtä, jota tehdään etäällä työnantajan tiloista. Laaja määritelmä soveltuu toki jokaiseen tutkimukseen. Esimerkiksi Sullivan ja Smithson (2007) soveltavat samaa määritelmää, mutta käytännössä he rajaavat tutkimuskohteekseen kotona työskentelyn. Omissa tutkimuksissamme (III, IV ja VI artikkeli) olemme samoin pitäytyneet työssä kotona sekä lisäksi rajanneet etätöön erilleen kotona tehtävästä ylityöstä.

Vasta 2000-luvulla on ymmärretty, ettei etätö ole teknologioiden varassa leviävä ilmiö vaan sosiaalinen ilmiö. Blom, Melin ja Pyöriä (2001, 195–196) arvioivat etätöä koskevien epärealististen odotusten ja todellisuuden välisen kuilun peräytyvän uusien työjärjestelyiden rakentumiseen kerroksittain ”vanhan sosiaalisen infrastruktuurin päälle”. Etätö on heidän mukaansa ennemmin kulttuurinen kuin teknologinen kysymys. Hierarkkisten organisaatiomuotojen keskeisenä sosiaalisena piirteenä oli työntekijän valvonta. Myös etätöön määritelmässä lähdettiin liikkeelle implisiittisestä ajatuksesta, että etäällä tehtävää työtä olisi jatkuvasti kyettävä valvomaan. Ehkä tämän vuoksi etätöön määritelmässä niin keskeistä roolia kantoivat työpaikan ja työntekijän välisen yhteydenpidon mahdollistavat välineet.

Etätö edellyttää periaatteessa vain, että työ on siirrettävissä teknologian avulla tilasta toiseen. Tarvitaan kuitenkin vahva organisaatiokulttuuri, joka todellisuudessa luo mahdollisuuden etätöille. Tänä päivänä etätö lisääntyy yrityksissä osana muutoinkin liikkuvaa ja monipaikkaista työtä. Kun yritysten piirteiden ja etätöön leviämisen yhteyttä tarkasteltiin Italiassa, havaittiin että etätöä lisäsi ennen kaikkea mobiili työ ylipäänsä. Se tarkoittaa työn sisältöä pikemmin kuin työntekijälähtöisiä joustoja, uusien tietojärjestelmien tuomista yritykseen, työn tekemistä laajalla maantieteellisellä alueella sekä työn sidoksia inhimilliseen pääomaan (Neirotti *et al.* 2013). Toisin sanoen etätöä lisää moniulotteinen, ajan ja paikan suhteen vapautunut tietotyö. Yleisintä etätö on laajalti teknologistuneissa firmoissa, joissa internet ja jaetut tietopalustat ovat jo käytössä. Toisaalta tarve investoida teknologiaan, tietoturvaongelmat sekä vaikeus tarkkailla työntekijää ovat etätöön suurimmat esteet. Myös siitä on päästävä yhteisymmärrykseen, miten työn tulokset mitataan, mitä autonomialla halutaan saavuttaa ja miten vastuu jaetaan työntekijöiden kesken. Näin ollen teknologian ja organisatoristen tekijöiden välillä on voimakas yhteys: ei riitä että työ on siirrettävissä teknologian avulla, sillä organisaatiokulttuuri ja käytännön mahdollisuudet etätööhön sanelevat toimintaa (Clear & Dickson 2005).

Etätö on vähitellen virallistunut institutionaaliseksi käytännöksi. Jo mainitun kansainvälisen puitesopimuksen (VVM 2005) ja Suomen hallituksen hallitusohjelmien (Leinamo 2009; Hallitusohjelma 2011) ohella työorganisaatioissa alkavat yleistyä yhtenäiset, viralliset ohjeet ja toimintatavat siitä, miten niissä suhtaudutaan etätööhön ja miten etätöön kaltaiset joustavat käytännöt tuodaan kaikkien työntekijöiden ulottuville. Esimerkiksi joissakin julkisen sektorin organisaatioissa on tehty pitkäjänteistä työtä yhtenäisten etätöökäytäntöjen kehittämiseksi (Saari & Pyöriä 2014).

Tänä päivänä etätöön keskeisenä motivoivana tekijänä on vetäytyä työn kiireiltä ja kommunikaation ja informaation tulvalta. Etäällä tehtävän työn taustalla on tarve etsiä keskeytyksetöntä työrauhaa. Etenkin näin on avokonttorin tapaisissa työympäristöissä, joissa tilakustannuksia on saatettu pyrkiä leikkaamaan ajatuksena tehdä työpaikoista tiimiyöllä soveltuvia tiloja. Avokonttoriorganisaatioissa on kuitenkin lisätty henkilöstölähtöistä joustoa, jotta keskittymistä vaativaa työtä voi tehdä missä työntekijä parhaaksi näkee – usein kotona. (Ruohomäki & Koivisto 2007; Vartiainen & Hyrkkänen 2010.) Myös Alan Felsteadin työryhmä (2005b) on kuvannut, kuinka työympäristöt ovat muuttuneet

aiempaa useammin avoimiksi toimistotiloiksi, joissa henkilökohtaisia työpisteitä ei enää välttämättä ole – järjestely tunnetaan englanninkielessä nimellä ”hotdesking”. Avotoimistoilla on tavoiteltu myös tilakustannuksiin liittyviä säästöjä. Vastaavia muutoksia on tapahtunut sitä enemmän, mitä verkottuneemmasta ja tietokoneistuneemmasta työstä on kysymys. (Felstead *et al.* 2005b.)

Oman tutkimuksen haastatteluaineistossa (IV ja V artikkeli: Ojala 2011 ja 2013b) varsinainen etätö osoittautui vähäiseksi. Kotona työskentely oli tyypillisimmin ylityötä kotona. Kuitenkin niille harvoille, jotka tekivät työtä kotona ylitöiden ohella myös työpäivien aikana, kotona työskentely oli täysin luonteva ja keskeinen, merkityksellinen osa elämää. Tällöin työnteon varsinainen paikka menetti merkitystään ja työtehtävät sinänsä innostavina ja kiinnostavina asettuivat keskustelun kohteeksi. Myös monissa määrällisissä tutkimuksissa (esim. Song 2009; Wight & Raley 2009) on osoittautunut, että kotona työskentelyn yleisimpien motiivien joukkoon lukeutuu ”työn luonne” ylipäänsä.

Artikkelissamme (VI: Ojala *et al.* 2014) havaitsimme lisäksi, että kotona työskentelevillä palkansaajilla oli muita useammin lapsia. Kaikkein eniten etätöitä tehtiin kahden aikuisen lapsiperheissä. Yhden aikuisen lapsiperheissä sekä lapsettomien pariskuntien perheissä työskenneltiin kotona jonkin verran vähemmän, mutta kuitenkin selvästi useammin kuin yksin asuvien aikuisten kotitalouksissa. Jeanne Mooren (2006) tutkimuksessa sekä korkeasti että matalasti koulutetut naiset mainitsivat miehiä useammin perheen syyksi tehdä työtä kotona.

Näistä lukemista huolimatta työn ja perheen taustatekijöiden yhtäaikainen tarkastelu monimuuttuja-analyysillä IV artikkelissa (Ojala 2011) osoitti, että perhetekijät eivät enää juuri lisää kotona työskentelyä, kun työn piirteet kontrolloidaan. Etätöitä ennustivat sosioekonominen asema (ylemmät toimihenkilöt) sekä toisaalta sellaiset työn luovat tekijät kuin mahdollisuus soveltaa työhön omia ideoita sekä mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun työpaikalla. Samoin kansainvälisessä tutkimuksessa on havaittu, että työ ja etenkin sen tilapäinen tai ylityöluonne selittävät työntekoa kotona paljon perhesyitä vahvemmin (Sullivan 2003; Wight & Raley 2009; Song 2009).

Yllättäen työyhteisön ilmapäiritekijät tai esimiehen tuki eivät osoittautuneet sen puoleen etätöitä edistäviksi kuin vähentäviksikään tekijöiksi, vaikka kyse on kuitenkin koko suomalaista palkansaajaväestöä edustavasta työoloaineistosta. Voisi tulkita, että etätööhön ei ainakaan kielteisessä mielessä liity mitään sellaista, joka sitä työyhteisöissä ehkäisisi, joskaan etätö ei ole sen yleisempää erityisen hyviä työilmapäiirituloksia saavuttavissa työyhteisöissä.

Etätöistä keskusteltaessa ei voi olla ottamatta kantaa siihen, liittyykö etätööhön tämän päivän työelämässä motiivina työmatkojen välttäminen. Omat aineistoni eivät mahdollistaneet analysoida tätä kysymystä kuin yleisellä tasolla. On kuitenkin tiedossa, että etätöillä on sekä suoria että epäsuoria vaikutuksia matkustamiseen. Suomessa näitä ovat mitanneet Ville Helminen ja Mika Ristimäki (2007) sekä Liikenneviraston henkilöliikennetutkimus. Suorilla vaikutuksilla tarkoitetaan yksiselitteisesti vähentyviä työmatkasuo-

ritteita; epäsuorilla yhteyttä kokonaismatkustamiseen, ja pitemmällä aikavälillä myös yhteyksiä kotitalouksien sijoittumiseen ja maankäyttöön (Helminen & Ristimäki 2007). Työmatkojen välttäminen ei selitä suurtakaan osaa etätöntyöntekijöiden motiiveista. Helminen ja Ristimäen tutkimuksen mukaan vain joka kymmenes etätöntyöntekijä mainitsee työmatkat valintansa syyksi. Vain niillä, jotka asuvat kauempana työpaikastaan, työmatkamotiivin merkitys lisääntyy. Myös omassa tutkimuksessamme (III artikkeli: Nätti *et al.* 2010) havaitsimme, ettei kaupunkien ulkopuolella asuminen lisää etätöntyöntekoa. Näin on todennäköisesti siksi, että etätö on osoittautunut useimmiten osapäiväiseksi ja yleisimmäksi kaupungeissa tai kaupunkien liepeillä. Etätöntyön työmatkoja vähentävä vaikutus kokonaismatkustamiseen on arvioitu alle prosentin suuruiseksi. (Henkilöliikennetutkimus 2012; Helminen & Ristimäki 2007.)

Tämän päivän tyypillisin etätöntyöntekijä on suuren tai suurehkon, monitahoista yhteistyötä tekevän yrityksen asiantuntija-tietöntyöntekijä jonkin ison kaupungin lähiössä, jossa hän tekee aamupäivän kotonaan etätöitä ja lähtee iltapäiväksi toimistonsa avokonttoritiloihin tapaamaan työryhmäänsä tai asiakkaita. Tutkimusartikkeleiden (IV ja V: Ojala 2011 ja 2013b) perusteella koti näyttäytyy hänelle toissijaisena kysymyksenä, pikemminkin yhtenä kontekstina lukuisille työnteon paikoille. Motiivit tehdä töitä paikasta ja joskus myös ajasta riippumatta syntyvät työn luonteesta ja mielekkästä sisällöstä.

Etätö on kuitenkin yhä merkittävä statuskysymys: se on vahvasti sidoksissa ylempään toimihenkilöasemaan, mikä läpäisee oman tutkimusaineistoni ja kaikki tulokseni. Kaikesta myönteisestä työn sisällön kehityksestä huolimatta on yhä vahvojakin viitteitä (Pyöriä 2006a, 144; Lyly-Yrjänäinen 2013, 48), joiden mukaan etätö on edelleen luokkakokohtainen etuoikeus eikä näitä mahdollisuuksia uloteta kaikissa asemissa tai työtehtävissä työskenteleville työntyöntekijöille. Kun nyt tarkastelen etätöntyön ”eliittileimaa” lyhyesti työoloaineiston ansiotiedoilla, vuonna 2008 kotona joskus tai osittain työskentelevien palkansaaajien keskiansiot kuukausittain ovat korkeammat kuin muiden palkansaaajien. Tämä koskee naisia ja miehiä niin toimihenkilö- kuin työntyöntekijäasemissakin. Osittain kotona työskentelevien ylempien ja alemmien toimihenkilöiden kuukausiansiot ovat noin 350 euroa korkeammat kuin niiden ylempien ja alemmien toimihenkilöiden, jotka eivät lainkaan työskentele kotona. Työntyöntekijöillä ero on noin sata euroa kotona työskentelevien hyväksi.¹ Erot kertovat todennäköisesti kotona työskentelevien vastuullisesta ja autonomisesta asemasta työpaikalla.

Miksi kuitenkin alemmista toimihenkilöistä, joiden työ todennäköisimmin on jo tietokoneistunutta mitä suurimmassa määrin, selvästi pienempi osa tekee etätöitä? Lukuun ottamatta itsenäisintä tietöntyöntekijöiden ryhmää, vanha organisaatiokulttuuri elää edelleen vahvana ja sitä ilmentävät perinteiset työaika- ja paikkakäytännöt työpaikalla sovel-

¹ Työoloaineisto 2008, varianssianalyysi, selitettävänä muuttujana kuukausitulot päätyöstä veroja vähentämättä. Mallissa kontrolloitu sukupuoli, sosioekonominen asema sekä kotona työskentely joskus/osittain; pelkästään; tai ei lainkaan.

lettaviin kellokortteihin saakka. Jostakin syystä sellaisissa alempien toimihenkilöiden tehtävissä, jotka olisivat luonteensa puolesta tehtävissä työpaikasta riippumatta, ei vieläkään ehkä luoteta työntekijöihin niin paljon, että työn henkilöstölähtöisiä käytäntöjä olisi laajamittaisesti mahdollistettu. Etätö on kaikkiaan vahva sosiaalinen, kulttuurinen ja poliittinen kysymys. (Clear & Dickson 2005; Pyöriä 2006a.)

4.4. Miksi työ jatkuu illalla kotona?

Kun työolotutkimuksessa vuonna 1990 tiedusteltiin työntekoa kotona ja samoin sen luonnetta, osoittautui, että puolet kotona työskentelevistä ilmoitti tekevänsä kotona ylityötä tai työtä ilman korvausta. 36 prosenttia oli sopinut työnteosta kotona ja oli näin ollen etätyöntekijöitä, ja 14 prosenttia teki sekä etä- että ylityötä kotona. (Nätti *et al.* 2009b.) Pahimmillaan ylityön osuus on ollut työolotutkimuksessa vuonna 2003 58 prosenttia. Vuonna 2008 osuus oli pudonnut neljä prosenttiyksikköä. Työolobarometrin vuoden 2011 tietojen mukaan ylityön osuus oli kaikilla palkansaajilla kuitenkin kohonnut 57 prosenttiin ja valtion työntekijöillä jopa 81 prosenttiin (Aho & Mäkiäho 2012, 108), mikä on huolestuttavaa. Tyypitelläkseni myös kotona iltatöitä tekevän työntekijän 2000-luvun työelämässä, hän näyttäisi olevan autonominen, asiantuntijatehtävissä työskentelevä valtion työntekijä, jolla työn aikapaineet saavat työpäivät jatkumaan kotioloissa, tai hän on toisaalta kuka tahansa tietotyöntekijä, joka odottaa itseltään hyvää työsuoritusta ja täydentää työpäiväänsä saadakseen tunteen hyvin tehdystä työstä.

Käsitelarkastelussa kotona työskentelyä tavanomaisen työajan ulkopuolella ei suorlinjaisesti nimitetä ylityöksi, koska ajan rajoja on tämän kaltaisessa työssä lähes mahdoton määritellä. Cath Sullivan (2003) siteeraa käsitelutkimuksessaan tutkimusta Venkateshilta ja Vitalarilta (1992), jotka todennäköisesti ensimmäisen kerran käsitteellistivät tätä ajan ja paikan rajoista lipeävää työn muotoa 1990-luvun alussa. Heidän määritelmänsä kuului Sullivanin siteeraamana: ”hajautettu työjärjestely, jossa koti on ansiotyöhön liittyvän työnteon ympäristönä, ja jossa kokoaikaisesti muualla työskentelevät työntekijät tekevät ensisijaisen työnantajansa puolesta työtä normaalien työtuntien jälkeen tai loma-aikoina”. Käsitteen englanninkielinen termi on ollut ”supplemental work at home”, mikä tarkoittaa päivien täydentämistä kotona. Myös tämän määritelmän kehityksessä teknologialla on merkityksensä. Osa täydentävän työn tutkimuksista edellyttää teknologia-avusteista työtä kotona (Fenner & Renn 2004; Duxbury *et al.* 2001), mitä Sullivan (2003) ei käsitelanalyysissään kannata. Younghwan Song (2009) puhuu yksinkertaisesti korvauksetta ja ilman sopimusta tehtävästä ylityöstä kotona.

Omissa tutkimuksissamme (I, III, IV ja VI artikkeli: Ojala 2009, Nätti *et al.* 2011, Ojala 2011, Ojala *et al.* 2014) olemme määritelleet tämän työn täydentäväksi työksi tai ylityöksi. Täydentävä työ tarkoittaa työtä työntekijän omana aikana, aamuisin, iltaisin, öisin, viikonloppuisin tai lomisin, usein yksityisissä tiloissa, ilman että tästä työstä on sovittu työnantajan kanssa. Täydentämistä kuvaa informaalisuus ja osin piiloisuus: on tilanteita, joissa työntekijä ei välttämättä tahdo edes kertoa, miten paljon vaikea työtteh-

tävä on vaatinut aikaa. Käsitteenä täydentävä työ on tutkimusartikkeleideni referee-arvioissa kuitenkin osoittautunut vaikeasti miellyttäväksi sekä suomen- että englanninkielisenä. Viimeisessä artikkelissamme (Ojala *et al.* 2014) päädyimme käyttämään jaottelua kotona tehtävään etätööhön ”telework” ja toisaalta ylityöhön ”overtime at home”. Ylityö on kuitenkin siinä mielessä vaikea käsite, että se määrätään työläinsäädännössä aina tavalla tai toisella työnantajan korvattavaksi työksi. Informaali työpäivien hilaaminen kotioloihin on ylityöstä poikkeava ilmiö.

Iain Campbell (2002, 25–26) määritteli kolme ulottuvuutta, jotka tulee ottaa huomioon, kun tutkitaan informaalia ylityötä: (1) ylityön suhde korvauksiin, (2) työaikasääntelyyn sekä (3) tehtävän työn suhde aikaan ja paikkaan. Campbell huomauttaa, että informaalisuus liittyy näihin kaikkiin yhtä aikaa. Ensinnäkin kotona yliajalla tehdystä, hyvästä työsuorituksesta voidaan maksaa suoritusperusteista palkkaa, bonuksia, sekä myöhemmin korkeampaa palkkaa tai työntekijä voi saada ylennyksiä. Normaalin työajan ylittävästä työstä saatetaan sopia osana korkeampaa kokonaispalkkaa tai työsuhte-etuja. Työntekijä saattaa ottaa lisää vastuuta parempaa korvausta vastaan ymmärtäen, että vastuu tarkoittaa lisääntyvää työmäärää. Informaali sopiminen on tietenkin hyvin taito- ja asemasidonnaista. Sovitut edut toteutuvat hyvin selektiivisesti, minkä vuoksi niitä on vaikea myöskään mitata ja todentaa. Yleisimpiä tällaiset käytännöt ovat johtotehtävissä, joissa työntekijän saatetaan odottaa ilman sopimuksiakin työskentelevän tilapäisesti tarpeen mukaan kotona. (Campbell 2002, 30–31.)

Korvatun ja korvauksettoman työn suhde ei siis täydentävän työn kohdalla ole selvä. Kun kotimaisen työolotutkimuksen ylityökorvauksia koskevat kysymykset ristiintaulukoi kotona työnteon luonteen kanssa (Taulukko 6), lähes kaksi kolmesta kotiylityöntekijästä mieltää tekevänsä korvauksetonta ylityötä. Niistä, joiden kotona työskentelystä on työpaikalla sovittu, ylityötä korvauksetta arvioi tekevänsä vain reilu kolmannes. Toisaalta samaan aikaan samassa kotiylityötä tekevien joukossa on kaikkein eniten niitä, jotka kokevat saavansa ylityöstään korvauksen vapaana.

Näin ollen kotiylityö on todennäköisimmin kytköksissä juuri sellaisiin Campbellin (2002, 30–31) kuvailemiin työaikasopimuksiin, joissa ajankäyttö määritellään kokonais työajan ja tehtävien mukaan. Tällöin työ- ja vapaa-ajan suhde on itse määriteltävissä, mutta samanaikaisesti vastuuta ja työtehtäviä saattaa olla huomattavan paljon, mikä johtaa pidentyviin työpäiviin ja kokemukseen myös ylityön tekemisestä korvauksetta. Suomessa on Uhmavaaran ja Jokivuoren (2003) tutkimuksen mukaan käytetty ”itsenäisessä asemassa olevien toimihenkilöiden” työsopimuksissa palkankorotusta, joka sisältää ylityöt määrättyltä ajalta. Tällainen yksilöllisesti määräytyvä, tarve- tai tavoiteohjautuva työn aika toimii tai ei toimi tilanteisesti, henkilöittäin sekä vaikutusmahdollisuuksien mukaan. Osa näillä sopimuksilla työskentelevistä ei osaa suojella vapaa-aikaansa, ja osa organisaatioista teettää sopimusten nojalla liikaa työtä. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 130–133.)

	Ei tee kotona työtä	Täydentä- vää (yli)työtä	Osa työajasta sovittu (etätyö)	Molempia	Yhteensä
Ylitöitä ilman korvausta					
Kyllä	16 %	61 %	37 %	68 %	29 %
Ei	84 %	39 %	63 %	32 %	71 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N=4382, p=0.000					
Ylitöiden tekeminen korvauksella					
Rahana	27 %	12 %	20 %	10 %	22 %
Tai vapaana	22 %	36 %	29 %	35 %	26 %
Molempia	24 %	22 %	13 %	23 %	23 %
Ei kumpaakaan	27 %	30 %	38 %	32 %	29 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N=4384, p=0.000					

Taulukko 6. Korvatus ja korvauksettoman ylityön tekeminen kotona työskentelyn luonteen mukaan. Työolotutkimus 2008, omat laskelmat.

Campbell (2002, 30–31) epäilee, että työsuhte-edut voivat täydentävään työhön liittyen kohdentua jopa niin, että toisten työsuhteet jatkuvat ja toisten eivät. Kansainvälinen näyttö kertoo kuitenkin, että kotona ei ”tarvitse” työskennellä työpaikkansa säilyttääkseen, eli työttömyys ei ole yleisempää niillä, jotka eivät lähde palkattomien ylitöiden kierteseen. Päivien jatkaminen oli yhteydessä uraorientoituneiden innokkaiden työntekijöiden käytäntöihin, joilla he vahvistivat työsuhte-etujaan ja -asemiaan entisestään. (Song 2009.) Vuoden 2008 työoloaineistoon perustuvassa tutkimuksessani työpäiviä jatkoivat kotona muita todennäköisemmin sellaiset miehet, jotka kokivat mahdollisuutensa työllistyä avoimille työmarkkinoille hyväksi (IV artikkeli: Ojala 2011). Ylityötä kotona tekevät kokevat muita palkansaajia useammin ylenemismahdollisuuksien parantavan työviihtyvyyttään, samoin he arvioivat useammin työsuhteen varmuuden lisäävän viihtymistään. Edelleen, iltaisin kotona työskentelevät raportoivat muita palkansaajia useammin myös työn haasteellisuuden lisäävään heidän viihtymistään työssä (68 % ylityötä tekevistä, 65 % etätyötä tekevistä, 48 % muista palkansaajista; työoloaineisto 2008, omat laskelmat).

Kotona tehdään kaikenlaisia työtehtäviä. Tavanomaista on tarkastaa sähköposti tai lukea ammattikirjallisuutta ja seurata työtä sivuavaa ajankohtaista keskustelua, mitä voi ajatella harmaana alueena sen suhteen, kokeeko työntekijä tekevänsä tällöin työtään vai viettävänsä vapaa-aikaa. Yleensä tällaiseen kotona työskentelyyn ei suhtauduta pahalla, kuten ei myöskään työssä esiin nousseiden ajatusten ja ideoinnin jatkamiseen iltaisin, jopa öisin, jolloin jotkut nousevat vaikka kesken unien kirjaamaan ylös mieleen juolahtaneen

ratkaisun visaiseen työtehtävään. Kotona työskentelevien työ näyttäytyy harrastuksenkaltaisena, keskeisenä elämänsisältönä. Työn mielekkyys ylipäänsä luonnehti kotona työskentelevien työtä (ks. IV ja V artikkeli: Ojala 2011 ja 2013b).

Työn paikkaan ja ajoitukseen liittyy kuitenkin työntekijän hyödynnettävissä olevaa aika-autonomiasia. Lähes puolet miehistä ja reilu kolmasosa naispalkansaajista voi nykyisin käyttää riittävästi työaikaa omien asioiden hoitoon (Lehto & Sutela 2008, 133–134), ja vastavuoroisesti moni joustaa työn ehdoilla tarvittaessa. Tällainen vastavuoroisuus ei ole kielteistä, etenkin jos siihen ei liity jatkuvaa työpainetta. Ei ole suoranaista tutkimustietoa siitä, kuinka paljon vapaata työaikaa noudattavat jo hyödyntävät työpäiviä henkilökohtaisiin asioihinsa: illalla tehdyt tunnit eivät välttämättä olekaan ylimääräistä vaan osatavanomaista, vain eri ajankohdassa tehtävää työtä. Minna Salmi (1991, 157) huomautti jo parikymmentä vuotta sitten kotona työskenteleviä tutkiessaan, että oletukset normaalityöajasta elävät yhteiskunnassa sitkeästi. Hänen mukaansa aikaa tulisikin ajatella ”prosessiaikana” eikä kellon aikana. Normaalityöaikaan 8–16 sijoittuvat työtunnit tarkoittavat kotityövuoroa iltaisin, etenkin naisille. Kotona työskentelevät voivat limittää kotityötä ansiotyöhön ja päivän kulkuun toisella tapaa kuin muualla ansiotyötä tekevät.

Joustavaa limittämistä tukee myös se, että täydentävä työ ei ole säännöllistä vaan useimmiten tilapäistä sen mukaan, mitä työtehtävä ja sen aikataulut edellyttävät. (Song 2009; Clear & Dickson 2005.) Tuntimäärät kotona työpäiviä täydennettäessä eivät keskimäärin ole kuin tunnista muutama viikossa. Vain nelisen prosenttia työskentelee yli kymmenen tuntia työviikkoa kohti eli tekee työtä huomattavan paljon ilman muodollista korvausta työnantajansa eduksi. (IV artikkeli: Ojala 2011.) Töiden jatkaminen kotona iltaisin on myös keskiluokkaisten etuoikeus: työntekijäasemissa ylityöt on useammin tehtävä työpäikällä, ja lisäksi niiden motiiviksi on havaittu useammin raha, toisin kuin ylempillä toimihenkilöillä, joilla motiivina on mielekäs työ (Roberts 2007). Työolobarometrin mukaan (Lyly-Yrjänäinen 2013, 54–55) ylempät toimihenkilöt tekevät kuitenkin useammin ylityötä ilman erillistä korvausta.

Kuitenkin – samaan aikaan – monet kotiin kuljetettavat tehtävät näyttävät liittyvän työrauhan hakemiseen työpaikan hektiseltä ja keskeytyksiä täynnä olevalta ympäristöltä (Ruohomäki & Koivisto 2007; Fenner & Renn 2004; Hyrkkänen *et al.* 2013, 61). Korkea sosioekonominen asema, johtotehtävät, töiden luonne ylipäänsä sekä työtehtävien viimeistely tai aikatauluista myöhässä oleminen lisäävät ylityötä iltaisin, samoin kuin suuri työn määrä sekä vastuulliset tehtävät tai esimiesasema (IV artikkeli: Ojala 2011, myös Song 2009; Wight & Raley 2009). Kävi ilmeiseksi, että myös ristiriitaiset tuntemukset olivat läsnä. Ylityöluonteiseen kotona työskentelyyn oli yhteydessä työntekijän kokemus siitä, että ylityötä on tehtävä enemmän kuin itse tahtoisi. Usein ylityönteko kotona kärjistyi kielteisiksi arvioiksi työstä tilanteissa, joissa työ uhkasi perheen ja etenkin lasten aikaa tai omaa lepoa ja palautumista. (IV ja V artikkeli: Ojala 2011 ja 2013b.) Työ voi olla mielekästä, mutta tästä huolimatta pisimpiä työviikkoja työskentelevät lyhentäisivät mielellisesti työaikaansa (Väisänen & Nätti 2002). Samalla tavalla Joutaako työ? -projektissa havaittiin, että työtä kotiin ”työntävät”, työnantajalähtöiset syyt kuten työmäärä ja tiukat

aikataulut olivat painoarvoltaan selvästi voimakkaampia kuin työn ja yksityiselämän parempaan yhteensovittamiseen tähtäävät, henkilöstölähtöiset ”vetävät” tekijät (Uhma-vaara *et al.* 2005, 154).

Kuitenkaan koko totuus tietotyön käytännöistä ei ole todennettavissa objektiivisin, työaikaa koskevin mittarein. Haastatteluaineistoihin perustuvissa tutkimuksissa (IV ja V artikkeli: Ojala 2011 ja 2013b) työntekijöiden sisäistämä henkilökohtainen kontrolli sekä toisaalta taitamattomuus – tai jaksamattomuus – hallita työtä ajan suhteen osoittautuivat osaksi ylityötä tekevien kokemusta.

Työhön kotona liittyvät suoraan uudet työn kontrollin keinot. Ensimmäinen ja ehkäpä keskeisin niistä liittyy työntekijän itsensä henkilökohtaiseen ja sisäistettyyn kontrolliin: iltaisin on viimeisteltävä tehtävä tai vaikka käännettävä kivi pellolta, jotta keskeneräisyys ei mietityttäisi tai työn sisällöllinen laatu tulisi varmistettua itseä tyydyttäväksi (IV ja V artikkeli: Ojala 2011 ja 2013b). Anu Järvensivun (2010, 156) mukaan työntekijän oma tunnustus itselleen saattaa olla jopa tärkeämpi kuin esimiehiltä, asiakkailta tai työtovereilta ansaittu kiitos: tärkeintä on työssä pärjäämisen tunne.

Samaan aikaan työn henkilökohtaisen kontrollin tarvetta voivat lisäävät organisaation ja työn taholta tulevat kontrollikeinot kuten laaduntarkastukset, määritellyt standardit, säännöt tai budjettiohjaus (Clear & Dickson 2005). Tietotyötehtävien tuottavuutta valvotaan tänä päivänä monin mittarein, esimerkiksi sen suhteen, miten tekstit vaikuttavat, miten niitä ja kirjoittajia siteerataan, millaisiin julkaisuihin ne päätyvät, tai kenen suunnittelema sovellus valitaan. Epäsuorempia kontrollikeinoja organisaatioissa ovat suoritukseen perustuvat palkkiot, urakehitys, erilaiset työsuhte-edut, koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen tai myös joustavien työjärjestelyiden tarjoaminen vain tietyille työntekijöille (Clear & Dickson 2005).

Toiseksi, työtehtävien aika oli haastatteluissa subjektiivinen kokemus ja siihen liittyi puhe työn hallinnasta ja aktiivisesta työstä hallinnan tunteen saavuttamiseksi. Patricia van Echteltin työryhmä (2006) on pohtinut toivottujen ja todellisten työtuntien välistä kuilua, joka näyttää jonkinlaiselta paradoksilta: työtunteja tehdään järjestäen enemmän kuin niitä oikeastaan haluttaisiin tehdä, eikä työntekijöitä tässä prosessissa voida ajatella vain olosuhteiden uhreiksi. He pikemminkin orientoituvat työtehtävien viimeistelyyn sekä sitoutuvat työhönsä laskematta aikaa. Kyseisessä tutkimuksessa suurimmalla osalla vastaajista olisi ollut mahdollisuus myös vähentää työtuntejaan. Työorganisaatiot eivät rajoittaneet työntekijöitä siirtymästä vaikka osa-aikatyöhön. Ongelma liittyi itse työhön ja ennakoimattomiin tehtäviin. Työn autonomia näytti olevan merkittävä tekijä, joka lisäsi työtehtävien tekemistä ajan ja paikan suhteen vapaasti – ylitöinä. Amerikkalaisessa seurantatutkimuksessa on lisäksi havaittu, että useimmiten ne, jotka kokivat tekevänsä työtä toiveitaan enemmän, jatkoivat tätä käytäntöä vielä viiden vuoden kuluttua ja kokivat edelleen työtuntinsa liiallisiksi (Reynolds & Aletraris 2010).

Työn laadulliset prosessit eivät näin ollen aina käyttäydy ennakoitavalla tavalla tai suunnitelmien mukaan. Työntekijöiden voi olla vaikea arvioida, paljonko työtehtävä vaatii aikaa. Vielä vaikeampi voi olla ottaa asiaa esille työyhteisössä, mikäli tehtävälle varattu

aika ei riitä. Työ yritetään viimeistellä aikataulun mukaisesti vaikka ylitöinä. Kotona työskentelevien kokemaa kiire näyttäisi etenkin nuoremmilla työntekijöillä peittävän alleen myös taitopuutteita, vaikeaksi koettuja työtehtäviä ja näitä seuraavia riittämättömyyden ja tehottomuuden tunteita (IV ja V artikkeli: Ojala 2011 ja 2013b).

Myös persoonallisuus on psykologisessa tutkimuksessa osoittautunut keskeiseksi tekijäksi siinä, tuoko työntekijä työtään kotiin vai ei. Ellen Kossek työryhmineen (2006) on esittänyt, että yksilöllinen suhde joustoihin ja työn hallintaan olisi jopa kaikkein merkittävien tekijä työajankäytön autonomisten muotojen hakiessa paikkaansa. Työn psykologisella kontrollilla sekä työntekijän tavoilla ja strategioilla, joilla hän pyrkii hallitsemaan työn ja muiden elämänalueiden välistä rajaa, on suora yhteys myös ylityöntekoon työajan jälkeen. Ann Westenholz (2006) löysi tutkimuksessaan merkittäviä eroja IT-työntekijöiden väliltä sen suhteen, orientoituvatko he tehtävän vai työajan mukaisesti, vai sallivatko he näiden limittyä toisiinsa (myös Eikhof *et al.* 2007). Myös työnteon tavat vaikuttavat, esimerkiksi onko työntekijällä tapana pilkkoa tehtäviä vai keskittyä yhteen kokonaisuuteen kerrallaan, sekä miten työntekijä reagoi keskeytyksiin: heti vai myöhemmin. Osa työntekijöistä eriyttää työn aina täydellisesti muusta elämästä eikä ota työtä mukaan työpaikan ulkopuolella, kun toisessa ääressä elämänalueet integroidaan. (Ks. Rantanen 2008; Kaufman-Scarborough 2006.) Tämän tutkimuksen aineistoissa kotona työskentelevien palkansaajien joukossa oli joitakin ”työholisteja”, jotka eivät kokeneet tarvetta rajata työtä ja sen aikaa (vrt. Hakanen 2005).

Työpäivien venyminen – tai venyttäminen – iltoihin on kaikkiaan vaikeasti lähestyttävä ilmiö. Samaan aikaan, kun työ on mieluista, työpäiviä iltaisin täydentävien kertomuksesta piiryy haastatteluaineistolla vastuu ja kova työkuorma (V artikkeli: Ojala 2013b) sekä määrällisellä aineistolla kiire (IV artikkeli: Ojala 2011). Onko kotona työskentelyn syy tällöin työmotivaatio vai työpaine, vai näiden molempien yhdistelmä? Onko työntekijä orientoitunut etenemään urallaan, pyrkinyt vastuullisiin tehtäviin, ja päätenyt tilanteeseen jossa työtä on enemmän kuin työajalla ehtii tehdä; vai ovatko työtehtävät yksinkertaisesti luonteeltaan sellaisia, ettei niiden aikaa voi ennakoida eikä rajata tarkoin; vai ovatko päiviä täydentävät työntekijät työorientaatioltaan joko luontaisesti työtä ja muuta elämää integroivia tai työpäivän aikana tehottomuutta tuntevia tai potevia, jotka jatkavat työtä iltaisin tyydyttääkseen sisäiset arviointikriteerinsä; vai ovatko työelämän rakenteet johtaneet työkiireen ja ylityönteon välttämättömyyteen paineen lisääntymisen seurauksena? Vaikuttaa siltä, että nämä kaikki todentuvat yhtä aikaa – vain painotuseroja syntyy työstä ja työntekijöistä johtuvista syistä.

4.5. Liikkuvan työn yleisyys ja taustatekijät

Yleisyys

Arvioin liikkuvaa työtä työnantajan tilojen ja kodin ulkopuolella työolotutkimuksen (III artikkeli: Nätti *et al.* 2011), työolobarometrin, työ ja terveys -tutkimuksen sekä eurooppalaisen työolotutkimuksen tuloksilla. Lisäksi ajankäyttöaineisto soveltuu monipaikkaisen työn arvioimiseen (II artikkeli: Ojala 2012). Taulukkoon 7 kokoamani, liikkuvaa työtä kuvaavat mittarit ovat tutkimuksissa erilaisia samoin kuin niiden tuottamat yleisyslukemat. Sellaisia mittareita, jotka pyrkivät tavoittamaan kaiken palkansaajien liikkumisen työssä työnantajan tilojen ja kodin ulkopuolella, on kotimaisessa ja eurooppalaisessa työolotutkimuksessa sekä työ ja terveys -tutkimuksessa. Yleisyslukemat jäävät työ ja terveys -aineistolla kauas työoloaineistojen tuottamista arvioista. Kun työ ja terveys -aineisto ehdottaa alle viidenneksen palkansaajista liikkuneen työssään, kotimaisen työoloaineiston mittari arvioi noin kahden kolmesta palkansaajista liikkuneen. Ero johtunee siitä, että työoloaineisto ei rajaa kotona työskentelyä tämän mittarin ulkopuolelle toisin kuin työ ja terveys -tutkimus. Alle viidenneksen keskiarvoon päästäneen työoloaineistollakin, mikäli lasketaan keskiarvot työnteosta työpaikkakunnalla (23 % palkansaajista) sekä koti- (14 %) ja ulkomaassa (5 %).

Työolobarometrissa tiedustellaan vain rajattuja, ennalta annettuja toissijaisia työpisteitä (asiakkaan tiloja, työnantajan toista toimipistettä sekä kulkuneuvoa), mikä tekee tulosten vertaamisen edellisiin tuloksiin vaikeaksi. Eurooppalainen työoloaineisto taas edellyttää tulosten arvioimista lukuisien mittareiden tiedoin, koska mittaristossa kysytään erikseen päätyöpaikkaa sekä erillisin kyllä/ei-kysymyksin kuutta toissijaista työn paikkaa. Kaikkien kyselyiden vastausvaihtoehdot suhtautuvatkin aikaan toisistaan toisistaan poikkeavalla tavalla. Lisäksi ainoastaan työolotutkimuksessa tiedustellaan liikkuvan työnteon maantieteellistä sijaintia (työpaikkakunta, kotimaa, naapurimaat, Eurooppa, muut maanosat); työ ja terveys -tutkimus tiedustelee myös työmatkojen määrää, mutta rajautuu niissä ainoastaan ulkomaan työmatkoihin (12 % palkansaajista ja 16 % yrittäjistä oli tehnyt vähintään yhden ulkomaan työmatkan edellisen vuoden kuluessa). (Taulukko 7.)

Aineisto	Rajaus	Mittarit	Vastausvaihtoehdot	Yleisyys
Työolotutkimus 2008 (Lehto & Sutela 2008, 142; III artikeli: Nätti <i>et al.</i> 2010)	Palkan- saajat N=4392	Liikkuminen työn vuoksi päätyöpaikan ulkopuolella	Lähes koko ajan Puolet – ¼ ajasta Noin neljäsosan Vähemmän Yhteensä	9 % 9 % 11 % 36 % 65 %
		Työajasta vähintään 25 % liikkuvien osuus, eri sijainnit	Työpaikkakunnalla liikkuvat Suomessa liikkuvat Ulkomailta liikkuvat	23 % 14 % 5 %
Työolobarometri 2012 (Lyly-Yrjänäinen 2013, 47)	Palkan- saajat N=1552	Ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana: - toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona	Satunnaisesti Kuukausittain Viikoittain Päivittäin	18 % 7 % 7 % 5 %
		Ansiotyö varsinaisen työpaikan ulkopuolella viimeisen 12 kuukauden aikana: - kulkuneuvossa	Satunnaisesti Kuukausittain Viikoittain Päivittäin	14 % 5 % 4 % 3 %
Työ ja terveys 2012 (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012a, 21, 29–31; 2012b, 140–148)	Palkan- saajat N=869	Oletko viimeisten 12 kk aikana työskennellyt työpaikkasi toimitilojen ja kodin ulkopuolella? väh. satunnaisesti		17 %
		Työ työnantajan toisessa toimipisteessä, asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, väh. satunnaisesti		27 %
		Työ matkustaessa junassa, autossa, laivassa, lentokoneessa tai muussa kulkuneuvossa, väh. satunnaisesti		15 %
		Työ työpaikan toimitilojen ja kodin ulkopuolella esimerkiksi hotellissa, kahvilassa, kongressitiloissa, puistoissa		8 %
		Kuinka monta ulkomaan työmatkaa olet tehnyt viimeisen 12 kuukauden aikana?		1–3: 9 %, 4+: 3 %
	Yrittäjät ja maatalous- yrittäjät N=156	Oletko viimeisten 12 kk aikana työskennellyt työpaikkasi toimitilojen ja kodin ulkopuolella? väh. satunnaisesti		17 %
		Työ toisessa toimipisteessä, asiakkaan tai yhteistyökumppanin luona, väh. satunnaisesti		37 %
		Työ matkustaessa junassa, autossa, laivassa, lentokoneessa tai muussa kulkuneuvossa, väh. satunnaisesti		16 %
		Kuinka monta ulkomaan työmatkaa olet tehnyt viimeisen 12 kk aikana?		1–3: 9 %, 4+: 7 %

Aineisto	Rajaus	Mittarit	Vastausvaihtoehdot	Yleisyys	
Eurooppalainen työolotutkimus (omat laskelmat Suomen aineistolla; yleisyystietoja 28 Euroopan maassa Ojala & Pyöriä 2013b)	Palkansaajat 2010 N=883	Missä pääasiallisesti työskentelette?	Työnantajan tiloissa	82 %	
			Asiakkaan tiloissa	10 %	
			Autossa tai muussa kulkuvälineessä	3 %	
			Ulkotiloissa (esim. rakennustyömaa, kaupungin kadut)	3 %	
		Oletteko työskennellyt viimeisten kolmen kuukauden aikana jossain muussa paikassa?		Työnantajan tiloissa (mikäli ei pääasiallinen työnteon paikka)	7 %
				Asiakkaan tiloissa	19 %
				Autossa tai muussa kulkuvälineessä	18 %
				Ulkotiloissa	25 %
	Itsensä työllistävät 2010 N=83	Missä pääasiallisesti työskentelette?		Omissa toimitiloissa	46 %
				Asiakkaan tiloissa	29 %
				Autossa tai muussa kulkuvälineessä	5 %
				Ulkotiloissa	2 %
	Oletteko työskennellyt viimeisten kolmen kuukauden aikana jossain muussa paikassa?		Omissa toimitiloissa (mikäli ei pääasiallinen työnteon paikka)	27 %	
			Asiakkaan tiloissa	18 %	
			Autossa tai muussa kulkuvälineessä	14 %	
			Ulkotiloissa	26 %	
Työnantaja-yrittäjät 2010 N=29	Missä pääasiallisesti työskentelette?		Omissa toimitiloissa	41 %	
			Asiakkaan tiloissa	21 %	
			Autossa tai muussa kulkuvälineessä	17 %	
			Ulkotiloissa	7 %	
	Oletteko työskennellyt viimeisten kolmen kuukauden aikana jossain muussa paikassa?		Omissa toimitiloissa (mikäli ei pääasiallinen työnteon paikka)	24 %	
			Asiakkaan tiloissa	14 %	
			Autossa tai muussa kulkuvälineessä	28 %	
			Ulkotiloissa	28 %	

Taulukko 7. Liikkuvan työn yleisyys työoloaineistoissa, työolobarometrissa sekä työ ja terveys -tutkimuksessa.

Perusteellista mittaamista ajatellen edellä kuvattujen mittareiden hyvät puolet kannattaisi yhdistää: kysyä eurooppalaisen työolotutkimuksen tavoin lukuisia sijainteja erikseen niputtamatta niitä yhteen, sekä tiedustella toisella kysymyksellä työnteon maantieteellisiä ulottuvuuksia kuten kotimaisessa työolotutkimuksessa. Ajallisen ulottuvuuden yhdistäminen mittareihin kyllä/ei-kysymysten sijaan on suositeltavaa. Nyt eurooppalaisen työolotutkimuksen kyllä/ei-kysymykset yhdistettynä laveaan kolmen kuukauden aikarajaan ovat vaikeita hyödynnettäviä, mikäli esimerkiksi paljon matkustavien työoloja haluttaisiin erikseen tarkastella. Samalla työskentelyksi ”kolmen kuukauden aikana” tietyissä tilassa voi luokitua yksittäinen lyhyt työnteon hetkikin. Mikäli tilanpuute vaivaa kyselylomaketta koostettaessa, työ ja terveys -tutkimuksen jaottelu liikkuvan työn kolmeen lajiin voisi soveltua: (1) työnteko toisissa pysyväisluontoisemmissa toimitiloissa kuten asiakkaan luona, (2) työ kulkuneuvoissa, sekä (3) selvästi tilapäisemmissä tiloissa kuten kahvioloissa tai kongressihotelleissa.

Huomautan vielä, että päivittäisten työmatkojen aikaista työntekoa ei tiedustella suoraan missään käsillä olevassa aineistossa, vaan osana monipaikkaisen työn mittaristoja. Näin ollen ei tarkoin saada selvitettyä, kuinka paljon työtä tehdään kulkuvälineissä osana päivittäisiä edestakaisia työmatkoja kodin ja toimitilan välillä. Kun laskin ajankäyttöpäiväkirjojen perusteella työntekoa kulkuvälineissä, ei oletetuille aamun tai myöhäisiltapäivän edestakaisille työmatka-ajankohdille osunut sen enempää kulkuvälineissä työskentelyä kuin muinakaan päivän ajankohtina. Tämä voi kuitenkin johtua aineiston toimintoluokituksista.

Työmatkustaminen koti- ja ulkomailla on todennäköisesti yleistynyt liikkuvan työn muoto. Siitä on palkansaaajaväestöön yleistettävää tutkimustietoa varsin niukasti saatavilla. Kyselyaineistoista ainoastaan työolotutkimus tiedustelee erikseen koti- ja ulkomailla matkustamista, mutta ei tarkenna esimerkiksi matkan pituutta. Ajankäyttöaineistossa silloin, kun työskenneltiin jossakin kulkuvälineessä, työtä tehtiin huomattavan pitkään: lentokoneessa työn keskimääräinen pituus läheni neljää tuntia vuorokautta kohti; samoin henkilöautoilevilla työ kesti lähes kaksi tuntia; edelleen, junassa työskenneltiin keskimäärin tunti ja kymmenen minuuttia (II artikkeli: Ojala 2012). Ajankäyttöaineiston alhainen vastaajamäärä näiden yhtä työpäivää kohden keskimäärin harvinaisten työnteon muotojen kohdalta täytyy kuitenkin huomioida. Jos tulosten perusteella uskalletaan arvata, todennäköisimmin työtä tehdään merkittäviä määriä pitemmillä työmatkoilla. Toisaalta Matti Vartiainen ja Ursula Hyrkkänen (2010) tutkimuksessa mobiilit työntekijät pyrkivät etenkin pitkillä matkoilla myös lepäämään kulkuvälineissä.

Taustatekijät

Työssä liikkuminen on taustatekijöiden osalta jakautunut yhä selvästi perinteisten tehtävien kuten rakennus-, liikenne-, maatalous- ja palvelutyöntekijöiden liikkumiseen enimmäkseen työpaikkakunnalla, sekä toisaalta tietotyötehtävissä liikkumiseen laajemmalla maantieteellisellä alueella, myös ulkomailla. Työn paikan kiinnittyminen työtehtäviin on edelleen ilmeistä työntekijäammateissa. (Lehto & Sutela 2008, 142–143; II artikkeli: Nätti *et al.* 2010.) Seuraavassa taulukossa 8 olen ryhmitellyt palkansaaajien työssä liikkumisen

ammattiaseman perusteella kolmeen luokkaan sen mukaisesti, miten liikkuvia nämä ammattiryhmät eurooppalaisessa vuoden 2010 työoloaineistossa EU-maita koskevassa analyysissämme (Ojala & Pyöriä 2013b) olivat.

	Liikkuvat perinteiset työntekijät	Liikkuvat tietotyöntekijät	Vähemmän liikkuvat työntekijät
ei yhtään toissijaista paikkaa	40 %	33 %	64 %
1 toissijainen sijainti	29 %	28 %	18 %
2–6 toissijaista sijaintia 3 kk aikana	31 %	39 %	18 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Taulukko 8. On työskennellyt päätyöpaikan lisäksi 0–6:ssa seuraavista työnteon paikoista edeltävän kolmen kuukauden aikana: päätyöpaikka (mikäli jokin muu on ensisijainen työn sijainti), asiakkaan tilat, kulkuväline, ulkotilat, koti, muu. Ammattiaseman mukaan. Eurooppalainen työoloaineisto 2010, palkansaajat, 27 EU-maata sekä Norja, N=36.457, tulokset väestökertoimilla painotettuja. (Omat laskelmat.)

Jaoin palkansaajat kolmeen ryhmään (Taulukko 8): perinteisen työn mobiileihin työntekijöihin, tietotyöntekijöiksi luokiteltaviin ylempiin toimihenkilöihin, sekä paikallaan pysyviin toimisto-, kaupan myynti-, ja tehdastyöntekijöihin, joista kaksi kolmesta työskenteli vain päätoimipaikallaan. Tietotyöntekijöistä ainoastaan kolmannes pysyttäytyy päätoimipaikalla, 28 prosenttia yhdistää työssään päätyöpaikan lisäksi jonkin toissijaisen työnteon paikan (yleisimmin kodin), mutta jopa 39 prosenttia tekee töitä vähintään kolmessa eri paikassa. Perinteisemmän mobiilin työn tekijöistä yhtä moni liikkuu kahdessa eri sijainnissa, mutta vain vajaa kolmannes työskentelee kolmessa tai useammassa paikassa. Mitään suurta eroa ei perinteisissä ja tietoammateissa työssä liikkumisessa ole pelkän yleisyystiedon perusteella, vaikka työ sen tehtävien puolesta ei ole verrattavissa. Suomessa tehdään kaikkea liikkuvaa työtä muiden Pohjoismaiden ohella kaikkein eniten Euroopassa, mikä koskee myös toimisto-, myynti- ja tehdastyöntekijöiden ryhmää, joista heistäkin reilu kolmannes liikkuu työssään vähintään kahdessa kohteessa (myös Ojala & Pyöriä 2013b).

Yrittäjät liikkuvat työssään palkansaajia enemmän. Valitettavasti näissä kaikissa aineistoissa yrittäjäväestöosuus on sen verran pieni, että taustatietovertailuja ei juuri voi tehdä. Mielenkiintoinen Alan Felsteadin työryhmän (2005a, 419–423) havainto Iso-Britanniasta kertoo sellaisen työnteon yleistyneen, jossa kotia käytetään eräänlaisena ”tuki-kohtana” monitilaiselle työnteolle. Samansuuntaisia päätelmiä voi tehdä edeltävässä taulukossa 7 työnantajayrittäjien osalta eurooppalaisen työoloaineiston perusteella, koska he raportoivat työnteosta yhtälailla kotona, omissa toimitiloissa ja lisäksi muissakin työnteon sijainneissa muita useammin. Myös ajankäyttöaineisto (II artikkeli: Ojala 2012) osoitti yrittäjien olevan kaikkein monipaikkaisimpia työpäivänsä kuluessa.

Selkein taustatietoero liikkuvassa työssä on asemakohtaisten erojen lisäksi ero naisten ja miesten välillä. Kaikessa liikkuvassa työssä miehet ovat selvänä enemmistönä, mikä etenkin perinteisissä tehtävissä selittyy yksinkertaisesti sukupuolten välisellä segregatiolla. Myös liikkuvasti työtä tekevästä ylemmistä toimihenkilöistä miehet tekivät naisia useammin ulkomaanmatkoja (III artikkeli: Nätti *et al.* 2010; Gustafson 2006), mikä osoittaa, että työpaikkakäytännöissä voi olla yhä sukupuolenmukaisia eroja työnteon käytännöissä.

Ruotsalaisessa laajassa kyselytutkimuksessa (Gustafson 2006) yön yli matkustamisen yhteyksistä väestötietoihin ja perhetilanteeseen paljastui Suomen tavoin, että miehet matkustavat huomattavasti naisia enemmän. Myös korkeasti koulutetuilla jako oli sama. Edeltävän kahden kuukauden kuluessa yliopistokoulutetuista naisista 13 prosenttia oli tehnyt matkan, joka kesti yön yli, kun miehillä vastaava lukema oli 27 prosenttia. Huomionarvoista on, että perheellistyminen lisäsi miesten, mutta vähensi naisten työmatkustamista. 0–6-vuotiaiden lasten isistä 15 prosenttia oli ollut työmatkalla, mutta äideistä vain 5 prosenttia. Naisten ja miesten matkustamista tasoitti merkittävästi vain korkea tulotaso. Tällöin jo viidennes myös naisista oli tehnyt työmatkan, kun miehistä neljännes oli matkustanut. (Gustafson 2006.)

Ajankäyttöaineisto ja ajan ja paikan konventiot

Tämän luvun lopuksi on syytä palata yhden tavallisen työpäivän näkökulmaan. Vaikka eurooppalaisen työoloaineiston työryhmä on raportissaan laskenut, että monipaikkaista työtä ja tietotekniikkaa työssään yhdistäviä olisi eurooppalaisista työntekijöistä jo neljännes ja suomalaisista peräti 45 prosenttia (Eurofound 2012, 95), ja vaikka myös muihin kyselyihin perustuvat tiedot osoittavat huomionarvoisen osan työntekijöistä liikkuvan työssään, suhtaudutaan näissä kyselyissä aikaan kuitenkin huomattavan laveasti. Esimerkiksi eurooppalainen työoloaineiston perusteella työ on tulkittava liikkuvaksi, vaikka asiakkaan tiloissa tai kulkuvälineessä olisi työskennelty vain tunti edeltävän kolmen kuukauden aikana. Kotimaiset aineistot pyrkivät samoin kattamaan satunnaisesti tehtävän työnteon, mutta kysyvät onneksi myös tiiviimpää työntekoa eri paikoissa. Satunnainen työnteko onkin yleisintä. (Taulukko 7.) On selvää, että näin mitattuna liikkuva työ vaikuttaa yleiseltä.

Yhteen työpäivään keskittyvä ajankäyttöaineisto paljasti (II artikkeli: Ojala 2012), että työn ajan ja paikan käytännöt ovat myös tietotyöntekijöillä edelleen keskimäärin erittäin konventionaalisia ja noudattavat perinteisiä yhteiskunnan käytäntöjä. Työpäivät ajoittuvat kaikilla palkansaajilla samoin kuin yrittäjillä useimmiten aamukahdeksan ja iltapäivän neljän–viiden välille, ja lisäksi ylivoimaisesti suurin osa tästä työstä tehdään edelleen työnantajan toimitiloissa. Tästä näkökulmasta puhe työn hajautumisen kaiken kattavuudesta on liioiteltua. Mikäli halutaan etsiä todella liikkuvaa työntekijää, hän on todennäköisimmin yrittäjä; mikäli taas ajan suhteen kaikkein poikkeavinta työaikaa tekevää työntekijää, hän on todennäköisimmin maatalousyrittäjä.

4.6. Yhteenveto

Tämän luvun tarkoituksena oli vastata neljään ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ensinnäkin työn uusien ajan ja paikan käytäntöjen käsitteellistämistä, tällöin sovellettavasta kriteeristöstä sekä mittaamisesta, ja toiseksi työnteon yleisyydestä ja ajoituksesta kotona ja liikkuvissa sijainneissa, näiden työn muotojen eriytymisestä taustatekijöittäin, sekä etenkin etätöiden ja kotiyhtymisen luonteesta. Käsiteanalyysissa hyödynsin edeltävää tutkimuskirjallisuutta sekä aineistona sellaista edeltävää empiiristä tutkimusta, jossa oli perehdytty käsitteisiin ja niiden muotoilemiseen. Empiirisissä yleisyystarkasteluissa olen soveltanut määrällisiä aineistoja sekä perehtynyt kotimaisten työoloja kartoittavien aineistojen tuottamiin arvioihin eri työnteon muotojen yleisyydestä. Kotona tehtävän työn luonteen tarkastelu osoittautui tärkeäksi, koska työoloaineisto on jo vuodesta 1990 kertonut ylityön tai ilman korvausta tehtävän työn olevan etätöitä yleisempää. Tätä työn luonteen kysymystä olen eritellyt myös haastatteluaineistoa koskevalla analyysillä.

Käsitetarkastelu osoitti, että työn ajan ja paikan tutkimuksessa on vielä paljon vakiintumattomuutta paitsi sovellettavan kriteeristön myös käytännön mittaamisen tasoilla. On selvää, että empiirisessä tutkimuksessa käsitteet on muotoiltava paitsi aineistoon, myös omaan tutkimusasetelmaan soveltuvaksi. Varmasti näin tulee ollakin silloin, kun on kyse spesifeistä tutkimuskysymyksistä (vrt. Sullivan 2003). Silti on harmillista, että yleistettävyyteen koko palkansaajaväestön tasolla pyrkivissä aineistoissa mittarit ovat niin heterogeenisiä, että tulosten vertaileminen ja sitä myötä niiden arvioiminen on vaikeaa. Vanha termi ”etätö” tuntuu edelleen sotkevan vastaajien ajatuksia siinä määrin, että myönteistä vastausta emmitään verrattuna mittareihin, joissa tiedustellaan työntekeä kotona. Ehkäpä suoraan kotona työskentelyyn ja sen luonteeseen tarkentavat mittarit riittäisivät. Ylityöluonteinen kotona työskentely tulee ehdottomasti erottaa työpäivien aikaisesta työskentelystä; samoin voisi harkita erotettavaksi nykyistä tarkemmin sen, tekeekö vastaaja työtä korvattavana vai korvauksettomana ylityönä.

Liikkuvan työn mittarit ovat vielä kotona työnteon mittareitakin vakiintumattomampia. Monien työn sijaintien kattaminen on toki vaikeaa, mutta toimivalta tavalla kysyä vaikuttaisi yksinkertaisesti tiedustella esimerkiksi, ”missä seuraavista tiloista olet työskennellyt”, sekä antaa riittävän tarkat aikarajat vastausvaihtoehtoihin: päivittäin, viikoittain, kuukausittain, harvemmin, ei koskaan. Aikarajauksien määrittäminen jo kysymyksessä, esimerkiksi ”edeltävän kolmen kuukauden aikana”, tekee vastaamisesta ja siten tuloksista liian epätarkkoja.

Taustatekijätarkastelu osoitti, että kotona työskentely on pitkälti ylempien toimihenkilöiden työtä. Vaikka alempien toimihenkilöiden työ olisi varmasti jo liikuteltavissa, he tekevät huomattavasti vähemmän työtä työpaikan ulkopuolella. Havainto osoittaa luokka-asetelmien jatkuvuuteen suomalaisessa työelämässä: autonomiset, luottamukseen perustuvat joustavan työnteon käytännöt ulottuvat edelleen parhaiten muutoinkin vahvimmassa työmarkkina-asetelmassa oleville ylemmille toimihenkilöille.

Myös liikkuvan työn taustatekijätarkastelut osoittivat konventioita ja ennustettavuutta. Yhtäällä liikkuvaa työtä tekevät ylempät toimihenkilöt, joista pieni osa matkustaa

säännöllisesti ulkomaita myöten. Hajautetun työn moninaisiin visioihin nähden puheet e-nomadiudesta (vrt. Eurofound 2012) ovat liioiteltuja, kun huomioidaan että ehdottomasti suurin osa työstä tehdään työpaikoilla perinteisinä kellonaikoina (Ojala 2012). Toisaalla työ on edelleen vahvasti monipaikkaista tietyillä perinteisillä toimialoilla: logistiikan ja rakentamisen aloilla tehtävä työ edustaa täsmälleen perinnettä eikä kaiken mullistavia uusia työnteon muotoja. Edelleen, työ on tilallisesti liikkuvaisinta yrittäjillä, ja ajan suhteen se on moninaisinta maatalousyrittäjillä. Nämä havainnot muistuttavat, ettei hajautetun työn keskusteluissa ja tutkimuksessa tule rajautua palkkatyöhön.

Kotona työnteon motiivien ja luonteen näkökulmasta on korostettava havaintoa, että työ itse määrittää työkäytännöistä suurimman osan, eikä esimerkiksi perhe. Näin on, vaikka puhutaan henkilöstölähtöisistä työnteon joustoista, jollainen kotona työskentelykin on. Etenkin ylitö kotona osoitti jopa kyseenalaisia kehityskulkuja suomalaisessa työelämässä. Valtion työntekijöiden informaaliit ylitöikäytännöt ovat yleistyneet huolestuttavasti. Aikapaineet sekä vastuullinen asema lisäävät iltaisin tehtävää työtä. Tällaisen ylitönteon taustalta paljastuvat monet työn organisoimisen muutokset, ensinnä myönteiset kuten autonomian lisääntyminen, mutta toiseksi myös kyseenalaiset kuten työtehtävien vastuuttaminen liaksi yksittäisten työntekijöiden harteille. Joillakin työn määrä on yksinkertaisesti liian kova. Useimpien työntekijöiden kohdalla näin ei kuitenkaan ole vaan iltaisin työtä tehdään kotona tilanteittain, silloin tällöin, eikä kovin pitkään – ainakaan keskimäärin.

Samalla painotan, että työn rajoihin liittyy sellaista yksilöllistettyä vastuuta, joka johtaa työntekijöitä arvioimaan omaa työtehoaan sekä moittimaan itseään huonosta organisoinnista, mikäli itse laadituissa aikatauluissa ei ole onnistuttu pysymään. Toiset tarttuvat tällöin työhön omalla ajallaankin. Juuri tällaisissa puntarointitilanteissa työntekijät mahdollisesti nojaavat työyhteisöjen ja esimiesten tuottaman työaikakulttuurin normeihin ratkaistessaan, luopuako työnteosta siltä päivältä vai jatkaako vielä hetken. Tältä osin työyhteisöillä ja esimiehillä on vastuuta vahvistaa turvallista työaikakulttuuria.

5. Kotona työskentely ja hyvinvointi

5.1. Työntekijän hyvinvointi

Olen tarkastellut tutkimuksessani kotona työskentelyn hyvinvointikytkentöjä kahdesta näkökulmasta: yhtäältä työhyvinvoinnin sekä toisaalta työstä palautumisen ja työn hallinnan näkökulmasta. Työstä palautumisen näkökulmasta on puntaroitu, miten työntekijä hallitsee kodin ja muun elämän välistä rajaa ja tasapainottelee elämänalueiden kanssa.

Neljännessä artikkelissani (Ojala 2011) olen analysoinut kotona työskentelyn yhteyksiä sellaisiin työhyvinvoinnin piirteisiin, jotka liittyvät työaikaan, sen painaisuuteen sekä työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin. Samaan aikaan, kun suomalaisessa työelämässä työn itsenäisyys on eurooppalaisittain korkealla tasolla, käänttöpuolena sijoitumme korkealle myös työn kiireiseksi ja painaiseksi kokemisessa sekä vaativaksi koetussa työn määrässä (Vartia *et al.* 2012, 17–20).

Korkean työautonomian ohella ylityötä kotona ennustavat voimakkaasti sellaiset työn piirteet kuin korkeaksi koettu työkuorma, tehtävien lisääntyminen ja niissä tapahtuneet kognitiivisesti vaativat muutokset kuten tarve opetella aiempaa enemmän uusia asioita tai tehtävien vaikeutuminen. Näiden tekijöiden yhteys työpäivien jatkamiseen kotona osoittautui erittäin vahvaksi taustatekijöiden kontrolloimisen jälkeenkin. Samalla myönteisenä tuloksena etätyö ei ollut työpainetekijöihin lainkaan yhteydessä. Etätyöntekijät eivät siis kärsi samalla tavalla työpaineesta. (IV artikkeli: Ojala 2011.) Samansuuntaisia havaintoja on saanut Pascale Petersin työryhmä (2009) Hollannista: etätyö ei heikennä jos ei juuri vahvistakaan työn ja muun elämän tasapainottamista, mutta silloin, kun työ on vaativaa ja paineista, aika–tila-autonomia kääntyy herkästi ylityöksi ja alkaa kuormittaa hyvinvointia työn ulkopuolella. Työ kotona osoittautuu tyypillisimmillään (ylityönä) juuri sellaiseksi paradoksiksi kuin mistä autonomisten työntekijöiden kohdalla on kirjoitettu (van Echtelt *et al.* 2006; Julkunen 2008; Green 2006; Brannen 2005). Tarkastelen vielä erikseen kotona työskentelyn muotoutumista työyhteisön sosiaalisena kysymyksenä luvussa 5.3.

Olen perehtynyt kotona työtä tekevien kokemukseen myös laadullisella analyysillä. Tarkastelin työn tulkintoja osana elämän kokonaisuutta kotona ansiotyötä tekevillä yrittäjillä ja palkansaajilla (V artikkeli: Ojala 2013b). Tätä haastatteluaineistoon perustuvaa tutkimusta motivoi keskustelu siitä, kuinka työn ja muiden elämänalueiden erilleen rajaaminen olisi käynyt likipitään mahdottomaksi. Yhteiskunnallinen ja myös tutkimuksen puhe työn ja muun elämän yhteensovittamisesta sisältää vahvoja implisiittisiä oletuksia siitä, että työn ja muun elämän rajaaminen erilleen olisi ensinnäkin tarpeen ja toiseksi vähintään vaikeaa.

Tutkimuksessani en tarkastellut lähtökohtaisesti työn myönteisiä enkä kielteisiä seurouksia, kuten työn ja hyvinvoinnin tutkimuksessa usein. Tarkastelin työlle elämänalueena annettavia tulkintoja: millaisia merkityksiä itse työ oikeastaan saa kotona työskentelevillä työntekijöillä? Tutkittava ryhmä koostui hyvin vaihtelevalla intensiteetillä kotona

työskentelevistä työntekijöistä, joiden asemat ja tehtävät vaihtelivat asiantuntijatyöstä tehdastyöhön sekä pien- ja maatalousyrittäjyyteen. Näin ollen ryhmässä oli hyvin eri tilanteissa, osa jo ennen työuran alkua, kotona työskentelyä koskevia valintoja tehneitä työntekijöitä. Koti oli tutkimuksessa pikemminkin työnteon konteksti kuin tutkimuksen kohde: tutkittavana olivat työnteon merkitykset.

Tulosten mukaan puhe työstä ja sen suhteesta muihin elämänalueisiin oli paitsi henkilökohtaista myös tilannesidonnaista. Ensinnäkin puheesta erottuivat vahvat yksilölliset orientaatiot työnteon suhteen: kun toisessa ääripäässä puuskahdeltiin kiukkuisena ajatukseksi, että työtä ylipäänsä pitäisi ajatella jollakin tavalla erillisenä elämänalueena, tekivät työntekijät toisessa ääressä kotona työtä vain pitkin hampain ja työstä aiheutuvan tilanteisen pakon vuoksi. Kokoaikaisesti kotona työskentelevillä maatalousyrittäjillä oli tietenkin rajatummalla mahdollisuudet tarvittaessa orientoitua uudelleen työuran varrella, kuten jotkut palkansaajat olivat tehneet. Palkansaajilla puhe kulki usein siihen suuntaan, että iän ja työkokemuksen kertymistä seurasi vähitellen myös tahto ja taito eriyttää työtä muusta elämästä. Toisaalta joukossa oli myös puhetta, joka ilmensi täsmälleen toisensuuntaista orientaatiota: työ- ja elämänalueiden integroimista elämäkokemuksen myötä ja erillisysajatusten hautaamista tai tarpeettomana pitämistä. Maatalousyrittäjien kohdalla työuran alussa tehty valinta ryhtyä yrittäjäksi kotiutulla oli taas ollut itsessään merkittävä työlle myönteinen orientaatio. Mikään itsestään selvyys tämä valinta ei nimittäin ollut: puhe työn suhteesta muuhun elämään kiertyi pohdinnaksi maataloustyön valinnasta ja sen asettamista reunaehdoista.

Toiseksi artikkelin tulokset osoittivat, että puhe työstä elämänalueena on tilannesidonnaista. Työn mielekkyyttä ei kukaan kiistänyt. Kuitenkin elämänalueiden sekoitumisesta puhuttiin kielteiseen sävyyn, mikäli työ vaikeutti lepoa, palautumista tai unta, tai uhkasi lasten kanssa vietettävää tai omaa aikaa. Tämä koski myös niitä työntekijöitä, jotka eivät pitäneet lukua elämänalueiden erillisyydestä. Jotkut haastateltavat sitoutuivat työhönsä hyvin voimakkaasti. Mikäli siinä, mikä koetaan tärkeäksi, ponnistellaan liiaksi, seurauksena voi olla uupuminen. Erityisesti riski kohoaa, mikäli työntekijä on emotionaalisesti sitoutunut. (Allvin 2008, 20–21.)

Samalla puhe elämäntilanteista, joissa työstä ulkopuolisessa elämässä oli ruuhkaista, liittyi haluun rajata työtä. Näin sekä myönteinen että kielteinen tulkinta työstä yhdistyivät samoilla puhujilla. Työ ja sen arkipäiväiset merkitykset muotoutuivat osana tilanteista kokemusta ja ympäröivää todellisuutta. Omassa aineistossani ei ollut globaalisti työskenteleviä mobiileita työntekijöitä, joilla Matti Vartiaisen ja Ursula Hyrkkäsen (2010) tutkimuksessa koti tarkoitti sekä mahdollisuutta työskennellä rauhassa että stressiä tarpeesta nousta virtuaaliseen työpalaveriin vaikka kesken yönien. Tällöinkin työ on tilanteisesti kielteinen, ei kokonaisuutena.

Kolmas havainto oli, että työ on hallittavissa. Puheessaan työntekijät eivät jääneet innostavan ja samalla vaativan työn aiheuttamiin ristiriitoihin kiinni. Kyseessä oli toki ryhmä ”aktiivista” työtä tekeviä työntekijöitä, jotka kokevat nykytyöelämän paradoksin

(Green 2006) nahoissaan: itseohjautuva ja autonominen työ on myös psyykkisesti vaativaa ja se vaatii aktiivista hallintaa. Kotona työskentelyn edellyttämästä aktiivisesta tarpeesta hallita työtä kertoivat lukuisat konkreettiset keinot, joita työntekijät kuvasivat soveltavansa ottaakseen työn haltuun. Lähes jokaisessa puheessa toistui ajatus siitä, että työltä vapaata aikaa on *opeteltava* raivaamaan. Jokainen myös löysi henkilökohtaiset keinonsa rajata työ ajatuksista. Työtä hallittiin paitsi käytännöllisin ratkaisuin, kuten opettelemalla sulkemaan viestimet, myös psyykkisin keinoin, kuten tekemällä työtehtävät loppuun ja huolellisesti. Fyysisellä toiminnalla kuten liikunnalla tai muilla harrastuksilla oli työstä irtautumisessa keskeinen tehtävä. Moni myös yksinkertaisesti matkusti pois arjesta ja kodista, josta oli tullut työn tila.

Nimesin tämän V artikkelini ”Työn ja kodin kaltevilla pinnoilla”, koska tulosten perusteella on selvää, että etenkin tutkimuskohteena olevilla kotona työskentelevillä työntekijöillä työ ja muu elämä asettuivat yhdeksi yhtenäiseksi kokonaisuudeksi erillisten elämänalueiden sijaan. Näin oli sitä varmemmin, mitä enemmän työ tehtävineen oli läsnä kotona. Lähtökohtaisesti näin oli etenkin maatalousyrittäjillä, muilla yrittäjillä sekä muutamalla kotona jatkuvasti työtä tekevällä, vastuullisessa tehtävässä olevalla ylemmällä toimihenkilöllä. Jäin pohtimaan kotona työskentelevien painokkaita kuvauksia ”irtiotosta”, tarpeesta ottaa sänky selkään ja lähteä vaeltamaan, tarpeesta poistua ”tästä määltä joks-kuks aikaa”, tarpeesta lentää kahdeksi viikoksi ulkomaille irtautumaan työstä ja arjesta. Onko se työelämän kuva ylipäänsä, vai lisääkö kotona työskentely tunnetta siitä, ettei kotona pysty työstä samalla tavalla irtautumaan ja palautumaan? Huolestuttavaa työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta on myös se aikaisempien tutkimusten havainto, että kotiylihyötystä tehdään joskus oman ajan (vapaa-ajan, levon) kustannuksella (Duxbury *et al.* 2001; Nätti *et al.* 2011). Tämä lisää työkuormitusta pitkällä aikavälillä. Pitenevät tunnit kotiylihyötynä lisäävät työntekijöiden psyykkistä oireilua myös työoloaineistossa, mutta vähäiset (alle viisi tuntia viikossa) eivät. Tietotekniikan käyttö työssä näyttäisi vahvistavan psyykkistä oireilua paljon kotiylihyötystä tekevillä. (Omat laskelmat, työoloaineistot 1990–2008.)

Kuitenkaan en rohkeneisi väittää, että työn ja muun elämän sopiminen yhteen olisi lähtökohtaisesti ongelmallista. Kotona työskentely vapaa-ajalla on rajankäymistä sen suhteen, missä määrin työnteko on esimerkiksi toimeentulon kattamiseksi välttämätöntä, sekä missä määrin työntekijä hallitsee työnsä ja osaa luoda itselleen turvalliset rajat työn ja muun elämän välillä. Jatkotutkimuskysymyksenä hyvinvointiseurauksia tulisi tarkastella erikseen vapaaehtoisesti ja vastentahtoisesti kotona ylihyötystä tekevillä.

5.2. Perheen hyvinvointi

Aiemmassa meta-analyysissä kotona työnteon, pääsääntöisesti etätöy, hyvinvointiyhteydet on havaittu voittopuolisesti myönteisiksi: etätö vähentää työn ja perheen ristiriitojen kokemista ja vahvistaa tuntemusta myönteisestä työautonomiasta (Gajendran & Harrison 2007). Timothy Goldenin työryhmä (2006) on teoretisoinut, että etätö ensisijaisesti

heikentäisi työstä perheeseen suuntautuvaa mahdollista ristiriitaa eli tasapainottaisi elämäntilannetta. Kuitenkin, mitä enemmän etätöitä tehdään, sen enemmän perheasiat ikään kuin kytkeytyvät työhön ja lisäävät perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Työn ja perheen hyvä tasapaino ei näin ollen olisi Goldenin ryhmän arviona todennäköinen vaan kyse olisi pikemmin ”nollasummamelistä”.

Etätöitä koskeva tutkimus on kaikkiaan tuottanut ristiriitaisia havaintoja sen suhteen, ovatko etätöiden hyvinvointiseuraukset perheelle myönteisiä vai kielteisiä (esim. Hartig *et al.* 2007; Morganson *et al.* 2010; Kossek *et al.* 2006; Mann & Holdsworth 2003; Mirchandani 2000; Marsh & Musson 2008; Nätti *et al.* 2011; Sullivan 2012; Sullivan & Lewis 2006). Yhtäältä ristiriitaisuus johtunee heterogeenisista työ- ja perhetilanteista. Toisaalta ristiriidat seurannevat sitä, ettei kotona työskentelyä koskevia tuloksia ole useinkaan eritelty etä- ja ylityötä tekevillä. Kielteiset työ–perhe-yhteydet vahvistuvat kun työ kotona on ylityötä (Duxbury *et al.* 2001; Troup & Rose 2012; VI artikkeli: Ojala *et al.* 2014). Juuri tässä oli tutkimuksemme keskipiste: työ–perhe-yhteyksien tarkastelussa, kun kotona työskentelyssä erotetaan toisistaan muodollisempi etätö sekä epävirallinen työpäivien jatkaminen omalla ajalla.

Kysyimme (VI artikkeli: Ojala *et al.* 2014), miten etätö ja kotiylityö liittyvät neljään työ–perhe-mittariin: liittyykö työhön tuntemuksia kotiasioiden laiminlyömisestä, miten työhön liittyvät aikaneuvottelut pariskunnilla sujuvat, parantaako työssäkäynti jaksamista lasten kanssa sekä arvioiko puoliso vastaajan tekevän liaksi työtä. Mittarit kuvaavat pikemminkin työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuin toisin päin, mikä on tutkimuksen rajoite. Samoin työn ja perheen myönteisiä yhteyksiä on vuosien 2003 ja 2008 työoloaineistoilla mahdollista arvioida vain niukasti. Toisaalta mittarit tuovat mukaan monenlaisten perhetilanteiden näkökulmat.

Havaintojemme perusteella etätö ei vaurioittanut työn ja perheen suhdetta eikä se ollut kielteisessä yhteydessä perheen hyvinvointiin samalla tavalla kuin työpäivien jatkaminen vapaa-ajalla. Se ei kuitenkaan lisännyt myönteistä tasapainoa. Etätö ei helpottanut pariskuntien kokemusta siitä, miten perheessä sovitaan arjen ja työn ajankäytöstä, eikä se ollut yhteydessä tunteeseen siitä, että työssäkäynti parantaisi jaksamista lasten kanssa. Näin ollen etätöiden yhteyksiä työn ja perheen kulkuun voisi Suomen osalta kuvata termillä neutraali, joskin useammilla mittareilla tulos voisi tarkentua. Neutraalia vaikutelmaa voi vahvistaa se, että myös etätö liittyy suomalaispalkansaajilla työkiireeseen ja -paineeseen kuten ylityöntekokin, joskaan ei yhtä vahvasti (IV artikkeli: Ojala 2011). Tutkimusta voitaisiin jatkaa erittelemällä vastaajista ne, joiden etätöön ei liity erityistä työkiirettä.

Saavuttamiemme tulosten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että etätö on suomalaisessa työelämässä useammin saavutettavissa jo muutoinkin vahvassa asemassa oleville, itsenäisille asiantuntijoille. Heillä työnteko kotona voi toimia puskuritekijänä työkuormitusta vastaan, mutta ei ikään kuin riitä kumoamaan työn rasitusta tai kääntämään tasapainotuntemusta myönteiseksi. Näin Goldenin työryhmän (2006) arvio ”nollasummape-

listä” kuvaisi suomalaispalkansaajien tilannetta parhaiten. Etätöitä tekee kuitenkin tiukimpien määritelmien mukaan vasta noin viitisentoista prosenttia suomalaispalkansaajista, vaikka korkeasti koulutettuja, itsenäistä työtä tekeviä on huomattavasti enemmän. Etätöitä ei toisin sanoen mahdollisesti käytetä vielä kovinkaan usein sellaisena puhtaasti henkilöstölähtöisenä joustona, joka toisi mahdollisuuden työ–perhe-tasapainon parantumiseen.

Juha Antilan työn ”läikkymistä” käsitelleessä tutkimuksessa perheelliset, etenkin yksinhuoltajat, kokivat jonkin verran muita palkansaajia vaikeammaksi irtautua työstä. Niistä, joilla oli hoivavastuuta kotona, suurin osa (72 %) koki enemmän tai vähemmän riittämättömyyden tunteita kotona. Kaikkein hankalimpana työn ja yksityiselämän kohtaamisen kokivat perheelliset, korkeasti koulutetut naiset sekä naisjohtajat. Mitä useammin työasiat seurasivat kotiin, sen enemmän podettiin huonoa omaatuntoa sekä koti-että työasioista. Antilan tulkinnan mukaan ongelma on työ sekä työtä koskevista valinnoista aiheutuvat seuraukset perhe-elämälle. (Antila 2005, 97–105.)

Silloin kun omassa tutkimuksessamme (VI artikkeli: Ojala *et al.* 2014) kotiansiotyö oli selkeästi ylityötä, lisääntyivät kielteiset työhön ja arkeen liittyvät tilanteet sekä tunteet kotiansioiden laiminlyönnistä. Tällöin työ myös rasitti perheenjäsenten välejä: puoliset nalkuttivat liiasta työnteosta ja aikaneuvottelut kärjistyivät riidoiksi. Tutkimuksen aiemmissa vaiheissa perehdyimme myös siihen, millaisiksi nämä tilanteet muotoutuvat eri perhevaiheissa pienten ja isompien lasten kanssa ja erosivatko kokemukset sukupuolittain. Tulokset eivät juuri muuttuneet. Työ ja työpainne selittivät kotiyilityötä ja lisäsivät kielteisiä hyvinvointitunteuksia. Vapaa-aikana tehtävään työhön liittyvä autonomia ja korkea työmotivaatio eivät pelastaneet kielteisiltä hyvinvointiseurauksilta.

Perhemotiiveista on käyty paljon keskustelua kotona työskentelyyn liittyen: uraorientoituneiden äitien odotetaan pyrkivän yhdistämään kotona työskentelyllä työtä ja äitiyttä (esim. Kossek *et al.* 2006). Kotimaisen ajankäyttöaineiston perusteella näyttää, että naiset tekevätkin enemmän etätöitä kotona. Miesten kotona työskentelystä ylivoimainen osa on ylityötä. (Nätti *et al.* 2011.) Myös Mia Tammelin (2009a, 2009b) on havainnut, että kahden ansaitsijan suomalaisperheissä naiset tekevät usein säännöllisempää ja lyhyempää joskin kiireisempää työaikaa, mutta miehillä päivät venyvät ja raja työn ja muun elämän välillä kyseenalaistuu useammin. Samoin Atkinsonin ja Hallin (2009) suppeaan haastatteluaineistoon perustuvat tulokset vihjasivat, että miehet suosivat perheen ja oman vapaa-aikansa tarpeisiin informaalimpia käytäntöjä, sillä usein korkea asema työssä ja/tai perheen elättäjäsena heikensivät mahdollisuuksia muodollisiin joustaviin käytäntöihin ilman riskiä työuran tai tulokehityksen vaarantumisesta. Naisilla taas muodolliset joustot olivat sovelletumpia.

Työn sirpaloitumista ja jatkumista palasina iltaan asti voi olla perheissä vaikea hallita. Perhemotiiveihin peräytyvä kotona työskentely saattaa tehdä äitien etätöistä epämääräistä työn tekemisen silppua arkipäivän muiden vaatimusten sekaan, vaikka kertyneet työtunnit eivät olisikaan ylittyneet siinä määrin, että iltaisin tehtyä työtä olisi voinut kuvata ylityöksi. Läsnäolo lasten arjessa lisää katkoja työpäivän kulkuun ja lopulta pidentää

työpäiviä. Kotona työskentelyä koskevat lisäksi sukupuolittuneet tavat työskennellä. Naisten ajankäyttöä säätelevät useammin monet kotitalouden tehtävät, kun miesten kotona työskentely muistuttaa enemmän varsinaista työpäivää työpaikalla. (Hilbrecht *et al.* 2013). Toisessa brittitutkimuksessa arvioitiin miesten arvostavan enemmän pakoa työpaikan auktoriteeteista ja parantavan työtehoaan kotona työskentelemällä, kun naisilla syy on pikemminkin taistelu työn ja lastenhoidon yhdistämiseksi (Felstead *et al.* 2002).

Laadullisessa analyysissä elämäntilanteet sanelivat mahdollisuuksia hallita ja ohjata työn ja elämän kokonaisuutta. Ne myös lisäsivät tilannekohtaisia kielteisiä työtuntemuksia (V artikkeli: Ojala 2013b). Ehkä kielteisten kokemusten tilanteisuudesta johtuen kokonaiskuva kotona työnteosta ja hyvinvoinnista ei erityisesti muutu tilastollisessa tarkastelussa minkään eri elämänvaiheen mukaisissa ryhmissä (naiset/miehet, eri ikäryhmät, lapsiperheet/muut). Työlle annetut merkitykset osana elämäkokonaisuutta kun ovat lähtökohtaisesti aina suopeat ja kokemus työn hallinnasta ajoittaisista vaikeuksistaakin huolimatta myönteinen.

Parhaat edellytykset henkilökohtaiseen työn säätelyyn ja hallintaan oli työntekijöillä, joiden työn määrä oli kohtuullinen ja joilla ei ollut pieniä lapsia. Heillä oli mahdollisuus tehdä useammin arkisia valintoja. Valinnat eriytyvät tällöin työ- ja kotiorientaatioiksi (vrt. Westenholz 2006). Useimmiten kodin ja vapaa-aika arvotettiin työtä tärkeämmäksi ja työtä rajattiin tavanomaisen työajan kehyksiin (vrt. Tammelin 2009a, 2009b), mitä myös perusteltiin työkyvyn ylläpitämisellä. Toisaalta osa lapsiperhevaiheen ylittäneistä työntekijöistä oli tehnyt erityisen tiukan henkilökohtaisen päätöksen itselleen sopivista työn rajoista. Nämä yksilölliset valinnat korostuivat työuran vakiinnuttua, työ- ja elämäkokemuksen kartuttua ja lasten aikuistuttua. Perhe oli puheessa se seikka elämässä, joka puolsi työn rajaamista omaksi elämäalueekseen. Eniten elämäalueiden suhteita joutuivat arkisena kysymyksenä puntaroimaan kiireestä kärsivät (asiantuntija)työntekijät, vuorotyötä tekevät pariskunnat sekä lapsiperheet. Etenkin yksin- tai yhteishuoltajuustilanteessa elävät kävivät jatkuvaa keskustelua itsensä kanssa siitä, miten järjestää riittävästi aikaa lapsille.

Uupumisriski kosketti haastateltuja työntekijöitä silloin, kun elämässä oli kriisivaiheita kuten avioero. Hakanen (2005) huomauttaa, ettei työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksessa ole juuri tunnistettu yksityiselämän kriisivaiheita. Sama koskee organisaatioiden joustamista tarvittaessa. Käytännössä kriisivaiheet käsiteltäneen tarpeen mukaan (tai ei ollenkaan) työterveyshuollossa ja ne näkynevät sairauspoissaoloina. Eri vaihtoehtoja kuten osa-aikaista työntekoa vaikean jakson yli tulisi edistää. Haastatteluaineistossani (V artikkeli: Ojala 2013b) vaativissa perhetilanteissa elävillä työntekijöillä työn kuormittavat hetket tuottivat hyvin kielteisiä tuntemuksia, joissa myös oma terveys ja jaksaminen olivat vaakalaudalla. Eräs aviokriisiä samanaikaisesti kovan työpaineen kanssa läpikäynyt oli tämän kokemuksen jälkeen rajannut työn mahdollisimman tiukasti erilleen muusta elämästä.

Tiukimmatkaan työntekijät eivät Ellen Kossekin työryhmän (2006, 2012) mukaan kykene täydellisesti eriyttämään nykyisenkaltaista työtä ja muuta elämää. Elämäalueiden

eriyttäminen on pikemminkin kuvitelma, jota halutaan toteuttaa, vaikka se ei enää ole täysin mahdollista (vrt. Jokinen 2009). Kossek ryhmineen kysyykin, onko etätöiden mahdollistaminen todella työntekijöitä hyödyttävä käytäntö vai ei. Niin työn vaatimukset, työntekijän toiveet ja taidot rajata työtä kuin työnantajan käytännötkin työn ja perheen joustojoen suhteen eriävät huomattavasti, eikä myönteinen lopputulos ole itsestään selvä.

Kieltäminen ei ole oikea valinta. Työn ja perheen arkea neuvotellaan joka tapauksessa työpaikoilla ja kodeissa uudelleen. Toivottavaa olisi, että elämän arki nähtäisiin avautuneen neuvottelun myötä mahdollisten valintojen eikä vain oletetun kielteisen ja väistämättömän pirstoutumisen näkökulmasta. Susanne Tietze ja Gill Musson (2004) löysivät kotona työskentelevien työn tulkinnoista pieniä vihjeitä työn emansipaatiosta. Etätö yhtenä ratkaisuna mahdollisti tietynlaisen ”erilaisella olemisen tavan” – sallivamman elämän ja työn asennon, päivien luovan rytmittämisen omien ja perheen toiveiden ja käytäntöjen mukaan.

Elämäalueiden hallinta ja tasapaino on nyt vain opetettava järkevällä tavalla. Jeanne Mooren (2006) tulosten perusteella onnistuneessa tasapainottamisessa keskeistä on, että lastenhoito järjestyy asiallisesti, että sosiaaliset tukiverkot kannattelevat kotona työtä tekevää, että työntekijöiden innostus ei vuoda yli eivätkä stressitasot kohoa, eikä sosiaalinen eristyneisyys tuota vaikeuksia. Kotona työskentelijä tarvitsee myös psykologista tukea kyetäkseen eriyttämään työn muusta elämästä riittävästi, ja lisäksi työn tarvitseman tilan kotona olisi hyvä olla erillinen tai vähintään muiden perheenjäsenten kanssa neuvoteltu siten, ettei työn tarvitsema fyysinen tila aiheuta närästystä perheenjäsenten väleihin.

Professionaalisissa tehtävissä työskenteleville (ura)äideille kotiansiotyön ja perheen yhdistäminen on helpompaa kuin työntekijäasemissa toimiville naisille (Crosbie & Moore 2004; Kossek *et al.* 2006; Wight & Raley 2009). Vaikein tilanne näyttäisi olevan huonosti palkattua monotonista työtä kotona tekeillä äideillä, jotka hoitavat samanaikaisesti lapsiaan. Usein niissä maissa, joissa julkiset perhepalvelut eivät vastaa lasten päivähoidosta, naiset saattavat etenkin matalasti palkatuissa tehtävissä pyrkiä yhdistämään työn ja hoidon. Yksi vaihtoehto on yrittäjyys. Marylyn Carrigan ja Joanne Duberley (2013) tutkivat kotona työskenteleviä äitejä, jotka käynnistivät pienen yrityksen kotonaan hoitaakseen samalla lapsiaan. Mahdollisuus yhdistää vanhemmuus yrittäjän autonomiaan oli haastavilla tärkein motivaatio yrityksen perustamiselle. Kuitenkin kävi selväksi, että riittävän toimeentulon järjestäminen kahta yhtäaikaista roolia ylläpitämällä oli ollut haastavaa, ja naisia tukivat heidän työssä käyvät puolisonsa. Naiset kamppailivat roolien välillä. ”Mompreneurs”-ilmiö näytti tässä tutkimuksessa motivoivalta, mutta haasteelliselta perheen ja työn aikojen yhdistelmältä.

Vaikka kotimaisissa palkansaaja-aineistoissani ei ollut havaittavissa merkkejä lasten kotihoivan yhdistämisestä palkkatyöhön, paitsi lapsen tilapäisesti sairastaessa, meillä ongelmana ovat perheiden ajankäytöllisesti haastavat elämäntilanteet: molempien vanhempien työskentely – palkansaajilla ”dual-careers” tai yrittäjillä ehkäpä ”familypreneurs”. Suomessa isille kertyy ylityötä ja ansiotyöaikaa kaikkein eniten (Salmi & Lammi-Taskula 2011; Pääkkönen 2010). Sinänsä sekä etätöitä että kotiyrittysten perustamista motivoidaan

samoista lähtökohdista: perheen näkökulmasta. Kuitenkin sekä oman tutkimukseni tulosten että esimerkiksi Carriganin ja Duberleyn (2013) tulosten mukaan työ valtaa yrittäjätilanteissa ensisijaisen roolin perheen aikakuvioista ja perheen aikaa säädellään työn ehdoilla.

Kun työolotutkimuksen yleisyysvertailuissa naisten ja miesten välisiä eroja ei kotona työskentelyn suhteen löytynyt, voisi arvioida, että sukupuolen mukaiset jaot näkyvät joustavien työn muotojen osalta etenkin motiiveissa ja mahdollisissa hyvinvointiseurauksissa, joita työntekijät ja perheet kohtaavat. Naiset ja miehet, isät ja äidit näyttäisivät saaneen etenkin Suomen kontekstissa liki pitäen yhtäläiset mahdollisuudet tehdä (yli)töitä kotona, mutta syyt tähän johtaneiden valintojen taustalla ovat varmasti jonkin verran sukupuolittuneita. Työoloaineistossa kotona työskentelyn motiiveja ei työn luonteen lisäksi kysyttyä, ja haastatteluaineisto ei taasen mahdollistanut sellaista tutkimusasetelmaa, jossa olisi voinut yleistettävällä tasolla analysoida miesten ja naisten välisiä eroja kotona työnteon syistä ja seurauksista. Vanhemmuus ja ajankäyttö vaikuttivat kotona työnteon yhteydessä merkittävämmiltä kysymyksiltä kuin sukupuoli.

Naiset kantavat yhä raskaampaa työn ja hoivan kaksoiskuormaa kuin miehet, joskin hyväksi koettu parisuhde naisilla toimii eräänlaisena puskurina työstressiseurauksia vastaan. (Mauno *et al.* 2009, 67–73.) Käsitys erityisesti naisiin kohdistuvasta kaksoiskuormasta on myös osoittautunut liioitelluksi, sillä miesten ja naisten kokonaistyöaika, joka yhdistää ansiotyön ja kotityön, ei eroa erityisen paljon (Pääkkönen 2010, 102). Koulutustason kohoaminen näyttäisi hitaasti tasoittavan joitakin sukupuolten välisiä eroja työssä, ja lisäksi vaikuttavan koteihin. Vuoden 2010 Tilastokeskuksen ajankäyttöaineistosta on paikannettavissa hidas erojen tasoittuminen kotitöiden jaossa miesten ja naisten välillä verrattuna kymmenen vuoden takaiseen aineistoon. Työntekijäpariskunnilla muutos ei ole yhtä ripeää. (Pääkkönen & Hanifi 2011.) Kotona työskentelyyn täsmäen Tomi Oinas (2010) havaitsi, että kahden työllisen perheessä miehen kotiansiotyö lisäsi naisen kotitaloustyöhön käyttämää aikaa. Naisen kotona työskentelyllä ei havaittu vastaava yhteyttä miehen ajankäyttöön. Samoin yrittäjä- ja maanviljelijämiehet työskentelivät palkansaajia enemmän kotona (tai kodin ympäristöissä), mikä jälleen lisäsi heidän puolisoidensa kotityöpanosta. Työn sijoittuminen kotiin ei ainakaan tämän perusteella lievennä sukupuolittunutta kotityönjakoa, pikemminkin päinvastoin.

Koska kotona työskentely iltaisin tuotti vahvat kielteiset hyvinvointiyhteydet, koti asettuu työnteon paikkana erityisiin kehyksiin (myös Moore 2006). Työtä kotona tehtäessä perheenjäsenet ovat läsnä, mikä lisää perheestä työhön kohdistuvaa kuormitusta (Golden *et al.* 2006). Paitsi perheenjäsenten elintila, koti on myös työstä palautumisen, levon ja vapaa-ajan vieton tila. Kotona työnteko on työntekijän ja mahdollisten muiden perheenjäsenten emotionaalisen ja sosiaalisen tilan keskipisteessä. (Baines & Gelder 2003; Jokinen 2009.) Kotona työnteko edellyttää Suzanne Tietzen ja Gill Mussonin (2005; 2010) mukaan myös erityistä emotionaalista työtä ja nostaa esiin kysymykset työntekijän identiteetistä.

5.3. Työyhteisön hyvinvointi

Sivuan neljännessä artikkelissani (Ojala 2011) myös työyhteisön sosiaalisten suhteiden yhteyksiä kotona työskentelyyn. Henkilöstölähtöisten käytäntöjen kuten etätöiden odotuksiin olevan yleisempää niissä työorganisaatioissa, joissa työyhteisö tukee jäseniään. Tämän vuoksi kontrolloin kotona työntekoon liittyen sosiaalisen tuen. Päivien jatkamisen vapaa-ajalla on taas arveltu liittyvän työyhteisön työaikakulttuurin ongelmiin. Kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että uusiin työaikakäytäntöihin on liittynyt suoranaista painetta pitkiin työpäiviin organisaatioiden ja esimiesten suunnalta (Towers *et al.* 2006). Työyhteisön pitkittyvien päivien aikakulttuurista on viitteitä Suomestakin: 2000-luvun alussa tietotyöorganisaatioissa noin viidennes työntekijöistä arvioi, että työajan venyttäminen olisi suorastaan suotavaa. Työkeskeisessä, vaativaksi arvioidussa organisaatiokulttuurissa työajat venyivätkin tuntuvasti. (Julkunen *et al.* 2004, 107–112.)

Neljännessä artikkelissani (Ojala 2011) osoittautui, että työyhteisön kysymykset liittyivät kotona työntekoon muita mallissa huomioituja työn piirteitä heikommin. Vain naispalkansaajilla työyhteisöltä saatu tuki ja kokemus siitä, että on arvokas työyhteisön jäsen, vähensivät tarvetta tehdä ylityötä omalla ajalla ja omissa tiloissa. Tulos on sikäli myönteinen, että hyvän työyhteisön tulisikin pystyä ehkäisemään sellaisia työnteon tapoja, jotka saattavat riskeerata työntekijöiden hyvinvoinnin pitkällä aikavälillä. Miksi sama ilmiö ei päde miehillä? Ovatko he enemmän yksilöpelaajia?

Haastatteluaineistosta (IV artikkeli: Ojala 2011) löytyi yksittäisiä viitteitä työyhteisön pitkän päivän kulttuuriin, mutta haastateltavat myös vastustivat näitä työyhteisön ”vihjeitä”, ja pitivät päänsä, ja vapaa-aikansa erillään työstä. Aikakulttuuria ei noin vain omaksuttu, vaan sen suhteen tehtiin omia johtopäätöksiä. Jotkut työntekijät kuitenkin tuntuivat ottavan vastuulleen uusia työtehtäviä enemmän kuin pystyivät työaikana tosiasiaa kantamaan. Samoin muutamilla selkeästi liian suuri työn määrä oli syy päivien pitkittymiselle, mikä on mitä suurimmassa määrin myös työyhteisön ja etenkin työnjohdon asia. Etenkin yksittäisillä nuorilla työntekijöillä työn hallinta oli vielä vaillaista, mutta samanaikaisesti into näyttää ja ottaa paljon työtä vastuulleen heikensi hyvinvointia ja aiheutti vakavia uniongelmiakin.

Yleisemmin tarkasteltuna, korvauksetonta ylityötä teki vuonna 2012 12 prosenttia palkansaajista (Lyly-Yrjänäinen 2013, 54). Työajoissa joustamisen pakkoa kokee päivittäin kuutisen prosenttia palkansaajista, ja nelisen prosenttia palkansaajista tekee korvauksetonta ylityötä jopa päivittäin. Jälleen viitisen prosenttia palkansaajista vastaa ”pitää täysin paikkansa”, kun kysytään, joutuuko ylityötä tekemään enemmän kuin haluaisi. (Omat laskelmat, työoloaineisto 2008, ks. myös luku 4.2.) Näistä lukemista osa selittynee työn liiallisella määrällä, mutta osa voi liittyä myös työyhteisön aikakäytäntöihin. Koska ei oikein ole tutkimustietoa siitä, miten työyhteisön ilmapiiri ja välttämättömäksi koettu joustontarve liittyvät työyhteisön piirteisiin ja ylityöhön kotona, tarkastelin näitä yhteyksiä vielä työoloaineistolla (taulukko 9) korrelaatioilla.

Taulukon 9 mukaan kielteinen ilmapiiri työpaikalla korreloi kotona tehtävän ylityön kanssa vain vähän. Kilpailuhenki työpaikalla korreloi ylityöhön kotona reilun kymmenen

prosentin tasolla, ja vielä jonkin verran vahvemmin, mikäli työntekijä kokee työajoissa joustamisen pakkoa. Esimiehen ja alaisen väliset ristiriitaiset suhteet eivät ole suoraan yhteydessä kotiyliytöön, mutta tulevat ongelmallisiksi silloin, kun työntekijä joutuu joustamaan työn vuoksi. Kokemuksen työyhteisön epäoikeudenmukaisuudesta on todettu lisäävän työstressiä ja olevan terveysriski (Kinnunen *et al.* 2009, 46). Kuitenkaan muut ristiriitot, työn organisoimista työpaikalla tai työpaikan ilmapiiriin avoimuutta koskevat väittämät eivät korreloi kotiyliytön kanssa enempää kuin noin viiden prosentin tasolla eli yhteydet ovat heikkoja. Kotona tehtävän etätyön osalta yhteydet työilmapiiritehtäviin ovat vielä tätäkin heikompia.

Koska avoimeksi koettu ilmapiiri ja kannustaminen eivät korreloi korvauksettomien ylityöiden kanssa, ei niillä myöskään mahdollisesti pystytä vähentämään korvauksettomia ylityöitä – ”puskuroimaan” haittatehtävien toteutumista. Työn kielteisiä seurauksia voidaan yleensä puskuroida, toisin sanoen vähentää, panostamalla työhyvinvointiin ja sen osa-alueista esimerkiksi esimiehen ja työyhteisön sosiaaliseen tukeen (esim. Saloniemi & Väisänen 2012; Allard *et al.* 2011). Toisaalta on todennäköistä, että kotona työntekoon liittyvä korkea autonomian taso ja mielekäs työn sisältö yhdessä (vrt. Karasek & Theorell 1990) jo puskuroida kielteisiä hyvinvointiyhteyksiä.

Ylityönteko kotona linkittyy näin ollen todennäköisimmin työn luonteeseen, ei niinkään työyhteisön tapoihin tai asenteisiin. Kun IV artikkelissani (Ojala 2011) tutkin näiden työyhteisön sosiaalisten tekijöiden yhteyksiä kotona työntekoon sellaisella monimuuttujamallilla, jossa työn vaativuus- ja hallintatehtävät (vrt. Karasek & Theorell 1990) samoin kuin työntekijän asematiedot on kontrolloitu, ei työyhteisön piirteillä enää ole mainittavan arvoista ennustusvoimaa etätyön sen kummempin kuin kotiyliytönkään suhteen. Taulukon 9 korrelaatio kotiyliytön ja työyhteisön kilpailuhenkisyiden kanssa säilyy, mutta yhteys heikkenee kotona työnteon taustatehtävien kontrolloimisen jälkeen tilastollisesti juuri ja juuri merkitseväksi.

Näin suomalaispalkansaajia koskevat havainnot osoittaisivat siihen suuntaan, ettei ylityökulttuuri ole meillä mitenkään vallitseva työyhteisöjen käytäntö. Tiina Saaren ja Pasi Pyöriän (2014) tapaustutkimuksessa julkisen sektorin organisaatioissa sekä esimiehet että työntekijät noudattivat johdonmukaisesti tavanomaista virastotyöaika, ja etätyöstä oli tehty myönteinen, virallinen ja vähitellen kaikille avoin käytäntö. Suunta on myönteinen 2000-luvun alkupuolella huolta herättäneisiin, ylityökulttuurista kertoviin havaintoihin (Julkunen *et al.* 2004, 11–16) nähden. Joustamisen täytyy kuitenkin olla molemminpuolista ja vastavuoroista: pelkkä työnantajalähtöinen jousto hiertää työntekijöiden mieltä (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 126–130). Myös Kandolinin ja Tuomivaaran (2012) tutkimuksessa vahvimmat työssäjatkamisaikaiset liittyivät sekä työnantajan että työntekijän yhtäaikaan joustoon.

			Tekee kotona ylityötä	Työajoissa joustamisen pakko 1=ei koskaan ... 5=päivittäin	
			0=ei, 1=kyllä	kaikki palkan-saajat	ylityötä kotona tekevät
Ristiriidat työyhteisössä	Kilpailuhenkeä	1=ei lainkaan	N 4306	0,118*** 4297	0,123*** 791
	Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja	...4= paljon	N 4342	0,024 4333	0,084*** 795
	Työntekijöiden välisiä ristiriitoja		N 4313	0,056*** 4304	0,077*** 792
	Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja		N 4069	0,061*** 4061	0,065*** 759
	Juoruilua ja kauteutta	1=täysin eri mieltä	N 4336	0,021 4326	0,034* 793
		5=täysin samaa mieltä	N 4374	-0,047** 4363	-0,08*** 799
Työn määrä	Työt on organisoitu hyvin	...	N 4374	-0,047** 4363	-0,086* 799
	Liian vähän työntekijöitä tehtäviin nähden	5=täysin samaa mieltä	N 4353	0,067*** 4343	0,127*** 797
Avoimuus	Avoin ilmapiiri ja yhteishenki		N 4367	-0,005 4357	-0,019 798
	Ilmapiiri on kannustava		N 4365	0,006 4356	-0,012 799
	Keskustellaan riittävästi työstä ja sen ongelmista		N 4356	-0,046** 4346	-0,049*** 795

Taulukko 9. Työyhteisön piirteiden yhteydet kotiyliytöiden tekemiseen sekä kokemukseen pakosta joustaa työajoissa. Työoloaineisto 2008, korrelaatiotarkastelu (Pearson), merkitsevyydestin tulokset ilmaistuna seuraavasti: * p≤0.05, ** p≤0.01, *** p≤0.001. (Omat laskelmat.)

Ilmapiirin sijaan olisikin ollut tutkittava työyhteisöjä uhkaavia työn tehostamisen ja organisoimisen muutoksia: 77 prosenttia ylityötä kotona tekevästä arvioi työtehtävien lisääntyneen (64 % kotona työtä tekemättömistä), 82 prosenttia arvioi työtehtävien alueen laajentuneen (vs. 64 %), 65 prosenttia kertoo tulostavoitteiden tiukentuneen (vs. 57 %), tulosseurannan tehostuneen (65 % vs. 59 %), säästötavoitteiden tiukentavan työtahtia

(53 % vs. 48 %), tiedon omaksumisvaatimusten kasvaneen (69 % vs. 54 %), kilpailun asiakkaista ja töistä lisäävän painetta (44 % vs. 32 %), ettei sijaisia palkata tilapäisten poissaolojen vuoksi (79 % vs. 69 %) ja että henkilöstöä on aiempaa vähemmän (56 % vs. 51 %). (Työoloaineisto 2008, omat laskelmat.) Todennäköisesti julkisen hallinnon säästö- ja tehostamispaineet näkyvät näissä lukemissa, kun etenkin valtion työntekijöistä neljä viidestä raportoi kotona tehtävän työn olevan vain ylityötä (Aho & Mäkiäho 2012, 108). On vielä huomattava, että tilanne perustuu työoloaineistoon, joka kerättiin keväällä 2008 ennen talouskriisiin suistumista. Nämä havainnot edellyttävät lisää tutkimusta. Ennen kaikkea ne osoittavat tarvetta rauhoittaa suomalaista työelämää, joka alkaa rasittaa työpaikkansa säilyttäneitä työntekijöitä jo liiaksi.

Työn tehostaminen näkyy työntekijöiden omalla ajalla tehtävänä työnä. Siksi on esitettävä työorganisaatioille, että seuraavat kysymykset huomioitaisiin: (1) ylityönteko kotona viittaa aina vahvasti työkiireeseen ja -paineeseen (IV artikkeli: Ojala 2011), (2) ylityötä kotona tekevästä palkansaajista useampi kuin joka kymmenes täydensi päiväänsä vähintään kuusi tuntia viikossa ja neljä prosenttia yli kymmenen tuntia viikossa (IV artikkeli: Ojala 2011), (3) työaika-autonomian on usein todettu pidentävän päiviä ja johtavan paradoksaalisesti kokemukseen oman ajan niukkenemisestä (esim. van Echtelt *et al.* 2006; Brannen 2005), (4) työajan käytännöt ovat etenkin ylemmillä toimihenkilöillä kovin yksilöllistettyjä (Allan *et al.* 2007), vaikka niistä olisi hyvä työyhteisöissä keskustella. Yksittäisissä organisaatioissa työyhteisötason ongelmat, liiallinen kilpailuhenki ja työn (tekijöiden) tehostaminen väsymykseen asti saattavat johtaa liialliseen tarpeeseen tehdä työtä jaksamisen rajoilla.

5.4. Yrittäjät ja palkansaajat: työllä yhtäläinen asema elämässä

Työnteko kotona on palkansaajilla hahmotettavissa työsopimuksen alaisuudessa tehtäväksi työksi ja sitä kautta käsitteellistettäväksi ilmiöksi. Kotona työskentely yrittäjillä on monimuotoisempi ja vaikeammin rajattava oleva ilmiö (esim. Pearson 2004; Felstead *et al.* 2005a). Tutkimuksistani kahdessa (II artikkeli: Ojala 2012 sekä V artikkeli: Ojala 2013b) aineistot ovat mahdollistaneet kotona työtä tekevien palkansaajien ja yrittäjien käytäntöjen ja kokemuksen vertaamisen toisiinsa. Työelämäntutkimuksessa on ehkä parin vuosikymmenen ajan ollut tapana tutkia näitä ryhmiä ikään kuin ne olisivat niin toisistaan eriäviä ryhmiä, ettei niitä kannata asettaa samoihin tutkimusasetelmiin. Näin toki onkin mikäli esimerkiksi työyhteisön, johtamisen tai palkkauksen kysymyksiä tarkastellaan. Kuitenkin työn sisällöt jälleen lähenevät toisiaan palkansaajilla ja yrittäjillä. Tätä kehitystä ohjaavat osaltaan uudistukset yhteiskunnan tuotannollisissa suhteissa. Julkisen sektorin tehtävistä vastaavat yhä useammin myös yksityiset yrittäjät (esim. Hasanen 2013), ja joillakin toimialoilla kuten sanomalehtityössä perinteisen palkkatyön sijaan saatetaan pyrkiä työllistämään yksinyrittäjiä tai freelancereita (Pärnänen & Sutela 2011; Pärnänen 2014).

Ajankäyttöaineistoon perustuvassa tutkimuksessani (II artikkeli: Ojala 2012) tutkimuskohteena olivat työn teon moninaiset paikat, mutta kiinnostavimmat havainnot syntyivät oikeastaan ajankäytön suhteista palkansaajilla, yrittäjillä ja maatalousyrittäjillä. Kaikesta työn ajan ja paikan rajojen katoamisesta huolehtivasta puheesta huolimatta palkansaajien työaikaikäytännöt näyttivät yrittäjiin verrattuna erittäin konventionaalisilta. Työntekijöistä kolme neljästä – ja ylemmistä toimihenkilöistä vielä useampi: neljä viidestä – teki työtä työpäivänä työpaikallaan sekä aamupäivällä kymmenen että iltapäivällä kahden aikoihin. Puolet aloitti työpäivän aamukahdeksan aikoihin, ja puolet lopetti sen vastaavasti neljään mennessä. 91 prosenttia palkansaajista työskenteli työpäivän aikana nimenomaan työpaikalla, ja työpaikalla käytettiin aikaa keskimäärin vajaat seitsemän ja puoli tuntia. Toissijaisten tilojen integrointi työn arkeen oli yleistä, joskin yhtä päivää kohden monipaikkaisesti työskenteli varsin rajallinen määrä palkansaajia.

Yrittäjistä reilut kaksi kolmesta työskenteli työpäivän aikana työpaikallaan, keskimäärin yhtä pitkään kuin palkansaajat. He yhdistivät runsaimmin päiviinsä työtä myös muissa paikoissa, useimmiten pitkillä työmatkoilla sekä muissa tiloissa, todennäköisesti asiakkaiden tiloissa. Yrittäjät siis liikkuvat työssään eniten. Maatalousyrittäjien työpäivän kuva oli paikkojen suhteen staattisista, mutta ajankäytön suhteen moninaisista. Pitkää päivää tehtiin joko työpaikaksi määritetyssä paikassa (29 %, 357 minuuttia), kotona (84 %, 382 minuuttia) tai muussa paikassa, todennäköisesti maatilaa ympäröivällä alueella esimerkiksi metsänhoidossa (15 %, 216 minuuttia).

Työ ja terveys -tutkimuksen mukaan maatalousyrittäjien työ on jatkanut monialaistumistaan, ja tilakoot ovat kasvaneet (Seurantatietoa maatalousalalta 2009), minkä tulkitseen näkyvän tässä ajankäyttötutkimuksessa pitkänä työpäivinä. Päivien rytmityksen kannalta maatalousyrittäjät tekivät selvästi pisintä päivää: lähes puolet oli työssä jo aamukuudelta, ja 50 prosentin ”työssäoloaste” alittui vasta iltakuuden jälkeen. (II artikkeli, Ojala 2012.) Tutkimuksessa ei ollut vastaajamäärän rajallisuuden vuoksi mahdollista erottaa maanviljelyä eläintenhoitotyöstä, mikä tekisi ryhmien välille ajankäytöllisiä eroja. Toisaalta maanviljely on kausityötä, jossa työpäivät venyvät kevään ja syksyn välillä pahimmillaan lähes ympärivuorokautisiksi, ja vuoden kulkuun tasoitettujen ajankäytön keskiarvot saattavat osua lähellekin karjatilallisten työaikoja.

Haastatteluaineistoon perustuvassa tutkimuksessa (V artikkeli: Ojala 2013b) mukana oli palkansaajien ja yrittäjien vertailuasetelman juuri ja juuri mahdollistava määrä kotona työskenteleviä yrittäjiä ja maatalousyrittäjiä. Havainnot ja päätelmät elämäntilanteesta ja työsuhteesta juontavista eroista ovat kuitenkin siinä mielessä rajallisia, että erityisten elämäntilanteiden kirjo oli laaja, ja samalla niitä edustavien haastateltavien määrä kerrallaan vähäinen. Yleistettävyyden sijaan onkin puhuttava avauksista jatkotutkimusta ajatellen.

Kun tarkastelin haastatteluaineistolla kotona työtä tekevien kokemusta työstä osana elämäntilanteesta ja suhteesta muihin elämäntilanteisiin, yrittäjien ja palkansaajien puhe osoittautui yllättävän samankaltaiseksi. Tavot puhua työstä elämäntilanteena eivät merkittävästi riippuneet itse työn sisällöstä. Pohdinnat rinnastuivat toisiinsa, oli työnä sitten

konkreettinen maataloustyö tai hyvin abstrakti tietotyö. Kun työ oli kaikilla tutkimuksessa mukana olleilla jo enemmän tai vähemmän läsnä kodin arjessa, pohdinnat koskivat yhtä lailla työn keskeistä merkitystä elämässä mutta samalla työn ja muiden elämänalueiden arkisia rajanvetoja, etenkin perheen aikaa ja palautumiselle varattavaa aikaa. Työstä puhuminen ikään kuin ”sujui” kotona työtä tekeville: näitä kysymyksiä oli selvästi pohdittu paljon.

Puhe kotona työntekoa koskevasta valinnasta eriytyi sikäli, että yrittäjillä valinta koski koko elämäntavan, yrittäjyyden ja kodin valintaa työntöön paikaksi. Sen jälkeen jo tehty valinta määräsi ja myös rajasi arkea ja elämäntapaa. Maatalousyrittäjillä valinta oli ollut siinä mielessä ehdoton, että koko kodin ympäristö oli sidottu työhön ja koti ympäristöineen tuotti elannon. Itse tehty valinta kuitenkin motivoi siinä määrin, ettei työntöön veyntymisestä aiheutuvia haittapuolia koettu kielteisinä. Palkansaajilla taas oli mahdollisuus työn arjessa määrittellä, miten paljon he sallivat työn kulkeutua kotiin. Henkilökohtaisella työorientaatiolla oli enemmän merkitystä (vrt. Rantanen 2008; Westenholz 2006; Kossek *et al.* 2006). Monet, varsinaisen tutkimusaineiston ulkopuolelle rajautuneet palkansaajat olivat päättäneet pitää työn työpaikallaan. Myös ylemmillä toimihenkilöillä oli tähän todellinen mahdollisuus (Antila 2005). He, jotka säännöllisesti tekivät työtä kotona myös omalla ajallaan, olivat erittäin motivoituneita, sitoutuneita ja työhönsä uppoutuneita työntekijöitä, joille työ oli samalla harrastus, suorastaan elämäntapa. Osa palkansaajista oli kuitenkin elämäkokemuksen myötä valinnut toisin ja tehnyt tiukan eron työn ja muun ajan välille.

Yllättäen haastatteluaineistossa edes puhe perheestä ei merkittävästi eriytynyt palkansaajilla ja yrittäjillä. Enemmän tarjoihin arkisia tilannekuvia: mikäli työssä oli kiire, lapsen kanssa vietetty aika koettiin rajalliseksi. Tällöin työtä vastaan puhuttiin usein ikään kuin lasten kautta (vrt. Repo 2009). Lasten kanssa vietetystä ajasta tingittiin vain äärimmäisissä tapauksissa. Myös yhteiskunnan palvelut kuten päivähoito asettivat ajallisia kehyksiä työlle. Puolisoiden kanssa vietettävästä ajasta tingittiin helpommin kuin lasten ajasta. Suorat viittaukset tilanteisiin, joissa työpäivät jatkuivat yli puolisoitten jo sopiman ajanvieron, osuivat tässä aineistossa palkansaajille. Näitä tilannekuvia ei ollut mahdollista analysoida aineistolla järjestelmällisesti: vaikutelman tasolle jäi myös se, että maatalousyrittäjillä työn suhde perhe-elämään ja etenkin lapsiin ei problematisoitunut samalla tavalla kielteiseksi koettujen tilanteiden kautta. Heillä kielteiset näkökulmat työhön syntyivät useammin ajallisesti ja ruumiillisesti rasittavan työn vaatimuksista, etenkin mikäli työstä palautumiseen ja irtautumiseen liittyi vaikeuksia.

5.5. Yhteenveto

Tämän luvun tehtävänä oli tiivistää vastauksia tutkimuskysymyksiin kotona työskentelevien työlle antamista tulkinnoista, elämänalueiden suhteista, työn ja perheen välisestä vuorovaikutuksesta, sekä näiden yhteyksistä työntekijöiden ja heidän perheidensä hyvinvointiin. Keskustelin myös työyhteisöjen hyvinvoinnin yhteyksistä kotona työntekoon,

sekä mahdollisista eroavaisuuksista yrittäjä- ja palkansaaja-asemassa olevien työntekijöiden välillä. Olen soveltanut sekä laadullista haastattelu- että määrällistä työoloaineistoa.

Työ kotona ei saa työntekijöitä kaipaamaan selkeitä elämänaluerajoja vaan työ on luonteva osa elämää niin palkansaajilla kuin yrittäjilläkin. Työ ja työnteon tavat on valittu itse, ja tyytyväisyys elämään on kotona työskentelevillä useimmiten kohdallaan. Työhön, kuten arkeen yleensä, liittyy kuitenkin tilanteita, joissa työ vaikeuttaa liiaksi palautumista tai lepoa tai vie aikaa perheeltä. Tällöin työtä arvioidaan kriittisestä näkökulmasta. Yksittäisten työntekijöiden kohdalla työtä ja vastuuta on kertynyt yksinkertaisesti liikaa, niin paljon, että työntekijän hyvinvointiin ja jaksamiseen kohdistuu jo liikaa kuormittavia tekijöitä. Kun työpapereita kannetaan mukana jatkuvasti ja ne otetaan esiin jokaisena viisiminuuttisena, joka arjessa jää täyttämättä, alkaa tasapainoilu työn ja palautumisen välillä näyttää jo liialliselta nuoralla tanssimiselta.

Nuoret työntekijät törmäävät valmistuttuaan tilanteeseen, jossa työajan hallinta on konkreettisesti opeteltava. Vapaa-aika on raivattava: joskus myös taisteltava. Puhelimen ja sähköpostin sulkeminen edellyttää luonteenlujuutta, kykyä sulkea työ ulos mielestä ja keskittyä muihin elämän osa-alueisiin. Työ on taitolaji, ja taidon hallintaa joutuu erikseen opettelemaan. Useimmat kehittävät itselle soveltuvia aktiivisia keinoja, joilla irtautua työstä. Harrastukset tai matkailu ovat yleisiä. Lisäksi yksilölliset erot esimerkiksi persoonallisuudessa ohjaavat sitä, miten paljon työtä integroidaan tai eriytetään muusta elämästä. Tilanne on yllättävän samankaltainen palkansaajilla ja yrittäjillä: molemmat puhuvat yhtä lailla valinnoista, valintojen seurauksista, seurausten hallinnasta sekä hallinnan opettelemisesta.

Työyhteisöt eivät ole päävastuullisia syyllisiä pitkittyviin työpäiviin. Työyhteisöissä, joissa ylityö kotona on muita yleisempää, myös jotkin ristiriitoja ilmentävät piirteet näyttävät muita työyhteisöjä yleisemmiltä. Työntekijän asema ja työn luonne osoittautuivat vahvemmiksi ylityön ennustajiksi. Työyhteisöillä on sittenkin normatiivista valtaa vaikuttaa yksilön työkäytäntöihin, ja sanotaan työn hallinnan tulleen liian yksilöllistetyksi. Työntekijöiden puheesta ei liiaksi kaiu työyhteisöltä saadun erityistä tukea työaikakäytänteissä: tässä suomalaisilla työorganisaatioilla onkin selvä kehittymisen paikka.

6. Työn tehtäväorientaatio työpolitiikan ongelmana

Käsittelen tässä jaksossa ensinnä kysymystä siitä, mistä näkökulmista tarkasteltuna liiallinen työnteko kotona on ongelmallista. Toiseksi erittelen työläinsäädännön tilaa etenkin työaikaa koskevien muutosten ja työnantajan huolehtimisvelvollisuuden näkökulmasta. Kolmanneksi pohdin johtamisen ja työyhteisöjen sosiaalista vastuuta ja mahdollisuuksia suojata työntekijää liialliselta työnteolta. Nämä kolme näkökulmaa perustuvat tutkimustuloksiini ja niiden taustalla on pohdinta siitä, millaisen kysymyksen uudet, tehtäväperusteisesti organisoitavat työt asettavat työpoliittisille toimijoille, sekä miten työaikaan nojaavaa työläinsäädäntöä tulisi nyt tulkita. Moninaistuneissa työn ajan ja paikan käytänteissä keskeisin yhdistävä tekijä näyttäisi olevan tehtäväorientoitunut, tai niin kutsuttu ”tarveohjautuva” työn aika (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 131). Toita tehdään, kun työn luonne tai tehtävät niin edellyttävät. Ovatko käytettävissä olevat ohjaukeinot riittävät työnteon arjen näkökulmasta?

6.1. Kotona työpäiviä venyttävä ei palaudu riittävästi

Lähes puolet palkansaajista kärsii niskan ja hartian alueen toistuvista vaivoista (Lehto & Sutela 2008, 173; Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012a, 60). Ylityötä kotona tekevillä, korkeasti koulutetuilla työntekijöillä (alin korkea-aste sekä alempi ja ylempi korkeakouluaste) 42 prosentilla on toistuvia niska-hartia-oireita, kun muista korkeasti koulutetuista palkansaajista näin ilmoittaa 37 prosenttia. Ylityötä tekevistä lähes neljännes arvioi jatkuvan uuden omaksumisen pakon heikentävän työssä viihtymistä, kun muilla palkansaajilla lukema on 15 prosenttia. He tuntevat muita useammin haluttomuutta tai tarmottomuutta töihin lähtiessä (37 % vähintään kerran viikossa; kotona työskentelemättömistä 32 %), hieman muita useammin univaikeuksia, masennusoireita sekä tunnetta siitä että kaikki käy yli voimien, sekä selvästi muita useammin yllirasittuneisuutta (vähintään kerran viikossa: 16 % ylityötä tekevistä, 10 % kotona työtä tekemättömistä) samoin kuin jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta tai ärtyisyyttä (vähintään kerran viikossa: 24 % mikäli ylityötä kotona, 16 % mikäli ei kotona). Yllirasittuneisuus, jännittyneisyys tai hermostuneisuus sekä univaikeudet lisääntyvät lisäksi lineaarisesti sitä mukaa, kun kotiylityötunteja tehdään viikossa enemmän, samoin kuin tunne siitä, että kaikki käy yli voimien. 44 prosenttia ylityötä kotona vähintään seitsemän tuntia viikossa tekevistä arvioi, että työllä on osuutta oireisiin, kun niistä, jotka eivät tee työtä kotona, neljännes arvioi näin. Etätyötä kotona tekevillä oireilu ei ole palkansaajien keskiarvoja yleisempää. (Työoloaineisto 2008, omat laskelmat.)

Matti Vartiainen työryhmän tunnistama työpäivien pirstoutuminen, keskittymiselle tilaa jättävien rakenteiden väheneminen sekä informaatiotulva (Vartiainen *et al.* 2007; Ruohomäki & Koivisto 2007) ovat jo muotoutuneet suoranaiseksi fyysisiksi esteiksi rauhalliselle työnteolle. Kiti Müllerin (2013, 191–193) mukaan ihmisäivot eivät sovellu työtehtävien ”moniajioon” eli hoitamaan yhtäaikaaisesti useaa asiaa: aivojen aineenvaihdunta sekä

sähkökemiallinen toiminta kiihtyvät, eikä ihminen koe enää samalla tavalla väsymystä tai nälkää. ”Multi-taskingin” todellisuus on jäsentymätöntä hyppimistä asiasta toiseen.

Tietotyön fyysinen työsuojelukin on tärkeää, sillä istuminen lisää elimistön kuormitusta ja lihavuutta (Vuori & Laukkanen 2010). Pyöriän (2008) koostamana tietotyössä fyysisesti vaivaavat niska-, hartia- sekä hiiirikäden ongelmat mutta myös näkökyvyn rasittuminen ja väsyminen. Myös uniongelmat, mikäli ne seuraavat pitkiä työpäiviä tai työstressiä, ovat haitallisia keskittymistä edellyttävässä luovassa työssä.

Vakavaa työuupumusta oireilee kolmisen prosenttia työikäisistä (Tuunainen *et al.* 2011 sit. Müller 2013, 189), mikä kieli liiallisista määristä stressiä – stressi voi perustua moneen työhön ja muuhun elämään liittyvään seikkaan, esimerkiksi liialliseen tunnollisuuteen (Müller 2013, 188–190). Tarvitaan jatkotutkimusta siitä, millä tavoin myönteiset työn piirteet puskuroivat ylityötä tekeville edellä kuvattuja kielteisiä työn vaativuustekijöitä. On mahdollista, että ylityötä kotona tekeville nämä oiretasot ovat yhteydessä pitkällä aikavälillä työperäisiin ongelmiin. Lyhyitä tai pitkiä sairauspoissaoloja ei ylityötä kotona tekeville ole enempää kuin kotona työtä tekemättömillä, ei myöskään paljon, yli seitsemän tuntia viikossa kotona ylityötä tekeville (työoloaineisto 2008, omat laskelmat). Tämä kertoo joko siitä, ettei työstä voi olla kiireen tai työntekijöiden vähäisen määrän vuoksi pois, tai siitä, että työn mielekkäät piirteet tukevat ja estävät pitkän aikavälin mahdollisia kielteisiä seurauksia (vrt. Karasek & Theorell 1990); mahdollisesti myös siitä, ettei kokonaistyöaikaopimusten aikana ole tarpeen ilmoittaa poissaoloista.

Työssä jaksamisessa on keskeistä, että työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa. Mikäli työssä on enemmän vaatimuksia kuin voimavaroja, työntekijät kokevat useammin palautumisen tarvetta. Määrällisesti kova työkuorma vaikeuttaa palautumista. Keskenräiseksi jääneet työtehtävät vaikeuttavat psykologista irrottautumista työstä. Työpäivän aikaiset aikapaineet lisäävät huolestuneisuutta ja rentoutumattomuutta illalla, mikäli sama on seuraavana päivänä edessä. Ulla Kinnusen työryhmä kuitenkin havaitsi kiinnostavasti, että tällainen epäsuhta riskeeraa pikemminkin terveyden kuin työmotivaation. (Kinnunen *et al.* 2009, 43–48.) Myös kotityötyössä työtä jatketaan joskus motivaation voimin, vaikka terveysoireita alkaisi jo kasautua.

Haastatteluaineistoa koskevassa tutkimuksessani (V artikkeli: Ojala 2013b) havaitsin, että kotona paljon työtä tekevät puhuvat usein unensaannin ongelmista tai palautumisen ja levon rasittumisesta. Tärkeäksi osoittautuivat taidot irrottautua työstä ja aktiiviset keinot irtautumisen onnistumiseksi. Irtautuminen edellytti huomattavia ponnisteluja – joskin on mahdoton sanoa, ovatko ne kaikkiin työntekijöihin nähden huomattavia. Siksi painokkaasti ulkomaanmatkailun, kovan liikunnan, vaeltamisen ja ylipäänsä kotoa poistumisen välttämättömyydestä kuitenkin puhuttiin, että uskoisin kotona työnteon lisäävän tarvetta erityisen aktiiviselle työstä irtautumiselle. Työpsykologisessa tutkimuksessa juuri silloin, kun työstä on vaikea irrottautua tai työntekijällä ei ole taitoa rentoutua, palautumisen tarvetta koetaan enemmän. (Kinnunen *et al.* 2009, 50.)

Työntekijöiden taidolliset valmiudet turvata omaa palautumistaan vaikuttavat erityisen paljon työkykyyn pitkällä aikavälillä. Näitä taitoja tulisi vahvistaa. Kotona työtä tekevillä on lähtökohtaisesti erittäin hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, mikä puskuroi huomattavasti työstä kieltämättä samaan aikaan aiheutuvia moninaisia vaatimuksia, ja estää niitä muuntumasta kielteisiksi stressitekijöiksi (vrt. Kinnunen *et al.* 2009, 51). Kun Johanna Rantasen (2008, 70–73) tutkimuksessa noin neljännes työntekijöistä koki vaikeutta hallita työtä suhteessa muihin elämänalueisiin, on heitä kotona työskentelevissä mahdollisesti tätä useampi. Osa heistä voi tarvita työyhteisön ja työterveyshuollon tukea.

6.2. Miten työläinsäädäntö taipuu ajattomaan työntekoon?

Ylityö on paitsi työsuojelullinen myös taloudellinen kysymys, niin kansantalouden kuin työntekijän tilipussinkin näkökulmista. Aika ajoin ammattiliitot laskevat, paljonko työnantajat hyötyvät korvauksetta tehtävistä töistä: Akava arvioi vuoden 2010 tietoihin perustuen, että heidän jäsenistöstään kahdeksan prosenttia tekisi palkatonta ylityötä joka viikko yhden työpäivän verran. Näin ollen ”akavalaisten palkattomat ylityöt vastaavat 16.500 henkilötyövuotta. Palkkoja jää maksamatta arviolta 230 miljoonaa euroa ja tuloveroja saamatta noin 115 miljoonaa. Työnantajamaksut tulevat tämän päälle” (Akava 2010). Laskelmat ovat jonkin verran provokatiivisia, eivätkä huomioi seuraavia havaintoja, mutta ne osoittavat, että palkaton ylityö on kansantaloudellinen ongelma ja määriteltävissä harmaan talouden piiriin.

Työtä säädellään keskeisimmiltä osin työläinsäädännöllä (keskeisimpiä työsopimus-, työaika- ja vuosilomalait), tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeilla sekä työsuojelulainsäädännöllä (työturvallisuuslaki, työsuojelun valvontalaki, työterveyshuoltolaki). Liikkuvaa ja kotona tehtävää työtä ajatellen keskeisimpiä lakeja ovat työaikalaki (9.8.1996/605) sekä työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). Lisäksi työnantajan on noudatettava alakohtaisia, yleissitovia työehtosopimuksia. (TEM Työelämlainsäädäntö.)

Työsuojelun historiallinen perusta on työntekijän fyysisten työolojen turvaamisessa: työntekijää eivät saaneet työssä uhata tapaturmat eikä hän saanut altistua ammattitauteille. Työsuojelun tehtäväalue on vuosien kuluessa laajentunut: Pasi Pyöriän (2008) tiivistämänä työtapaturmien estämisestä on edetty työstä aiheutuvien riskien ehkäisemiseen ennalta sekä lopulta ajatukseen, jonka mukaan työn tulisi edistää työntekijän fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Näin työn tulee myös luoda entistä suotuisimmat olosuhteet työntekijän hyvinvoinnille muilla elämänalueilla kuin itse työssä. Hyvinvointia on samalla alettu katsoa laajemmasta, työyhteisön näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelumateriaaleissa vuodelta 2010 korostetaan nyt paitsi perinteisiä fyysiseen työturvallisuuteen liittyviä tekijöitä, myös henkistä hyvinvointia työssä, työssä jaksamista sekä työn hallintaa (STM 2010).

Yrittäjien asema

Yhteiskunnallisesti tarkasteltuna nämä kysymykset on otettu paremmin haltuun palkansaajilla, joiden työtä on turvattu ja ongelmakohtia vahvistettu vahvalla kolmikantaneuvottelulla. Palkansaajan asema on katsottu yrittäjää heikommaksi työnantajan direktio-

oikeuden vuoksi, mutta vähitellen tilanne on kääntynyt päinvastaiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö on 2000-luvulla pyrkinyt vahvistamaan paitsi yrittäjän työturvallisuutta ja työterveyshuoltoa, myös sosiaaliturvaa (esim. STM 2009). Yrittäjä saattaa katsoa omaa työturvallisuuttaan koskevaa vapautta rajoittavien säädösten heikentävän jopa perusoikeutta vapaaseen elinkeinonharjoittamiseen; sen sijaan tukea yrittäjien työterveyshuollon piiriin hakeutumisiksi on kannatettu (Suomen Yrittäjät 2003).

Nyt etenkin itsensä työllistävien määrät ovat lisääntyneet (Pärnänen 2014). Yhteiskunnallisena kysymyksenä ei ole tarkasteltu sitä, millä työehdoilla yrittäjät muutosten seurauksena saavuttavat kohtuullisen toimeentulon. Tulotason turvaamiseksi suomalaisista yrittäjistä kolmannes tekee säännöllisesti työtä yli 50 tuntia viikossa (Larja 2012), mikä on jo itsessään työsuojelullinen kysymys. Tässä tutkimuksessa olen pohtinut, mahtavatko etenkin maatalousyrittäjät ansaita tehtyä työtuntia kohti jo kovin niukasti, koska heidän työaikansa ovat pitkät. Maatalousyrittäjillä ansioita ohjaavat merkittävästi erilaiset tuet ja yleiset hankintahinnat, joihin tuottajat eivät merkittävästi voi vaikuttaa. Nykytilanteessa ammatissa jatkamisen hintana on sellainen määrä työtunteja, mitä edes ensimmäinen Suomessa voimaan tullut työaikalaki vuonna 1917 ei olisi hyväksynyt. Siinä säädettiin enimmäisviikkotyöajaksi 48 tuntia. (Työaikalaki 1917.)

Jokinen (2009) tulkitsee, että silloin kun toimeentulo pirstaloituu niin pieniksi pu-roiksi, ettei se mahdollista hyvää arkea, työ saa liian määräysvallan kodin arjessa ja elämässä. Näin saattaa jo olla yrittäjillä, omaista kotona hoivaavilla, työttömillä ja apurahoilla työskentelevillä (Koistinen 2014). Yrittäjien pienituloisuusaste on palkansaajia korkeampi: palkansaajista 2,3 prosenttia määriteltiin vuonna 2011 pienituloisiksi, mutta maatalousyrittäjistä 15,9 prosenttia ja yksinäisyrittäjistä peräti 18,5 prosenttia, mikä on työvoimaan kuuluvista sosioekonomisista ryhmistä korkein lukema työttömiä lukuun ottamatta (SVT 2011a). Maatalousyrittäjien tulot asettuvat kotitalouden jäsenten lukumäärästä ja asemasta lasketulla vertailulla ”kulutusyksikköä” kohti hivenen korkeammalle kuin alempien toimihenkilöperheiden tulot (SVT 2011b), mutta alemmista toimihenkilöistä vain murto-osa joutuu yrittäjiin verrattuna tekemään pitkää työaika näiden ansioiden saavuttamiseksi (SVT 2010).

Yrittäjien työaika tulisi tutkia yhteiskunnallisesti toimeentulon kannalta ja pyrkiä pitkällä aikavälillä varmistamaan toimeentulon suhteen heikommassa asemassa olevien ryhmien työturvallisuuteen ja kuormitukseen liittyviä kysymyksiä. Yrittäminen on kuitenkin keskeinen osa Suomen tulevaisuuden strategisia pyrkimyksiä ja valtioneuvoston kanslian tulevaisuusselonteossa visioidaan työn, oppimisen ja yrittämisen ”uudesta liitosta”, jossa siirtymät näiden eri asemien välillä olisivat nykyistä turvatumpia ja helpompia (VNK 2013). Sellainen uusi yhteiskuntasopimus, jossa yrittäjien toimeentulon aukkoja on paikattu, onkin ollut agendalla ja esimerkiksi apurahansaajien tai maatalousyrittäjäperheiden jäsenten osalta sosiaalisten riskien kohtaamisiin liittyviä ongelmia on pyritty tilkitsemään. Kuitenkin on rajoitetummin huomioitu se, millaiset työolot yrittäjillä ja tietyillä toimialoilla vallitsevat etenkin työtuntikohtaisen ansion näkökulmasta, sekä millaisia yhteyksiä pitkällä työajalla on yrittäjien jaksamiseen ja suoraan työuran pituuteen. Yrittäjien

asemaa tulisi edelleen laajalti tarkastella yhteiskunta- ja työmarkkinapoliittisena kysymyksenä. Heidän työaikaansa voisi hahmottaa eräänlaisena yhteiskunnallisena työehtokysymyksenä, jossa yhteiskunta on työnantajan roolissa. Fysiologiset tarpeet levon ja palautumisen suhteen ovat yrittäjillä samat kuin palkansaajilla.

Sosiaalipoliittisesti voisi myös pohtia, olisiko yhteiskunnallisesti tavoiteltavaa pyrkiä jollakin tavalla tasaamaan aikaköyhyyttä eri väestöryhmillä, tällä kohtaa maatalousyrittäjillä. Työn ajalliset ja tilalliset haasteet tässä tutkimuksessa kohdistuivat painokkaimmin yrittäjille ja maatalousyrittäjille, vaikka työ–perhe-keskustelu on politiikassa ja myös tutkimuksessa painottunut palkansaajiin. Perinteinen keino tukea maatalousyrittäjyyttä ovat olleet suorat tuotantotuet, mutta markkinatalouden kilpailu samoin kuin hyvinvointivaltion suunnan muutos tukia karsivaan suuntaan eivät saa pitämään rahallista tukemista realistisena vaihtoehtona. Voisiko sen sijaan olla mahdollista pyrkiä yhteiskunnallisesti tasaamaan aikaa – vähentämään mahdollista aikaköyhyyttä ja vahvistamaan mahdollisuuksia vapaa-aikaan sekä ajankäytön autonomiaan ja ennakoitavuuteen (vrt. Tammelin 2009a; Ylikännö 2011, 27)?

Sosiaalipoliittisia, yhdyskuntapoliittisia ja institutionaalisia keinoja, joilla voi ohjata ajankäyttöä ja ajan resursseja eri väestöryhmillä, kutsutaan aikapolitiikaksi (Ylikännö 2011, 68). Käytännössä tulisi tarkistaa, ovatko maatalousyrittäjien perheen ja työn tuki-palvelut, esimerkiksi lomitussjärjestelmät tai myös lastenhoitopalvelut ajan tasalla, koska myös maatalousyrittäjien tulisi jaksaa tänä päivänä pidentää työuriaan. Esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käytön tukeminen maataloustiloilla saattaisi vahvistaa omalta osaltaan syrjäisempien seutujen työllisyyttä ja vähentää siten työttömyydestä aiheutuvia kustannuksia.

Laajemmin tarkasteltuna kannattaa huomioida, että kotona näkyvät myös ensimmäisenä aivan uudet työn tekemisen tavat. Tuore ja läpeensä globaali, tosin vielä marginaalinen ääri-ilmiö on niin kutsutun mikrotyön teettäminen internetin työnvälityspalstojen välityksellä. Näihin pieniin toimeksiantoihin voi ryhtyä kuka tahansa käyttäjätunnuksen hankkinut internetin käyttäjä. Työ tehdään itsenäisesti ja se palautetaan työnvälitysalustan kautta pientä palkkiota vastaan. Toisinaan korvaus maksetaan työstä heti, kuten mekaanisemmissa työtehtävissä, mutta vaativammissa, esimerkiksi graafista suunnittelua edellyttävissä toimeksiannoissa, saatetaan maksaa vain esimerkiksi parhaan kirjan kannen suunnittelulle designerille. Uusia virtuaalisia työnvälitysalustoja tarjoaa esimerkiksi Amazonin palvelu Mechanical Turk. (Lehdonvirta 2013.) Vaikkakin kyseessä on orastava työmarkkina-ilmiö, sen kehitystä tulee seurata. Internet-toimeksiantoihin nojaava itsensä työllistäminen ilmeisimmin tapahtuu verotuksen ja muun formaalin talouden rakenteiden ulkopuolella ja jättää samalla työntekijän vaille toimeentulo- työsuhde-, työterveys- tai eläketurvaa.

Suomen sosiaaliturva on merkittävältä osin sidottu (palkansaajan) ansiosidonnaiseen turvaan. Moninaistuneet toimeentulon lähteet ovat johtaneet yhteiskuntapolitiikkoja ky-

symään, voidaanko sosiaalisissa oikeuksissa edelleen nojata ansiotyöhön, vai tulisiko pyrkiä universaaleihin, koko väestöä koskeviin uudistuksiin (Koistinen 2014, 15). Ilmeinen ratkaisuvaihtoehto on perustulo (Perkiö & Suopanki 2012).

Palkansaajan työaika työlainsäädännössä

Työajan ja -tilan käytäntöjä voi ohjata työlainsäädännöllä, työmarkkinaosapuolten neuvotteluissa ja niiden muotoilemissa työehtosopimuksissa, työorganisaatioissa ja niiden paikallisessa sopimisessa (Uhmavaara & Jokivuori 2003) sekä työorganisaatioiden arkipäivän työsuojelutyössä: henkilöstön ja työterveyshuollon neuvotteluissa. Palkansaajien kotona tehtävä ylityö olisi työpaikkatasolla ja työyhteisöissä otettava työnantajan ja työterveyshuollon erityistarkasteluun osana nykyistä työsuojeluorganisaatiota (vrt. Hyrkkänen *et al.* 2013).

Tilallisesti vapautunut työ tuottaa uusia kysymyksiä vastuusta: mikäli työntekijä saa burnoutin, miten todentaa työolosuhteiden yhteys tapahtuneeseen, entä osoittaa vastuussa oleva taho? Kuka ja miten voi huolehtia siitä, että muille työntekijöille ei tapahdu vastaavaa? Mikäli työn sääntelyä yhä puretaan, miten vastaavat ongelmat saadaan sääntelyn piiriin lakeina, yleissopimuksina tai käytännöllisempinä kysymyksinä? On huomioitava myös, ettei mahdollisia työntekijän kohtaamia työperäisiä ongelmia voida enää totutun tavoin ajatella ainoastaan työympäristöstä aiheutuvina, sellaisina, joita työntekijät eivät voi hallita. Ongelmien lähteet moninaistuvat. (Allvin 2008, 21, 42–43.)

Alain Supiot'n työryhmä (2001) tunnusteli työn organisoimisen muutoksia ja kuvasi raportissaan sekä taloudellisia, sosiaalisia, institutionaalisia että lainsäädännöllisiä muutoksia ja niiden asettamia tarpeita uudistaa työlainsäädäntöä. Ryhmä esitti ensimmäisten joukossa, että työaika koskeva lainsäädäntö tulee päivittää vastaamaan uudistuneita työn käytäntöjä. Kuitenkin lainsäätäjän perusohjeisiin lukeutuu, ettei sellaista lakia voi säätää, jota ei kyetä valvomaan. Tätä ohjetta on noudatettu silloin, kun työaikalakiin on kirjattu, ettei lakia sovelleta ”työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä” (Työaikalaki 2 § 3 mom.). Lakiin ei siis vaikean valvonnan vuoksi ole kirjattu työnantajan velvollisuutta valvoa esimerkiksi etätyössä toteutuvaa ajankäyttöä.

Kotona työskentelyn näkökulmasta työaikalaki on ollut ristiriidassa työturvallisuuslain kanssa. Työturvallisuuslain toisen luvun 8 § mukaan työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöistään:

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohdaksiin edellytyksiin liittyvät seikat. (Työturvallisuuslaki, 8 §.)

Sama kohta edellyttää, että työnantaja estää tai poistaa vaara- ja haittatekijät sekä tarkkailee työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Ei liene epäselvyyttä, etteikö ylityö kotona sen fyysistä oireilua lisäävien seurausten vuoksi olisi oma erityinen haittatekijänsä, joka liittyy samalla työyhteisön tilaan sekä työtapojen turvallisuuteen.

Työaikajoustoista on lainsäädännön rajoissa mahdollista sopia työehtosopimuksilla ja paikallisesti yksittäisillä työpaikoilla. Paikalliseen sopimiseen työaikajoustit sopivat ilmeisen hyvin, sillä tuotannon ja henkilöstön tarpeet on tässä yhteydessä helppo huomioida. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 34–38, 138–141.) Tehtäväkohtaista tarve- tai tavoiteohjautuvaa työaikaa silloinkin, kun on sovittu korkeammasta palkasta ylityön eteen, on kuitenkin työnantajan seurattava. Tarvittaessa työnantajan on myös tasoitettava ylityökertymää joko korvauksella tai rahalla. Tämä ei ole aina toteutunut vaan plussaldot ovat saattaneet olla täynnä tauotta. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 133–135.)

Myös Iain Campbell (2002, 25–26) pohdiskeli työaikasäätelyä ja uusia työsopimusmuotoja. Hänen arvioi, että mikäli epäviralliset sopimukset eivät noudata työaikalakia, ne eivät edusta hyvää työmarkkinakäytäntöä. Työnantaja ei voi suullisesti sovittuihin käytäntöihin tai kompensatioon vedotenkaan tehdä sellaisia sopimuksia, jotka ovat lähtökohtaisesti ristiriidassa työaikalain kanssa. Edelleen työajankäytön tehostaminen on vaikea lähtökohta tehtävämäärän lisäämiselle.

Työturvallisuuslaki onkin vastikään täsmentynyt nimenomaan työaikojen suhteen. 1.6.2013 alkaen työnantajan velvollisuudeksi osoitettiin työturvallisuuslain 10 §:n perusteella selvittää ja arvioida työaikaa samankaltaisena vaara- ja haittatekijänä kuin työtä, työtilaa, muuta työympäristöä ja työolosuhteita. Lakimuutoksen taustalla olevan hallituksen esityksen perusteella työaika tulee ymmärtää laajasti siten, että se koskee kaikkea työhön sidottuna olevaa aikaa, myös työmatkoilla kuluva tai sellaista aikaa, jolloin työntekijän oletetaan varsinaisen työajan ulkopuolella vastaavan puhelimeen tai sähköposteihin. Työnantajan selvitettäväksi tulevat asiat koskevat esityksen mukaan seuraavia seikkoja:

työpäivien pituus, työntekijän mahdollisuus itse säätää työpäivän pituutta, kokonaistyöaika, peräkkäisten työvuorojen toistuvuus, työvuorojen kiertosuunta, ylityöt ja niiden määrä, työn suorittamisajankohta, työaikojen ennakoitavuus, työhön sidonnaisuuden aiheuttama kokonaiskuormitus sekä työntekijöiden mahdollisuus riittävään palautumiseen työpäivän aikana ja niiden välillä (HE 201 / 2012).

Kotona tehtävää ylityötä voi näillä suuntaviivoilla tarkastella työn suorittamisajankohdan, ylityön sekä etenkin työhön sidonnaisuuden näkökulmista. Jäljelle jää kuitenkin sellaisia kysymyksiä, jotka liittyvät siihen, ettei informaalisella, itseohjautuvalla ylityöllä ole työnantajan määräämän ylityön tavoin selkeää statusta työlainsäädännössä. Iain Campbellin (2002, 32–35) mukaan määritelmällisiä, työyhteisöllisiä ja lainsäädännöllisiä ongelmaryhmiä (kaiken) korvauksettoman ylityön suhteen ovat:

1. työntekijät, jotka ovat periaatteessa oikeutettuja ylityökorvauksiin, mutta epäroivät kertoa ylityöstä esimerkiksi työn menettämisen pelosta, esimerkiksi sairaanhoitajat tai siivoajat työajan ylityksessä
2. työntekijät, jotka eivät periaatteessa saa ylittää tiettyä työsopimukseen kirjattua aikaa, mutta joille käytännössä maksetaan ylityöstä informaalisella työsuhde-eduilla kuten joustavien käytäntöjen mahdollistamisella, korkeammalla palkalla, paremmalla urakehityksellä, esimerkiksi johtajat ja asiantuntijat
3. kokonaistyöaikasopimuksella työskentelevät kuten opettajat, akateemiset työntekijät

4. sekä toisinaan työntekijät, joille ylityö korvataan vapaana ”joskus tulevaisuudessa”, mikä koskee työaikapankkien kaltaisia järjestelmiä.

Campbellin mukaan Australiassa edellä mainituista kolmen ensimmäiseksi kuvatun ryhmän tapaiset työaikasopimukset ovat lisääntyneet. Etenkin korkea sitoutuminen työhön on työaikakäytäntöjen näkökulmasta ongelmallista: ylityö saattaa näyttää erittäin vapaaehtoiselta. Tietenkin myös sosiaalisten normien seuraaminen on ongelmallista: joskus työntekijät ovat paikalla tekemättä sen kummemmin mitään (”presenteismi”) tai he ”esitävät ylityötä”. Sekä rakenteet että valinnaisuus vaihtelevat.

Työn orientaatio tai edes kompensatio tehtävän, ei ajan mukaan, ei kumoa työturvallisuuslain 25 §:n velvoitetta, jonka mukaan työnantajan on osoitettava, mitkä tekijät kuormittavat työntekijää. Ne eivät myöskään voi ohittaa edellä kuvattua, työturvallisuuslain työaika koskevaa täsmennystä. Yleisohjeeksi annettiin Uhmavaaran ja Jokivuoren (2003, 134–135) tutkimuksessa varmistaa, että säännöllinen työaika riittää joustavissa järjestelyissäkin töiden tekemiseen; jos työaika säännöllisesti ylittyy, olisi selvítettävä töiden kasautumisen syyt ja korjattava tilannetta ”työnjakoa muuttamalla, työtehtäviä priorisoidulla taikka lisäresursseja hankkimalla”. Myös työntekijän on rohjettava ehdottaa vastavia uudelleenjärjestelyjä, mikäli hän kokee, ettei tehtävistä voi suoriutua työajalla.

6.3. Työaika ei ole vain työntekijän asia

Tutkimuksessa on suhtauduttu ristiriitaisesti kysymykseen siitä, onko ajan hallinnan antaminen työntekijöille lopulta vain keino valjastaa heidän työpanoksensa työnantajan käyttöön kellon ympäri. Alan Felsteadin työryhmä (2002) on kritisoinut työ–perhe-tasapainon ”myymistä” työntekijöille win–win-tilanteena, mahdollisuutena yhdistää työn ja ei-työn maailmoja aiempaa paremmin. Tutkijat arvioivat työnantajan todellisuudessa toivovan, että työntekijät jatkaisivat työtä kotona välttämättömien kotitöiden jälkeen, tai työskentelisivät huolehtiessaan samalla sairaasta lapsesta. Työ–perhe-tasapainon ”myymisellä” työntekijöille ikään kuin oikeutettaisiin organisaation tarve lisätä ylityön tekoa (Hylmö 2006).

Ylityötä on käytetty yrityksissä suorastaan resurssina: on helpompi pyytää vakituisten ja kokeneiden työntekijöiden lisäpanosta tuotannon tarpeisiin kuin palkata uutta työvoimaa. Tämä ylityön keskeinen rooli syntyi työaikalainsäädännön myötä 1900-luvun alkupuoliskolla ja se on edelleen yksi keskeisimmistä työnantajalähtöisen joustavuuden keinoista. (Supiot *et al.* 2001, 62.) Sittemmin ylityötä on alettu teettää työn henkilökohtaisamisen nimissä tai yhteydessä. Kun työ ensin standardoitiin ja työntekijästä tehtiin korvattava, nyt työ on jälleen ”re-personoitu” ja työntekijältä saatetaan odottaa piilotyötä, esimerkiksi olemista käytettävissä työajan jälkeen. (Supiot *et al.* 2001, 72–73.)

Mikäli työ on kodissa aina läsnä, sen hallinta on lähtökohtaisesti henkilökohtaista, mutta palkansaajilla tähän liittyy myös työorganisaation vastuu. Työaikakysymykset voivat ilmetä tänä päivänä informaalina, julkilausumattomana, itsestään selvänä pidettynä ”asiain järjestyksenä” (Allvin 2008, 22). Michael Allvinin (2008, 27) mukaan työntekijää ohjaavat (1) ensinnäkin aikaan liittyvät käytännöt ja säännöt: mihin aikaan työ tehdään

työpäivän ja työviikon, vuoden tai koko elämän kaarella, (2) tilaa koskevat käytännöt: miten eri tehtävät tulee hoitaa ja missä laajuudessa, (3) tekniset ja hallinnolliset ohjeet työn suorittamisesta, (4) työsopimuksen sisältö: noudattaako se tiettyjä ehtoja, lakeja ja sopimuksia. Lisäksi työhön vaikuttavat sosiaalisen ympäristön tekijät kuten työn organisointi, osallistumisen käytännöt, työilmapiiri, arvot ja normit, esimies–alais-suhteet, hierarkiat, työntekijöiden väliset suhteet, ihmissuhteet sekä johtamistavan piirteet, työntekijöiden tasaveroinen kohtelu ja kaikesta tästä koostuva työ- ja toimintakulttuuri (Riikonen *et al.* 2006).

Työpsykologisessa tutkimuksessa on arvioitu, että työnantajan tulee pyrkiä rakentamaan sellaista työaikakulttuuria, joka tukee työstä irrottautumisesta eikä kannusta työajan venyttämiseen tai töiden kantamiseen kotiin. Ulla Kinnusen työryhmän (2009, 52) näemyksenä on, että työkyvyn pitkän aikavälin turvan kannalta paras olisi, mikäli työ ja vapaa-aika pikemminkin eriytetään toisistaan. Myös Ellen Kossekin työryhmä (2012) suosittelee noudattamaan perinteisiä työajan ja -paikan käytäntöjä.

On kuitenkin epärealistista odottaa työn ja muun elämän enää etsittyvän erilleen (vrt. Halford 2006). Palkansaajat tuskin itsekään luopuvat saavutetusta työn aika- ja paikka-autonomista. Työyhteisöissä ajankäytön muutokset on kuitenkin huomioitava. Kun työ muuttuu joustavammaksi, heikentyvät mahdollisuudet vapaa-ajan rajaamiseen ja turvaamiseen siten, että palautuminen työstä on riittävää. Mikäli työ vielä siirtyy kotiin, on kyseessä ympäristö, johon on perinteisessä työolainsäädännössä ajateltu lukeutuvan työstä palautumista sekä perheen yhteistä ja vapaa-aikaa, ei työtä.

Suomen työelämästä ei ole löydettävissä järjestelmällistä kotiylityön teettämistä työnantajan tarpeisiin. Yleisesti ottaen organisaatiot pyrkinevät vaikuttamaan työprosessiin työhyvinvointia tukien, ei työpahoinvointia aiheuttaen. Yrityksen turvallisten, hyvinvointia tukevien käytäntöjen ja tuloksellisuuden pitkän aikavälin yhteys on sisäistetty (Pyöriä toim. 2012). Uusissa aikakehyksissä työyhteisöjen tulisi kuitenkin huolehtia siitä, ettei työntekijä tee yhteisön tietämättä suuria määriä työtä vaan löytää itselleen soveltuvat työn rajat. Työpaikoilla työntekijän suojelun mahdollisia ulottuvuuksia ovat työorganisaatioiden työaikakulttuurista ponnistava sosiaalinen työsuojelu sekä työterveyshuollon tiukka integroiminen työorganisaatioiden ja työntekijöiden tueksi (Janhonen *et al.* 2005; Hyrkänen *et al.* 2013.)

Henkisestä kuormituksesta ja sen kohdentumisesta tarvitaan myös lisää tutkimustietoa. On vähemmän tietoa siitä, mitä organisaatiot ja työyhteisöt voivat tehdä työperäiselle henkiselle kuormitukselle (etenkin stressille), ja miten toimenpiteet todellisuudessa vaikuttavat. Kevin Kellowayn tutkijaryhmän (2008) mukaan toimenpiteitä voi jakaa kolmeen tasoon: työn ja työyhteisön psykososiaaliseen tasoon (ennaltaehkäiseminen), toiseksi yksilöihin kohdistuviin toissijaisiin interventioihin, sekä lopulta traumaattisten tilanteiden jälkihoitoon.

Kun tutkimusinterventiot ovat koskeneet työyhteisöä ja pyrkineet vähentämään stressiä ja parantamaan työtyytyväisyyttä työn psykososiaaliseen ympäristöön vaikuttamalla, tulokset eivät ole olleet yksiselitteisiä tai niitä on ollut vaikea todentaa: lyhyellä aikavälillä

muutokset työn tekemisen tavoissa tai työyhteisössä saattavat lisätä henkilöstön kokemaa stressiä, eikä pitkän aikavälin mittauksia ole juuri pystytty tekemään. Sen sijaan henkilöstölähtöisten joustavien käytäntöjen kuten etätöyön lisäämistä työpaikoilla koskeneet interventiot ovat tuottaneet myönteisiä tuloksia ja onnistuneet vähentämään stressituntemuksia. (Kelloway *et al.* 2008, 419–427.) Tällöin on kyse normaalia työaika korvaavasta työstä.

Yleisemmin interventiot työyhteisöissä kohdistuvat kuitenkin yksilöön eivätkä yhteisön käytäntöihin. Tavanomaisia ovat stressinhallintakeinojen koulutukset tai terveyteen liittyvä ohjaaminen. Työpaikkatason hyvinvointiohjelmilla tavoitellaan terveystietoisuuden lisäämistä ja sitä kautta terveyden parantamista ja terveellisen elämäntyylin luomista. Näiden ohjelmien vaikuttavuus on niiden suosiosta huolimatta yleensä lyhytaikaista. Henkilökohtaisempi stressinhallinnanohjaus kuten yksilöterapiat ovat hieman tuloksellisempia, ja kiistatta tuloksellista on myös fyysinen liikunta yhteisesti sekä liikuntaoptioiden tarjoaminen työntekijöille. Näiden lisäksi työyhteisöissä tarjotaan yksilöllistä tai työyhteisökohtaista apua traumaattisten tilanteiden kohdatessa, mikä on yleensä tuloksellista – mutta apu tulee tällöin auttamattoman myöhäisessä vaiheessa.

Kellowayn ryhmä kritisoikin työperäisten ongelmien yksilöllistettyä hoitoa, sillä monissa tapauksissa työn tai työyhteisön tilannetta ei tarkastella riittävästi. Uusia, vielä tutkimattomia avauksia ovat pyrkimykset vähentää stressiä tuomalla työyhteisöihin myönteisyyttä ja huumoria. Kelloway ryhmineen korostaa juuri näiden uusien, työyhteisön myönteistä ilmapiiriä vahvistavien ja tukevien interventioiden merkitystä. Myönteiset kokemukset, hyvä mielenterveys ja työn tuloksellisuus ovat yhteydessä luottamukseen, myönteisiin johtamismalleihin ja työyhteisön positiivisuuteen. (Kelloway *et al.* 2008, 427–434.) Hyvät suhteet esimieheen ja työtovereihin voivat myös suorastaan parantaa terveyttä (Janhonen *et al.* 2005), ja itse asiassa suomalaistyöntekijät ilmoittavat kaikkein useimmin eurooppalaisista, että työ parantaa heidän terveyttään (Eurofound 2012, 120).

On selvää, että muutoksia on vaikein tehdä juuri työkuultuurin tapaisiin normatiivisiin ja informaaleihin rakenteisiin. On samalla luontevaa, että katse kohdistetaan yksilöön. Näin ei kuitenkaan tulisi olla (vrt. Kelloway *et al.* 2008, Allan *et al.* 2007). Anu Järvensivu (2010, 280) pohtikin, että työyhteisöissä tarvitaan avointa keskustelukulttuuria sen suhteen, mitä on ”kunnialla selviytyminen”. Milloin velvollisuudet on suoritettu riittävän hyvin? Tietovaltaista työtä voi aina tehdä paremmin ja paremmin – mikä riittää?

Koska kotona työnteko katsotaan joustavaksi etuoikeudeksi, sen kohdalla tulisi pyrkiä turvaamaan tavanomaisen työajan riittävyys. Etätö työpäivää korvaamassa ei ylityön tervoin heikennä työntekijän tai perheen hyvinvointia (VI artikkeli: Ojala *et al.* 2014). Huomiota on kiinnitettävä työtehtävien luonteeseen, toisin sanoen niiden epämääräisyyteen ajankäytön suhteen. Tiedolliset prosessit eivät aina katso aikaa. Työpäivien venyminen on lisäksi yhteydessä liialliseen työtehtävien määrään ja aikapaineisiin. Sopivaa työtehtävien määrää on yhä vaikeammin mitattavien, abstraktien työsisältöjen vuoksi entistä vaikeampi ennakoita, ja työn vaatima aika arvioidaan herkästi alakanttiin. (IV artikkeli: Ojala 2011.) Tämä aliarviointi tulee palkkatyötäkin vaikeammaksi kysymykseksi yrittäjillä,

mikäli tietotyöstä maksetaan ikään kuin urakkapalkkaa, mikä todennäköisesti on tyypillisintä muun muassa freelancereilla.

Annika Hylmö (2006) keskustelutti tutkimuksessaan työyhteisöjä joustavien käytänteiden työn arvioinnista sekä työyhteisön jäsenten oikeuksista ja velvollisuuksista. Keskusteluita käytiin säännöllisesti pienissä ryhmissä. Tulosten mukaan työntekijät odottivat esimiehiltä käytännöllistä tukea monipaikkaisessa arjessa samoin kuin esimerkkiä ja omaa toimintaa sen eteen, että työtä sai todella tehdä vapaasti valitulla tavalla. Työntekijöiden taas odotettiin kertovan, mitä he tekevät eri paikoissa, jotta tasaveroisuus työtehtävien jaossa oli mahdollista säilyttää. Hylmö muistuttaa lopuksi, että kaikki työsuhde-edut tulisi varmistaa tasapuolisesti eri tiloissa työskenteleville, ja että mahdolliset yhteiset tapahtumat olisi syytä järjestää työ- eikä vapaa-ajalla.

Kuten mobiileilla työntekijöillä, myös kotona työtä tekevillä saattaa olla ongelmana, että näihin työoloihin liittyvät kysymykset ikään kuin ”katoavat” esimerkiksi työterveyshuollon kanssa keskusteltaessa (vrt. Koroma *et al.* 2011). Näin on lähestulkoon varmasti etenkin informaalin ylityön kohdalla. Myöskään esimiehille ei ole itsestään selvää, miten tukea työntekijöitä monipaikkaisessa työssä, miten tunnistaa uusiin työaikoihin liittyviä kuormitustekijöitä tai auttaa luomaan työaikapelisäännöistä keskustelukulttuuria. Työyhteisöissä voitaisiin tarkastella etenkin työntekijöiden viikkotyöaikoja, niiden raportointia, mahdollisuuksia ja taitoja vaikuttaa ja rajata työaikaansa sekä kykyä hallita teknologisia välineitä siten, etteivät ne pidennä työaika tai pirsto työpäivän rytmitystä. Olisi hyvä myös keskustella tai sopia työterveyshuollon kanssa, että työntekijöiden unensaantia tarkkaillaan: riittäväksi koettu uni kertoo riittävästä palautumisesta, univaikeudet taas mahdollisesti liiallisesta työstressistä tai liian vähästä mahdollisuudesta lepoon. (Koroma 2011.) Johanna Koroman tutkimusryhmä (Koroma *et al.* 2011) suosittaaakin taulukon 10 mukaisesti työntekijöille, esimiehille, työsuojeluhenkilöstölle sekä työterveyshenkilöstölle toimenpiteitä mobiilin työn työaikojen ja hyvinvointiyhteyksien tunnistamiseksi. Suositukset soveltuvat myös kotona työtä tekevien tilanteen tarkasteluun työyhteisössä.

Lisäksi Työsuojeluhallinto esittää seuraavia tehtäviä työyhteisöille, jotta henkisen kuormituksen tasoa saataisiin seurattua ja tarvittaessa ehkäistyä sen kielteisiä seurauksia:

- Esimiestyön parantaminen, kehityskeskustelujen käyminen
- Työyhteisön pelisäännöistä sopiminen, tiedonkulun parantaminen
- Työnohjaus
- Työmäärään puuttuminen
- Työtehtävien muuttaminen
- Työtapoihin vaikuttaminen
- Töiden priorisointi
- Työnjaosta sopiminen
- Säännöllisten työpaikkalavereiden pitäminen
- Koulutuksen järjestäminen (Työsuojeluhallinto 2013).

Työntekijä	<p>Pitää esimiehen ajan tasalla omista, eri paikkoihin liittyvistä työskentelyolosuhteistaan ja niiden haasteista.</p> <p>Tutustuu yrityksen ergonomia- ja muihin työhön liittyviin ohjeisiin.</p> <p>Pyytää ohjausta ergonomiaohjeiden toteuttamiseen.</p> <p>Arvioi eri tilanteita ja välttää työskentelyä olosuhteissa, jotka eivät ole sopivia tai turvallisia.</p> <p>Suunnittelee työpäivänsä etukäteen ja järjestää siihen jaksoja, jolloin on mahdollista työskennellä hyvissä ja tehtävän vaatimusten mukaisissa olosuhteissa.</p>
Esimies	<p>Luo yhdessä työntekijöiden kanssa selkeät toimintaohjeet siitä, miten on hyvä toimia erilaisissa paikoissa työskenneltäessä.</p> <p>Antaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa siihen, missä tiloissa hän työskentelee.</p> <p>On mukana laatimassa monipaikkaisen työn ohjeistusta työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön kanssa.</p> <p>Toimii esimerkkinä toimintaperiaatteiden noudattamisessa.</p>
Työsuojeluhenkilöstö	<p>On mukana luomassa ja kehittämässä työntekijöille helposti saatavilla olevat ohjeet suositeltavista toimintatavoista ja työ- ja apuvälineistä erilaisissa ympäristöissä.</p> <p>Tekee yhteistyötä työterveyshuollon, esimiesten ja työyhteisöjen kanssa antamalla neuvoja ja kehittämällä yhteisiä toimintatapoja.</p>
Työterveyshuolto	<p>Selvittää työntekijöiden käyttämien tilojen työolosuhteita myös päätyöpaikan ulkopuolella.</p> <p>Tiedottaa, ohjaa ja neuvoo terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten yhteydessä.</p> <p>Laatii helposti saavutettavat ohjeet ergonomian parantamiseksi vaihtelevissa olosuhteissa.</p> <p>Tekee yhteistyötä työsuojeluorganisaation, esimiesten ja työyhteisöjen kanssa antaen neuvontaa ja ohjausta vaihtuvien työolojen terveydellisestä merkityksestä.</p> <p>On mukana uusien toimistotilojen suunnittelussa.</p>

Taulukko 10. Eri toimijoiden tehtävät työhyvinvoinnin edistämässä monipaikkaisessa työssä. (Koroma *et al.* 2011, tiivistänyt S.O.).

Ursula Hyrkkäsen työryhmä (esim. Hyrkkänen *et al.* 2013) on laajalti perehtynyt mobiilin työn kuormitustekijöihin ja valmistanut työpaikkatason käytännöllisen tieto- ja ohjepaketin mobiilin työnteon kielteisten hyvinvointiseurausten tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi. Työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön käyttöön voi suositella myös Työterveyslaitoksen ”Työn integroidun kokonaiskuormituksen arviointimenetelmää” (TIKKA, Lindström *et al.* 2003), jossa arvioidaan työn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset kuormittavat piirteet ja eritellään myös työajan kuormitusta.

Kaikkiaan monipaikkainen ja -aikainen työ vaatii siis säännöllistä arviointia useamman toimijan kesken. On vaikea arvioida, miten yleistä tai harvinaista työyhteisöissä on neuvotella liikkuvasta työstä tai työajasta ylipäänsä. Todennäköisimmin järjestelmällinen toimintamalli löytyy vain harvoista organisaatioista. Etätyöhön liittyen työehtojen yhteisökohtaisten kirjallisten sopimusten tekeminen on mahdollisesti yleistynyt (Saari & Pyöriä 2014), mikä parantaa työn monipaikkaisuutta koskevien käytäntöjen yhdenmukaistamista ja vähentää niiden statussidonnaisuutta.

Autonomisessa työympäristössä täytyy kuitenkin yhä myös ”tunnustella” ilmapüriä ja mielialoja. Ei ole välttämättä tarpeen sitoa kaikkien liikkuvien työntekijöiden työtä ja työ-

aikaa moniportaiseen säännönmukaiseen neuvottelukulttuuriin, jos ilmapiiri on luottamuksellinen. Työntekijää ei voi kohdata standardimaisen valistuksen kohteena, kuten Michael Allvin (2008, 42–43) muistuttaa: mikäli uutta työprosessia halutaan formaalin sääntelyn purkamisen jälkeen ohjata, on kyettävä tunnistamaan ja huomioimaan työntekijän asenteita, ajattelutapoja sekä odotuksia työuralta.

Kiinnitän lopuksi huomiota myös työorganisaatioihin ja niiden välisiin eroihin. Jotakin tulisi myös huomioida, että työorganisaatiot ovat paitsi äärimmäisen heterogeenisiä, myös reaktiivisia monenlaisille ulkoa tuleville tekijöille. Edellä kuvattu soveltuu oikeastaan sellaiseen ideaalitulanteeseen, jossa organisaatiot saavat rauhassa kasvaa ja kehittää toimintaansa. Tiedetään, että suuremmat yritykset ovat sensitiivisempiä toimintansa legitimaatiolle ja valmiita panostamaan työhyvinvointiin, mikä johtaisi myös pienyrityksiä laajempaan työ–perhe-politiikkaan käytännössä. Samoin suuret organisaatiot ovat herkempiä institutionaalisille paineille ja toimivat pieniä tarmokkaammin yhteiskunnallisen ohjauksen tavoitteiden mukaisesti. Samalla ne kuitenkin reagoivat herkästi myös taloudellisiin paineisiin. (Den Dulk *et al.* 2013.)

Näyttääkin siltä, että joustavan työn kysymykset siinä missä kaikki työhyvinvointia koskevat kysymykset saattavat väistyä ”suurempien murheiden” tieltä esimerkiksi talouskriisin kohdatessa. Kotona työnteon osalta on kyseenalaista, miksi työ ja terveys -tutkimuksessa etätö oli hieman vähentynyt talousongelmaisten vuosien 2009 ja 2012 välillä: lukuja tarkemmin katsoen viikoittainen etätönteke oli vähentynyt, mutta epäsäännöllinen kotona työskentely taas lisääntynyt (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012a, 27). Kun työ ja terveys -tutkimuksessa kysyttiin tarvetta joustaa esimiesten tai työtehtävien vaatimuksesta, oli päivittäin tai viikoittain joustavien osuus lisääntynyt vuosien 2009 ja 2012 välillä jopa yhdeksän prosenttiyksikköä (Perkiö-Mäkelä & Hirvonen 2012a, 26). Samansuuntainen tulos koskee ylityötä ylipäänsä: työolobarometrin 2012-aineistossa ylityöt olivat lisääntyneet (Lyly-Yrjänäinen 2013, 54). Kotona ylityötä tekevät arvioivat monet työn tehostamista koskevat piirteet palkansaajien keskiarvoa korostuneemmiksi työpaikoillaan (luku 5.3.)

Saavatko pehmeämmät, henkilöstölähtöiset käytännöt väistää talouskriisin oloissa? Eikö olisi päinvastoin entistä tärkeämpää huolehtia työntekijöiden jaksamisesta? Tämän perusteella organisaatioissa olisi hyvä paitsi kehittää pitkäjänteistä toimintaa uusien työhyvinvointikysymysten kuten työn ajan ja paikan käytäntöjen ohjaamiseksi, myös valmistautua mahdollisiin taloudellisiin ongelmiin sopimalla ja keskustelemalla hyvän sään aikana työntekijöiden kanssa, miten mahdollisissa kriisioloissa toimitaan.

7. Tutkimuksen, aineistojen ja menetelmien arviointi

Arvioin tutkimustani (1) työelämäntutkimuksen tradition, (2) (suomalaisten) tietotyöntekijöiden aseman, sekä (3) tutkimusasetelmien (aineistojen, tutkimuskysymysten ja menetelmien) rajojen ja moninaisuuden näkökulmista.

Osa työelämäntutkimuksen traditioita

Suurin osa työelämäntutkimuksesta rajautuu edelleen joko työnantajan tai työntekijän näkökulmaan. Tässä väitöksessä korostuu työntekijän näkökulma: aineistot ovat työntekijäaineistoja. Näkökulmia sanelevat aineistot, mutta aineistoja myös kerätään tietystä näkökulmasta. Ei olisi pahitteeksi, mikäli työnantajan näkökulmaa integroitaisiin sosiaali-tieteelliseen työelämäntutkimukseen, ja mikäli johtamisen alueen työelämäntutkimuksessa kerättäisiin aineistoja yhtä lailla eri osapuolilta. Vähintäänkin, eri näkökulmista saadut tutkimustulokset ja -tieto tulisi asettaa nykyistä tiiviimpään vuoropuheluun.

Työmarkkinoiden kokonaisuuden kannalta työnantajien ja työntekijöiden näkökulmat tulisi tuoda sekä tutkimuksessa, yhteiskunnallisessa keskustelussa että lainsäädännössä yhteiseen tarkasteluun. Samalla tulisi keskustella etenkin sosiaaliturvasta. Paitsi työajan muutokset ja siihen liittyvät työsuhdemuutokset, myös yhteiskunnallinen moninainen sosiaalinen ja etenkin taloudellinen muutos, ovat johtaneet siihen, että liian moni elämän- tai työn tilanne jää vaille tasavertaista kohtelua (Koistinen 2014).

Toinen samantyyppinen, tutkimustraditioon peräytyvä omankin tutkimukseni rajaus on painotus palkansaaja-aineistoihin. On selvää, että tutkimusasetelmallisesti ja tulkinallisesti on perusteltua tehdä rajauksia, mutta nykyisin työelämän piirteet ja työn sisällöt kaihtavat työsuhdeperustaista erottelua (ks. Hasanen 2013). Silloin kun mahdollista, aineistoja kannattaisi kerätä yhtä lailla palkansaajilta ja yrittäjiltä. Peruste on jälleen sama: etenkin yhteiskuntapolittisen sääntelyn ja sosiaaliturvan kannalta erilaisissa asemissa olevat palkansaajat ja yrittäjät saavat tällä hetkellä osakseen liian eriarvoistavan kohtelun. Sosiaaliturva on rakentunut palkkatyö- ja ansiosidonnaiseksi (Supiot *et al.* 2001).

Tässä tutkimuksessa ajankäyttö- ja haastatteluaineistoissa oli sekä palkansaajia että yrittäjiä. Yrittäjiä on ollut mahdollista tarkastella käsitteellisessä sekä eri työn muotojen yleisyyttä koskevissa osatutkimuksissa. Kuitenkin yrittäjien ja maatalousyrittäjien työn erityiskysymyksiä ja hyvinvointia työhön liittyen on ollut vaikea analysoida. Kuva yrittäjistä jää rajoittuneeksi, paitsi haastatteluaineiston pienen koon, myös sen vuoksi, että yrittäjät käsittäviä ajankäyttö- ja eurooppalaisen työolotutkimuksen aineistoja ei ole tässä hyödynnetty erityisen laajasti.

Rajoituksista huolimatta oli havainnollista asettaa tähän kontekstiin sellaisia keskusteluita kuin työn ja perheen yhteensovittaminen tai työn moninaistuvat ajat ja paikat. Molempien näiden keskusteluiden osalta yrittäjät ovat kohdanneet nämä tutkimuksessa esitetyt haasteet työn käytäntöjen ja elämänalueiden dynamiikan näkökulmista katkoitta yli teollisen palkkatyöajanjakson ainakin ajankäytöllisesti laajempina kuin palkansaajat

koskaan. Kuten ajankäyttötutkimuksen työn aikaa ja paikkaa koskeva analyysi (Ojala 2012) osoitti, palkansaajat noudattavat yllättävänkin konventionaalista työpäivän kulkua, kun samaan aikaan yrittäjät tekevät monipaikkaisinta ja maatalousyrittäjät moniaikaisinta työtä. On mahdollista, että heillä työn ja muiden elämänaalueiden kysymykset kietoutuvat arkeen tiukemmin, etenkin mikäli he samaan aikaan ansaitsevat tulonsa pienistä puroista. Yrittäjillä on tietenkin vastapainoksi enemmän vapautta, mikä lieventää eroa ja tuo toisaalla omat haasteensa etenkin niille palkansaajille, joille työelämän henkilöstölähtöiset joustot eivät yllä. Palkansaajilla myös työajan intensiteetti ja työpaine on lisääntynyt, mikä heijastuu vapaa-aikaan (esim. Green 2006; Tammelin 2009a).

Aineistokysymysten lisäksi tulisi työelämäntutkimuksen suuntaamisessa huomioida myös tutkimuskysymykset. Nyt sosiaalityeilijät tekevät sosiaalityeellistä työelämäntutkimusta, terveystieteilijät terveystieteellistä ja psykologit psykologisesta perinteestä ja teorioista ponnistavaa tutkimusta. Rajoja ylittäviä tutkimusryhmiä on toki syntynyt. Käytännössä omat – jälleen aineistoni – rajoittivat mahdollisuuksia tavoittaa ja ymmärtää esimerkiksi persoonallisuuden kaltaisten tekijöiden yhteyttä tutkittaviin ilmiöihin. Psykologisessa työelämäntutkimuksessa on kuitenkin havaittu, miten vahvasti persoonallisuustekijät ohjaavat ja muuntavat paitsi yksilön omaksumia käytäntöjä myös sitä millaiset hyvinvointiseuraukset niillä on (Kinnunen & Mauno toim. 2009). Näin on etenkin nykyisessä kontekstissa, jossa työajat ja työnteon tavat entisestään yksilöllistyvät.

Tällaisia orientaatioeroja ja niitä seuraavia erilaisia valintoja on käytännössä hyvin vaikea huomioida, kun tutkitaan määrällisillä, palkansaajaväestöön yleistettävillä aineistoilla työnteon tilallista muutosta ja sen yhteyksiä hyvinvointiin. Taloudelliset ja itse työstä aiheutuvat tekijät on helpompi tunnistaa yleisellä tasolla ja perinteisin tutkimusasetelmin. Yhteiskuntatieteellinen työelämäntutkimus ei ole erityisesti kunnostautunut juuri persoonallisuuden, orientaatioiden tai vaikkapa elämäntilanteen näkökulmien huomioimisessa työn ja hyvinvoinnin tutkimuksessa (ks. Sihto 2010). Etenkin nyt, kun työ on sisällöltään tietoisuutta ja henkilökohtaistunut, persoonallisuutta koskevat havainnot tulisi integroida tiukemmin hyvinvointitutkimuksiin. Psykologisessa työelämäntutkimuksessa persoonallisuuden yhteydet siihen, salliiko työntekijä työn ja muun elämän integroitua vai eriyttääkö hän niitä aktiivisesti, on kuitenkin todettu keskeiseksi hyvinvointikokemusta muotoilevaksi tekijäksi (Kossek *et al.* 2006; Westenholtz 2006; Rantanen 2008). Persoonallisuuden lisäksi myös tunteet ovat yhteydessä työn ja muun elämän suhteiden kokeamiseen: Matjaskon ja Feldmanin (2006) tutkimuksessa havaittiin jonkin verran siirräntää työssä kohdattujen tunteiden sekä perhe-elämän välillä. Erityisesti vahvaa työmotivaatiota tuntevien miesten oli vaikeaa irtautua työstä ja ”puhdistaa päänsä” kotia varten.

Psykologisesta tutkimuksesta tulisi etsiä esimerkiksi työolotutkimusten uudeksi elementiksi jokin tai useampi validoitu, persoonallisuutta käsittelevä mittaristo. Sama koskee periaatteessa terveystieteellistä tutkimusta tehdään nykytiedon näkökulmasta turhan kapeasti sen omalla sektorilla ja erillään yhteiskuntatieteellisestä, sosiaaliin kysymyksiin painottavasta työelämäntutkimuksesta. Työelämäntutkimus voisi

aiempaa paremmin käytännössä huolehtia siitä vanhasta tiedosta, jonka mukaan ihminen on psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen kokonaisuus.

Pohdin myös, olisiko kvantitatiivisilla työelämäntutkimuksilla aiheellista mitata työntekijöiden ajan hallintaa, esimerkiksi tavoitteiden asettamista, ajankäytön suunnittelua ja aikatauluttamista. Nämä ovat tärkeitä taitoja nykytyöelämässä ja niiden tilasta olisi myös työorganisaatioiden hyvä saada tietoa.

Hyväosaiset tutkimuskohteena?

Alan Felstead työryhmineen (2002) muistuttaa, että keskustelua työn ja muun elämän kuten vapaa-ajan ja perheen kohtaamisesta on käyty oikeastaan pelkästään länsimaisessa kontekstissa. Toisin sanoen kyse on maista, joissa palkkatyö on yhteiskunnallinen lähtökohta ja työhön osallistuminen korkeaa. Edelleen tarkastelut rajautuvat samalla kunkin maan työmarkkinoiden sisällä vielä rahatalouden muodollisissa rakenteissa toimiville työntekijöille. Ulkopuolelle jäävät jälleen kerran monet yrittäjinä työskentelevät sekä muita yhteiskunnallisesti tärkeitä työtehtäviä tekevät kuten omaishoitajat tai vapaaehtoisuudessa mukana olevat. Näin myös tämä tutkimus asettuu aineistojensa puolesta pääosin länsimaisen tradition ”vangiksi”: tutkimus edustaa sellaisia väestöryhmiä, joiden asemasta keskustellaan paljon, joiden ongelmat tuodaan esille ja joihin pyritään yhteiskunnan monien eri toimijoiden taholta vaikuttamaan. (Vrt. Koistinen 2014; Eräranta 2013.)

Tietotyöntekijöillä työnkuva on itsenäinen, etätyömahdollisuus perustuu useimmiten vastavuoroiseen luottamukseen esimiesten, työyhteisön ja työntekijän kesken, sekä työ muodostaa sisällöllisesti kiinnostavana merkittävän osan identiteettiä. Kuitenkin juuri tämän työntekijäryhmän koko kasvaa ja heille asetetaan kansantalouden tuottavuuden kohentamista koskevia rooleja. Samaan aikaan heille kasautuu monia muita yhteiskuntaelämän kannalta keskeisiä rooleja vanhempina ja (vastuullisina) kuluttajina.

Vähättelyyn ei siis pidä sortua: työelämän piirteiden kohentaminen myös valtaväestöllä koskee suoraan sellaisten yhteiskunnallisten tavoitteiden toteutumisen mahdollisuuksia kuin vaikkapa työurien pidentyminen. Myös uusiin, havaittuihin ongelmakohtiin tulee tarttua. Tässä tutkimuksessa erittelin keskeisenä uutena piirteenä iltaisin, viikonloppuisin ja muuna vapaa-aikana tehtävää työtä. Se yleistyy tällä hetkellä huolestuttavasti etenkin valtion työntekijöillä (Aho & Mäkiäho 2011). Valtion tuottavuusohjelma ja siihen liittyen todennäköisesti etenkin henkilöstömäärän vähentäminen ei saisi tuottaa työntekijöille sellaisia hyvinvointiin kohdistuvia uhkia, jotka mahdollisesti riskeeraavat palautumisen työstä ja pitemmällä aikavälillä voivat aiheuttaa sairauspoissaoloja työstä. Mikäli tuottavuusohjelma on korvauksetta tehtävän ylityön taustalla, sen kohdalla tarvitaan suorastaan täyskäännyksiä. Ei ole kestävää valtion työnantajapolitiikkaa väsyttää omia työntekijöitä ja työntää heitä sairauslomille.

Suomen työmarkkinoiden erityispiirteet – ja samalla EU:n työpoliittisten linjausten tavoitesuunta – osoittaa lapsiperheissä tehtävän hyvin paljon ansiotyötä. Lisäksi isät tekevät huomattavan paljon ylityötä. Sekä isien että äitien työllisyysasteet ovat muuta väestöä korkeammat. Palkansaajaperheiden ”normina” on edelleen kaksi kokoaikaisesti

työssä käyvää vanhempaa. (Salmi & Lammi-Taskula 2011; Tammelin 2009a, 2009b.) Näiden perheiden hyvinvointi ei ole irrelevantti kysymys, sillä heidän tulisi jaksaa hyvinvoinvina työntekijöinä perhevaiheen jälkeen vielä kymmeniä vuosia.

Archie Hochschild (2001, 246) on kuitenkin kritisoinut sitä, kuinka organisaatioiden työ–perhe-ohjelmat kohdistuvat oikeastaan vain keskiluokkaisiin naisiin – eivät edes keskiluokkaisiin miehiin, saati työnväenluokkaan tai köyhempiin. Hochschild muistuttaa, että miehillä on yhtä paljon ”voitettavaa”. Henkilöstölähtöisistä joustoista tulisi keskustella nykyistä enemmän myös niiden ryhmien kohdalla, jotka eivät vielä niitä tavoita. Lisäksi kaikessa aiemmassa tutkimuksessa eniten on kannettu huolta juuri naisista. Suomessa voisi kuitenkin analysoida nykyistä perusteellisemmin paljon ylityötä tekevien miesten asemaa ja jaksamista.

Millaista tietoa valitut tutkimusasetelmat tuovat?

On ehkä totta – ehkä ei – että työelämä olisi nyt *erityisessä* muutoksessa. Nykyisen työn maailman kentällä jo pelkästään itse työ käsitteenä pakenee määritelmiä. Kun haluan tutkia työajan jakoa sovittuihin ja ylityötunteihin, tekevät uudet työsopimukset sopimuspalkkoineen ja rajoittamattomine tuntimäärineen kysymyksen häilyväksi. Kun haluan tutkia kotia erityisenä työnteon paikkana, havaitsen, että koti asettuukin ikään kuin kontekstiksi moninaiselle nykypäivän työelämälle, sivuseikaksi siinä mielessä, että koti tuottaisi mitään vahvoja rajoja työnteolle. Paradoksaalisesti juuri rajojen häilymisen vuoksi kotia ja sen turvaa nyt kaivattaisiin (Jokinen 2009).

Myöskään työajalla ei ole sellaisenaan enää aiempaa merkitystään. Kun haluan tutkia työn ja hyvinvoinnin kytköksiä, työn yksilöllistyminen vaikeuttaa tulosten kytkemistä työperäisiin syihin (vrt. Allvin 2008). Lisäksi työ itse kaihtaa määritelmän yrityksiä: työstä on kuin varkain tullut jotakin muuta kuin mihin työ- ja sosiaaliturvajärjestelmämme puretuu (ks. Koistinen 2014). Määritelmäongelmat johtavat pahimmillaan siihen, että tutkimuskentällä tunnistettavat ongelmat jäävät työpoliittisen sääntelyn ja pahimmillaan yhteiskuntapoliittisen tunnistamisenkin tavoittamattomiin. Tässä keskeinen ongelma on työaikaan perustuva työlainsäädäntö, jota seuraavat sosiaaliturvan laajat kytkökset ansiotyöhön ja työsuhteiseen työhön. Täytyy kuitenkin muistaa, että määritelmäongelmat seuraavat sosiaalitutkimusta: ne osoittavat yhteiskuntaa koskevan tutkimuksen ja tiedon tarpeellisuuden.

Tietoa sanotaan olevan kahdenlaista: yksiselitteistä (explicit) ja epäsuoraa tai hiljaista (tacit, Nonaka *et al.* 2001, 14). Tällaiseen jakoon liitetään ajatus faktuaalisemman ja suhteellisemman tiedon eriävyydestä. Usein numerotietoa ajatellaan faktuaalisena tietona, vaikka etenkin yhteiskunnasta kertova tieto on lopulta aina valintojen ja päättelyketjujen tulos. Niin tässäkin tutkimuksessa. Jokainen numero on käsitteellisen tiedon ja monivaiheisen operationaalistamisen valintojen prosessin tulos. Mittarit ovat olennainen osa kvantitatiivista tutkimusta. Mittaaminen on kuitenkin monivaiheinen prosessi, joka sanelee lopulta osan myös itse tuloksista. Mittarit tavoittavat sosiaalisen todellisuuden aina puutteellisesti. Määrällinen tieto ei kuitenkaan ole millään tavalla lähtökohtaisesti vaillaista, ”pinnallista” (vrt. Töttö 2004). Se on tietoa, jolla on mahdollisuutensa ja rajansa,

samoin kuin millä tahansa tiedolla. Tärkeää on, että tiedon rajat eli sen luomisen ehdot kuvataan jokaisessa tutkimuksessa erikseen. Näin olen tutkimuksen perinteitä kunnioittaen pyrkinyt tekemään.

Kun itse olen käyttänyt pääasiassa toisen käden lähteitä kuten Tilastokeskuksen aineistoja, mittaamisen kysymykset on määritelty tutkimuskohteestani riippumatta. Sekundääriaineistoja käytettäessä keskeistä on yhdistää teoreettinen tieto ja olemassa olevat mittarit ja operationaalistaa ne tyydyttävällä tavalla. Tutkimuskohde muotoutuu osin olemassa olevien aineistojen perusteella eikä omaehtoisesti. Varsinainen operationaalistaminen ei ole pelkkä mittarin valintaa ja sen teoreettista nimeämistä koskeva prosessi, vaan myös lukuisia joukko pieniä valintoja, kun mittareiden osajoukkoja luokitellaan uudelleen varsinaisessa analyysissä käytettäväksi. Esimerkiksi kotona työskentelyn luonnetta koskeva, keskeinen tutkimukseni mittari työolotutkimuksessa sisältää ylityönä ja etätyönä kotona tehtävän työn lisäksi vaihtoehdon ”tekee molempia”, johon on vastannut myöntävästi viimeisimmässä vuoden 2008 12 prosenttia kotona työskentelevistä palkansaajista. Tämän ryhmän olen pääasiassa yhdistänyt ylityötä tekeviin palkansaajiin. Mittareihin liittyy myös aina riski siitä, etteivät vastausvaihtoehdot olekaan ideaalioletuksen mukaisesti toisensa poissulkevia (ks. Siponen 2014). Miten itsekään vastaisin kysymykseen ”Ovatko kotona tehtävät työt lähinnä”: ”ylitöitä tai työtä ilman korvausta” (ei, koska minulla on kokonaistyöaika), vai ”onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona” (näin voisi sanoa mutta ei tästä kirjallista sopimusta ole), vai ”molempia” (näin varmaankin, mutta ei kumpaakaan edeltävistä suoranaisesti). Tilastokeskus ja Eurofoundation ovatkin kansallisina ja kansainvälisinä tilastoviranomaisina tehneet myös vastausvaihtoehtoja koskevaa reseptioanalyysia ja kehittäneet mittareita tulosten perusteella. Tällaista tutkimusta tulisi tehdä Suomessa enemmänkin.

Yksi konkreettinen puute työoloaineistossa koski perheestä työhön suuntautuvan vuorovaikutuksen ja elämänalueiden kohtaamisen mittareiden puutetta. Tutkimusessamme (VI artikkeli: Ojala *et al.* 2014) työn ja perheen kohtaamisen mittarit ilmentävät työstä perheeseen suuntautuvaa vuorovaikutusta ja vieläpä niin, että tämän vuorovaikutuksen myönteisiä piirteitä ei ollut mitattu lähes lainkaan. Näin jo pelkkien mittareiden valinta saattaa vahvistaa mielikuvaa siitä, että työ olisi se ongelma. Vuoden 2013 työolotutkimukseen onkin lisätty myönteisiä työn ja muun elämän kohtaamista kuvaavia mittareita. Seuraavaksi tulisi tutkia, millaisia hyvinvointiyhteyksiä kodin piirteillä tai vapaa-ajan kuormituksella on monitilaisen työn kanssa.

Kun mittarivalintoja kertyy jokaiseen määrälliseen analyysiin useita, on lopputulos todellakin valistunein arvaus – kuten lopulta ehkäpä kaikki eksplisiittisimmältäkin näyttävä tieto ylipäänsä on. Tutkimusasetelmaluvussa kuitenkin kirjoitin, että vahvoja yhteyksiä tutkittavien asioiden välillä ei pysty muuttujien luokitteluilla manipuloimaan. Heikoista yhteyksistä sosiaalitieteilijän taas tulisi vetää johtopäätöksiä vain varoen.

Sekundääriaineistojen puolustukseksi tulee toisaalta lukea niiden yleistettävyyys. Työelämäntutkimuksen kuten kaiken kyselytutkimuksen aineistonkeruissa ongelmallisiksi ovat osoittautuneet alenevat vastausprosentit. Yksittäisiin organisaatioihin kohdistuvat,

tutkimushankekohtaiset aineistonkeruut jäävät aina monilta osin rajoittuneiksi, mitä vastaamishalukkuuden aleneminen entisestään vaikeuttaa. On ollut erinomainen tilaisuus soveltaa tutkimuksessa koko palkansaajaväestöön kohdistuvaa työolotutkimusta, jonka tiedonkeruusta on kerätty kokemusta jo vuosikymmenten ajan: yksittäinen tutkija tai edes tutkimusryhmä ei vastaavia aineistoja tietenkään pysty keräämään.

Tutkimuksessa olen soveltanut varsin erilaisia aineistoja: päiväkirja-aineistoa, haastatteluaaineistoa sekä perinteistä survey-tutkimuksen keinoin rakennettua ja kerättyä kyselyaineistoa. Mixed methods -lähestymistavan mukaisesti olen tuottanut tietoa paitsi eri aineistoihin, myös eri menetelmiin perustuen. Käytännössä mixed methods ei kuitenkaan luo mitään taianomaista uutta lisää aiemmin sovellettuihin tutkimusasetelmiin nähden (vrt. Kortteinen & Töttö 2010). Useimmiten kyse on tavanomaisen laadullisen ja määrällisen tutkimuksen menetelmistä, joita sovelletaan samassa tutkimuksessa mutta kuitenkin erillisiin aineistoihin. Tässä tutkimuksessa neljäs artikkelini (Ojala 2011) sisälsi sekä määrällisen että laadullisen tutkimusotteen, mutta analysoin aineistoja erillisin menetelmin. Myönteinen pürre tässä tutkimuksessa oli sekä neljännen artikkelin että tämän johdantoartikkelin perusteella mahdollisuus keskustella eri aineistojen tuottamista tutkimustuloksista. Ne täydensivät toisiaan tiedon lähteinä huomattavasti etenkin kotona työskentelyn luonteen ja hyvinvointiyhteyksin näkökulmista.

Käytännössä mixed methods tarkoitti siis tutkimuksessa normaalia triangulaatiota, jossa tuloksia koetellaan eri aineistoin ja menetelmin. Tilanteessa, jossa kaikki tutkimuksen erilliset aineistot ovat kuitenkin luonteeltaan poikkileikkauksenomaisia, triangulaatio lisää mahdollisuuksia tehdä parempia ”arvauksia” asioiden yhteyksien välisestä suunnasta. Kausaalipäätelmiä on silti mahdoton tehdä, mutta aiemman tutkimustiedon yhdistäminen monilla aineistoilla syntyneiden tulosten pohdintaan tuo lisäpontta teoreettisten päätelmien teolle. Tietenkin täytyy muistaa, että aineistojen tiedon muodot ovat ja niiden on tarkoituskin olla hyvin erilaisia. Ajankäyttöaineistoa esimerkkinään käyttänyt Katja Repo (2013) pohti määrälliseen aineistoon liittyen käsitteiden operationalisointia: kun laadullisessa tutkimuksessa tunnustetaan vaikkapa ”hyvän vanhemmuuden” diskurssi, miten rakentaa siitä (valmiiksi kerätyn) ja tietyllä tavalla strukturoidun aineiston ulottuvuudet huomioiden luotettava mittari? Tietenkin tutkimuskysymykset, joita määrälliselle aineistolle asetetaan, muotoutuvat erinäköisiksi. Repo korostaa sensitiivisyyttä aineistojen kesken: tutkimusasetelmallista sopusointua sekä aineiston rajat tunnustavaa tulkintaa siten että taso, jolla tuloksista argumentoidaan, on kulloinkin linjassa tutkimuskysymyksen ja aineiston osalta.

Tämäkin tutkimus jättää monia kysymyksiä avoimeksi ja jatkotutkimuksen varaan. Olen koonnut niitä taulukkoon 11 erikseen työntekijän, työorganisaation, yhteiskunnan sekä tutkimuksen haasteiksi. Tutkimuksessa tarvittaisiin etenkin käsitteellistä ja mittamiseen liittyvää koordinaatiota sekä toisaalta pitkittäistutkimusasetelmia vastamaan kysymyksiin työn monitilaisten muotojen ja työntekijöiden elämäntilanteiden pitkän aikavälin hyvinvointiyhteyksistä. Työntekijöiden työolot monitilaisissa työn muodoissa kai-

paavat yhtä tutkimusta etenkin erilaisten elämäntilanteiden ja yksilöllisten työorientaatioiden suhteen. Työorganisaatioissa olisi hyvä huolehtia nykyistä paremmasta työajan hallinnan edellytyksistä työntekijöillä ja keskustella monitilaisesta työstä työyhteisössä. Yhteiskunnan tasolla olisi tärkeää tutkia ja luoda uutta politiikkaa ja sosiaaliturvaa palkansaajia turvattomammassa työmarkkina-asetmassa oleville pienyrityksille, omaisiaan kotona hoivaaville tai apurahalla kotona työskenteleville työntekijöille (Koistinen 2014).

Työntekijä	Työntekijöiden elämäntilanne-erot ja työaikajousten toimivuus
	Yksilölliset erot työn ja muun elämän integraation taidoissa ja eri työaikajousten sopivuus
	Monipaikkaisen työn ajan hallinta sekä ylityö työpaikan ja kodin ulkopuolella, esimerkiksi työmatkoilla
	Korvatus ja korvauksettoman ylityön yhteydet kotona työntekoon ja työntekijän hyvinvointiin, samoin kuin vapaaehtoisen ja vastentahtoisien kotona työnteon eriyttäminen hyvinvointianalyyseissa
	Vastavuoroisuus vapaa-ajalta työn suuntaan: kuinka paljon hoidetaan myös kotiasioita työajalla; millaisia hyvinvointiyhteyksiä kodin piirteillä tai vapaa-ajalla on monitilaisen työn kanssa
	Paljon ylityötä tekevien miesten, etenkin perheenisien, asema ja jaksaminen
Työorganisaatiot ja työyhteisöt	Henkilöstö- ja työnantajälähtöisen jouston sekä työkiireen ja -paineen linkittyminen etätööhön ja ylityöhön kotona, pitkän aikavälin hyvinvointiyhteydet
	Miten henkilöstölähtöisistä joustoista tulisi nykyistä vahvemmin työntekijän ja perheen, eikä työn ehdoilla joustavia käytäntöjä?
	Myönteistä hyvinvointia lisäävän joustavuuden ehdot: esimerkiksi hyvinvoivien etätyöntekijöiden työn piirteiden tutkiminen
	Joustavan työskentelyn pelisäännöt työyhteisöissä samoin kuin toimivat käytännöt havaittujen ongelmien hallitsemiseksi
	Työntekijöiden työn hallinnan taitojen vahvistaminen
	Liikkumisen tuomat erityishaasteet perinteisissä ammateissa kuten kotipalvelutyöntekijöiden hoiva-työssä tai poliisin tehtävissä
Yhteiskunta	Kotona työskentelevien, yhteiskunnallista työtä tekevien (omaishoiva, vapaaehtoistyö) työolojen tutkimus
	Millaisia itsensä työllistämisen muotoja yhteiskunnassa kehittyi, syntykö uusia kotona työtä tekeviä ryhmiä ja millaiset työolot heillä on
	Itsensä työllistävien asema silloin, jos kotona teetetään työtä "alihankittuna" freelancerina?
	Kotona kokoaikaisesti työskentelevien asema tietoyhteiskunnassa, niin palkansaajien kuin yrittäjien; perhepäivähoitaja-instituution kehitys(vrt. Salmi 1991)
	Tulos- ja tehostamispaineiden yhteys etenkin valtion työntekijöiden ylityöhön, valtion tuottavuusohjelman pitkän aikavälin hyvinvointiuhkat
	Maatalousyrittäjien ajankäytön ja toimeentulon suhde, mahdollisuudet vaikuttaa yhteiskunnallisella aikapolitiikalla
Tutkimus	Monitilaisen työn pitkän aikavälin hyvinvointiseuraukset; puskuroivat tekijät kielteisten seurausten ehkäisemiseksi, pitkittäisaineistot
	Käsitteiden ja mittareiden hallitumpi käyttö ja koordinaatio tilastoaineistoja kerättyäessä
	Laadullisen ja määrällisen tutkimustiedon keskustelu tilastomittareita ja aineistonkeruuta suunniteltaessa
	Miten vastaajat mieltävät työelämäntutkimuksen käsitteistä muodostetut kyselyaineistojen mittarit?
	Monitilaisesta työstä tehtävän, työntekijän ja työnantajan välisen sopimuksen yhteydet työn tekemisen käytäntöihin (formaali/informaali)
	Päivittäisten työmatkojen aikainen työnteko eri kulkuvälineissä
	Informaalien palkkatyön työkäytäntöjen variaatiot: informaalin työn käsitteanalyysi ja työn muotojen tunnistaminen

Taulukko 11. Jatkotutkimustarpeet.

8. Lopuksi: Tuhansia töitä, valvottuja öitä?

Työ on menettänyt rajansa – näin tavataan sanoa. Vaikka palkansaajilla työn käytännöt muistattavat yhä enimmäkseen konventioita ajan ja paikan suhteen (Ojala 2012), on niiltä osin kuin väite realisoituu, kysyttävä: entä sitten? Kuten monessa muussa yhteiskunnallisessa muutoksessa, työajan ja työtilan uudistuneissa käytännöissä ei ole paluuta entiseen. Susan Halford (2006) on jopa sanonut, että tutkijoiden tulisi jo luopua ”ortodoksioistaan” ja lakata vaatimasta työlle rajoja. Emme voi ajatella elävämme edes pelkän välttämättömän sopeutumisen aikaa, vaan uudistuneet käytännöt ovat tosiasiaa myös myönteisiä mahdollisuuksia. Työntekijät iloitsevat työn tilallisen vapauden yhteydessä lisääntyneestä itsenäisyydestä. Työ tuo myös oikeuden kehittää itseään (Casey 1995, 25, 27). Vaikka kohtaamme kielteisiä havaintoja, kuten missä tahansa muutoksessa, tätä itsenäisyyttä ei tule pyrkiä poistamaan vaan ongelmakohtat tulee huomioida työelämän kehitystarpeina.

Koti, yhtenä työnteon tilana, toimi tutkimusta rajaavana tekijänä. Tutkimuksen kuluessa kävi kuitenkin selväksi, että aika on tilaa suurempi kysymys (vrt. Kaufman-Scarborough 2006). Aika tarvitsee hallintaa, ajankäyttöä tulee opetella, ajankäytön ongelmat tuottavat ongelmallisia hyvinvointiseurauksia, liiallinen ajankäyttö estää palautumista työstä. Koti on eräänlainen ikkuna siihen, mitä työn kentillä tapahtuu. Monet aikaan liittyvät kamppailut käydään juuri kodeissa, kodin aikana ja kodin tilassa. Sen vuoksi kodin merkityksen palautumisen, vapaa-ajan ja kodin perheenjäsenten yhteisenä ympäristönä voidaan katsoa kohdanneen uusia riskejä.

Kotona työskentelyn sopimista yhteen perhe-elämän kanssa on verrattu kaksiteräiseen miekkaan. Jeanne Moore (2006) kirjoittaa, että jokaista myönteistä piirrettä kotona työskentelyssä seuraa aina jokin kielteinen vastinpari. Työn aika on vapaa – mutta se jatkuu iltaan. Työ on innostavaa – mutta se myös uuvuttaa. Työn tilan saa valita vapaasti – mutta perheenjäsenet häiritsevät tai kärsivät tilan tai läsnäolon puutteesta. Kun työ venyy iltaan, parisuhderistiriidat ja tunteet perheen laiminlyönnistä lisääntyvät (Ojala *et al.* 2014). Kotona työskentely tuo väistämättä yhteen ja joskus sekoittaa hallitsemattomasti työn, perheen ja vapaa-ajan. Uusissa tehtävään tai tavoitteeseen sitouttavissa työaikasopimuksissa on tietysti merkittävä työajan venymisen riski, mutta samalla työpäivien jatkaminen korvauksetta kotona iltaisin on yhteydessä vakaampaan työuraan ja korkeampiin työtuloihin tulevaisuudessa (Song 2009). Kotona työntekeä on ylipäänsä sekä mahdollisuus (joustaminen palkkatyöntekijöille, vapaaehtoinen yrittäminen) että ongelma (palkkatyön ulkoistaminen itsensä työllistävien koteihin).

Tietotyö muotoutunee tänä päivänä aiempaa useammin epävirallisen työaikakulttuurin seurauksena: työaika säätelevät käytännöt menettävät merkitystään. Ajasta tulisi neuvotella ja sitä tulisi aktiivisesti hallita työyhteisöissä. Ajankäyttöä ei tulisi täysin yksilöllistää työntekijöille. Etenkin tietoteknologian roolia tulisi punnita työorganisaatioissa tark-

kaan. Teknologian tulisi helpottaa, ei vaikeuttaa työprosessia (Pyöriä 2008). Nyt se pirstoo työpäiviä. Täytyy kuitenkin muistaa, että tietotyö on huokoista teknologioiden ja verkostomaisen organisoimisen lisäksi myös sen vuoksi, ettei ole luontevaa odottaa kykyä keskittyä ja olla tehokas kahdeksaa tuntia yhtämittaisesti.

Työpäivien venyttäminen yleistyy kotona työskentelyn luonteena nopeammin kuin etättyö. Etättyö ei ole vielä 2000-luvullakaan niin yleistä kuin mihin visiot vuosikymmeniä sitten tähtäsivät, eikä se ole ratkaissut yhtäkään niistä ongelmista, joiden helpotukseksi sitä kaavailtiin, alkaen ympäristörasituksesta ja päätyen työn ja perheen parempaan tasapainoon, joskin etättyö on onnistuessaan yksi monista myönteisistä henkilöstölähtöisen jouston keinoista.

Työntekijät eivät kuitenkaan odota työn ja muun elämän pysyvän täysin erillään, etenkin kotona työtä tekevät. Työ kytkeytyy kotiin helposti ja luontevasti: kuitenkin kotona tehtävään työhön liittyy aikaneuvotteluja ja perheenjäsenten elintilasta ja yhteisestä ajasta käytäviä neuvotteluita, myös kamppailuita. Koti ja siellä asuvat perheenjäsenet eivät aina ole neuvottelun osapuolina, kun työ rytmittyy uudelleen. Silti ylityö on kenties liian painokas ilmaisu päivien täydentämiselle: teknologiat ja uudet viestinnän tavat sekä globaalit verkostot johtavat rytmittämään työn arkea uudelleen. Ylityön tarve kertoo aina liiallisesta työkuormasta, joka on työorganisaatioiden hallittavissa oleva ongelma, tehtiin työ missä tahansa.

Työpäivien venyminen kodin ajalle kertoo eniten työn luonteen muutoksesta; se ei ole laajamittaisesti osoitus suomalaisten työorganisaatioiden harjoittamasta mielivallasta. Empiirisen työlötotkimuksen valossa suomalaisia tietotyöorganisaatioita kuvaavat uusiutuneesta työnkuvasta huolimatta useammin vastavuoroinen luottamus ja työntekijöiden sitoutuminen mielenkiintoiseen työhön kuin kärjistyneet eturistiriidat. Työnteko iltaisin kertoo yhtä lailla työn tietotyöluonteesta ja muutoksista ajan rajojen suhteen, työn mielekkäästä sisällöstä kuin aikapaineistakin. Se on eräänlainen tiivistelmä kaikesta työelämän muutoksesta, tämän päivän työelämä ”pienoiskoossa”. Se on myös ilmentymä työn henkilöitymisestä ja työntekijöiden innostuksesta ja halusta tehdä paljon työtä oman uran, työn ja työorganisaatioiden menestyksen eteen.

Kirjallisuus

- Aho Simo & Mäkiäho Ari (2012) *Työolobarometri lokakuu 2011*. Työ ja yrittäjyys 24/2012. Helsinki, Työ ja elinkeinoministeriö. http://www.tem.fi/files/33535/TEM-jul_29_2012_web.pdf.pdf (luettu 15.10.2013)
- Ahokas Jussi (2011) Suomen talouden palveluvaltaistuminen jatkuu myös tulevaisuudessa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2011:2, 24–38.
- Akava (2010) Korvaukset tehty ylityö on harmaata taloutta. www.akava.fi, Ajankohtaista (luettu 15.11.2013)
- Allan Cameron, Loudoun Rebecca & Peetz David (2007) Influences on work/ non-work conflict. *Journal of Sociology* 43:3, 219–239.
- Allard Karin, Haas Linda & Hwang Philip (2011) Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work–family Conflict in Sweden. *Gender, Work and Organization* 18:2, 141–157.
- Allvin Michael (2008) New rules of work: the boundaryless job. Teoksessa Katharina Näswall, Johnny Hellgren & Magnus Sverke (toim.) *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge University Press, 19–45.
- Antila Juha & Ylöstalo Pekka (2002) *Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu?* Työpoliittinen tutkimus 239. Helsinki, Työministeriö.
- Antila Juha (2005) *Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua*. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki, Työministeriö.
- Arendt Hannah (1958) *The human condition*. Chicago, University of Chicago Press.
- Atkinson Carol & Hall Laura (2009) The Role of Gender in Varying Forms of Flexible Working. *Gender, Work and Organization* 16:6, 650–666.
- Baines Sue & Gelder Ulrike (2003) What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*, 18, 223–234.
- Bell Daniel (1973) *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York, Basic Books.
- Blom Raimo, Melin Harri & Pyöriä Pasi (2002) Social Contradictions in Informational Capitalism: The Case of Finnish Wage Earners and Their Labor Market Situation. *The Information Society* 18, 333–343.
- Blom Raimo, Melin Harri & Pyöriä Pasi (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki, Gaudeamus.
- Brannen Julia (2005) Time and the Negotiation of Work–Family Boundaries. Autonomy or illusion? *Time & Society* 14:1, 113–131.
- Campbell Iain (2002) Puzzles of unpaid overtime. Teoksessa I. U. Zeytinoglu (toim.) *Flexible Work Arrangements: Conceptualizations and international Experiences*. Studies in Employment and Social Policy. The Hague – London – New York, Kluwer Law International, 25–43.
- Carrigan Marylyn & Duberley Joanne (2013) Time triage: Exploring the temporal strategies that support entrepreneurship and motherhood. *Time & Society* 22:1, 92–118.
- Casey Catherine (1995) *Work, Self and Society. After Industrialism*. London & New York, Routledge.
- Clear Fintan & Dickson Keith (2005) Teleworking practice in small and medium-sized firms: management style and worker autonomy. *New Technology, Work and Employment* 20:3, 218–233.

- Crosbie Tracey & Moore Jeanne (2004) Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy & Society* 3:3, 223–233.
- Darr Asaf & Warhurst Chris (2008) Debugging Debates about Knowledge Workers. *Current Sociology* 56:1, 25–45.
- Den Dulk Laura, Groeneveld Sandra, Ollier-Malaterre Ariane & Valcour Monique (2013) National context in work-life research: A multi-level cross-national analysis of the adoption of workplace work-life arrangements in Europe. *European Management Journal*, 31:5, 478–494.
- Drucker Peter (1969) *The Age of Discontinuity. Guidelines to Our Changing Society*. London, Heinemann.
- Duxbury Linda, Higgins Christopher & Mills Shirley (2001) After-Hours Telecommuting and Work-Family Conflict: A Comparative Analysis. *Information Systems Research* 3:2, 173–190.
- ECATT (2000) *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe 2000*. EcaTT Final Report. IST Programme. <http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf> (luettu 5.1.2009)
- van Echtelt Patricia, Glebbeek Arie & Lindenberg Siegwart (2006) The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours. *Work, employment and society* 20:3, 493–512.
- Eikhof Doris, Warhurst Chris & Haunschild Axel (2007) Introduction: What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations* 29:4, 325–333.
- Eräranta Kirsi (2013) *Taloudellinen, sukupuolittunut ja transnationaali sosiaalinen. Hyvinvointibalansin muutos ja kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta*. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2013:7. Helsinki, Unigrafia.
- E-työ toimeksi (2006) E-työn yhteistoimintaryhmän ehdotus valtioneuvoston periaatepäätökseksi. Työhallinnon julkaisu 362.
- Eurofound (2012) *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2013) *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013*. Dublin, Eurofound.
- European Commission (2007) *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D.2.
- Felstead Alan, Jewson Nick, Phizacklea Annie & Walters Sally (2002) Opportunities to work at home in the context of work–life balance. *Human Resource Management Journal* 12:1, 54–76.
- Felstead Alan, Jewson Nick & Walters Sally (2005a) *Changing places of work*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Felstead Alan, Jewson Nick & Walters Sally (2005b) The shifting locations of work: new statistical evidence on the spaces and places of employment. *Work, employment and society* 19:2, 415–431.
- Fenner G. H, & Renn R. W. (2004) Technology-assisted supplemental work: Construct definition and a research framework. *Human Resource Management* 43:2–3, 179–200.
- Fisk Catherine (2005) Knowledge work: New Metaphors for the New Economy. *Chicago-Kent Law Review* 80, 839–872.
- Fonner Kathryn & Stache Lara (2012) All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work–home boundary. *New Technology, Work and Employment* 27:3, 242–257.

- Gajendran Ravi & Harrison David (2007) The good, the bad, and the unknown about telecommuting. Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology* 92:6, 1524–1541.
- Garhammer Manfred (2002) Pace of Life and Enjoyment of Life. *Journal of Happiness Studies* 3:3, 217–256.
- Gherardi Silvia (2013) "By Hook or by Crook: Flexible Knowledge Workers between Autonomy, Heteronomy and Urban Learning" Keynote lecture, Thursday 22 August, The First International Interdisciplinary Conference on Research on Work. Turku 21.–23.8.2013.
- Golden Timothy D. Veiga John F. and Simsek Zeki (2006) Telecommuting's Differential Impact on Work–Family Conflict: Is There No Place Like Home? *Journal of Applied Psychology* 91:6, 1340–1350.
- Green Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. New Jersey–Oxfordshire, Princeton University Press.
- Gustafson Per (2006) Work-related travel, gender and family obligations. *Work, Employment & Society* 20:3, 513–530.
- Hakanen Jari (2005) Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen* 19:1, 49–70.
- Halford Susan (2006) Collapsing the Boundaries? Fatherhood, Organization and Home-Working. *Gender, Work & Organization* 13, 383–402.
- Hallitusohjelma (2011) Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. Valtioneuvoston kanslia. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/fi.jsp> (luettu 15.10.2013)
- Hartig T., Kylin C. & Johannon G. (2007) The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. *Applied Psychology* 56:2, 231–253.
- Hasanen Kirsi (2013) *Narrating care and entrepreneurship*. Tampere, Tampere University Press.
- Hassan Robert (2003) Network time and the new knowledge epoch. *Time & Society* 12: 2/3, 225–241.
- HE 201/2012 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta. http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/ev_39_2013_p.shtml (luettu 24.9.2013)
- Henkilöliikennetutkimus (2012) *Henkilöliikennetutkimus 2010–2011. Suomalainen liikkuminen*. Helsinki, Liikennevirasto, liikennesuunnitteluosasto.
- Hilbrecht Margo, Shaw Susan, Johnson Laura & Andrey Jean (2008) "I'm Home for the Kids": Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work and Organization* 15:5, 454–476.
- Hilbrecht Margo, Shaw Susan, Johnson Laura & Andrey Jean (2013) Remixing work, family and leisure: teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment* 28:2, 133–144.
- Helminen Ville & Ristimäki Mika (2007) Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland. *Journal of Transportation Geography* 15:5, 331–342.
- Hochschild Arlie Russell (2001) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. 2nd ed. New York, Henry Holt and Company.
- Holvas Jakke & Vähämäki Jussi (2005) *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki, Teos.
- Huws Ursula, Korte Werner & Robinson Simon (1990) *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester, John Wiley & Sons.
- Hylmö Annika (2006) Telecommuting and the contestability of choice. Employee Strategies to Legitimize Personal Decisions to Work in a Preferred Location. *Management Communication Quarterly* 19:4, 541–569.

- Hyrkkänen Ursula, Koroma Johanna, Muukkonen Hanni, Lehti Mira & Vartiainen Matti (2013) *Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä. Menetelmiä työpaikkaselvitykseen*. Raportteja 153. Turku, Turun Ammattikorkeakoulu.
- Häikiö Liisa, Ojala Satu & Siponen Katri (2007) Perloksen yhteistoimintaneuvottelut yhteiskuntavastuun neuvottelukenttänä: voiko vastuuta ostaa? *Työelämän tutkimus* 2007:2, 11–22.
- Ikonen Hanna-Mari (2008) *Maasendun naiset yrittäjinä. Elettyjä käytäntöjä ja jaettuja tulkintoja yrittävässä yhteiskunnassa*. Tampere, Tampereen yliopisto.
- Jallinoja Riitta (2006) *Perheen vastaisku. Familistista käännettä jäljittämässä*. Helsinki, Gaudeamus.
- Janhonen Minna, Johansson Jani & Nikkilä Riku (2005) Verkostot ja sosiaalinen työsuojelu. *Työelämän tutkimus* 3:1, 48–52.
- Jensen Per, Pfau-Effinger Birgit & Flaquer Lluís (2009) The Development of Informal Work in the Work-Welfare Arrangements of European Societies. Teoksessa Birgit Pfau-Effinger, Lluís Flaquer and Per H. Jensen (toim.) *Formal and Informal Work. The Hidden Work Regime in Europe*. New York – London, Routledge.
- Jokinen Eeva (2004) Kodin työt, tavat, tasa-arvo ja rento refleksiivisyys. Teoksessa Jokinen Eeva, Kaskisaari Marja & Husso Marita (toim.) *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Tampere, Vastapaino, 285–304.
- Jokinen Eeva (2009) Home, Work and Affects in the Fourth Shift. Teoksessa Johansson Hanna & Saarikangas Kirsi (toim.) *Homes in Transformation. Dwelling, Moving, Belonging*. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 358–373.
- Jokivuori Pertti & Hietala Risto (2007) *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki, WSOY.
- Julkunen Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskeistelyä 2000-luvun työprosess(e)istä*. Tampere, Vastapaino.
- Julkunen Raija, Nätti Jouko & Anttila Timo (2004) *Aikanyrjähdys. Keski-ikäisten tietotyön puristuksessa*. Tampere, Vastapaino.
- Järvensivu Anu (2010) *Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa*. Tampere, Tampereen Yliopistopaino.
- Kandolin Irja & Tuomivaara Seppo (2012) Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Merja Perkiö-Mäkelä & Timo Kauppinen (toim.) *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset*. Työ ja ihminen -tutkimusraportti 41. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Karasek Robert & Theorell Töres (1990) *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, Basic Books.
- Karisto Antti, Takala Pentti & Haapola Ilkka (1998) *Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa*. Porvoo, WSOY.
- Kasvio Antti (2014) *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Helsinki, Gaudeamus.
- Katila Saija (2000) *Moraalijärjestyksen rajaama tila. Maanviljelijä-yrittäjäperheiden selviytymisstrategiat*. Helsinki, Helsinki School of Economics and Business Administration.
- Kaufman-Scarborough Carol (2006) Time Use and the Impact of Technology Examining workspaces in the home. *Time & Society* 15:1, 57–80.
- Kelloway Kevin, Hurrell Joseph & Day Arla (2008) Workplace interventions for occupational stress. Teoksessa Katharina Näswall, Johnny Hellgren & Magnus Sverke (toim.) *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge University Press, 419–441.
- Kinnunen Ulla & Feldt Taru (2009) Työkuormituksesta palautuminen: Psykologinen näkökulma. Teoksessa Ulla Kinnunen & Sija Mauno (toim. 2009) *Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Psykologian laitos. Tampere, Tampereen yliopistopaino, 7–28.
- Kinnunen Ulla & Mauno Saija (toim. 2009) *Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Psykologian laitos. Tampere, Tampereen yliopistopaino.

- Kinnunen Ulla, Siltaloppi Marjo & Mauno Saija (2009) Mitkä työn ominaisuudet estävät tai edistävät palautumista? Teoksessa Ulla Kinnunen & Saija Mauno (toim.) 2009 *Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Psykologian laitos. Tampere, Tampereen yliopistopaino, 41–54.
- Kivimäki Riikka (1999) ”Työ on mielentila”. Miten arki muuttuu, kun työ ei riipu ajasta ja paikasta? Teoksessa Päivi Eriksson & Marja Vehviläinen (toim.) *Tietoyhteiskunta seisakkeella. Teknologia, strategiat ja paikalliset tulkinnat*. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto & SoPhi, 150–168.
- Kivimäki Riikka (2004) In search of boundaries: changing boundaries in and through teleworking. Teoksessa Tuula Heiskanen & Jeff Hearn (toim.) *Information Society and the Workplace: Spaces, Boundaries and Agency*. London–New York, Routledge, 178–190.
- Kivimäki Riikka (2009) *Vanhemmuus työpaikoilla*. Tampereen yliopistopaino, Tampere.
- Koistinen Pertti (2009) Työelämäntutkimuksen käsitteet. Esitelmä seminaarissa Työ, hyvinvointi ja sukupuoli 10.12.2009. Tampereen yliopisto, Sosiaalitutkimuksen laitos.
- Koistinen Pertti (2014) *Työ, työvoima & politiikka*. Tampere, Vastapaino.
- Koroma Johanna (2011) Mobiili työ tulevaisuudessa. http://www.tietoala.fi/files/hed/2013-materiaalit/Koroma_Mobiili_tyo_tulevaisuudessa_HED_2013.pdf (luettu 15.11.2013)
- Koroma Johanna, Hyrkkänen Ursula & Rauramo Päivi (2011) *Mobiili työ. Työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä*. Helsinki, Työturvallisuuskeskus.
- Kortteinen Matti (1992) *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki, Hanki ja jää.
- Kortteinen Matti & Töttö Pertti (2010) Esitelmät Mixed methods – tutkimuskysymyksestä tutkimusasetelmaan -jatko-opintokurssilla. Tampereen yliopisto 23.–24.9.2010.
- Kossek Ellen, Lautsch Brenda & Eaton Susan (2006) Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior* 68:2, 347–367.
- Kossek Ellen, Ruderman Marian, Braddy Phillip & Hannum Kelly (2012) Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior* 81, 112–128.
- Lallimo Jiri & Heikkilä Heli (2013) Standardit, yhteiskehittäminen ja oppiminen? Tapaustutkimus raideliikenteen ohjauksen muuttuvasta verkostotyöstä. Esitys työryhmässä Tietotyö ja työn digitalisoitumisen tuoma muutos käytännössä, Työelämän tutkimuspäivät 7.–8.11.2013, Tampereen yliopisto.
- Larja Liisa (2012) Suomalaisen työaika Euroopan lyhyimpiä. *Hyvinvointikatsaus* 3/2012.
- Lehdonvirta Vili (2013) Online surveys and Big Data. Esitys seminaarissa IS1202 Training School on Virtual Work. Theoretical and Methodological Approaches to the Study of Virtual Work. University of Malta, 16-20 September 2013.
- Lehto Anna-Maija & Sutela Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki, Tilastokeskus.
- Leinamo Kari (2009) *Paljon pubetta, vähän tuloksia. Kokemuksia etätyöstä ja alueellistamisesta eri vuosikymmeninä*. Vaasa, Levón-instituutti.
- Lindström Kari, Elo Anna-Liisa, Hopsu Leila, Kandolin Irja, Ketola Ritva, Lehtelä Jouni, Lepänen Anneli, Mukala Kristiina, Rasa Pirkko-Liisa & Sallinen Mikael (2006) *Työkuormituksen arviointimenetelmä TIKKA*. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Lyly-Yrjänäinen Maija (2013) *Työolobarometri – Syksy 2012*. Työ ja yrittäjyys 24/2013. Helsinki, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Machlup Fritz (1962) *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*. Princeton, N.J., Princeton University Press.

- Mamia Tero & Melin Harri (2006) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Jobtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki, Työministeriö.
- Mann Sandi & Holdsworth Lynn (2003) The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment* 18:3, 196–211.
- Marsh Katy and Musson Gill (2008) Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework. *Gender, Work and Organization* 15:1, 31–48.
- Matjasko Jennifer & Feldman Amy (2006) Bringing Work Home: The Emotional Experiences of Mothers and Fathers. *Journal of Family Psychology* 20:1, 47–55.
- Mauno Saija, Rantanen Johanna & Kinnunen Ulla (2009) Palautuminen työn ja perheen yhdistämisen palapelissä. Teoksessa Ulla Kinnunen & Saija Mauno (toim. 2009) *Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Psykologian laitos. Tampere, Tampereen yliopistopaino, 67–84.
- Mirchandani Kiran (2000) “The Best of Both Worlds” and “Cutting My Own Throat”: Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology* 23:2, 159–182.
- Moore Jeanne (2006) Homeworking and work-life balance: does it add to quality of life? *European Review of Applied Psychology* 56:1, 5–13.
- Morganson Valerie, Major Debra, Oborn Kurt, Verive Jennifer & Heelan Michelle (2010) Comparing telework locations and traditional work arrangements. Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology* 25:6, 578–595.
- Müller Kiti (2013) Työelämä. Teoksessa Juho Saari (toim.) *Suomen sillat tulevaisuuteen*. Kuluttajatutkimuskeskuksen kirjoja 8. Helsinki, Kuluttajatutkimuskeskus, 177–208.
- Neirotti Paolo, Paolucci Emilio & Raguseo Elisabetta (2013) Mapping the antecedents of telework diffusion: firm-level evidence from Italy. *New Technology, Work and Employment* 28:1, 16–36.
- Nolan Peter & Slater Gary (2010) Visions of the future, the legacy of the past: demystifying the weightless economy. *Labor History* 51:1, 7–27.
- Nonaka Ikujiro, Konno Noboru & Toyama Ryoko (2001) Emergence of ”Ba”. A Conceptual Framework of the Continuous and Self-transcending Process of Knowledge Creation. Teoksessa Ikujiro Nonaka & Toshihiro Nishiguchi (toim.) *Knowledge Emergence. Social, Technical and Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation*. Oxford University Press.
- Nätti Jouko & Anttila Timo (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki, Gaudeamus, 155–173.
- Nätti Jouko, Anttila Timo & Oinas Tomi (2007) Aikapula. Yleisyys, ennustajat, seuraukset ja hallinta palkansaajilla. Projektin loppuraportti. <http://www.tsr.fi/tsarchive/fi/les/TietokantaTutkittu/2005/105075Loppuraportti.pdf> (luettu 29.4.2013)
- Nätti Jouko, Anttila Timo, Ojala Satu & Tammelin Mia (2009a) *Ansiotyö kotona. Yleisyys, ominaispiirteet, hallinta ja seuraukset palkansaajilla*. Työsuojelurahaston tutkimushankkeen loppuraportti. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7747-8> (luettu 25.4.2013)
- Nätti Jouko, Anttila Timo, Ojala Satu & Tammelin Mia (2009b) Paid Work at Home. Teoksessa Harri Virolainen, Seppo Sirkemaa & Tero Vartiainen (toim.) *The Proceedings of the 14th International Conference on Telework - ITA2009*. Turku, Turku Centre for Computer Science, 173–185.
- Nätti Jouko, Anttila Timo & Väisänen Mia (2006) Ansiotyö kotona. Teoksessa Anna-Maija Lehto, Hanna Sutela & Arto Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Tutkimuksia 244. Helsinki, Tilastokeskus, 73–93.
- Nätti Jouko, Pyöriä Pasi, Ojala Satu & Anttila Timo (2010) Suomalaisen palkansaajan kotona työskentely ja työssä liikkuminen. *Alue ja Ympäristö* 39:2, 53–60.

- Nätti Jouko, Tammelin Mia, Anttila Timo & Ojala Satu (2011) Work at home and time use in Finland. *New Technology, Work and Employment* 26:1, 68–77.
- O'Carroll Aileen (2008) Fuzzy Holes and Intangible Time: Time in a knowledge industry. *Time & Society* 17:2/3, 179–193.
- OECD (2010) LMF2.4: Family-Friendly Workplace Practices. Family database. OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. www.oecd.org/els/social/family/database (luettu 22.10.2013)
- OECD (2012) LMF2.2: The distribution of working hours among adults in couple families by age of youngest child and number of children. OECD Family database. OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. www.oecd.org/social/family/database (luettu 22.10.2013)
- Oinas Tomi (2010) *Sukupuolten välinen työnjako kahden ansaitsijan perheissä*. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto.
- Ojala Satu (2009) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? *Työelämän tutkimus* 7:2, 92–104.
- Ojala Satu (2011) Supplemental work at home among Finnish wage earners: involuntary overtime or taking the advantage of flexibility? *Nordic Journal of Working Life Studies* 1:2, 77–97.
- Ojala Satu (2012) Yöllä kello kolmetoista. *Hyvinvointikatsaus* 2012:3, 55–61.
- Ojala Satu (2013a) Kotona työskentely ilmentää luottamusta työssä. *Uusi Insinööri* 2013:2, 28–29.
- Ojala Satu (2013b) Työn kaltevilla pinnoilla. Tulkinat työstä elämäalueena kotona työskentelevillä yrittäjillä ja palkansaajilla. *Janus* 21:3, 222–240.
- Ojala Satu & Hautaniemi Ari (2011) Työ täynnä uhkia ja mahdollisuuksia. Palkansaajien kokemuksia työmarkkina-asemastaan sukupuolen, ikäluokan ja sosioekonomisen aseman mukaan 1984–2008. Teoksessa Kirsi-Maria Hytönen & Eerika Koskinen-Koivisto (toim.) *Työtä tekee mies, nainen*. Väki Voimakas 24. Jyväskylä, Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 138–178.
- Ojala Satu & Hautaniemi Ari (2012) Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat? *Yhteiskuntapolitiikka* 77, 479–493.
- Ojala Satu, Nätti Jouko & Anttila Timo (2014) Informal Overtime at Home instead of Telework: Increase in Negative Work-Family Interface. *International Journal of Sociology and Social Policy* 34:1/2, 69–87.
- Ojala Satu & Pyöriä Pasi (2013a) Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 56:1, 53–64.
- Ojala Satu & Pyöriä Pasi (2013b) *The Prevalence and Consequences of Distributed Work in Europe*. Lecture in the IS2012 Training School on Virtual Work. Theoretical and Methodological Approaches to the Study of Virtual Work. University of Malta, 16-20 September 2013.
- Pearson Ruth (2004) Organising home-based workers in the global economy: an action-research approach. *Development in Practice* 14:1–2, 136–148.
- Pekkola Juhani (2002) *Etättyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etättyöympäristöinä*. Skrifter utgivna vid Svenska handelshögskolan Nr 104. Helsinki, Svenska handelshögskolan.
- Perkiö Johanna & Suopanki Kaisu (toim. 2012) *Perustulon aika*. Helsinki, Into-kustannus.
- Perkiö-Mäkelä Merja & Hirvonen Maria (2012a) Hyvinvointia työstä. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2012. Tulokset vuosilta 1997–2012. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2012_kuvasarja.pdf (luettu 5.9.2013)

- Perkiö-Mäkelä & Hirvonen Maria (2012b) Työ ja terveys -haastattelututkimus, taulukkoraportti. Helsinki, Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Ty%C3%B6ja%20terveys%20haastattelututkimus%202012_taulukkoraportti.pdf (luettu 5.9.2013)
- Peteri Virve (2005) Ansiotyötä kotiuttamassa. Asumisen erikoislehdet ja ansiotyön uudet paikat. *Työelämäntutkimus* 3:1, 1–11.
- Peters Pascale, den Dulk Laura & van der Lippe Tanja (2009) The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work–life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family* 12:3, 279–297.
- Peters Pascale & Heusinkveld Stefan (2010) Institutional explanations for managers' attitudes towards teleworking. *Human relations* 63:1, 107–135.
- Pyöriä Pasi (2006a) *Understanding Work in the Age of Information. Finland in Focus*. Acta Universitatis Tamperensis 1143. Tampere, Tampere University Press.
- Pyöriä Pasi (2006b) Hajautetun työn visio ja työelämän arki. Teoksessa Inkinen Tommi & Jauhainen Jussi (toim.): *Tietoyhteiskunnan maantiede*. Helsinki, Gaudeamus.
- Pyöriä Pasi (2008) Työsuojelun ja tuottavuuden haasteista tietotyössä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2008:2, 19–28.
- Pyöriä Pasi (toim. 2012) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki, Gaudeamus.
- Pyöriä Pasi, Melin Harri & Blom Raimo (2005) *Knowledge Workers in the Information Society. Evidence from Finland*. Tampere, Tampere University Press.
- Pyöriä Pasi & Ojala Satu (2012) Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon Tutkimus* 31:3, 171–188.
- Pyöriä Pasi, Saari Tiina, Ojala Satu & Siponen Katri (2013) Onko Y-sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. *Hallinnon Tutkimus* 32:3, 197–212.
- Pärnänen Anna (2014) Itsensä työllistäjän muuttuva kuva. *Tieto & Trendit* 1/2014, 10–15.
- Pärnänen Anna & Sutela Hanna (2011) Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. *Hyvinvointikatsaus* 4/2011.
- Pääkkönen Hannu (2010) *Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoisuudesta, lapsista ja kiireestä*. Tutkimuksia 254. Helsinki, Tilastokeskus.
- Pääkkönen Hannu & Hanifi Riitta (2011) *Ajankäytön muutokset 2000-luvulla*. Helsinki, Tilastokeskus.
- Qvortrup Lars (1998) From teleworking to networking. Definitions and trends. Teoksessa Paul Jackson & Jos van der Wielen (toim.) *Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to Virtual Organization*. London, Routledge, 21–39.
- Rantanen Johanna (2008) *Work-Family Interface and Psychological Well-Being. A Personality and Longitudinal Perspective*. Jyväskylä, University of Jyväskylä.
- Repo Katja (2009) *Lapsiperheiden arki. Näkökulmina raha, työ ja lastenboito*. Tampere, Tampereen yliopistopaino.
- Repo Katja (2013) Lapset ja mediakäyttö. Esitelmä Ajankäyttöaineistokurssilla, Tampereen yliopisto, 6.2.2013.
- Reynolds Jeremy & Aletraris Lydia (2010) Mostly Mismatched With a Chance of Settling: Tracking Work Hour Mismatches in the United States. *Work and Occupations* 37:4, 476–511.
- Riikonen Eila (toim. 2006) *Työsuojelun perusteet*. 3. korj. painos. Helsinki, Työterveyslaitos.
- Rita Hannu, Töttö Pertti & Alastalo Marja (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. *Janus* 16:1, 72–80.

- Roberts Ken (2007) Work-life balance - the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations* 29:4, 334–351.
- Rosa Hartmut (2010) *Alienation and Acceleration. Towards a critical theory of late-modern temporality*. Malmö, NSU Press.
- Ruohomäki Virpi & Koivisto Satu (2007) Hajautettu ja mobiili työ henkilöstön arjessa: tapaus-tutkimus kolmessa yrityksessä. *Työelämän tutkimus* 5:1, 40–51.
- Ruusuvuori Johanna, Nikander Pirjo & Hyvärinen Matti (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere, Vastapaino.
- Saari Tiina (2014) *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampere, Tampereen yliopistopaino.
- Saari Tiina & Ojala Satu (2011) Ikä, sitoutuminen ja tehtävien haasteet – uskomuksia ja kokemuksia tietotyöstä. *Työelämän tutkimus* 9:3, 241–255.
- Saari Tiina & Pyöriä Pasi (2014) Monipaikkainen etätö julkisella sektorilla – yhteisöllisyyttä verkon yli. Työelämän tutkimuspäivät 2013. Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisu.
- Salmi Minna (1991) *Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen*. Helsinki, Yliopistopaino.
- Salmi Minna & Lammi-Taskula Johanna (2011) Job quality, work-family tensions and well-being: The Finnish case. Teoksessa Sonja Drobnic & Ana M. Guillén (toim.) *Work-Life Balance in Europe. The Role of Job Quality. Work and Welfare in Europe Series*. Basingstoke, Palgrave Macmillan, 120–146.
- Saloniemi Antti & Väisänen Anna (2012) Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä. Työsuojaohjelmien tutkimushankkeen loppuraportti. http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8607.pdf (luettu 15.11.2013)
- Schmid Günther (2008) *Full employment in Europe. Managing labour market transitions and risks*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Sennett Richard (2002) *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Suom. Kivinen Eine & Kivinen David. Tampere, Vastapaino.
- Seurantatietoa maatalousalalta (2009) Työ ja terveys Suomessa, Maatalous, Työolot ja -terveys, Seurantatietoa maatalousalalta. Työterveyslaitos. http://www.ttl.fi/fi/toimialat/maatalous/tyoolot_ja_terveys/sivut/default.aspx (luettu 15.11.2013)
- Shockley Kristen & Allen Tammy (2007) When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 71, 479–493.
- Siha Samia & Monroe Richard (2006) Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda. *Business Process Management Journal* 12:4, 455–482.
- Sihto Matti (2010) Tutkimus elämänhallinnasta ja työllistymisestä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2010:2, 77–80.
- Siltala Juha (1994) *Miehen kunnia - modernin miehen taistelu häpeää vastaan*. Helsinki, Otava.
- Siltaloppi Marjo & Kinnunen Ulla (2009) Vapaa-ajan merkitys työkuormituksesta palautumisessa. Teoksessa Kinnunen Ulla & Mauno Saija (toim. 2009) *Irtiottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Psykologian laitos. Tampere, Tampereen yliopistopaino, 99–114.
- Sipilä Jorma (2011) Hyvinvointivaltio sosiaalisena investointina: älä anna köyhälle kalaa vaan koulutus! *Yhteiskuntapolitiikka* 76:4, 359–372.
- Sipilä Jorma & Kröger Teppo (2005) Editorial Introduction: European Families Stretched between the Demands of Work and Care. Teoksessa Teppo Kröger & Jorma Sipilä (toim.)

- Overstretched. European Families up against the Demands of Work and Care.* Broadening perspectives on social policy. Blackwell Publishing, Malden, USA – Oxford, UK – Carlton, Australia. 1–8.
- Siponen Katri (2014) Miten mittari toimii? Toimijaverkkoteoreettinen tutkimus työelämän kyselymittarista. Väitöskirjakäsikirjoitus. Työn, hyvinvoinnin ja sukupuolen tutkimuksen tutkijaseminaari, Tampereen yliopisto 10.4.2014.
- Song Youngwhan (2009) Unpaid work at home. *Industrial Relations* 48:4, 578–588.
- Standen Peter, Daniels Kevin & Lamond David (1999) The Home as a Workplace: Work-Family Interaction and Psychological Well-Being in Telework. *Journal of Occupational Health Psychology* 4:4, 368–381.
- STM (2009) Yrittäjien sosiaaliturvan kehittäminen. Yrittäjät 2009 - työryhmän muistio 03.11.2009. Selvityksiä 2009:39. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1436159> (luettu 18.11.2013)
- STM (2010) Työsuojele Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2010:2. Helsinki. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087418&name=DLFE-12704.pdf (luettu 18.11.2013)
- Strazdins Lyndall (2014) 24/7 and getting faster. Work, family and wellbeing in an accelerating society. Pääesitelmä Perhetutkimuksen päivillä Jyväskylässä 3.4.2014.
- Strazdins Lyndall, D'Souza Rennie, Clements Mark, Broom Dorothy, Rodgers Bryan & Berry Helen (2011) Could better jobs improve mental health? A prospective study of change in work conditions and mental health in mid-aged adults. *J Epidemiol Community Health* 2011:65, 529–534.
- Sullivan Cath (2003) What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment* 18:3, 158–165.
- Sullivan Cath (2012) Remote working and work life balance. Teoksessa N. Reilly, M.J. Sirgy & C.A. Gorman (toim.) *Handbook of Work and Quality of Life: Ethical Practices in Organizations*. New York, Springer Publishers, 275–290.
- Sullivan Cath & Lewis Suzan (2001) Home-based telework, gender, and the synchronisation of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization* 8:2, 123–145.
- Sullivan Cath & Lewis Suzan (2006) Work at home and the work-family interface. Teoksessa F. Jones, R. Burke & M. Westman (toim.) *Managing the work-home interface: A psychological perspective*. London, Psychology Press, 143–162.
- Sullivan Cath & Smithson Janet (2007) Perspectives of homeworkers and their partners on working flexibility and gender equity. *International Journal of Human Resource Management* 18:3, 448–461.
- Suomen Yrittäjät (2003) Itsenäisten ammatinharjoittajien työturvallisuus- ja työterveysuojelu. Lausunto Sosiaali- ja terveysministeriölle 1.12.2003.
- Suoninen Eero (1993) Mistä on perheenäidit tehty? Haastattelupuheen analyysi. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen, *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere, Vastapaino, 111–150.
- Suoninen Eero (1997) *Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Diskurssianalyttisen tutkimusotteen kehittäjä*. Tampere, Tampereen yliopisto.
- Supiot Alain, Meadows Pamela, Casas María Emilia, de Munck Jean, Hanau Peter, Johansson Anders L., Mingione Enzo, Salais Robert & van der Heijden Paul (2001) *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford – New York, Oxford University Press.

- SVT (2008) Suomen virallinen tilasto: Työolotutkimus. Laatuseloste: Työolotutkimus. Helsinki, Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyoolot/2008/tyoolot_2008_2008-12-08_laa_001.html (luettu 24.11.2013)
- SVT (2009) Suomen virallinen tilasto: Ajankäyttötutkimus. Ajankäytön muutokset 2000-luvulla 2009, Laatuseloste: Ajankäyttötutkimus 2009. Helsinki, Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/akay/2009/05/akay_2009_05_2011-12-15_laa_001.fi.html (luettu 24.11.2013)
- SVT (2010) Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus. Työsuhteet ja työajat vuonna 2010 2010, 3 Työajat vuonna 2010. Helsinki, Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_003.fi.html (luettu 18.11.2013)
- SVT (2011a) Suomen virallinen tilasto: Tulonjakotilasto. Pienituloisuus 2011, 6 Pienituloisuus sosioekonomisen aseman mukaan. Helsinki, Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tjt/2011/02/tjt_2011_02_2013-03-20_kat_006.fi.html (luettu 18.11.2013)
- SVT (2011b) Suomen virallinen tilasto: Tulonjakotilasto. Tulot, asuminen ja asumismenot 2011, 4 Kotitalouksien tulot viitehenkilön sosioekonomisen aseman mukaan. Helsinki, Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tjt/2011/03/tjt_2011_03_2013-04-10_kat_004.fi.html (luettu 18.11.2013)
- Taira Teemu (2006) *Työkulttuurin arvomuutos työttömien kerronnassa*. Helsinki, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Tammelin Mia (2009a) *Working Time and Family Time. Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland*. Jyväskylä, University of Jyväskylä.
- Tammelin Mia (2009b) Työaika ja perheen aika – poisjättäytymistä vai ulosheittämistä? *Janus* 17:2, 176–183.
- Tangian Andranik (2008) On the European Readiness for Flexicurity. Empirical Evidence with OECD/HBS Methodologies, and Reform Proposals. OECD Seminar on Innovative Approaches to Turning Statistics into Knowledge, Stockholm 26-27.5.2008. <http://www.oecd.org/site/worldforum06/40388803.pdf> (luettu 22.11.2013)
- TEM Työelämälaainsäädäntö, Työ- ja elinkeinoministeriö. http://www.tem.fi/tyoelaman_laatu/teemat/tyoelamalaainsaadanto (luettu 15.6.2013)
- Thompson Paul (2003) Disconnected capitalism: or why employers can't keep their side of the bargain. *Work, Employment and Society* 17:2, 359–378.
- Tietze Susanne & Musson Gill (2005) Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment? *Organisation Studies* 26, 1331–1352.
- Tietze Susanne & Musson Gill (2010) Identity, identity work and the experience of working from home. *Journal of Management Development* 29:2, 148–156.
- Towers Ian, Duxbury Linda, Higgins Christopher & Thomas John (2006) Time thieves and space invaders: technology, work and the organization. *Journal of Organizational Change Management* 19:5, 593–618.
- Troup Carolyn & Rose Judy (2012) Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work & Family* 15:4, 471–486.
- Tuomi Jouni & Sarajarvi Anneli (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki, Tammi.
- Tuunainen Arja, Akila Ritva & Räisänen Kirsi (2011) Osaatko tunnistaa työuupumuksen ja hoitaa sitä? *Duodecim* 127:11, 1139–1146.
- Työaikalaki 1917. Laki kahdeksan tunnin työajasta. Suomen suuriruhtinamaan asetuskokoelma. Annettu Helsingissä 27 päivänä marraskuuta 1917. <http://www.uta.fi/yky/artikisto/suomi80/aset2711.htm> (luettu 11.10.2013)

- Työaikalaki 9.8.1996/605.
- Työ ja terveys (2012) *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Kauppinen Timo, Mattila-Holappa Pauliina, Perkiö-Mäkelä Merja, Saalo Anja, Toikkanen Jouni, Tuomivaara Seppo, Uuksulainen Sanni, Viluksela Marja & Virtanen Simo (toim.) Helsinki, Työterveyslaitos.
- Työsuojeluhallinto (2013) Henkinen kuormitus. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/henkinenkuormitus> Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. (luettu 18.11.2013)
- Töttö Pertti (2004) *Syvällistä ja pinnallista? Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa*. Tampere, Vastapaino.
- Uhmavaara Heikki & Jokivuori Pertti (2003) Vastavuoroisuus on valttia. Tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma. Helsinki, Työministeriö. http://www.tuottavuustyö.fi/files/4/Vastavuoroisuus_on_valttia_2003.pdf (luettu 22.4.2014)
- Uhmavaara Heikki, Niemelä Jukka, Melin Harri, Mamia Tero, Malo Anita, Koivumäki Jaakko & Blom Raimo (2005) *Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus*. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki, Työministeriö.
- Ulferts Heike, Korunka Christian & Kubicek Bettina (2013) Acceleration in working life: An empirical test of a sociological framework. *Time & Society* 22:2, 161–185.
- Uljas Päivi (2012) *Hyvinvointivaltion läpimurto. Pienviljelybegemonian rapautumisen, kansalaisliikehdinnän ja poliittisen murroksen keskinäiset subteet suomalaisessa yhteiskunnassa 1950-luvun loppuvuosina*. Helsinki, Into-Kustannus Oy.
- Van Doorne-Huiskes Anneke, Den Dulk Laura & Peper Bram (2005) Organisational change, gender and integration of work and private life. Teoksessa Bram Peper, Anneke Van Doorne-Huiskes & Laura Den Dulk (toim.) *Flexible Working and Organisational Change. The Integration of Work and Personal Life*. Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA, Edward Elgar.
- Vartia Maarit, Kandolin Irja, Toivanen Minna, Bergbom Barbara, Väänänen Ari, Pahkin Krista, Vesala Hanne, Haapanen Ari & Viluksela Marja (2012) *Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2012:14. Helsinki, Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/julkaisu/1805822> (luettu 31.10.2013)
- Vartiainen Matti & Hyrkkänen Ursula (2010) Changing Requirements and Mental Workload Factors in Mobile Multi-Locational Work. *New Technology, Work and Employment* 25:2, 117–135.
- Vartiainen Matti, Hakonen Marko, Koivisto Satu, Mannonen Petri, Nieminen Mika, Ruohomäki Virpi & Vartola Anni (2007) *Distributed and Mobile Work. Places, People and Technology*. Helsinki, Otatieto.
- Webster Frank (2006) *Theories of the information society*. 3rd ed. London, Routledge.
- Westenholz Ann (2006) Identity, Time and Work. *Time & Society* 15:1, 33–55.
- Wheatley Dan (2012) Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment* 27:3, 224–241.
- Wight Vanessa & Raley Sara (2009) When Home Becomes Work: Work and Family Time among Workers at Home. *Social Indicators Research* 93:1, 197–202.
- Wilson Melanie & Greenhill Anita (2004) Gender and teleworking identities in the risk society: a research agenda. *New Technology, Work and Employment* 19:3, 207–221.
- VNK (2013) Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko: kestäväällä kasvulla hyvinvointia. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 18/2013. <http://vnk.fi/julkaisukansio/2013/j18-vn-tuse-fi-19-sv-20-en/PDF/fi.pdf> (luettu 18.11.2013)

- Vuori Ilkka & Laukkanen Raija (2010) Vaarantaako istuminen terveytesi? *Suomen Lääkärilehti* 65:39, 3108–3109.
- VVM (2005) *Etätyön periaatteet ja palvelusubteen ehdot*. Valtiovarainministeriö 7/2005.
- Väisänen Mia & Nätti Jouko (2002) Working time preferences in dual earning households. *European Societies* 4, 307–329.
- Ylikännö Minna (2011) *Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 117. Helsinki, Kela.
- Yläkangas Tommi (2014) *Hajautetun työn yhteys työkiireeseen*. Sosiologian pro gradu -tutkielma. Tampere, Tampereen yliopisto.

Alkuperäisartikkelit

Satu Ojala

Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat?

Työtä on vapautettu ajan ja paikan sidoksista niin yhteiskunnan, organisaatioiden kuin työntekijöidenkin tasolla. Samalla on syntynyt paljon erilaisia työn muotoja ja niitä tavoittelevia käsitteitä. Artikkelissa arvioidaan, mitä kriteereitä erilaisia työn muotoja koskevissa käsitteissä kannattaisi käyttää. Tavoitteena on myös järjestää käytössä olevat käsitteet yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Aineistona on tutkimuksia hajautetusta työstä, e-työstä, etätyöstä, mobiilista työstä, virtuaalisesta työstä sekä kotiansiotyöstä. Aineisto on haettu EBSCOhost- ja LINDA-tietokannoista vuosilta 2002–2008. Työn luonne ja se, onko työn liikkumisesta sovittu vai ei, tulisi huomioida käsitteissä nykyistä jäsennellymmmin. Tieto- ja viestintäteknologian käytön edellyttämistä tulisi sen sijaan tarkoin harkita. Työ hajautuu yhä enemmän sekä tavoitellusti että informaalisti. Uusista työn muodoista tarvitaan aineistolähtöistä tutkimustietoa. Lisäksi on etsittävä keinoja säännellä rajoistaan murtautuvaa työtä työntekijöiden aseman turvaamiseksi.

Johdanto

Ajan ja paikan sidokset murtuvat. Työ henkilökohtaistuu, ja tieto- ja viestintäteknologia luo uusia tiedonsiirron ja kommunikaation väyliä. Erilaiset maantieteelliset, sosiaaliset ja virtuaaliset verkostot tihtyvät. (Spinuzzi 2007.) Muutokset näkyvät etenkin työn ja kodin rajalla. Esiteollisella ajalla koti ja työ olivat yhtä, mutta teollistuminen erotti kodin ajan ja työn paikan toisistaan. Tehtaan kello soitti aamulla töihin ja vapautti illalla. Jälkiteollisena aikana työ on jälleen haastanut kodin ja työn rajoja palaamalla moniin koteihin. (Castells 1996/2000, 461; Pekkola 2002; Nätti ym. 2006.)

Vajaa kymmenesosa työntekijöistä liikkuu ansiotyössään viikon aikana vähintään kymmenen tuntia. Epäsäännöllisemmin työ liikuttaa lähes puolta työntekijöistä. (Vartiainen ym. 2005,

35–39, 102; Hislop & Axtell 2007.) Kotona työskentelee ainakin joskus noin kolmasosa kaikista työntekijöistä ja kaksi kolmannesta tietotyöntekijöistä. Työpäivien jatkaminen iltaisin ja viikonloppuisin on lisääntynyt. (Nätti ym. 2006.)

Tässä artikkelissa tarkastelen käsitteitä, joilla tavoitellaan erilaisia liikkuvan työn muotoja. Tutkimuskohteena ovat käsitteet *hajautettu työ*, *etätyö*, *mobiili työ*, *e-työ*, *virtuaalinen työ* sekä *kotiansiotyö* ja niistä käyty keskustelut vuosina 2002–2008. Nämä ovat käytetyimmät niistä lukuisista eri käsitteellistyksistä, joita on tuotettu yritettäessä pysyä työn moninaistuvien muotojen perässä. Aineistona on 21 tutkimusta, jotka on haettu EBSCOhost-portaalien kahdesta tietokannasta sekä kotimaisesta LINDA-tietokannasta.

Käsitteissä työn muotoja on rajattu mittamalla työn aikaa, paikkaa, tietoteknologian käyttöä sekä työsuhteen olemassaoloa. Artikkelissani kysyn ensinnäkin, ovatko nämä kriteerit oikeat ja riittävät tämän päivän työelämän näkökulmasta. Erittelen ongelmia, joita näissä kriteereissä pitäytyminen aiheuttaa työn eri muotojen tutkimuksessa ja ehdotan, mitä uusia kriteereitä tulisi huomioida. Lars Qvortrupin (1998, 35) mukaan käsitteet ovat rakentuneet milloin teknisille, maantieteellisille, lainsäädännöllisille tai organisaatioihin liittyville kriteereille. Käsitteitä ei ole tarkasteltu kokonaisuutena ja yhteydessä toisiinsa, jolloin niiden yhteismitattomuus olisi saattanut kyseenalaistua.

Toiseksi kysyn, mitkä ovat käsitteiden väliset suhteet. En erittele yksittäisten käsitteiden kehitystä ja vaihtelevia määritelmiä, sillä jokainen käsite avaa oman keskustelunsa, jota on käyty eri areenoilla ja eri tarpeita varten vuosikymmenien ajan. Ikäänkynein käsitteistä on etätö, jonka sisältö on edes jollakin tapaa vakiintunut. Sen sijaan e-työn käsite on vasta raivaamassa tietään tutkimukseen. Näiden keskusteluiden läpikäymisen sijaan tavoitteena on suhteuttaa käsitteet toisiinsa siten, että toisen käsitteen ala alkaa siitä mihin edellisen päättyy.

Otan askelen taaksepäin. Tarvitaanko kaikkia käsitteitä? Käsitteistön supistaminen ja yhdenmukaistaminen palvelisi tutkimusten vertailtavuutta ja luettavuutta. Käsitteellisessä kilpajuoksussa hajautuvan työn muotojen perässä ei ole juuri pysähtytty pohtimaan, mitä uutta kukin uusi käsite tuo tutkimukseen. Juhani Pekkola (2002) on kulkenut vastavirtaan nähdessään tulevaisuuden, jossa eri työn muodot tullevat pikemminkin lähemmään toisiaan kuin erkaantumaan edelleen. Artikkelissa etsin eri työn muotoja yhdistäviä ja erottavia tekijöitä ja päädyn noin kymmeneen tarpeelliseen käsitteeseen.

Tarkastelen työn hajautumiskehitystä myös yhteiskunnallisena kysymyksenä. Kysyn, miten työn muotojen käsitteissä tavoitetaan työn sääntelemätön hajautuminen. Keskustelu eri työn muodoista on tähän mennessä painottunut liiketaloudellisiin innovaatioihin. Hajautuvan työn kysymykset koskettavat kuitenkin työntekijöiden ja kansalaisten asemaa yhteiskunnassa. Työn muotojen ja työsuhteiden moninaisuus näkyy esimerkiksi korkeasti koulutettujen työurilla

siirtyminä palkkatyösuhteiden, työttömyyden ja freelancer-työn välillä. Tukeydun Alain Supiot'n (2001) Euroopan komissiolle valmistelemaan raporttiin työlainsäädännön muutostarpeista.

Artikkelissa käyn aluksi läpi keskustelua työn hajautumisesta. Tutkimusasetelman kuvauksen jälkeen analysoin käsittekeskustelua käsitteiden kriteerien ja käytössä olevien määritelmien näkökulmasta. Kriteereissä on useita ongelmia, joita erittelen omassa luvussaan. Tämän jälkeen esitän, mitä uusia kriteereitä käsitteiden täsmenämiseksi tarvittaisiin, sekä käsittekartan, jossa käsitteet on rajattu erilleen toisistaan.

Työ joustaa ja hajautuu

1970-luvun öljykriisi käynnisti keskustelun mahdollisuuksista vähentää etätöyön avulla työmatkojen ympäristöarastusta. Kun teollistumisen myötä työn alue oli tiukasti eriytynyt muusta elämästä, alkoi tämä raja 1970-luvun muutosten myötä murtua. Sekä työ että elämäntavat muutuivat. Kaupungistuminen tuotti yhden perheen koteja, ja sosiaalipalveluiden kehitys siirsi lasten hoivaa päiväajoiksi pois kodeista mahdollista etätöyön myös perheellisille. Yhdysvalloissa perustettiin etätötoimistoja lähioihin ruuhkaisten kaupunkien laitamille. Tavoitteena oli vähentää ydinkeskustojen päätoimipaikkojen tilakustannuksia sekä lyhentää työmatkoja.

Samaan aikaan työn tietointensiivisyys lisääntyi nopeasti ja työtehtäviä alkoi olla mahdollista siirtää ja kuljettaa mukana. Vuonna 1980 jo kolmannes suomalaisista työntekijöistä työskenteli informaatioaloilla, ja 1980-luvun mittaan asiantuntija- ja informaatiosektorin koko vähitellen vakiintui nykyiselleen lähes puoleen työvoimasta (Pyöriä 2006, 81). Etätöyllä oli tosin pitkään elitistinen leima: työntekijöiden autonomia on lisääntynyt hitaasti.

1990- ja 2000-luvuilla on käyty vilkasta keskustelua työn joustoista. Organisaatiot ovat järjestäytyneet uudelleen asiantuntijatyön lisääntymisessä, tieto- ja viestintäteknologian kehittyessä ja globaalien maailmanmarkkinoiden avautuessa. Lisäksi tayloristista työaikakuria on tietoisesti murrettu ja sen tilalle työelämään on etsitty humanismia ja laatua (Mamia 2008, 33). Hajautettu työ on olennainen osa uudella tavalla kuriin ja kontrolliin suhtautuvia organisaatioita. Työajan ja fyysisen läsnäolon sijaan kontrolloidaan yhä

enemmän tehtäviä, ja tehtäväkentät itsenäistyvät vastuunjaon hierarkioiden purkamisen myötä. (Spinuzzi 2007; Julkunen ym. 2004, 29.)

Joustavasta työstä ja työn hajautumisesta puhutaan usein vailla näkemystä näiden käsitteiden monitasoisuudesta. Työ joustaa ja hajautuu kolmella tasolla. Yhteiskunnan ja poliittisen sääntelyn tasolla joustavat työmarkkinat ja institutionaaliset rakenteet esimerkiksi työsuhteiden ja sopimuskäytäntöjen osalta (Mamia 2008, 34). Työtä hajautetaan alueellisten ja yhteisöllisten tavoitteiden mukaisesti (Hinds & Kiesler 2002). Suomessa aluepolitiikalla halutaan estää työn keskittymistä suuriin keskuksiin, varsinkin pääkaupunkiseudulle. Hallitusohjelmassa (2007) esitetään etättyötä yhdeksi keinoksi tämän saavuttamiseksi.

Toisella, työorganisaatioiden tasolla, joustetaan kysynnän mukaan määrällisesti työn ja työntekijöiden määrää säätelemällä, taloudellisesti palkkoja sekä toiminnallisesti tuotantorakennetta ja työtehtäviä järjestelemällä (Mamia 2008, 34). Hajauttaminen organisaatiotasolla tarkoittaa toimipisteiden ja työntekijöiden sijoittamista eri paikkakunnille, maihin ja maanosiin tuotannon ja eri sidosryhmien tarpeiden mukaan. Suomalainen ohjelmistoyritys saattaa teettää ohjelmointia alihankintana Intiassa. (Hinds & Kiesler 2002; Pyöriä 2005; Mustikkamäki 2003, 12.) Työtä ei pelkästään hajauteta. Se voi myös hajautua lähestulkoon itsestään, ja hajauttamisen sijaan puhutaan myös passiivisemmasta hajautuvasta työstä (esim. Mustikkamäki 2003).

Kolmanneksi henkilöstölähtöisillä joustoilla helpotetaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista esimerkiksi etättyön, työaikaliukumien ja -pankkien avulla (Mamia 2008, 34). Työntekijöiden tasolla näkyy myös henkilökohtaistuva ja informaali työn kulkeminen tekijänsä mukana tilasta riippumatta. Mikään työjärjestely ei liene yksiselitteisesti henkilöstö- tai organisaatiolähtöinen. Etättyöllä voidaan tavoitella yhtä aikaa sekä henkilöstön työhyvinvoinnin parantamista että tehokkuuden lisääntymistä ja työnantajan tilakustannusten alentamista (Pyöriä 2003).

Kuluneina vuosikymmeninä etättyön on innovoitu ratkaisevan työmatkojen ympäristöraituksen 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.) Kokoaikainen etättyö on kuitenkin säilynyt marginaalisena. Etenkin etättyön ympäristöä parantavaan vaikutukseen luottava myytti elää sitkeästi (esim. E-työ toimeksi 2006), vaikka etättyön on todettu vähentävän viikon aikana matkustettuja kilometrejä 0,7 prosenttia (Helminen & Ristimäki 2007). Sen sijaan etättyö lyhytaikaisina muutaman tunnin jaksoina on yleistynyt osana työn monipaikkaisuuden lisääntymistä. Toinen kodin tilaan liittyvä ja lisääntymässä oleva työn muoto on täydentävä ansiotyö, joka tarkoittaa työskentelyä normaalien työtuntien lisäksi aamuisin, iltaisin ja viikonloppuisin. (Nätti ym. 2006; Lehto & Sutela 2008.)

Työtehtävän suorittamiseen vaikuttavat yhtä aikaa työntekijän, työtehtävän ja työorganisaation edellytykset, käytänteet sekä normit. Työn aika ja paikka konkretisoituvat näiden eri tahojen tarpeiden ehdoilla. (Pekkola 2002; Vartiainen ym. 2007.) Tarpeet käyvät yhä monisyisemmiksi. Jos työtehtävät ovat itsenäisiä ja vastuullisia, organisaatiot ja työntekijät eivät välttämättä enää halua rajata työn aikaa ja paikkaa. (Supiot 2001, 58–73.) Toisaalta samaan aikaan myös tietointensiivistä työtä ”uustaylorisoidaan” eli pillkotaan ja mitataan aiempaa tarkemmin, kuten Raija Julkunen (2008, 163–167) kirjoittaa. Työhön ja työntekijöihin suuntautuu ristiriitaisia odotuksia.

Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Artikkelin aineisto on kerätty tieteellisistä tietokannoista käyttämällä hakusanoina käsitteitä *hajautettu työ (distributed work)*, *e-työ (e-work)*, *etättyö (telework)*, *mobiili työ (mobile work)*, *virtuaalinen työ (virtual work)* sekä *kotiansiotyö (working at home / homeworking / home-based work)*. Työn eri organisoimisen muodoista on esitetty lukuisia muitakin käsitteitä, mutta pidän näitä keskeisimpinä. Haut on rajattu vuosille 2002–2008, koska pidin tärkeänä tutkia käsitteiden uusinta käyttöä. Kansainvälisistä artikkelitietokannoista valitsin EBSCOhostin Academic Search Premier ja Education Research Complete -tietokannat, koska näissä tietokannoissa haut tuottivat tuloksia kaikkien käsitteiden osalta. Lisäksi tulokset keskittyivät yhteiskuntatieteelliseen keskusteluun. Hakutuloksista valitsin aineistoon vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita. Koska kotimai-

nen keskustelu työn eri muodoista on vilkasta, valitsin aineistoon tutkimuksia lisäksi LINDA-yliopistokirjastojen yhteistietokannasta.

Käsittehaulla avautui eri tieteenaloilla ja eri intensiteeteillä käytäviä keskusteluita. Priorisoin käsitteellisesti analyttisiä tutkimuksia, joissa määritelmät olivat tekijöiden omia. Valitsin kahdesta viiteen tutkimusta jokaisen käsitteen alalta, yhteensä 21 tutkimusta, jotka luettelen seuraavissa kolmessa kappaleessa. Useimmissa näistä tutkimuksista keskustelua käydään useamman kuin yhden käsitteen alueella.

1970-luvulla alkanut etätyökeskustelu on hakutulosten perusteella edelleen runsasta ja monitieteistä. Etätyötä käsittelevä aineisto koostuu Tero Mamian (2008), R. Kelly Garrettin ja James Danzingerin (2007), Leslie Haddonin & Malcolm Bryninin (2005) sekä Sirkka Heinosen työryhmän (2004) tutkimuksista. Hajautetun työn (aineisto Spinuzzi 2007; Vartiainen ym. 2007) ja virtuaalisen työn (Andriessen & Vartiainen 2006; Martins ym. 2004) käsitteiden kohdalla hakujen tulokset painoutuivat paljolti tieto- ja viestintäteknologisiin kysymyksiin organisaatioiden näkökulmasta. Keskeisenä tutkimusalueena ovat tieto- ja viestintäteknologiavälitteiset hajautetut ja virtuaaliset tiimit.

Mobiilia työtä (Venezia ym. 2008; Brodt & Verborg 2007; Hislop & Axtell 2007; Hyrkkänen & Vartiainen 2005) on tutkittu enenevästi työn liikkuvuuden lisääntymisen myötä. Suomessa etenkin Matti Vartiainen tutkimusryhmät ovat tehneet tässä perusteellista työtä, mutta muutoin haut eivät tuottaneet suurta saalista. E-työn käsitteellä tarjoutui käsitteen EU-statuksen vuoksi hallinnollisia asiakirjoja, joista tuoreimman valitsin myös aineistoon (E-työ toimeksi 2006). Tutkimuksessa käsitettä käytetään vielä vähemmän: aineistona ovat kaikki löytyneet tutkimukset (Kirk & Belovics 2006; Wynarczyk 2005; Pekkola 2002). Kotiansiotyöstä on keskustelua käyty harvakseltaan, mutta tämä käsite on tärkeä huomioida, koska usein työ hajautuu juuri kotiin (Sullivan & Smithson 2007; Halford 2006; Nätti ym. 2006; Sullivan 2003; Louw & de Vries 2002). Artikkelissa käyn keskustelua myös aineiston ulkopuolisen tutkimuksen kanssa.

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa määritän aineistosta kriteerit, joihin eri käsitteiden määritelmät nojaavat. Esitän, miten kriteeristöä olisi tarpeen päivittää. Toisessa vaiheessa jäsenän

käsitteiden kenttää keskeisiksi osoittautuneiden kriteerien mukaisesti. Muodostan niin sanotun käsittekartan, jossa kunkin käsitteen kriteerit on eritelty ja jossa käsitteet rajautuvat toisiinsa. Menetelmänä ensimmäisessä vaiheessa on aineistolähtöinen ja toisessa vaiheessa teorialähtöinen sisällönanalyysi. ”Teoriana” toimii tällöin ensimmäisessä vaiheessa muodostettu kriteeristö, joka ohjaa käsittekartan muodostusta. Tärkeimmät työvälineeni analyysissa ovat siis käsitteenmuodotuksessa käytetyt kriteerit, eivät aineistossa esitetyt määritelmät. Määritelmät tietysti vaikuttavat siten, ettei uusien määritelmien saati käsitteiden luominen ole itsetarkoituksellista. Operoin olemassa olevilla käsitteillä ja esitän niihin tarkennuksia. Tavoitteena on, että yhdelle tavalle organisoida työ löytyy yksi käsite, ei useita vaihtoehtoja kuten monessa tähänastisessa tutkimuksessa.

Nykyiset kriteerit ja käsitteet

Työn eri muotoja on käsitteissä perinteisesti mitattu neljällä kriteerillä eli työn ajalla, paikalla, työsuhteen olemassaololla sekä tieto- ja viestintäteknologian käytöllä (Haddon & Brynin 2005; Garrett & Danziger 2007). Määritelmässä työn sijainti ja aika ovat usein periaatteessa vapaat, mutta käytännössä niiden tutkimista rajataan paljolti jo operationalisoitaessa. Esimerkiksi etätyötä tutkitaan tietyssä paikassa, yleensä kotona, ja ajan osalta edellytetään tietty viikoittainen tunti- tai etätyöpäivien määrä. Työsuhteen osalta on alettu huomioida omana kategorianaan itsensä työllistävät työntekijät, esimerkiksi pienyrittäjät ja freelancerit, vaikka edelleen käsitteiden alaan hyväksytään usein vain palkkatyönä tehty työ.

Tieto- ja viestintäteknologiset välineet ovat keskeisellä sijalla lähes kaikissa työn muotojen määritelmässä. Vaadittava väline on käynyt läpi evoluution kuriirista internetiin. (Huws ym. 1990, 10; Haddon & Brynin 2005.) Ajatuksena on ollut kommunikointiyhteys varsinaiselle työpaikalle paitsi tiedonvaihdon, myös kontrollin tarpeisiin. Uusimmissa käsitteissä, kuten etäläsnäolossa, puhutaan tietoverkkojen välittämästä yhteisestä sosiaalisesta tilasta (Heinonen ym. 2004). Luis Martinsin työryhmän (2004) mukaan teknologiaa koskeva tutkimus on kehittynyt määritelmässä pelkästä kommunikointiyhteydestä ja sen vertaamisesta kasvokontaktiin kohti teknologiavälitteisen viestinnän laadun ja määrän mittaamista.

Hajautettu työ määritellään usein laajasti erilaisten työn järjestämisen tapojen yläkäsitteeksi, niin sanotuksi sateenvarjokäsitteeksi (Nätti ym. 2006). Clay Spinuzzin (2007) mukaan hajautettu työ ilmentää muutosta kohti sosioteknologisten verkostojen mahdollistamaa ajan, paikan ja erilaisten rakenteiden suhteen rajatonta mutta yhteisöllistä tilaa. Osassa määritelmiä (esim. Garrett & Danziger 2007) hajautettua työtä on selkeästi rajattu tieto- ja viestintäteknologian käytöllä. Tavoitteena on ilmeisesti sisällyttää käsitteeseen vain tietointensiivinen työ.

Etätöiden määritelmästä on 2000-luvulla päästy jonkinlaiseen yhteisymmärrykseen. Yleensä määritelmässä edellytetään työskentelyä muualla kuin työnantajan tiloissa siten, että työskentelystä on sovittu työnantajan kanssa ja se on osa normaalia työpäivää. (Mamia 2008, 36; Sullivan & Smithson 2007.) Vaihtelua määritelmässä on sen suhteen, vaaditaanko etätöntekijältä tieto- ja viestintäteknologian käyttöä etätöissä vai ei. Pitkän perinteen mukaisesti on vaadittu, kuten Garrett ja Danziger (2007) edelleen, mutta teknologian rooli on myös kyseenalaistettu (Haddon & Brynin 2005). Pekkolan (2002, 39) määritelmä on poikkeuksellisen laaja. Hän näkee etä- ja e-töiden aika- ja tilajärjestelyjä koskevana työtapana, jossa ”innovaatioympäristöstä parannetaan tiedon tuottamiseksi”.

2000-luvulla on käytetty erilaisia etätöiden alaluokituksia, esimerkiksi ECATT-tutkimuksessa (2000, 8–11):

1. home-based telework (etätö vähintään yhtenä työpäivänä viikossa)
2. supplementary telework (työajan jälkeen tehtävä ylitö)
3. centre-based telework (lähiötoimistoissa tehtävä työ)
4. mobile telework (vähintään kymmenen tunnin viikoittainen työskentely muualla kuin kotona tai työpaikalla)
5. telework by self-employed in SOHOs (oman yrityksen tai asiakkaan toimeksiannosta kotona työskentelevät pienyrittäjät).

Tätä jaottelua on hyödynnetty myöhemmissä tutkimuksissa (esim. Vartiainen ym. 2007, 17–18), mutta versioita on lukuisia. Empiriaan nojaavia alaluokituksia ovat etsineet myös Haddon ja Brynin (2005) sekä Garrett ja Danziger (2007), mutta ongelmana näissä tutkimuksissa on aineistolähtöisyyden puute.

Mobiilin työn käsite on syntynyt kuvaamaan tietoteknologian mahdollistamaa liikettä. Paitsi työntekijän ja työvälineen, myös tiedon liike on luettu käsitteen alaan (Hyrkkänen & Vartiainen 2005). J.H. Erik Andriessenin ja Matti Vartiainen (2006, 6) esittämässä kapeassa mobiilin työn määritelmässä liikkuvat vain dokumentit ja työtehtävät. Mobiili työntekijä on kuitenkin ajan, paikan ja työtapojen suhteen itsenäinen (Venezia ym. 2008). Torsten Brodt ja Robert Verburg (2007) määrittelevät mobiilin työn vapaasta sijainnista teknologian tuella itsenäisesti suoritettavaksi työksi. Mobiilius näkyy organisaatioitasolla monitasoisena ilmiönä: ajallisena ja paikallisena (eri maanosat, aikavyöhykkeet, liike paikallisesti), kulttuurisena, koulutuksellisena, työsuhteiden, projektien keston sekä teknologian viestintäkäytön moninaisuutena (Vartiainen ym. 2005, 43). Tällaisena mobiili työ kuvaa työn yhteiskunnallista muutosta ja lähestyy edellä esitettyä Spinuzzin (2007) käsitystä hajautetusta työstä.

E-töiden käsite on Euroopan Unionin voimakkaasti ajama käsite. Se on käsitteellistetty työksi tietoverkkoympäristössä ja se nähdään etätöiden laajentumana (E-töiden toimeksi 2006). Wyncarczyk (2005) käyttää yläkäsitettä e-flexible working, joka kattaa etätöiden (telework) ja e-kotityön (e-homeworking). E-kotityön eroa etätöihin kirjoittaja ei täsmennä. James Kirk ja Robert Belovics (2006) määrittelevät e-töiden jähmeästi kokoaikaiseksi, monia teknologioita tarvitseväksi kotona työskentelyksi, mikä kyselyissä rajaisi vastaajien ulkopuolelle lähes kaikki etätöntekijät.

Virtuaalinen työ on käsitteellistetty työskentelyksi tietokoneella ja tietoverkoissa (Vartiainen ym. 2005, 107). Kansainvälinen keskustelu tästä käsitteestä on keskittynyt voimakkaasti virtuaaliin tiimeihin, jonka Martinsin työryhmä (2004) määrittelee seuraavasti:

We define virtual teams whose members use technology to varying degrees in working across locational, temporal, and relational boundaries to accomplish an interdependent task (Martins ym. 2004).

Virtuaalisissa konteksteissa kyse on työstä, jossa teknologia mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman monitahaisen yhteistyön. Jäsenyys virtuaalisissa organisaatioissa vaihtelee tarvittavan asiantuntemuksen mukaan, ja myös työntekijät

kuvataan osaksi virtoja. Virtuaalisen työn määritelmät ovat erittäin laajoja.

Kotiansiotyön käsitteistö ei ole vakiintunutta. Ilmiönä kotona työskentely on monimuotoinen. Kotona tehdään aikarajoituksitta lähes mitä tahansa työtä, sekä palkkatyösuhteessa että palkatta. (Felstead & Jewson 2000, 14.) Myöskään kotiansiotyön perinteinen muoto eli teollisuustyön kaltainen pienimuotoinen tuotantotyö kodeissa ei ole koskaan päättynyt (Nätti ym. 2006). Itse asiassa pientuotanto kodeissa voi olla lisääntymässäkin, kun internet tarjoaa mahdollisuuden esimerkiksi käsitöiden markkinointiin ja virtuaaliseen puodinpitoon. Niin kutsuttu uusi kotiansiotyö, esimerkiksi liikkuva asiantuntija- tai konsultointityö, on kuitenkin uudehko ilmiö kodeissa (Nätti ym. 2006). Usein on kyse asiakasorganisaation tilaamasta työstä, jota pääsääntöisesti tehdään pienistä kotitoimistoista käsin (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 26).

Palkkatyöhön liittyy olennaisesti informaali, osin korvaukseton työpäivän jatkaminen kotona iltaisin ja viikonloppuisin, mikä on yleistynyt tietointensiivisen työn myötä. Tällainen työskentely on vasta viime aikoina alettu erottaa etätöiden käsitteestä (esim. Mamiä 2008, 36; Heinonen & Saarimaa 2009), ja se on käsitteellistetty täydentäväksi ansiotyöksi kotona (supplemental work at home) (Nätti ym. 2006; Sullivan 2003).

Ongelmat käsitteissä

Erittelen tässä luvussa työn muotojen käsitteellistämisen keskeisiä ongelmia. Suuntana näyttää olevan, että käsitteiden määritelmät pyrkivät laajentumaan työn yhteiskunnallista muutosta koskeviksi yleistyksiksi. Samalla kadotetaan työn muotoja toisistaan erottavat ulottuvuudet. Esimerkiksi e-töiden katsotaan käsittävän jokseenkin kaikki liikkuvat työjärjestelyt (E-työ toimeksi 2006). Myös ylä- ja alakäsitteiden suhteet vaihtelevat. Yleensä hajautettua työtä pidetään yläkäsitteenä (Spinuzzi 2007; Nätti ym. 2006), mutta esimerkiksi Camille Venezia työryhmineen (2008) sisällyttää sen mobiiliin työn yhdeksi alaluokaksi etä- ja virtuaalisen työn rinnalle.

Millaista työtä tarkoitetaan? Ongelmat näyttäisivät olevan seurausta aineistolähtöisyyden puutteesta. Käsitteiden tarkoittamia työjärjestelyjä katsotaan käsitteen traditioista, ei itse työstä eikä työn sisällöstä käsin. Työn muotoja

tarkastellaan olemassa olevien määritelmien puutteellisilla ehdoilla eikä niistä riippumatta. Niinpä käsitteiden suhdetta työn, erityisesti tietointensiivisen työn, sisältöihin ei ole juuri pohdittu. Itse työstä kuitenkin riippuu paljolti se, voiko sitä ylipäänsä hajauttaa ja millaiset hajauttamisen muodot lopulta toteutuvat. Käsitteetutkimuksessa uudehko suuntaus onkin tutkia, millaista on luonteeltaan ja sisällöltään työ, jota ajalliset ja paikalliset järjestelyt liikuttavat (Garrett & Danziger 2007).

Useimmiten käsitteillä tavoitellaan liikkuvan asiantuntija- tai tietotyön eri muotoja. Toki myös perinteisempi työ liikkuu, ja fyysisesti monipaikainen työ on käsitteellisessä keskustelussa ja tutkimuksessa jäänyt syrjään. Se, millaista työtä kulloinkin tarkoitetaan, tulisi kuitenkin tehdä lukijalle selväksi.

Työn luonteen ongelma koskee myös eron tekoja yrittäjien, freelancereiden ja palkkatyösuhteisten työntekijöiden välillä. ECATT-tutkimuksessa (2000, 11) rajattiin freelancer-työ erilleen perusteena siihen kuuluva tietoteknologia-avusteinen kommunikointi asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa, vaikka tämä lie nee arkipäivää työsuhteesta riippumatta. Lisäksi siirtymät palkkatyön ja muiden työn muotojen välillä lisääntyvät. Pääasiassa toiminimellä toimiva konsultti, suunnittelija tai journalisti saattaa saada jaksoittain projektipalkkaa asiakasyritykseltä. (Supiot 2001; Kakihara & Sørensen 2004.) Työn sisältö ei tällöin välttämättä muutu merkittävästi työsuhteen tyyppin mukaan.

Lähtökohtaisesti työn muotojen käsitteissä ei pitäisi rajata eri työsuhdemuodoissa työskenteleviä ulos. Rajaaminen on perustunut tutkimustuloksiin, joissa työsuhteiden ero näkyy muun muassa koetussa työmotivaatiossa, työtunneissa ja perheen tulotasossa (Standen ym. 1999). Kysymys kannattaa ratkaista siten, että mikäli työsuhteen vaikutus on tutkimuskohteena, voidaan erottaa eri alaluokkia työsuhdetyypin perusteella, sulkematta tällöinkään ketään ulos. Ongelmana monissa kyselyaineistoissa on kuitenkin niiden kohdistuminen pelkästään palkansaajiin.

Ajan ja paikan rajaaminen etukäteen. Liikkuvaa työtä on tutkimuksessa usein rajattu ajan ja paikan osalta jo ennen mittausta (esim. Garrett & Danziger 2007). Näin ilmiö ja sen luokat määritellään tutkimuksen ehdoilla. Tämä rajaa vastaajajoukkoa

turhaan. Esimerkiksi epätyypillisissä työsuhteissa kuten osa-aikatyössä etätyötunnit rajautuvat pois jo ennen mittauksia (Sullivan 2003). Lisäksi pienet ajankäytölliset muutokset aikasarjoissa voivat jäädä tavoittamatta. Täydentävä ansiotyö on esimerkki käsitteestä, jossa on tärkeää tavoittaa kotona vähissä erissä tehty työ. Erilaiset etukäteisrajaukset vaikeuttavat myös tutkimustulosten vertailua. On suositeltavaa tehdä rajauksia vasta mittaamisen jälkeen aineistolähtöisesti.

Käsitteiden massatuotanto. Paitsi tutkimuksessa, myös etenkin hallinnon tasolla kehitellään jatkuvasti lukuisia uusia käsitteitä työelämän uusia järjestelyitä kuvaamaan. 2000-luvun kieltä ovat electronic- ja information -sanojen alkukirjainten tuottamat käsitteet. E-työ on osa EU:n Lissabonin strategiassa hyväksyttyä aktiivista työmarkkinapolitiikkaa ja eEurope-ohjelmaa, jossa pyrkimyksenä on ”maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietotalous” ja sähköistyvä tietoyhteiskunta (Euroopan yhteisöjen... 2002). Tämän jälkeen käynnistyi i2010-ohjelma edistämään yhtenäisen eurooppalaisen ”tietoalueen” syntyä, maailmanluokan innovointia, elämänlaatua sekä osallisuutta (Euroopan yhteisöjen... 2005). Lisäksi viestintäteknologian alalla on aktiivisessa käytössä pikku-u (ubiquitous) tarkoittaen kaikkialla läsnä olevaa, sulautettua teknologiaa (Hautamäki 2005). Käsitteiden massatuotanto muistuttaa 1970–1980-lukujen etätyöhuumaa – kiintoisimpina esimerkkeinä tuon ajan suosikinimityksistä käsitteet ”teleguerrillas” ja ”electronic moonlighters” (Qvortrup 1998).

Moni uusi käsite syntyy turhaan, koska yleensä sopiva käsite löytyisi aiemmista tutkimuksista. Käsitteiden soisi myös ilmentävän tarkoitettua mahdollisimman selkeästi. Esimerkiksi tuoreesta ”mobiilista joustotyöstä” (Forsblom ym. 2006) ei paljastu tavoite kuvata työmatkoilla tehtyä työtä, ja ”joustotyöllä” tarkoitettiin 1990-luvun monissa keskusteluissa suurta skaalaa erilaisia joustavia työjärjestelyitä. Selvempää olisi puhua yksinkertaisesti työskentelystä työmatkan aikana. Moni uusi käsite myös rakentuu liian vähille kriteereille, mikä vaikeuttaa operaationalistamista. Etenkin e-työ ”tietoverkoissa tehtävänä työnä” (E-työ toimeksi 2006) on vaikeasti hahmotettava ja tutkittava. Ursula Huwsin työryhmän (1990) mukaan käsitteessä tulisi pääsääntöisesti olla vähintään kolme kriteeriä.

Tieto- ja viestintäteknologian ongelmallinen rooli. Tietoteknologia yhtäältä sallii työn kulkemisen työntekijän mukana, toisaalta mahdollistaa fyysisen liikkeen vähentämisen siirtämällä liikettä tiedon verkostoihin. Tietoteknologian on kyettävä luomaan yhä rajattomammat työskentelyolosuhteet (Hislop & Axtell 2007; Pekkola 2002), mikä ei ole ongelmatonta. Uusimmatkaan sovellukset eivät vastaa kokonaisuuksina työntekijöiden tarpeita, vaan osia eri sovelluksista käytetään päällekkäin, pirstaleisesti. Viestintäyhteydet toki helpottavat jo muutoin vahvaksi rakennettua yhteistyötä ja voivat myös rohkaista hyödyntämään erilaisia kommunikoinnin tapoja. (Vartiainen ym. 2007; Halford 2005.)

Käsitteissä tieto- ja viestintäteknologian kriteerillä on tavoiteltu työtä, jossa kommunikoidaan liikkuvista työpisteistä käsin työpaikan tai yhteistyökumppanien kanssa. Kuitenkin tietynlaisten välineiden käytön edellyttämistä tulisi tarkoin harkita (Haddon & Brynin 2005). Lainsäädännössä minkään työjärjestelyn ehdoksi ei voi kirjata tietokoneen käyttöä (Helle 2004, 41). Lisäksi tietoteknologian potentiaali erottaa työn muoto toisesta hupenee, kun yhä suurempi osa työntekijöistä toimii tietointensiivisissä tehtävissä (Pyöriä 2006, 81), ja koska toisaalta tietoteknologiaa hyödynnetään myös perinteisemmissä työtehtävissä.

Tieto- ja viestintäteknologian operationalistamiseen liittyy useita ongelmia. Välineet ja niiden käyttötavat moninaistuvat. Käytön laajuus voidaan määrittää paitsi laitteen käytön ajan, myös käytön intensiteetin ja teknologisen kompleksisuuden suhteen. Riittääkö pelkkä tietokoneen rutiinikäyttö? Entä kuinka suuren osan työajasta tulee olla tietoteknologian tukemaa, jotta määritelmä täyttyy? Teknologisten sovellusten käyttöä voi tietenkin mitata erikseen, mikäli aineistolähtöisesti halutaan kartoittaa erilaisia työnteon teknologia-avusteisia muotoja. (Haddon & Brynin 2005; Clear & Dickson 2005.)

Teknologian käyttö kriteerinä on johtanut teennäisiin erotteluihin esimerkiksi etätyönä (telework) ja muutoin kotona työskentelevien (homework) välillä (Sullivan 2003; Sullivan & Smithson 2007). Työ voi olla ajoittain erittäin tietointensiivistä, vaikkei tiettyjä välineitä tai sovelluksia hyödynnettäisi lainkaan. Usein työntekijät kantavat mukanaan yksinkertaisia rutiinityötehtäviä tai itsenäistä lukemista tai kirjoittamista.

Liikkuva tai kotona oleva teknologia on lisäksi yleensä vaatimattomampaa kuin työpaikalla. (Julkunen ym. 2004, 135; Halford 2005; Haddon & Brynin 2005; Fleming ym. 2004; Sullivan 2003.)

Edelleen, teknologiasidonnaisina käsitteet muistuttavat työaika ja -paikkaorientoituneesta hallintotavasta, jossa työntekijän on aina oltava tavoitettavuuden kautta kontrolloitavissa. Teknologian nykyinen vahva asema kriteerinä korostaa sen roolia myös vallankäytön välineenä. Kuitenkin autonominen työ ja tehtäväperustainen arviointi yleistyvät. (Ks. Vartiainen ym. 2007, 182; Julkunen 2008, 93.) Teknologia tulisi nähdä pääsääntöisesti työtehtävien suorittamisen apuvälineenä.

Käsiksi muutoksiin. Hajautuvan työn ilmiöiden käsitteellistäminen on tietenkin haasteellista. Kun tutkimuksessa kamppaillaan vanhojen määritelmien kanssa, yhteiskunnassa ja lainsäädännössä ei päästä käsiksi ilmiöiden kehitykseen. Työlainsäädäntö ei tunnusta riittävästi poikkeuksia niin sanotusta normaliteydestä (Suoranta 2009; Supiot 2001). Liikkuvan työn muodoista etätyö on toistaiseksi ainoana saanut virallisen statuksen puitesopimuksen (VVM 2005) nojalla. Muilla tavoin liikkuva työ on kuitenkin etätyötä yleisempää (Lehto & Sutela 2008, 140–142; Parent-Thirion ym. 2007) ja nykyisellään vaillinaisesti sopimusten piirissä.

Työn muodot käsittekartalla

Uudet kriteerit. Perinteisesti hajautuvan työn käsitteissä käytetyt kriteerit, työn liike ajan ja paikan suhteen sekä työsuhteen olemassaolo, ovat yhä relevantteja työn muotojen käsitteellistämässä. Esitän tässä luvussa, miksi myös työn luonne ja työn liikkeestä sopiminen tulisi huomioida käsitetasolla nykyistä tarkemmin.

Tieto- ja viestintäteknologian käyttöön kriteerinä liittyvät ongelmat pakottavat etsimään korvaavia kriteereitä työn luonteen ja sisällön ulottuvuuden tavoittamiseksi. Työn luonteen näkökulma on tutkimuksessa usein sivuutettu kenties sen vuoksi, että tutkimuskohteeksi on ymmärretty enemmän tietty työjärjestely apuvälineineen kuin työn sisältö. Työtehtävien sisältö määrittää kuitenkin olennaisella tavalla sitä, voiko työtä ylipäänsä liikuttaa vai ei. Moni olemassa oleva käsite jo nykyisellään sisältää viitteitä tietynlaiseen työhön, useimmiten liikkuvaan asiantuntijatyöhön. Ehdotankin käsitteistön ryhmittelyä sen

suhteen, tavoitellaanko niillä tietointensiivisen työn vai perinteisemmän työn liikkumista. Työn luonne kriteerinä jakaisi hajautetun työn käsitteistön kahtia ja auttaisi hahmottamaan kunkin käsitteen tarkoittaman työn alaa.

Tietointensiivisen työn mittaaminen on toki oma ongelmansa. Raimo Blom työryhmineen (2001, 27) pitää tietotyön kolmena kriteerinä korkeaa koulutusta, tietoteknologian käyttöä sekä luovaa suunnittelua ja ongelmanratkaisua. Liikkuvan työn kohdalla teknologia ei voi kuitenkaan olla kriteerinä. Työ voi nimittäin pirstoutua lyhyiksi ajanjaksoiksi ja tarkoittaa esimerkiksi jonkin dokumentin lukemista tai miksei työn ajattelemista ja suunnittelemista vaikkapa työmatkalla. Tärkeintä olisikin tavoittaa työn luova ulottuvuus. Yksinkertaisimmillaan vastaajalta voisi kysyä, missä määrin hänen työhönsä kuuluu luovaa suunnittelua tai vastaavia tehtäviä. Käytännössä jouduttaneen jälkikäteen rajamaan, tuleeko esimerkiksi vähintään viidesosan työajasta olla luovaa työtä, jotta työ katsotaan tietointensiiviseksi. Toisekseen työn autonomia on edellytyksenä suurelle osalle etenkin työntekijälähtöistä työn liikkumista, mitä voisi hyödyntää tietointensiivisyyden mittaamisessa. Autonomiamittaria ovat kehilleet Juha Antila ja Pekka Ylöstalo (2002) organisaatioiden proaktiivisuutta luotaavissa tutkimuksissaan.

Toinen ehdotukseni uudeksi kriteeriksi on työn liikkeestä sopiminen, koska etenkin kodeissa työskennellään usein kaikenlaisten sopimusten ulkopuolella. Kaksi kolmesta korkeasti koulutetusta työntekijästä kantaa työtä kotiin normaalien työtuntien lisäksi, usein korvauksetta (Nätti ym. 2006). Kyseessä voi olla innostus ja työn harrastuksenomaisuus. Parhaat ajatukset saattavat syntyä rutiinin ulkopuolella (Antila 2005, 127), ja kognitiiviset prosessit ovat erityisen keskeisiä etenkin tietotyössä (Blom ym. 2001, 27). Yleisemmin syynä on kuitenkin työn suuri määrä ja kiire sekä näihin yhdistettynä vastuullinen asema ja halu tehdä työ hyvin (Mamia 2008, 37–38; Hakanen 2005). Työolotutkimukset paljastavat suurimman osan (52 % v. 2008) kotona tehdystä työstä olevan luonteeltaan ylityötä, ja ylityön osuus on viime vuosikymmeninä vähitellen lisääntynyt (Lehto & Sutela 2008, 139; Nätti ym. 2006). Tätä tyypillisesti juuri ylityönä kotona aikaisin aamulla, iltaisin ja viikonloppuisin

tehtävää työtä kuvaa täydentävän ansiotyön käsite (supplemental work at home, Sullivan 2003).

Täydentävä ansiotyö on luonteeltaan informaalia ja ilmentää työn murtautumista ulos aika- ja paikkasidoksista, jotka aiemmin myös suojelivat työntekijää. Supiot (2001) puhuu työajan pirstoutumisesta ja siirtymästä työntekijöiden itsesäätelyyn, mikä tekee työajastakin osan henkilökohtaista aikaa. Samalla yhteiskunnan instituutioiden kuten työntekijäjärjestöjen ja perheiden mahdollisuudet rajata vapaata aikaa työltä heikkenevät. Uhkakuva on työntekijöiden sosiaalisen ja perhe-elämän köyhtyminen sekä terveysongelmat. (Supiot 2001, 68–90; Anttila ym. 2007.) Yhteiskunta jäsenineen siis omistautuu yhä enemmän työlle ja kykenee yhä vähemmän säätelemään tätä kehitystä. Yleistyvä kotona työskentely on seurausta sekä työorganisaatioiden että työntekijöiden vaikeuksista ja ehkä myös haluttomuudesta hallita ja rajata tätä kehitystä.

Työn muotoja käsitteellistettäessä täydentävän ansiotyön lisääntyminen osoittaa tarpeen erotella informaali työn liike sekä muodollisempi, sopimusten alainen ja selkeäsisältöisten työtehtävien rajaama liikkuvuus. Etenkin kotiin

hajautuvan työn kohdalla tulisi selvittää, onko hajautuvasta työtehtävästä sovittu työntekijän kanssa kirjallisesti tai edes suullisesti (etätyö) vai liikutaanko muodollisen kentän ulkopuolella (täydentävä ansiotyö). Osassa tutkimuksia tämä tarve on jo tunnustettu (Sullivan 2003; Mamia 2008; Lehto & Sutela 2008; Heinonen & Saarimaa 2009).

Käsitteet ruotuun. Taulukossa I esitän, miten työn muotoja koskevat käsitteet asettuvat suhteeseen toisiinsa nähden, kun niitä tarkastellaan työn luonteen, ajan, paikan, liikkeen, työsuhteen olemassaolon sekä liikkeestä sopimisen kriteereiden rajaamina. Mukana ovat keskeisimmät jo käytössä olevat käsitteet. Olen rajannut käsitteiden nykymääritelmiä, jotta niiden välille syntyisi ero. Osittain rajat tietyksi häilyvät. Tyypillisesti tietointensiiviksi rajatut työn muodot voivat toteutua myös perinteisessä työssä. Esimerkiksi etä- ja täydentävän ansiotyön raja ei välttämättä ole selkeä. Rakentamaani käsittekokonaisuutta tulisi tietenkin tutkia empiirisesti. Tarkoituksena on tässä vaiheessa avata keskustelu siitä, miten käsitteiden määrää voisi rajata ja tutkimusten vertailtavuutta parantaa yhtenäistämällä määritelmiä.

Taulukko 1. Hajautetun työn muotojen kriteerit ja niiden tuottamista eroista muodostetut käsitteet.

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 sopimusta	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>

Hajautettu työ on useissa tutkimuksissa saanut yläkäsitteen aseman (Spinuzzi 2007; Nätti ym. 2006). Nähdäkseni onkin tärkeää säilyttää ylätason käsite, joka kattaa laajalti kaikki hajautuvan ja liikkuvan työn muodot. Taulukossa jaan työn

luonteen perusteella käsitteet perinteiseen työhön sekä tietointensiiviseen työhön: perinteisen työn käsitteet kuvaavat suorittavaa, ajan ja paikan rajaamaa työtä, kun taas tietointensiivinen työ viittaa suunnittelemaan, uutta luovaan työhön.

Toki eronteko on jokseenkin stereotyyppinen, kun perinteisempi työ, esimerkiksi tuotantotyö, teknologisoituu (Pyöriä 2008). Näen työn autonomian ja luovuuden tässä merkittävänä tietointensiivisen työnkuvan osana verrattuna työtehtäviin, jotka määräytyvät ennemminkin työntekijästä riippumatta.

Perinteisen työn muodoiksi rajautuvat lähinnä fyysisesti paikalliliikkuva mobiili työ, kotiansiotyön perinteiset muodot sekä osin etätyö. Mobiilin työn määritelmä on ollut erittäin laaja (esim. Hyrkkänen & Vartiainen 2005), ja nykymuodossaan se on kattanut itse asiassa jokseenkin koko hajautetun työn kentän. Käsitteenä mobiili työ on syntynyt kuvaamaan kannettavan tietoteknologian mahdollistamaa liikkuvaa työtä. Kuitenkin esimerkiksi käsitteessä mobiili virtuaalinen työ (Andriessen & Vartiainen 2006) mobiili viittaa ennen kaikkea fyysiseen liikkeeseen, virtuaalinen tiedon liikkeeseen. Ehdotankin mobiilin työn käsitteen rajaamista tarkoittamaan fyysisesti liikkuvaa työtä. Tiedon liikettä kuvaa moni muukin käsite, kun taas perinteisempää lähinnä fyysisesti liikkuvaa työtä, esimerkiksi tavarakuljetusta tai liikkuvan poliisin työtä, ei suoranaisesti edusta yksikään toinen käsite.

Moni käsitteistä koskee työn hajautumista koteihin. Yksityisyytensä vuoksi koti on työn paikkana erityinen, koska tällöin monet ihmisen elämäalueet ovat yhtä aikaa läsnä. Kodeissa tehdään hyvin monensisältöisiä töitä osin palkkatyönä, osin yrittäjänä tai näiden välimaastossa (Felstead & Jewson 2000; Supiot 2001). Perinteisellä kotiansiotyöllä tarkoitetaan esimerkiksi jonkin tuotteen valmistusta tai käsitöitä ja modernilla kotiansiotyöllä itsenäisesti tehtävää asiantuntijatyötä, esimerkiksi freelancer-työtä (Louw & de Vries 2005; Nätti ym. 2006).

Etätyön käsitettä ei kannata rajata vain tietointensiiviseksi työksi, koska kolmasosa etätyöntekijöistä on työntekijäammateissa (Nätti ym. 2006). Etätyön käsitteen olen aiemmista tutkimuksista poiketen rajannut kotiin, koska se on etätyön tyypillisin sijainti. Kodin ulkopuolella liikkuva työ sopii muiden käsitteiden alaan. Etätyötä ja täydentävää ansiotyötä erottaa se, tehdäänkö työtä osana normaaleja työtunteja ja onko tästä työstä sovittu vai ei.

Kodin ja työpaikan ulkopuolella liikkuvaa työtä on kuvattu monin käsittein, joista etenkin virtuaalinen työ, mobiili työ ja e-työ ovat olleet

määritelmiltään pahoin päällekkäisiä. Ehdotan näiden käsitteiden yhdistämistä. Mobiili e-työ voisi tarkoittaa fyysisesti liikkuvaa, monipaikkais-ta tietotyötä; virtuaalinen e-työ tietoverkoissa tehtävää tietoa liikuttavaa ja/tai kommunikoivaa työtä. Mobiili virtuaalinen e-työ (vrt. Andriessen & Vartiainen 2006) yhdistäisi sekä fyysisesti liikkuvan että tietoverkoissa tehtävän työn.

Johtopäätökset

Olen artikkelissani tutkinut työn ajallisten ja paikallisten järjestelyiden käsitteellistyksiä, esittänyt niiden ongelmakohtia sekä etsinyt vaihtoehtoja uusiksi tavoiksi jäsentää työn muotojen käsitteentä. Olen analysoinut käsitteiden käyttöä vuosina 2002–2008 julkaisuissa tutkimuksissa. Ongelmia käsitteenmäärittelyssä ja eri tulosten vertailemisessa ovat tuottaneet käsitteiden päällekkäisyydet, niiden kriteereiden näkymättömyys ja täsmentymättömyys, työn luonteen jättäminen huomiotta sekä etenkin tieto- ja viestintäteknologian operationaalistamisen hankaluudet. Moni käsite on laajentunut kuvaamaan koko työelämää koskettavaa hajauttamisen trendiä.

Muutosten myötä työjärjestelyjä tavoitteleva käsitteistö ei palvele nykyisellään tutkimusta eikä ilmiöiden ymmärtämistä. Ehdotan, että käsitteissä tulisi päästää irti traditioista ja etenkin eri työn muotojen sitomisesta tietoteknologiaan välineisiin tai tiettyyn työsuhtemuotoon. Tämän sijaan tulisi huomioida työn luonne, mikä tarkoittaisi yksinkertaisimmillaan jakoa tietointensiiviseen ja perinteiseen työhön. Lisäksi olisi huomioitava työn informaali liike eli käytännössä sopiminen tai sopimattomuus työn liikuttamisesta, koska työpäivät eivät rajaudu normaalitunteihin ja -käytäntöihin.

Laajalti käytössä olevat käsitteet kannattaa säilyttää. Monen käsitteen alat ovat kuitenkin leikanneet toisiaan. Ehdotan, että

- hajautettu työ kattaisi yläkäsitteenä eri työn muodoista koostuvan kentän
- mobiili tarkoittaisi käsitteissä fyysistä liikettä
- e-työ tarkoittaisi liikkuvaa tietointensiivistä työtä ja yhdistettäisiin mobiiliin ja virtuaalisen työn käsitteisiin
- etätyöstä erotettaisiin täydentävä ansiotyö, jolloin etätyö viittaisi sovitusti normaalien työtuntien aikana kotona tehtävään työhön

ja täydentävä ansiotyö informaalimpaan työskentelyyn normaalien työtuntien lisäksi

- itsenäistä kotona työskentelyä tai pienyrityksistä kodin tiloissa kuvattaisiin käsitteillä perinteinen ja moderni kotiansiotyö työn sisällöstä riippuen.

Tavoitteena käsitteissä tulisi olla erilaisten työn muotojen laajan kirjon tavoittaminen eikä riitely siitä, onko alle kymmenen tuntia viikossa kotona työskentelevä henkilö etätyöntekijä vai ei (Haddon & Brynin 2005; Heinonen & Saarimaa 2009). Rakentamassani käsitetaulukossa kamppailevat eri tasot, hajautuminen sekä yhteiskunnan, työorganisaatioiden että työntekijöiden tasolla. Tarkoituksena ei ollut luoda uusia käsitteitä, vaan järjestää vanhat. Siksi onkin kysyttävä, miten hyvin tämä edelleen osin perinteille rakentuva kokonaisuus vastaa todellisuutta ja toimii eri tasoilla. Työn muotoja tulisi mitata aineistolähtöisesti etukäteisrajausitta, ja uusien tutkimusasetelmien rakentaminen sekä ennakkoluuloton operationaalistaminen on tärkeää (Sullivan 2003).

Miksi ylipäänsä rajoja? Käsitteiden rajattomuus on yhtäältä perusteltua. Spinuzzi (2007) ymmärtää hajautetun työn kaikkea työtä koskettavaksi murrokseksi. Siirtymät ja muutokset ovat pysyvä olotila myös työntekijöille (Marsden 2001, 3). Tietenkin käsitteet laajenevat yrittäessään tavoitella hajautuvaa työtä. Kaikilla tasoilla, sekä yhteiskunnan, työorganisaatioiden että osittain myös työntekijöiden tasolla, työn hajautuminen näyttää olevan yhteinen ja toivottukin suuntaus. Ajatellaan, että joustavuus kaikilla tasoilla edistää luovuutta ja innovaatioita. Pekkola (2002, 39) arvioi käsitteiden lopulta sulautuvan yhteen *länälöksi*. Tällöin sinänsä moninaistuvia työn eri muotoja alkaa yhdistää uusi keskeinen kriteeri, työn rajattomuus.

Tässä kehityksessä tietoteknologia saa kuitenkin paljon painoarvoa. Tietoteknologia on kuitenkin vain väline (Pyöriä 2008). Lisäksi vaativaa yhteistyötä tehdään yhä mieluusti lähietäisyydellä. Vahvan informaalin työkuultuurin kehitys voi olla keskeinen menestystekijä organisaatioille. (Blom ym. 2001, 175–176; Pyöriä 2006, 128; Vartiainen ym. 2007.)

Työntekijöiden näkökulmasta joustavuus yhteiskunnan ja organisaatioiden kaikilla tasoilla johtaa yhä useammin siirtymiin työn laitamilla.

Lisääntymässä ovat esimerkiksi palkkatyönve-roista työtä tekevät työntekijät, jotka eivät ole yhdenkään työnantajan palveluksessa, vaan vain myyvät työvoimaansa (Meadows 2001, 41–42). Prekariisaatiodiagnooseissa (General Intellect 2008; Holvas & Vähämäki 2005) huomautetaan, että työ on sidottu nykyisin ihmisiin ja purettu kaikista perinteisistä sidoksistaan, myös työsuhteista. Työelämän tempoilevuus saa työtä vailla olevatkin ajattelemaan työtä tauotta. Kirjoittajat pitävätkin tärkeänä, että yhteiskunnassa panostettaisiin inhimillisen pääoman kehittämiseen, koulutautumiseen ja työpaikasta riippumattomiin taitoihin.

Hajautetun työn käsitteistö kaipaisi työntekijöiden näkökulman vahvistamista. Sekä muodolliset että epämuodolliset siirtymät työn kentillä olisi tavoitettava nykyistä paremmin. Työ hajautuu ehkä voimakkaimmin passiivisesti ja informaalisti sekä palkkatyössä että sen rajoilla. On kysyttävä, mikä oikeastaan on työn määrittely hajautuvan työn kentällä. Voiko hajautuvasta työstä sulkea ulos esimerkiksi kodeissa tehtävän uusintavan hoivatyön? Työntekijällä voi olla yhtä aikaa useita eri rooleja erilaisilla työn kentillä. Käsite *uusi työ* tavoittaa monia sosiaalisia ulottuvuuksia, mutta on sidottu korkeasti koulutettuihin työntekijöihin (ks. Holvas & Vähämäki 2005). Mikä käsite kuvaisi työn informaalia hajautumista?

Tarvitaanko sääntelyä? Kuten Supiot (2001) huomauttaa, työn ajalla ja paikalla ei ole enää teollisen ajan työntekijää suojelevaa funktiota. Kuitenkin tälle ”standardille” rakentuvat edelleen työtä koskeva lainsäädäntö sekä sosiaalivakuutukset. (Supiot 2001; Marsden 2001.) Työelämän muutokset näkyvät palkansaajilla työstä irtautumisen vaikeuksina, ja tietotyöntekijät ovat raportoineet työnteosta jopa unessa (Antila 2005, 94; Julkunen ym. 2004). Työntekijät ovat vastuussa myös sosiaalisesta elämästään, ihmissuhteistaan, läheisistään, omasta hyvinvoinnistaan ja tätä kautta työkyvystään. Työlle tulisi kyetä luomaan vähintään emotionaaliset rajat, mitä helpottavat mahdollisuus ja taidot rajata ajan ja paikan sidoksiltaan haurastuvaa työtä (Mirchandani 2000; Nätti & Anttila 2002). Tällä hetkellä työn oikeus levitä on tärkeämpi kehityssuunta kuin työntekijän oikeus hallita ja ohjata työtään.

Hajautuvan työn muotoja ei säännellä pätevästi. Tähän mennessä vain etätyöstä on sovittu puitesopimuksella (VVM 2005) tarkoituksena taata, ettei etätyöntekijä joudu työpaikalla työskenteleviä huonompaan asemaan esimerkiksi perusoikeuksi-

en, työsuhde-etujen, laitteistojen tai tiedonsaannin suhteen. Hajautuvaa työtä tulisi tarkastella ja säännellä enenevästi työntekijän tarpeiden ja oikeuksien näkökulmasta sekä yhteiskunnan että työorganisaatioiden tasolla. Hajautumisen tulisi olla hallittua.

* * *

Kiitän Timo Anttilaa, Jouko Nättiä, Pertti Koistista sekä referee-lukijoita arvokkaista korjausehdotuksista. Artikkelit on valmisteltu Työsuojelurahaston Ansiotyö kotona -tutkimushankkeessa ja viimeistely osana Suomen Akatemian Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus -tutkimusohjelmaan kuuluvaa hanketta Menestyvät organisaatiot ja työhyvinvointi tietointensiivisessä työssä.

Kirjallisuus

- ANTILA, J. (2005). Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. *Työpoliittinen tutkimus* 272. Helsinki: Työministeriö.
- ANTILA, J. & YLÖSTALO, P. (2002). Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu. *Työpoliittinen tutkimus* 239. Helsinki: Työministeriö.
- ANTTILA, T., NÄTTI, J. & VÄISÄNEN, M. (2007). Työ, perhe ja aikapulan hallinta. *Janus*, 3, 245–260.
- BLOM, R., MELIN, H. & PYÖRIÄ, P. (2001). Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- CASTELLS, M. (1996/2000). *The Rise of the Network Society. 2nd Edition. The Information Age. Economy, Society and Culture. Volume I.* Oxford: Blackwell.
- ECATT (2000). *Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe 2000. EcaTT Final Report. IST Programme.* <http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf> (luettu 5.1.2009).
- EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO (2002). *eEUROPE 2005: Tietoyhteiskunta kaikille. Toimintasuunnitelma Sevillan Eurooppa-neuvostolle 21.–22. kesäkuuta 2002.* KOM (2002), 263.
- EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO (2005). *i2010 – kasvua ja työllisyyttä edistävä eurooppalainen tietoyhteiskunta.* KOM (2005), 229.
- FELSTEAD, A. & JEWSON, N. (2000). *In Work, At Home. Towards an understanding of homeworking.* London: Routledge.
- FLEMING, P., HARLEY, B. & SEWELL, G. (2004). A little knowledge is a dangerous thing: getting below the surface of the growth of 'knowledge work' in Australia. *Work, employment and society*, 18, 725–747.
- FORSBLOM, M., JÄRVINEN, J., HAPPONEN, H. & SASSI, J. (2006). *Mobiili joustotyö joukkoliikenteen kilpailukyyn edistäjänä.* Aino-julkaisuja 36/2006. Helsinki: AINO.
- GENERAL INTELLECT (2008). *Vasemmisto etsii työtä.* Helsinki: Like.
- HAKANEN, J. (2005). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 19, 49–70.
- HALFORD, S. (2005). *Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management.* *New Technology, Work and Employment*, 20, 19–33.
- HALLITUSOHJELMA (2007). *Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 19.4.2007.* Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- HAUTAMÄKI, A. (2005). *Esipuhe.* Teoksessa A. Kasvio, J. Nurmela, M.-L. Viherä, K. Hyvönen, J. Oksa & O. Hietanen (toim.) *Virtuaalille ja hyvinvointia. Suomalaisen tietoyhteiskunnan kehitys ja haasteet. Sitran raportteja 50.* Helsinki: Sitra.
- HEINONEN, S. & SAARIMAA, R. (2009). *Työelämän laadulla parempaa jaksamista – Kuinka etätyö voi auttaa? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 25.* Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- HELLE, M. (2004). *Etätyö.* Helsinki: Edita.
- HELMINEN, V. & RISTIMÄKI, M. (2007). *Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland.* *Journal of Transportation Geography*, 15, 331–342.
- HINDS, P. J. & KIESLER, S. (TOIM., 2002). *Distributed Work.* Cambridge, MA: MIT Press.
- HOLVAS, J. & VÄHÄMÄKI, J. (2005). *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä.* Helsinki: Teos.
- HUWS, U., KORTE, W. & ROBINSON, S. (1990). *Telework: Towards the Elusive Office.* Chichester: John Wiley.
- JULKUNEN, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista.* Tampere: Vastapaino.
- JULKUNEN, R., NÄTTI, J. & ANTTILA, T. (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa.* Tampere: Vastapaino.
- KAKIHARA, M. & SØRENSEN, C. (2004). *Practicing Mobile Professional Work. Tales of Locational, Operational, and Interactional Mobility.* *The Journal of Policy, Regulation and Strategy for Telecommunication, Information and Media*, 6, 180–187.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008.* Helsinki: Tilastokeskus.
- VAN DER LIPPE, T. & SCHIPPERS, J. (2005). *New working arrangements and organizational change in the Netherlands.* Teoksessa B. Peper, A. van Doorne-Huiskes & L. den Dulk (toim.) *Flexible Working and Organisational Change. The Integration of Work and Personal Life* (s. 62–83). Cheltenham: Edward Elgar.
- MARSDEN, D. (2001). *Can the Right Employment Institutions Create Jobs? Teoksessa D. Marsden & H. Stephenson (toim.) Labour Law and Social Insurance in the New Economy: A Debate on the Supiot Report* (s. 1–12). London: Centre for Economic Performance.

- MEADOWS, P. (2001). Kommentti teoksessa D. Marsden & H. Stephenson (toim.) *Labour Law and Social Insurance in the New Economy: A Debate on the Supiot Report* (s. 41–44). London: Centre for Economic Performance.
- MIRCHANDANI, K. (2000). "The Best of Both Worlds" and "Cutting My Own Throat": Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology*, 23, 159–182.
- MUSTIKKAMÄKI, N. (2003). Työn hajautuminen verkostoyhteiskunnassa. Jäsennys etätöihin ja yritysten sisäisiin verkostoihin 9 case -yrityksen kautta. Tampereen yliopiston Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö. Sisäasiainministeriön julkaisu 29. Helsinki: Sisäministeriö.
- NÄTTI, J. & ANTTILA, T. (2002). Tietotyön työntekijät, perhe ja työkuulttuurit. Teoksessa M. Härmä, & T. Nupponen (toim.) *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa* (s. 68–80). Sitran raportteja 22. Helsinki: Sitra.
- PARENT-THIRION, A., MACIAS, E. F., HURLEY, J. & VERMEYLEN, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PYÖRIÄ, P. (2003). Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. *New Technology, Work and Employment*, 18, 166–180.
- PYÖRIÄ, P. (2005). Hajautetun työn haasteet – esimerkkinä it-ala. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 3, 48–59.
- PYÖRIÄ, P. (2006). *Understanding Work in the Age of Information. Finland in Focus. Acta Universitatis Tampereensis* 1143. Tampere: Tampere University Press.
- PYÖRIÄ, P. (2008). Työsuojelun ja tuottavuuden haasteista tietotyössä. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 2, 19–28.
- QVORTRUP, L. (1998). *From Teleworking to Networking. Definitions and Trends*. Teoksessa P.L. Jackson & J.M. van der Wielen (toim.) *Teleworking: International Perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation* (s. 21–39). London: Routledge.
- STANDEN, P., DANIELS, K. & LAMOND, D. (1999). *The Home as a Workplace: Work-Family Interaction and Psychological Well-Being in Telework*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 368–381.
- SUORANTA, A. (2009). Halvennettu työ. Pätikätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Tampere: Vastapaino.
- SUPIOT, A. (2001). *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- VVM (2005). *Etätöiden periaatteet ja palvelussuhteen ehdot*. Helsinki: Valtiovarainministeriö 7/2005.

Aineisto

- ANDRIESEN, J. & VARTIAINEN, M. TOIM. (2006). *Mobile Virtual Work. A New Paradigm?* Berlin: Springer.
- BRODT, T. & VERBURG, R. (2007). *Managing mobile work – insights from European practice*. *New Technology, Work and Employment*, 22, 1, 52–65.
- E-TYÖ TOIMEKSI (2006). E-työn yhteistoimintaryhmän ehdotus valtioneuvoston periaatepäätökseksi. *Työhallinnon julkaisu* 362.
- GARRETT, R. & DANZIGER, J. (2007). Which Telework? Defining and Testing a Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance. *Social Science Computer Review*, 25, 27–47.
- HADDON, L. & BRYNIN, M. (2005). The character of telework and the characteristics of teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 20, 34–46.
- HALFORD, S. (2006). Collapsing the Boundaries? Fatherhood, Organization and Home-Working. *Gender, Work & Organization*, 13, 383–402.
- HEINONEN, S., HUHDANMÄKI, A., NISKANEN, S. & KUOSA, T. (2004). Ekohallittu etätö. Asumisen, työn ja liikkumisen kaupunkirakenteellisen uusia ympäristövaikutukset. Suomen ympäristö 701. Helsinki: Ympäristöministeriö.
- HISLOP, D. & AXTELL, C. (2007). The neglect of spatial mobility in contemporary studies of work: the case of telework. *New Technology, Work and Employment*, 22, 34–51.
- HYRKKÄNEN, U. & VARTIAINEN, M. (2005). *Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus* 293. Helsinki: Työministeriö.
- KIRK, J. & BELOVICS, R. (2006). Making e-working work. *Journal of employment counseling*, 43, 39–46.
- LOUW, E. & DE VRIES, P. (2002). Working at Home: The Dutch Property Dimension. *Planning Practice & Research*, 17, 17–30.
- MAMIA, T. (2008). Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos* (s. 33–56). Turku: Turun yliopisto, Sosiologian tutkimuksia 30.
- MARTINS, L., GILSON, L. & MAYNARD, M. (2004). Virtual Teams: What Do We Know and Where Do We Go From Here? *Journal of Management*, 30, 805–835.
- NÄTTI, J., VÄISÄNEN, M. & ANTTILA, T. (2006). Ansiotyö kotona. Teoksessa A-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta* (s. 73–94). *Tutkimuksia* 244. Helsinki: Tilastokeskus.
- PEKKOLA, J. (2002). Etätö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätöympäristöinä. *Skrifter utgivna vid Svenska handelshögskolan* Nr 104. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- SPINUZZI, C. (2007). Guest Editor's Introduction: Technical Communication in the Age of Distributed Work. *Technical communication Quarterly*, 16, 265–277.
- SULLIVAN, C. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18, 158–165.
- SULLIVAN, C. & SMITHSON, J. (2007). Perspectives of homeworkers and their partners on working flexibility and gender equity. *International Journal of Human Resource Management*, 18, 448–461.
- 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: Otatieta.
- VARTIAINEN, M., LÖNNBLAD, J., BALK, A. & JALONEN, K. (2005). *Mobiiliin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus* 269. Helsinki: Työministeriö.
- VENEZIA, C., ALLEE, V. & SCHWABE, O. (2008). Designing productive spaces for mobile workers: Role insights from network analysis. *Information Knowledge Systems Management*, 7, 61–75.
- WYNARCZYK, P. (2005). The impact of connectivity technologies on e-flexible working practices of small and medium-sized enterprises in the North East of England. *New Technology, Work and Employment*, 20, 234–247.

vastaavasti lisänneet liukumiaan päivätöissä olevia vanhempia ajatellen.

Toiseksi monen palkansaajan ja yrittäjän työpäivät jatkuvat työpaikalla työskentelyn jälkeen illalla kotona ja kestävät lähelle puolta yötä. Moni ylemmistä toimihenkilöistä työskentelee viikonloppuisin kotona. Näin ajankäyttö ilmentää työn luonteesta tapahtunutta sisällöllistä muutosta, ennen kaikkea työn ”tietoistumista”. Se kertoo myös vastuun kasautumisesta tietyille työntekijöille tai vaikeudesta suunnitella ja rajata työtä etukäteen siten, että se pysyisi tavanomaisissa aikarajoissa. Tietotyö vaatii usein suunniteltua enemmän aikaa. Samaa aikaan on merkkejä siitä, että vaikka vapaa-ajasta ollaan entistä valmiimpia luovuttamaan palasia työlle, vastapainoksi tälle virallista työaikaa käytetään tarvittaessa joustavasti yksityisiin tarkoituksiin.

Kolmanneksi voinee kysyä, ilmentävätkö työn informalistuminen ja ajankäytön haurastuminen lopulta ajankäytön paluuta aikaan, jossa työ, koti ja aika olivat yhtä. Alettaanko työaikaa käyttää samaan tapaan kuin maatalousyhteiskunnan aikana? Maatalousyrittäjien päivät eivät kuitenkaan ole tainneet koskaan asettua työyhteiskunnan normaaleiksi koettuihin kehyksiin. Harvoin silti keskustellaan maataloudesta elantonsa saavien vapaa-ajan turvaamisesta, vaikka juuri heillä työaika on kaikkein epämääräisin.

Vaikka etenkin palkansaajien ja yrittäjien ajankäyttö osoittaa pääosin tiettyä konservatiivisuutta, ovat työnteon paikat kiistatta moninaistuneet ja vapautuneet teollisen aikakauden käytänteistä. Työn arjen kannalta monipaikkaisuudella on sekä myönteisiä että kielteisiä puolia. Oletan, että työn tilallinen vapaus kertoo ennen kaikkea työntekijälähtöisen joustavuuden lisääntymisestä ja mahdollisesti myös kontrollin korvautumisesta luottamuksella. Tällöin työn tilaa koskevien ratkaisujen monipuolistuminen on apuna sekä työn tuloksellisuuden kehittämisessä että työn, perheen ja oman ajan sovittamisessa yhteen.

Liikkuvaa työtä tekevien arkea tutkitessa on toisaalta huomattu, että työ pirstoutuu herkästi jo niin pieniin aikajaksoihin eri tiloissa, että se uhkaa paitsi työnteon pitkäjänteisyyttä, rauhaa ja keskittymistä, myös kuormittaa työntekijöiden hyvinvointia (Ruohomäki & Koivisto 2007). Haasteet koskevat erityisesti paljon matkatyötä teke-

viä: työmatkoilla mitkään ajan ja paikan rajat eivät aina suojaa ja turvaa työntekijän palautumista (Hyrkkänen & Vartiainen 2007).

Ajan ja paikan rajojen murtumat tarkoittavat, ettei työtä enää voida hallita työläinsäädännössä ja työehtosopimuksissa määritellyillä työaika koskevilla konventioilla. Näin ollen tarvitaan uusia rajoja, jotka turvaavat työntekijöiden vapaan ajan sekä palautumisen. Ei ole kuitenkaan selvää, minkä varaan uusia rajoja rakentaa. Onko niin, että ennen kaikkea työllisten itse tulee nyt huolehtia työaikansa mitoittamisesta – kuten yrittäjät ovat toki aina tehneetkin? Entä mikä palkansaajilla on johtamisen ja työyhteisön rooli?

Minna Janhonen työryhmineen (2005) muistuttaa työyhteisötason sosiaalisen työsuojelun tärkeydestä. Organisaatioiden työaikakulttuurien tulisi rakentua hyvinvoinnin turvaksi eikä sen uhkaksi. Monipaikkaisen työntekijän on itse opeteltava hallitsemaan työn aikaa ja paikkaa koskevia käytäntöjä ja rajoja. Tämä vaatii aikaa ja taitoja sekä aktiivista opettelemista. Työyhteisöjen tehtävänä on asettua tueksi turvallisten rajojen etsimisessä ja niiden ylläpitämisessä.

Kirjoittaja on yliopistonlehtori Tampereen yliopiston Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikössä.

Lähteet:

Eurofound 2012. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Hyrkkänen, Ursula & Vartiainen, Matti 2007. Hyvinvoinnin haasteet mobiilissa työssä. Työ ja ihminen 21: 2.

Janhonen, Minna & Johanson, Jani & Nikkilä, Riku 2005. Verkostot ja sosiaalinen työsuojelu. Työelämän tutkimus 1/2005.

Julkunen, Rajja & Nätti, Jouko & Anttila, Timo 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Helsinki: Tilastokeskus.

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

Ruohomäki, Virpi & Koivisto, Satu 2007. Hajautettu ja mobiili työ henkilöstön arjessa: tapauksellinen tutkimus kolmessa yrityksessä. Työelämän tutkimus 1/2007.