

## Ajan ja tilan vapaus on saavutettu etuoikeus

Satu Ojala

Tarjoaako kotona työskentely työntekijälle mahdollisuuden yhdistää työn ja muun elämän parhaat puolet vai aiheutuuko siitä yllettäviä hyvinvointiriskejä? Näin on kysytty aiemmissa, ansiotyöntekoa kotona erittelevissä tutkimuksissa. Kysymys perustuu ristiriitaisiin havaintoihin kotiin siirretyn ja siirtyneen työn hyvinvointiyhteyksistä (esim. Mirchandani 2000; Kossek ym. 2006; Sullivan 2012). Kotona työskentelyn odotetaan yhtäältä vahvistavan työn ja muun elämän integraatiota myönteisellä tavalla. Toisaalta työn ja kodin liian läheinen suhde näyttäisi lisäävän työntekijän stressiä, jopa ahdistusta.

Väitöstutkimuksessani (Ojala 2014) olen analysoinut työntekoa kotona yhtenä työn ajallisen ja tilallisen järjestämisen tapana. Olen eritellyt työtä kotona sekä yhteiskunnallisena, työpaikkatason, itse työn että työntekijän ja myös hänen perheensä kysymyksenä. Olen tutkinut, millaista tietoa erilaiset määrälliset aineistot, etenkin Tilastokeskuksen työolo- ja ajankäyttöaineistot, aiheesta tuottavat. Olen soveltanut myös tutkimuskirjallisuusaineistoa käsiteanalyysissä sekä laadullista haastatteluaineistoa.

Mikäli työelämässä on käynnissä jokin muutos, se näkyy kodeissa: joko itse työn ja työnteon tapojen muutoksena tai muutoksina työntekijän ja hänen perheensä hyvinvoinnissa. Tästä syystä väitöskirjani otsikossakin *”Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin”* koti on keskeisessä roolissa

työelämän kannalta (Ojala 2014). Työ kotona on hyvinvointiyhteyksineen yksi indikaattori mahdollisesta työelämän muutoksesta ja sen suunnasta.

### Etätöitä ja ylitöitä – kolmannes työskentelee kotona

Tilastokeskuksen työolotutkimusten (Sutela & Lehto 2014) perusteella tiedämme, että kotona työtä tekee reilu kolmannes kaikista palkansaajista. Eniten kotona työskentelevät ylemmät toimihenkilöt sekä he, joilla on paljon vastuuta esimerkiksi esimiesaseman vuoksi. Kotona työnteon ajatellaan palkansaajilla olevan ennen kaikkea etätyötä, siis tavanomaisena työpäivänä, tavanomaisena työaikana kotona tai muussa yksityisessä tilassa tehtävää työtä. Kuitenkin työolotutkimukset paljastavat, että kotona työskentelystä vain kolmannes on luonteeltaan normaalia työaikaa korvaavaa etätyötä. Etätyötä tehdään keskimäärin yhden työpäivän verran viikossa.

Ylempiin toimihenkilöasemiin ja johtotehtäviin liittyy usein aikapaineita. Aikapaineet valuvat työnteoksi kodin ilta-aikaan. Noin puolet kaikesta kotona työskentelystä onkin työpäivien jatkamista iltaisin tai viikonloppuisin. Parhaimmillaan se on jonkun mukavan työhön liittyvän lehtiartikkelin tai sähköpostien lukemista, ei siten siis niin ”vaarallista”. Kotona tietokoneet avautuvat iltaisin myös sellaisilla työntekijöillä, joiden innostuneisuus ja motivaatio johtavat työkeskeiseen elämän-

orientaatioon. Työn tekemisessä otetut vapaudet ovat heillä omia, myönteisiksi koettuja valintoja. Tämän päivän työ onkin kiinnostavaa ja kivaa, ja työssä ja työtä tehdessä viihdytään.

Pahimmillaan kotona tehdään kuitenkin korvauksetonta, pitkäkestoista ylityötä. Keskimäärin pelkkää ylityötä tekevät venyttävät kodeissa työviikon aikana päiviään vajaat kolmisen tuntia. Ylityötunneissa kotona näkyvät taloussuhdanteiden vaihtelut. 2000-luvun työoloaineistoissa, etenkin vuoden 2003 aineistossa, kolme viidestä kotona työskentelevästä ilmoitti tekevänsä vain ylitöitä. Samoihin aikoihin ajankäyttöaineistoissa korostui iltautuutisten jälkeen kotona tehtävä työ (Nätti ym. 2011). Valtiosektorin työntekijöillä kotona työnteon luonne oli vuoden 2011 työolobarometrin (Aho & Mäkiäho 2012) mukaan jopa neljällä viidestä nimenomaan ylityötä.

Vuoden 2013 uusimmalla työoloaineistolla tarkasteltuna tilanne näyttää kuitenkin rauhoittuneen, ja myönteisenä kehityksenä etätyön tekeminen on ylipäänsä lisääntynyt samoin kuin normaalityöajan osuus kaikesta kotona tehtävästä työstä. Näin on sekä kaikilla palkansaajilla että valtion työntekijöillä. Myös esimiesasemassa työskentelevistä aiempaa suurempi osuus sai tehdä työtä kotona osana normaalia työaika. (Lehto & Sutela 2014; Omat laskelmat.)

### **Perheen aika ja hyvinvointi kuormittavat iltatyöstä**

Mikäli työpäivä ei pääty ajoissa, työntekijän kokemus työstä muuttuu usein kielteisemmäksi. Työ ei saisi uhata unta, omaa vapaa-aikaa eikä aikaa perheen kanssa. (Ojala 2013.) Työnteko työpäivän päälle heikentää mahdollisuuksia vapaa-ajan rajaamiseen ja turvaamiseen, eikä palautuminen työstä ole riittävää. Elämänalueiden jatkuvaan sekoittumiseen liittyy pitkällä aikavälillä liiallisen työkuormituksen ja uupumisen riski. (Kinnunen & Mauno 2009.) Lisäksi tiedetään, että tietoteknologian ja erilaisten viestintävälineiden käyttö li-

sää kielteistä tunnetta työn kiireisyydestä ja ajankäytön hallitsemattomuudesta (O'Carroll 2008). Usein juuri teknologiat välittävät työn siirtymistä kotiin.

Kotona työskentelevät ovat kuitenkin taitavia löytämään yksilöllisiä keinoja irtautua työstä. He opettelevat hallitsemaan arkeaan. Liikunta, perheen tai ystävien yhteinen aika sekä muu aktiivinen ajanvietto ovat hyödyksi. Monille ovat tarpeen myös tuhdimmat irtautumisen keinot, kuten lomamatkailu tai vaeltaminen. Kaikilla koti ei riitä palautumiseen. Tämä on huolestuttava piirre, mikäli halutaan, että työntekijät jaksavat töissä nykyistä pitempään. (Ojala 2013.)

Iltaisin työskentelevä tuntee muita palkansaajia useammin laiminlyövänsä perhettään työn vuoksi. Myös puoliset harmistuvat venyvistä päivistä. (Ojala ym. 2014.) Lasten kokemusta eivät tutkimukseni aineistot suoraan tuo esiin, mutta esimerkkejä löytyi. Haastatteluaineistossa eräs valtion virkamies kuvasi, kuinka hän toivoisi voivansa useammin vastata ”kyllä” nelivuotiaan pojan pyytäessä isäänsä kanssaan leikkimään. Isä oli suureen työmääräänsä välillä äärimmäisen turhautunut juuri siksi, että lapsi joutui töiden tähden joustamaan. (Ojala 2013.)

On tutkimusviitteitä siitä, että molempien vanhempien työssäkäynti tai pitkät työajat lisääisivät jonkin verran lapsiin kohdistuvia hyvinvointiriskejä (Strazdins ym. 2013). Suomessa kahden ansaitsijan perhemalli on erittäin yleinen, mikä vieläpä yhdistyy kansainvälisesti poikkeuksellisen yleiseen kokoaikatyöntekoon osa-aikatyön sijaan myös äideillä. (Tammelin 2009; Salmi & Lammi-Taskula 2011.) Tästä seuraa, että perheillä on arkisin varsin vähän yhteistä aikaa käytössään. Tämän lisäksi lapsiperheiden isät tekevät kaikkein eniten ylitöitä (Salmi & Lammi-Taskula 2011). Samalla koko Euroopan unionissa on poliittisena tavoitteena nostaa naisten ja äitien työllisyysastetta. Perheiden näkökulmasta olisi-kin poliittisesti ja työorganisaatioissa huomioidava, että työaika pysyisi turvallisissa ja perhe-elämää tukevilla raameissa.

## Luottamuksen ja työaikakulttuurin tulisi kannatella työntekijää

Kun tarkastellaan määrällisillä aineistoilla koko palkansaajakuntaa, *työyhteisön* piirteillä, kuten esimiehen ja alaisen välisillä suhteilla tai työyhteisön ilmapiirillä, on itse työtä ja sen sisältöä vähäisempi rooli siinä, tehdäänkö työtä kotona vai ei. Kuitenkin työyhteisön työaikakulttuurilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden omaksumiin käytäntöihin. Haastatteluaineistoni perusteella yksittäisillä työpaikoilla saatetaan ohjata tai suosia ylipitkien työpäivien tekoa, tai sälyttää erittäin suuri työmäärä joillekin työntekijöille niin, että töitä on jatkettava iltaisin omalla ajalla.

Kotona tehtävä työ on suositeltavaa silloin, kun se tehdään etätöyönä tavanomaisena työaikana. Etätöytä on markkinoitu muun muassa perheystävällisenä ratkaisuna. Suomalaisissa lapsiperheissä tehdäänkin etätöytä jonkin verran muita perheitä enemmän, mutta perhevaihe ei lisää kotona työntekoa läheskään yhtä merkittävästi kuin työn luonne ja korkea sosioekonominen asema. Näin ollen etätöytä tarjotaan suomalaisessa työelämässä yhä rajoittuneesti vain hyvässä asemassa oleville työntekijöille. Tämä vie pohjaa etätöyöhön liitettäviltä hyviltä aikeilta. Autonomiata ja henkilöstölähtöistä joustavuutta voitaisiin painokkaammin lisätä alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden työhön.

Epäluottamuksen kulttuuria sen suhteen, tulevatko työt kotioloissa tehtyä vai eivät, on turha ruokkia. Vanhaa sanontaa mukaillen suomalainen palkansaaja ei kotihiirenä penkillä makkaa eikä housutkaan mene makaamisesta puhki eestä eikä takkaa. Päinvastoin, kotona työnteko sitouttaa ja innostaa työntekijöitä asemasta riippumatta. Työmatkakulkemisen jääminen pois säästää aikaa. Työpäivän rauhoittaminen kotiin parantaa mahdollisuuksia keskittyä yhteen työtehtävään kerrallaan.

Etätöystä sekä sen ajan ja paikan soveluksista tulisi kuitenkin nykyistä napakammin sopia työpaikoilla. Kirjallisesti etätöyösovimuksen on tehnyt vielä harva palkansaaja,

vaikka etätöystä on olemassa jopa eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten muotoilema ja Suomessakin ratifioitu ohjaava puitesopimus (VM 2005). Sen nojalla työpaikan ulkopuolella tehtävän työn työolot tulisi varmistaa siten, että etätöyöntekijällä on muita vastaavat työsuhte-edut ja -oikeudet, laitteistot, sekä sama informaatio käytössään kuin työpaikalla työtään tekevilla. Lisäksi puitesopimuksessa korostetaan, että kotona työnteon on oltava vapaaehtoista.

Tämän vapaaehtoisuuden tulkitsen muistutuksena myös siitä, että työnantaja ei saa lisätä työntekijän työmäärää kohtuuttomasti niin, että iltaisin työpäiviä olisi jatkettava omalla ajalla. Mikäli etätöyöhön liittyvät pelisäännöt olisivat reilusti sovitut, etätöyö voisi tuottaa myönteisiä, hyvinvointia vahvistavia kokemuksia työntekijöille. Nyt työpäivien aikaisen etätöyön yhteydet työntekijän ja perheen hyvinvointiin ovat lähinnä neutraalit (Ojala 2014). Tulkitsenkin, etteivät etätöyöhön liittyvät käytännöt toimi suomalaisissa työorganisaatioissa vielä niin hyvin kuin ne voisivat.

## Tehtaan kellot eivät kuitenkaan enää soi

Kun työntekijä saa tehdä mielekästä, itsenäistä ja vastuullista työtä, on hänen sen kääntöpuolena vaikea laskea työtunteja ja vaikea siirtyä työstä omaan muuhun elämäänsä. Työaika pitkittyy, ja työnantajan arvellaan hyötyvän. Iltaisin kotona tietotyöntekijä avaa tietokoneensa ja valmistautuu vielä seuraavan päivän työpalaveriin. Tilannetta kutsutaan ”autonomian paradoksiksi”. Sitä on tulkittu kahdesta lähes vastakohtaisesta näkökulmasta.

Ensinnäkin on tulkittu, että työntekijän itsenäisyyden lisääminen on vain uusi vallan käytön keino. Työntekijä vaihkaa suorastaan sidotaan työhönsä. Työorganisaatiot tarjoavat salakavalasti vain tunteen, illuusion autonomiasta. (Brannen 2005.) On arvioitu, että nykyään työelämässä työntekijöiden tulisi antaa itsestään entistä enemmän – sekä aikaansa että osaamistaan – työnantajalle. Työntekijän

olisi vastattava työnantajien asettamiin uusiin työn organisoimisen ehtoihin. Uusia ehtoja ovat lisääntyvä työn itsenäisyys, projekti-kohtainen ja tiimityömäinen työn järjestäminen, työn tiukentuva valvonta tavoitteiden ja tehtävien, ei siis työajan mukaan, sekä kiristetyt aikataulut ja deadlinet (Peters ym. 2009). Vain noudattamalla näitä kilpailullisia uuden työn ehtoja työntekijä henkilökohtaisesti pärjäisi koventuvassa kilpailussa työurasta ja työpaikoista.

Toisaalta on kuitenkin havaittu, että autonomia suojaaa työhyvinvointiriskeiltä ja ehkäisee työkuormituksen kielteisiä seurauksia (esim. Nätti ym. 2014). Edellä mainittujen ”uusien” työn ehtojen uutuudesta tai yleistymisestä ei ole varmuutta. Työn intensiteetin tiedetään yleisesti kohonneen (Green 2006), joskin käynnissä oleva talouskriisi on hieman vähentänyt kiirettä työpaikoilla (Sutela & Lehto 2014). Tietotyön yleistyminen on periaatteessa lisännyt työntekijän henkilökohtaista vastuuta ja hämärtänyt työn aika- ja paikkasidonaisuutta. Tämä työ on itsenäistä ja sitä koskevat monet tulostittarit ja aikatauluhaasteet. Kuitenkin työtä tehdään ajankäyttötutkimuksen perusteella yhä erittäin paljon, kaikkein eniten, työpaikalla, eikä työnteko kotona ole yleistynyt siinä määrin kuin tietoteknologiat mahdollistaisivat (Ojala 2012).

Työelämää koskevan tiedon rakentumista ja tulkintaa tulisikin aina eritellä analyttisesti. Liian usein sekä julkisessa keskustelussa että tutkimuksessa lähdetään kritiikittä mukaan keskusteluun työelämän kurjistumisesta. Eikö esimerkiksi työautonomian voisi ajatella myös saavutetuksi etuoikeudeksi? Emmekö me ole halunneet lisää työajan ja -paikan joustavuutta, ja eivätkö ammattiliitot ole ajaneet henkilöstölähtöisten joustojen lisäämistä? Osa haastatteluaineiston asiantuntijoista antoi tässäkin tutkimuksessa ymmärtää olevansa erittäin tyytyväisiä vapaisiin työn ehtoihin. Työn ja muun elämän integraatiokin voi sujua luontevasti. (Ojala 2013.)

Mikäli ajanhallinnassa on ongelmia, olisi työpaikoilla ja kodeissa opeteltava ja koetel-

tava sopivia työajanhallinnan keinoja. Työn ja muun elämän rajojen hahmottomuus on nykyään työssä väistämätöntä. Tätä kehitystä ei voi peruuttaa, mutta sen kanssa tulee opetella tulemaan toimeen. Tapauskohtaisesti on selvää, että työn kuormaa ja kiirettä on joillakin työntekijöillä liikaa. Tällöin työnjohdon tulisi reagoida työn liikaan määrään. Autonomiaa tuskin voi pitää varsinaisena ongelmana.

Kaikki työelämän muutos ei siis ole kielteistä. Suomalaisen työn laatu on hyvä. Yksittäisissä piirteissä on kielteistä kehitystä, mutta myönteisiä suuntiakin on paljon. Moniko meistä haluaisi tehtaan kellot takaisin työajan merkeiksi?

### **Mittarit rajoittavat yleisyyssarvioiden validiteettia ja hyvinvointisurausten ymmärtämistä**

Tutkimukseni ei siis anna yksiselitteistä vastausta siihen, mitä kotona tehtävän työnteon hyvinvointisuraukset lopulta ovat. Toisin sanoen, lisääkö se myönteistä elämänalueiden integraatiota vai pikemminkin stressiä? Vastaus kysymykseen on enemmänkin se, että tarkastelemalla kotona tehtävän työnteon *luonnetta* vastausta voi kuitenkin huomattavasti täsmentää: usein kotona tehdään töitä illalla, ei niinkään päivällä. Seuraavassa pohdin mittaamisen näkökulmaa.

Kansainvälisissä tutkimuksissa, esimerkiksi työvoimatutkimuksessa (European Labour Force Survey) tai eurooppalaisessa työoloaineistossa (European Working Conditions Survey, Eurofound), etä- ja ylityötä kotona ei ole erotettu. Näissä työolojen survey-tutkimuksissa mitataan kyllä työntekoa kotona, mutta ei tehdä eroa sen luonteen mukaan. Siten kansainvälistä vertailevaa tietoa kotona tehtävästä ylityöstä ei ole saatavilla. Poikkeuksia aineistokeruutavoissa tehdään joissain yksittäisissä maissa tai tapaustutkimuksissa (esim. Song 2009; Troup & Rose 2012), joissa asiaa on vastaajilta tiedusteltu. Mittareilla on kuitenkin paljon merkitystä. Väitöskirjassani olen ja olemme työryh-

mänä Timo Anttilan ja Jouko Nätin (Ojala ym. 2014) kanssa osoittaneet, että juuri ylityö kotona heikentää työntekijän ja myös perheen hyvinvointia. Etätyö ei heikennä hyvinvointia, joskaan ei se sitä juuri vahvistakaan. Kyseessä on yksi esimerkki siitä, miksi työelämäntutkimuksessa tulisi aiempaa enemmän pohtia käytössä olevia mittareita.

Paitsi että olennaisia mittareita saattaa puuttua, samaa asiaa saatetaan myös kysyä aivan liian monella eri tavalla. Suomessa on ymmärtääkseni seitsemän sellaista aineistoa, joilla voi arvioida, miten suuri osuus palkansaajista työskentelee kotonaan tai rajatummin, tekee etätyötä. Olen eritellyt näitä aineistoja ja niiden mittareita väitöskirjan yhteenvetoluovussa (Ojala 2014). Vain kahdessa aineistossa mittarit ovat yhdenmukaiset. Kotona työtä tekee eri aineistojen antamien arvioiden mukaan 24–36 prosenttia palkansaajista. Etätyöksi määriteltävää työtä tekee eri aineistojen perusteella 8–26 prosenttia. Numerot koskevat samoja suomalaisia palkansaajia. Jopa 18 prosenttiyksikön heitto yleisyysarvioissa on tutkimuksenteon validiteettia ajatellen aivan liian suuri.

Eri kyselyaineistojen kerääjille voisikin suosittaa yhteistyötä lomakkeita muodostettaessa. Mittarit nähdään liian usein vain tutkimuksenteon itsestään selvinä välineinä eikä niiden vaikutusta tuloksiin huomata kyseenalaistaa. En voi olla pohtimatta, johtuvatko erot yleisyysarvioissa myös siitä, että Suomesta lähestulkoon puuttuu mittaamista ja mittareiden ja niiden vastausvaihtoehtojen tulkintaa koskeva tutkimus? Emme juuri tiedä, miten suomalaiset kyselytutkimusten vastaajat mieltävät tietyt lähes itsestään selvinä pitämämme käsitteet, kuten ”etätyön”. Työolotutkimuksen aikasarjassa on tiedusteltu sekä kotona työskentelyä ja sen luonnetta että etätyön tekemistä erikseen. Etätyö on nyt yleistynyt viimeisimpien aikasarjapisteiden 2008 ja 2013 välillä suhteellisesti enemmän kuin kotona työskentely (Lehto & Sutela 2014). Mitataanko tadelista työkäytännön yleistymistä vai käsitteen tunnettuuden yleistymistä?

Etätyön kohdalla on tuotu itse kyselytutkimuslomakkeisiin paljon sellaista *määritelmällistä* ainesta, jonka olisi tarkoitus selventää termiä vastaajalle. Tämäkään tie ei ole oikein hyvä. Esimerkiksi työolotutkimuksen mittari kuuluu näin: ”Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?” Samassa mittarissa siis pyydetään arvioimaan työnteon paikkaa, sopimusta työnantajan kanssa sekä omaa kiinnostusta tähän työhön. Rajauksista johtunee, että myönteisiä vastauksia annetaan vähemmän kuin kotona työskentelyä koskevaan kysymykseen. Mittaamisessa tulisi muistaa mitata aina yhtä asiaa kerrallaan; joskin vertailtavuus yli ajan on toki tärkeä peruste mittareiden säilyttämiselle. Kysyn kuitenkin, olisiko kotimaisessa tutkimuksessa syytä lisätä resursseja ja vahvistaa kyselytutkimuslomakkeiden pilotoimista sekä etsiä mahdollisuuksia yhtenäistää mittareita eri aineistonkeruissa?

### Lopuksi: uudenlaista aikapolitiikkaa etsimässä

Työnteon ajalliset ja tilalliset muodot laajenevat koko yhteiskunnan tasolla. Kotona työtään tekevät palkansaajia useammin yrittäjät ja kaikkein eniten maatalousyrittäjät. Yrittäjien työoloista on paljon palkansaajia vähemmän pätevää tietoa ja tutkimusta. Uusia ammattikuntia, kuten toimittajia, ollaan siirtämässä freelancereiksi, palkkatyösuhteen tuoman turvan ulkopuolelle. Sellaiset työn muodot kuin yksinyrittäminen tai apurahalla työskentely yleistyvät hiljalleen. (Pärnänen & Sutela 2014). Täten työskentelevien työsuhdeturva, toimeentulo samoin kuin työtila ja -olot ovat heidän omalla vastuullaan. Sosiaaliturvan taso riippuu yrittäjillä siitä, onnistuuko yrittämisessä vai ei. (Koistinen 2014.) Yhteiskunnan instituutiot tukevat palkansaajaa paljon pienyrittäjää paremmin, puhumattakaan työtä

vailla olevista. Tarvitsemme akuutisti lisätietoa ja uutta yhteiskuntapolitiikkaa parantaaksemme pienistä puroista toimeentuloaan ko koavien yrittäjien tai esimerkiksi vapaaehtoistyötä tekevien asemaa työmarkkinoilla ja sosiaaliturvassa.

Emme voi tällä hetkellä tunnistaa edellä mainittujen ryhmien ongelmallisia tilanteita yhteiskunnassa riittävästi. Tämä johtuu osaltaan siitä, että suuri osa työelämäntutkimuksesta rajautuu palkansaajiin. Työmarkkina-aineistot ovat kyllä kattavia rakenteellisen tiedon näkökulmasta, mutta työolojen tai hyvinvoinnin tutkimisen mahdollistavat aineistot samoin kuin tutkimusprojektien tutkimusasetelmat jakautuvat usein erittelemään työvoiman lohkoja erillään. Työn sisällöt alkavat kuitenkin lähentyä, kun esimerkiksi hoiva-alalla yrittäjät ja palkansaajat tekevät samankaltaista työtä (Hasanen 2013). Havainto koskee myös kotona työskentelevien yrittäjien ja palkansaajien hyvinvointia, työstä palautumista ja työn hallintaa (Ojala 2013).

Tulkittessani eri aikana ja eri paikoissa tehtävää työtä Tilastokeskuksen ajankäyttöpäiväkirjoista päädyin pohtimaan myös, miten yrittäjät ja palkansaajat ovat myös ajankäytön suhteen kovin eri asemissa. Tarkoitan sitä, miten paljon työaikaan tarvitaan tietyn tuntiansion ja välttämättömän toimeentulon saavuttamiseen. Etenkin maatalousyrittäjien työajat ovat muihin työllisiin verrattuna pitkät. Monen yksinyrittävän ansiot taas jäävät

palkansaajista selvästi (Pärnänen & Sutela 2014).

Yhteiskunnallisena kysymyksenä voisikin tarkastella mahdollisuuksia tasata eri väestöryhmien aikaa, ei pelkästään rahaa: mahdollisuuksia hallita ja ennakoita aikaa, sekä vähentää aikaköyhyyttä. Olisiko yhteiskunnallinen aikapolitiikka mahdollista? Tämä olisi tärkeää yhtä aikaa monille ryhmille, esimerkiksi raskasta työtä tauotta tekeville omaishoitajille, yrittäjille samoin kuin kahden palkansaajan pikkulapsiperheille ja yksinhuoltajavanhemmille. Toisaalla työtä vailla oleville olisi tarpeen luoda uusia, vapaaehtoisia mahdollisuuksia tarjota aikaansa yhteiskunnan ja sen jäsenten käyttöön. Tämä vahvistaisi yksilön sosiaalista jäsenyyttä sekä yhteisöjen koherenssia ja olisi yhteiskunnalle hyödyksi. Esimerkiksi vapaaehtoistyön tekeminen voitaisiin palkita vähintään vahvistuvina sosiaalietuuksina. Ajankäyttöerot voitaisiin arvioida tuloerojen tavoin yhteiskunnallisia jakoja luovina ja ylläpitävinä tekijöinä.

---

### *Lectio praecursoria*

Satu Ojalan sosiaalipolitiikan alaan kuuluva väitöskirja *Ansiotyö kotona ikkunana työelämään*. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin tarkastettiin Tampereen yliopistossa 28.5.2014. (Sarja: *Acta Universitatis Tampereensis* 1941, Tampere University Press.)

## Kirjallisuus

- Aho, S. & Mäkiäho, A. (2012) Työolobarometri lokakuu 2011. Työ ja yrittäjyys 24/2012. Helsinki: Työ ja elinkeinoministeriö. [online]. <URL: [http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul\\_29\\_2012\\_web.pdf.pdf](http://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf.pdf)>. Luettu 14.11.2014.
- Brannen, J. (2005) Time and the Negotiation of Work–Family Boundaries. *Autonomy or illusion? Time & Society* 14 (1), 113–131.
- Hasanen, K. (2013) Narrating care and entrepreneurship. Tampere: Tampere University Press.
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) (2009) Irriottoja työstä. Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Psykologian laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Koistinen, P. (2014) Työ, työvoima & politiikka. Tampere: Vastapaino.
- Kossek, E., Lautsch, B. & Eaton, S. (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.
- Mirchandani, K. (2000) “The Best of Both Worlds” and “Cutting My Own Throat”: Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology* 23 (2), 159–182.
- Nätti, J., Oinas, T., Härmä, M., Anttila, T. & Kandolin, I. (2014) Combined Effects of Shiftwork and Individual Working Time Control on Long-Term Sickness Absence. A Prospective Study of Finnish Employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56 (7), 732–738.
- Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T. & Ojala, S. (2011) Work at home and time use in Finland. *New Technology, Work and Employment* 26 (1), 68–77.
- O’Carroll, A. (2008) Fuzzy holes and intangible time: Time in a knowledge industry. *Time & Society* 17 (2–3), 179–193.
- Ojala, S. (2012) Yöllä kello kolmetoista. *Hyvinvointikatsaus* 2012 (3), 55–61.
- Ojala, S. (2013) Työn kaltevilla pinnoilla. Tulkinat työstä elämäntilanteella kotona työskentelevillä yrittäjillä ja palkansaajilla. *Janus* 21 (3), 222–240.
- Ojala, S., Nätti, J. & Anttila, T. (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, S. (2014) Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. *Acta Universitatis Tamperensis* 1941. Tampere: Tampere University Press.
- Peters, P., den Dulk, L. & van der Lippe, T. (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.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014) Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2011) Job quality, work-family tensions and well-being: The Finnish case. Teoksessa S. Drobnic & A. M. Guillén (toim.) *Work-Life Balance in Europe. The Role of Job Quality. Work and Welfare in Europe Series*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 120–146.
- Song, Y. (2009) Unpaid work at home. *Industrial Relations* 48 (4), 578–588.
- Strazdins, L., O’Brien, L. V., Lucas, N. & Rodgers, B. (2013) Combining work and family: Rewards or risks for children’s mental health? *Social Science & Medicine* 87, 99–107.
- Sullivan, C. (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.
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tammelin, M. (2009) Working Time and Family Time. Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland. *Jyväskylä: University of Jyväskylä*.
- Troup, C. & Rose, J. (2012) Working from home: do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work & Family* 15 (4), 471–486.
- VM (2005) Etätyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot. Valtiovarainministeriö 7/2005. [online]. <URL: [https://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/02\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/03\\_ohjeet/97226/Etaetyoen\\_periaatteet\\_ja\\_palvelussuhteen\\_ehdot\\_sekae\\_puitesopimus\\_liite.pdf](https://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/97226/Etaetyoen_periaatteet_ja_palvelussuhteen_ehdot_sekae_puitesopimus_liite.pdf)>. Luettu 14.11.2014.