

Satu Ojala

## Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat?

**T**yötä 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 tihentyvät. (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 käydyt 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-portaalin 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. Ikäänntynein 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 päättyi.

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 läheneämään toisiaan kuin erkaantumaa 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

siirtymänä palkkatyösuhteiden, työttömyyden ja freelancer-työn välillä. Tukeudun 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 etätönn avulla työmatkojen ympäristöarastusta. Kun teollistumisen myötä työn alue oli tiukahkosti 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 päiväajoksi pois kodeista mahdollistaen etätönn myös perheellisille. Yhdysvalloissa perustettiin etätötoimistoja lähiöihin 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). Etätönnä 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 lisääntyessä, 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 säätämällä, 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 lähes tulkoon 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.) Koko-aikainen 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 pilkkotaan 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.

Käsitteilla avautui eri tieteenaloilla ja eri intensiteeteillä käytäviä keskusteluita. Priorisoimalla 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 Danzigerin (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 painottuivat paljolti tieto- ja viestintäteknologisiin kysymyksiin organisaatioiden näkökulmasta. Keskeisenä tutkimusalueena ovat tieto- ja viestintäteknologiavälitteiset hajautetut ja virtuaaliset tiimit.

Mobiilia työtä (Venezia ym. 2008; Brodt & Verburg 2007; Hislop & Axtell 2007; Hyrkkänen & Vartiainen 2005) on tutkittu enenevästi työn liikkuvuuden lisääntymisen myötä. Suomessa etenkin Matti Vartiaisen 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; Wyncarczyk 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 käsitekartan, 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 käsitekartan muodostusta. Tärkeimmät työvälineeni analyysissä 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 tiettyssä paikassa, yleensä kotona, ja ajan osalta edellytetään tietty viikoittainen tunti- tai etätyöpäivien määrä. Työsuhteen osalta on alettu huomioida omana kategorianaan itsensä työllistävät työntekijät, esimerkiksi pienyritykset 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.

Etätöön 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-työn aika- ja tilajärjestelyjä koskevana työtapana, jossa ”innovaatioympäristöä parannetaan tiedon tuottamiseksi”.

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

1. home-based telework (etätöy vähintään yhtenä työpäivänä viikossa)
2. supplementary telework (työajan jälkeen tehtävä ylityö)
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 pienyritykset).

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 mobiiliin työn vapaasta sijainnista teknologian tuella itsenäisesti suoritettavaksi työksi. Mobiilius näkyy organisaatiossa monitasoisena ilmiönä: ajallisena ja paikallisena (eri maanosat, aikavyöhykkeet, liike paikallisesti), kulttuurisena, koulutusellisena, 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-työ on Euroopan Unionin voimakkaasti ajama käsite. Se on käsitteellistetty työksi tietoverkkoympäristössä ja se nähdään etätöiden laajentumana (E-työ 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-työn jähmeästi kokoaikaiseksi, monia teknologioita tarvitseväksi kotona työskentelyksi, mikä kyselyissä rajasi 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. Mamia 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-työn 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 näyttäsivät 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 mittausa (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 vastamittaamisen 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” syntymä, 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 operationaalistamista. 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 operationaalistamiseen 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 normaliteetistä (Suoranta 2009; Supiot 2001). Liikkuvan työn muodoista etätö on toistaiseksi ainoana saanut virallisen statuksen puitesopimuksen (VVM 2005) nojalla. Muilla tavoin liikkuva työ on kuitenkin etätöitä 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 apuvälineinen 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 kehittäneet 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 normaaliin työtuntien lisäksi, usein korvauksetta (Nätti ym. 2006). Kyseessä voi olla innostus ja työn harrastuksenomaisuus. Parhaat ajatukset saattavat syntyä rutiinien 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 informaalista ja ilmentää työn murtautumista ulos aika- ja paikkasidoksista, jotka aiemmin myös suojelivat työntekijää. Supiot (2001) puhuu työajan pirstoutumisesta ja siirtymästä työntekijöiden itsensä-työ-lyyn, mikä tekee työajastakin osan henkilökohtaista aikaa. Samalla yhteiskunnan instituutioiden kuten työntekijäjärjestöjen ja perheiden mahdollisuudet rajata vapaata aikaa työltä heikkenevät. Uhkakuvana ovat 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 säätelämään 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 informaalista työtä 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; Mamiä 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 tietysti 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 I. Hajautetun työn muotojen kriteerit ja niiden tuottamista eroista muodostetut käsitteet.**

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

Etättyön käsitettä ei kannata rajata vain tietointensiiviseksi työksi, koska kolmasosa etättyöntekijöistä on työntekijäammateissa (Nätti ym. 2006). Etättyön käsitteen olen aiemmista tutkimuksista poiketen rajannut kotiin, koska se on etättyön tyypillisin sijainti. Kodin ulkopuolella liikkuva työ sopii muiden käsitteiden alaan. Etättyötä 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 liikkuttavaa 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 käsitteistöä. Olen analysoinut käsitteiden käyttöä vuosina 2002–2008 julkaistuissa 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 työsuhde- muotoon. 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 mobiilin ja virtuaalisen työn käsitteisiin
- etättyöstä erotettaisiin täydentävä ansiotyö, jolloin etättyö viittaisi sovitusti normaalien työtuntien aikana kotona tehtävään työhön

ja täydentävä ansiotyö informaalisimpaan työskentelyyn normaalien työntuntien lisäksi

- itsenäistä kotona työskentelyä tai pienyritystä 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 etukäteisrajuuksista, 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 *läsnäoloksi*. 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 työkalutuurin 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). Prekarisaatiodiagnooseissa (General Intellect 2008; Holvas & Vähämäki 2005) huomautetaan, että työ on sidottu nykyisin ihmisiin ja purettu kaikista perinteisistä sidoksistaan, myös työsuh-teista. Työelämän tempoilevuus saa työtä vaille olevatkin ajattelemaan työtä tauotta. Kirjoittajat pitävätkin tärkeänä, että yhteiskunnassa panos-tettaisiin inhimillisen pääoman kehittämiseen, kouluttautumiseen ja työpaikasta riippumatto-miin taitoihin.

Hajautetun työn käsitteistö kaipaisi työntekijöiden näkökulman vahvistamista. Sekä muodolliset että epämuodolliset siirtymät työn kentillä olisi tavoitettava nykyistä paremmin. Työ hajautuu ehkä voimakkaammin passiivisesti ja informaalisti sekä palkkatyössä että sen rajoilla. On kysyttävä, mikä oikeastaan on työn määritelmä 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 1.* 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-julkaisu 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, työhölymiin 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.) *Virtuaalihalleja 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 etätöyöhön ja yritysten sisäisiin verkostoihin 9 case -yrityksen kautta. Tampereen yliopiston Alueellisen kehittämisen tutkimusyksikkö. Sisäasiainministeriön julkaisu 29. Helsinki: Sisäministeriö.
- NÄTTI, J. & ANTTILA, T. (2002). Tietotyön työajat, perhe ja työkuultuurit. Teoksessa M. Härmä, & T. Nupponen (toim.) *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa* (s. 68–80). Sitran raportteja 22. Helsinki: Sitra.
- PARENT-THIRION, A., MACÍAS, 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 Tamperensis 1143*. Tampere: Tampere University Press.
- PYÖRIÄ, P. (2008). Työsuojelun ja tuottavuuden haasteista tietoyössä. *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. Pätkätyö 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). *Etätöyön periaatteet ja palvelussuhteen ehdot*. Helsinki: Valtiovarainministeriö 71/2005.

## 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 etätöy. 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). *Etätöy 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.