



UNIVERSITY  
OF TURKU

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR	Anttila Mari
TITLE	Työn joustavuus - Sittenkin uhka?
YEAR	2023
DOI	10.30668/janus.127907
VERSION	Publisher's PDF
CITATION	Anttila, M. (2023). Työn joustavuus - Sittenkin uhka? <i>Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti</i> , 31(3), 328–330. <a href="https://doi.org/10.30668/janus.127907">https://doi.org/10.30668/janus.127907</a>
LICENSE	CC-BY-NC-ND 4.0

## TYÖN JOUSTAVUUS – SITTEINKIN UHKA?

**Mari Anttila:** *VTM, väitöskirjatutkija, Turun yliopisto, mari.k.anttila@utu.fi*

Chung, Heejung: *The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation*. Policy Press, Bristol. 2022, 259 s.

Työntekijöiden vaatimukset työn joustavuudesta ovat kasvaneet. Joustavuus liittyy siihen missä, milloin ja miten paljon työtä tekee. Joustavien työaikojen puitteissa työntekijät voivat vaikuttaa siihen, milloin he aloittavat ja lopettavat työskentelyn. Joillain saattaa olla täysi vapaus vaikuttaa omiin työaikatauluihin. Etätyöskentely puolestaan mahdollistaa työskentelyn paikasta riippumatta.

Työntekijöiden vaatimusten lisäksi työn joustavuuden kasvun taustalla vaikuttavat muun muassa digitalisaatio ja työnantajien halu vähentää (kiinteistö) kustannuksia. Osaltaan työhön liittyvien joustojen kasvuun on vaikuttanut koronapandemia. Sen myötä työn joustavuus kasvoi erityisesti etätyöskentelyn osalta myös monilla sellaisilla aloilla ja sellaisissa maissa, joissa ei ollut juuri aiempaa perinnettä joustavuustoimista. Vaikka tutkimusnäyttö on osoittanut, että työn joustavuus esimerkiksi lisää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia (Felstead & Henske 2017), on erityisesti pandemian myötä kasvanut huoli joustavuuden negatiivisista seurauksista. Työn joustavuuden on havaittu muun muassa olevan yhteydessä työn intensiivisyyden kasvuun (Kelliher & Anderson 2010) ja sumentavan työn ja muun

elämän välisiä rajoja (Glavin & Schie-man, 2012). Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että erityisesti etätyöskentely työn joustavuuden muotona heikentää työn ja muun elämän tasapainoa (Yucel & Chung 2021).

Viime aikoina käyty keskustelu työn joustavuudesta ja sen negatiivisista seurauksista tekee Heejung Chungin (2022) teoksesta *The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation* erittäin ajankohtaisen. Chung ei teoksessaan käsittele vain työn joustavuuden varjopuolia, vaan avaa laajempia taustasyistä sille, miksi työn joustavuus saattaa toisinaan johtaa paradoksaalisesti työn ja muun elämän välisten ristiriitojen kasvuun, vaikka sen lähtökohtaisena pyrkimyksenä ajatellaan olevan työn ja muun elämän välisen tasapainon lisääminen. Teos arvioi viimeaikaisia tutkimuksia ympäri Eurooppaa (painottuen Saksaan ja Isoon-Britanniaan), mutta tarkastelee empiirisiä tuloksia myös muualta maailmasta, kuten Yhdysvalloista, Australiasta ja Kiinasta.

Teos rakentuu kolmesta osiosta ja 11 luvusta. Aluksi (luvut 1–4) Chung käsittelee määritelmää työn joustavuudesta ja sen kasvun historiallisia taustoja. Toinen osio (luvut 5–8) tarjoaa kirjan keskeisimmän annin. Tarkastelemalla laajoja yhteiskunnan rakenteita ja niiden muutoksia Chung arvioi, miksi työn joustavuus ei välttämättä lisää vapaa-aikaa ja paranna työn ja muun elämän tasapainoa. Lisäksi Chung analysoi, miten työn joustavuuden paradoksi ilmenee eri tavoin miehillä ja naisilla erilaisista sukupuolinormeista ja vanhemmuuskulttuureista riippuen.

Chung pyrkii selittämään joustavuuden paradoksin ilmenemistä ja sen sukupuolittunutta luonnetta myös työn joustavuuteen liittyvällä stigmalla. Analyysin mukaan joustavasti työskentelevä saattaa muiden työntekijöiden keskuudessa leimautua henkilöksi, joka ei ole riittävän sitoutunut työhön eikä myöskään ole yhtä tuottelias, mikä voi johtaa joustavasti työskentelevän työtuntien kasvuun. Toisaalta Chungin mukaan työn joustavuuteen liittyvät ennakkoluulot ovat erilaiset naisilla ja miehillä. Naisten odotetaan työskentelevän joustavasti, jotta he pystyisivät täyttämään paremmin perheeseen liittyvät hoiva-vaatimukset. Miesten puolestaan odotetaan käyttävän joustoja parantaakseen omaa suoriutumistaan työelämässä. Teoksen kolmannessa osiossa (luvut 9–10) Chung käsittelee koronapandemian vaikutusta työn joustavuuden paradoksiin ja pyrkii myös esittämään toimenpidesuosituksia, joilla työn joustavuuteen liittyvä paradoksi voitaisiin estää.

Erityisen mielenkiintoista analyysissä ovat havainnot, jotka ovat ristiriidassa suhteessa työn joustavuuteen liittyviin yleisiin näkemyksiin ja politiikkatoimiin. Esimerkiksi Euroopan Unionin vuonna 2019 julkaistussa työn ja muun elämän tasapainoa koskevassa direktiivissä (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/1158/EU), työn joustavuuden kasvattaminen nähdään yhtenä keskeisenä keinona lisätä työn ja muun elämän tasapainoa erityisesti pienten lasten vanhemmilla ja kaventaa sukupuolten välistä eroa palkka- ja hoivatyön jakautumisessa. Chungin tulosten mukaan naiset hyödyntävät työn joustavuutta kasvattaakseen aikaa,

joka heillä on käytettävissä hoivavelvoitteisiin ja kotitöihin vähentämättä kuitenkaan palkkatyöhön käytettyä aikaa. Miehillä työn joustavuus vaikuttaa puolestaan (palkka)työtuntien kasvuun. Vaikka etätyön kasvun myötä koronapandemian aikana isien lasten hoivaan käyttämä aika kasvoi, äitien kokonaistyöaika (palkka- ja hoivatyö) kasvoi enemmän ja äitien työ myös keskeytyi isii useammin. Vastoin direktiivin tavoitetta, työn joustavuus vaikuttaisi siis kasvattavan kokonaistyöaikaa sekä äideillä ja isillä ja siten heikentävän työn ja muun elämän tasapainoa. Lisäksi työn joustavuus vaikuttaisi ennemmin syventävän perinteisiä sukupuolirooleja, sillä kasvanut työmäärä kohdentuu naisilla hoiva- ja kotityöhön ja miehillä palkkatyöhön.

Teoksen keskeisenä ansiona voidaan pitää sitä, että se käsittelee yksilöllisten tekijöiden lisäksi laajasti kulttuurisia, institutionaalisia ja taloudellisia tekijöitä, sekä niissä tapahtuneita muutoksia ja miten ne selittävät sitä, miksi työn joustavuus saattaa johtaa negatiivisiin seurauksiin. Chung nostaa esille työn joustavuuden paradoksia selittävinä tekijöinä muun muassa työkeskeisen kulttuurin voimistumisen, työelämän epävarmuuden kasvun, sekä työntekijöiden neuvotteluvoiman heikkenemisen, joskin viimeksi mainittua Chung käsittelee melko pintapuolisesti.

Koronapandemia on lisännyt teoksen ajankohtaisuutta merkittävästi. Toisaalta esimerkiksi joustavasti työskenteleviin liittyvä stigma paradoksin selittäjänä vaikuttaa pandemian myötä ainakin Suomen kontekstissa hieman hataralta. Analyysin mukaan joustavasti työskente-

televiin kohdistuva stigma johtaa siihen, että he päätyvät kompensoimaan negatiivisia mielleyhtymiä työskentelemällä pidempään. Koronapandemian aikana etätyöstä tuli kuitenkin normi niillä aloilla, joilla se ylipäättään oli mahdollista. Pandemian pahimman vaiheen väistyttyä vaikuttaa siltä, että etä- ja hybridityö ovat tulleet jäädäkseen. On siis vaikeaa nähdä, että joustavaan työhön liittyisi enää sellaista stigmaa, joka vaikuttaisi siihen, että työntekijät kokisivat tarvetta todistaa negatiivisia mielleyhtymiä vastaan työtunteja kasvattamalla. Chung on ratkaissut pandemian aiheuttamien muutosten vaikutuksen lisäämällä teokseen kokonaan oman luvun, joka käsittelee koronapandemian yhteyttä paradoksiin.

Kaiken kaikkiaan teos on ajankohtainen keskustelun avaus tekijöistä, jotka vaikuttavat siihen, että työn joustavuus hyvistä tarkoituseristä huolimatta kasvattaa työtuntien määrää ja sumentaa työn ja muun elämän välisiä rajoja. Suosittelenkin erityisesti työelämän tutkijoiden tarttuvan teokseen, sillä se tarjoaa erinomaisen pohjan sellaisten poliittisten päätösten arvioinnille, joiden tavoitteena on pyrkiä lisäämään työntekijöiden työn ja muun elämän välistä tasapainoa työn joustavuuden keinoin. Chung tarjoaa itsekkin joitain politiikkasuosituksia työn joustavuuden paradoksin purkamiseksi, mutta jättää tutkijoille myös tilaa jatkotarkasteluiden tekoon. Työhön liittyvät joustavuustoimet ovat tulleet jäädäkseen merkittäväksi osaksi työelämää, mutta teos jättää auki kysymyksen, miten käänämme ne työelämää tukeviksi käytänteiksi.

## KIRJALLISUUS

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/1158/EU
- Felstead, Alan & Henseke, Golo (2017) Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment* 32 (3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Glavin, Paul & Schieman, Scott (2012) Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations* 39 (1), 71–98. <https://doi.org/10.1177/0730888411406295>
- Kelliher, Clare & Anderson, Deirdre (2010) Doing more with less? flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations* 63 (1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Michel, Jesse S. & Kotrba, Lindsey M. & Mitchelson, Jacqueline K. & Clark, Marissa A. & Baltes, Boris B. (2011) Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior* 32 (5), 689–725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Yucel, Deniz & Chung, Heejung (2021) Working from home, work-family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work & Family*, 1–32. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138>