

# **TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN YHDISTÄMINEN SUOMESSA JA ESPANJASSA**

Kvantitatiivinen tutkielma työn ja yksityiselämän tasapainoiseen  
yhteensovittamiseen yhteydessä olevista tekijöistä

Saara Huisman  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Sosiaalipsykologia  
Pro gradu –tutkielma  
Marraskuu 2014

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

SAARA HUISMAN: Työn ja yksityiselämän yhdistäminen Suomessa ja Espanjassa.  
Kvantitatiivinen tutkielma työn ja yksityiselämän tasapainoiseen yhteensovittamiseen yhteydessä olevista tekijöistä  
Pro gradu –tutkielma, 82 s. + 1 liites.  
Sosiaalipsykologia  
Marraskuu 2014

---

## Tiivistelmä

Pro gradu -tutkielmani käsittelee työn ja yksityiselämän yhdistämistä Suomessa ja Espanjassa. Aihe koskettaa lähes jokaista yksilöä useassa eri elämänvaiheessa. Työelämän vaatimusten koetaan kiristyneen viimeisten vuosien aikana ja toisaalta paineet saada vapaa-ajasta sekä sosiaalisesta elämästä mahdollisimman paljon irti ovat lisääntyneet. Tutkielman tarkoitus on selvittää, kuinka vastaajat kokevat työn ja yksityiselämän yhdistämisen onnistuvan sekä mitkä tekijät ovat yhteydessä työn ja yksityiselämän tasapainoiseen yhdistämiseen. Läpi tutkimuksen on mukana vertailuasetelma tarkasteltavien maiden välillä.

Tutkielma on kvantitatiivinen survey-tutkimus, jonka aineistona on viides eurooppalainen työolotutkimus (*European Working Conditions Survey*, EWCS) vuodelta 2010. Vastaajia on Suomesta 1028 ja Espanjasta 1008 henkilöä. Kyselylomakkeesta olen valinnut tutkimukseen mukaan taustamuuttujien (sukupuoli, ikä, parisuhde, lapset) lisäksi työaikaan ja sen muotoihin liittyviä kysymyksiä. Pääanalyysimenetelmänä on logistinen regressioanalyysi. Muina analyysimenetelminä ovat ristiintaulukointi sekä frekvenssi- ja prosenttijakaumien tarkastelu. Tutkielman teoreettisena viitekehystenä on aikaisempi työn ja yksityiselämän yhdistämistä käsittelevä kansainvälinen ja kotimainen tieteellinen tutkimus.

Tulosten mukaan sekä Suomessa että Espanjassa valtaosa vastaajista on tyytyväisiä työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Parhaiten tyytyväisyyttä selittävät molemmissa maissa alhaiset työtunnit sekä epätyypillisten työaikamuotojen poissaolo. Myös mahdollisuus pitää lyhyt vapaa työpäivän aikana sekä mahdollisimman vähän tai ei lainkaan töitä vapaa-ajalla olivat tyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä. Taustamuuttujat (sukupuoli, ikä, parisuhde, lapset) eivät odotusten vastaisesti olleet yhteydessä positiiviseen työn ja muun elämän väliseen suhteeseen. Tutkielmassa vahvistuu käsitys työaikojen ja työaika-autonomian merkityksestä saavuttaa onnistunut työn ja yksityiselämän välinen tasapaino. Sen sijaan tutkielmassa ei saanut tukea aikaisemmissa tutkimuksissa vahvasti esillä ollut näkemys siitä, että työn ja yksityiselämän yhdistämisen konfliktit koskevat vain pienten lasten äitejä.

Avainsanat: työ, yksityiselämä, työaika, vapaa-aika, vertaileva tutkimus, logistinen regressioanalyysi

## SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO.....	1
2 AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA.....	3
2.1 Katsaus aikaisempaan tutkimukseen Suomessa.....	3
2.2 Sukupuoli: työn ja yksityiselämän yhdistäminen naisten ongelmana.....	6
2.3 Työaika – pitkä, lyhyt, etänä vai oman valinnan mukaan.....	9
2.4 Työn laadun merkitys työn ja muun elämän tasapainoisessa suhteessa.....	14
2.5 Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri tukena.....	17
3 TUTKIMUSONGELMA.....	20
4 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS.....	21
4.1 Työn ja yksityiselämän tasapaino.....	21
4.1.1 Teorioita työn ja yksityiselämän yhdistämisestä.....	21
4.1.2 Työn ja yksityiselämän yhdistämisen käsite.....	27
4.2 Ajan jakautuminen elämänalueiden välillä.....	30
4.3 Työn ja yksityiselämän välinen suhde – oma valinta vai ulkoisten tekijöiden sanelema?.....	34
4.4 Tarkasteltavia maita koskevat kulttuuriset lähtökohdat.....	37
5 EMPIIRINEN TUTKIMUS.....	41
5.1 Kvantitatiivinen tutkimus.....	41
5.2 Vertaileva tutkimus.....	43
5.3 Tutkimusaineisto.....	45
6 MUUTTUJAT JA MENETELMÄT.....	46
6.1 Analyysimenetelmät.....	46
6.2 Muuttujat ja niiden kehittäminen.....	48
7 AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET.....	54
7.1 Kuvaileva analyysi.....	54
7.2 Selittävä analyysi.....	57
7.2.1 Logistinen regressioanalyysi Suomen aineistossa.....	58
7.2.2 Logistinen regressioanalyysi Espanjan aineistossa.....	60
8. TULOSTEN TULKINTA JA YHTEENVETO.....	63
8.1 Keskeisimmät tulokset.....	63
8.2 Tutkimuksen rajoitukset.....	68
8.3 Loppupäätelmät.....	71
LÄHDELUETTELO.....	73
LIITTEET.....	83

## KUVIOT

Kuvio 1. Teoriat työn ja perheen vuorovaikutuksesta ja varhaisten mallien sisältyminen nykyisiin malleihin	22
--	----

## TAULUKOT

Taulukko 1. Työajan sopiminen yksityiselämän yhdistämiseen-muuttujan frekvenssijakauma (n, %)	49
Taulukko 2. Selittävien muuttujien frekvenssijakaumat (n, %) Suomessa ja Espanjassa	53
Taulukko 3. Tyytyväisyys työn ja yksityiselämän yhdistämiseen Suomessa ja Espanjassa	55
Taulukko 4. Selittävät muuttujat työn ja yksityiselämän yhdistämisen mukaan Suomessa ja Espanjassa (n, %)	56
Taulukko 5. Työn ja yksityiselämän positiiviseen yhdistämiseen yhteydessä olevat tekijät Suomen aineistossa	60
Taulukko 6. Työn ja yksityiselämän positiiviseen yhdistämiseen yhteydessä olevat tekijät Espanjan aineistossa	62

## 1 JOHDANTO

”Hanki vakituinen työpaikka omalta alaltasi. Osta talo ja auto, älä kuitenkaan ota liikaa lainaa. Muista tehdä lapset mahdollisimman nuorena, ei kuitenkaan kesken opintojen. Älä anna raskauden veltostaa vartaloasi. Imetä. Valmista vauvasi ruoat itse. Älä laita alle kolmevuotiasta lasta hoitoon, mutta palaa kuitenkin töihin mahdollisimman pian ja keskity etenemään urallasi.” Näin kuvailee nyky-yhteiskunnan odotuksia ”kolkytjotain” Päivi *Nakit ja mutsi*-bloginsa kirjoituksessa 11.9.2014.

Puhutaan, että palkkatyöstä on tullut yhä vaativampaa ja energiaa vievää. Tämä näkyy myös viime vuosina tehdyissä työolotutkimuksissa, joissa raportoidaan aikaisempaa negatiivisimmista näkemyksistä työelämän suhteen (ks. esim. Lyly-Yrjänäinen 2014). Työpäivä ei välttämättä pääty neljältä iltapäivällä tai siihen kellonlyömään, joka tuntiin on merkitty. Lisäksi vaikka töistä olisi fyysisesti irtaantunut, työasiat saattavat jäädä mieleen pyörimään. Toisaalta nykyisessä taloudellisessa tilanteessa ja jatkuvien irtisanomisuutisten ympäröimänä työpaikan säilyminen ei ole enää läheskään niin varmaa kuin ennen. Työn vastapainoksi vapaa-ajasta tulisi nauttia ja saada sopiva määrä lepoa unohtamatta harrastuksia. Lisäksi perheen ja ystävien kanssa olisi vietettävä sopivasti aikaa ja vaalittava sosiaalisia suhteita. Kuinka ihmiset kokevat onnistuvansa työn ja yksityiselämän yhdistämisessä hektisen työelämän ja osittain ristiriitaisten vaatimusten keskellä?

Työhön ja yksityiselämän yhdistämiseen liittyvät kysymykset eivät ole staattisia, vaan muuttuvat elämänvaiheesta toiseen siirryttäessä (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 120). Aihe koskettaa jokaista yhteiskunnan tasoa lähtien yksilöistä perheisiin ja läheisiin, työpaikoille ja niiden kautta kohti laajempia yhteisöjä ja lopulta koko yhteiskuntaa. (Gambles, Lewis & Rapoport 2006, 9.) Lisäksi sekä työn että vapaa-ajan teemat ovat globaaleja puheenaiheita. Useiden arvotutkimusten mukaan perhe on suomalaisten arvomaailmassa ensimmäisellä sijalla ja työntekijät ovat useimmiten sitä mieltä, että työ vie aikaa perheen ja ystävien kanssa vietetyltä ajalta pikemmin kuin niin päin, että perheen kanssa vietetty aika on pois työnteolta. Toisaalta tinkimätön asenne työntekoa kohtaan on ominaista suomalaisille, mikä aiheuttaa helposti ongelmia tasapainotella näiden kahden elämän alueen välillä. (ks. esim. Piensoho 2006, 9-13).

Sosiaalipsykologisesti työhön liittyvät teemat ovat erittäin tärkeitä. Kuten Marie Jahoda muistuttaa, ydinperheen lisäksi työ on se, joka muodostaa useimmille yhteyden sosiaaliseen todellisuuteen. Päivittäinen kokemus työstä auttaa Jahodan mukaan muistamaan sen, että kollektiiviset tarkoitukset voittavat yksilölliset päämäärät. Ilman työtä ihminen kärsii päämäärättömyydestä ja kokee sosiaalista eristäytymistä yhteiskunnasta. Työllisyys tarjoaa viisi yksilön hyvinvoinnille tärkeää kokemusta: se tuo päivään tietyn säännöllisen aikarakenteen heti aamuhätyksestä alkaen, laajentaa sosiaalisia kontakteja, luo kollektiivisen päämäärän, johon yksilö omalla panoksellaan tähtää, vahvistaa sosiaalista identiteettiä ja asemaa sekä muodostaa merkityksellisen, säännöllisen aktiviteetin. (Jahoda 1982, 24, 83.)

Käsittelen tutkimuksessani työn ja yksityiselämän yhdistämistä Suomessa ja Espanjassa. Molemmat maat ovat eurooppalaisia hyvinvointivaltioita, joiden yhteiskunnat eroavat kuitenkin toisistaan melko paljon. Useissa kansainvälisissä teoksissa Suomi esitetään muiden Pohjoismaiden ohessa yhtenä työn ja yksityiselämän yhdistämisen mallimaista, joissa naisten työssäkäynti on ollut täysin normaalia useita vuosikymmeniä ja päivähoito- sekä muut tukijärjestelmät ovat maailman parhaita. Espanjassa taas tukena ovat ydinperheen lisäksi laajempi suku sekä Suomea vahvempi yhteisöllisyyden kokemus. Oma tutkimukseni ei kuitenkaan rajoitu pelkästään pienten lasten vanhempiin vaan eri-ikäisiin työssäkäyviin vastaajiin.

Selvitän tutkielmassani, kuinka hyvin tai huonosti työn ja yksityiselämän yhdistämisen koetaan onnistuvan Suomessa ja Espanjassa. Lisäksi tutkin, mitkä tekijät ovat yhteydessä kokemukseen positiivisesta työn ja vapaa-ajan suhteesta. Läpi tutkimuksen vertailen, onko tarkasteltavien maiden välillä eroja. Kyseessä on kvantitatiivinen tutkimus, jonka aineistona käytän viidettä eurooppalaista työolotutkimusta vuodelta 2010. Tutkimus pyrkii tuomaan yhteen eri sosiaalitieteissä vilkkaana aiheesta käydyn keskustelun toistaiseksi vähäiseksi jääneen sosiaalipsykologisen näkökulman johdattamana.

Etenen siten, että luvussa kaksi teen ensin pienen yleiskatsauksen aikaisempaan tutkimukseen Suomessa ja sen jälkeen raportoin tärkeimmistä niin suomalaisista kuin kansainvälisistä tutkimuksista neljän eri kokonaisuuden (sukupuoli, työaika, työn laatu, perheystävälliset työpaikat) kautta, jotka ovat olleet pääteemoja puhuttaessa työn ja yksityiselämän yhdistämisestä. Kolmas luku käsittää tutkimuskysymykseni, ja neljännessä luvussa syvennän aiheen käsittelyä esittelemällä aiheeseen liittyviä teorioita ja käsitteenmäärittelyä, josta muodostuu työni teoreettinen viitekehys. Tässä luvussa esittelen myös vertailuun valittujen maiden, Suomen ja Espanjan, erityispiirteet.

Viides luku on varattu empiiriselle tutkimukselle ja aineiston esittelylle, ja kuudennessa luvussa selviävät tutkimuksessa käytetyt menetelmät sekä valitut muuttujat. Seitsemännessä luvussa analysoin aineiston ja käyn läpi päätulokset. Viimeisessä luvussa esittelen tuloksista tehdyt tulkinnat ja suhteutan ne aikaisempaan tutkimukseen sekä keskusteluun aiheesta. Pohdin myös tulosten luotettavuutta ja lopuksi teen yhteenvedon, jossa kerron myös mahdolliset jatkotutkimusehdotukset.

## **2 AIKAISEMPAA TUTKIMUSTA**

### **2.1 Katsaus aikaisempaan tutkimukseen Suomessa**

Työn ja yksityiselämän yhdistämistä on tutkittu viime vuosikymmenten aikana melko paljon niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Tutkimus keskittyy lähes poikkeuksetta työn ja perhe-elämän yhdistämistä koskeviin teemoihin, jolloin esimerkiksi työssä käyvien opiskelijoiden tai aikaa vieviä harrastuksia omaavien henkilöiden tasapainoilu työelämän ja vapaa-ajan välillä jää vähemmälle huomiolle. Yksi aihetta koskevista purettavista myyteistä on se, että työn ja yksityiselämän yhdistäminen ei koske muita kuin perheitä ja erityisesti naisia, joilla on pieniä lapsia (ks. esim. Piensoho 2006, 20; Rantanen & Kinnunen 2005, 260). Useissa tutkimuksissa on todettu, että myös naiset, joilla ei ole lapsia tai joiden lapset ovat aikuisia, kokevat tarvitsevansa yhtä lailla lisää aikaa kuin pienten lasten äidit. (ks. esim. Julkunen ym. 2004, 210; Tammelin 2009, 140). Omassa tutkimuksessani otan huomioon niin lapsettomat naiset kuin myös naiset, joilla on lapsia.

Suomessa työn ja muun elämän yhteensovittaminen etenkin perheen osalta nousi esiin 1990-luvulla ennen kaikkea politiikan ja hallinnon alueilla. Tutkimus jakautui 2000-luvulle asti vahvasti omiin lokeroihin: perhetutkimus kohdistui perheisiin ja työelämän tutkimus työelämän sisäisiin prosesseihin. Kiinnostuksen heräämiseen työn ja perheen yhdistämistä koskeviin kysymyksiin vaikuttivat 1990-luvulla tapahtuneet useat muutokset, jotka toivat esiin työn ja perheen yhteensovittamisessa olevia ongelmia. Lisäksi lapsitutkimuksen lisääntyminen ja kysymykset hyvän vanhemmuuden mahdollisuuksista lisäsivät kiinnostusta aiheeseen. (Salmi 2004a, 1-2.)

Ensimmäisiä Suomessa julkaistuja teoksia aiheesta on vuonna 1984 ilmestynyt *Perhe, työ ja tunteet*, joskaan teoksessa ei vielä juurikaan pohdittu aihetta työelämän lähtökohdista käsin (Haavio-Mannila, Jallinoja & Strandell 1984). Naistutkimuksen kentältä ilmestyi 1990-luvulla

teoksia, joissa tarkasteltiin työn ja perheen yhdistämistä laajemmasta näkökulmasta (ks. esim. Anttonen, Henriksson & Nätkin 1994; Kinnunen & Korvajärvi 1996). Kuitenkin vasta 2000-luvulla tutkimus on käsitellyt työn ja muun elämän suhdetta kokonaisvaltaisemmin (ks. esim. Julkunen, Nätti & Anttila 2004; Salmi & Lammi-Taskula 2004; Anttila 2005). Järventie kuitenkin huomauttaa, että vaikka lapset ja perheet nousivat 2000-luvulla suureksi puheenaiheeksi, tämä ilmiö ei koskaan aiheuttanut samanlaisia muutosvoimia tai julkista protestointia kuin esimerkiksi monet talouden tai ympäristön ongelmat (Järventie 2006, 15).

Suomalaisella tutkimuskentällä työn ja perheen yhdistämistä ovat tutkineet useat tutkijat ja myös tutkimuslaitokset. Yhdet tunnetuimmista tutkijoista ovat muun muassa Terveiden ja hyvinvointilaitoksen tutkijoina toimineet Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula, jotka ovat tutkineet laaja-alaisesti eri teemoja aiheeseen liittyen kuten työn ja perheen yhteensovittamista työpaikoilla, perhevapaiden käyttöä niin työntekijöiden kuin työnantajien näkökulmasta sekä lapsiperheiden hyvinvointia ja lapsiköyhyyttä. (ks. esim. Lammi-Taskula & Salmi 2005, Salmi & Lammi-Taskula 2004.)

Tilastokeskuksen julkaisemassa työolotutkimussarjassa käsitellään työn ja perheen yhdistämiseen liittyviä kysymyksiä. Työolotutkimukset ovat laajoja, kattavasti eri työelämän teemoja käsitteleviä kokonaisuuksia, joita on toteutettu kuudesti: vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008.<sup>1</sup> Vuoden 2008 tutkimuksessa lähes puolet palkansaajista (naiset 51 %, miehet 47 %) raportoi ajattelevansa usein työasioita kotona tai vapaa-aikana. Siitä huolimatta ainoastaan 6 % naisista ja 4 % miehistä koki vaikeaksi keskittyä töihinsä kotiasioiden vuoksi. Työn merkitys on vähentynyt vuosien myötä ja samalla koti- ja perhe-elämän tärkeys elämänalueena kasvanut yli 10 prosenttiyksikköä vuodesta 1984 uusimpaan, vuoden 2008 työolotutkimukseen verrattuna. (Lehto & Sutela 2008, 18, 149.)

Työterveyslaitoksen kehittämä Työ/Elämä-hanke pyrki muun muassa tukemaan työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä edistämään perhemyönteisiin työkuultuureihin liittyvien käytäntöjen tutkimista ja kehittämistä. Tutkimusten mukaan työn ja perheen onnistunut yhteensovittaminen lisää sekä henkilöstön sitoutumista että työn tuloksellisuutta. Osana hanketta toteutettiin erilaisia vaiheita sisältänyt paneeli, jossa 33 asiantuntijan voimin pohdittiin työn ja perheen yhteensovittamista tulevaisuudessa vuoteen 2015 asti. Suurin osa heistä piti arjen hallintaa työn, perheen ja vapaa-ajan

---

<sup>1</sup> Seitsemännen työolotutkimuksen aineisto on kerätty vuonna 2013 ja raportti siitä julkaistaan syksyllä 2014 (<http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot.html>).



yhteensovittamisen tärkeimpänä tekijänä, johon liittyvät työn ja kodin lisäksi esimerkiksi lähiympäristön hyvä suunnittelu, palvelujen saatavuus, liikenteen sujuvuus sekä ylipäänsä ympäristön viihtyvyys ja turvallisuus. Kaiken kaikkiaan tulevaisuusvisio näyttäytyi paneelissa varsin positiivisena. (Moisio & Huuhtanen 2007, 7-10).

Mia Tammelin tutki väitöskirjassaan työn ja perheen yhdistämistä sekä perheiden käyttämiä aikastrategioita vuosina 1977-2013. Tutkimuksen keskiössä olivat kahden työssäkäyvän palkansaajan perheet. Pelkän työajan lisäksi Tammelin huomioi myös muita työajan ulottuvuuksia kuten ajoituksen, temmon, autonomian ja ennakoitavuuden. Työaikakäytännöt eivät ole juurikaan muuttuneet vuosien mittaan, joskin yhä useampi tekee joko keskimääräistä pidempää tai lyhyempää työpäivää. Lisäksi vuorotyö on yleistynyt. Työtä tehdään aikaisempaa nopeammassa tahdissa, autonomia on lisääntynyt, mutta toisaalta työajan ennustettavuus on vaikeaa, sillä työntekijää tavoitellaan usein myös työajan ulkopuolella. Sukupuolten välisistä eroavaisuuksista tulivat esille miesten työajan pidentyminen ja naisten kohdalla yhä useammin vuorotyön tekeminen. Naisiin vaikuttaa miehiä enemmän hidas suuntautuminen kohti 24/7-yhteiskuntaa. Työn ja kodin väliset rajat ovat hämärtyneet, mutta ainoastaan yksisuuntaisesti: työ valuu entistä enemmän vapaa-ajalle. (Tammelin 2009.)

Työtä ja yksityiselämää on tutkittu sosiaalitieteissä jonkin verran, mutta tutkimus on keskittynyt lähinnä sosiaalipolitiikan ja sosiologian näkökulmiin sosiaalipsykologisen tutkimuksen sijasta. Yksi omaa työtäni lähinnä olevista sosiologian alan tutkimuksista on Riikka Kivimäen väitöskirja *Vanhemmuus työpaikoilla*, jossa Kivimäki pohtii vanhemmuutta ja sen tilaa työelämässä kolmen eri teeman kautta: vanhemmuus ja työn sukupuolistuminen, aika ja ajankäyttö niin työssä kuin perhe-elämässä sekä vanhemmuuteen liittyvät jännitteet ja rajat. Teemoissa käsitellään esimerkiksi sukupuolistuneita käytäntöjä kotona ja työpaikoilla. Käytännöistä näkyvin on työnjako, josta heijastuu jonkin verran vaikutuksia myös muihin sukupuolistaviin prosesseihin kuten symboleihin, vuorovaikutukseen ja mentaaliseen työhön. Toinen käsitellyistä teemoista on yrittäjyyden ja vanhemmuuden yhdistäminen, jonka etenkin pienten lasten äidit ovat kokeneet haastavaksi. (Kivimäki 2009.)

## 2.2 Sukupuoli: työn ja yksityiselämän yhdistäminen naisten ongelmana

Työn ja yksityiselämän yhdistämistä on pidetty suurelta osin naisten ongelmana siitä lähtien, kun naiset siirtyivät työelämään (ks. esim. Lewis, Rapoport & Gambles 2003, 828; Salmi 1996, 212). Tähän asti naiset olivat hoitaneet lapset kotona, mutta kun naisten työssäkäynti yleistyi, ongelmaksi muodostui nimenomaan naisten poissaolo kotoa eikä esimerkiksi miesten vähäinen osallisuus kotitöissä. (Salmi 2004a, 4.) Taustalla ovat vanhat kulttuuriset käsitykset miehestä perheenelättäjänä, jolloin naisen vastuulle on jäänyt kotona lapsista huolehtiminen ja kodinhoito. Huolimatta naisten suuresta määrästä työelämässä naisten odotetaan työssäkäynnin lisäksi kuitenkin olevan edelleen päävastuussa myös kodinhoidosta. (Crompton, Lewis & Lyonette 2007, 5.) Raija Julkunen käyttää nimitystä palkkatyösopimus, mikä tarkoittaa naisten taloudellista itsenäisyyttä ja toimimista työelämässä miesten tavoin mutta omaten myös toisen työn eli vastuun kotitöistä palkkatyön ohella (Julkunen 1994, 190-192).

Argumentti työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen ongelmista ja niiden alkamisesta naisten siirryttyä työelämään ei ole Suomen osalta kovin pätevä myöskään sen puolesta, että naisten osallistuminen työelämään on ollut jo kauan yleistä. Yhtenä syynä tähän on se, että kaupungistuminen tapahtui Suomessa melko myöhään. Maatalousyhteiskunnassa sekä miehen että naisen työpanosta tarvittiin yhtä lailla toimeentulon saamiseksi, ja 1960-luvulla tapahtuneen maatalouselämästä kaupungistumiseen siirtyminen ja naisten työmarkkinoille meno tapahtuivat luonnollisena jatkumona. Toinen tärkeä seikka on Suomen työkeskeinen kulttuuri. Keski-Euroopan mukaiset modernin lapsuuden mallit eivät olleet käytössä Suomessa, vaan ennemminkin lapset menivät vanhempien mukaan töihin maaseudulla. (ks. esim. Julkunen & Nätti 1999.) Toisaalta lasten lukumäärä perheissä on aikaisempia vuosikymmeniä alhaisempi, joten pelkästään lukuja katsomalla voisi olettaa työn ja muun elämän yhdistämisen olevan nykyisin aiempaa helpompaa. Kuitenkaan pelkät numerot eivät vielä kerro paljoakaan esimerkiksi nykyajalle tyypillisestä kiireestä ja työn kasvaneesta vaativuudesta. (Antila 2005, 107.)

Euroopan Unioni on korostanut miesten ja naisten välisen tasa-arvon merkitystä palkkatyön ja perhe-elämän yhdistämisessä. Unionin tavoitteena on luoda todellinen sukupuolten välinen tasa-arvo. (Den Dulk 2001, 4.) Työn ja perheen yhteensovittaminen on tullut 1990-luvun lopulta lähtien osaksi myös hallitus- ja työllisyysohjelmissa sekä työmarkkinajärjestöjen tavoitteissa Suomessa. Lisäksi se on saanut osansa työpaikkojen henkilöstö- ja tasa-arvosuunnitelmissa. (Kivimäki 2009, 12). Myös Espanjassa on luotu useita lakeja ja ohjelmia työn ja perheen arjen helpottamiseksi sekä

tasa-arvon edistämiseksi, joskaan usein niiden tulkinta ja vaikutukset eivät ole olleet toivotunlaisia (Dema Moreno 2011, 236).

Suomessa on sosiaalipolitiikan keinoin luotu jo pitkään mahdollisuus työn ja perheen yhteensovittamiselle. Kyse ei tosin ole niinkään siitä, että olisi luotu naisten työssäkäynnin mahdollistavia järjestelmiä kuin pikemminkin siitä, että järjestelmiä oli alettava kehittää, koska iso osa naisia oli työelämässä jo 1950-luvulla (Salmi 2004a, 2-5). Lastenhoidon ratkaisemisen lisäksi jännitteitä aiheuttavat erilaiset työelämän sukupuolistavat käytännöt ja prosessit sekä se, että useista perhepoliittisista mahdollisuuksista huolimatta perhevapaiden käyttäjiä ovat pääosin naiset heikentäen sukupuolten välistä tasa-arvoa. (emt., 5.) Lisäksi Salmi (2004a, 2-5) kritisoi sitä, että keskitytään liikaa siihen, miten pikkulasten hoito olisi parasta järjestää, jotta saadaan mahdollisimman paljon naisia työmarkkinoille. Kuitenkin myös kouluikäiset lapset tarvitsevat etenkin alaluokilla ollessaan vanhempiaan tai paikkaa, jonne mennä koulupäivän loputtua. Lisäksi vanhemmat saattavat hoitaa omia ikääntyneitä vanhempiaan, jolloin kysymys ei liity pelkästään kahteen vaan kolmeen sukupolveen. Ongelmana on myös se, että Suomessa on erittäin vaikeaa löytää vakituinen työpaikka ennen perheen perustamista. Työsuhteet ovat usein määräaikaaisia, jolloin paluu työelämään lasten kanssa vietettyjen vuosien jälkeen ei tapahdu välttämättä heti, kun siihen ollaan muutoin valmiita (Babies & Bosses 2005, 29.)

Useissa tutkimuksissa on vaadittu sitä, että miehet ottavat palkkatyön lisäksi yhtäläillä vastuun kodista ja lastenhoidosta (ks. esim. Lewis 1996, 8). Miehet ovatkin viime vuosikymmenten aikana alkaneet viettää enemmän aikaa lasten kanssa, mutta aktiivisuus kotitöissä ei ole juurikaan lisääntynyt (ks. esim. Antila 2005, 109). Miesten tekemien kotitöiden vähyyttä puolustellaan usein sillä, että kokoaikatyön kasvavat vaatimukset ja työajan kasvaminen voivat merkitä sitä, että miehet eivät yksinkertaisesti ehdi jakamaan tasa-arvoisesti kodinhoitoon liittyviä velvoitteita, vaikka näin haluaisivatkin (Gambles ym. 2006, 23). Mikään ei kuitenkaan viittaa siihen, etteivätkö samat työelämän vaatimukset koskisi myös naisia.

Myös espanjalaisten tutkimusten mukaan pareilla, joista molemmat käyvät töissä, ajankäytössä on selviä eroja sukupuolesta riippuen: miehillä on enemmän aikaa itselleen ja omille tehtävilleen, kun taas naiset laittavat muiden tarpeet edelle ja panostavat enemmän esimerkiksi kodinhoitoon. Tämän seurauksena naiset tuntevat, että aika ei riitä ja he ovat ylityöllistettyjä. Taakasta selvitäkseen naiset saattavat keskittää kotityöt tiettyyn ajankohtaan viikosta (usein viikonlopulle), palkata ulkopuolista apua tai mahdollisesti pyytävät sukulaisia auttamaan. Sen sijaan miehet keskittyvät autonomian ja

itsenäisyyden säilyttämiseen. Jos miehet osallistuvat lasten- ja kodinhoitoon, he eivät tee sitä samalla intensiteetillä kuin naiset. Tämä aiheuttaa negatiivisia seurauksia paitsi naisille vähemmän vapaa-ajan ja vähemmän henkilökohtaisen autonomian muodossa myös koko yhteiskunnassa tasa-arvon toteutumattomuuteen. Työelämä ja yhteiskunta eivät tue tätä, sillä julkisia palveluja ei juurikaan ole ja työelämässä tähdätään hyvinvoinnin sijaan yhä enemmän tuottavuuteen. (Dema Moreno 2011, 237; 250.)

Dema Morenon (2011, 243) mukaan Espanjassa työssäkäyvillä pareilla nousee esiin erityisesti kaksi erilaista jännitettä liittyen naisten ja miesten väliseen epätasa-arvoon: palkka ja espanjalaiseen yhteiskuntaan kuuluvat sukupuoliroolit. Kun naiset tienävät kumppaneitaan vähemmän, jännitteitä syntyy siitä, että myös espanjalaisessa nyky-yhteiskunnassa naiset haluaisivat olla hankkimassa elantoa perheelle tasavertaisesti miesten rinnalla. Tämä ei kuitenkaan usein ole mahdollista alhaisempien tulojen johdosta. Vastaavasti, vaikka naiset tienaisivat puolisoaan enemmän, jännitteet nousevat vanhoista kulttuurisista rooleista, joissa mies nähdään ainoana perheenelättäjänä. Naisilla on siis tuplataistelu päästäkseen tasavertaiseen elättäjän asemaan perheessä. Palkan täytyy nousta, jotta naisilla on konkreettiset mahdollisuudet tarjota perheelle toimeentulo miehen rinnalla, mutta tämän lisäksi myös sosiaalisten normien ja vanhojen asenteiden on muututtava tasa-arvoisen asetelman saavuttavaksi.

Naisilla ja miehillä on erilaisia strategioita vähentää palkkakuilusta johtuvista jännitteistä. Erään tutkimuksen mukaan naiset, joilla oli puolisoaan huonompi palkka, pyrkivät hankkiutumaan koulutukseen saadakseen paremman työn, huolelliseen itsekontrolliin rahankäytössä sekä osallistumaan enemmän kotitöihin ”korvatakseen” pienemmät tulot. Pareilla, joissa mies tienasi vähemmän, ei kuitenkaan ollut vastaavia strategioita, vaan pyrittiin aktiivisesti molempien osapuolten johdosta vahvistamaan miehen asemaa elättäjänä, vaikka käytännössä nainen ansaitsi enemmän. Miehet eivät siis pyrkineet vähentämään henkilökohtaista kulutustaan tai osallistumaan enemmän kotitöihin. Käsitystä miehestä perheenelättäjänä pyrittiin vahvistamaan jopa esimerkiksi yliarvioimalla miehen tulot ja aliarvioimalla hänen henkilökohtaista kulutustaan. Sukupuolten välistä eroa kuvaa myös se, että lähes kaikki naisten hankinnat luettiin joko perheeseen liittyviksi tai henkilökohtaisiksi kuluiksi eikä investoinneiksi, jollaisiksi laskettiin useat miesten tekemät hankinnat. (Dema Moreno 2011, 247-248.)

Milla Salin muistuttaa tutkimuksessaan 22 eri maan työssäkäyvistä äideistä siitä, että tutkimus on keskittynyt liikaa siihen, käyvätkö äidit töissä vai eivätkö sen sijaan, että selvitetään, kuinka monta

tuntia äidit työskentelevät. Toki molemmat teemat ovat tärkeitä tutkimuksen kohteita, mutta jos keskitytään ainoastaan työllisyyslukuihin, jää paljon tietoa saamatta esimerkiksi äitien integroitumisesta työelämään ja työsuhteiden tyypeistä. (Salin 2014, 18.) Salin tarkastelee työaikoja niin yksilö- kuin maatasolla ottaen huomioon rakenteelliset, institutionaaliset kuin myös kulttuuriset puolet. Mielenkiintoisia huomioita tutkimuksessa olivat muun muassa se, että pidempää työaika tekevät ne äidit, joiden oma äiti teki aikanaan pitkiä työpäiviä, ja että korkeampi koulutus ja vähemmän perinteiset sukupuoliroolit ovat yhteydessä pidempään työaikaan. Maan taloudellinen tilanne vaikuttaa työaikoihin siten, että tilanteen ollessa hyvä äidit voivat työskennellä vähemmän, kun taas talouden ollessa huonossa tilassa työaika on pidempi. (emt., 35, 57, 120-124.)

Viimeisen kymmenen vuoden aikana tutkimuksissa on puhuttu työelämän ”miehistymisestä”. Osaltaan tämä johtuu siitä, että koko elämän kestävä työura on normi niin miesten kuin nykyään myös naisten keskuudessa. Toisaalta myös yhtä lailla miehet kohtaavat työssä epävarmuutta tulevaisuudesta. Tätä kautta miesten työelämän sanotaan myös ”feminiinistyneen”. (Esping-Andersen 2002, 88.) Friedman ja Greenhaus (2000, 6) uskovat, että tulevaisuudessa naiset ovat valmiimpia sopeutumaan muuttuvaan työelämään. Epävarmuuden sietäminen, useiden tehtävien suorittaminen samanaikaisesti ja tukiverkostojen luominen ovat tärkeitä taitoja, jotka Friedmanin ja Greenhausin mukaan naiset hallitsevat miehiä paremmin.

### **2.3 Työaika – pitkä, lyhyt, etänä vai oman valinnan mukaan**

Pitkät työajat mielletään usein esteeksi onnistuneelle työn ja yksityiselämän yhdistämiselle. Kuitenkin esimerkiksi Zuzanekin (2004, 130-131) mukaan pitkillä työajoilla voi olla paradoksaalisesti myös positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen. Se, miten ihmiset suhtautuvat pitkiin työaikoihin, riippuu paljolti heidän työnsä laadusta ja yksityiselämänsä tilanteesta. Ihmiset saattavat tehdä pitkiä päiviä töissä tuntematta kovinkaan paljoa painetta ajasta, jos työ on mielekästä ja pitkät työpäivät ovat heidän oma valintansa. Sen sijaan ajallisesti vähemmän työskentelevät saattavat lyhemmistä työpäivistä huolimatta tuntea ajan riittämättömyyttä siitä syystä, että he eivät pidä työstään tai voivat vain vähän vaikuttaa siihen, mitä tekevät. Toisin sanoen ajasta johtuva paineen läsnäolo tai puuttuminen voi olla merkittävämpi tekijä ennustamaan työntekijöiden hyvinvointia kuin pelkkä työtuntien määrä. Tutkimukset osoittavat, että työn kuormittavuudella sekä subjektiivisesti koetulla ajan riittämättömyydellä on vaikutuksia emotionaaliseen

riittämättömyyteen ja stressiin, millä puolestaan voi olla negatiivisia seurauksia niin henkiseen kuin fyysiseen terveyteen. (Zuzanek 2004, 130-131.)

Ennen vanhaan ylempään luokkaan kuuluvia eivät työaikalait koskeneet. Nykyään kuitenkin usein juuri korkeakoulutettu väestö on se, joka tekee pitkää työaikaa. (Julkunen ym. 2004, 12-13.) Toisin kuin monissa muissa maissa, Suomessa harva pienipalkkainen tekee useampaa työtä turvatakseen toimeentulonsa (vrt. Ehrenreich 2003). Kokopäivätyön rakenteet ovat muuttuneet jäykistä ja ehdottomista enemmän paikallisiksi ja työpaikoilla sovittaviksi käytännöiksi. Tämä on osa koko teollisen yhteiskunnan modernisaatiota. Suomessa työaikaa säädellään lailla ja työehtosopimuksilla, joiden lisäksi on olemassa EU-tason velvoittavia ohjeistuksia. Kun tähän lisätään vielä mahdolliset paikalliset ja jopa yksilötason sopimukset, työaika ei olekaan kovin yksiselitteinen asia. Parhaassa tapauksessa paikallinen sopiminen kuitenkin palvelee sekä yrityksen että työntekijän tarpeita. (Antila 2005, 2, 5.)

Julkunen ym. (2004, 226) mainitsevat kolme eri syytä siihen, miksi ihmiset tekevät pitkää työpäivää. Ensimmäinen liittyy työn luonteeseen: joko työ itsessään tai organisaatio onnistuu houkuttelemaan työntekoon siten, että työpäivät venähtävät. Voidaan kokea, että työ on rajatonta ja sen haastavuus kiehtoo. Toisena ovat ulkoiset syyt ja eräänlainen pakko, kuten esimerkiksi resurssien puute, työvoimaa on liian vähän, asiakkaat asettavat tiukkoja aikatauluja tai työyhteisö painostaa pitkiin työpäiviin. Kolmantena on urakeskeisyys eli halutaan edetä uralla ja menestyä sekä ansaita paljon rahaa.

Antilan (2005, 19-20, 36) mukaan selkeä työajan ja oman ajan välinen ero on olemassa vielä erityisesti ikääntyneillä, työväen luokkaan kuuluvilla palkansaajilla, kun taas nuoremmat hoitavat työasioita myös vapaa-ajalla. Tietoyhteiskunta ja teknologian kehittyminen ovat helpottaneet yksityisasioiden hoitoa työajalla, kun monet asiat voi hoitaa internetin välityksellä. Lisäksi, vaikka työtä ei varsinaisesti konkreettisesti tehtäisi työajan ulkopuolella, työ saattaa pyöriä mielessä tai vaatia esimerkiksi hälytysvalmiudessa olemista, mikä hämärtää työn ja vapaa-ajan välistä rajaa. Työelämää kuvastaa epävarmuus ja kiire, jolloin Noora Järnefeltin sanoin ”aktiivisesta työstä irrottautumisesta on tullut työelämän edellyttämä taito” (Järnefelt 2002b, 101).

Työajasta puhuttaessa kesto ei ole kuitenkaan ainoa merkittävä asia. Keston lisäksi tempolla, ajoituksella ja sitovuudella on suuri rooli siinä, kuinka hyvin työaika sopii yhteen yksityiselämän kanssa. Työajan kesto ei välttämättä kerro vielä mitään siitä, kuinka tehokkaasti ja laadukkaasti

työntekijä työnsä tekee tai kuinka luova ja sitoutuva hän on työhönsä. Useilla työnantajilla on edelleen valitettava tapa korostaa työajan merkitystä muita seikkoja huomioon ottamatta. (Julkunen ym. 2004, 28, 31.) Antila (2005, 19) huomauttaa, että yhtä hyvin pitkät työpäivät voisi yhdistää hitauteen tai tehottomuuteen tehokkaan ja sitoutuneen työntekijän mielikuvan sijaan. Työaika on muutenkin monimutkainen käsite, sillä useaan alaan kuuluvat kiinteänä osana esimerkiksi kokoukset, matkustaminen, koulutukset, suhteiden luominen ja ylläpitäminen. Läheskään aina ei voida yksiselitteisesti sanoa, mikä on työaika ja mikä ei. (Julkunen ym. 2004, 90.)

Paljon keskustelua ovat aiheuttaneet työaikajärjestelyt, jotka monesti voivat ratkaista työn ja sen ulkopuolisen elämän välisiä ristiriitoja. Kyseisiä järjestelyjä ovat esimerkiksi vuorotyö, osa-aikatyö, liukuva työaika sekä vapaiden pitäminen omien tarpeiden mukaan. Esimerkiksi vuorotyö voi olla hyvä ratkaisu silloin, kun vanhemmat pystyvät jakamaan lastenhoitovuoroja olemalla eri aikaan töissä. Kuitenkin toisinaan vuorotyö ei edesauta aikataulujen yhteensovittamisessa, vaan se päinvastoin hankaloittaa sitä. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 128.) Monesti niin sanotut joustavat työaikajärjestelyt eivät näytä vähentävän vanhempien tunnetta ajanpuutteesta vaan päinvastoin, sillä kyseiset järjestelyt (esimerkiksi etätyö) saattavat todellisuudessa lisätä työajan pituutta (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 144). Työaikajärjestelyihin liittyvä suurin kysymys on tällä hetkellä se, kuinka sovittaa ne siten, että järjestelyt aidosti auttavat niin töiden kuin yksityiselämän sujumista.

Osa-aikatyötä on myös esitetty ratkaisuksi etenkin työn ja perhe-elämän yhdistämisessä. Etelä-Euroopassa osa-aikatyö oli ennen erittäin harvinaista, sillä ammattiliitot vastustivat sitä ja toimet hallituksen osalta osa-aikatyön lisäämiseksi olivat melko vähäisiä. Näin ollen äidit joko työskentelivät kokopäiväisesti tai olivat työttömänä. (Den Dulk ym. 2005, 29; 34.) Lisäksi etenkin Espanjassa osa-aikatyöt keskittyivät matalapalkkaisiin ja huonolaatuisiin töihin (Caprile & Krüger 2005, 159). Kuitenkin tarkasteltaessa viime vuosien tilastoja osa-aikatyön yleisyydestä, päästään Espanjassa lähes samoihin lukemiin Suomen kanssa. Suomessa osa-aikaisia palkansaajia koko työvoimasta oli vuonna 2011 14,9 % ja Espanjassa 13,8 % (Eurostat 2012). Suomessa vanhemmilla olisi sinänsä paremmat valmiudet osa-aikatyöhön vanhempainvapaiden vuoksi, mutta harva käyttää tämän mahdollisuuden. Syinä tähän voivat olla tulojen menetys sekä Suomen vahva perinne kokopäivätyön tekemisestä. (Den Dulk ym. 2005, 31.)

Myös etätyö on nähty työn ja yksityiselämän yhdistämistä helpottavana järjestelynä. Tyypillisiä kotona tehtäviä töitä ovat esimerkiksi suunnittelu- ja valmistelutehtävät, oman alan kirjallisuuden lukeminen ja tietojen päivittäminen sekä erilaisten paperitöiden viimeistely. (Antila 2005, 22.)

Etätyömieltymykset vaihtelevat paljolti. Osa ihmisistä pitää toimiston vilinästä ja siitä, että työt tehdään fyysisesti eri paikassa kuin missä vapaa-aikaa vietetään. Toiset taas nauttivat saadessaan valita itse työnteon paikan ja voivat vaihdella sitä päivästä riippuen. Joskus jopa työkavereiden aiheuttama melu ja keskeytykset voivat häiritä keskittymistä liikaakin, jolloin töitä tehdään mieluummin muualla, kuten tuli ilmi Greggin (2009, 3) tietotyöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa. Kotona työskentelemisen etuna on lastenhoidon ja muiden aktiviteettien yhdistäminen työnteon kanssa. Lisäksi työmatkoihin kuluva aika vähenee ja säästää näin aikaa muihin asioihin. Toisaalta haittapuolena pidetään sitä, että työnteon ja vapaa-ajan välinen raja hämärtyy kotona työskennellessä niin, että on vaikea hahmottaa, mikä oikeastaan on työntekoa. Pahimmassa tapauksessa työtä tehdään etänä lukemattomia tunteja ilman palkkaa. Stressaantuneena negatiiviset tuntemukset työstä saattavat siirtyä perheenjäseniin aiheuttaen konflikteja. (Sullivan & Lewis 2006, 145; Gregg 2009, 40, 54.) Antila toteaaakin, että etätyö on yleisempää kuin tilastoissa annetaan ymmärtää, sillä kotona tehtävää työtä ei välttämättä huomioida osaksi virallista työaikaa, joka on taas lähtökohtana erilaisissa etätyökeskusteluissa (Antila 2005, 21).

Ihmiset kokevat nykyisin, että aikaa ei ole tarpeeksi ja aina on kiire. Kuitenkin tutkimustulokset ovat jokseenkin ristiriitaisia sen suhteen, onko työhön (sekä palkalliseen että palkattomaan) käytetty aika todella pidentynyt vai onko enemmänkin kyse subjektiivisesta ajan riittämättömyyden tunteesta, jota osaltaan edesauttaa yleinen modernin elämisen nopeatahtisuus sekä median ja tietokonekeskeisen yhteiskunnan hallitsevuus (Zuzanek 2004, 126). Joka tapauksessa iso osa työn ja yksityiselämän ympärillä käytävästä keskustelusta antaa ymmärtää, että työntekijät haluaisivat tehdä vähemmän työtunteja, jotta yksityis- ja ennen kaikkea perhe-elämälle jäisi enemmän aikaa. Kuitenkin tutkimukset ovat myös osoittaneet, että suurin osa työntekijöistä ei halua tehdä lyhyempää työpäivää ja niille, jotka sitä haluavat, on jo olemassa mahdollisuudet tehdä sitä. Asia ei joka tapauksessa liene todellisuudessa näin mustavalkoinen. Osa vastaajista ei kenties halua tehdä lyhyempää työpäivää, koska taloudellinen tilanne ei anna siihen mahdollisuutta. Tämä ei kuitenkaan merkitse, että kokopäivätyöhön oltaisiin täysin tyytyväisiä. Tuntimääräisen pituuden sijaan yksi suurimmista stressinaiheuttajista töissä on työn vaatimusten kasvaminen. Samassa ajassa vaaditaan tehtäväksi koko ajan enemmän ja enemmän. (Warhurst & Eikhof & Haunschild 2008, 4-6.)

Usean kymmenen vuoden ajan sosiaalitieteilijät ovat olleet sitä mieltä, että ihmiset kaipaavat yhä enemmän perinteisten, muiden säättämien jäykkien työaikojen sijaan vapautta vaikuttaa omiin työaikoihin. Kuitenkin Suomessa ihmiset kannattavat tutkimusten mukaan ”normaalia” työaikaa, joten mistä johtuu, että Suomessa ei haluta enemmän vapautta? Julkunen ja Nätti perustelevat tätä



sillä, että normaali työaika on eräänlainen ”suoja” liian pitkää tai lyhyttä työaikaa tai toisaalta ennustamattomia ja epäsäännöllisiä työaikoja vastaan. Kun suomalaisilta työssäkävyltä kysyttiin, millainen työaika helpottaisi esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamista, lyhemmän työajan sijaan vastauksissa korostettiin joustavuutta. (Julkunen & Nätti 1999, 169-170, 172.)

Julkusen mukaan työn ja yksityiselämän sekoittuminen etenkin tietotyössä aiheuttaa uuden sosialisatioprosessin opettelua. Työaikaorientaatio korvaantuu tehtäväorientaatiolla, kun työaikojen kirjaimellista noudattamista tärkeämmäksi on noussut tehtävän suorittaminen mahdollisimman hyvin. Ei ole kuitenkaan olemassa yhtä ainoaa sosialisatioprosessia, vaan joissakin tapauksissa yksilöt ovat aktiivisia toimijoita, kun taas toisissa yksilöt joutuvat mukautumaan ulkopuolelta saneltuihin ehtoihin. Julkusen mielipide on se, että aktiivinen toimijuus on siirtynyt ammattiyhdistysliikkeeltä työnantajien käsiin. (Julkunen 2000, 180-181.)

Usein pelätään, että työaikaan liittyvät ratkaisut ovat riski naisille, sillä naiset tekevät miehiä enemmän osa-aikatyötä ja ovat määräaikaisissa työsuhteissa, joihin usein liittyvät alhaisemmat tulot ja epävarmuus työsuhteen jatkosta. Salmi on sitä mieltä, että mikäli tulevaisuudessakin naisille jäävät määräaikaiset ja lyhemmän työajan työsuhteet, sukupuolten välinen epätasa-arvo kasvaa ja pahimmassa tapauksessa naisista tulee eräänlaista ”kakkosluokan” työvoimaa. Salmi ehdottaa ratkaisuksi molempien vanhempien osalta osa-aikatyön tekemistä, jolloin tasa-arvon toteutumisen lisäksi lapsille kehittyisi vahva suhde molempiin vanhempiin. (Salmi 2004a, 7-8.) Sarah Rutherfordin (2001, 259, 274) mukaan pitkistä työajoista on tullut osa monen yrityksen organisaatiokulttuuria ja täten sosiaalisen ulossulkemisen väline, kun puhutaan naisten pääsemisestä ylemmän johtotason työpaikkoihin. Kun työpaikalla on johdon tukema normi olla myöhään töissä, pitkien työaikojen hyväksymisestä tulee ennen kaikkea naisten ulossulkemisen väline lisäten patriarkaalisen organisaatiokulttuurin kehittymistä. Toinen joustaviin työaikoihin liittyvä yleinen kritiikki koskee sitä, hyötykö opiskelijoiden lisäksi joustavista työajoista oikeastaan kukaan muu kuin työnantaja itse. Usein koetaan, että työntekijän kohdalla joustavat työajat tarkoittavat käytännössä epäedullisia työsopimuksia ja epävarmaa työtä. (ks. esim. Houston 2005, 2.)

Friedmanin ja Greenhausin (2000, 6) mukaan ajanpuute ei ole kuitenkaan suurin ongelma työn ja yksityiselämän yhdistämisessä, vaan se on psykologinen, vaivaava tunne (*psychological interference*), josta kärsimme. Tämä tunne kolkuttaa takaraivossa vapaa-ajalla ja muistuttaa töistä, ja töissä taas päässä pyörivät yksityiselämää koskevat asiat. Tunne aiheuttaa tyytymättömyyttä perhe-elämää tai muita sosiaalisia suhteita kohtaan ja henkinen läsnäolo tilanteissa kärsii. Friedman

ja Greenhaus muistuttavat, että on tärkeää hankkia taitoja, jotka auttavat hallitsemaan työn ja yksityiselämän välistä yhteyttä. Fangel ja Aaløkke (2008, 137) ovat löytäneet useista tanskalaistutkimuksista väitteelle tukea: onnistunut työn ja yksityiselämän yhdistäminen riippuu enemmän yksilön omasta käsityksestä työstä kuin esimerkiksi siitä, kuinka joustavasti työ ja muu elämä tukevat toisiaan. Myös Mamia (2009, 50) toteaa, että ongelmana ei ole niinkään kiire ja liiallinen työn määrä vaan tunne siitä, että työtä ei saa tehdyksi tavalla, johon olisi itse tyytyväinen.

## **2.4 Työn laadun merkitys työn ja muun elämän tasapainoisessa suhteessa**

Viimeisen kymmenen vuoden aikana on havahduttu huomaamaan, että yksi työn ja yksityiselämän välisen suhteen tärkeistä teemoista liittyy työn laatuun ja organisointiin. Yhtenä syynä tähän on suuren suosion saavuttanut Karasekin malli, joka jakaa työt kuormittaviin, aktiivisiin, kuormittamattomiin sekä passiivisiin töihin (Karasek 1979; Lehto & Sutela 2008, 57). Työn ja yksityiselämän yhdistämisestä on tullut yksi keskeisimmistä ”hyvän työn” määrittäjistä myös Euroopan Union asettamissa tavoitteissa. Kun 1980- ja 1990-luvulla päämääränä oli työttömyyden vähentäminen ja uusien työpaikkojen luominen, tällä vuosisadalla on alettu yhä enemmän korostaa työn laadun merkitystä työn ja yksityiselämän yhdistämisessä. (ks. esim. Drobnič 2011, 1, 3.) Kyseiselle teemalle annettu huomio vaihtelee EU-maittain. Mustosmäki ym. muistuttavat, että usein työn laatuun liittyvissä keskusteluissa oletetaan erilaisten taloudellisten prosessien tulosten näyttäytyvän samanlaisina kaikissa kapitalistissa yhteiskunnissa. Kuitenkin samanlaiset paineet luovat melko erilaisia tuloksia riippuen maiden erilaisesta poliittisesta, historiallisesta sekä institutionaalisista lähtökohdista. (Mustosmäki & Anttila & Oinas & Nätti 2011, 17.)

Tutkimusten mukaan työn ja yksityiselämän onnistuneella yhdistämisellä on suurempi rooli yleiseen elämäntyytyväisyyteen Pohjois-Euroopassa kuin Etelä-Euroopassa. Syitä tähän ei tarkkaan tiedetä, mutta yhtenä perusteluna on esitetty sitä, että ennen keskimääräisesti laadultaan ”hyvinä” pidetyt työt ovat ajan myötä muuttuneet ”huonoiksi” johtaen tyytymättömyyteen. Toisaalta on huomioitava, että vaikka ennen negatiivisina pidetyt työn aspektit kuten vaarallinen tai epäterveellinen työ ovat nykyään harvinaisia, tilalle on tullut muun muassa jatkuva kiire ja epävarmuus työssä. (Drobnič 2011, 1; 3.) Anttila selittää tyytymättömyyttä myös ihmisten korostuneella halulla päättää omista asioistaan. Vaikka työntekijöiden autonomia on lisääntynyt viimeisten vuosien aikana, se ei ole kasvanut palkansaajien mielestä tarpeeksi. Anttilan mukaan kyse

on toiveiden ja todellisuuden välisestä ristiriidasta: autonomia ei ole lisääntynyt siihen tahtiin mitä toivottaisiin. (Antila 2005, 68.)

Useimmiten työn ja yksityiselämän välistä suhdetta on tutkittu negatiivisesta näkökulmasta nimenomaan niin päin, että työelämä haittaa perhe-elämää ja ongelmat töissä heijastuvat helpommin kotiin kuin kodin ongelmat töihin. Tästä asetelmasta kertoo myös se, että erään tutkimuksen mukaan työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole kärkisijoilla listattaessa asioita, jotka vaikuttavat eniten myönteiseen työhyvinvointiin. Sen sijaan työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat ovat yksi merkittävimmistä työstressiä lisäävistä tekijöistä. (Mamia 2009, 38, 51.) Tutkimusten mukaan huonossa työssä olevat EU-kansalaiset kokevat todennäköisemmin deprivatiota ei pelkästään työssä vaan myös työn ulkopuolisessa elämässä. Mikäli organisaatiolla on taloudellisia vaikeuksia eikä ole mahdollista säännöllisesti oppia uutta ja työ koetaan stressaavaksi sekä sen jatkuvuus epävarmaksi, aiheuttavat nämä kaikki seikat vähemmän tyytyväisyyttä perhe-elämään, vapaa-ajan toimintoihin kuin sosiaaliseen elämään. (Gallie 2002, 108-110.) Kokemamme tunteet vaikuttavat käyttäytymiseemme niin työssä kuin työn ulkopuolella (Landy & Conte 2004, 388).

Siltalan (2004, 10) mukaan työelämän huonontuminen liittyy työn vaihtosuhteen huonontumiseen. Työn vaihtosuhde merkitsee sitä, ”paljonko täytyy tehdä ja millaisilla ehdoilla saadakseen säällisen elämän”. Säällinen elämä pitää sisällään riittävän taloudellisen turvan sekä riittävän vapaa-ajan, millä ei tarkoiteta pelkästään ajallista määrää vaan myös riittäviä voimavaroja nauttia siitä. Tasapainoisen vaihtosuhteen seurauksena yksilö kokee psykologisen tuntemuksen toimijuudesta ja subjektina olemisesta (emt., 10-14). Ilman tätä kokemusta työ ei ole mielekästä ja työntekijä kokee itsensä helposti uupuneeksi (Alasoini 2006, 1). Alasoini (emt.) kuitenkin kritisoi Siltalaa vaihtosuhde-käsitteen epämääräisyydestä sekä lähdekritiikin puutteesta, jonka takia väitteet työn vaihtosuhteen ja sitä kautta työelämän yleisestä huonontumisesta eivät täysin vakuuta.

Friedman ja Greenhaus selvittivät, mitkä tekijät johtavat kaikkein todennäköisimmin työn ja muun elämän onnistuneeseen integraatioon ja milloin todennäköisimmin siinä tapahtuu konflikteja. Onnistunut integraatio on hyvin mahdollista silloin, kun sekä työssä että perhe-elämässä on saatavilla tarpeelliset resurssit, osallistuminen työhön ja perhe-elämään on korkea ja tunteiden läikkyminen näiden kahden elämänalueen välillä on positiivista. Sen sijaan, kun resursseja työssä ja perhe-elämässä ei ole tarpeeksi saatavilla, osallistuminen joko työhön tai perhe-elämään on korkea mutta toiseen rooliin matala, ja kun tunteiden läikkyminen on negatiivista, konfliktien

todennäköisyys on suuri. (Friedman & Greenhaus 2000, 122-123.) Myös Voydanoff on samoilla linjoilla tutkiessaan työhön liittyviä vaatimuksia (*demands*) sekä voimavaroja (*resources*). Vaatimusten, kuten epäsosiaalisten työaikojen ja työhön liittyvien paineiden, on todettu vaikeuttavan työn ja yksityiselämän yhdistämistä. Sen sijaan resurssien, kuten työssä kehittymisen, sosiaalisen tuen ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön, on todettu helpottavan sitä. (Voydanoff 2004, 406.)

Onko sitten tärkeämpää pyrkiä vähentämään työn vaatimuksia vai lisäämään työn voimavaroja? Chung (2011, 52-55, 59.) selvitti tutkimuksessaan 28 Euroopan maan työn ja perhe-elämän konfliktiin vaikuttavia tekijöitä. Yksilötason analyysissä yhtenä muuttujajoukkona oli työn laatuun liittyviä tekijöitä, jotka valittiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia mukaillen. Työn vaatimuksista mukaan otettiin seuraavat mittarit: työtuntien määrä, epävarmuus, vaativuus, tiukat aikarajat, pitkästyttävä työ sekä vaarallisuus. Työn voimavaratekijöistä tutkimuksessa oli mukana työautonomia, mahdollisuus edetä uralla sekä palkka. Kansallisen tason analyysissä hyödynnetään erilaisia institutionaalisia, kulttuurisia ja sosio-ekonomisia muuttujia kuten työttömyysastetta, bruttokansantuotetta sekä käsityksiä miesten ja naisten rooleista kodin-, lasten- ja vanhustenhoitoon liittyvissä tehtävissä. Tutkimuksen tulosten mukaan työn vaatimusten vähentämisellä on huomattavasti suurempi merkitys työn ja perhe-elämän konfliktin helpottamisessa kuin työn voimavarojen lisäämisellä.

Myös Jahoda (1982, 85-86) peräänkuuluttaa työn laadun parantamista ja ”humanisointia”. Hän muistuttaa, että ihmiset tarvitsevat työtä ja niitä kokemuksia, joita työstä saa, mutta kuitenkin ehdoilla, jotka eivät alenna ihmisarvoa. Tämä ei välttämättä tarkoita edes vaarallisia tai likaisia töitä, vaan sitä, että ihmisillä olisi työssään jonkinlainen kontrolli ja mahdollisuus vaikuttaa oman työntekonsa tahtiin, saada äänensä kuuluville ja ylipäättään tulla kohdelluksi arvostettuina yksilöinä.

Herriot puhuu uudesta psykologisesta sopimuksesta työntekijöiden ja työnantajien välillä. Psykologinen sopimus työntekijän ja organisaation välillä on se kaiken koossapitävä voima, ”liima”. Vanha sopimus korosti työnantajan valtaa työntekijään nähden, kun taas uusi sopimus parhaimmillaan tyydyttää molempien osapuolten tarpeet. Uuden sopimuksen erityispiirteenä on se, että työntekijät eivät välttämättä enää odota työpaikaltaan koko elämänmittaista uraa, vaan sen sijaan he haluavat mahdollisuuden kehittyä. (Herriot 1992; Major & Germano 2006, 21.) Työhön liittyvien seikkojen lisäksi tähän voi laskea mahdollisimman optimaalisen tavan yhdistää työ ja yksityiselämä. (Lewis 1996, 3.) Antilan (2006, 69) tutkimus työn ja vapaa-ajan välisestä suhteesta

antaa yhden lukuisista esimerkeistä: jos työntekijöitä kohdellaan työpaikalla reilusti ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, ollaan myös valmiita venymään työpaikan puolesta.

## **2.5 Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri tukena**

Työn ja yksityiselämän tutkimuksessa yhdeksi suosituimmista aiheista on noussut 2000-luvulla se, kuinka työorganisaatio voi tukea yksilöä sekä työssä että työn ulkopuolisen elämän yhteensovittamisessa. Tästä on suomenkielisessä tutkimuksessa käytetty käsitteitä perhemyönteinen organisaatiokulttuuri tai perheystävällisyys (englanninkielisessä kirjallisuudessa *family-friendly policies*), jolla kuvataan yritysten luomia helpotuksia työn ja perheen yhdistämisessä (ks. esim. Mauno & Kinnunen 2008; Kivimäki 2009). Konkreettisten käytäntöjen lisäksi myös ajattelumallit ja asenteet ovat tärkeässä roolissa perhemyönteisessä organisaatiossa. Vaikka käsite viittaa perheellisiin työntekijöihin, on tärkeää huomioida myös ei-perheelliset työntekijät sekä tutkimuksessa että käytännössä. (Burke 2006, 236.) Lakisääteisiä työn ja perheen yhdistämistä helpottavia järjestelyjä on tarjolla runsaasti Pohjoismaissa, mutta muualla Euroopassa ja erityisesti Yhdysvalloissa erilaiset vapaat ja joustot ovat paljolti kiinni työnantajasta. Toki järjestelyjen määrä ei automaattisesti tarkoita sitä, että niitä hyödynnettäisiin niin paljoa kuin lait sallisivat. (Mauno & Kinnunen 2008, 269, 272.)

Den Dulk (2001, 8) jakaa työ-perhe-järjestelyt neljään eri osa-alueeseen: joustaviin työjärjestelmiin (osa-aikatyö, liukuva työaika sekä etätyö), perhevapaisiin (äitiys-, isyys- ja perhevapaiden lisäksi mahdollisuus pitää vapaata perhesyiden takia), lastenhoitojärjestelyihin (päiväkotien lisäksi esimerkiksi työpaikalla järjestettävä hoito) sekä erilaisiin tukijärjestelmiin (työntekijöiden neuvominen, tutkimus työntekijöiden tarpeista). Thompsonin ym. mukaan organisaatioissa käytössä olevia suosittuja ohjelmia ovat erilaiset lastenhoitojärjestelyt, vanhempainvapaat sekä joustavat työaikataulut (esimerkiksi osa-aikatyö) (ks. Burke 2006, 236).

Perhemyönteisen organisaatiokulttuurin käytännöt voivat olla joko virallisia, julkilausuttuja menettelytapoja tai epävirallisia järjestelyjä sekä piileviä rakenteita, arvoja ja asenteita. Jälkimmäisessä tapauksessa työntekijät ovat enemmän riippuvaisia esimiehestään, koska eivät voi turvautua kirjoitettuun sääntöön. Kuitenkin usein kirjoittamattomatkin käytännöt voivat olla osa pysyvää organisaatiokulttuuria, joka ei ole välttämättä helposti muutettavissa. Lisäksi toisaalta

viralliset säännöt eivät tarkoita sitä, että niillä olisi automaattisesti organisaatiokulttuurin tuki. (Lewis 1999, 49-53.) Esimerkiksi isyysvapaiden käyttöä ei katsota hyvällä läheskään kaikissa organisaatioissa, vaikka miehillä niihin täysi laillinen oikeus onkin.

Käytännöistä huolimatta työntekijät saattavat myös itse jättää helpotuksia käyttämättä joissakin tilanteissa. Esimerkiksi miesten vähäistä isyysvapaiden käyttöä voivat selittää erilaiset sukupuolistavat ideologiat, kuten Linda Haasin ja Philip C. Hwangin työn ja muun elämän jyrkästi eri osiin jakava malli (*doctrine of separate spheres*) yhdistettynä maskuliiniseen hegemoniaan (*masculine hegemony*) tekee. Työn ja muun elämän erillään pitämisen mallin mukaan ei haluta nähdä mahdollisena sitä, että miehellä voisi työn lisäksi olla lapsia ja muita läheisiä, joista he haluavat huolehtia niin paljon, että todellisuudessa käyttäisivät mahdollisia vapaita ja etuuksia hyväkseen. Maskuliinisen hegemonian mukaan miehiä eivät kiinnosta perheeseen ja kotiin liittyvät tehtävät ja velvollisuudet. Täten miehet eivät myöskään käytä heille mahdollisia perhepoliittisia etuuksia. Ideologia vaikuttaa myös siihen, että yritykset eivät kannusta miehiä käyttämään organisaatioiden tarjoamia helpotuksia perhe-elämän yhdistämisessä. Maskuliininen hegemonia johtaa myös siihen, että miesten valta-asemaa ja etumatkaa työelämässä naisiin verrattuna voidaan pitää täysin luonnollisena. (Haas & Hwang 2007, 55-57.)

Useat tekijät ovat yhteydessä organisaation todennäköisyyteen kehittää työn ja perheen yhdistämistä helpottavia järjestelmiä. Tällaisia tekijöitä ovat yrityksen suuri koko vs. pieni yritys sekä julkisen sektorin työnantajat vs. yksityinen sektori. Yksityisen sektorin sisällä järjestelyt ovat todennäköisempiä palvelu- ja rahoitusalailla kuin rakennus- tai teollisuusalailla. Lisäksi usein myös positiivinen julkinen imago, tuottavuuden parantuminen sekä henkilökunnan poissaolojen ja vaihtuvuuden pieneneminen kannustavat osaltaan yrityksiä kehittämään mielekkäitä järjestelmiä. (Den Dulk 2001, 59-60.) Myös työpaikan sukupuolijakauma vaikuttaa siihen, kuinka tärkeäksi ja tarpeelliseksi perheystävällinen henkilöstöpolitiikka koetaan. Naisvaltaisessa organisaatiossa on usein miesvoittoista työpaikkaa suurempi tarve etsiä keinoja helpottaa työn ja perheen yhdistämistä. (Antila 2005, 120.)

Työnantajien kehittämät työn ja yksityiselämän yhdistämistä helpottavat käytännöt ovat usein ristiriidassa sen kanssa, miten työntekijät kokevat työn ja yksityiselämän yhdistämisen onnistuvan. Huolimatta erilaisista perhe-ystävällisyyteen tähtäävistä projekteista ja muista aloitteista työnantajien kehittämät keinot eivät johda haluttuun lopputulokseen. (ks. esim. Warhurst ym. 2008, 1.) Yleisimpiä esteitä perheystävällisten järjestelmien toimimiseksi ovat piilevät oletukset

sukupuolirooleista, jolloin työ liitetään maskuliinisuuteen ja perhe feminiinisuuteen (vrt. äidit käyttävät huomattavasti isää enemmän vanhempainvapaita), joustavien työaikojen sopimattomuus käytäntöön sekä perheystävällisten ohjelmien ja organisaatiokulttuurien yhteensopimattomuus. (Burke 2006, 237.) Kyse ei siis ole niinkään ohjelmien ja käytäntöjen puutteesta vaan niiden epäonnistuneesta toteutuksesta (ks. esim. Salmi 2004b, 180). Niin sanotuilla huonosti voivilla työpaikoilla johtajat usein mainostavat joustojen hyödyttävän henkilöstöäkin, vaikka todellisuudessa näin ei monissakaan tapauksessa ole. Työntekijän odotetaan tekevän palkattomia ylityitä, mutta vapaiden saaminen voi olla erittäin hankalaa. Sen sijaan hyvinvoivissa työpaikoissa työaika on joustava, mistä hyötyvät molemmat osapuolet. Kun työntekijä voi itse tietyissä rajoissa päättää töihintuloaikansa, joustaminen lisää palveluhenkeä ja jaksamista. Lisäksi hyvinvoivissa työpaikoissa johto ei yritä täyttää työntekijän koko elämää työllä, vaan se päinvastoin korostaa muunkin elämän tärkeyttä. (Hautaniemi 2009, 183.) Ylennyksen haluava työntekijä voi uskoa pääsevänsä esimiehen suosioon näyttämällä omistautuvansa työlle tekemällä paljon ylityitä ja suostumalla ylimääräisiin työvuoroihin. (Crompton ym. 2007, 8.) Aidosti työntekijän hyvinvointiin kannustavissa työpaikoissa johto ymmärtää, että työntekijällä on muukin elämä työn ulkopuolella ja pitää huolta työntekijän jaksamisesta sen sijaan, että jatkuvaa iltamyöhään työpaikalla istumista pidettäisiin positiivisena (Hautaniemi 2009, 183).

Ainakin Yhdysvalloissa on päästy jopa hieman nurinkuriseen tulokseen. Arlie Hochschild on tutkinut yhdysvaltalaisista yritystä, joka on luonut kattavan perheystävällisen ympäristön työpaikalle. Kyseisestä työpaikasta on tullut henkilökohtaisen kehityksen paikka, joka koetaan hauskana ja palkitsevana ympäristönä ja siellä pyritään viettämään niin paljon aikaa kuin mahdollista. Sen sijaan koti merkitsee velvollisuuksien ja ikävien tehtävien tyyssijaa, ja sitä vältellään. (Hochschild 2001.) Osa työntekijöistä ei välttämättä halua tasapainottaa työtä ja yksityiselämää, sillä vapaa-aika ja siihen liittyvät sosiaaliset suhteet saattavat olla emotionaalisesti haastavampia ja kuluttavampia ja täten vähemmän tyydyttäviä kuin työ (Gregg 2011, 5). Todellisuus lienee jossain välimaastossa, eikä tässäkään järjestelyssä päästä alkuperäiseen tavoitteeseen eli työn ja yksityiselämän parempaan yhdistämiseen.

Kärkkäimmissä väitteissä esitetään, että vaikka yritykset ja organisaatiot haluaisivat toimia hyvin, ne kehittävät huonosti toimivia käytäntöjä vain imagon vuoksi, jotta näytetään mahdollisimman hyvältä (Hochschild 1997, 30). Toisaalta Gambles ym. (2006, 57) puhuvat ”ideaalista työntekijästä”, joka edelleen nähdään sellaisena henkilönä, joka ei anna perheasioiden tai muun elämän häiritä työntekoa. Mikäli perhe asetetaan jossain vaiheessa etusijalle, työntekijän katsotaan

olevan vähemmän pätevä ja vähemmän motivoitunut. Lewis ja Taylor (1996, 122) kuvailevat tätä sitoutumisen ja motivoitumisen nollasummamalliksi: perheeseen sitoutunut ei voi sitoutua samanaikaisesti työhönsä. Myös ideaalin työntekijän malli saattaa estää työpaikkatasolla erilaisten työtä ja yksityiselämää helpottavien menetelmien onnistunutta toteuttamista. Hautaniemi (2009, 155) kirjoittaa yritysten muuttuneista arvoista ja uudenlaisen, salakavalan kontrollin tuomisesta työelämään. Asiallinen suoritus ei ole enää riittävä, vaan työhön pitää heittäytyä tunteella ja koko persoonalla. Kun vaatimukset yltävät ihmisen sisimpään, ylitöissä istutaan mielellään ja työ tunkeutuu myös vapaa-aikaan.

Perheystävällisten käytäntöjen lisäksi vähintään yhtä tärkeää on työntekijän työpaikalla saama sosiaalinen ja emotionaalinen tuki, joka merkitsee yksilön havaitsemaa tunnetta siitä, että hänestä välitetään ja työpaikalla voi keskustella vapaasti omista kokemuksista ja tuntemuksista. Viimeisenä lenkinä onnistuneessa työn ja yksityiselämä yhdistämisessä on esimieheltä saatu tuki ja apu. Esimiehet mahdollistavat organisaation luomien ohjelmien onnistumisen käytännössä antamalla esimerkiksi työntekijän elämäntilanteeseen sopivat työaikataulut ja tukemalla työntekijää tarkoituksenmukaisesti kussakin elämäntilanteessa. (Burke 2006, 254.)

### **3 TUTKIMUSONGELMA**

Tutkimuksessani tarkastelen työn ja yksityiselämän yhdistämisestä Suomessa ja Espanjassa. Ensinnäkin selvitän, *kokevatko vastaajat onnistuvansa hyvin vai huonosti työn ja yksityiselämänsä yhdistämisessä*. Lisäksi haluan tietää, *mitkä tekijät ovat yhteydessä työn ja yksityiselämän onnistuneeseen yhdistämiseen*. Olen valinnut mukaan erilaisia työaikaan liittyviä muuttujia sekä taustamuuttujia ja selvitän, mitkä niistä ovat yhteydessä kokemukseen työn ja muun elämän tasapainoisesta suhteesta. Läpi tutkimuksen on mukana vertailuasetelma eli onko Suomen ja Espanjan välillä eroja siinä, kuinka vastaajat kokevat työn ja yksityiselämän yhdistämisen onnistuvan ja ovatko samat vai eri tekijät yhteydessä positiiviseen yhdistämiseen.

Koska Suomi ja Espanja ovat monessa mielessä erilaisia hyvinvointivaltioita, oletan, että maiden välillä on erilaisia tekijöitä, jotka ennustavat työn ja muun elämän positiivista yhdistämistä. Hypoteesina on, että johtuen Suomen lastenhoito- ja vanhempainvapaajärjestelmistä sekä työelämän paremmasta laadusta, Suomessa ollaan jonkin verran tyytyväisempiä työn ja muun elämän



tasapainoon. Lisäksi aikaisemman tutkimuksen perusteella on syytä olettaa miesten kokevan naisia jonkin verran enemmän tyytyväisyyttä. Oletuksena on myös se, että pitkien ja epätyypillisten työaikojen poissaolo sekä mahdollisuus vaikuttaa työaikaan ja taukoihin lisää työn ja yksityiselämän onnistunutta yhdistämistä. Työskentelyn vapaa-ajalla sen sijaan oletan heikentävän hyvää työn ja muun elämän tasapainoa. Tarkastelussa on mukana eri-ikäisiä ja eri aloilla toimivia palkkatyössä sekä yrittäjinä toimivia henkilöitä. Muut väestöryhmät kuten eläkeläiset tai päätoimiset opiskelijat jäävät tarkastelun ulkopuolelle.

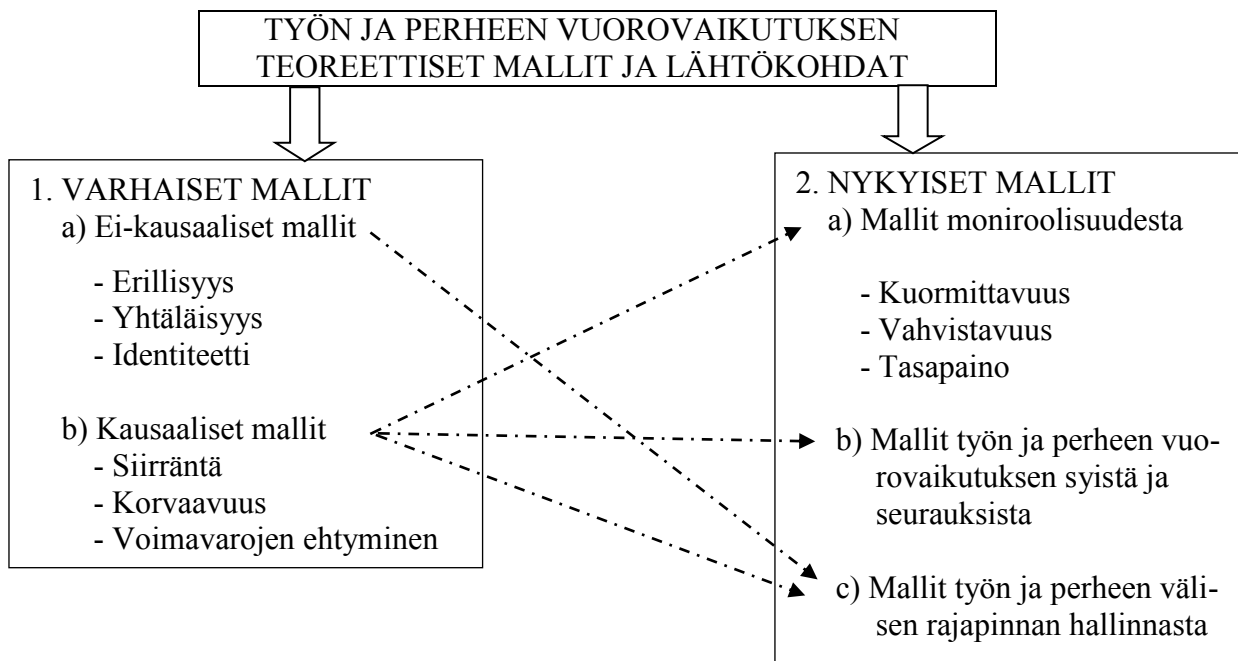
## **4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS**

### **4.1 Työn ja yksityiselämän tasapaino**

Tämän kappaleen ensimmäisessä osiossa käyn läpi työn ja yksityiselämän yhdistämiseen liittyviä teorioita. Suurin osa niistä on kehitelty työn ja perheen vuorovaikutusta kuvaaviksi malleiksi, mutta ne ovat yhtä lailla sovellettavissa perhe-elämään laajempaan kontekstiin kuten ystäviin, muihin läheisiin ja vapaa-aikaan. Jälkimmäisessä osiossa pohdin työn ja yksityiselämän välistä käsitettä. Englanninkielisessä kirjallisuudessa yleisesti käytettyä termiä *work-life balance* on jonkin verran kritisoitu, joten esittelen myös toisenlaisia näkökulmia siihen, millaisia muita käsitteitä on ehdotettu kuvaamaan *work-life balance* -käsitettä paremmin kyseistä ilmiötä.

#### **4.1.1 Teorioita työn ja yksityiselämän yhdistämisestä**

Johanna Rantanen ja Ulla Kinnunen ovat jakaneet työn ja perheen väliset teoriat varhaisiin ja nykyisiin malleihin. Käyn seuraavassa läpi näitä malleja Rantasen ja Kinnusen luoman kaavion järjestyksen mukaisesti. Katkoviivat ilmaisevat sitä, että uudet mallit sisältävät paloja vanhoista malleista. Täten vanhat mallit ovat edelleen osittain sovellettavissa (Rantanen & Kinnunen 2005, 230).



**KUVIO 1.** Teoriat työn ja perheen vuorovaikutuksesta ja varhaisten mallien sisältyminen nykyisiin malleihin (Rantanen & Kinnunen 2005, 230).

Työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät varhaiset teoreettiset mallit voidaan jakaa kuuteen malliin eli kolmeen ei-kausaaliseen ja kolmeen kausaaliseen malliin. Ei-kausaalisten mallien mukaan näiden kahden eri elämänalueen välillä ei ole syy-seuraussuhteita, kun taas kausaaliset mallit olettavat, että yhden elämänalueen tapahtumilla voi olla seurauksia toiseen elämänalueeseen. (Rantanen & Kinnunen 2005, 230-231.)

Ei-kausaalista malleista erillisyysmalli merkitsee sitä, että työ ja perhe ovat toisistaan erillään niin fyysisesti, psykologisesti, ajallisesti kuin toiminnallisestikin, eivätkä ne vaikuta toisiinsa millään tavalla. Yhtäläisyysmallin mukaan työn ja perheen välille syntyvä yhteys on näennäinen ja seurausta jonkin kolmannen tekijän vaikutuksesta, joka ei varsinaisesti kuulu kummallekaan elämänalueelle. Esimerkiksi työn ja muun elämän onnistunut yhdistäminen voi olla seurausta ihmisen positiivisesta suhtautumistavasta asioihin. Kolmas ei-kausaalinen malli on identiteettimalli, jossa työ ja perhe-elämä kietoutuvat niin täysin yhteen, että niitä ei voi erottaa toisistaan. Esimerkkinä tästä on työskentely perheyrityksessä. (Rantanen & Kinnunen 2005, 231.)

Kausaalista malleista ensimmäinen on siirräntämalli, joka olettaa samansuuntaisen eli positiivisen yhteyden työn ja muun elämän välille. Positiivinen muutos työpaikalla aiheuttaa myös positiivisen muutoksen kotielämään tai toisaalta työuupumus tuo vaikeuksia myös perhe-elämään. Sen sijaan

korvaavuusmallin mukaan työn ja perhe-elämän välinen yhteys on negatiivinen: kasvava tyytymättömyys yhdellä osa-alueella saa yksilön suuntaamaan aikaansa toiseen elämänalueeseen. Myös voimavarojen ehtyminen -mallin mukaan työn ja perhe-elämän välillä vallitsee negatiivinen yhteys, sillä jokaisella on rajalliset voimavarat ja niiden käyttö yhdellä elämänalueella vähentää voimavaroja toisella alueella. Tätä mallia tukee aikaisemmin mainittu yleinen ajatus siitä, että työ haittaa perhe-elämää ja vapaa-aikaa. Jokainen malli on saanut tutkimuksissa tukea lukuun ottamatta erillisuusmallia. Lisäksi mallit voivat toimia myös samanaikaisesti. Kuitenkaan mitään malleista ei pidetä yksinään riittävän hyvänä ymmärtämään työn ja perheen välistä monimutkaista vuorovaikutusta. (Rantanen & Kinnunen 2005, 231-233.)

Nykyiset mallit on jaoteltu kolmeen eri osaan. Työn ja perheen yhdistämistä lähestytään usein roolikäsitteen kautta: yksilöllä on useita eri rooleja niin työelämässä (esimies, alainen, työkaveri) kuin perhe-elämässä (puoliso, vanhempi). Moniroolisuuteen perustuvat mallit keskittyvät eri roolien yhteensovittamiseen. Rooli-lähestymistavassa on yleensä se oletus, että roolit joko kuormittavat tai vahvistavat toisiaan. Tästä ajatuksesta ovat kehittyneet roolien kuormittavuus-, vahvistavuus- ja tasapainonäkökulmat. Toisena on työn ja perheen vuorovaikutusta kuvailevat mallit, jotka sen sijaan painottavat eri tapahtumia ja tilanteita, joissa vuorovaikutus koetaan joko positiivisena tai negatiivisena. Kolmantena on työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnan mallit, joissa painotetaan yksilöä aktiivisena toimijana työ- ja perheolosuhteisiin sopeutuvana ja niihin myös itse vaikuttavana. (Rantanen & Kinnunen 2005, 232-233.)

Yksi tunnetuimpia työn ja yksityiselämän yhdistämistä ja siinä tapahtuvia konflikteja selittävästä teorioista on Jeffrey H. Greenhausin ja Nicholas J. Beutellin kehittämä roolien kuormittavuusteoria. Teoria perustuu ajatukseen, jonka mukaan ihmisellä on tietty määrä voimavaroja. Mitä useampi rooli, sitä enemmän voimavaroja kuluu. Roolien kuormittavuusteoria jaottelee kolme eri roolikonfliktia, jotka aiheuttavat kitkaa työn ja perheen yhdistämisen välille. Ensimmäisenä on aikaperusteinen konflikti, joka syntyy, kun kahdelta eri alueelta tulevat roolivaatimukset kilpailevat keskenään yksilön ajasta. Yleisesti ottaen yhdessä roolissa toimiminen vie aikaa toisen roolin tehtäviltä, kun ei ole fyysisesti mahdollista hoitaa kahden roolin tehtäviä samassa paikassa. Esimerkkinä tästä on työntekijän joutuminen ylitöihin, jolloin hän ei välttämättä kykene hakemaan lasta ajoissa hoidosta. Toisena on kuormitusperusteinen konflikti, joka syntyy silloin, kun yhdessä roolissa koettu kuormitus, stressi ja ahdistuneisuus vaikeuttavat suoriutumista toisessa roolissa. Yksityiselämän murheet vievät helposti ajatukset muualle hankaloittaen työntekoa. Kolmas roolikonflikti on käyttäytymisperusteinen konflikti, joka muodostuu kun yhdessä roolissa vaadittava

käyttäytyminen vaikeuttaa toisen roolin vaatimuksista selviämistä. Yrityksen vaativa hyökkäävä käyttäytyminen voi olla ristiriidassa yksilön arvojen tai läheisten odotusten kanssa siitä, kuinka toisia ihmisiä tulisi kohdella. (Greenhaus & Beutell 1985, 76-82.)

Roolien vahvistavuus -näkökulma pohjautuu siihen, että ihmisen käytettävissä olevat voimavarat kasvavat ja uusiutuvat juurikin muiden roolien ansiosta (Marks 1977). Eri rooleissa saavutetut tiedot, taidot, itsearvostus ja sosiaaliset suhteet ovat hyväksi yksilölle. Ne palkitsevat ja myös tarvittaessa suojaavat. Kun töissä on hankala vaihe, hyvä parisuhde auttaa selviytymään stressaavasta tilanteesta. Roolien vahvistavuus-käsite sekä työn ja perheen vuorovaikutus ovat läheisesti tekemisissä käsitteiden ”myönteinen siirräntä” (*positive spillover*), ”helppous” (*facilitation*) ja ”yhdistyminen” (*integration*) kanssa. (Rantanen & Kinnunen 2005, 234.)

Fronen (2003) mukaan roolien tasapainosta voidaan puhua silloin, kun sekä työ- että perheroolien kuormittavuus on mahdollisimman vähäistä ja vahvistavuus mahdollisimman suurta. Esimerkiksi työn mielekkyys pitää yksilön hyväntuulisena myös vapaa-ajalla eikä vapaa-aikaa tarvitse käyttää työn tekemiseen. Työ helpottaa toimimista toisessa roolissa samoin kuin perhe ja vapaa-ajan suhteet edistävät toimimista töissä. Marks ja MacDermid ovat samoilla linjoilla Fronen kanssa painottaen ihmisen omaa vastuuta ja roolia tasapainon saavuttamisessa. Myönteinen roolitasapaino saavutetaan ihmisen tavasta sitoutua ja olla jokaisessa roolissa täysipainoisesti mukana, kun taas kielteinen roolitasapaino ilmenee sitoutumattomuutena ja välinpitämättömyytenä toimimisena eri rooleissa. Roolitasapaino on siis Marks ja MacDermidin mukaan paljolti kiinni omasta käyttäytymistyylistä. Perusteluna on se, että kun keskittyminen on siinä roolissa, jonka toimia yksilö kyseisellä hetkellä suorittaa, roolien väliset ristiriidat on helppo ratkaista rutiininomaisesti. Esimerkiksi tehtävien priorisointi töissä auttaa siihen, että työt tulevat nopeammin hoidetuiksi, jolloin niihin ei tarvitse käyttää omaa aikaa. Sen sijaan huolimattomuus yhdessä roolissa voi aiheuttaa tilanteen, josta saa kärsiä vielä toisessakin roolissa. Ristiriitatilanteessa vähemmän mieluisan roolin vaatimukset koetaan taakkana toiselle roolille, ja kun ristiriitatilanteet toistuvat, pahimmassa tapauksessa roolin kuormittavuudesta tulee pysyvä kokemus. Teorian mukaan myönteisen roolitasapainon omaaville ihmisille on toki normaalia kokea toisinaan roolien välisiä ristiriitoja, mutta heidän kohdallaan kokemuksesta ei tule pysyvä kuten ihmisillä, joiden roolitasapainokokemus on kielteinen. (Marks & MacDermid 1996; Rantanen & Kinnunen 2005, 238-239).

Rantanen ja Kinnunen kritisoivat edellisiä näkemyksiä siitä, että ne eivät ota huomioon tilannetta, jossa työhön ja perheeseen liittyvät roolit eivät erityisesti kuormita tai toisaalta myöskään vahvista

toisiaan. Joe F. Pfitmanin ajatukset työn ja perheen välisestä koetusta yhteensopivuudesta vastaavat tähän osittain. Koettu yhteensopivuus merkitsee sitä, että ihminen arvioi elämäntilanteensa mukaan vaatimuksia, joita työ asettaa perheelle suhteessa työstä saatuihin hyötyihin. Täten koettua tasapainoa määrittää vaatimusten ja hyötyjen muodostama kokonaisuus. Esimerkiksi työntekijälle, joka haluaa saada enemmän aikaa vapaa-ajan viettoon, voivat tilapäiset lomautukset olla positiivinen asia. Myös yhdessä roolissa koettu kuormitus voi toisinaan tasoittua toisessa roolissa koettuina hyötyinä kuten esimerkiksi tilanteessa, jossa ylitöistä saatava korvaus edesauttaa taloudellisesti uuden auton ostossa. (ks. Rantanen & Kinnunen 2005, 239.)

Työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyvistä syistä ja seurauksista kertovista malleista Fronen, Yardleyn & Markelin esittämä teoria on yksi ensimmäisistä ja toistaiseksi harvoista. Monivaiheisen mallin ydinajatus on se, että työstä perheeseen ja perheestä työhön aiheutuva kuormittavuus ovat erillisiä ilmiöitä ja niillä on omat syyt ja seuraukset. Teorian mukaan työstä perheeseen suuntaavan kuormittavuuden syytekijät ovat lähtöisin työstä ja seuraukset liittyvät perheeseen. Sen sijaan perheestä työhön kohdistuvan kuormittavuuden syytekijät johtavat pääosin perheeseen ja seuraukset työhön. Esimerkiksi stressi töissä saattaa kotona näyttäytyä kiukutteluna, jonka seurauksena aletaan välttää läheisten seuraa, jotta ei aiheuteta lisää ongelmia. Yhtä lailla toistuvat ristiriidat perheessä saattavat vaikeuttaa työtehtävistä suoriutumista ja aiheuttaa poissaoloja töistä. Fronen ym. malli painottaa työstä perheeseen ja perheestä työhön suuntautuvan kuormittavuuden molemminpuolista suhdetta, josta pahimmillaan muodostuu itseään ylläpitävä kehä. (Frone, Yardley & Markel 1997.)

Työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyvistä syistä ja seurauksista kertovat teoriat keskittyvät paljolti työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuviin ongelmiin, jotka nähdään stressitekijöitä. Mallit pyrkivät kuvaamaan näiden stressitekijöiden syitä ja seurauksia. Rantanen ja Kinnunen kutsuvat tämän joukon teorioita ”stressiteoriaan perustuviksi malleiksi”. Mitä enemmän työhön ja perheeseen liittyy stressitekijöitä, sitä enemmän se lisää näiden roolien kuormittavuutta ja heikentää ihmisen hyvinvointia. Sen sijaan työhön ja perheeseen liittyvät voimavaratekijät vähentävät kuormittavuuden kokemusta ja kasvattavat ihmisen hyvinvointia. (Rantanen & Kinnunen 2005, 244-247.)

Viimeisenä nykyisistä malleista ovat työn ja perheen välistä rajapinnan hallintaa kuvailevat mallit, jotka käsittelevät sitä, kuinka työ- ja perheroolien ominaisuuksien joukko vaikuttaa ihmisen mahdollisuuteen vaikuttaa ja hallita työn ja perheen yhteensovittamista. Teoriat pyrkivät ottamaan huomioon yksilöllisen vaihtelun tavoissa, joilla ihmiset pyrkivät sovittamaan näitä kahta elämän

osa-aluetta keskenään. (Rantanen & Kinnunen 2005, 248-249.) Hallintateorioissa keskiössä on yksilön aktiivinen rooli työn ja perheen välisen rajan hallinnassa ja muokkaamisessa (ks. esim. Clark 2000, 751). Rajan hallinnalla tarkoitetaan erilaisia strategioita, joita ihminen käyttää suoriutuakseen työ- ja perheroilien asettamista vaatimuksista (Kossek, Noe & DeMarr 1999, 105). Rajan hallinta käsittää niin näkyvän toiminnan ja käyttäytymisen kuin myös näkymättömän ajatustyön.

Ihmisestä riippuen raja perheen ja työn välillä voi olla luja tai väljä. Lujaa rajaa kuvastavat läpäisemättömyys, joustamattomuus ja sulautumattomuus, kun taas väljälle rajalle tyypillisiä ovat joustavuus, läpäisevyys ja sulautuminen. Läpäisevyydellä viitataan siihen, missä määrin työasiat vaikuttavat perhe-elämään ja perheasiat työhön. Joustavuus merkitsee sitä, missä määrin työ- tai perheasiat voivat venyä toiselle elämänalueelle. Sulautuminen taas tarkoittaa läpäisevyyden ja joustavuuden määrää: sen ollessa suuri työn ja perheen välinen raja on pieni tai olematon. (Clark 2000, 756-758.) Lujan rajan strategiaa käyttävä ihminen ei esimerkiksi todennäköisesti tuo töitä kotiin eikä toisaalta myöskään pidä perheenjäseniin yhteyttä työpäivän aikana. Sen sijaan väljän strategian omaava voi tehdä töitä myös vapaa-ajalla ja on yhteydessä perheeseen myös työpäivän aikana. Clarkin (2000, 758) mukaan luja raja helpottaa työn ja perhe-elämän yhdistämistä silloin, kun työ ja perhe ovat elämänalueina mahdollisimman erilaisia. Jos yksilöllä on tässä tapauksessa väljät rajat, eri elämänalueiden vaatimukset voivat käydä liian suuriksi ja tasapainoilu niiden välillä aiheuttaa stressiä. Sen sijaan väljän rajan avulla on helpompaa saavuttaa tasapainoinen ja eheä roolien yhdistäminen.

Toinen työn ja perheen välisen rajan hallinnan tyypillinen ominaisuus on se, missä määrin ihminen omistautuu ja samaistuu työ- ja perherooleihinsa. Omistautuneisuutta kuvaa innostus, jolla hän suhtautuu työ- ja perherooleihinsa, ja samaistumista se, kuinka mielekkääksi ja omaan ajatusmaailmaan sopivaksi hän kokee työhön ja perheeseen liittyvät arvot, tehtävät ja kulttuurin. Omistautuminen ja samaistuminen näkyvät konkreettisesti siinä, käyttääkö ihminen paljon aikaa töihin, perheeseen vai molempiin. Mikäli yksilö sisäistää työn ja perheen arvot ja omistautuminen rooleihin on vahvaa, motivaatio tasapainon saavuttamiseen työn ja perhe-elämän välillä kasvaa. Vastaavasti samaistumisen ja omistautumisen ollessa heikkoa ihminen turhautuu ja työn ja perheen välinen tasapaino huononee. (Clark 2000, 759-760; Kossek ym. 1999, 106.)

Työn ja perheen välisen rajan hallintateoriat huomioivat kuitenkin sen, että tasapainon saavuttaminen ei ole täysin pelkästään ihmisestä itsestä kiinni. Sekä työ- että perherooleihin liittyy

useita muita ihmisiä, joten ihminen neuvottelee eri rooleista ja niiden rajoista muiden kanssa - useimmiten töissä esimiehen ja kollegoiden sekä kotona puolison ja lasten kanssa. Näillä henkilöillä on suuri vaikutus työn ja perhe-elämän tasapainon hallinnassa. Sen saavuttamiseksi on tärkeää myös se, että tärkeimmät toiset ihmiset molemmilta elämänalueilta ovat tietoisia toisen elämänalueen vaatimuksista ja käyvät avointa keskustelua asiasta. Tämän kautta ihminen pystytään näkemään kokonaisuutena useine rooleineen eikä vain työntekijänä tai perheenjäsenenä. (Clark 2000, 761-763.) Koska jokaisen ihmisen elämäntilanne on ainutlaatuinen, tärkeintä on itse kunkin sovittaman strategian sopiminen ympäristöön (Kossek ym. 1999, 121).

Omassa tutkimuksessani hyödynnän kokonaisvaltaista näkemystä teorioista. Koen, että mikään edellä kuvatuista malleista ei ole yksinään riittävä ymmärtämään ja selittämään työn ja yksityiselämän monimuotoista kenttää. Teoriat tasapainottavat toisiaan ja tuovat kaivattua laaja-alaista näkökulmaa tämän monitasoisen aiheen analysoimiseen.

#### **4.1.2 Työn ja yksityiselämän yhdistämisen käsite**

Monet tutkijat kritisoivat sitä, että työ ja elämä nähdään usein tutkimuksissa erillisinä, toisensa poissulkevinä asioina. Türkin (ks. Warhurst ym. 2008, 2) mukaan oletus erillisyydestä on suhteellisen uusi, se syntyi teollisen vallankumouksen myötä, kun siirryttiin käsityöläisyydestä ja kotona työskentelystä isoihin tehtaisiin. Tällöin syntyi käsitys kahdesta eri osa-alueesta, jotka on syytä saada tasapainoon. Kuitenkin jo varhaiset tutkimukset osoittavat erimerkkejä monista eri ammanteista aina muusikoista tehdastyöläisiin, joiden työ ja vapaa-aika kietoutuivat toisiinsa työyhteisöön kuulumisen kautta ja elämä työyhteisössä niin sanotun ”vapaa-ajan” toimintojen kautta vaikutti myös työpaikan käytäntöihin ja suhteisiin. Nykyään työtä pidetään fyysisten ja psyykkisten tarpeiden vaatijana, joka vie työntekijöiden aikaa ja energiaa ”todelliselta” elämältä. Elämä sen sijaan ymmärretään itsensä toteuttamisen, rakkauden ja ilon hakemisena, johon usein liitetään työtä ja yksityiselämää koskevassa kirjallisuudessa suurena osana erilaiset huolehtimiset (lapsista, muista toisista ihmisistä, kodin velvollisuuksista). Tämä melko yleinen näkökulma ei huomioi sitä, että työ voi olla myös nautinnon lähde eikä muu elämä muodostu pelkästään lapsien ympärille, joidenkin tapauksessa ei ollenkaan. Työn ja yksityiselämän tutkimuksen kritisoidaan siis olevan monin paikoin niin empiirisesti kuin käsitteellisesti rajoittunutta, joten sen takia se ei onnistu tarjoamaan pätevää ymmärrystä työstä, elämästä ja näiden kahden suhteesta.

Adkins & Jokinen (2008, 144) kritisoivat yleisesti englanninkielessä aiheesta käytettyä termiä *work-life balance*. Adkinsin & Jokisen mukaan käsite ei ainoastaan muodostunut naisten siirryttyä kokopäiväisesti työelämään korostaen vanhoja sukupuolirooleja ja sitä, että työ ja muu elämä olivat kyllä ennen tasapainossa, kun naiset hoitivat lapset kotona. Tämän lisäksi se myös luo vieraannuttavan kuvan työstä, sillä ainoastaan eristyksissä esitettynä työ täytyy integroida eli yhdistää muun elämän kanssa. Myös Gambles ym. (2006, 35) ovat samoilla linjoilla *work-life balance*-käsitteestä: se antaa heidän mukaansa liian pinnallisen ja yksinkertaisen kuvan ilmiöstä viitaten siihen, että työ ei olisi osa elämää. Lisäksi kirjoittajat kritisoivat sitä, että käsite ei erottele palkkatyötä ja palkatonta työtä. Kun palkaton työ ei kuulu ”työ”-lohkoon, jaottelu aliarvioi sitä. Sana ”tasapaino” sen sijaan viittaa vaihtokauppaan: kun yksi puoli kasvaa, toinen puoli pienenee. Kuitenkaan työ ja yksityiselämä eivät ole välttämättä toisiaan poissulkevia. Gambles ym. päätyvät termiin ”harmonisoida palkkatyö muiden elämäalueiden kanssa” (*harmonising paid work with other parts of life*), mikä viittaa siihen, että yhtäläillä palkkatyö, palkaton työ kuin kotityötkin ja myös ystävyys, vapaa-ajan aktiviteetit ja muu elämä kietoutuvat toisiinsa eivätkä ole välttämättä toisensa poissulkevia. Tämän takia niitä ei tarvitse tasapainottaa keskenään. Myös Lewis ym. (2003, 829) mielestä parempi käsite kuvaamaan ilmiötä on *work-personal life integration*, sillä heidän mukaan sana ”tasapaino” viittaa 50:50-jakoon. Tämä ei kuitenkaan ole välttämättä monille ihmisille ideaali työn ja yksityiselämän välinen suhde.

Salmi ja Lammi-Taskula toteavat käyttävänsä *work-family-balance*-termin sijasta *work-family-dynamics*-käsitettä. Tämä perustuu siihen, että he katsovat työn ja perheen suhteen olevan vuorovaikutuksessa kolmen eri osa-alueen kanssa: työelämän ja työpoliitikoiden, perhe-elämän ja sosiaalipolitiikan sekä sukupuoleen ja tasa-arvopolitiikkaan liittyvien konstruktoiden kanssa. Lisäksi näihin kolmeen osa-alueeseen kuuluvat prosessit kietoutuvat neljänteen osa-alueeseen, jolla on vaikutusta yhä enemmän kaikkiin yhteiskuntiemme prosesseihin, erityisesti talouteen ja talouspolitiikan globalisoitumiseen. Salmi ja Lammi-Taskula korostavat, että on tärkeää ymmärtää ja tunnistaa näiden neljän osa-alueen vuorovaikutus, sillä ne asettavat tiettyjä ehtoja toisilleen ja yhden osa-alueen ratkaisu vaikuttaa toisiin osa-alueisiin. Seuraukset eivät ole välttämättä kokonaismittakaavassa toivottuja tai aina edes tunnistettavissa. Salmi ja Lammi-Taskula eivät koe useiden teoreetikoiden käyttämän rooli-käsitteen olevan hedelmällinen analysoitaessa työ-perhe-dynamiikkaa yksilötasolla, sillä loppujen lopuksi kaikki me olemme yksi ja sama henkilö niin työkuin perhe-elämässä. Pelkän rooleihin jakamisen sijaan parempi lähestymistapa on katsoa yksilöiden elämää kokonaisuutena. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 121-123.)



Christena Nippert-Eng (1996, 5-7) taas pitää pulmallisena lähtökohtaa ja tiettyjä oletuksia, joiden kautta sosiaalitieteissä on usein aloitettu tutkimaan työtä ja kotia. Näiden kahden käsitteen oletetaan tarkoittavan samaa kaikille, ja työ ja koti kuvataan usein erillisinä kategorioina, jotka ovat sekä tilallisesti että ideologisesti erilaisia. Työ on assosioitu negatiivisiin merkityksiin, kun taas koti kuvataan hauskana rentoutumisen paikkana. Nippert-Engin mukaan koti ja työ sisältävät paljon erilaisia merkityksiä riippuen kulttuurisista, organisationaalisista ja henkilökohtaisista olosuhteista. Jotta kokonaisuus olisi ymmärrettävissä, tämä suhde täytyy käsitteellistää jatkumona yhdestä ääripäästä toiseen. Nippert-Eng tekee sen jakamalla työntekijät eriytyneisiin (*segmentors*) ja yhdistyneisiin (*integrators*), joista ensiksi mainituilla ja työn ja muun elämän välinen raja on selvä ja järkkymätön eli kaikki kuuluu joko ”töihin” tai kotiin”. Sekä fyysisesti että mentaalisesti kaikki asiat voidaan luokitella jompaankumpaan kategoriaan. Jälkimmäisessä ”työ” ja ”koti” ovat yksi ja sama, yksi suuri sosiaalinen todellisuus. Näiden kahden ideaalityypin välissä sijaitsee jatkumo, johon todellisessa elämässä jokainen yksilö sijoittuu johonkin kohtaan. Jotkin ammatit sallivat enemmän integroitumista kuin toiset. Alan tutkimus esittää usein Nippert-Engin termin segmentaation hyvänä lähtökohtana onnistuneelle työn ja yksityiselämän yhdistämiselle (Fangel & Aaløkke 2008, 139).

Nippert-Eng on luonut käsitteen nimeltä rajatyö (*boundary work*) kuvaamaan strategioita ja käytäntöjä, joita käytämme luomaan, ylläpitämään ja muokkaamaan kulttuurisia kategorioita. Nippert-Eng kuvailee, kuinka rajatyön avulla asioita, esineitä ja ihmisiä luokitellaan ”työn” ja ”kodin” kategorioihin kuuluvaksi. Rajatyö on pääosin näkymätöntä, joskin sitä toteutetaan usein visuaalisten tapojen kautta. Rajakäytännöt voivat liittyä esimerkiksi kalenteriin, avaimiin, vaatteisiin ja ulkonäköön, syömiseen ja juomiseen sekä puhetyyleihin ja keskusteluun. Huolimatta siitä, millä kohdalla yksilö on jatkumossa, jokainen osallistuu aktiivisesti rajatyöhön. Tätä havainnollistetaan sillä, että eriytyneillä on kaksi avainrengasta, yksi työavaimille ja toinen kotiavaimille, kun taas yhdistyneille on yksi ainoa avainrengas molemmille avaimille. Eriytyneille on tärkeää saada vaihtaa vaatteet riippuen siitä, onko töissä vai kotona, kun taas yhdistyneille samasta vaatekaapista löytyy päälle pantavaa joka tilaisuuteen, myös töihin. Kyseessä on loppumaton prosessi, jonka rajat ovat yksilöiden neuvoteltavissa. (Nippert-Eng 1996, 7-8.)

Kuitenkin vain katsomalla, millä kohtaa ihminen on eriytyneet-yhdistyneet -jatkumolla, unohdetaan yksi tärkeä seikka: ihmiset voivat kokea saman jatkumon kohdan hyvinkin eri lailla. Warhurst ym. ovat muokanneet Bourdieu'n teoriasta, joka kuvailee yksilöitä sosiaalisten käytäntöjen tuottajina, työn ja muun elämän välisiä malleja. Nämä mallit käsittävät mitä tahansa yksilön tuottamaa

toimintaa: työhön liittyvät toimet, harrastukset, perheen kanssa suoritettavat aktiviteetit sekä poliittiset ja uskonnolliset toiminnat. Bourdieu'n mukaan yksilölliset käytännöt ja kokemukset täytyy kontekstualisoida, jotta analyysissä päästään syvemmälle. Warhurst ym. ymmärtävät sen siten, että ensinnäkin työstä ja yksityiselämästä puhuttaessa itse työn käytänteiden tutkiminen ja sen huomioiminen, millainen vaikutus niillä on työn ja muun elämän toimintamalleihin, on tärkeää. Toiseksi, työtä ja yksityiselämää ympäröivät rakenteelliset rajoitukset on otettava huomioon. Nämä voivat olla niin taloudellisista, kulttuurisista kuin sosiaalisista resursseista muodostuneita rajoitteita tai rakenteita yksilön elämän sisällä (asema työssä, teollisuudenala, kansalaisuus). Sekä resurssit että rakenteet voivat joko helpottaa tai vaikeuttaa työn ja yksityiselämän yhdistämistä. Kolmantena, yksilön käytäntöihin vaikuttaa myös elämäntyyli. Elämäntyyli koostuu arvoista, uskomuksista ja havainnoista, jotka vaikuttavat työn ja yksityiselämän malliin. Neljäntenä Bourdieu huomauttaa, että käytännöt tuotetaan kontekstisidonnaista logiikkaa seuraten. Työ keskittyy maksetun työvoiman ja elannon ansaitsemisen paradigmoihin, kun taas muu elämä sisältää joukon eri logiikoita kuten ystävyiden vastavuoroisuuden, perheenjäsenten välisen ehdottoman rakkauden sekä kuluttamisen hedonismin. (Warhurst ym. 2008, 12; Bourdieu 1990.)

Critcherin ja Branhamin (2004, 35) mukaan työn, perheen ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan tulee sosiaalisen kokemuksen kautta. Useimmat ihmiset tietävät, milloin he tekevät töitä, vaikka sama aktiviteetti voisi toisessa kontekstissa olla vapaa-ajalla tehtyä. Samaten aktiviteettia, jota tehdään tietyssä tilanteessa vapaa-ajalla, voidaan jossakin toisessa tilanteessa kutsua työksi. Perheen kohdalla aktiviteetit on myös mahdollista jakaa melko selvästi työhön (esimerkiksi kotityöt) sekä vapaa-aikaan (lomailu). Rajat työn, vapaa-ajan ja perheen välille rakentuvat meidän omasta kokemuksestamme. Nyky-yhteiskunta ei ota tarpeeksi huomioon sitä, kuinka arkielämä rakentuu näiden kolmen tekijän välisestä suhteesta, vaan se olettaa, että vapaa-aika on saavuttanut etusijan kahteen muuhun verrattuna.

#### **4.2 Ajan jakautuminen elämänalueiden välillä**

Aika-käsite on vahvasti läsnä lähes kaikessa arki-elämää koskevassa toiminnassa (ks. esim. Julkunen ym. 2004, 13). Arkeen vaikuttavat niin työelämään liittyvät ajat, kauppojen ja palveluiden ajat, perheenjäsenten ja muiden läheisten ajat kuin henkilökohtaisiin toimiin ja kotitalouden hoitoon liittyvä aika (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 29). Monesti ihmiset raportoivat jatkuvasta kiireestä ja

siitä, että ei ole tarpeeksi aikaa sosiaalisille suhteille, harrastuksille eikä levollekaan. Iltalehden artikkelissa *Näitä ihmiset katuvaat kuolinvuoteellaan* (Iltalehti 17.10.2011) yhtenä viidestä asiasta kadutaan sitä, että ei olisi tehnyt niin paljon töitä. Julkunen ym. (2004, 13) myötäilevät artikkelia: ”Emme ole kuitenkaan nähneet kenenkään katuvaan sitä, ettei käyttänyt enemmän aikaa työntekoon. Sen sijaan lukemattomat keski-ikäiset katuvaat sitä, että ovat ”antaneet perheelle liian vähän aikaa”.” Aika - tai sen puute - on usein juuri se tekijä, joka luo ristiriidan työn ja yksityiselämän onnistuneella yhdistämiselle (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 33). Toisaalta kiireestä puhuminen on yksi tämän ajan suosituista diskursseista: se tarjoaa sosiaalisesti hyväksyttävän tavan esimerkiksi jättää tylsiä työtehtäviä tekemättä tai kieltäytyä sovitusta menoista. Antamalla itsestään kiireisen kuvan ihminen antaa samalla kuvan menevästä persoonasta, jonka olemassaololla on tarkoitus. (Ylijoki 2014, 43; Lehto & Sutela 2008, 67; Antila 2005, 106.) Järnefelt kuitenkin muistuttaa, että liian kovasta tahdistusta aiheutuvat stressi, unettomuus ja muut fyysiset sekä psyykkiset reaktiot todistavat sen, että kiire ei ole pelkkää puhetta (Järnefelt 2002a, 17).

Kuten monet muutkaan resurssit, myöskään kiire ja ajanpuute eivät jakaudu tasaisesti ihmisten kesken. Barbara Adam (2004, 127) puhuu raharikkaista ja rahaköyhistä sekä aikarikkaista ja aikaköyhistä. Raharikkaat voivat halutessaan vaihtaa rahaa ajaksi ostamalla laitteita ja palveluita, joiden avulla on mahdollista saavuttaa lisää aikaa. Sen sijaan aikarikkaalle ja rahaköyhälle ei vastaavaa vaihtoehtoa ole olemassa. Aikaan sisältyy aina valta-aspekti ja täten kiire-diskurssi koskettaa vain tiettyä etuoikeutettua ihmisjoukkoa, jolle ”kunnan yönestä on tullut perimmäinen statussymboli” (Jeffrey 1999).

Rosa puhuu länsimaisille nyky-yhteiskunnille tyypillisestä sosiaalisesta kiihtymisestä, nopeutumisesta (*acceleration*). Hän erottaa toisistaan kolme eri kiihtymisen muotoa. Ensimmäisenä on myös kaikkein selvin ja mitattavin muoto, teknologinen nopeutuminen. Liikenne, vuorovaikutus ja tuotanto ovat nopeutuneet huomasti uusien teknologiamuotojen ansiosta. Sähköposti mahdollistaa reaaliaikaisen yhteydenpidon vuorokauden ympäri paikasta riippumatta ja automatisoituneet tuotantovälineet pystyvät tekemään suuria määriä tuotteita vähemmällä ajankäytöllä ja työvoimalla. Toiseksi Rosa mainitsee sosiaaliset muutokset: organisaatiot, instituutiot ja käytännöt muuttuvat entistä nopeampaan tahtiin. Avioerot ovat nykypäivää ja työelämä koostuu usein lyhytaikaisista, useista työsuhteista eri työpaikoissa yhden, elinikäisen työpaikan sijaan. Kolmanneksi elämänrytmi on kiihtynyt: ihmiset kokevat, että aikaa ei ole tarpeeksi ja se kulkee nopeammin eteenpäin kuin ennen. Nopeasti suoriutumista korostetaan yhä enemmän pikaruokan, pikadeittailun ja muiden erilaisten helppousten ja mahdollisimman vähäiseen ajankäyttöön perustuvien käytäntöjen myötä.

Rosan mukaan elämänrytmin kiihtymistä voi tutkia empiirisesti joko ”subjektiivisesti”, ”objektiivisesti” tai yhdistämällä nämä kaksi eri tapaa. ”Subjektiiivinen” ote perustuu ihmisten kokemukseen ajasta ja sen käytöstä, kun taas ”objektiivinen” mittaus sisältää eri toimintojen (nukkuminen, syöminen, liikunta, perheenjäsenelle juttelu) keston. On todettu, että ihmiset tekevät eri asioita nopeammin, vähentävät taukoja tai tekevät useaa asiaa yhtä aikaa. Lisäksi ihmiset nukkuvat vähemmän ja syövät nopeammin. (Rosa 2010, 15-22.)

Eikö teknologian nopeutumisen olisi pitänyt vapauttaa aikaa muuhun ja täten ennemminkin hidastaa elämisen rytmiä? Rosa antaa kolme selitystä sille, miksi näin ei ole käynyt. Ensiksikin kilpailu ja taloudelliset vaikuttimet ovat edelleen suuressa roolissa. Voiton ja kilpailuedun saavuttamiseksi yritysten on tuotettava yhä enemmän yhä lyhyemmässä ajassa. Toiseksi kiirettä lisää kulttuurinen paine saavuttaa elämän täyttymys jo elinaikana, kun ennen sen uskottiin tapahtuvan vasta kuoleman jälkeen. Hyvä elämä käsitetään sellaiseksi, jossa eletään koko ajan täysillä ja kerätään kokemuksia kerta toisensa jälkeen. Kiire aiheutuu tunteesta, ettei kaikkea ehdi tehdä ja vaihtoehtoja on yksinkertaisesti liikaa. Kolmantena Rosa mainitsee yhteiskunnan rakenteellisen eriytymisen. Kun yhteiskunta on hajautunut toiminnallisesti pieniin osa-alueisiin, kokonaisuuden hallitseminen on yhä monimutkaisempaa. Osien hallinta ja integrointi vaatii entistä enemmän aikaa. Käytännössä esimerkiksi vaikka sähköposteihin vastaaminen vie vähemmän aikaa kuin kirjeen kirjoittaminen, sähköposteja luetaan ja kirjoitetaan työpäivän aikana huomattavasti suurempi määrä kuin vanhaa kirjepostia. Uudet ohjelmat saattavat luoda uusia tehtäviä ja lisääntyneitä mahdollisuuksia tarkkailla yrityksen toimintaa, mikä kuluttaa aikaa. Lisäksi internet näennäisestä nopeudestaan huolimatta on muokannut ja luonut uusia vuorovaikutuksen muotoja. Teknologian kehitys saattaa siis muuttaa sosiaalisia käytäntöjä, mutta elämän rytmiä se ei ole hidastanut. (emt., 26-32.) Lisäksi teknologian kehittymisellä on omat lieveilmiönsä. Työnteolta voi viedä aikaa erilaiset riippuvuudet, sosiaalista mediaa ja sähköpostia on pakko katsoa lukemattomia kertoja päivässä. Mikäli työsähköpostiin ei pääse vastaamaan mahdollisimman pian, aiheuttaa se huonoa omatuntoa. Tämä voi tulla yhtä lailla yrityksen laatimista vaatimuksista kuin ihmisen itsellensä luomista paineista. (Gregg 2009, 5.)

Raija Julkunen ja Jouko Nätti (1999, 11) puhuvat työaikojen ja –organisaatioiden modernisoinnista, jolla tarkoitetaan mukautumista uusiin aikoihin, kysymyksiin ja asioihin niin sanotun ”vanhan” sijaan. Modernisaatio viittaa uusiin käytäntöihin ja järjestelyihin niin koko EU:ssa kuin kansallisella tasolla. Yleisesti puhutaan parhaiden käytäntöjen (*best practices*) löytämisestä, mutta Julkunen ja Nätti ymmärtävät modernisaatioprosessin tätä vielä laajemmasta, sosiologisesta näkökulmasta. Julkunen ja Nätti (emt., 166-167) ovat erotelleet modernisaatioprosessin vaikutuksia työaikoihin.

He luokittelevat työaikojen muutoksen seitsemään eri tekijään, joiden vaikutuksesta työajat ovat liikkeessä. Ensimmäisenä on kulutusmyönteisyys, joka tarkoittaa tulojen suosimista vapaa-ajan sijaan. Detraditionalisoituminen merkitsee perinteisten arvojen merkitysten heikkenemistä (esimerkiksi sunnuntai ei enää pyhäpäivä samaan tapaan kuin ennen) ja depolitisoituminen tarkoittaa perinteisen politiikan ja yhteisten sääntöjen korvaamista yritysten ja yksilöiden tarpeilla ja haluilla. Individualisoituminen kuvastaa työaikaan yksilön ”omana asiana” vastakohtana kollektiivisille normeille ja säännöille. Viidentenä ovat universaalit työaikanormit, joiden noudattaminen voi käydä vaikeaksi muuttuvien työn sisällön ja työolosuhteiden takia. Informaatiivälineiden kehittyminen on poistanut työnteon paikkasidonaisuuden ja modernit laitteet (tietokone, matkapuhelin) sovelluksineen saattavat tehdä työnteosta jossain määrin viihteellisempää. Lopuksi globalisoituminen aiheuttaa eri aikojen sekoittumisen: jossain päin maailmaa on aina päivä.

Julkusen ja Nätin mukaan pidentyneiden työaikojen takana on sosiaalisesti tuotettu puhe ”omasta”. Koska pitkien työaikojen myötä työllä ja vapaa-ajalla ei enää välttämättä ole selvää rajaa, yrittäjien lisäksi palkalliset työntekijät saattavat puhua työstä omanaan: minun työ, minun asiakkaat, minun ura, minun vastuu. Kun työhön liittyvät seikat ovat kaikki omia, on vaikea piirtää selviä työajan rajoja tai olla tekemättä pitkää päivää. ”How are we to rescript working, if the law, the family, the church and unions are no longer capable of doing so?”, Julkunen ja Nätti kysyvät. Kaiken kaikkiaan he nimittävät tätä prosessia sosiaalisen korvaamiseksi (*displacement of the social*), jossa sosiaalisella voidaan tarkoittaa niin sosiaalista elämää, sosiaalisia tapoja kuin sosiaalisia rajoitteita. (Julkunen & Nätti 1999, 167.)

Holtin ja Thaulow'n mukaan työssäkäyvillä vanhemmilla on kolme erilaista tarvetta: tarve tukea perhettä taloudellisesti, tarve tarjota käytännön apua sekä tarve tarjota emotionaalista apua. Taloudellinen apu viittaa palkkaan ja työpaikan pitämiseen liittyvään turvallisuudentunteeseen. Käytännöllisellä avulla (johon suurin osa tutkimuksesta keskittyy) tarkoitetaan erilaisia aktiviteetteja kuten lastenhoitoa, lasten viemistä kouluun ja sieltä kotiin hakemista sekä ruoan tarjoamista. Käytännöllistä apua voi vanhempien lisäksi antaa jokin kolmas osapuoli. Emotionaalinen apu merkitsee huomiota ja kiintymystä perheenjäseniä kohtaan. Usein tämä puoli unohdetaan. Vaikka palkka olisi hyvä ja lastenhoito järjestetty, vanhemman tullessa uupuneena kotiin emotionaalinen tarpeen täytyminen ei toteudu. Jako näihin kolmeen tarpeeseenkin osoittaa, että työn ja perhe-elämän yhdistäminen on monimutkainen asia ja ihmisillä voi olla eri tilanteissa eri ongelmia sen yhdistämisessä. Ihmiset, joilla on matalapalkkainen tai esimerkiksi osa-aikatyö,

saattavat pinnistellä voidakseen täyttää ensimmäisen tarpeen, kun taas korkeapalkkaisessa työssä oleva saattaa kokea paineita ja stressiä niin paljon, että ei pysty tarjoamaan tarpeeksi emotionaalista tukea perheelle. (Holt & Thaulow 1996, 80.)

#### **4.3 Työn ja yksityiselämän välinen suhde – oma valinta vai ulkoisten tekijöiden sanelema?**

Sosiaalipsykologian yksi kiistellyimmistä teemoista on ollut se, nähdäänkö ihmiset oman elämänsä agentteina eli toimijoina vai selitetäänkö toiminta rakenteista, yhteiskunnasta ja ympäröivästä sosiaalisesta maailmasta riippuvaiseksi (ks. esim. Vesala 2012, 180). Pohtiessa syitä siihen, miksi ihmiset toimivat juuri tietyllä tavalla työn ja muun elämän yhdistämisessä, Den Dulk ym. (2005, 19-20) tuovat esiin kaksi yleistä oletusta liittyen ihmisten käyttäytymiseen. Ensinnäkin elämistä varten tarvitaan rahaa, joten riittävät tulot ovat välttämättömät. Toiseksi ihmiset eivät usein halua poiketa liikaa yleisestä käyttäytymismallista eli siitä, mitä pidetään normaalina toimintana omassa ryhmässä. Kuitenkaan läheskään aina ei ole mahdollista valita, vaan esimerkiksi taloudelliset syyt pakottavat lapsiperheessä molemmat vanhemmat töihin. Tämän lisäksi on esitetty kolme muuta tekijää molempien vanhempien työskentelylle: työn ja perheen yhdistämistä edesauttavien tekijöiden saatavuus (esimerkiksi päivähoitomahdollisuudet), työtä ja perhettä koskevat arvot ja normit sekä ihmispääoma. Kun työn ja perheen yhdistämistä edesauttavia tekijöitä on saatavilla ja on normien mukaista laittaa lapset esimerkiksi päivähoitoon vanhempien käydessä töissä, moni valitsee kyseisen vaihtoehdon. Ihmispääomalla tarkoitetaan sitä, että etenkin korkeasti koulutetut ihmiset saattavat kokea ”pääomansa” menevän hukkaan, elleivät he pääse käyttämään sitä mahdollisimman tehokkaalla tavalla. Puolentoista ansaitsijan malli on todennäköisin silloin, kun toinen puolisoista on korkeammin koulutettu ja/tai ansaitsee enemmän. Tällöin taloudellinen tilanne ei usein vaadi molempien kokopäiväistä työpanosta ja lisäksi lastenhoito voi olla kallista tai hankalasti saatavilla. Myös kyseisen yhteiskunnan normeihin saattaa kuulua ainakin osittainen lastenhoito kotona. Yhden työssäkäyvän malli on hallitseva silloin, kun yhden tulot ovat riittävät koko perheen elättämiseen tai valtio tukee kotiin jäävää taloudellisesti, molemmat ovat matalasti koulutettuja, lastenhoito on vaikea järjestää tai kallista ja vallitseva yhteiskunnallinen normi on lastenhoitaminen kotona. Valinta on siis aina yhdistelmä niin institutionaalisista kuin yksilöllisistä preferensseistä.

Lewis pohtii, onko jälkiteollinen työ muuttunut uudeksi vapaa-ajaksi. Monet ihmiset valitsevat työn ja työ on heillä se elämänalue, johon käytetään ylivoimaisesti eniten aikaa. Lewis kuitenkin huomauttaa, että ihmiset saattavat usein puhua valinnasta ja kertoa, että tekevät pitkiä työtunteja, koska nauttivat työstään. Todellisuudesta valintojen määrä on hyvinkin rajallinen. ”Valinta” saattaa olla illuusio, jolla peitetään se fakta, että työskentely pitempään ja kovempaa on työn ja organisaatioiden muutoksista johtuva välttämätön seuraus. (Lewis 2003, 343.)

Gambles ym. (2006, 89) kritisoivat myös sitä, että vaikka usein ajatellaan, että tapa yhdistää työ ja muu elämä olisi itse valittu, valintaa rajoittavat useat tekijät kuten lastenhoidon puute, palkkaerot miesten ja naisten välillä tai odotukset siitä, millainen rooli on sopivaa miehille ja naisille. Vaikka tietyt haasteet ovat aina olemassa, Gambles ym. peräänkuuluttavat resurssien uudelleen järjestämistä ja hoitojärjestelyjen tasapainottamista molempien sukupuolien välillä. Tämä vaatii kuitenkin asennemuutosta koko yhteiskunnan osalta. Mitä tulee esimerkiksi pienten lasten vanhempiin sen sijaan, että naisten katsotaan edelleen olevan sopivampia jäämään kotiin hoitamaan lapsia, näkökulma siitä, että lastenhoito on arvokasta toimintaa yhtä lailla miehille kuin naisille, voisi helpottaa ja tuoda uusia tapoja sovittaa työn ja yksityiselämän yhdistäminen. (emt., 89.) Toisin sanoen on tärkeää ottaa huomioon äitiyteen liittyvät erilaiset sosiaaliset konstruktiot. Eri kulttuureissa äitiyttä tulkitaan eri lailla riippuen siitä, katsotaanko sen tarkoittavan kokonaisvaltaista huolehtimista lapsesta, jolloin työnteko kodin ulkopuolella ei ole mahdollista, vai ainoastaan tiettyjä vaiheita, jolloin työnteko ei ole mahdollista. Kolmas näkökulma on se, että työnteolla ei ole negatiivisia vaikutuksia lastenhoitoon ja -kasvatukseen missään vaiheessa. (Wall 2007, 88-89.)

Lisäksi erilaiset kulttuuriset konstruktiot ja ideologiat tuovat osansa siihen, millaisena koetaan perheen ja valtion välinen suhde. Lasten voidaan ajatella olevan ”tulevaisuuden kansalaisia”, jolloin valtio kokee olevansa pätevin taho vastaavaan lastenhoitoon ja koulutukseen liittyvistä tehtävistä. Sen sijaan toisen ideologian mukaan, mikä on valloilla etenkin Etelä-Euroopassa, lapset tarvitsevat erityistä tukea ja hoivaa äidiltä, jolloin lastenhoidon katsotaan olevan perheelle kuuluva asia. Tärkeää olisikin tutkia erilaisia sukupuoleen ja perheeseen liittyviä ideologioita esimerkiksi äitiydestä, isyydestä sekä lapsen arvosta. (emt., 89; 109.)

Myös tavat, joilla miehet ja naiset keskenään neuvottelevat ja kuinka he kokevat omat roolinsa, identiteettinsä ja keskinäisen suhteensa, vaikuttavat paljon siihen, kuinka työn ja muun elämän yhdistäminen onnistuu. Yhteiskunnalla ja ympäröivällä kulttuurilla on iso vaikutus tähän. Tehdyt valinnat riippuvat paljolti siitä, mitä miesten ja naisten *oletetaan* tekevän ja mitä heidän *pitäisi*

tehdä. Huolimatta esimerkiksi siitä, että naiset ovat jo kauan sitten siirtyneet kokopäivätoihin, miehet osallistuvat edelleen vähemmän kotitöihin ja lastenhoitoon. Gambles ym. kuitenkin huomauttavat, että kaikissa yhteiskunnissa työn ja yksityiselämän yhdistämisestä murehtiminen voi tapahtua korkeintaan ajatuksen tasolla, jos edes sitäkään. Kasvavissa talouksissa työstä ja muusta elämästä stressaaminen on luksusta, johon kasvavalla yhteiskunnalla ei yksinkertaisesti ole varaa. (Gambles ym. 2006, 4).

*Gender arrangement* on Birgit Pfau-Effingerin kehittämä teoreettinen viitekehys, joka pyrkii selittämään eri maiden välisiä eroja sukupuolten välisissä suhteissa ja käytännöissä. Viitekehys on hyödyllinen työkalu työn, perheen ja yhteiskunnan yhteyksien analysointiin, ja se korostaa kulttuurin merkitystä. Idea on siinä, että kulttuurin, instituutioiden ja sosiaalisten toimijoiden väliset monimutkaiset suhteet selittävät eroja miesten ja naisten työelämään liittyvissä käytännöissä. *Gender arrangement* on tulosta yhteiskunnallisista neuvotteluista ja ne ovat laajasti jaettuina. On tärkeää ymmärtää, että esimerkiksi ”äitiys”, ”isyys” ja ”lapsuus” sekä se, mitä kaikkea niihin sisältyy, ovat vahvasti kulttuurisesti rakentuneita. Institutionaaliset erot ovat kehittyneet kulttuurisen tradition perusteella ja niitä ylläpidetään ja uudelleen tuotetaan vallitsevan sukupuolisen sopimuksen perusteella. Tämän takia eri yhteiskuntien välisiä eroja ei voi selittää pelkästään rakenteellisilla järjestelyillä kuten päivähoitomahdollisuuksilla. (Pfau-Effinger 2004, 59; Tammelin 2009, 30.) Toisaalta on kuitenkin myös muistettava, että sillä, millaisessa yhteiskunnallisessa, rakenteellisessa sekä kulttuurisessa kontekstissa yksilö sovittelee työtään ja muuta elämää, on merkitystä (Piensoho 2006, 16).

Joan Acker kuvaa teoriassaan sukupuolistavia prosesseja työpaikoilla. Ensimmäinen Ackerin mukaan termi *gender* tarkoittaa sosiaalisesti tuotettua eroa miesten ja naisten, feminiinisen ja maskuliinisen välillä. *Gender* ei siis viittaa ihmisen synnynnäisiin ominaisuuksiin. *Gender* viittaa sukupuoliseen prosessiin, joka on jatkuvan neuvottelun alainen ja sisältää niin näkyviä konkreettisia tekoja kuin näkymättömiä ajattelumallejakin. (Acker 1992, 252.)

Acker on kuvannut sukupuolistuneita prosesseja työpaikalla neljän erilaisia prosesseja sisältävien ryhmien kautta. Ensimmäinen koostuu sukupuolten välistä työnjakoa koskevista prosesseista: organisaatioiden käytännöt tuottavat sukupuolistuneita töitä, palkkoja, hierarkioita ja valtasuhteita. Vaikka nykyään laissa on kielletty syrjiminen sukupuolen perusteella, osaa työpaikoista pidetään edelleen toiselle sukupuolelle sopivampana. Lisäksi palkkaerot miehillä ja naisilla sekä urakehitysmahdollisuudet ovat mittareita, joiden avulla voi tarkastella sukupuolistavia prosesseja.



Toinen sukupuolistavien prosessien joukko sisältää erilaisia symboleja, mielikuvia ja ajattelutapoja, jotka oikeuttavat, selittävät ja harvoin kyseenalaistavat sukupuolten välille kasvaneita eroja. Hyvä tapa tarkastella tämän ryhmän prosesseja on havainnoida esimerkiksi työpaikan keskusteluja, pukeutumista ja ilmapiiriä. Kolmas prosessiryhmä koskee vuorovaikutustilanteita niin naisten ja miesten välillä kuin keskenään naisten ja keskenään miesten joukossa. Vuorovaikutus voi luoda valta- ja alistussuhteita ja on ylipäätään tärkeä osa organisaation arkea. Neljäntenä sukupuolistavana prosessina organisaatioissa on ihmisen sisäinen mentaalinen työskentely. Tällä tarkoitetaan ihmisen muodostamaa käsitystä siitä, millainen toiminta on organisaation mukaan sopivaa eri sukupuolille ja millaiset ominaisuudet eivät ole hyväksyttäviä. Omaa toimintaa pyritään muokkaamaan ”oikeaa” sukupuolistavaa kuvaa mahdollisimman hyvin vastaavaksi. (Acker 1992, 252-254.)

Toki mitä tulee sukupuolten väliseen tasa-arvoon, tärkeä valintakysymys on myös se, missä määrin naiset itse haluavat tasa-arvoisen mahdollisuuden edetä työelämässä ja vastuun jakamisen tasan lasten- ja kodinhoidossa, ja missä määrin miehet ovat valmiita tulemaan siinä vastaan. Asenteiden ja käytäntöjen muuttaminen lähtee liikkeelle ruohonjuuritasolta ja kuten on huomattu esimerkiksi perhevapaiden käytössä, yhteiskunnan antamat mahdollisuudet tasa-arvoisempaan työ- ja perhe-elämään eivät toteudu, mikäli perhe-vapaita hyödyntävät lähes kokonaan vain naiset. Kysymykseen ei ole yhtä oikeaa vastausta, mutta matkaa tasa-arvoiseen työn ja yksityiselämän yhdistämiseen sukupuolten välillä vielä on.

#### **4.4 Tarkasteltavia maita koskevat kulttuuriset lähtökohdat**

Suomi ja Espanja ovat kulttuurisesti erilaisia maita, jotka edustavat erilaisia hyvinvointivaltion muotoja. Yksi tunnetuimmista hyvinvointivaltioiden typologisointiin erikoistuneista tutkijoista, Gøsta Esping-Andersen, on erotellut kolme erityyppistä hyvinvointivaltiomallia: liberaali malli, konservatiivis-korporaattinen malli ja sosiaalidemokraattinen malli. Näistä Suomi luokitellaan kuuluvaksi viimeiseen eli sosiaalidemokraattiseen malliin, jonka synonyymina käytetään usein pohjoismaista hyvinvointivaltiomallia. Malli korostaa valtion merkitystä ihmisten hyvinvoinnin turvaajana sen sijaan, että ihmisten pitäisi olla riippuvaisia omasta onnestaan. Mallin valtiot ovat aktiivisesti suunnanneet vastuuta pois perheeltä tarkoituksenaan toisaalta vahvistaa perheitä poistamalla heiltä velvollisuuksia sekä toisaalta suunnata ihmisiä suurempaan yksilölliseen riippumattomuuteen. Kaikille tarjolla olevat julkiset palvelut ovat myös yksi keskeisistä

sosiaalidemokraattisen mallin tunnusmerkeistä. (Esping-Andersen 2002, 13.) Alestalon mukaan pohjoismaiselle hyvinvointivaltiomallille tyypillistä on universaalisuus (jokainen hyötyy palveluista), valtiollisuus, tasa-arvoisuus sekä lisäksi yhteiskunnan rauhallinen muutos. Malliin kuuluvien maiden kansalaisilla on myös paremmat vaikutusmahdollisuudet. (Alestalo 2010, 300.)

Espanja sen sijaan kuuluu konservatiivis-korporatiiviseen malliin (käytetään myös nimitystä mannermainen malli, ks. Alestalo 2010, 301), jossa valtion sijaan yksityiset perheet ovat vastuussa useista hyvinvointivaltion tehtävistä. Perheen isä on perinteisesti ansainnut leivän pöytään ja päiväkotijärjestelmän sijaan naiset ovat huolehtineet lastenhoidosta ja kotitöistä (Esping-Andersen 2002, 16). Mallin maille yhteiskunnalle tasa-arvoisuus ei ole itsestäänselvyys, sillä esimerkiksi sosiaalietuuksiin vaikuttaa usein työ, joka on usein miesten tekemä (Alestalo 2010, 301).

Toinen tunnettu eri maiden välisiin yhtäläisyyksiin ja eroihin perustuva teoria on Geert Hofsteden kehittämä kansallisten kulttuurien ulottuvuuksien malli. Hofstede on listannut viisi eri ulottuvuutta: valtaetäisyys, yksilöllisyys vs. kollektiivisuus, maskuliinisuus vs. feminiinisyys, epävarmuuden välttäminen sekä pitkän aikavälin suuntautuminen vs. lyhyen aikavälin orientaatio. Teoria sai alkunsa Hofsteden vuosina 1968-1972 tekemästä tutkimuksesta IBM:n yli 116 000 työntekijälle 72 eri maassa. (Hofstede 1993, 33, 359.)

Ulottuvuuksista ensimmäinen, valtaetäisyys, merkitsee sitä, missä määrin vähiten valtaa organisaatiossa tai instituutiossa käyttävät hyväksyvät tai odottavat vallan jakautuvan epätasaisesti. Lähtökohta on aina siis vähiten valtaa käyttävien arvojärjestys, jonka perusteella Hofstede on laskenut maiden suhteellisia eroja kuvastavat valtaetäisyysindeksit (VEI). Suomessa on matala valtaetäisyys ja Espanjassa korkea. Työelämässä tämä voi näkyä esimerkiksi siten, että matalan valtaetäisyyden maissa esimiehet ja alaiset ovat tasa-arvoisessa asemassa, kun taas korkean valtaetäisyyden maissa hierarkkinen järjestelmä perustuu eriarvoisuuteen ja valta keskitetään vain harvoille. (Hofstede 1993, 46-48, 58-59.)

Toisena kulttuurin ulottuvuutena on yksilöllisyys vs. kollektiivisuus. Yksilöllisyyttä korostavissa yhteiskunnissa yksilön etu menee kollektiivisen edun edelle ja kollektiivisissa maissa taas ryhmän etu ohittaa yksilön tarpeet. Hofsteden analyysin mukaan Suomen ja Espanjan yksilöllisyysindeksit ovat yllättävän lähellä toisiaan, Suomi on sijalla seitsemäntoista ja Espanja kahdentenakymmenentenä 53 maan/alueen yksilöllisyysindeksitaulukossa. (Hofstede 1993, 77-78, 81.) Suomi on siis tässä ainoastaan hiukan Espanjaa individualistisempi maa. Kolmantena

ulottuvuutena on maskuliinisuus ja feminiinisyys. Maskuliiniseen kulttuuriin kuuluvat selkeät erot sukupuolirooleissa sekä aineellisen menestyksen korostaminen. Feminiiniset kulttuurit yhdistetään sosiaalisten roolien päällekkäisyyteen sekä muista välittämiseen ja lämpimiin ihmissuhteisiin. Maskuliinisessa yhteiskunnassa työ on elämä, kun taas feminiinisessä kulttuurissa työtä tehdään rahan vuoksi. Suomi on odotetusti Espanjaa feminiinisempi yhteiskunta. (emt., 122-124, 136.)

Neljättä kulttuurin ulottuvuutta eli epävarmuuden välttämistä voidaan mitata esimerkiksi kirjallisten ja kirjaamattomien sääntöjen tarpeellisuudella sekä koetulla stressillä, mikä aiheutuu uhkaavien ja epävarmojen tilanteiden johdosta. Epävarmuutta vahvasti välttävässä kulttuureissa ihmiset tekevät kovasti töitä ja aika on rahaa. Sen sijaan epävarmuuden hyväksyvässä yhteiskunnassa ihmiset voivat tehdä paljon töitä, mutta he osaavat myös rentoutua eikä tarvetta jatkuvaan toimintaan ole, kun epävarmuutta siedetään paremmin. Hofsteden luokituksen mukaan Suomessa on huomattavasti matalampi epävarmuuden välttämistarve kuin Espanjassa. (Hofstede 1993, 163-164). Tämä on melko yllättävää ottaen huomioon sen, että Suomea pidetään lukuisten sääntöjen maana, kun taas espanjalaiseen kulttuuriin liitetään tietynlainen huolettomuus. Viimeinen ulottuvuus, pitkän ja lyhyen aikavälin orientaatio, liittyy siihen, kuinka nopeasti tai hitaasti kulttuuriin jäsen odottaa niin materiaalisten, sosiaalisten kuin emotionaalisten tarpeidensa täyttyvän. Työelämässä pitkän orientaation kulttuureissa pyritään rakentamaan pitkäkestoisia suhteita ja markkina-asemia sekä ihmissuhteita arvostetaan ja niistä saadaan tyydytystä. Lyhyen aikavälin orientaatioissa pyritään saamaan nopeita tuloksia eikä päivittäisiä vuorovaikutustilanteita arvosteta. (Landy & Conte 2004, 27-29.) Tämä ulottuvuus lisättiin vasta myöhemmin (Hofstede 1993, 33), joten tästä ulottuvuudesta ei ole samanlaista maavertailua kuin muista ulottuvuuksista.

Pohjoismaiden sosiaalipoliittiset järjestelmät arvostetaan usein maailman kehittyneimmiksi ja parhaiksi (ks. esim. Kröger & Yandle 2013, 6). Sen sijaan Espanjasta puuttuu kattava päivähoitojärjestelmä. Yksityiset hoitopaikat ovat niille, joilla siihen on varaa, ja julkiset ovat lähinnä köyhille. (Caprile & Krüger 2005, 150.) Syntyvyysluvut ovat Etelä-Euroopassa Pohjois-Eurooppaa alhaisemmat, johon yksi syy ovat työn ja perhe-elämän yhdistämisen ongelmat (ks. esim. Den Dulk 2001, 23). Skandinaviassa alkoi 1970-luvulla perheiden tukeminen, mikä mahdollisti molempien vanhempien työssäkäynnin. Etelä-Euroopassa sen sijaan naisten työelämään astuminen on tapahtunut kunnolla vasta viime vuosikymmenen aikana. (Hemerijck 2002, 198.) Huolimatta siitä, että Espanjassa naisten työssäkäynti on Euroopan keskiarvoa alhaisempi, ne naiset, jotka ovat töissä, tekevät pääosin kokopäivätyötä (Den Dulk 2001, 21).

Espanjassa on tapahtunut useita poliittisia ja sosiaalisia muutoksia 1970-luvulta lähtien. Yksi suurimmista on ollut naisten integraatio niin koulutuksen, työelämän kuin poliittisenkin elämän piiriin. Naisten työolot ovat heikommat kuin miesten. Kuten Suomessa myös Espanjassa esimerkiksi palvelu- ja hoitoala työntekijöistä selvä enemmistö on naisia, työt ovat usein huonompipalkkaisia ja määräaikaisia eikä naisten ole yhtä todennäköistä saada ylennystä tai vastuutehtäviä kuin miesten. (Dema Moreno 2011, 234.) Huolimatta naisten työelämään noususta naisia on selvästi miehiä enemmän työttömänä ja palkat ovat alempia. (Caprile & Krüger 2005, 137, 140.) Suomessakin naisten palkkataso on miehiä pienempi, vaikka naisten osuus työvoimasta on keskimäärin suurempi kuin muualla Euroopassa (Piensoho 2006, 19).

Perheideologiat ovat muuttuneet molempien maiden osalta viime vuosisadan aikana. Yhteistä on, että nykyään on laillisesti oikeutettua se, että avioliitto ei välttämättä ole elinikäinen sitoumus. Lisäksi ennen avioliitto tarkoitti automaattisesti perheenmuodostamista, mutta nykyään avioliitto ja perhe ovat erillisiä instituutioita. Tosin nykyään ei enää voida puhua perheestä tarkoittamalla pelkästään heteropariskuntaa ja lapsia, vaan perhe-käsite voi sisältää muitakin yhdistelmiä. Kolmanneksi perheideologia on muuttunut patriarkaalisesta ja hierarkkisesta suhteesta sukupuolien tasa-arvoisuutta korostavaan suuntaan. (Oinonen 2004, 85-86.) Toki Pohjoismaissa on yleisempää, että urallaan menestyvällä miehellä on omaa uraa luova vaimo kotiäidiksi jääneen vaimon sijaan. Lisäksi urallaan menestyvä nainen voi olla samalla vaimo ja äiti, kun taas Etelä-Euroopassa miehen korkea asema ehkäisee Pohjoismaita herkemmin naisen työssäkäyntiä ja uraa. (Julkunen ym. 2004, 147.)

Ehkä suurin ero perheeseen liittyvässä lainsäädännössä liittyy siihen, kuka on velvollinen elättämään ketäkin. Suomessa elatusvelvollisuus siirtyy vanhemmilta nuorempiin lapsiin, kun taas Espanjassa suunta on edestakainen: vanhemmilta lapsiin, lapsilta vanhemmille ja jopa sisaruksilta toisille. Tästä näkökulmasta katsottuna siis virallinen määrittely perheestä vastaa Suomessa ydinperheen käsitettä ja Espanjassa laajennettua perheen käsitettä. Kuitenkaan todellisuudessa kysymys ei ole pelkästään lakisääteinen vaan myös moraalinen. Esimerkiksi Suomessa vanhemmat jatkavat usein vanhempienkin lastensa elättämistä etenkin, jos lapset asuvat edelleen lapsuudenkodissaan. Myös jo oman perheen perustaneet aikuiset lapset saavat myös usein monenlaista tukea vanhemmiltaan ja toisinaan myös sisaruksilta. Lakia enemmän siis vastuuntunnon ja välittäminen tunteet ovat se, mikä määrittää auttamisen määrän. (Oinonen 2004, 190-191.) Toinen perheeseen liittyvä huomattava ero Suomen ja Espanjan välillä on se, missä iässä nuoret muuttavat lapsuudenkotoaan omaan asuntoon. Suomessa se tapahtuu keskimäärin

parikymppisenä, kun taas Espanjassa nuoret muuttavat vanhempiensa luota omaan kotiin usein vasta avioiduttaessa (Salonen 2005, 67-68).

On muistettava, että erityisesti Espanja on erittäin heterogeeninen maa niin kulttuurisesta, sosiaalisesta kuin taloudellisesta näkökulmasta katsottuna. Oli kyse mistä maasta tahansa, on harhaanjohtavaa puhua yhtenäisestä kulttuurista, mutta Espanjan tapauksessa se voi olla erityisen harhaanjohtavaa. (Oinonen 2004, 145.)

## **5 EMPIIRINEN TUTKIMUS**

### **5.1 Kvantitatiivinen tutkimus**

Lähestyn tutkimustani ja aineistoa faktanäkökulmasta, jolloin vastausten merkitysten sijaan käsitän niiden heijastavan todellisuutta. Kun tutkimusaineistona on kyselylomake ja vastaajien määrä useita tuhansia henkilöitä, ei olisi järkeä lähteä pohtimaan vastaajien rakentamia merkityksiä. Sen sijaan olennaista on miettiä, kuinka suurelta osin vastaukset ovat totuudenmukaisia. (Alasuutari 1999, 90-91.) Aineiston rajoituksista kerron tarkemmin kappaleessa 8.2. Tutkielman rajoitukset.

Kvantitatiivisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan usein korrelaatioista ja kausaalisuhteista. Kahden muuttujan välinen korrelointi merkitsee sitä, että niillä on tietty riippuvuus. Se, että kaksi muuttujaa korreloi keskenään, ei kuitenkaan vielä tarkoita sitä, että niiden välillä olisi välttämättä kausaalisuhde. Ainoastaan korrelaatiot, joiden välillä on myös kausaalisuhde, ovat ”päteviä”. Tunnettu esimerkki näennäiskorrelaatiosta on haikaroiden määrän yhteys syntyvyyden kanssa. Sen sijaan ”perunat pehmenevät sen johdosta, että ne on laitettu kiehuvaan veteen” -väitteen takana on aito kausaalisuhde. Sosiaalitutkimuksessa on usein kyseessä korrelatiivinen tutkimusasetelma, jolloin tutkija pyrkii teorian ja tutkimustulosten avulla kuvailemaan millaiset kausaaliset mallit selittävät parhaiten muuttujien välisiä korrelaatioita. (Töttö 2004, 114.) Kausaalisuus ei kuitenkaan ole mekaanista selittämistä, sillä yhteiskuntatieteissä syy-seuraus-suhteita voidaan kutsua enemmänkin satunnaiset tekijät huomioonottaviksi. ”Tällöin ei voida suoranaisesti väittää, että tekijässä x tapahtuva muutos aiheuttaa muutokset tekijässä y. Havaittu yhteysmekanismi voitaisiin pikemminkin ilmaista siten, että y:n muuttuminen on x:n muuttuessa todennäköisempää kuin ilman x:n muutosta”. (Jokivuori & Hietala 2007, 18). On siis selvää, että ihmisten käyttäytymistä ei voida

palauttaa erilaisiin osatekijöihin, vaan inhimillisessä toiminnassa olennaista on ymmärtäminen. (Paananen, Juntto & Sauli 1998, 8.)

Kvantitatiiviseen tutkimuksen tavoitteena on usein saada kattavasti tietoa suurista joukoista, joita voidaan vertailla. Tällöin täytyy ottaa huomioon se, että ilmiön monimuotoisuuden ja erityispiirteiden havainnointi ei yleensä ole mahdollista. Kaikkia asioita ei voida selvittää etenkään yhden tutkimuksen puitteissa, joten valitun tutkimusotteen vahvuudet ja heikkoudet on tiedostettava. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa sisällöllinen laadukkuus usein kärsii, mutta tiedot ovat yksityiskohtaisia ja yleistettävissä laajoihin ihmisjoukkoihin. Laadullisessa tutkimuksessa tilanne on usein päinvastainen. (Alkula ym. 1994, 46.)

Empiirinen tutkimus voidaan ymmärtää kolmioksi, jonka välttämättöminä sivuina ovat tutkimusongelmat, aineistot ja menetelmät. Mitkään menetelmät eivät voi korvata teoreettista ajattelua, vaan ovat ainoastaan empiirisen tutkimuksen välineitä. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa ei olla kiinnostuneita itsessään tunnusluvusta, keskihajonnasta tai korrelaatiokertoimista, vaan ilmiöiden välisistä yhteyksistä, joita voidaan todentaa kvantitatiivista tutkimusta hyödyntämällä. (Jokivuori & Hietala 2007, 10-11.) Pelkästään laadullista tai määrällistä tutkimusta ei ole olemassakaan, vaikka tutkimuksissa käytetään erilaisia aineistoja ja kysytään aineistolta erilaisia kysymyksiä (ks. Töttö 2004, 9). ”Empiirisessä tutkimuksessa menetelmät eivät ole pääasia, aineisto ei ole yhtä kuin sosiaalinen todellisuus eivätkä numerot ole sama asia kuin tutkimustulokset”, tiivistävät Jokivuori & Hietala mukaillen myös Tötön ajatuksia (Jokivuori & Hietala 2007, 9; Töttö 2004).

Teoreettiset käsitteet ja niitä vastaavat empiiriset indikaattorit voivat tutkimuksessa vastata toisiaan hyvin tai huonosti. Tässä vastaavuudessa on kyse mittauksen käsitteellisestä validiteetista eli teoreettisen käsitteen operationalisoinnin ongelmasta. Sisällöllisen validiteetin onnistuminen tarkoittaa sitä, että mittari mittaa sitä, mitä sen on tarkoitettu mittaavan. Validiteettia eivät todista vain pelkät tunnusluvut, vaan tärkeintä on kuvata mahdollisimman tarkasta tutkimusprosessin kulkua ja valintoja läpi koko tutkimuksen. (Jokivuori & Hietala 2007, 10, 182-183.) Kvantitatiivisen tutkimuksen yhtenä vahvuutena voidaan pitää juuri sitä, että menettelytavat on purettava auki ja selitettävä tarkasti tutkimuksen jokaisessa vaiheessa (Alkula ym. 1994, 22). Saadut tulokset ovat myös kvantitatiivisessa tutkimuksessa aina *tulkittuja*. Kyse ei ole siis pelkästään tilastollisten menetelmien avulla saatuja numeroiden avaamisesta sanalliseen muotoon, mikä on toki

osa tulosten raportointia. Oma osansa on kuitenkin vielä tulosten tulkinnalla ja johtopäätösten teolla, jossa tutkija on avainroolissa. (Jokivuori & Hietala 2007, 9.)

Validiteetin lisäksi toinen tärkeä kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta mittaava käsite on reliabiliteetti. Mittaustulos on reliabeeli silloin, kun saadut arvot ovat samanlaisia, kun tutkimus tehdään uudestaan saman tai kenen tahansa eri henkilön toimesta. Yksi reliabiliteetin muodoista on sisäinen yhtenäisyys, jolla tarkoitetaan sitä, missä määrin eri mittarit mittaavat yhtä ja samaa asiaa. Tilastollisin keinoin tätä on mahdollista mitata Cronbachin alfan avulla (Landy & Conte 2004, 63-65.), jota käytän myös itse tässä tutkimuksessani.

Yhteiskuntatieteissä tutkimus on moniäänistä. Tämä tarkoittaa sitä, että samasta aiheesta voidaan tehdä useita eri tutkimuksia monin eri tuloksin, jotka voivat olla jopa ristiriidassa keskenään. Ristiriitaisuus ei kuitenkaan välttämättä merkitse sitä, että osa tuloksista olisi väärä, vaan niissä näkyvät erilaisten tutkijoiden erilaiset taustat. Järventie puhuu tutkimuskulttuureista ja kritisoi kapeaa käsitystä, jonka mukaan tutkimuskulttuurit olisivat vain tiedeyhteisön sisäisiä kenttiä, joista tutkijoiden ”oma” elämä on täysin ulkopuolella. (Järventie 2006, 35-36.) Harvoin kuitenkaan mikään ihmisen toiminta on täysin erillään muusta, oli sitten kyse työstä ja yksityiselämästä tai tieteellisestä tutkimuksesta.

## **5.2 Vertaileva tutkimus**

Linda Hantraisin ja Steen Mangenin mukaan maiden välisen vertailevan tutkimuksen kriteerit täyttyvät silloin, kun vertaillaan yhtä tai useampaa asiaa vähintään kahden eri yhteiskunnan, kulttuurin tai maan kesken samoja käsitteitä käyttäen ja ilmiötä systemaattisesti analysoiden. Tavoitteena on usein selittää ja yleistää kyseisiä ilmiöitä. Vertailun avulla on mahdollista lisätä tietoisuutta ja saavuttaa suurempi ymmärrys sosiaalisesta todellisuudesta. Vertaileva tutkimus jaotellaan usein makro- ja mikrotason tutkimukseen. Makrotason tutkimuksessa keskitytään ryhmiin tai rakenteisiin, kun taas mikrotason tutkimuksessa kohteena on yksilön toiminta tai käyttäytyminen. (Hantrais & Mangen 1996, 1-3.) Sosiaalitieteissä tutkijat ovat usein kiinnostuneita yksilön ja yhteiskunnan välisestä suhteesta (Hox 2002, 1). Oletuksena on yksi sosiaalipsykologiankin peruskysymyksistä eli kuinka ympäristö ja yhteiskunta vaikuttavat ihmiseen

tai vaihtoehtoisesti kuinka ihminen omalla toiminnallaan muokkaa ympäristöä ja ryhmiä, joihin hän kuuluu.

Oinonen ja Alestalo (2006, 209) toteavat vertailevasta tutkimuksesta seuraavaa: ”Kun vertailevasta tutkimuksesta puhutaan omana yhteiskunta- tai sosiaalitutkimuksen alalajinaan, vertailu määritellään yleensä seuraavanlaisesti: tutkimus on vertailevaa silloin, kun se vertailee systemaattisesti jotakin sosiaalista ilmiötä vähintään kahdessa maassa, yhteiskunnassa tai kulttuurissa.” Manfred Nießen (1982, 84-85) ei kuitenkaan tyydy siihen, että eri maiden tai yhteiskuntien vertailu sinänsä olisi vielä vertailevaa tutkimusta, vaan on etsittävä samankaltaisuuksien ja erojen todennäköisiä syitä. Syiden etsimisessä on tärkeää tutkimuksen asettaminen ajalliseen ja paikalliseen kontekstiin. Esimerkkinä Oinonen ja Alestalo käyttävät sitä, että vertailevaksi tutkimukseksi ei riitä havainto esimerkiksi siitä, että Espanjassa avoliitossa eläminen on huomattavasti Suomea harvinaisempaa. Tutkimus muuttuu vertailevaksi vasta silloin, kun löydetään selityksiä sille, miksi asia on näin. (Oinonen & Alestalo 2006, 209-210.)

Yksi vertailun lähtökohta on Erik Allardtin (1976, 79-84) mukaan maksimaalisen samanlaisuuden ja maksimaalisen erilaisuuden strategia. Maksimaalisen samanlaisuuden strategiassa vertailtavat yhteiskunnat ovat mahdollisimman samanlaisia keskenään lukuun ottamatta muutamaa riippumatonta muuttujaa. Tarkoituksena on, että kun yhteiskunnat ovat mahdollisimman samanlaisia keskenään, suurinta osaa tekijöistä voidaan kontrolloida ja näin löytää vastaukset harvoista selittävistä muuttujista. Maksimaalisen erilaisuuden yhteiskunnat ovat taas mahdollisimman erilaisia keskenään. Mikäli tietty säännönmukaisuus pätee huolimatta yhteiskuntien erilaisuudesta, sillä voidaan perustella havainto.

Coleman (1990, 1) luettelee muutamia tyypillisiä ongelmia vertailevassa tutkimuksessa. Ensinnäkin Coleman huomauttaa kuilusta teorian ja empirian välillä: kun teoriat keskittyvät lähinnä sosiaalisten systeemien toimintaan ja logiikkaan, itse tutkimus selittää enemmän yksilön käyttäytymistä. Analyysitaso heittelee siis makrotason ja mikrotason välillä. Toinen huomioon otettava seikka on datan hierarkkisuus. Tässä yhteydessä käytetään termiä ”sisäkkäinen data” (*nested data*), mikä tarkoittaa sitä, että yksittäiset vastaajat eivät ole täysin riippumattomia toisistaan, tässä tapauksessa maiden sisällä. (Hox 2002, 1.)

Kansainvälisessä tilastojen vertailussa harvoin selviää, millaisia sosiaalisia merkityksiä ihmiset antavat omalle toiminnalleen. Ylipäänsä kieli ja sanojen merkitykset vaihtelevat kulttuurista toiseen



siirryttäessä, joten pelkän kääntämisen sijaan vertailevassa tutkimuksessa on otettava huomioon se, kuinka hyvin käsitteet ja termit ymmärretään samalla tavalla maasta riippuen. Kuitenkin vertailun avulla omaa toimintaa ja yhteiskuntaa on mahdollista peilata ja tätä kautta myös kehittää entistä toimivammaksi. (Keinänen 1998, 53.)

### 5.3 Tutkimusaineisto

Tutkielmani aineistona käytän viidettä eurooppalaista työolotutkimusta (*European Working Conditions Survey*, EWCS), jonka aineisto on kerätty tammi-kesäkuussa 2010. Kyseinen aineisto on uusin kyseistä sarjaa, jonka aiemmat tutkimukset on tehty vuosina 1991, 1995, 2000 ja 2005. Kuudes työolotutkimus suoritetaan alustavan tiedon mukaan vuonna 2015. (Eurofound 2014a.)

Viidenteen eurooppalaiseen työolotutkimukseen haastateltiin lähes 44 000 työntekijää 27 EU-maasta sekä lisäksi Norjasta, Kroatiasta, Turkista, entisestä Jugoslavian tasavallassa Makedoniasta, Albaniasta, Montenegrosta ja Kosovosta. Niin maantieteelliseltä alueelta kuin osallistujamäärältään tutkimus on suurin verrattuna neljään aikaisempaan eurooppalaiseen työolotutkimukseen. Haastattelut perustuivat strukturoituun kyselylomakkeeseen ja ne tehtiin kasvokkain vastaajan kotona hänen omalla äidinkielellä. Henkilöt valikoituvat tutkimukseen moniasteisen ositetun satunnaisotannan kautta. Tutkimukseen osallistumiskriteereinä olivat vähintään 15 vuoden ikä ja vakituinen asuminen kyselyn tehdyssä maassa. Lisäksi mukaan on otettu ainoastaan sillä hetkellä työssäkäyviä henkilöitä, joten työttömät, opiskelijat ja eläkeläiset jäävät tutkimuksen ulkopuolelle. Työssäkäyväksi määriteltiin henkilö, joka oli työskennellyt haastattelua edeltävällä viikolla vähintään tunnin palkkatyössä tai yrittäjänä. Aineisto on numeerisessa muodossa ja havaintoyksikkönä on yksilö. (Eurofound 2014b; Eurofound 2014c.)

Kyselylomake alkaa kysymyksillä, jotka liittyvät vastaajaan kotitalouteen. Vastaajalta pyydetään tiedot kaikista samassa taloudessa asuvista henkilöistä. Tämän jälkeen seuraa kaiken kaikkiaan noin 77 kysymystä liittyen vastaajan työhön, joista aivan kaikkiin ei vastaajan tilanteensa mukaan tarvitse vastata. Lomakkeen kysymyksissä käsitellään muun muassa työn kestoa ja työaikoja, työsuhdetyyppejä, työn laatua, työorganisaatiota ja sen ominaisuuksia, työn ja yksityiselämän yhdistämiseen liittyviä tekijöitä sekä työhön liittyviä terveydellisiä riskejä. Lopussa on vielä

taustatieto-osio, jonka kysymykset liittyvät esimerkiksi vastaajan koulutukseen, vapaa-ajan toimiin sekä tuloihin.<sup>2</sup>

Valitsin kyseisen aineiston siksi, että se mahdollistaa tutkimuskysymykseeni vastaamisen mahdollisimman tarkasti ja monipuolisesti. Lisäksi aineiston laajuus on ehdoton etu, sillä olisi ollut mahdotonta kerätä itse yhtä suuri ja kattava otos. Kyselyyn on vastannut Suomesta 1028 vastaajaa ja Espanjasta 1008 vastaajaa, joista Suomen osalta naisia on 57,6 prosenttia ja miehiä 42,4 prosenttia. Espanjan osalta sukupuolijakauma menee lähes tasan, vastaajista 50,2 prosenttia on miehiä ja 49,8 prosenttia naisia. Koska kyseessä on jo viides tutkimus samasta sarjasta, kyselylomaketta ja haastatteluja on pystytty hiomaan ja muokkaamaan mahdollisimman relevanteiksi. (Eurofound 2013.)

## **6 MUUTTUJAT JA MENETELMÄT**

### **6.1 Analyysimenetelmät**

Tutkimusmenetelmien valinta nojautuu ennen kaikkea tutkimusongelmaan ja siihen, millä menetelmillä saadaan parhaiten vastaus tutkimuskysymykseen (Jokivuori & Hietala 2007, 23). Oma tutkimuskysymykseni käsittelee sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä työn ja yksityiselämään positiiviseen yhdistämiseen. Yhteysvaikutuksia on mahdollista tutkia tilastollisin menetelmin ja, koska aineistona on kvantitatiivinen työolotutkimusaineisto, analyysimenetelmiksi valitsin kuvailevan analyysin mahdollistavat frekvenssijakaumat sekä ristiintaulukoinnin ja selittävää analyysia varten logistisen regressioanalyysin. Kaikki menetelmät toteutan IBM SPSS Statistics 21-ohjelmalla. SPSS tulee sanoista *Statistical Package for the Social Sciences* ja on helppokäyttöinen yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tarpeisiin kehitelty tilasto-ohjelma (Nummenmaa 2004, 17).

Frekvenssijakauma on yleensä ensimmäinen askel, jonka kautta lähdetään analysoimaan kvantitatiivista aineistoa. Frekvenssi tarkoittaa havaintojen lukumäärää eli kuinka monta kertaa kukin yhden muuttujan vaihtoehto esiintyy aineistossa. Ristiintaulukoinnilla on mahdollista tarkastella kahden tai useamman muuttujan välisiä yhteyksiä. (Metsämuuronen 2003, 452). Korrelaatiolla kuvataan kahden muuttujan välistä lineaarista riippuvuutta. Yleisin käytetty metodi

---

<sup>2</sup> Englanninkielinen kyselylomake osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/questionnaire.htm>.

sen laskemiseen on Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin ( $r$ ), jonka arvo vaihtelee välillä  $-1:n$  ja  $+1:n$  välillä. Mikäli kerroin on tasan 0, muuttujien välillä ei ole lainkaan lineaarista yhteyttä. (Ketokivi 2009, 49.) Pearsonin korrelaatiokertoimen sekä VIF-arvojen avulla selvitän, minkä asteista on selittävien muuttujien keskinäinen korrelaatio. Tämä liittyy logistisen regressioanalyysin ehtoihin.

Pääanalyysimenetelmänä tutkielmassani on logistinen regressioanalyysi (*Logistic Regression Analysis*, LRA), joka on faktorianalyysin ohella yksi vanhimmista ja edelleen käytetyimmistä monimuuttujamenetelmistä (Metsämuuronen 2002, 20). Regressioanalyysin idea on selittää yhden muuttujan vaihtelua muiden riippumattomien muuttujien avulla. Kun tutkija käyttää regressioanalyysia, hän uskoo, että jokin ilmiö on seurausta joistakin toisista tekijöistä eli muuttujista. (Jokivuori & Hietala 2007, 39.) Logistinen regressioanalyysi pyrkii siis tarkastelemaan jonkin asian tai ilmiön todennäköisyyttä, tässä tapauksessa työn ja yksityiselämän yhdistämistä ja sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä työn ja yksityiselämän onnistuneeseen yhdistämiseen. Tämä tapahtuu siten, että selitettäväksi muuttujaksi valitaan kaksiluokkainen (dikotominen) muuttuja ja tarkoituksenmukainen määrä selittäviä muuttujia. Kustakin selittävästä muuttujasta valitaan jokin muuttujan arvoista vertailutasoksi (saa aina arvon 1), jonka kautta tarkastellaan kyseisen muuttujan muita luokkia. Tarkastelu tapahtuu vertaamalla sitä, kuinka paljon selittävässä muuttujassa tapahtuva yhden luokan muutos kasvattaa tai pienentää todennäköisyyttä kuulua selitettävän muuttujan suurempiarvoiseen luokkaan eli tässä tapauksessa tyytyväisten joukkoon työn ja yksityiselämän yhdistämisessä. (emt., 56, 70.)

Menetelmäoppaissa käytetään kirjavasti eri termejä kuvaamaan suuretta, johon logistinen regressioanalyysi perustuu. Yleisimpiä suomennoksia englanninkielisistä kahdesta logistisen regressioanalyysin keskeisestä termistä *odds* ja *odds ratio* ovat muun muassa riski, riskitaso, riskiluku ja todennäköisyys (ks. esim. Jokivuori & Hietala, 70-73). Rita ym. (2008,72) suosittelevat käytettäväksi termiä ”vetosuhte”, josta käsite ”odds” on luontevasti käännettävissä sanalla ”veto”. Samaisessa artikkelissaan kirjoittajat osoittavat, että ”odds ratio”- termin ymmärtäminen todennäköisyyksien suhteena on virheellistä. Rita, Töttö ja Alastalo kertovatkin artikkelissaan useamman esimerkin tutkimuksista, joissa vetosuhteen tulkinta todennäköisyyksien suhteena on saanut aikaan yli 100 prosentin todennäköisyyttä jonkin asian tai ilmiön tapahtumiselle (emt 2008, 73.) Vaikka ”veto” ja ”vetosuhte” saattavat kuulostaa arkikielessä hieman hassuilta, väärinymmärrysten ja käsitteiden sekavuuden välttämiseksi tulen käyttämään niitä tutkielmassani.

Logistiseen regressioanalyysiin kuuluu myös vetosuhteen luottamusvälin arviointi. Valitsin luottamusväliksi yleisesti käytetyn 95 %. Luottamusväli ilmaisee, mikä on vetosuhteen vaihteluväli aineistoa edustavassa perusjoukossa. Pieni luottamusväli merkitsee satunnaisvaihtelun olevan vähäistä, kun taas vaihteluvälin ollessa suuri myös epävarmuus vetosuhteen suuruuteen lisääntyy. Mikäli vaihteluvälit sisältävät arvon yksi eli vetosuhteen muutosta ei käytännössä olisikaan, kannattaa suhtautua kyseenalaistaen muuttujan antamaan informaatioon. (Jokivuori & Hietala 2007, 62-63.)

Yksi pääsyistä, minkä takia päädyin logistiseen regressioanalyysiin, on se, että kun selitettävänä muuttujana on kaksiluokkainen muuttuja, jota selitetään joukolla muita muuttujia, logistinen regressioanalyysi on käyttökelpoisin analyysimenetelmä. Lisäksi LRA:n toimivuutta lisää se, että menetelmä on hyvin joustava selittävien muuttujien mitta-asteikkoa kohtaan eli jatkuvien muuttujien lisäksi siihen voidaan ottaa myös luokitteluasteikon muuttujia. (Jokivuori & Hietala 2007, 58.) Lisäksi muuttujien välisten yhteyksien ei tarvitse olla lineaarisia (Nummenmaa 2009, 319). Muutamia ehtoja logistisessa regressioanalyysistä löytyy. Havaintojen on oltava keskenään riippumattomia eli selittävien muuttujien kollinearisuus ei ole suotavaa. Kuitenkin selitettävän ja selittävien muuttujien pitäisi korreloida jonkin verran keskenään, jotta malli on mahdollista muodostaa. (Nummenmaa 2003, 608.) Täyttä yksimielisyyttä ei ole siitä, missä menee liiallisen korreloinnin raja. Ketokiven (2009, 98) mukaan 0,40-0,80 välillä olevat korrelaatiot aiheuttavat ongelman, kun taas yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa pidetään vahvana jo 0.20-0.40:n korrelaatiota. Yhtenä syynä tähän on se, että ilmiöille ei ole sosiaalisessa todellisuudessa yleensä yhtä ainoaa syytä, vaan sosiaalinen todellisuus on niin monimuotoista, että sitä ei voi selittää vain yhden tekijän kautta. (Jokivuori & Hietala 2007, 37-38.)

## 6.2. Muuttujat ja niiden kehittäminen

Koska kiinnostukseni kohteena ovat työn ja yksityiselämän onnistunutta yhdistämistä ennustavat tekijät, selitettävän muuttujan valinta oli selvä: *Q41: ”Yleisesti ottaen, sopivatko työaikaanne yhteen työn ulkopuolisiin perhesitoumuksiin tai sosiaalisten suhteiden hoitamiseen erittäin hyvin, hyvin, melko huonosti vai erittäin huonosti?”*. Muut vastausvaihtoehdot 8 ”ei osaa sanoa” ja 9 ”ei vastausta” kirjasin puuttuviksi tiedoiksi. Näitä oli Suomen aineistossa 0,4 % (4 vastaajaa) ja

Espanjan aineistossa 0,7 % (7 vastaajaa) vastauksista. Ohessa kyseisen muuttujan frekvenssi- ja prosenttijakaumat.

**Taulukko 1. Työajan sopiminen yksityiselämän yhdistämiseen -muuttujan frekvenssijakauma (n, %)**

Työajan ja yksityiselämän yhteensopiminen.			
	Frekvenssit	Prosentit	
SUOMI	Erittäin hyvin	358	35,0
	Hyvin	523	51,1
	Melko huonosti	113	11,0
	Huonosti	30	2,9
	Yhteensä	1024	100
ESPANJA	Erittäin hyvin	274	27,4
	Hyvin	474	47,4
	Melko huonosti	186	18,6
	Huonosti	67	6,7
	Yhteensä	1001	100

On huomioitava, että kysymyksessä kysytään nimenomaan työn ja muun elämän yhdistämisen onnistuneisuutta *työaikojen* puolesta. Vaikka yhdistämisen on katsottu suurelta osin olevan aika- ja järjestelykysymys, aikakäsitteeseen liittyvät kiinteästi ”puhtaan” työajan lisäksi monet muut seikat kuten työaikojen joustavuus, mahdollisuus saada vapaita sekä mahdollisuus järjestää lastenhoito. Monet näistä kysymyksistä kietoutuvat laajempaan kontekstiin liittyen sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja eroihin sekä työn laadusta kertoviin tekijöihin. Täten käsittelen aihetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on usein tarkoituksenmukaista muokata muuttujia tutkimusongelman, käytettävän menetelmän tai ilmiön vaatimalla tavalla (Jokivuori & Hietala 2007, 9-10). Selitettävä muuttuja sisältää neljä vastausvaihtoehtoa puuttuvien tietojen poistamisen jälkeen, mutta logistista regressioanalyysia varten muuttuja pitää muokata kaksiluokkaiseksi ”dummy-muuttujaksi”. Täten koodasin sen kaksiluokkaiseksi siten, että vastaukset ”erittäin huonosti” ja ”melko huonosti” muodostavat kategorian, joka kuvastaa työn ja yksityiselämän yhdistämisen olevan hankalaa, ja ”melko hyvin” ja erittäin hyvin” kertoo yhdistämisen olevan helppoa.

Selittäviä muuttujia on yhteensä kymmenen ja ne koostuvat työaikaan ja työaikajärjestelyihin liittyvistä muuttujista sekä erilaisista sosiodemografisista taustamuuttujista (katso taulukko sivulta 53). Muuttujat olen valinnut aikaisemman tutkimuksen sekä tutkimuskysymykseen vastaamisen relevanttiuden perusteella. Tutkimuksessa keskitytään tutkittavan ilmiön kannalta olennaisiin syihin, mikä käytännössä merkitsee, ettei kaikkia johonkin tutkittavaan ilmiöön liittyviä tekijöitä voida koskaan tavoittaa yhdessä tutkimuksessa. Mukaan on kuitenkin ehdottomasti saatava sellaiset tekijät, joiden huomioon ottaminen on teoreettisesti aiheellista. (Jokivuori & Hietala 2007, 23.)

Työaikaan liittyviä selittäviä muuttujia analyysissä on mukana kolme: *viikkotyöpäivien* (Q20), *viikkotyötuntien* (Q18) sekä *epätyypillisiä työaikojen eli yö-, iltai-, lauantai- ja sunnuntaityön* (Q32a, Q33, Q34, Q35)<sup>3</sup> määrää kuvaavat muuttujat. Viikkotyöpäivä-muuttujan koodasin kolmiluokkaiseksi muodostaen kategoriat vähemmän kuin 5 työpäivää, 5 työpäivää ja 6-7 työpäivää. Viikkotyötunnit koodasin neliluokkaiseksi: vähemmän kuin 25 tuntia, 25-35 tuntia, 36-40 tuntia ja enemmän kuin 40 tuntia. Yö-, iltai-, lauantai- ja sunnuntaityön määrästä loin uuden epätyypillinen työaika-muuttujan siten, että ensiksi koodasin jokaisen edellä mainitun muuttujan yksitellen kaksiluokkaiseksi siten, että arvo 0 merkitsee sitä, että yhtään kertaa kuukaudessa ei ole mitään neljää epäsäännöllisen työajan muotoa, ja arvo 1 tarkoittaa sellaista olevan kerran tai useammin. Tämän jälkeen laskin yhteen kuinka monella vastaajalla on 0, 1, 2, 3 tai 4 epätyypillisen työajan piirrettä.<sup>4</sup> Uuden muuttujan koodasin vielä kolmiluokkaiseksi sisältäen luokat 0, 1-2 tai 3-4 epätyypillisen työajan piirrettä. Kaikissa edellä mainituissa kuudessa alkuperäisessä muuttujassa muiden vastausten määrä oli vain 0,5-1,5 % kaikista vastauksista, joten kirjasin ne puuttuviksi tiedoiksi.

Työaikajärjestelyihin liittyvät selittävät muuttujat koskevat *mahdollisuutta vaikuttaa työaikaan* (Q39), *mahdollisuutta saada lyhyt vapaa työpäivän aikana* (Q43) sekä *työn tekeminen vapaa-ajalla*

---

<sup>3</sup> Q20: ”Kuinka monta päivää viikossa yleensä työskentelette päätyössänne?” Vastausvaihtoehtoina päivämäärän merkitseminen, 8-EOS tai 9-ei vastausta. Q18: ”Kuinka monta tuntia viikossa tavallisesti työskentelette päätoimessanne? Vastausvaihtoehtoina tuntimäärän merkitseminen, 888-EOS tai 999-ei vastausta. Q32a: ”Kuinka monta kertaa keskimäärin kuukaudessa työskentelette öisin, vähintään 2 tuntia klo 22.00 ja 05.00 välisenä aikana?”, Q33: ”Kuinka monta kertaa kuukaudessa työskentelette iltaisin, vähintään 2 tuntia klo 18.00 ja 22.00 välisenä aikana?”, Q34: ”Entä kuinka monta kertaa kuukaudessa työskentelette sunnuntaisin?”, Q35: ”Entä lauantaisin?”. Vastausvaihtoehtoina ovat lukumäärän merkitseminen, kuinka monta yötä/iltaa/sunnuntaita/lauantaita keskimäärin työskentelee kuukaudessa tai 00-ei koskaan, 88-EOS ja 99-ei vastausta.

<sup>4</sup> Tällä muuttujamuunnoksella ei saada selville mitä epätyypillisen työajan piirrettä kullakin vastaajalla on, ainoastaan niiden lukumäärän. Kyseessä on count-komennolla tehty muuttujamuunnos, josta lisää sosiodemografisten taustamuuttujien yhteydessä sivulla 52.

(Q42).<sup>5</sup> Mahdollisuus vaikuttaa työaikaan -muuttujan koodasin dummy -muuttujaksi siten, että vastaukset, joiden mukaan joko työajat on määrätty organisaation toimesta tai ne on mahdollista valita työnantajan määrittelemästä työaikajärjestelystä, saavat arvon 0, ja vastaukset, joiden mukaan työaika on mahdollista valita tiettyjen rajojen sisällä tai on täysi valinnanvapaus, saavat arvon 1. Mahdollisuus saada lyhyt vapaa työpäivän aikana -muuttujan koodasin myös kaksiluokkaiseksi samalla logiikalla: erittäin tai jokseenkin vaikeaa saada lyhyt vapaa työpäivän aikana vastaukset saavat arvon 0 ja erittäin tai melko helppoa-vastaukset arvon 1. Työn tekeminen vapaa-ajalla koodasin kolmiluokkaiseksi siten, että arvon 1 saavat ”ei koskaan”-vastaukset, arvo 2 käsittää vastaukset ”1-2 kertaa kuukaudessa” ja ”harvemmin” ja arvon 3 saavat vastaukset ”lähes päivittäin” ja ”1-2 kertaa viikossa”. Alkuperäisessä muuttujassa on pienoinen epäselvyys siinä mielessä, että jos vastaus on esimerkiksi 3 kertaa kuukaudessa, se ei sovellu alkuperäiseen vastausvaihtoehtoon 2: 1-2 kertaa viikossa kuten ei myöskään vastausvaihtoehtoon 3: 1-2 kertaa kuukaudessa. Lähimpänä on toki vaihtoehto ”1-2 kertaa kuukaudessa”, mutta koska en voi tietää, ovatko vastaajat merkinneet kyseisissä tapauksessa tämän vaihtoehdon vai esimerkiksi vaihtoehdon ”kysymys ei sovellu”, joudun luomaan myös uuden muuttujan mukailleen alkuperäisen muuttujan Q42 luokkia. Myös tässä tapauksessa kirjasin muut vastaukset puuttuviksi tiedoiksi, sillä niiden määrä oli muuttujasta riippuen 0,3-2,8 %.

Sosiodemografisina taustamuuttujina ovat *sukupuoli, ikä, parisuhdestatus* sekä *samassa taloudessa asuvat lapset*. Sukupuolella ja iällä sekä lisäksi ammattiasemalla on todettu olevan vaikutusta hyvien ja huonojen asioiden jakautumiseen työelämässä (Walby, Gottfried, Gottschall & Osawa 2007). Lisäksi työn ja yksityiselämän on yleistetty olevan pieniä lapsia omaavien naisten ongelma, joten siinäkin mielessä edellä mainitut taustamuuttujat ovat tutkimuksen kannalta relevantteja. Sukupuolimuttuja (HH2a) ja ikä (HH2b) luokiteltuina jatkuviksi muuttujiksi käyvät sellaisenaan analyysiin. Sukupuoli on koodattu arvoilla 1 mies ja 2 nainen. Suomen aineistossa yksi vastaajista ei kertonut ikäänsä, joten kirjasin tämän puuttuvaksi tiedoksi. Ikämuuttujan koodasin 4-luokkaiseksi sisältäen luokat alle 30-vuotiaat, 30-40-vuotiaat, 41-50-vuotiaat sekä 51-vuotiaat ja vanhemmat. Siviilisäätystä sekä lasten lukumäärää ei suoraan kysytty kyselylomakkeessa, mutta haastattelussa

---

<sup>5</sup> Q39: ”Kuinka työaikajärjestelyne määräytyvät? 1- Työajat on määrätty yrityksen/organisaation toimesta, ilman, että niitä voi muuttaa 2- Voitte valita useasta työnantajan määrittelemästä työaikajärjestelystä kuten vuorolistasta 3- Voitte itse määrittellä työajat tiettyjen rajojen sisällä (ns. liukuva työaika) 4- Saatte täysin vapaasti määrittellä työaikanne 8- EOS 9- Ei vastausta”, Q43: ”Sanoisitteko, että tunnin tai kahden järjestäminen vapaaksi työpäivän aikana hoitaaksenne henkilökohtaisia tai perheen asioita on... 1- Ei lainkaan vaikeaa 2- Ei kovin vaikeaa 3- Jossakin määrin vaikeaa 4- Erittäin vaikeaa 8- EOS/ei mielipidettä 9- Kieltäytyy vastaamasta, Q42: ”Kuinka usein olette viimeisten 12 kuukauden aikana tehnyt töitä vapaa-ajallanne suoriutuaksenne työtehtävistänne? 1- Lähes päivittäin 2- 1-2 kertaa viikossa 3- 1-2 kertaa kuukaudessa 4- Harvemmin 5- En koskaan 7- Kysymys ei sovellu 8- EOS/ei mielipidettä 9- Kieltäytyy vastaamasta.

käydään läpi kaikki samaan talouteen kuuluvat henkilöt ja heistä kaikista kysytään muutama taustakysymys sekä heidän työtilanteeseensa liittyvä kysymys. Kohdassa HH3c kysytään kaikissa samassa taloudessa asuvien suhdetta vastaajaan. Eri vastausvaihtoehtoja tähän kysymykseen on 10 kappaletta, joista vaihtoehto 01 on avio-/avopuoliso ja 02 poika/tytär. Count-toiminnon avulla pystyy SPSS-ohjelmassa laskemaan jonkin tietyn muuttuja-arvon esiintymistä yhden muuttujan sisällä eli tässä tapauksessa arvon 01 eli puolison ja sitten arvon 02 eli lasten esiintymistä vastauksissa<sup>6</sup>. Laskettuani näiden arvojen esiintymisen muodostin molemmista muuttujista dikotomisat kyllä/ei-muuttujat eli parisuhteen osalta arvon 0 saavat vastaukset, joissa on 0 puolisoa eli toisin sanoen ne vastaajat, joilla ei ole puolisoa, ja arvon 1 saavat vastaukset, jos on puoliso.

Huomionarvoista on, että edellä mainitulla kysymyksellä saadaan tosiaan selville *samassa taloudessa asuvat* puoliset. Valitettavasti siis tällä aineistolla ei pystytä laskemaan niiden henkilöiden määrää, jotka ovat parisuhteessa mutta eivät asu keskenään samassa taloudessa. Sekä Suomen että Espanjan aineistossa yli puolella vastaajista on puoliso, mutta todellisuudessa kaikkien parisuhteessa olevien vastaajien määrä lienee vielä suurempi. Taulukossa 2 ovat selittävien muuttujien jakaumat molempien tutkittavien maiden osalta.

---

<sup>6</sup> ks. esim. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/muunnokset/harjoitus5.html>



**Taulukko 2. Selittävien muuttujien frekvenssijakaumat (n, %), Suomi & Espanja**

TAUSTAMUUTTUUJAT	Suomi		Espanja	
	n	%	n	%
Sukupuoli				
- mies	436	42,4	506	50,2
- nainen	592	57,6	502	49,8
Ikä				
- vähemmän kuin 30 vuotta	212	20,6	220	21,8
- 30-40 vuotta	218	21,2	352	34,9
- 41-50 vuotta	239	23,2	243	24,1
- 51 vuotta tai enemmän	359	34,9	193	19,1
Puoliso				
- ei	481	46,8	366	36,3
- kyllä	547	53,2	642	63,7
Lapset				
- ei	683	66,4	535	53,1
- kyllä	345	33,6	473	46,9
<b>TYÖAIKAMUUTTUUJAT</b>				
Viikkotyöpäivät				
- vähemmän kuin 5 työpäivää	158	15,5	52	5,2
- 5 työpäivää	792	77,6	695	68,9
- 6-7 työpäivää	70	6,8	261	25,9
Viikkotyötunnit				
- vähemmän kuin 25 tuntia	133	12,9	126	12,5
- 25-35 tuntia	122	11,9	208	20,6
- 36-40 tuntia	642	62,5	454	45,0
- enemmän kuin 40 tuntia	131	12,7	220	21,8
Epätavallisen työajan piirteet				
- 0 kappaletta	390	37,9	397	39,4
- 1-2 kappaletta	293	28,5	425	42,2
- 3-4 kappaletta	345	33,6	186	18,5
Mahdollisuus vaikuttaa työaikaan				
- organisaatio asettaa rajat	590	57,8	804	80,0
- liukuva työaika tai täysi vapaus	430	42,2	201	20,0
Mahdollisuus saada lyhyt vapaa				
- erittäin tai joksikin vaikeaa	252	24,7	352	35,9
- erittäin tai melko helppoa	768	75,3	628	64,1
Työn tekeminen vapaa-ajalla				
- ei koskaan	550	54,6	502	51,0
- 1-2 kertaa/kk tai harvemmin	326	32,3	388	39,4
- vähintään kerran viikossa	132	13,1	95	9,6

Selittävien muuttujien jakaumien perusteella Suomessa enemmistö vastaajista on naisia, kun taas Espanjassa sukupuolijakauma menee lähes tasan. Ikäjakaumista Suomessa tyypillisin vastaaja on vanhimmasta ikäluokasta 51-vuotiaat ja tätä vanhemmat ja Espanjassa 30-40-vuotiaat. Molemmissa maissa enemmistöllä vastaajista on puoliso mutta ei lapsia. Työaikamuuttujista yleisin on 5

työpäivän työviikko, joskin Suomessa on Espanjaa yleisempää tehdä alle 5 työpäivän viikkoa ja Espanjassa on Suomea huomattavasti tavanomaisempaa työskennellä 6-7 päivänä viikossa. Viikkotyötuntimäärä on Suomessa yli puolella vastaajista 36-40 tuntia ja Espanjassakin se on yleisin vastausvaihtoehto. Epätyypillisen työajan piirteet jakautuvat Suomessa melko tasan, vaikka pienellä enemmistöllä Espanjaan verrattuna ei ole yhtään epätyypillisen työajan muotoa. Toisaalta Suomessa kolmasosa vastaajista kuuluu isoimpaan luokkaan, jossa on 3-4 epätyypillisen työajan muotoa. Espanjassa taas suurimmalla osalla tutkimukseen osallistuneista on 1-2 epätyypillisen työajan muotoa. Työajanvapautta sekä mahdollisuutta saada lyhyttä vapaata päivän aikana kuvaavat muuttajat kertovat Suomessa olevan enemmän autonomiaa näiden suhteen. Liukuva työaika tai täysi vapaus valita omat työajat on 42 prosentilla vastaajista Suomessa, kun Espanjassa vastaava luku on ainoastaan 20 prosenttia. Myös lyhyen vapaan saaminen Suomessa koetaan helpommaksi kuin Espanjassa, vaikka toki molemmissa maissa enemmistö vastaajista kokee sen erittäin tai melko helpoksi. Hieman yli puolen Suomen kuin myös Espanjan vastaajista ei tarvitse tarttua työasioihin lainkaan vapaa-ajallaan.

## **7 AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET**

### **7.1 Kuvaileva analyysi**

Yllättävän suuri osa vastaajista kokee onnistuvansa työn ja yksityiselämän yhdistämisessä. Suomesta on vastannut ”erittäin hyvin” yli kolmasosa (35 %) vastaajista ja Espanjastakin lähes kolmasosa (27 %) (katso taulukko 1 sivulta 50). Tämän lisäksi Suomessa reilu puolet (51 %) vastaajista raportoi työn ja muun elämän tasapainottelun onnistuvan ”hyvin” ja myös Espanjassa lähes puolet (47 %) vastaajista ovat sitä mieltä. Jäljelle jää vain pieni osa vastaajia, jotka katsovat epäonnistuvansa työn ja muun elämän tasapainon saavuttamisessa. Suomen aineistossa ”melko huonosti” ja ”huonosti” -vastaukset kattavat yhteensä 14 prosenttia kaikista vastauksista ja Espanjan aineistossa 25 prosenttia. Yleisesti ottaen vastaajat ovat Suomessa tyytyväisempiä työn ja yksityiselämän yhdistämiseen kuin Espanjassa. Ohessa regressioanalyysia varten luodun kaksiluokkaisen selitettävän muuttujan frekvenssi- ja prosenttijakaumat:

**Taulukko 3. Tyytyväisyys työn ja yksityiselämän yhdistämiseen Suomessa ja Espanjassa**

	Työn ja yksityiselämän yhdistäminen	Frekvenssit	Prosentit
SUOMI	Tyytyväiset	881	86,0
	Tyytymättömät	143	14,0
	Yhteensä	1024	100,0
ESPANJA	Tyytyväiset	748	74,7
	Tyytymättömät	253	25,3
	Yhteensä	1001	100,0

Seuraavassa (katso taulukko 4) perehdytään ristiintaulukoinnin avulla tarkemmin siihen, miten vastaajan ominaisuudet ja työajan piirteet vaikuttavat siihen, kokeeko vastaaja työn ja yksityiselämän yhdistämisen onnistuvan hyvin vai huonosti. Sekä Suomessa että Espanjassa naiset kokevat suoriutuvansa hieman miehiä paremmin eikä suurta eroa tule tyytyväisyyteen siinäkään, onko vastaajalla lapsia vai ei, mikä ei vastaa aikaisemmissa tutkimuksissa painotettua kuvaa asiasta äitien ongelmana. Puolisolla ei myöskään ole merkitystä: tyytyväisten ja tyytymättömien määrä on kummassakin maassa hyvin samanlainen, oli puolisoa tai ei. Ikäjakaumia tarkasteltaessa 51 vuotiaiden ja sitä vanhempien ryhmä on molemmissa maissa tyytyväisin muihin ikäryhmiin verrattuna. Suomessa lähes 90 prosenttia ja Espanjassakin 78 prosenttia on vastannut kyseisestä ikäryhmästä työn ja yksityiselämän yhdistämisen sujuvan erittäin hyvin tai hyvin.

Työaikamuuttujista eniten positiivisen kategorian vastauksia ovat valinneet ne, joilla on vähiten työtunteja viikossa eli 25 tuntia tai vähemmän. Myös epätyypillisten työaikojen poissaolo lisää ”erittäin hyvin” ja ”hyvin” -vastauksien osuutta. Espanjassa kaikkein eniten ”huonosti” -kategorian vastauksia on saanut ”mahdollisuus saada lyhyt vapaa” -muuttuja, jossa jopa 41 prosenttia vastaajista, jotka kokevat sen olevan melko tai erittäin vaikeaa, raportoivat työn ja yksityiselämän yhdistämisen sujuvan huonosti.

**Taulukko 4. Selittävät muuttujat työn ja yksityiselämän yhdistämisen mukaan Suomessa ja Espanjassa (n, %)**

	SUOMI				ESPANJA			
	Hyvin n	%	Huonosti n	%	Hyvin n	%	Huonosti n	%
<b><u>TAUSTAMUUTTUJAT</u></b>								
Sukupuoli								
- mies	373	85,9	61	14,1	366	73,1	135	26,9
- nainen	508	86,1	82	13,9	382	76,4	118	23,6
Ikä								
- vähemmän kuin 30 vuotta	177	84,3	33	15,7	169	77,2	50	22,8
- 30-40 vuotta	182	83,5	36	16,5	259	74,4	89	25,6
- 41-50 vuotta	202	84,9	36	15,1	169	70,1	72	29,9
- 51 vuotta tai enemmän	320	89,4	38	10,6	151	78,2	42	21,8
Puoliso								
- ei	411	85,8	68	14,2	272	74,7	92	25,3
- kyllä	470	86,2	75	13,8	476	74,7	161	25,3
Lapset								
- ei	597	87,8	83	12,2	407	76,5	125	23,5
- kyllä	284	82,6	60	17,4	341	72,7	128	27,3
<b><u>TYÖAIKAMUUTTUJAT</u></b>								
Viikkotyöpäivät								
- vähemmän kuin 5 työpäivää	131	83,4	26	16,6	45	86,5	7	13,5
- 5 työpäivää	690	87,5	99	12,5	531	77,0	159	23,0
- 6-7 työpäivää	53	75,7	17	24,3	172	66,4	87	33,6
Viikkotyötunnit								
- vähemmän kuin 25 tuntia	121	91,7	11	8,3	111	88,1	15	11,9
- 25-35 tuntia	105	86,1	17	13,9	178	85,6	30	14,4
- 36-40 tuntia	562	87,8	78	12,2	341	75,8	109	24,2
- enemmän kuin 40 tuntia	93	71,5	37	28,5	118	54,4	99	45,6
Epätyyppillisen työajan piirteet								
- 0 kappaletta	369	95,3	18	4,7	339	86,3	54	13,7
- 1-2 kappaletta	259	88,7	33	11,3	312	73,6	112	26,4
- 3-4 kappaletta	253	73,3	92	26,7	97	52,7	87	47,3
Mahdollisuus vaikuttaa työaikaan								
- organisaatio asettaa rajat	493	83,8	95	16,2	593	74,3	205	25,7
- liukuva työaika tai täysi vapaus	382	89,0	47	11,0	153	76,5	47	23,5
Mahdollisuus saada lyhyt vapaa								
- erittäin tai jokseenkin vaikeaa	186	74,1	65	25,9	207	59,1	143	40,9
- erittäin tai melko helppoa	687	89,8	78	10,2	521	83,1	106	16,9
Työn tekeminen vapaa-ajalla								
- ei koskaan	477	87,2	70	12,8	408	82,1	89	17,9
- 1-2 kertaa/kk tai harvemmin	290	89,0	36	11,0	270	69,8	117	30,2
- vähintään kerran viikossa	99	75,0	33	25,0	52	55,3	42	44,7

## 7.2 Selittävä analyysi

Logistisessa regressioanalyysissä on mukana Suomesta 989 (96,2 %) vastaajaa ja Espanjasta 957 (94,9 %) vastaajaa. Analyysin ulkopuolelle jää Suomesta 39 vastaajaa (3,8 %) ja Espanjasta 51 (5,1 %) vastaajaa. Täysin tarkkaa mallin selitystasetta eli sitä, kuinka hyvin kyseisellä asetelmalla voidaan ennustaa työn ja yksityiselämän onnistunutta yhdistämistä, ei ole mahdollista saada logistisessa regressioanalyysissä. Selitystasesta saadaan kuitenkin likiarvo käyttämällä Nagelkerke pseudo R<sup>2</sup>- selitystasetta. Selitystase saa arvoja nollan ja yhden välillä ja mitä lähempänä lukua 1 selitystase on, sitä suuremman osuuden selitettävän muuttujan vaihtelusta selittävät muuttujat pystyvät yhdessä selittämään. (Jokivuori & Hietala 2009, 45-46, 68.) Suomen osalta selitystaseksi tuli 26,3 % ja Espanjan osalta 22,0 %. Yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen kuuluu ilmiöiden monimutkaisuus eikä korkeisiin selitystaseteisiin pääseminen ole ensisijainen seikka. Täten harvoin selitystaseteet nousevat yli 20 prosentin (Ketokivi 2009, 103), joten oman tutkimukseni selitystase on molempien maiden osalta hyvä.

Hosmer and Lemeshow-testissä mitataan mallin ja aineiston yhteensopivuutta. Malli ei sovellu riittävän hyvin aineistoon, mikäli p-arvo on pienempi kuin 0.05. (Jokivuori & Hietala 2009, 68.) Sekä Suomen että Espanjan osalta p-arvo on reilusti yli 0.05, joten malli soveltuu hyvin aineistoon.<sup>7</sup> Käytän logistisessa regressioanalyysissä pakottavaa menetelmää, mikä tarkoittaa sitä, että malliin on otettu kaikki selittävät muuttujat mukaan yhdellä kertaa (Jokivuori & Hietala 2007, 66).

Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla selvitin, missä määrin muuttujat korreloivat keskenään. Logistinen regressioanalyysi on herkkä multikollineaarisuudelle eli selittävät muuttujat eivät saa korreloida liikaa keskenään. Korrelaatiomatriisi on tutkielman liitteenä. Selkeästi suurimmat korrelaatiot ovat Suomen aineistossa työpäivien ja työtuntien määrän välillä ( $r=0,53$ ). Tämä on toki luonnollista: mitä enemmän työpäiviä, sitä enemmän työtunteja. Espanjassa kyseisten muuttujien korrelaatio on 0,35. Päätin kuitenkin pitää molemmat muuttujat tutkimuksessa mukana siitä huolimatta, että ne mittaavat osittain samaa asiaa. Työaika on kuitenkin tutkimuksen keskeisimpiä käsitteitä ja työn tasapaino muun elämän suhteen riippuu paljolti siitä, kuinka työaika jakautuu niin vuorokauden, viikon kuin vuoden jaksoille (Nätti & Anttila 2012, 162). Täten halusin selvittää, millainen yhteys sekä työpäivien että työtuntien määrällä on työn ja yksityiselämän tasapainoon. Muutoin korrelaatiot vaihtelevat Suomen aineistossa -0,19:n ja 0,25 välillä. Espanjan aineistossa työpäivien ja työtuntien lisäksi 0,35 korrelaatio on työpäivien ja epätyypillisen työajan välillä.

---

<sup>7</sup> Suomi 0,830; Espanja 0,664.

Muutoin korrelaatiokertoimet asettuvat Espanjassa -0,29-0,35 välille, joten logistisen regressioanalyysin kannalta ei pitäisi olla ongelmaa.

On kuitenkin huomattava, että multikollineaarisuusongelma ei välttämättä ilmene pelkästään korrelaatiokertoimia tarkasteltaessa. Tämän takia on kehitetty erilaisia mittareita, joiden avulla voidaan tutkia, onko syytä epäillä multikollineaarisuutta. Yksi niistä on VIF (*Variance Inflation Factor*). (FSD 2014.) VIF-arvojen riskirajoista on erilaisia näkemyksiä, mutta yksi tiukimmista tulkinnoista raja-arvolle on 2,5. Yleisesti multikollineaarisuutta ei ole katsottu olevan arvojen ollessa 1:n ja 2:n välillä. (Allison 2012.) Testasin varmuuden vuoksi myös selittävien muuttujien VIF-arvot<sup>8</sup>, jotka vaihtelivat Suomen aineistossa 1,013-1,451 välillä ja Espanjan aineistossa 1,028-1,310 välillä. Täten 2,5 raja-arvo ei ylity, joten multikollineaarisuusongelma voidaan sulkea pois.

### 7.2.1 Logistinen regressioanalyysi Suomen aineistossa

Taulukosta 5 (sivu 60) käy ilmi, että Suomen aineistossa taustamuuttujat ikä, sukupuoli, parisuhde ja se, onko lapsia, eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Sen sijaan useat työaikaan liittyvät tekijät ovat yhteydessä työn ja yksityiselämän onnistuneeseen yhdistämiseen. Viikkotyöpäivien osalta vähemmän kuin 5 päivää viikossa työskentelevät ovat hieman tyytymättömämpiä kuin vertailuryhmän 6-7 päivää viikossa työskentelevät (vetosuhte 0,3).<sup>9</sup> Luottamusvälit ovat kapeat, joten satunnaisvaihtelu on pientä. 5 päivää viikossa työskentelevien ryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn ja yksityiselämän positiiviseen yhdistämiseen.

Viikkotyötuntien suhteen suuntaus on seuraava: mitä vähemmän tunteja, sitä suurempi mahdollisuus kuulua tyytyväisten ryhmään. Suomen tuloksissa vähemmän kuin 25 tuntia työskentelevillä on 7-kertainen vetosuhte sekä 25-35 tuntia ja 36-40 tuntia työskentelevillä reilu 2-kertainen vetosuhte olla tyytyväinen työn ja muun elämän yhdistämiseen verrattuna vertailuryhmään eli enemmän kuin 40 tuntia viikossa töitä tekeviin. Kuitenkin etenkin vähemmän

---

<sup>8</sup> VIF-arvojen testaus onnistuu SPSS:ssä lineaarisen regressioanalyysin ”*collinearity statistics*”-painikkeen kautta siten, että kukin selittävästä muuttujasta valitaan vuorotellen riippuvaksi muuttujaksi, jota selitetään jäljellä olevilla selittäville muuttujilla. Tätä kautta tulostauluun tulevat toleranssi- ja VIF-luvut. Kun muuttujan toleranssi pienenee, sen VIF-arvo kasvaa. (Metsämuuronen 2002, 18, 29.)

<sup>9</sup> Ykköstä pienemmät kertoimet tarkoittavat, että muuttujan arvon kasvaminen pienentää vetoa (Jokivuori & Hietala 2007, 70-71). Tämän voi laskea myös niin, että  $1/0,296=3,38$ , jolloin alle 5 päivää viikossa työskentelevien vetosuhte on reilu kolme kertaa pienempi kuin vertailuryhmän 6-7 päivää viikossa työskentelevien vetosuhte.

kuin 25 tuntia sekä myös 25-35 tuntia viikossa työskentelevien ryhmien 95 %:n luottamusvälin satunnaisvaihtelu on huomattavan laaja, joten tulokseen on suhtauduttava varauksella. Tämä kuitenkin vahvistaa ristiintaulukoinnissa esiin tullutta suuntausta alhaisten työtuntien yhteydestä onnistuneeseen työn ja yksityiselämän yhdistämiseen.

Myös epätyypillinen työaika vaikuttaa työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Suomen kohdalla niiden, joilla ei ole yhtään epätyypillisen työajan piirrettä eli ilta-, yö-, lauantai- tai sunnuntaityötä, vetosuhte on 6,3 verrattuna niihin, joilla on 3 tai 4 epäsäännöllisen työajan muotoa. Myös 1-2 epäsäännöllisen työajan piirrettä omaavilla on reilu kaksinkertainen veto vertailuryhmään nähden. Ei yhtään epätyypillisen työajan piirrettä olevien ryhmän tuloksen merkitystä heikentää suuri vaihteluväli (3,5-11,3). Tämäkin myötäilee ristiintaulukoinnin tuloksia.

Vapaa-ajalla työskentelyllä on myös odotetusti negatiivisessa mielessä yhteys työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. 1-2 kertaa kuussa tai harvemmin vapaa-ajalla töitä tekevillä on reilu kaksinkertainen vetosuhte vertailuryhmään, vähintään kerran viikossa töitä vapaa-ajalla tekeviin nähden. Sen sijaan ei koskaan vapaa-ajalla töitä tekevien ryhmä ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Luottamusvälien vaihtelu ei ole liian suurta, mikä lisää muuttujan selityskykyä. Ne, jotka kokevat erittäin helpoksi tai melko helpoksi mahdollisuuden pitää lyhyt vapaa työpäivän aikana, on yli kaksinkertainen veto yhdistää työ ja yksityiselämä hyvin verrattuna niihin, jotka kokevat vapaan pitämisen hankalaksi. Vaihteluvälit ovat kapeat, joten tulos on luotettava. Sillä, päättääkö organisaatio työajoista vai saako ne valita itse joko vapaasti tai liukuvasti, ei näytä olevan yhteyttä onnistuneeseen työn ja yksityiselämän yhdistämiseen.

Yhteenvetona Suomen aineistoissa tasapainoiseen työn ja yksityiselämän yhdistämiseen ovat yhteydessä hieman ristiriitaisesti iso määrä työpäiviä mutta pieni määrä työtunteja viikossa. Lisäksi se, että epätyypillisen työajan muotoja on mahdollisimman vähän, tai ei ollenkaan, on yhteydessä positiiviseen työ-yksityiselämä -suhteeseen. Oleellisia selittäjiä ovat myös vähäinen työnteko vapaa-ajalla sekä mahdollisuus pitää lyhyt vapaa työpäivän aikana.

**Taulukko 5. Työn ja yksityiselämän positiiviseen yhdistämiseen yhteydessä olevat tekijät Suomen aineistossa**

Selittävät tekijät Suomi	Merkitsevyys (sig.)	Vetosuhde (exp(B))	Luottamusväli (95 %)
sukupuoli (ref. nainen)	,775	1,063	,698-1,620
ikä (ref. 51 tai vanhempi)	,338	1	
ikä (nuorempi kuin 30)	,184	,680	,385-1,202
ikä (30-40)	,081	,604	,343-1,065
ikä (41-50)	,271	,727	,412-1,282
parisuhde (ref. kyllä)	,203	,762	,501-1,159
lapset (ref. kyllä)	,101	1,454	,930-2,272
työpäivät/viikko (ref. 6-7)	,036	1	
työpäivät/viikko (vähemmän kuin 5)	,012	,296	,114- ,769
työpäivät/viikko (5)	,150	,561	,255-1,233
työtunnit/viikko (ref. enemmän kuin 40)	,000	1	
työtunnit/viikko (vähemmän kuin 25)	,000	7,130	2,785-18,255
työtunnit/viikko (25-35)	,001	3,790	1,718-8,360
työtunnit/viikko (36-40)	,008	2,208	1,226-3,975
epätyypillinen työaika (ref. 3-4 muotoa)	,000	1	
epätyypillinen työaika (ei yhtään)	,000	6,299	3,513-11,294
epätyypillinen työaika (1-2 muotoa)	,000	2,431	1,516-3,900
työ vapaa-ajalla (ref. väh. kerran/vko)	,027	1	
työ vapaa-ajalla (ei koskaan)	,070	1,707	,958-3,042
työ vapaa-ajalla (harvemmin)	,007	2,253	1,246-4,076
vapaatunnin pitäminen (ref. vaikeaa)	,000	2,146	1,403-3,283
mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan (ref. organisaatio määrää)	,203	1,360	,847-2,183

### 7.2.2 Logistinen regressioanalyysi Espanjan aineistossa

Myöskään Espanjan kohdalla taustamuuttajat (sukupuoli, ikä, parisuhde, lapset) eivät ole tilastollisesti merkitseviä, kuten ei myöskään työaikaan liittyvistä muuttujista viikkotyöpäivien määrä. Sen sijaan myös Espanjan aineistosta on nähtävissä sama suuntaus kuin Suomessa työtuntien suhteen: mitä vähemmän töitä, sitä suurempi on mahdollisuus kokea työn ja yksityiselämän



yhdistämisen onnistuvan hyvin. Vetosuhteet eivät ole aivan niin suuria kuin Suomen aineistossa. Siitä huolimatta alle 25 tuntia ja 25-35 tuntia viikossa työskentelevillä on lähes nelinkertainen suhde olla tyytyväinen ja 36-40 tuntia viikossa työskentelevällä vajaa kaksinkertainen vetosuhde verrattuna vertailuryhmään eli enemmän kuin 40 tuntia viikossa työskenteleviin. Luottamusvälien vaihtelu on kuitenkin laajaa, joten satunnaisvaihtelu on runsasta. Myös Espanjan kohdalla säännöllisillä työajoilla on merkitystä: niiden, joilla ei ole yhtään epätyypillisen työajan piirrettä, vetosuhde on 4,6-kertainen vertailuryhmään eli 3-4 epäsäännöllisen työajan muotoa vastanneisiin verrattuna. 1-2 epäsäännöllisen työajan piirrettä omaavilla on myös reilu kaksinkertainen veto vertailuryhmään nähden. Jälleen on kuitenkin otettava huomioon suurehko vaihteluväli.

Töiden tekeminen vapaa-ajalla ei edesauta tyytyväisyyden saavuttamista työn ja yksityiselämän yhdistämisessä Espanjassakaan: ei koskaan vapaa-ajalla töitä tekevien vetosuhde on 2,6-kertainen verrattuna vähintään kerran viikossa vapaa-ajalla töitä tekeviin. 1-2 kertaa kuukaudessa tai harvemmin töitä tekevien ryhmällä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä positiiviseen työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Mahdollisuus pitää lyhyt vapaa työpäivän aikana on yhteydessä työn ja yksityiselämän yhdistämisen onnistumiseen Espanjan osalta reilu kolminkertaisesti niihin verrattuna, jotka kokevat sen vaikeaksi. 95 % vaihteluvälit ovat kapeat, mikä lisää muuttujan tärkeyttä olennaisena selittäjänä. Sillä, onko mahdollisuus vaikuttaa työaikaan itse vai asettaako organisaatio asettaa rajat, ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn ja muun elämän väliseen positiiviseen tasapainoon.

Espanjan aineistossa onnistuneen työn ja yksityiselämän selittäjiä ovat vähäiset työtunnit yhdistettynä mahdollisimman vähään määrään epätyypillisiä työaikoja. Lisäksi myös vähäinen tai ei lainkaan töiden tekeminen vapaa-ajalla sekä mahdollisuus pitää lyhyt vapaa työpäivän aikana ovat kärkiselittäjiä.

**Taulukko 6: Työn ja yksityiselämän positiiviseen yhdistämiseen yhteydessä olevat tekijät Espanjan aineistossa**

<b>Selittävät tekijät Espanja</b>	<b>Merkitsevyys (sig.)</b>	<b>Vetosuhde (exp(B))</b>	<b>Luottamusväli (95 %)</b>
sukupuoli (ref. nainen)	,485	,881	,618-1,256
ikä (ref. 51 tai vanhempi)	,207	1	
ikä (nuorempi kuin 30)	,861	1,052	,597-1,856
ikä (30-40)	,810	,942	,576-1,539
ikä (41-50)	,104	,654	,392-1,091
parisuhde (ref. kyllä)	,220	,785	,533-1,156
lapset (ref. kyllä)	,206	1,279	,873-1,873
työpäivät/viikko (6-7)	,328	1	
työpäivät/viikko (vähemmän kuin 5)	,680	1,228	,463-3,259
työpäivät/viikko (5)	,198	,762	,503-1,153
työtunnit/viikko (ref. enemmän kuin 40)	,000	1	
työtunnit/viikko (vähemmän kuin 25)	,000	3,993	1,937-8,229
työtunnit/viikko (25-35)	,000	3,818	2,177-6,693
työtunnit/viikko (36-40)	,002	1,947	1,271-2,983
epätyypillinen työaika (ref. 3-4 muotoa)	,000	1	
epätyypillinen työaika (ei yhtään)	,000	4,619	2,806-7,604
epätyypillinen työaika (1-2 muotoa)	,000	2,217	1,478-3,326
työ vapaa-ajalla (ref. väh. kerran/vko)	,002	1	
työ vapaa-ajalla (ei koskaan)	,001	2,556	1,470-4,445
työ vapaa-ajalla (harvemmin)	,079	1,620	,945-2,777
vapaatunnin pitäminen (ref. vaikeaa)	,000	3,095	2,213-4,328
mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan (ref. organisaatio määrää)	,0143	1,415	,889-2,251

## 8. TULOSTEN TULKINTA JA YHTEENVETO

### 8.1 Keskeisimmät tulokset

Tutkielmani tarkoituksena oli selvittää, kuinka hyvin tai huonosti Suomessa ja Espanjassa koetaan työn ja yksityiselämän yhdistämisen onnistuminen ja mitkä tekijät ovat yhteydessä kokemukseen työn ja muun elämän onnistuneesta, positiivisesta yhdistämisestä. Yleisesti ottaen molemmissa maissa suurin osa vastaajista on sitä mieltä, että työn ja yksityiselämän yhdistäminen onnistuu hyvin tai erittäin hyvin. Kun ottaa huomioon pääsääntöisesti melko negatiivissävytteisen tutkimuksen aiheesta sekä yleisen keskustelun työelämän koventuneista vaatimuksista, tulosta voidaan pitää hieman yllättävänä. Esimerkiksi vuoden 2012 Työ ja terveys-tutkimuksessa naisista 36 % ja miehistä 27 % raportoi laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön takia vähintään silloin tällöin (Kauppinen ym. 2013, 88). Vastaavasti Saija Maunon, Johanna Rantasen ja Ulla Kinnusen (2009, 68-69) tutkimuksessa työ häiritsee silloin tällöin perhe-elämää naisista 70 % ja miehistä 58 % vastaajista. Molemmissa tutkimuksissa kotiasiat häiritsivät työntekoa huomattavasti vähemmän. Työ ja terveys-tutkimuksessa (Kauppinen ym. 2013, 88) naisista 18 % ja miehistä 12 % kertoi kotiasioiden vievän huomion töissä vähintään silloin tällöin. Maunon ym. (2009, 69) tutkimuksessa vastaava lukema oli molempien sukupuolten kohdalla 12 %. On hyvä huomioda, että omassa tutkimuksessani painottuu enemmän työn vaikutus yksityiselämään eikä toisinpäin eli kuinka perhe-elämä vaikuttaa työntekoon.

Toki joukossa on myös tutkimuksia, joissa työn ja yksityiselämän yhdistäminen näyttäytyy kaiken kaikkiaan positiivisena (ks. esim. Moisio & Huuhtanen 2007; Piensoho 2006). Kaikista viidennen eurooppalaisen työolotutkimuksen vastaajista noin 80 % raportoi työaikojensa sopivan yksityiselämän yhdistämiseen erittäin hyvin tai hyvin (Eurofound 2012, 2), mikä on lähellä tämän tutkimuksen tuloksia. Ideaalein tilanne on silloin, kun sekä työn että yksityiselämän roolit tukevat ja vahvistavat toisiaan. Esimerkiksi vuoden 2008 työolotutkimuksessa suurin osa (73 %) palkansaajavanhemmista on sitä mieltä, että kun käy töissä, jaksaa paremmin myös lasten kanssa (Lehto & Sutela 2008, 149). Täten molempien sukupuolien kohdalla onnistunutta työn ja yksityiselämän yhdistämistä edesauttaa yhtäläinen mahdollisuus osallistua sekä työ- että perhe-elämään.

Mitä tulee maiden väliseen vertailuun, sekä prosentti- ja frekvenssitarkasteluissa että ristiintaulukoinnissa selvisi, että suomalaiset ovat lähes kaikilla osa-alueilla espanjalaisia

tyytyväisempiä työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Samansuuntaiset tulokset ovat melko yleisiä muissakin tutkimuksissa. Viidennessä eurooppalaisessa työolotutkimuksessa Pohjois-Euroopan maiden vastaajilla oli muiden maiden vastaajiin verrattuna parhaat arviot työn ja perhe-elämän positiivisesta yhdistämisestä (Eurofound 2012, 2). Yleisin selitys tähän ovat pohjoismaisen hyvinvointivaltion tarjoamat lastenhoito- ja vanhempainvapaamahdollisuudet. Tutkimusten mukaan sosiaalidemokraattinen regiimi, johon Suomikin kuuluu, tarjoaa parhaat mahdollisuudet tasa-arvoisuuden saavuttamiseen työelämässä (Den Dulk & Van Doorne-Huiskes 2007, 50). Toisaalta Suomen on myös todettu olevan Euroopan kärjessä työelämän joustavuudessa, mikä lisää mahdollisuutta hyvään työn ja muun elämän tasapainoon (ks. esim. Nätti & Anttila 2012, 155).

Useat muut syyt voivat myös selittää Suomen Espanjaa parempaa työn ja yksityiselämän tasapainoa. Logistisessa regressioanalyysissä löytyneitä positiiviseen yhdistämiseen yhteydessä olevia tekijöitä olivat vähäinen työtuntimäärä, epätyypillisten työaikojen vähäisyys, mahdollisuus pitää lyhyt vapaa työpäivän aikana sekä ei työntekoa vapaa-ajalla. Tarkasteltaessa näiden muuttujien jakaumia (katso taulukko sivulta 53) selvisi, että suomalaiset tekevät espanjalaisia enemmän lyhyempiä työtuntimääriä viikossa. Etenkin 25-35 tuntia työskenteleviä on Suomessa enemmän, kun taas Espanjassa on jonkin verran Suomea enemmän vastaajia, jotka työskentelevät yli 40 tuntia viikossa. Suomessa raportoidaan myös Espanjaa enemmän lyhyen vapaan saamisen työpäivän aikana olevan helppoa tai melko helppoa. Tämä lienee ainakin tämän tutkielman kontekstissa olevan yhteydessä siihen, että suomalaiset ovat espanjalaisia tyytyväisempiä.

Kuten jo aikaisemmin on todettu, Suomen sosiaalipoliittiset päivähoitojärjestelmät varmasti helpottavat pienten lasten vanhempia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Espanjassa naiset ovat siirtyneet kotiäidin täysipäiväisestä roolista miesten lailla kokopäiväisiksi työntekijöiksi Suomea myöhemmin, mikä voi aiheuttaa hankaluuksia yhteisten asioiden yhteensovittamisessa. Oinonen & Alestalo (2006, 203-204) toteavatkin, että vaikka yhteiskunnassa ja kulttuurissa tapahtuisi muutoksia, nämä muutokset eivät välttämättä siirry ihmisten käyttäytymiseen tai muokkaa sosiaalisia instituutioita ennen kuin pitkän ajan päästä. On mahdollista, että Espanjassa vielä osa pariskunnista ja perheistä totuttelee siihen, että kotiäitiyden sijaan nainen käy kokoajatöissä. Tämä vaatii molemmilta sukupuolilta uudenlaista sopeutumista arkeen.

Maiden välisiin eroihin voi löytyä yksi tulkinta myös Geert Hofsteden (1993) kulttuurisesta luokituksesta. Suomen pieni valtaetäisyys voi helpottaa työelämässä toimimista, kun riippuvuus esimiehestä on pienempi ja hierarkiatasot ovat matalat, jolloin alaisten on helppo myös lähestyä

esimiestä ja sopia esimerkiksi työaikatauluista vapaammin. Suomi on myös Espanjaa feminiinisempi yhteiskunta, mikä merkitsee pyrkimystä konsensukseen. Maskuliinisessa kulttuurissa keskinäinen kilpailu on yleisempää ja miesten odotetaan etenevän urallaan. Tämä voi aiheuttaa etenkin perheellisille ongelmia saada sovitettua työ ja perheasiat yhteen, mikä kävi ilmi myös Dema Morenon (2011, 237) tutkimuksessa espanjalaisten työssäkävien ajankäytöstä ja miesten pyrkimyksestä autonomian säilyttämiseen. Espanjan Suomea isompi epävarmuuden välttämisindeksi viittaa isompaan stressiin ja sisäiseen pakkoon tehdä kovaan tahtiin töitä, mikä tuskin lisää tyytyväisyyttä ja onnistunutta työn sekä muun elämän välistä positiivista suhdetta.

Niin Suomen kuin Espanjankin aineistossa taustamuuttujilla ikä, sukupuoli, parisuhde ja se, onko lapsia, ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä positiiviseen työ-muu elämä -suhteeseen. On kuitenkin tärkeää muistaa, että muuttajien välisen yhteyden tilastollisella merkitsevyydellä ja tulosten yhteiskuntatieteellisellä merkittävyydellä ei ole välttämättä mitään tekemistä keskenään. Yhtä lailla tärkeä tulos voi olla se, että merkitsevyyttä ei löydy. (Jokivuori & Hietala 2007, 20, 61). Esimerkiksi tutkielmassani väite työn ja yksityiselämän yhdistämisestä pienten lasten äitien ongelmana ei saa tukea eikä työn ja yksityiselämän yhdistäminen näytä olevan missään ikäryhmässä toista helpompaa tai haastavampaa. Toisin sanoen voi sanoa, että asia on ajankohtainen jokaisessa eri elämänvaiheessa tuoden kulloinkin omat hyvät puolensa ja haasteensa näiden kahden elämänalueen väliseen tasapainoiluun.

Työajan ja sen muotojen yhteydestä työn ja yksityiselämän yhdistämiseen sekä siihen liittyviin konflikteihin on keskusteltu niin tieteellisessä tutkimuksessa kuin mediassakin viime vuosina paljon. Näkökulmasta riippuen joko pitkiä työaikoja on pidetty ongelmallisina (Tammelin 2009; Crompton & Lyonette 2006, 388), epätyypillisiä ja normaalityöajasta poikkeavia työaikoja syypäänä haitaksi tasapainolle työn ja muun elämän välillä (Salmi & Lammi-Taskula 2011) tai sitten katsottu, että olivatpa työajat mitkä tahansa, ihmisen oma suhtautuminen ja stressikynnys vaikuttavat eniten siihen, miten helpoksi tai vaikeaksi kokee tasapainoisen työn ja yksityiselämän suhteen saavuttamisen (Mamia 2009, 50; Zuzanek 2004, 130-131). Suomessa 5 työpäivää viikossa työtä tekevillä on pienempi vetosuhde vertailuryhmään eli 6-7 työpäivää viikossa työskenteleviin nähden. Tämän mukaan siis eniten töitä tekevät ovat tyytyväisempiä työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. On mahdollista, että tämä joukko koostuu suurelta osin yrittäjistä ja tietotyötä tekevästä vastaajista, joilla on yleensä mahdollisuus päättää työajoista melko hyvin itse. Kuten aikaisemmin on todettu, pelkän ajallisen keston lisäksi myös muut tekijät kuten sitovuus ja sen ajoittuminen ovat tärkeitä. Syynä voi olla myös yleinen tyytyväisyys ja innostunut asenne työhön,

jolloin vapaapäivien puuttumista ei koeta negatiiviseksi. Toki tässä on hyvä huomioida vastaajaluokan pieni koko: 6-7 työpäivää tekee ainoastaan 6,8 % vastaajista Suomen aineistossa, mikä heikentää tuloksen yleistettävyyttä.

Myös viikkotyötuntien määrä selittää molemmissa maissa kaikissa vertailtavissa luokissa tyytyväisyyttä työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Tulos on sinällään ymmärrettävissä, koska vähempi työtuntimäärä merkitsee suurempaa vapaa-aikaa ja mahdollisuutta sovittaa työn ulkopuoliset asiat helposti yhteen. Kuitenkin taloudellisesta näkökulmasta katsottuna etenkin alle 25 tunnin työmäärällä tulot jäävät hyvin pieniksi. Tutkimuksessani ei kuitenkaan selviä, kompensoivatko esimerkiksi puolison tulot tai yhteiskunnan tuki vähäisten työtuntien aiheuttamaa tulonmenetystä. Useimmissa tutkimuksissa osa-aikatyötä tekevät käsitetään ryhmäksi, joka haluaisi enemmän työtunteja, mutta ei ole onnistunut löytämään kokoaikatyötä (ks. esim. Jacobs & Gerson 2001, 42). Omassa tutkimuksessani tämä käsitys ei saanut vahvistusta ainakaan siinä määrin, että vähäiset työtunnit olisivat vaikuttaneet negatiivisesti kokemukseen työn ja muun elämän välisestä suhteesta.

Aikaisemman tutkimuksen perusteella oli odotettua, että epätyypilliset työajan muodot vaikuttavat negatiivisesti työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Etenkin perheellisillä tämä on luonnollista, kun työssäkäyville illat ja viikonloput ovat perinteistä aikaa olla lasten kanssa. Lisäksi yksinelävillä työntekijöillä ilta-, yö- ja viikonlopputyöt voivat vaikeuttaa sosiaalisen elämän viettoa ja ylipäänsä normaalissa yhteiskunnan rytmissä elämistä. Etenkin yötyöt voivat myös aiheuttaa terveyshaittoja ja stressiä (Työterveyslaitos 2014). Toisaalta epätyypillisten työaikojen negatiivisia puolia saattavat osakseen kompensoida normaalia paremmat korvaukset. Kokonaisuudessaan tämä ei kuitenkaan näytä voittavan ilta-, yö- ja viikonloppuvuorojen haittoja.

Lyhyen vapaan pitäminen työajalla on myös yksi tärkeimmistä onnistuneeseen työn ja yksityiselämän yhdistämiseen yhteydessä olevista tekijöistä. Tämä liittyy varmasti myös siihen, että mahdollisuus pitää lyhyt vapaa töiden aikana kuvastaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin. Autonomian yhteydestä työn ja yksityiselämän positiiviseen yhdistämiseen on raportoitu myös muissa tutkimuksissa (Eurofound 2012, 3; Green 2006, 110). Työn ja yksityiselämän onnistunut yhdistäminen voi usein olla pienistä käytännön asioista kiinni. Se, että työpäivän aikana ehtii hoitaa pieniä juoksevia asioita, helpottaa arkea kovasti. Osa virastoista, pankeista ja muista perinteisistä asiointipaikoista on auki vain arkena silloin, kun monet ovat itse töissä.

Espanjassa työpäivän jakaa usein kahtia siesta, jolloin noin kahden aikaan on muutaman tunnin tauko töistä (ks. esim. Dema Moreno 2011, 238; Eurofound 2007, 9). Tällöin isoimpia kaupungeja lukuun ottamatta useimmat paikat ovat suljettuja, joten omien asioiden hoitaminen ei silloin onnistu. Äkkiseltään voisi kuvitella, että siestan aikana espanjalaiset saavat hyvän tovin levähtyä ja mahdollisesti myös vietettyä aikaa perheen kanssa. Yleisempää on kuitenkin lyhyt, 15-30 minuutin lepo lounaan jälkeen, mikä ei ole sekään kaikille mahdollista. Etenkin kodin sijaitessa kauempana työpaikasta, on yleistä jatkaa siestan ajan työntekoa.<sup>10</sup> Siestan takia työpäivät venyvät myöhempään iltaan, mikä vie yhteistä aikaa perheeltä ja muilta läheisiltä. Vaikka siesta kuuluu espanjalaiseen yhteiskuntaan, sillä voi olla negatiivisia vaikutuksia työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Maassa onkin keskusteltu viime aikoina siitä, pitäisikö siestasta luopua ja siirtyä aikaisempaan päivärytmiin, joka mahdollisesti parantaisi työn tuottavuutta ja helpottaisi pitkäaikaisesta talouskriisistä toipumista (La Nación 2014). Siestan poistuminen voisi myös vapauttaa lisää aikaa illasta vapaa-ajan viettoon ja sosiaalisten suhteiden hoitamiseen. Tämä olisi kuitenkin espanjalaiselle kulttuurille iso muutos, johon tottuminen vie varmasti paljon aikaa.

Sillä, että töitä tehdään mahdollisimman vähän tai ei lainkaan vapaa-ajalla, on positiivinen yhteys työn ja yksityiselämän tasapainoiseen yhdistämiseen niin Suomessa kuin Espanjassa. Tämä ei ole yllättävä tulos, sillä ensinnäkin ylitöiden tekeminen palkatta on ongelma: Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan toimihenkilöistä puolet tekee joskus ylitöitä ilman korvausta. Alemmista toimihenkilöistä töitä tekee palkatta 27 % ja työntekijöistä 11 %. (Lehto & Sutela 2008, 138.) Ylipäänsä työaikojen ennustettavuudella on tärkeä rooli tasapainon saavuttamisessa töiden ja muun elämän välillä (Eurofound 2007, 11; Tammelin 2009, 140). Tunne siitä, että ei saa töitä tehtyä työpäivän puitteissa, aiheuttaa monille stressiä ja hankaluuksia keskittyä sosiaaliseen elämään ja läheisten kanssa yhdessäoloon. Kun vapaa-aika vähenee ylitöiden takia, kyse ei ole pelkästään ajallisesta tappiosta, vaan usein myös kokemus työn kuormittavuudesta lisääntyy. Myös työstä palautuminen, jota on tutkittu olennaisena osana tasapainoisen työn ja muun elämän saavuttamisessa (ks. esim. Mauno, Rantanen & Kinnunen 2009, 71-73), hankaloituu työpäivän venyessä odotettua pidemmälle. Kuten Tammelin (2009) tutkimuksessaan totesi, työaikojen venyminen vapaa-ajalle ei ole ainakaan helpottumaan päin. Tulevaisuudessa onkin tärkeää niin työntekijöiden kuin yritysten löytää keinoja vähentää työntekoa vapaa-ajalla, etenkin mikäli kyse ei ole palkallisista, vapaaehtoisista ylitöistä.

---

<sup>10</sup> <http://www.donquijote.org/cultura/espana/sociedad/costumbres/la-siesta>

Mahdollisuudella vaikuttaa omaan työaikaan ei näytä olevan yhteyttä työn ja yksityiselämän positiiviseen yhdistämiseen. Tulos on ristiriidassa useiden muiden tutkimusten kanssa, joiden mukaan autonomialla on suuri merkitys niin työn laatuun kuin työn ja muun elämän yhdistämiseenkin. Esimerkiksi Hughesin ja Parkesin tutkimus julkisen sektorin naistyöntekijöistä osoitti, että pitkätään työtunnit eivät välttämättä lisänneet ongelmia työn ja muun elämän yhdistämisessä, mikäli työntekijät voivat vaikuttaa työn alkamis- ja päättymisaikoihin sekä taukojen ajankohtiin (Hughes & Parkes 2007, 274). Toisaalta on hyvä muistaa, että tutkimuksessani muuttujavaihtoehtoon ”organisaatio määrää” sisältyy myös ”voitte valita useasta työnantajan määrittelemästä työaikajärjestelystä kuten vuorolistasta” –kategorian vastaukset. Tällöin työaikoihin voi myös jossakin määrin vaikuttaa itse, mikä helpottaa työn yhdistämistä muihin menoihin. Täyden valinnanvapauden sijaan tärkeämpää lieneekin työaikojen ennakoitavuus, jolloin on mahdollista sijoittaa kalenteriin etukäteen työn ulkopuoliset velvollisuudet ja vapaa-ajan vietto.

## **8.2. Tutkimuksen rajoitukset**

Ensimmäinen huomioonotettava seikka tarkasteltaessa tutkimuksen rajoituksia on aineisto. Koska käytössäni on valmis aineisto, en ole voinut itse muokata kyselylomakkeen kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja tismalleen tutkimukseeni sopiviksi. Sen sijaan tarkan tutkimuskysymyksen muotoutumiseen on vaikuttanut paljon se, millaiseen vuoropuheluun toivottu tutkimusasetelma sekä valmis aineisto taipuvat. Suuria kompromisseja en kuitenkaan aineiston takia joutunut tekemään. Oli kyseessä mikä tahansa tutkimus, aineistot eivät ole koskaan täydellisiä vaan rajallisia omine vahvuuksineen ja heikkouksineen (Järventie 2006, 35). Oman kysymyksenasettelun ja aineiston yhteensovittaminen on yksi osa tutkimusprosessia, oli kyse sitten määrällisestä tai laadullisesta tutkimusotteesta (Alkula ym. 1994, 53). Ylipäänsä aineiston valinnassa vaihtoehto olisivat olleet esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimukset, mutta tällöin olisin joutunut luopumaan maavertailusta ja tutkimaan ainoastaan Suomea. Jotta pystyn vastaamaan tutkimuskysymykseeni, eurooppalainen työolotutkimus on paras valinta.

Tutkimuksen tekemiseen sisältyy aina valintojen teko läpi koko tutkimusprosessin, ja olen pyrkinyt perustelemaan tekemäni valinnat mahdollisimman selkeästi. Kuitenkin jo parin muuttujan malleista saa lukuisia muita, yhtä hyvin aineistoon sopivia malleja (Töttö 2004, 203). Samoihin tutkimuskysymyksiin olisi siis voinut vastata useiden muidenkin reittien kautta. Esimerkiksi



valitsemieni selittävien muuttujien lisäksi muita vartenotettavia vaihtoehtoja olisivat olleet sellaisten asioiden mukaan ottaminen kuten onko vastaaja palkansaaja vai yrittäjä, kuinka paljon tekee kotitöitä päivässä tai miten tyytyväinen hän on työhönsä. Alustavan katsauksen ja testauksen jälkeen päätin kuitenkin jättää nämä muuttujat pois ja keskittyä valittuihin työaikaan liittyviin muuttujiin. Aluksi pohdin myös selitettävän muuttujan koodaamista siten, että ”erittäin hyvin”-vastaukset muodostavat oman kategorian ja loput omansa. Kuitenkin päätin, että kiinnostavampaa on tutkia sitä, mitkä tekijät selittävät parhaiten työn ja yksityiselämän onnistunutta yhdistämistä ylipäänsä (eli sekä erittäin hyvin- ja hyvin-vastaukset) kuin sitä, mitkä tekijät ennustavat parhaiten erittäin tyytyväistä työn ja yksityiselämän yhdistämistä.

Vastaukset ja merkitykset annetaan aina tietyssä kontekstissa (Piensoho 2006, 25). Survey-tutkimuksissa on usein huomioitava se, että kaikki vastaajat eivät välttämättä ymmärrä kysymyksiä samalla tavalla. Lisäksi valmiista vastausvaihtoehdoista saa usein valita vain yhden eikä ole mahdollista saada tarkempaa tietoa vastaajan ajattelutavasta tai siitä, miten hän kysymyksen ymmärtää. Tutkimukseni teemaa, vastaajan kokemusta työn ja yksityiselämän yhdistämisestä kysytään kyselylomakkeessa suoraan. Mikäli vastaajan oma arvio on esimerkiksi jotain ”erittäin hyvin” ja ”hyvin” -vaihtoehtojen väliltä, on täysin vastaajasta riippuvaista, kumman vaihtoehdon lopulta valitsee. Aholan (1996, 269) mukaan kulttuurissa, jossa pidetään tärkeänä sääntöjä ja elämistä niiden mukaan, haastattelutilanteen virallisuus voi saada vastaajan miettimään antamaansa vaikutelmaa. Tämä voi johtaa siihen, että haastateltava tuo itsestään esiin sellaisia piirteitä, joita he ajattelevat muiden arvostavan.<sup>11</sup> Lisäksi Ahola muistuttaa, että surveyhaastattelussa eivät ole läsnä pelkästään haastateltava ja haastattelija, vaan kolmantena osapuolena myös tutkimuksen takana oleva instituutio, jonka yhteiskunnallinen asema ja suhde voi näyttäytyä kullekin haastateltavalle omanlaisena.

On siis hyvä pohtia, olisiko tyytyväisyyttä työn ja yksityiselämän yhdistämiseen voinut mitata jotenkin toisin, esimerkiksi luomalla useamman kysymyksen sisältävän summamuuttujan. Tutkimuksessani vastausten luotettavuutta edesauttaa se, että kyselylomakkeen kysymykset liittyvät vastaajien omaan arkiseen toimintaan ja kokemuksiin. Alkula ym. arvioivatkin, että hyvin laaditussa ja tehdyssä kyselyssä yhdeksän vastaajaa kymmenestä kertoo oikean tiedon esimerkiksi iästään tai ammatistaan. Toisin sanoen siis vastausten oikeellisuutta voidaan pitää jonkin verran varmempana, koska lähes kaikki tutkimukseen valituista kysymyksistä mittaavat tosiasioita eikä esimerkiksi

---

<sup>11</sup> vrt. Goffmanin (1986) kehysanalyysi: vuorovaikutustilanteiden tulkinta *kehysten* kautta ja vuorovaikutustilanteessa jatkuvasti muuttuva identiteetti.

asenteita tai mielipiteitä. (Alkula ym. 1994, 12, 121.) Mitä tulee koko aineiston luotettavuustekijöihin, eurooppalainen työolotutkimus on kerätty Euroopan tilastojärjestelmä ESS:n vaatimia laatukriteerejä noudattaen. Saatavilla on myös erillinen laadunvarmistusraportti, jossa selvitetään yksityiskohtaisesti eri vaiheet liittyen kyselylomakkeen suunnitteluun ja kääntämiseen eri kielille sekä itse aineiston keruuseen.<sup>12</sup>

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa elaboraatio eli kolmansien tekijöiden vakioiminen tilastollisesti on tärkeä osa tutkimusta. Tällä selvitetään sitä, voiko joku kolmas tekijä aiheuttaa muuttujien välisen yhteyden. (Jokivuori & Hietala 2009, 15-16.) Tilastollista päättelyä ei voida pitää luotettavana ilman kolmansien tekijöiden huomioonottamista (Ketokivi 2009, 32). Monimuuttujamenetelmissä, kuten käyttämässäni logistisessa regressioanalyysissä, elaborointi tapahtuu, kun y-muuttujan eli selitettävän muuttujan selittäjänä on vähintään kaksi x-muuttujaa eli selittävää muuttujaa (Töttö 2004, 130). Toinen kvantitatiivisen tutkimuksen arvioinnissa huomioon otettava seikka on se, että tutkimuksen otos on riittävän suuri, jotta tulosten luotettavuus ei heikkene. Monimuuttujamenetelmissä havaintoyksiköitä eli vastaajia olisi hyvä olla vähintään 200. (Metsämuuronen 2002, 10.) Omassa tutkimuksessani tämä ei muodosta ongelmaa vastaajamäärän ollessa yli tuhat molempien maiden kohdalla. Kolmantena on huomioitava myös kysymykset validiudesta ja reliabiliteetista, jotka kävin läpi kappaleessa 5.1. Kvantitatiivinen tutkimus.

Kulttuurien välisessä vertailussa on hyvä tiedostaa se, että vierasta kulttuuria tutkittaessa tutkija ei välttämättä ymmärrä siihen kuuluvien ihmisten käyttäytymis- tai ajattelutapoja. Toisaalta taas omaa kulttuuria tutkittaessa tutkija on niin lähellä sitä, että monet asiat voivat vaikuttaa itsestäänselvyyksiltä, minkä takia niitä on vaikea tiedostaa. (Alasuutari 1999, 218-219.) On tärkeää pohtia, olenko osannut tulkita tuloksia oikein ja onko kenties jäänyt huomaamatta jotain oleellista. Työn ja yksityiselämän ilmiö on hyvin monitasoinen, joten syvällisempi pohdinta maiden historiaan, kulttuuriin ja työelämään liittyen olisi voinut tuoda vielä erilaisia näkökulmia tulosten tulkintaan.

---

<sup>12</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/qualityassurance.htm>

### 8.3. Loppupäätelmät

Tutkimuksessani keskityin etsimään työn ja yksityiselämän positiiviseen yhdistämiseen yhteydessä olevia tekijöitä, jotka olivat puhtaasti työaikaan liittyvien muuttujien lisäksi työajanmuotoihin ja työaika-autonomiaan liittyvät tekijät sekä taustamuuttajat. Tutkimukseni jatkaa sosiaalipsykologiassa alusta asti ollutta pyrkimystä selittää ja ymmärtää ihmisen käyttäytymistä ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista ottaa mukaan työn voimavaroihin liittyviä tekijöitä kuten esimiehen ja työyhteisön tuki sekä mahdollisuus kehittyä työssä. Nykyään työn ja yksityiselämän pitäminen täysin erillään toisistaan onkin monessa työssä käytännössä mahdotonta, joten yhä tärkeämpää on työaikojen joustavuus ja työstä palautuminen (Mauno ym. 2009, 81).

Työn ja perheen yhdistämisen kenttään liittyvät kiinteästi niin perheet, yritykset ja muut työorganisaatiot kuin julkinen sektori, markkinat sekä kolmas sektori. Euroopan maiden välillä on suuria eroja siinä, kenelle näistä osapuolista päävastuun työn ja perheen yhdistämisessä katsotaan kuuluvan. Tähän vaikuttavat muun muassa kulttuurierot sekä eriävät käsitykset sukupuolten ja perheen asemasta. (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi 2004, 9.) Keskustelu aiheesta on pitkälti jaottunut osaltaan julkisten tukien ja sosiaalipoliittisten järjestelmien parantamiseen sekä toisaalta taas yritykseen saada yritykset ja organisaatiot ottamaan lisää vastuuta siitä, että työntekijöiden olisi helpompaa yhdistää eri elämänalueet keskenään. Rantanen ja Kinnunen (2005, 260) toteavatkin, että ”tärkeää olisi huomata, että vastuu tästä arjen palapelistä ei ole yksin naisilla, miehillä, perheillä, työpaikoilla eikä yhteiskunnallakaan, vaan kaikilla näillä osapuolilla, ja siksi jokaisen osapuolen panosta tarvitaan”. Kokonaisvaltaisen kuvan kantaminen mukana niin läpi tutkimuksen kuin jokapäiväisten arkikäytäntöjen on erittäin tärkeää. Toisaalta, kuten Pyöriä (2012, 9) toteaa, ongelmana ei ole enää niinkään tutkimuksen puute vaan se, ettei jo olemassa olevaa tietoa hyödynnetä tarpeeksi.

Työn ja muun elämän tasapainoa koskeva tutkimus on keskittynyt edelleen paljolti ongelmalähtöiseen lähestymistapaan. Ei tule toki väheksyä työssä, yksityiselämässä tai niiden yhdistämisessä koettuja negatiivisia puolia, sillä niiden vaikutus yksilön hyvinvointiin, työssä viihtyvyyteen ja sosiaalisen elämän viettoon voi olla suuri. Mauno (1999, 43-45) tutki, kuinka työsuhteessa koetut stressitekijät, kuten työn epävarmuus ja aikapaineet, ovat yhteydessä koettuun hyvinvointiin sekä vuorovaikutukseen perheessä ja työssä. Työssä koetut stressitekijät olivat

yhteydessä työuupumukseen ja psykosomaattiseen oireiluun, joka taas saattoi heikentää tyytyväisyyttä parisuhteeseen ja perhe-elämään. Kuitenkin, kun aiheen negatiiviset puolet ovat laajalti tiedossa, on syytä perehtyä myös ennaltaehkäiseviin ja hyvinvointia lisääviin käytäntöihin. Tulevaisuudessa tarvitaan konfliktien vähentämiseen keskittyvien tutkimuksien lisäksi yhä enemmän positiivisesta näkökulmasta lähtevää tutkimusta, joka huomioi sen, kuinka työ ja yksityiselämä voivat tukea toisiaan.

Käsitys siitä, että työntekijä on työpaikalla vain töissä ja henkilökohtaiset asiat kuuluvat työn ulkopuolelle, on vanhentunut. Kuten todettu, uuden psykologisen sopimuksen mukaisesti työntekijä voi odottaa työnantajalta mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä, työaikoihinsa ja sitä kautta työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Työntekijät, joiden työ ja vapaa-aika ovat ongelmitta yhdistettävissä toisiinsa, ovat lojaaleja työnantajalle sekä osoittavat korkeaa työmotivaatiota. Lisäksi heillä on vähemmän sairaspöissaoloja. (Eurofound 2012, 45.) Vuoden 2011 Työolobarometrin mukaan niiden vastaajien osuus, jotka vastasivat myöntävästi kysymykseen siitä, ottaako työnantaja huomioon vastaajan elämäntilanteen työtehtävien määrässä, työaikojen joustossa ja uran kehittymisessä, väheni iän myötä jonkun verran (Aho & Mäkiäho 2012, 11). Työtä on siis vielä tehtävä sen suhteen, että ymmärretään työn ja yksityiselämän yhdistämiseen liittyvien teemojen olevan ajankohtaisia läpi koko ihmisen työelämässä olevan ajan.

Yksi suurimmista haasteista tulevaisuudessa on saada sovitettua työ ja vapaa-aika 24 tuntia vuorokaudessa toimivaan yhteiskuntaan, jossa ollaan menossa monin paikoin siihen suuntaan, että työnantajat haluavat työntekijän olevan jatkuvassa valmiudessa. Työsuhteet ovat muuttaneet muotoaan toistaiseksi voimassa olevista kohti tarvittaessa töihin kutsuttavia työsuhteita. Toisaalta työhyvinvoinnin merkityksestä on keskusteltu viime vuosina erittäin paljon, ja Pyöriä (2012, 14) kysyykin, ”onko organisaatiolla varaa olla investoimatta työhyvinvointiin”. Työnantaja, joka pyrkii pitämään hyvää huolta työntekijästä, on rekrytointimarkkinoilla suuressa suosiossa. Sosiaalipsykologiassa ja sosiologiassa on tunnistettu se, kuinka tärkeää ihmiselle ovat autonomia ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (Green 2006, 96-97). Työelämän muutoksen suuntaa ei ole helppo ennustaa, mutta se on varmaa, että työn ja yksityiselämän yhdistäminen tutkimusaiheena ei tule vanhenemaan.

## LÄHDELUETTELO

- Acker, Joan (1992) Gendering Organizational Theory. Teoksessa Albert J. Mills & Peta Tancred (toim.) Gendering Organizational Analysis. Newbury Park: Sage, 248-260.
- Adam, Barbara (2004) Time. Cambridge: Polity.
- Adkins, Lisa & Jokinen, Eeva (2008) Introduction: Gender, Living and Labour in the Fourth Shift. Nordic Journal of Women's Studies 16(3): 138-49.
- Aho, Simo & Mäkiäho, Ari (2012) Työolobarometri lokakuu 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 29/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://www.tem.fi/files/33535/TEMjul\\_29\\_2012\\_web.pdf](https://www.tem.fi/files/33535/TEMjul_29_2012_web.pdf). Viitattu 14.10.2014.
- Ahola, Anja (1998) Haastattelutilanne surveyvastausten rakentajana. Teoksessa Seppo Paananen & Anneli Juntto & Hannele Sauli (toim.) Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere: Vastapaino, 257-281.
- Alasoini, Tuomo (2006) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005: työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Helsinki: Työministeriö.
- Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Alestalo, Matti (2010) Pohjoismainen malli ja Suomi. Sosiologia 47:4, 300-309.
- Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Allardt, Erik (1976) Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.
- Allison, Paul (2012) When Can You Safely Ignore Multicollinearity? <http://www.statisticalhorizons.com/multicollinearity>. Viitattu 20.10.2014.
- Antila, Juha (2005) Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Helsinki: Työministeriö.
- Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) (1994) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino.
- Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life (Volume 4) Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom (2005) Pariisi: OECD Publishing.
- Bourdieu, Pierre (1990) The Logic of Practice. Suomentanut Richard Nice. Cambridge: Polity Press. Ranskankielinen alkuteos 1980.
- Burke, Ronald J (2006) Organizational culture: a key to the success of work-life integration. Teoksessa Fiona Jones & Ronald J. Burke & Mina Westman (toim.) Work-life balance. A psychological perspective. Hove: Psychology Press, 235-260.

Caprile, Maria & Krüger, Karsten (2005) Flexibilisation, deregulation and working time: a gendered question: evidence from Spain. Teoksessa Bram, Peper & Anneke van Doorne-Huiskes & Laura den Dulk (toim.) Flexible Working and Organisational Change. The Integration of Work and Personal Life. Cheltenham: Edward Elgar, 136-163.

Chung, Heejung (2011) Work-Family Conflict across 28 European Countries: A Multi-level Approach. Teoksessa Sonja Drobnič & Ana M. Guillén (toim.) Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 42-68.

Clark, Sue Campbell (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human Relations 53:6, 747-770.

Coleman, James S. (1990) Foundations of Social Theory. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press.

Critcher, Chas & Bramham, Peter (2004) The devil still makes work. Teoksessa John T. Haworth & A.J. Veal (toim.) Work and Leisure. Lontoo: Routledge, 34-50.

Crompton, Rosemary & Lewis, Susan & Lyonette, Clare (toim.) (2007) Women, men, work and family in Europe. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Crompton, Rosemary & Lyonette, Clare (2006) Work-Life "Balance" in Europe. Acta Sociologica 49:4, 379-393.

Dema Moreno, Sandra (2011) Tensions between Work, Family and Personal Life in Spanish Dual-Income Couples. Teoksessa Sonja, Drobnič & Ana M. Guillén (toim.) Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 231-252.

Don Quijote (2014) La Siesta. <http://www.donquijote.org/cultura/espana/sociedad/costumbres/la-siesta>. Viitattu 6.11.2014.

Dulk, Laura den & Doorne-Huiskes, Anneke van (2007) Social Policy in Europe: its Impact on Families and Work. Teoksessa Rosemary Crompton & Suzan Lewis & Clare Lyonette (toim.) Women, men, work and family in Europe. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 35-57.

Dulk, Laura den & Peper, Bram & Doorne-Huiskes, Anneke van (2005) Work and family life in Europe: employment patterns of working parents across welfare states. Teoksessa Bram, Peper & Anneke van Doorne-Huiskes & Laura den Dulk (toim.) Flexible Working and Organisational Change. The Integration of Work and Personal Life. Cheltenham: Edward Elgar, 13-38.

Dulk, Laura den (2001) Work-Family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam: Rozenberg.

Ehrenreich, Barbara (2003) Nälkäpalkalla. Suomentanut Leena Tamminen. Helsinki: WSOY. Englanninkielinen alkuteos 2001.

Esping-Andersen Gøsta (2002) Towards the Good Society, Once Again? Teoksessa Gøsta Esping-Andersen & Duncan Gallie & Anton Hemerijck & John Myles (toim.) Why We Need a New Welfare State. Oxford: Oxford University Press, 1-25.

- Eurofound (2014a) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/previous/index.htm>. Viitattu 28.8.2014.
- Eurofound (2014b) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/methodology.htm>. Viitattu 28.8.2014.
- Eurofound (2014c) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/sampling.htm>. Viitattu 28.8.2014.
- Eurofound (2014d) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/questionnaire.htm>. Viitattu 28.8.2014.
- Eurofound (2013) <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/qualityassurance.htm>. Viitattu 12.12.2013.
- Eurofound (2012) Working time and work-life balance in a life course perspective. Eurofound, Dublin. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>. Viitattu 11.10.2014.
- Eurofound (2007) Combining family and full-time work. Eurofound, Dublin. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/.../TN0510TR02.pdf>. Viitattu 11.10.2014.
- Eurostat (2012) Työllisyystilastot. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Employment\\_statistics/fi#Osa-aikaiset\\_palkansaaajat\\_ja\\_m.C3.A4.C3.A4r.C3.A4aikaiset\\_palkansaaajat](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/fi#Osa-aikaiset_palkansaaajat_ja_m.C3.A4.C3.A4r.C3.A4aikaiset_palkansaaajat). Viitattu 15.10.2014.
- Fangel, Anne Bøgh & Aaløkke, Stinne (2008) Getting the Job Done: The Impact of Employees' Conception of Work on Work-Life Balance. Teoksessa Chris Warhurst & Doris Ruth Eikhof & Axel Haunschild (toim.) Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary. Basingstone: Palgrave Macmillan, 136-152.
- Friedman, Stewart D. & Greenhaus, Jeffrey H. (2000) Work and Family – Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices. Oxford: Oxford University Press.
- Frone, Michael R. (2003) Work-family balance. Teoksessa James Campbell Quick & Lois E. Tetrick (toim.) Handbook of occupational health psychology. Washington DC, American Psychological Association, 143-162.
- Frone, Michael R. & Yardley, John K. & Markel, Karen S. (1997) Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. Journal of Vocational Behavior 50:2, 145-167.
- FSD (2014) KvantiMOTV. Yhteiskuntatieteellisen tietoaarkiston kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto: Regressioanalyysin rajoitteet. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/regressio/rajoitteet.html>. Viitattu 20.10.2014.
- FSD (2013) KvantiMOTV. Yhteiskuntatieteellisen tietoaarkiston kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto: Muuttujien muunnokset – SPSS-harjoitus 5. <http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot.html>. Viitattu 27.10.2013.

Gallie, Duncan (2002) *The Quality of Working Life in Welfare Strategy*. Teoksessa Gøsta Esping-Andersen & Duncan Gallie & Anton Hemerijck & John Myles (toim.) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 96-129.

Gambles, Richenda & Lewis, Susan & Rapoport, Rhona (2006) *The Myth of Work-Life Balance. The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*. Chichester: John Wiley.

Goffman, Erving (1986) *Frame analysis: an essay on the organization of experience*. Boston: Northeastern University Press.

Green, Francis (2006) *Demanding Work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.

Greenhaus, Jeffrey H. & Beutell, Nicholas J. (1985) *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review* 10:1, 76-88.

Gregg, Melissa (2009) *Work's intimacy*. Cambridge: Polity Press.

Haavio-Mannila, Elina & Jallinoja, Riitta & Strandell, Harriet (1984) *Perhe, työ ja tunteet*. Helsinki: WSOY.

Haas, Linda & Hwang, Philip C. (2007) *Gender and Organizational Culture: Correlates of Companies' Responsiveness to Father in Sweden*. *Gender and Society* 21:1, 52-79.

Hantrais, Linda & Mangen, Steen (1996) (toim.) *Cross-national research methods in the social sciences*. Lontoo: Pinter.

Hautaniemi, Ari (2009) *Arvot ja työpaikan arki*. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joustaaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 151-192.

Hemerijck, Anton (2002) *The Self-Transformation of the European Social Model(s)*. Teoksessa Gøsta Esping-Andersen & Duncan Gallie & Anton Hemerijck & John Myles (toim.) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 173-213.

Herriot, Peter (1992) *The Career Management Challenge*. Lontoo: Sage.

Hochschild, Arlie Russell (2001) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt.

Hofstede, Geert (1993) *Kulttuurit ja organisaatiot: mielen ohjelmointi*. Suomentanut Ritva Liljamo. Helsinki: WSOY. Englanninkielinen alkuteos 1991.

Holt, Helle & Thaulow, Ivan (1996) *Formal and Informal Flexibility in the Workplace*. Teoksessa Suzan Lewis & Jeremy Lewis (toim.) (1996) *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*. Lontoo: Sage, 79-92.

Houston, Diane M. (2005) *Work-Life Balance in the 21st Century*. Teoksessa Diane M. Houston (toim.) *Work-Life Balance in the 21st Century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 1-10.



Hox, Joop (2002) *Multilevel Analysis. Techniques and Applications*. Mahwah New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Hughes, Emily L. & Parkes, Katharine R. (2007) Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work & Stress* 21:3, 264-278.

Iltalehti 17.10.2011. Näitä ihmiset katuvat kuolinvuoteellaan.  
[http://www.iltalehti.fi/terveys/2011101714584465\\_tr.shtml](http://www.iltalehti.fi/terveys/2011101714584465_tr.shtml). Viitattu 16.9.2013.

Jacobs, Jerry A. & Gerson, Kathleen (2001) Overworked Individuals or Overworked Families?: Explaining Trends in Work, Leisure, and Family Time. *Work and Occupations* 28:1, 40-63.

Jahoda, Marie (1982) *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jeffrey, Nancy (1999) Sleep Is the New Status Symbol For Successful Entrepreneurs. *Wall Street Journal*, April 2: B1. <http://online.wsj.com/news/articles/SB923008887262090895>. Viitattu 2.7.2014.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007) Määrällisiä tarinoita – Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.

Julkunen, Raija (2000) Työajan hallinnan uudet lähteet. Teoksessa Eija Nurminen (toim.) *Sosiaalipolitiikan lukemisto*. Helsinki: Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia, 169-191.

Julkunen, Raija (1994) Suomalainen sukupuolimalli -1960-luku käänteenä. Teoksessa Anneli Anttonen & Lea Henriksson & Ritva Nätkin (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino, 179-201.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) *Aikanyrjähdys: keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Nätti Jouko (1999) *The modernization of working times: flexibility and work sharing in Finland*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Järnefelt, Noora (2002a) Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa Noora Järnefelt & Anna-Maija Lehto (toim.) *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Helsinki: Tilastokeskus, 17-55.

Järnefelt, Noora (2002b) Kiireen hallinta työn muutoksessa. Teoksessa Noora Järnefelt & Anna-Maija Lehto (toim.) *Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla*. Helsinki: Tilastokeskus, 57-104.

Järventie, Irmeli (2006) Teorioiden ja metodien lapset: oikean ja väärän tuloksen dilemma tutkimuksessa. Teoksessa Irmeli, Järventie, Miia Lähde & Juulia Paavonen (toim.) *Lapsuus ja kasvuympäristöt – tutkimuksen kuvia*. Tampere: Tampereen yliopisto, 15-40.

Karasek, Robert (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24:2, 285-308.

Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo (toim.) (2013) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf).

Viitattu 17.10.2014.

Keinänen, Päivi (1998) Työn luokitus työnä. Teoksessa Seppo Paananen & Anneli Juntto & Hannele Sauli (toim.) Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere: Vastapaino, 43-58.

Ketokivi, Mikko (2009) Tilastollinen päättely ja tieteellinen argumentointi. Helsinki: Gaudeamus. Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino.

Kivimäki, Riikka (2009) Vanhemmuus työpaikoilla. Tampere : Tampere University Press.

Kossek, Ellen Ernst & Noe, Raymond A. & DeMarr, Beverly J. (1999) Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. International Journal of Conflict Management 10:2, 102-129.

Kröger, Teppo & Yeandle, Sue (2013) Reconciling work and care: an international analysis. Teoksessa Teppo Kröger & Sue Yeandle (toim.) Combining Paid Work and Family Care. Policies and experiences in international perspective. Bristol: Policy, 3-22.

La Nación (2014) Adiós a la siesta: España cambia sus hábitos para ser más eficiente. <http://www.lanacion.com.ar/1665299-espana-menos-siesta-y-trasnoche-por-mas-eficienciaadios-a-la-siesta-en-espana-otros-habitos-para-ganar-eficacia>. Viitattu 6.11.2014.

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2005) Sopiiko vanhemmuus työelämään? Perhevapaat ja työpaikan arki. Teoksessa Pentti Takala (toim.) Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin? Helsinki: Kela.

Landy, Frank J. & Conte, Jeffrey M. (2004) Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology. Boston: McGraw-Hill.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lewis, Suzan (2003) The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? Leisure studies 22:4, 343-355.

Lewis, Suzan (1999) Work-Family Arrangements in the UK. Teoksessa Laura den Dulk & Anneke van Doorne-Huiskes & Joop Schippers (toim.) Work-Family Arrangements in Europe. Amsterdam: Thela Thesis, 41-56.

Lewis, Suzan (1996) Rethinking Employment: An Organizational Culture Change Framework. Teoksessa Suzan Lewis & Jeremy Lewis (toim.) The Work-Family Challenge: Rethinking Employment. Lontoo: Sage, 1-19.

Lewis, Suzan & Rapoport, Rhona & Gambles, Richenda (2003) Reflections on the integration of paid work and the rest of life. *Journal of Managerial Psychology* 18:8, 824-841.

Lewis, Suzan & Taylor, Karen (1996) Evaluating the Impact of Family-Friendly Employer Policies: A Case Study. Teoksessa Suzan Lewis & Jeremy Lewis (toim.) *The Work-Family Challenge: Rethinking Employment*. Lontoo: Sage, 112-127.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2014) Työolobarometri syksy 2013: ennakkotietoja. TEM raportteja 5/2014. Työelämä- ja markkinaosasto/Työelämän sääntely -ryhmä. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [http://www.tem.fi/files/38687/TEMrap\\_5\\_2014\\_07022014.pdf](http://www.tem.fi/files/38687/TEMrap_5_2014_07022014.pdf). Viitattu 15.10.2014.

Major, Debra A. & Germano, Lisa M. (2006) The changing nature of work and its impact on the work-home interface. Teoksessa Fiona Jones & Ronald J. Burke & Mina Westman (toim.) *Work-life balance. A psychological perspective*. Hove : Psychology Press, 13-38.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20-55.

Marks, Stephen R. & MacDermid, Shelley M. (1996) Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage & the Family* 58:2, 417-432.

Marks, Stephen R. (1977) Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review* 42, 921-936.

Mauno, Saija & Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla (2009) Palautuminen työn ja perheen yhdistämisen palapelissä. Teoksessa Ulla Kinnunen & Saija Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos, 67-84.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 265-286.

Mauno, Saija (1999) *Job Insecurity as a Psychosocial Job Stressor in the Context of the Work-Family Interface*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Metsämuuronen, Jari (2003) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.

Metsämuuronen, Jari (2002) *Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä: regressioanalyysi*.

[http://www12.uta.fi/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat\\_2002\\_regressioanalyysi.pdf](http://www12.uta.fi/kirjasto/pdf/suoj/monimuuttujamenetelmat_2002_regressioanalyysi.pdf).

Viitattu 25.8.2014.

Moisio, Elina & Huuhtanen, Heljä (2007) *Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mustosmäki, Armi & Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2011) Job Quality Trends in Europe – Implications for Work-Life Balance. Teoksessa Sonja Drobnič & Ana M. Guillén (toim.) Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 17-41.

Nießen, Manfred (1982) Qualitative Aspects in Cross-National Comparative Research and the Problem of Functional Equivalence. Teoksessa Manfred Nießen & Jules Peschar (toim.) International Comparative Research. Problems of Theory, Methodology and Organisation in Eastern and Western Europe. Oxford : Pergamon Press.

Nippert-Eng, Christena E. (1996) Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life. Chicago: University of Chicago Press.

Nummenmaa, Lauri (2004) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 155-173.

Oinonen, Eriikka & Alestalo, Matti (2006) Aikuisuuteen siirtyminen Euroopassa: vertailevan tutkimuksen metodologia ongelmia. Teoksessa Irmeli, Järventie, Miia Lähde & Juulia Paavonen (toim.) Lapsuus ja kasvuympäristöt – tutkimuksen kuvia. Tampere: Tampereen yliopisto, 193-218.

Oinonen, Eriikka (2004) Finnish and Spanish Families in Converging Europe. Tampere: Tampere University Press.

Paananen, Seppo & Juntto, Anneli & Sauli, Hannele (toim.) (1998) Faktajuttu. Tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere: Vastapaino.

Peper, Bram & Doorne-Huiskes, Anneke van & Dulk, Laura den (2005) Flexible Working and Organisational Change. The Integration of Work and Personal Life. Cheltenham: Edward Elgar.

Pfau-Effinger, Birgit (2004) Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe. Aldershot: Ashgate.

Piensoho, Tuula (2006) Perheestä voimaa työhön – työstä voimaa kotiin: työssäkäyvien kokemuksia. Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina -hankkeen julkaisuja 1/2006. Helsinki: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

Pyöriä, Pasi (2012) Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7-22.

Päivi (2014) Nuori kansalainen –elä oikein! Kirjoitus Nakit ja Mutsi-blogissa 11.9.2014.

<http://nakitjamutsi.wordpress.com/2014/09/11/nuori-kansalainen-ela-oikein/>. Viitattu 25.9.2014.

Rantanen, Johanna & Kinnunen, Ulla (2005) Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Ulla Kinnunen & Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 229-264.

Rita, Hannu & Töttö, Pertti & Alastalo, Marja (2008) Voiko turkulaisten kirjoittamista artikkeleista yli 100 % olla kvantitatiivisia? Vetosuhteen (odds ratio) ja vedon (odds) tulkintaa. *Janus* 16:1, 72-80.

Rosa, Hartmut (2010) *Alienation and Acceleration. Towards a Critical Theory of Late-Modern Temporality*. Malmö: NSU Press.

Rutherford, Sarah (2001) 'Are You Going Home Already?': The long hours culture, women managers and patriarchal closure. *Time Society* 10:2-3, 259-276.

Salin, Milla (2014) Opportunities, constraints, and constrained opportunities – A study on mothers' working time patterns in 22 European countries. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/98498/Milla%20Salin\\_vaitoskirja\\_ebook1.pdf?sequence=2](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/98498/Milla%20Salin_vaitoskirja_ebook1.pdf?sequence=2). Viitattu 26.8.2014.

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2011) Job Quality, Work-Family Tensions and Well-Being: The Finnish Case. Teoksessa Sonja Drobnič & Ana M. Guillén (toim.) *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 120-146.

Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (toim.) (2004) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes.

Salmi, Minna (2004a) Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes, 1-9.

Salmi, Minna (2004b) Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuudesta. Teoksessa Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes, 173-183.

Salmi, Minna (1996) Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit. Teoksessa Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 211-231.

Salonen, Reetta (2005) Milloin omaan kotiin? Aikuistumisen vastuu Suomessa ja Espanjassa. Teoksessa Sinikka Aapola & Kaisa Ketokivi (toim.) *Polkuja ja poikkeamia –Aikuisuutta etsimässä*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 66-99.

Savolainen, Jarna & Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004) *Elämän kirjoja työpaikoille. Käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille*. Helsinki: Stakes.

Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Sullivan, Cath & Lewis, Susan (2006) Work at home and the work-family conflict. Teoksessa Fiona Jones & Ronald J. Burke & Mina Westman (toim.) *Work-life balance. A psychological perspective*. Hove: Psychology Press, 143-162.

Tammelin, Mia (2009) Working Time and Family Time. Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Tilastokeskus (2014) <http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot.html>. Viitattu 17.10.2014.

Työterveyslaitos (2014)

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen\\_epatyypillisiin\\_tyoaikoihin/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sopeutuminen_epatyypillisiin_tyoaikoihin/sivut/default.aspx). Viitattu 6.11.2014.

Vesala, Kari (2012) Toimijuuden kehykset ja relationistinen sosiaalipsykologia. Teoksessa Anja Riitta Lahikainen & Eero Suoninen & Irmeli Järventie & Marko Salonen (toim.) Sosiaalipsykologian sukupolvet. Tampere: Vastapaino, 179-197.

Voydanoff, Patricia (2004) The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict Facilitation. *Journal of Marriage and Family* 66:2, 398-412.

Walby, Sylvia & Gottfried, Heidi & Gottschall, Karen & Osawa, Mari (toim.) (2007) Gendering the knowledge economy: comparative perspectives. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Wall, Karen (2007) Main Patterns in Attitudes to the Articulation Between Work and Family Life: a Cross-National Analysis. Teoksessa Rosemary Crompton & Suzan Lewis & Clare Lyonette (toim.) Women, men, work and family in Europe. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 86-115.

Warhurst, Chris & Eikhof, Doris Ruth & Hauschild, Axel (2008) Out of Balance or Just Out of Bounds? Analysing the Relationship between Work and Life. Teoksessa Chris Warhurst & Doris Ruth Eikhof & Axel Haunschild (toim.) Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary. Basingstone: Palgrave Macmillan, 1-21.

Ylijoki, Oili-Helena (2014) Toiminnan aika. Teoksessa Pekka Kuusela & Mikko Saastamoinen (toim.) Hyvän elämän sosiaalipsykologia. Kuopio: Unipress, 37-53.

Zuzanek, Jiri (2004) Work, leisure, time-pressure and stress. Teoksessa John T. Haworth & A.J. Veal (toim.). Lontoo: Routledge, 123-144.

# LIITTEET

## Liite 1.

### Selittävien muuttujien korrelaatiot Suomessa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Sukupuoli									
2. Ikä	0,10**								
3. Parisuhde	-0,06	-0,01							
4. Lapset	0,07*	-0,10	0,27**						
5. Työpäivien määrä	-0,07*	0,12**	0,03	0,07*					
6. Työtuntien määrä	-0,14**	0,11**	0,05	0,06	0,53**				
7. Epätyypillinen työaika	-0,07*	-0,10**	0,02	0,02	0,07*	0,04			
8. Työ vapaa-ajalla	-0,11**	0,06	0,06	0,02	0,23**	0,15**	0,20**		
9. Vapaatunnin pitäminen	-0,18**	0,06	0,01	-0,04	0,01	-0,01	-0,19**	-0,10**	
10. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan	-0,11**	0,02	0,08**	-0,01	0,05	0,07*	-0,06	0,25**	0,21**

### Selittävien muuttujien korrelaatiot Espanjassa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Sukupuoli									
2. Ikä	-0,04								
3. Parisuhde	-0,14**	0,20**							
4. Lapset	0,09**	0,25**	0,42**						
5. Työpäivien määrä	0,04	-0,03	0,03	-0,01					
6. Työtuntien määrä	-0,29**	0,01	0,09**	-0,01	0,35**				
7. Epätyypillinen työaika	0,04	-0,05	-0,01	-0,01	0,35**	0,19**			
8. Työ vapaa-ajalla	-0,01	0,04	0,02	0,03	0,13**	0,10**	0,25**		
9. Vapaatunnin pitäminen	-0,04	0,06	-0,01	-0,01	-0,06	-0,10**	-0,10**	-0,07*	
10. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaan	-0,05	0,20	0,06*	0,05	0,08**	0,05	0,11**	0,19**	0,17**