JYX JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Selander, Kirsikka; Ruuskanen, Petri; Anttila, Timo

Title: Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä

Year: 2012

Version: Published version

Copyright: © 2012 Työelämän tutkimus

Rights: In Copyright

Rights url: http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en

Please cite the original version:

Selander, K., Ruuskanen, P., & Anttila, T. (2012). Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä. Työelämän tutkimus, 10(3).
https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87265

Kirsikka Selander, Petri Ruuskanen & Timo Anttila

Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä

Abstrakti

Kolmannella sektorilla tehtävän palkkatyön määrä on kasvanut nopeasti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2011 sektorin palkkatyöpanos oli jo noin 77 000 henkilötyövuotta. Tässä artikkelissa tutkimme työn ja perheen yhteensovittamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä kolmannen sektorin palkkatyössä. Aineistoina käytämme kolmannen sektorin palkansaajista koostuvaa aineistoa (N = 1 412) ja Tilastokeskuksen keräämä työolotutkimusaineistoa (N = 4 378). Tulostemme mukaan kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa työn ja perheen ristiriidat ovat selvästi muita työmarkkinoita yleisempiä. Keskeinen syy konfliktikokemuksiin ovat kolmannen sektorin työn tekijöilleen asettamat vaatimukset, kuten kiire ja epävarmuus. Voimakkaimmin vaatimukset kohdistuvat johtavassa asemassa oleviin sekä niihin palkansaajiin, jotka tekevät paljon työtä yhdessä vapaaehtoistoimijoiden kanssa ovat työssään yhteiskunnallisesti motivoituneita. Samanaikaisesti työn resurssitekijöihin liittyy ongelmia. Tässä ympäristössä työntekijän on vaikea hallita työtään, mikä näkyy esimerkiksi juuri työn ja perheen välisinä konflikteina. Sektorin palkkatyön laajetessa tulisikin jatkossa pohtia sitä, kuinka voitaisiin lisätä kolmannen sektorin resursseja siten, että työntekijät voisivat hallita työtään paremmin. Lisäksi tulisi kehittää organisaatioiden johtamiskäytäntöjä siten, että ne ottaisivat paremmin huomioon vapaaehtoistoimijoiden ja palkkatyöntekijöiden työn yhteensovittamisen.

Johdanto

Kolmannella sektorilla tarkoitetaan markkinoiden, julkisen sektorin ja kotitalouksien väliin jäävää aluetta, jota leimaa ei-voittoa tavoitteleva kansalaistoiminta ja vapaaehtoisuus. Kolmannen sektorin keskeinen tehtävä on tuoda julkiseen keskusteluun ihmisten ja sosiaalisten ryhmien yhteisiä kokemuksia, identiteettejä ja intressejä. Samalla sektori tuottaa erilaisia palveluita, jotka täydentävät yksityisen ja julkisen palvelutuotannon aukkoja. (Ks. esim. Salamon, Sokolowski & List 2003; Toepler & Anheier 2004; Anheier 2009.) Kolmannesta sektorista on muodostunut nopeasti kasvava palkkatyön alue. Vuonna 2001 aatteellisten yhdistysten ja säätiöiden palkkatyöpanos oli noin 61 000 henkilötyövuotta, mistä se on vuoteen 2011 kasvanut noin 77 000 henkilötyövuoteen. Suhteutettuna koko kansantaloudessa tehtyjen henkilötyövuosien määrään kolmannen sektorin osuus on noin 5 prosenttia. (Tilastokeskus 2012.)

Kolmannen sektorin palkkatyön kasvu voidaan nähdä yhtenä osana yleistä yhteis-

kunnan, talouden ja työmarkkinoiden muutosta. Kolmas sektori nousi 1990-luvun talouskriisin myötä vilkkaan yhteiskuntapoliittisen keskustelun kohteeksi teollistuneessa maailmassa. ”Joustavan alityöllisyyden yhteiskunnassa” kolmannen sektorin organisaatiot nähtiin uudenlaisina työllistäjinä ja kansalaisten aktivoijina. (Rifkin 1997; Beck 1998.) Samassa yhteydessä kiinnitettiin huomio myös kolmannen sektorin kykyyn tuottaa palveluja julkista sektoria joustavammin ja tehokkaammin. Sektorista muodostuikin merkittävä julkisen sektorin kumppani tai alihankkija julkisten palvelujen tuotannossa (ks. esim. Brandsen & Pestoff 2006). Myös Suomessa 1990-luvun laman jälkeen julkisen sektorin palvelutuotannossa siirryttiin kohti monituottajamalleja ja niihin liittyvää kilpailutusta. Erityisesti kuntasektorin toimintoja ulkoistettiin, ja kunnat alkoivat entistä enemmän ostaa lakisääteisiä palveluja kolmannen sektorin organisaatioilta. Kolmannen sektorin organisaatioista muodostui aiempaa selkeämmin palvelutuottajia, minkä myötä myös palkkatyön rooli sektorilla korostui. (Ks. esim. Julkunen 2001; Helander 2004; Möttönen & Niemelä 2005.)

Kolmannen sektorin toiminnallisena ytimenä on usein pidetty vapaaehtoistoimintaa, jota leimaa omaehtoisuus, palkattomuus ja aatteellisuus (ks. esim. Pessi & Oravisaari 2010). Vapaaehtoistoiminnan korostuminen sektorin toiminnassa on johtanut siihen, että kolmannen sektorilla palkkatyötä tekevien työn ehtoihin tai työoloihin ei juuri ole kiinnitetty huomiota. Kolmannen sektorin työhön liittyy kuitenkin erityispiirteitä, jotka tekevät siitä kiinnostavan tarkastelukohteen esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että kolmannen sektorin palkkatyöhön liittyy erityinen perhemyönteinen ulottuvuus, joka liittyy esimerkiksi työorganisaatioiden matalampaan hierarkiarakenteeseen, demokraattisempaan johtamistapaan ja parempiin työjärjestelyjen joustomahdollisuuksiin (McMullem & Schellenberg 2003; McMullem & Brisbois 2003). Aikaisempaa empiiristä tutkimusta aiheesta löytyy kuitenkin kovin vähän. Useimmat tutkijat ovat tyytyneet ainoastaan spekuloimaan kolmannen sektorin perheystävällisiä käytäntöjä.

Tässä artikkelissa kohdistamme huomion kolmannen sektorin palkkatyön ja perheen suhteeseen. Kiinnitämme huomiomme erityisesti kolmanteen sektoriin palkkatyön institutionaalisena ympäristönä. Tarkastelumme keskiössä on erityisesti se, koetaanko kolmannella sektorilla enemmän työn ja perheen välisiä ristiriitoja kuin julkisella ja yksityisellä sektorilla. Lisäksi tutkimme, mitkä tekijät selittävät kolmannen sektorin työn ja perheen konflikteja.

Työ ja perhe

Kolmannen sektorin palkkatyöhön liittyy erityispiirteitä, jotka ovat sekä työn että yksityisen sfäärin rajapinnan tarkastelun kannalta mielenkiintoisia. Työn ja perheen välistä suhdetta pohtivassa funktionaalisen paradigman perinteessä työ ja perhe on nähty toisiaan poissulkevina ja kilpailevina elämänalueina (Greenhaus & Beutell 1985; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen 2006). Tässä perinteessä työn ja perheen suhdetta on lähestytty rajankäynnin ongelmiin viitaten esimerkiksi konfliktin, häirinnän ja segmentoitumisen käsittein. Konfliktin ja häirinnän suunta on voinut olla sekä työstä kotiin että kodista työhön (Guest 2002; Byron 2005; Parasuraman & Greenhaus 2002;Voydanoff 2002). Lähestymme määrällisessä tutkimusaineistossamme työn ja perheen yhteensovittamisen teemaa kysymällä, missä määrin vastaaja kokee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi. Täten tutkimme työstä kotiin suuntautuvaa konfliktia (tutkimusteoriasta, ks. Byron 2005).

Konfliktinäkökulma perustuu niukkuushypoteesiin, jossa oletetaan, että yksilöllä on käytössään tietty määrä aikaa ja energiaa, jon-

ka jakaminen eri elämänalueille johtaa väistämättä (rooli)ristiriitojen ja stressin kokemuksiin ja edelleen elämänlaadun heikkenemiseen (Greenhaus & Beutell 1985; Greenhaus & Powell 2006). Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita erityisesti kolmannen sektorin työn luonteesta ja työn organisoinnista, jolloin keskeistä on työn tekemisen institutionaalinen konteksti. Laajennamme näkökulmaa yksilö- ja roolilähtöisestä tarkastelusta kohti tutkimusta ja politiikkaa, jotka huomioivat myös työn ja ei-työn institutionaaliset ja kulttuuriset määritykset sekä työnantajien ja työtekijöiden neuvotteluaseman (Gregory & Milner 2009; Fleetwood 2007).

Felstead ja kumppanit (2002) toteavat, että nyt työn ja muun elämän tasapaino määrittyy työn ja ei-työn aikojen ja paikkojen suhteissa yhteiskunnissa, joissa tulonmuodostus ja tulonjako tapahtuvat pääasiassa työmarkkinoilla. Työn ja muun elämän suhdetta määrittävät tällöin käytännöt, jotka lisäävät työntekijälle vaikutusmahdollisuuksia, kun hän neuvottelee panoksestaan ja läsnäolostaan työpaikalla. Työn ja muun elämän tasapainon politiikoista voidaan puhua silloin, kun edellä mainitut joustot ja vaikutusmahdollisuudet ovat tietoisesti luotuja ja tuettuja (Gregory & Milner 2009).

Työn ja muun elämän (epä)tasapainon käytännölliset määritelmät ja mittarit perustuvat usein työn ja ei-työn suhteen objektiiviseen tai subjektiiviseen arviointiin (Guest 2002). Erityisesti työn vaatimusten ja resurssien on nähty vaikuttavan työn ja kodin väliseen konfliktiin (Byron 2005). Esimerkiksi pitkät työajat rajoittavat mahdollisuuksia viettää aikaa kotona. Vastaavasti työn aikapaineet, työhön liittyvät epävarmuustekijät tai pelko työn menettämisestä voivat tuottaa kokemuksen työelämän ja kodin epätasapainosta. (Voydanoff 2004; 2005.) Toisaalta työympäristö voi tarjota työn ja perheen väliseen yhteensovittamista helpottavia resursseja. Esimerkiksi työn autonomian, eli vaikutusmahdollisuuksien siihen miten, missä tai milloin työn tekee, voidaan olettaa helpottavan työn ja perheen välistä ristiriitaa (Byron 2005; Grzywacz & Butler 2005). Tutkimustulokset työn autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien yhteydestä työn ja perheen suhteeseen ovat kuitenkin ristiriitaisia (Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson & Kauppinen 2008; Beutell 2010; Voydanoff 2004; Batt & Valcour 2003). Autonomian lisäksi myös työyhteisön tarjoaman sosiaalisen tuen voidaan olettaa vähentävän työn ja perheen välistä ristiriitaa, sillä johdolta ja kollegoilta saatava tuki ja rohkaisu voivat helpottaa aikaan ja kuormitukseen liittyviä vaatimuksia ja tarjoa eri elämänalueita tasapainottavia mahdollisuuksia (Delgado & Canabal 2006; Seiger & Wiese 2009; Mauno & Rantanen 2012).

Työn ajan ja paikan joustot ovat olleet perinteisesti keskiössä, kun on keskusteltu työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisesta tai epäonnistumisesta (Fleetwood 2007). Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamiseen liittyvä keskustelu ja tutkimus ovat tulleet ajankohtaisiksi tilanteessa, jossa globaali talous, organisaatioiden nopea muutosvauhti, sääntelyn purkautuminen, teknologia ja uusi joustavampi aikajärjestys muuttavat työn luonnetta (Guest 2002; Lewis, Gambles & Rapoport 2007; Roberts 2007). Työn ajan ja paikan järjestelyjen osalta on tapahtunut sääntelyn ja normien purkautumista, ne neuvotellaan yhä useammin paikallisesti ja henkilökohtaisesti. Työntekijän näkökulmasta mahdollisuuksien ja pakon raja on häilyvä. Joustavuuden lisääntyminen voidaan nähdä sekä positiivisena että negatiivisena kehityskulkuna perheen näkökulmasta. Joustojen perhemyönteisyyttä määrittää pitkälti se, kenen ehdoilla työ joustaa. Työaikajoustojen mahdollisuus ja työnantaja- ja työntekijälähtöisyys kuitenkin vaihtelevat huomattavasti tuotannon tai palvelujen luonteen mukaan. Työaikajoustot myös kohdistuvat eri tavoin eri työntekijäryhmiin (Nätti & Anttila 2012).

Joustavien käytäntöjen merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille – erityisesti liittyen hyvinvoinnin ongelmiin – on tutkittu

runsaasti. Työnantajalähtöiset joustot, kuten pitkät tai epäsosiaaliset työajat, ylityöt ja vuorotyö, näyttäytyvät useissa tutkimuksissa työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta riskialttiina. Tutkimuksissa on osoitettu pitkien ja epäsosiaalisten työaikojen aiheuttavan ristiriitoja työn ja perhe-elämän välillä (Ford, Heinen & Langkamer 2007; Albertsen ym.2008; Bond 2004; Burchell, Fagan, O'Brien & Smith 2007; Crompton & Lyonette 2006; Kinnunen ym. 2006; Scherer & Steiber 2007; Steiber 2009; Tammelin 2009; Voydanoff 2004). Joustavuudella on työn ja muun elämän tasapainon näkökulmasta kahdet kasvot. Toisaalta joustavuus pehmentää rajaa työn ja muun elämän välillä, toisaalta joustavat käytännöt mahdollistavat työn valumisen muille elämänalueille, jopa lisäten työn ja perheen välillä koettua ristiriitaa (Schieman & Glavin 2008; Olson-Buchanan & Boswell 2006).

Kolmas sektori palkkatyön kontekstina

Kolmas sektori muodostaa muusta työelämästä poikkeavan institutionaalisen ympäristön työn ja perhe-elämän suhdetta koskeville neuvotteluille. Kolmannen sektorin työ on tyypillisesti asiantuntijatyötä, johon yleensä liittyy työn henkilökohtaistuminen sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen. Vastuu työn ja vapaa-ajan välisten rajojen neuvottelemisesta siirtyy entistä enemmän ei-säännellylle ja epäviralliselle alueelle. Tällöin työn ja perheen tasapainon hakemisessa korostuvat yhtäältä työhön, työaikaan ja työrooleihin kohdistuvat odotukset ja toisaalta perhe-elämään liittyvät odotukset ja näiden välinen moraalinen sovittelu. (Ks. Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 32–33.) Kolmannella sektorilla asetelmaa korostaa se, että erityisesti pienissä organisaatioissa työtehtävien määritykset eivät ole tarkkoja. Toiminnan luonteesta johtuen järjestöjä koskevissa työehtosopimuksissa on haluttu mahdollistaa varsin laaja työaikaa ja palkkaa koskeva paikallisen sopimisen mahdollisuus. Työntekijät myös tekevät sektorin normien ja odotusten mukaisesti työtehtäviä, jotka menevät heidän tehtävämääritystensä yli (Feeney & Bozeman 2009). Työn projektiluonteisuudesta ja rahoituksen katkonaisuudesta johtuen monet työntekijöistä kokevat epävarmuutta, kiirettä ja stressiä (Cunningham & James 2007; Rouvinen-Wilenius 2008).

Kolmannella sektorilla palkka- ja vapaaehtoistyötä tehdään usein rinnakkain, mikä asettaa palkkatyöntekijöille odotuksia tietystä vapaaehtoistyön toimintakulttuurista (Anheier ym. 2003, 6–7). Samanaikaisesti kun palkkatyön rooli kolmannella sektorilla on kasvanut, järjestöjen toimintaa säätelevä yhdistyslaki ei tunnista kolmannen sektorin palkkatyöläistymistä. Lainsäädännössä korostetaan sektorin vapaaehtoiseen kansalaistoimintaan perustuvaa luonnetta. Työnantajan roolissa on yhdistysten hallitus (Tossavainen 2010), jotka Suomessa toimivat valtaosin vapaaehtoispohjalta (Pessi & Oravisaari 2010). Kun sekä hallinto että osa varsinaisesta toiminnasta perustuu vapaaehtoisten työpanokseen, johtaa tämä helposti siihen, että kolmannen sektorin työntekijöillä on paine siirtää työaikaa normaalityöajan ulkopuolelle, iltoihin ja viikonloppuihin – vapaaehtoistoimijoiden vapaa-ajalle. Kun vapaaehtoistyöntekijät eivät saa työpanoksestaan korvausta, asetetaan myös työntekijöille odotuksia luopua työsuhde-eduistaan. Työntekijöiden odotetaan esimerkiksi joustavan työajoissa, tekevän näkymätöntä ja palkatonta työtä sekä tyytyvän pienempiin työsuhde-etuihin. (Ks. esim. Harju 2000; Leete 2000; Emanuelle & Simmons 2002; Kosny & MacEachen 2010.) Erityisesti palkattoman ylityön on esitetty olevan tyypillistä voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa (Almond & Kendall 2000; McMullem & Schellenberg 2003).

Kolmannen sektorin palkansaajien aikapaineita saattaa lisätä myös sektorin työhön liitetty odotus kutsumuksesta ja työntekijän erityisestä motivaatiosta työtä kohtaan (ks. Hansmann 1980: Preston 1989; Frank 1996; Rose-Ackermann 1996). Työntekijöiden voi-

daan samanaikaisesti odottaa tuottavan laadukkaita palveluja, edistävän organisaationsa edustamien intressien tuomista julkiseen keskusteluun ja tuottavan julkishyödykkeitä, joilla on positiivisia yhteiskunnallisia ulkoisvaikutuksia (ks. myös Benz 2005). Sektorin institutionalisoituneet rooliodotukset toimivat vaatimuksina, jotka voivat lisätä työn ja perheen välisiä konflikteja.

Toisaalta kolmannen sektorin toiminta on luonteeltaan voittoa tavoittelematonta, minkä on katsottu tuovan joustavuutta työantajan ja työntekijän väliseen työjärjestelyjä koskevaan neuvotteluasetelmaan. Organisaatioihin ei kohdistu suoranaisia taloudellisia tulosodotuksia. Myös työorganisaatioiden vähäinen hierarkia, demokraattinen johtaminen ja kolmannen sektorin työhön liittyvä suuri autonomia voivat tarjota parempia työjärjestelyjen joustomahdollisuuksia, jotka toimivat resurssina työn ja perheen tasapainottamisessa (ks. myös McMullem & Schellenberg 2003; McMullem & Brisbois 2003). Joustavuudella ja autonomialla saattaa kuitenkin olla kahdet kasvot. Samalla kun kolmannen sektorin organisaatiot tarjoavat työn joustojen mahdollisuutta työntekijöilleen, ne voivat ohjata työskentelemään yli normaalin työajan ja paikan rajojen. Siten kolmannen sektorin työhön liittyy työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta ristiriitaisia ulottuvuuksia – jotka tekevät siitä myös kiinnostavan tutkimuskohteen.

Aineisto ja menetelmät

Suomessa ei ole saatavilla valmista kolmannen sektorin palkkatyöntekijöitä koskevaa kvantitatiivista aineistoa. Esimerkiksi Tilastokeskus ei omissa työolotutkimuksissaan erottele kolmannen sektorin työntekijöitä, vaan heidät lasketaan osaksi yksityistä sektoria. Sektorin työntekijämäärä ei siten ole Tilastokeskuksen tietokannoista saatavissa. Kolmannen sektorin palkansaajat ovat lisäksi hajautuneet hyvin erikokoisiin yhdistyksiin ja säätiöihin. Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) yhdistys- ja säätiörekistereissä on noin 133 000 yhdistystä ja 2 800 säätiötä (PRH 2011a; 2011b), joissa tehdään palkkatyötä noin 75 000 henkilötyövuotta (Tilastokeskus 2012).

Kolmannen sektorin palkkatyön tutkimiseksi päädyimme keräämään aineiston ammattijärjestöjen jäsenrekisterien avulla. Aineistomme muodostuu kolmannen sektorin toimialoilla toimivien keskeisten ammattijärjestöjen jäsenistä, joiden työnantajan organisaatiomuoto on järjestö tai säätiö. Aluksi haastattelimme sektorin työntekijä- ja työnantajajärjestöissä toimivia asiantuntijoita, minkä pohjalta suuntasimme kyselyn Akavan erityisalat ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL:n, Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry:n ja ammattijärjestö Talentian kolmannella sektorilla työskenteleville jäsenille. Kysely toteutettiin keväällä 2011 Internet- ja postikyselyn yhdistelmänä. Kaikille ammattijärjestöjen kolmannella sektorilla toimiville palkansaajille, joiden sähköpostiosoite oli saatavilla, lähetettiin sähköpostiviesti, joka sisälsi www-linkin sähköiseen kyselylomakkeeseen. ERTOn ja JHLn rekistereissä oli selvästi muita enemmän jäseniä, jotka eivät olleet ilmoittaneet sähköpostiosoitettaan. Oletimme, että sähköpostittomat jäsenet poikkeavat muista esimerkiksi ammattiaseman, koulutuksen ja iän osalta. Siksi ERTO:n ja JHL:n osalta sähköpostikyselyä täydennettiin postikyselyllä, joka perustui sähköpostittomien keskuudessa tehtyyn systemaattiseen satunnaisotokseen.

Koko aineiston vastausprosentiksi muodostui 22 (internetkyselyssä 21, postikyselyssä 41) ja netto-otoskooksi 1412 (N). Vastausprosentti jäi melko matalaksi, mikä ei kuitenkaan ole kovin poikkeuksellista. Viime vuosikymmeninä kyselytutkimusten vastausprosentit ovat yleisesti laskeneet ja erityisesti internetkyselyissä vastausaktiivisuus on ollut postikyselyjä heikompaa (Anseel, Lievens, Shollaert & Choragwicka 2010; Shih & Fan 2008). Osin tähän on syynä lisääntynyt ros-

kaposti. Osin syynä voi olla sähköpostiosoitteiden vaihtuminen, minkä myötä osa sähköpostiosoitteista on vanhentunut. Myös omassa kyselyssämme suurin osa sähköpostin saaneista ei avannut lainkaan kyselylinkkiä. Niistä henkilöistä, jotka avasivat kyselyn etusivun, 57 prosenttia jatkoi vastaamista kyselyn loppuun saakka.

Aineisto vastaa varsin hyvin Tilastokeskuksen yritysrekisterin tietoja kolmannen sektorin toimialajakautumasta. Tilastokeskuksen TOL 2008-luokittelua noudattavassa yritysrekisterissä 44 % kolmannen sektorin henkilötyövuosista sijoittuu sosiaali- ja terveydenhuoltoon, 16 % koulutukseen ja tutkimukseen, 15 % niin kutsuttuun järjestöjen toimintaan, 11 % kulttuuri ja harrastustoimintaan sekä 8 % ammatti- ja elinkeinotoimintaan. Omassa aineistossamme vastaajista 47 % toimi sosiaali- ja terveydenhuollossa, 6 % koulutuksessa ja tutkimuksessa, 16 % järjestöjen toiminnassa, 14 % kulttuuri- ja harrastustoiminnassa sekä 7 % ammatti- ja elinkeinotoiminnassa.

Kolmannen sektorin vertailuaineistona käytimme Tilastokeskuksen vuonna 2008 keräämää työolotutkimusaineistoa (N = 4 378), joka kuvaa yleisesti suomalaisia työmarkkinoita. Työolotutkimus kerättiin käyntihaastatteluina ja se kohdistettiin Suomessa asuvaan suomen- ja ruotsinkieliseen palkansaajaväestöön (ks. Lehto & Sutela 2008).

Mittarit

Tässä artikkelissa mittaamme työn ja perheen välistä suhdetta kotiasioiden laiminlyöntiä kuvaavalla muuttujalla, sillä se mahdollistaa kolmannen sektorin vertailun Tilastokeskuksen työolotutkimusaineistoon. Väittämä ”tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi” dikotomisoitiin siten että, ”pitää täysin” ja ”pitää jokseenkin paikkansa” -vastausvaihtoehdot yhdistettiin ”samaa mieltä” -luokaksi ja ”ei juurikaan” ja ”ei pidä lainkaan” -vastausvaihtoehdot yhdistettiin ”eri mieltä” -luokaksi. Luokkien yhdistäminen pienentää selitettävänä olevan muuttujan varianssia, mutta ordinaalisen regressioanalyysillä havaittiin, ettei muuttujan dikotomisointi olennaisesti muuta tutkimustuloksia. Tulkinnallisuuden helpottamiseksi päädyimme käsittelemään muuttujaa kaksiluokkaisena.

Työn ja perheen välistä konfliktia selittävinä muuttujina käytimme työn vaatimuksiin ja resursseihin liittyviä tekijöitä. Työhön liittyviä aikavaatimuksia mittasimme ylitöiden määrää ja epäsosiaalisia työaikoja käsittelevillä muuttujilla. Ylitöiden määrä on mitattu siten, että vastaajien itse ilmoittamasta todellisesta viikkotuntimäärästä on vähennetty työsopimuksessa määritelty viikkotyöaika. Mikäli vastaajalla ei ole virallista viikkotyöaikaa, saa ylitöiden määrää kuvaava muuttuja arvon nolla. Epäsosiaalisia työaikoja kuvaava summamuuttuja koostui kahdesta kysymyksestä: töiden tekemisestä *arki-iltaisin* ja *viikonloppuisin*. Summamuuttujan vaihteluväli on yhdestä kuuteen suurten arvojen kertoessa työaikojen sijoittumisesta voimakkaasti epäsosiaalisiin työaikoihin (M = 2,87; SD = 1,24; Cronbach α = 0,67). Työhön liittyvää kiirettä mittasimme kolmesta kysymyksestä *”työni sisältää tiukkoja aikatauluja”, ”joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä”* ja *”en ehdi tehdä töitä niin huolellisesti kuin haluaisin”* koostuvalla summamuuttujalla. Kiire-summamuuttuja saa arvoja yhdestä neljään, jossa suuremmat arvot kertovat kiireisemmästä työstä (M = 2,69; SD = 0,71; Cronbach α = 0,75). Työn ennakoimattomuutta mitattiin kahdella dikotomisella (kyllä / ei) muuttujalla liittyen työssä tapahtuviin *”ennakoimattomiin muutoksiin”* ja *”työmäärän lisääntymiseen yli sietokyvyn”.* Yhdessä nämä muodostivat ”Työn ennakoimattomuus” -summamuuttujan, joka saa arvon nolla, jos epävarmuustekijöitä ei ole lainkaan, arvon yksi, jos toinen epävarmuustekijöistä havaitaan ja arvon kaksi, jos molemmat havaitaan (M = 1,04; SD = 0,82). Työsuhteeseen liittyvää epävarmuutta kuvasi kolme dikotomista muuttujaa koskien *”lomautuksen uhkaa”, ”irtisanomisen uhkaa”* ja *”työttömyyden uhkaa”.*

Näistä muodostui ”Epävarmuus työsuhteesta” -summamuuttuja, joka saa arvoja nollasta kolmeen (M = 0,51; SD = 0,90). Nolla kertoo siitä, ettei työntekijän työsuhteeseen liity epävarmuutta, kolme puolestaan kertoo suuresta epävarmuudesta.

Työhön liittyviä resursseja mittasimme työaika-autonomiaa, työn organisoinnin onnistumista sekä kollegoilta saatavaa sosiaalista tukea mittaavilla kysymyksillä. Vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin tiedusteltiin kysymyksellä *”Voitko vaikuttaa työaikoihin?”*. Vastausvaihtoehdot vaihtelevat välillä ”1 = ei koskaan” ja ”4 = aina” (M = 2,69; SD = 0,80). Työn organisointia kuvasi kysymys *”työpaikallamme työt on organisoitu hyvin”*. Vastausvaihtoehdot saavat arvoja väliltä ”1 = täysin samaa mieltä” ja ”5 = täysin eri mieltä” (M = 3,13; SD = 1,14). Viimeisenä resurssitekijänä oli kollegoilta saatava sosiaalinen tuki, jota kuvaa kysymys *”saatko tukea ja rohkaisua työtovereiltasi, kun työ tuntuu hankalalta?”.* Muuttuja saa arvon yksi, jos sosiaalista tukea ei ole koskaan saatavilla ja arvon neljä, jos vastaaja on kokenut saavansa sitä ”aina” (M = 2,99; SD = 0,83).

Vaatimusten ja resurssitekijöiden lisäksi tarkastelimme tiettyjä kolmannelle sektorille erityisiä piirteitä: työskentelemistä vapaaehtoisten kanssa ja yhteiskunnallista motivaatiota. Vastaajilta kysyttiin, kuinka paljon heidän työhönsä sisältyy toimintaa vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa. Vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä 1 = ei koskaan ja 6 = lähes päivittäin (M = 3,06; SD = 1,91). Lisäksi tarkastelimme kolmanteen sektoriin liitettyä oletusta erityisestä yhteiskunnallisesta motivaatiosta. Yhteiskunnallista motivaatiota mittasi kolme kysymystä. Kolmannen sektorin palkansaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka tärkeänä he pitävät, että *”työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä”,* siinä saa *”tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta”* tai *”työssä on mahdollista auttaa tai huolehtia muista ihmisistä”*. Yhdessä nämä muodostivat ”Yhteiskunnallinen motivaatio” -summamuuttujan, joka saa arvoja yhdestä viiteen (M = 4,24; SD = 0,68; Cronbach α = 0,70). Suuremmat arvot kertovat voimakkaammasta yhteiskunnallisesta motivaatiosta.

Sektori muuttujan (1 = julkinen, 2 = yksityinen, 3 = kolmas) lisäksi otimme rakenteellisten erojen vakioimiseksi analyyseihin mukaan vastaajaan, hänen perhetilanteeseen, ammattiasemaan sekä työpaikkaan liittyviä taustamuuttujia:

- sukupuoli (0 = mies, 1 = nainen),
- ikä,
- lapset (0 = ei, 1 = kyllä),
- puolison työssäkäynti (0 = ei työssä, 1 = on töissä, 2 = ei puolisoa),
- ammattiluokka (999 = ei tietoa, 1 = johtaja, 2 = asiantuntija, 3 = työntekijä),
- palkattu työllistämisvaroin (0 = ei, 1 = kyllä) ja
- toimipaikan koko (999 = ei tietoa, 1 = alle 10, 2 = 10–49 työntekijää, 3 = yli 50 työntekijää).

Menetelmät

Käytimme tarkasteluissamme kuvailevia ja monimuuttujamenetelmiä. Selvitimme ensin prosenttivertailujen ja logistisen regressioanalyysin avulla, koetaanko kolmannella sektorilla enemmän työn ja perheen välisiä ongelmia kuin työmarkkinoilla yleisesti. Tämän jälkeen syvennyimme kolmannen sektorin erityistekijöihin. Kolmannen sektorin aineistoon sovitettiin logistinen regressiomalli hierarkkisesti siten, että ensimmäisessä askeleessa lisättiin vastaajaan, hänen perheeseensä, ammattiasemaansa, toimipaikkaansa ja kolmannen sektorin erityispiirteisiin liittyvät muuttujat. Toisessa askeleessa malliin otettiin kolmannen sektorin palkkatyön kannalta keskeiset vaatimustekijät, kolmannessa askeleessa resurssitekijät.

Logistisen regressioanalyysin avulla saimme selville ne tekijät, jotka ovat yhteydessä työ-perhe-konfliktiin kolmannella sektorilla. Mallin hierarkkinen rakenne paljasti, että ammattiasemalla, vapaaehtoisten kanssa toimimisella ja yhteiskunnallisella motivaatiolla

on yhteys vaatimusten määrään, jotka puolestaan lisäävät työn ja perheen välisiä konfliktikokemuksia. Epäsuoria yhteyksiä tarkastelimme multimediaattorimallin avulla. Yhteyksien tilastollisen merkitsevyyden arvioinnissa käytimme bootstrap-menetelmää. Bootstrap on epäparametrinen uudelleenotantamenetelmä, joka ei edellytä jakauman normaalisuutta, kuten perinteisesti epäsuorien yhteyksien testaamisessa käytetty Sobelin testi (ks. Preacher & Hayes 2008; Zhao, Lynch & Chen 2010). Lopuksi kolmannen sektorin työhön liittyviä vaatimus- ja resurssitekijöitä verrattiin Työolotutkimuksesta (2008) saataviin julkisen ja yksityisen sektorin tietoihin (1-ANOVA, Tukeyn testi).

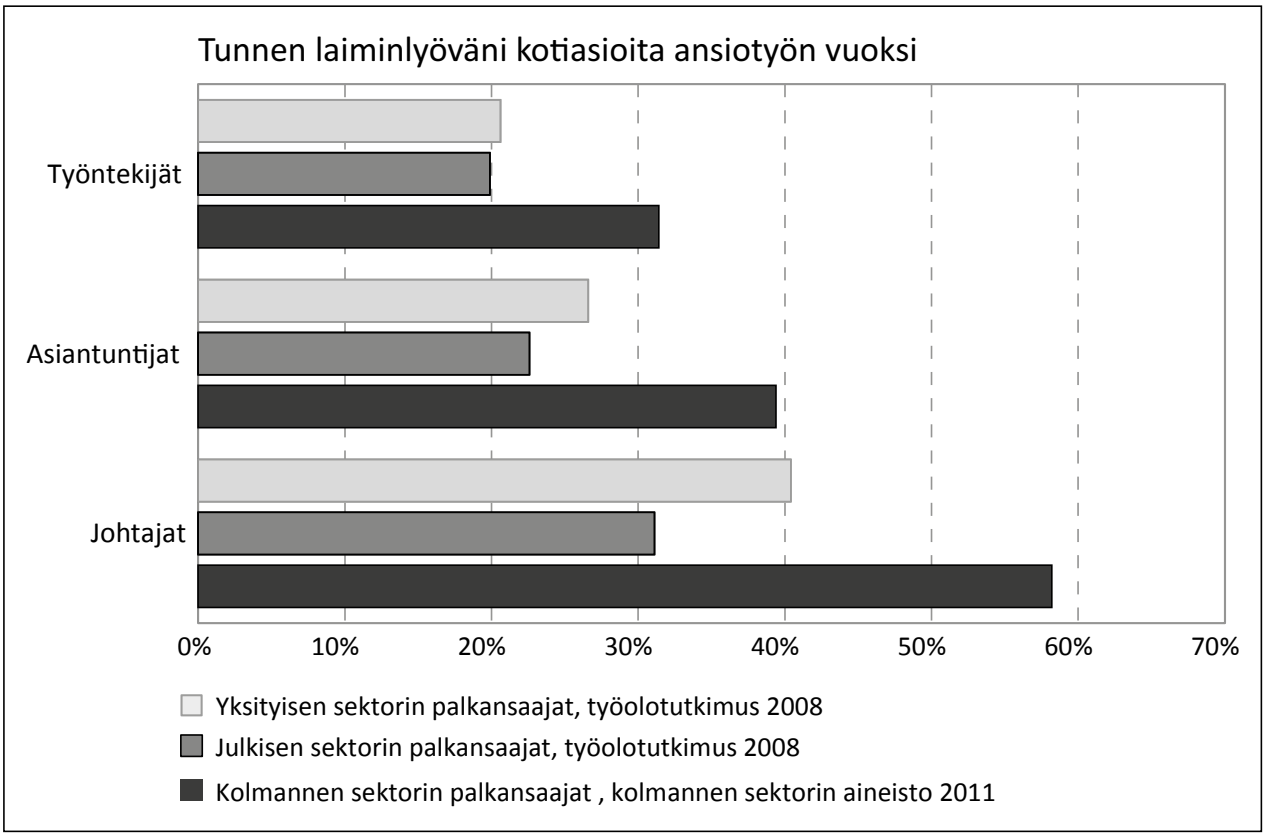
Tulokset

Usein julkisessa keskustelussa kolmannen sektorin työ samaistetaan sosiaali- ja terveysalan järjestöissä tehtävään työhön. Sektorin palkkatyö on kuitenkin jakautunut useille eri toimialoille. Kolmannen sektorin toiminnan luokitteluun on kehitetty kansainvälinen ICNPO-luokittelu (ks. Salamon & Anheier 1996), joka poikkeaa monilta osin edellä esitetystä TOL 2008 -luokittelusta. ICNPO-luokittelua soveltaen eniten työllistäviä toimialoja ovat aineistomme mukaan sosiaali- ja terveydenhuolto (47 %), kulttuuri- ja harrastustoiminta (14 %) sekä kehittäminen ja asuminen (10 %). Muita pienempiä aloja ovat esimerkiksi ammatti- ja elinkeinotoiminta (7 %), kansalaistoiminta ja edunvalvonta (7 %), koulutus ja tutkimus (6 %), hyväntekeväisyys (4 %), maanpuolustus ja kansainvälinen toiminta (4 %), uskonnollinen toiminta (1 %) sekä ympäristöön liittyvä toiminta (1 %).

Verrattuna julkiseen ja yksityiseen sektoriin työmarkkinoiden rakenne kolmannella sektorilla poikkeaa erityisesti sukupuolen, ammattihierarkian, työllistämisvaroin palkattujen määrän ja toimipaikan koon mukaan. Kolmannen sektorin palkansaajista 85 % on naisia, kun julkisella sektorilla naisten osuus on noin 71 % ja yksityisellä 44 %. Naisvaltaisuuden lisäksi kolmannen sektorin palkkatyö painottuu asiantuntija-ammatteihin: noin 61 % työskentelee asiantuntijoina, kun julkisella sektorilla asiantuntijoiden osuus on 56 % ja yksityisellä 34 % palkansaajista. Myös työllistämisvaroin palkattujen määrä on kolmannella sektorilla huomattavasti suurempi kuin julkisella tai yksityisellä sektorilla. Kolmannen sektorin aineistossa noin 3 % vastaajista on palkattu työllistämisvaroin, julkisella ja yksityisellä heidän osuutensa on noin 1 %. Näiden lisäksi palkkatyö kolmannella sektorilla on keskittynyt keskimääräistä pienempiin toimipaikkoihin. Esimerkiksi erittäin pienissä (alle 10 työntekijää) toimipaikoissa työskentelee noin 40 % kolmannen sektorin palkansaajista. Julkisella tällaisissa toimipaikoissa työskentelee noin 20 % ja yksityisellä 26 % palkansaajista.

Tarkasteltaessa työntekijöiden kokemuksia työn ja perheen ristiriidoista eri sektoreilla havaitaan, että kolmannen sektorin palkansaajat raportoivat muita useammin työn ja perheen välisistä konflikteista. Heistä noin 40 % kokee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi. Työolotutkimusaineiston mukaan noin 22 % julkisen ja 25 % yksityisen sektorin vastaajista tunsi laiminlyövänsä kotiasioita. Ero julkiseen tai yksityiseen sektoriin ei selity kolmannen sektorin työn painottumisella sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Kolmannen sektorin sisällä ristiriitakokemukset ovat sosiaali- ja terveydenhuollossa vähäisempiä (36 %) kuin esimerkiksi kulttuuri- ja harrastustoiminnassa (50 %). Kotiasioiden laiminlyöntikokemukset korostuvat kaikilla sektoreilla ammattihierarkian yläpäässä. Ongelmat työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat kaikissa työntekijäryhmissä selvästi yleisempiä kolmannella sektorilla. (Ks. kuvio 1.)

Kolmannen sektorin työmarkkinat eroavat rakenteeltaan julkisesta ja yksityisestä sektorista. Siksi kolmannen sektorin konfliktikokemusten suora vertaaminen julkiseen ja yksityiseen sektoriin on jossain määrin ongel-



Kuvio 1. Työn ja perheen väliset konfliktikokemukset työntekijäryhmittäin kolmannella, julkisella ja yksityisellä sektorilla. Prosenttiosuudet niistä palkansaajista, jotka kokevat laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi.

mallista. Kun logistisessa regressioanalyysissä vakioidaan sektoreiden väliset työmarkkinaerot, havaitsemme, etteivät rakenteelliset erot selitä sektoreiden välillä havaittuja eroja. Vakioinnin jälkeenkin kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa kotiasioiden laiminlyöntikokemukset ovat selvästi tavanomaisempia kuin yksityisellä tai julkisella sektorilla (ks. liite).

Kolmas sektori, työ ja perhe

Kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa kokemukset kotiasioiden laiminlyönneistä ovat selvästi tavallisempia kuin yleisesti työmarkkinoilla, vaikka lukuisat sektorin erityispiirteet vakioidaan. Siksi on kiinnostavaa tutkia, mitkä tekijät ovat yhteydessä työn ja perheen konflikteihin kolmannella sektorilla. Tämän selvittämiseksi kolmannen sektorin aineistosta estimoitiin logistinen regressiomalli, jossa selitettävänä muuttujana on kotiasioiden laiminlyöntiä kuvaava muuttuja. Selittäjinä puolestaan ovat työn vaatimuksiin, resursseihin, toimipaikkaan ja ammattiasemaan liittyviä muuttujia. Lisäksi mukana on vastaajan perhetilannetta kuvaavia taustamuuttujia. Tulokset on esitetty taulukossa 1.

Ensimmäisessä askeleessa malliin lisätyistä muuttujista sukupuoli, ikä, kotona asuvat lapset tai puolison työssäkäynti eivät ole yhteydessä työn ja perheen välisiin konflikteihin. Suuremmalla aineistolla estimoitu malli (ks. liite) ja isot keskivirheet taulukossa yksi antavat kuitenkin viitteitä siitä, että tilastollisesti merkitsevien yhteyksien puuttuminen voi olla seurausta otoskoosta. Sen sijaan sillä, onko vastaaja palkattu työllistämisvaroin tai minkä kokoisessa toimipaikassa hän toimii, ei ole yhteyttä kotiasioiden laiminlyöntikokemuksiin. Kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista liittyvät kolmannella sektorilla kaiken kokoisiin organisaatioihin.

Taulukko1. Logistinen regressioanalyysi työ-perhe-konfliktiin yhteydessä olevista tekijöistä kolmannella sektorilla. Regressiokertoimet, niiden keskivirheet ja odds ratiot (OR).

	1. askel		2. askel		3. askel	
	β (S.E.)	OR	β (S.E.)	OR	β (S.E.)	OR
Sukupuoli (ref.=mies)	0.13 (0.19)	1.13	0.23 (0.23)	1.25	0.16 (0.24)	1.17
Ikä	–0.01 (0.01)	0.99	–0.01 (0.01)	0.99	–0.01 (0.01)	0.99
Lapset (ref.=ei lapsia)	0.09 (0.14)	1.10	0.18 (0.17)	1.19	0.20 (0.17)	1.22
Puoliso (ref=on töissä)						
Ei ole töissä	0.10 (0.23)	1.11	0.17 (0.27)	1.18	0.12 (0.27)	1.13
Ei ole puolisoa	–0.00 (0.15)	1.00	0.10 (0.18)	1.11	0.04 (0.19)	1.04
Ammattiluokka (ref.=johtajat)						
Asiantuntijat	–0.55 (0.19)**	0.58	–0.26 (0.23)	0.77	–0.29 (0.23)	0.75
Työntekijät	–0.84 (0.23)***	0.43	–0.33 (0.28)	0.72	–0.43 (0.28)	0.65
Ei tietoa	–0.40 (1.26)	0.67	0.68 (1.67)	1.97	0.69 (1.58)	1.98
Palkattu työllistämisvaroin (ref.=ei)	–0.26 (0.42)	0.78	0.04 (0.51)	1.04	–0.18 (0.52)	0.84
Toimipaikan koko (ref.=alle 10 työntekijää)						
10–49 työntekijää	0.00 (0.15)	1.00	–0.04 (0.18)	0.96	–0.07 (0.19)	0.93
Yli 50 työntekijää	0.03 (0.19)	1.03	–0.00 (0.22)	1.00	–0.04 (0.23)	0.96
Ei tietoa	0.09 (0.37)	1.09	0.27 (0.43)	1.31	0.25 (0.45)	1.28
Toiminta vapaaehtoisten kanssa	0.11 (0.04)**	1.12	–0.07 (0.05)	0.94	–0.08 (0.05)	0.93
Yhteiskunnallinen motivaatio	0.21 (0.10)*	1.23	0.17 (0.12)	1.19	0.28 (0.13)*	1.33
Vaatimuksiin liittyvät						
Ylityön määrä (h/vko)			0.10 (0.03)**	1.10	0.10 (0.03)**	1.11
Epäsosiaaliset työajat			0.44 (0.07)***	1.56	0.46 (0.08)***	1.58
Kiire			1.05 (0.14)***	2.86	1.02 (0.14)***	2.78
Työn ennakoimattomuus			0.60 (0.11)***	1.82	0.48 (0.11)***	1.61
Epävarmuus työsuhteesta			0.12 (0.09)	1.13	0.06 (0.09)	1.06
Resursseihin liittyvät						
Työaika-autonomia					–0.21 (0.11)	0.81
Työt on organisoitu hyvin					–0.20 (0.08)*	0.82
Sosiaalinen tuki kollegoilta					–0.25 (0.10)*	0.78
Nagelkerke R^2	0.06		0.40		0.42	
χ^2 (df)	43.71 (14)***		359.05 (19)***		382.12 (22)***	
N	1018		1018		1018	

Regressiokertoimien tilastolliset merkitsevyydet: *** p-arvo < 0.001, ** p-arvo < 0.01, * p-arvo < 0.05.

Ammattiasema, toiminta vapaaehtoisten kanssa ja työhön liittyvä yhteiskunnallinen motivaatio sen sijaan ovat yhteydessä työn ja perheen välisiin ongelmiin. Ylemmillä ammattihierarkian tasoilla ongelmat elämänalueiden välillä lisääntyvät. Sama pätee vapaaehtoisten kanssa toimimiseen: työn ja perheen väliset ongelmat lisääntyvät, kun työ vapaaehtoisten kanssa lisääntyy. Myös ne palkansaajat, jotka pitävät tärkeänä työhön liittyviä yhteiskunnallisia ulottuvuuksia – sitä, että työssä kokee saavansa aikaan jotain arvokasta, työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä ja siinä saa auttaa muita – kokevat enemmän työn ja perheen ristiriitoja. Kun malliin seuraavassa askeleessa lisätään vaatimuksiin liittyviä tekijöitä, yhteydet kuitenkin häviävät. Tulos viittaa siihen, että johtajien ja työssään vapaaehtoisten kanssa paljon toimivien työhön sisältyy enemmän vaatimustekijöitä, mikä selittää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisongelmia. Myös yhteiskunnallisen motivaation korostuminen työssä näyttää altistavan palkansaajat vaatimusten kasaantumiselle ja siten työ-perhe-konfliktille. Seuraavassa luvussa palaamme tarkemmin siihen, mitkä vaatimustekijöistä toimivat konfliktia välittävinä tekijöinä.

Ylipäätään keskeisiä laiminlyöntikokemuksia lisääviä tekijöitä kolmannella sektorilla ovat työhön liittyvät vaatimukset. Vaatimustekijöiden lisääminen malliin nostaa selitysastetta noin 34 prosenttiyksikköä (ks. taulukko 1). Erityisesti työhön liittyvä kiire lisää työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia. Lisäksi työn ja perheen välistä konfliktia lisää ylityön määrä, työaikojen sijoittuminen arki-iltoihin ja viikonloppuihin sekä työhön liittyvä epävarmuus. Tarkastelussamme jaoimme epävarmuuden työsuhteen jatkumiseen liittyvään epävarmuuteen ja työn ennakoimattomuuteen. Tulosten mukaan kolmannen sektorin työssä työn ja perheen ristiriitojen kannalta ei ole keskeistä niinkään työsuhteen jatkuvuuteen liittyvä epävarmuus, vaan työn sisältöön ja määrään liittyvät ennakoimattomat muutokset, jotka lisäävät selvästi työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia.

Kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa työhön ja työyhteisöön liittyvät resurssitekijät ovat heikommin yhteydessä kotiasioiden laiminlyöntikokemuksiin kuin työhön liittyvät vaatimukset. Näiden resurssitekijöiden lisääminen malliin lisää selityskykyä noin kahdella prosenttiyksiköllä. Resursseihin kuuluvista muuttujista työaika-autonomia ei ole yhteydessä työn ja perheen välisiin ristiriitakokemuksiin. Sen sijaan työn organisoinnilla on yhteys työntekijöiden kykyyn tasapainottaa työn ja perheen alueita. Niissä kolmannen sektorin työpaikoissa, joissa työt on organisoitu hyvin, kotiasioiden laiminlyöntikokemukset ovat muita vähäisempiä. Myös kollegoilta saatava sosiaalinen tuki vaikuttaa samaan suuntaan ja helpottaa hieman työn ja perheen yhteensovittamista.

Vaatimusten kasaantuminen

Mallin hierarkkinen rakenne paljasti, että johtajien, vapaaehtoisten kanssa toimivien ja työn yhteiskunnallista ulottuvuutta arvostavien työhön sisältyy enemmän vaatimustekijöitä, mutta se ei paljastanut, mitkä vaatimustekijöistä toimivat välittävinä muuttujina. Kolmannen sektorin kannalta erityisesti työskenteleminen vapaaehtoisten kanssa on kiinnostavaa, joten sitä tarkastellaan vielä tarkemmin. Mallia täydennettiin lisäämällä vapaaehtoisten kanssa toiminnan epäsuorat yhteydet työn ja perheen yhteensovittamiseen eri vaatimustekijöiden kautta. Epäsuorien yhteyksien todentaminen edellyttää kolmen ehdon toteutumista (ks. Baron & Kenny 1986): 1) vapaaehtoisten kanssa työskentelyn on oltava yhteydessä vaatimustekijöihin (α), 2) vaatimustekijöiden on oltava yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin (β) ja 3) vapaaehtoisten kanssa työskentelyn sekä työn ja perheen välinen yhteys muuttuu (γ), kun vaatimustekijät on kontrolloitu.

Osoittautui, että toiminnan lisääntyessä vapaaehtoisten kanssa ylitöiden määrä kasvaa ja työaika painottuu voimakkaammin epäsosiaalisiin työaikoihin. Lisäksi vapaaehtoisten kanssa työskenteltäessä toiminnan intensiivisyys lisää kiirettä ja kokemuksia työn ennakoimattomuudesta (α-kertoimet, ks. taulukko 2). Kaikki edellä luetellut tekijät puolestaan lisäävät työn ja perheen konflikteja (β-kertoimet, ks. taulukko 2). Bootstrap-analyysin perusteella myös näihin liittyvät epäsuorat yhteydet (α*β) osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi (ks. taulukko 2, 95 % harhakorjatut luottamusvälit). Vaatimustekijöistä epäsosiaaliset työajat, kiire, ylitöiden määrä ja työn ennakoimattomuus toimivat välittävinä muuttujina vapaaehtoisten kanssa toiminnan sekä työn ja perheen konfliktien välillä. Kun epäsuorat yhteydet lisätään malliin, vapaaehtoisten kanssa toiminnan ja työ-perhe-konfliktin välinen yhteys häviää. Näin vapaaehtoisten kanssa työskentelyn intensiivisyys ei itsessään tuota työn ja perheen yhteensovittamisongelmia. Sen sijaan vapaaehtoisten kanssa työskenteleminen tuo mukanaan monia työhön liittyviä vaatimuksia, jotka lisäävät kotiasioiden laiminlyöntiä.

Myös ammattiaseman ja yhteiskunnallisen motivaation taustalta on löydettävissä miltei samat välittävät muuttujat. Johtajat tekevät muita enemmän ylitöitä, heidän työnsä painottuu voimakkaammin epäsosiaalisiin työaikoihin ja se sisältää enemmän kiirettä, mikä selittää asemaan liittyviä työn ja perheen ristiriitoja. Ylityöt, epäsosiaaliset työajat ja kiire korostuvat myös niiden palkansaajien keskuudessa, joilla on vahva yhteiskunnallinen motivaatio.

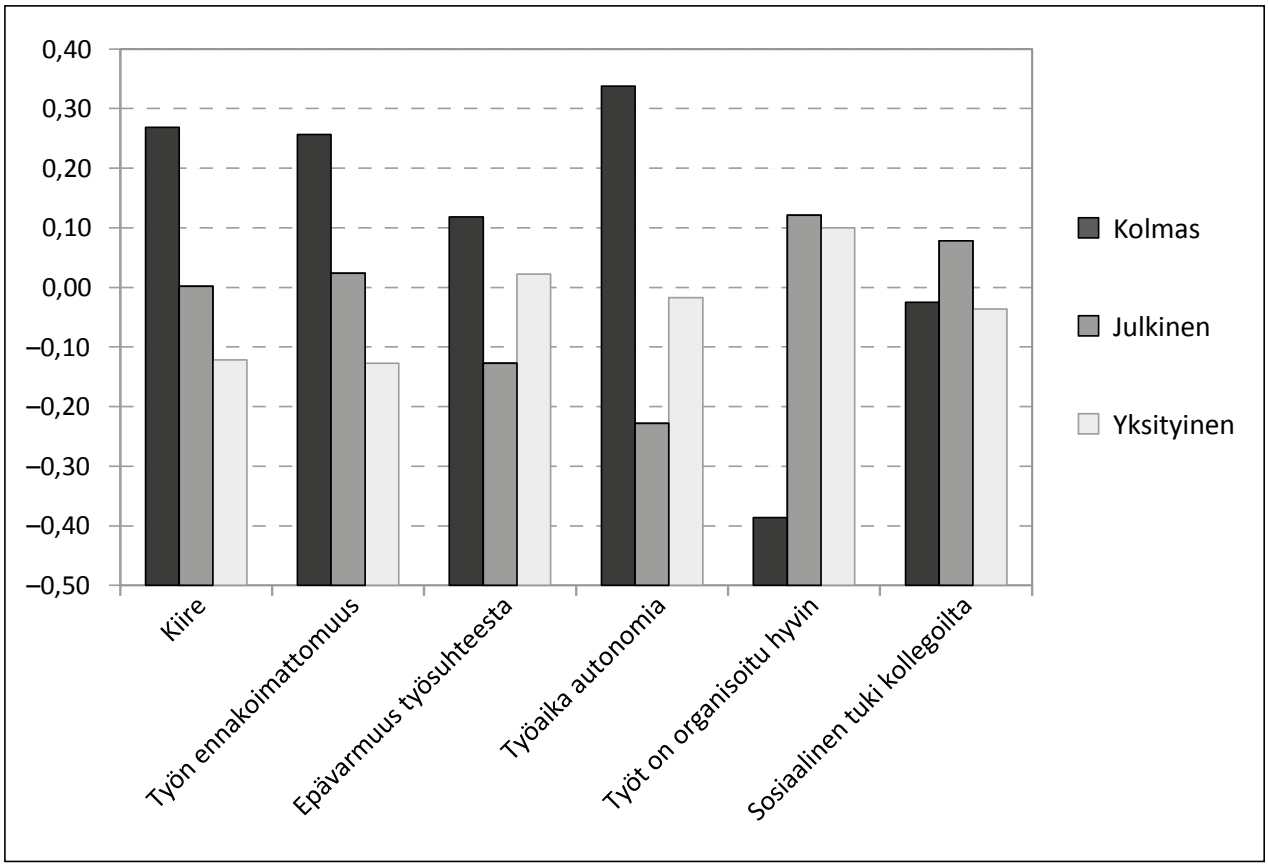
Vaatimus- ja resurssitekijät kolmannella, julkisella ja yksityisellä sektorilla

Kolmannen sektorin aineistossa voimakkaimmin työn ja perheen laiminlyöntikokemuksia selittävät muuttujat, kiire ja työn ennakoitavuus, löytyvät myös vuoden 2008 työolotutkimuksesta, mikä mahdollistaa kolmannen sektorin vertaamisen julkiseen ja yksityiseen sektoriin. Kun verrataan työolotutkimuksesta laskettuja keskiarvoja kolmannen sektorin aineistoon, havaitaan, että kolmannen sektorin työhön liittyy muita sektoreita enemmän työn ja perheen konflikteja lisääviä vaatimuksia (ks. kuvio 2). Varianssianalyysin ja Tukeyn testin perusteella kiirekokemukset ($F = 66,44$; $p < 0,001$) ja työhön liittyvät ennakoimattomat ulottuvuudet ($F = 64,41$; $p < 0,001$) ovat kolman-

Taulukko 2. Vapaaehtoisten kanssa työskentelyn intensiivisyyden epäsuorat yhteydet työ-perhe konfliktiin eri vaatimustekijöiden kautta. Regressiokertoimet, niihin liittyvät keskivirheet ja p-arvot.

	α	β	α*β	95 % bootstrap lv (α*β)
Ylityön määrä (h/vko)	0.41 (0.06)***	0.10 (0.03)**	0.04 (0.02)	0.01; 0.07
Epäsosiaaliset työajat	0.16 (0.02)***	0.46 (0.07)***	0.08 (0.02)	0.05; 0.11
Kiire	0.05 (0.01)***	1.02 (0.14)***	0.05 (0.01)	0.02; 0.08
Työn ennakoimattomuus	0.04 (0.01)**	0.47 (0.11)***	0.02 (0.01)	0.00; 0.04
Epävarmuus työsuhteesta	0.01 (0.02)	0.07 (0.09)	0.00 (0.00)	–0.00; 0.01

Regressiokertoimien tilastolliset merkitsevyydet: *** p-arvo < 0.001, ** p-arvo < 0.01, * p-arvo < 0.05. Interaktiotermien (α*β) tilastollisen merkitsevyyden arviointi perustuu 5000 bootstrap otoksesta laskettuihin harhakorjattuihin (bias corrected) 95 % luottamusväleihin. Interaktiotermi on tilastollisesti merkitsevä, mikäli luottamusväli ei sisällä nollaa. Perustelu luottamusvälin käytölle löytyy menetelmä-osiosta.



Kuvio 2. Työhön liittyvien vaatimus- ja resurssitekijöiden vertailu kolmannen, julkisen ja yksityisen sektorin välillä.

Keskiarvosummamuuttujat on muunnettu z-pistemääriksi eri asteikolla olevien muuttujien vertailun helpottamiseksi. Lähes kaikki kolmannen sektorin erot julkiseen ja yksityiseen ovat tilastollisesti merkitseviä. Ainoa poikkeus on sosiaalinen tuki, jonka suhteen yksityinen ja kolmas sektori eivät eroa keskenään.

nella sektorilla yksityistä ja julkista yleisempiä. Lisäksi kolmannen sektorin palkansaajat kokevat enemmän epävarmuutta työsuhteensa puolesta ($F = 22{,}45$; $p < 0{,}001$), mutta se ei kuitenkaan ole merkitsevässä yhteydessä työn ja perheen välisiin konfliktikokemuksiin.

Myös tarkastellut resurssitekijät löytyvät Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta. Kun aineistoista laskettuja keskiarvoja verrataan toisiinsa (ks. kuvio 2), havaitaan, että vastaajien kokemus työn organisoinnista on kolmannella sektorilla selvästi heikompi kuin julkisella tai yksityisellä sektorilla ($F = 118{,}65$; $p < 0{,}001$). Tämä viittaa siihen, että kansalaistoiminnan logiikan pohjalta toimivat kolmannen sektorin organisaatiot eivät ole kyenneet vakiinnuttamaan palkkatyötä kovin hyvin toimintaansa. Myös kollegoilta saatavassa sosiaalisessa tuessa löytyy eroja sektoreiden väliltä ($F = 7{,}05$; $p = 0{,}001$), mutta ero on tilastollisesti merkitsevä ainoastaan suhteessa julkiseen sektoriin. Viimeisenä verrattiin vielä työaika-autonomiaa. Osoittautui, että kolmannen sektorin palkansaajilla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihinsa ($F = 122{,}24$; $p < 0{,}001$). Kasvanut työaika-autonomia ei kuitenkaan kykene helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista kolmannella sektorilla. Yhteiskunnallisen motivaation osalta vertailu Työoloaineistoon ei ole mahdollista.

Pohdinta

Kolmannesta sektorista on viimeisten parinkymmenen vuoden aikana muodostunut kasvava palkkatyön alue. Sektori on erityises-

ti julkisen sektorin kumppanina toimiva palvelutuottaja, jonka on odotettu palkkatyötä ja vapaaehtoistoimintaa yhdistämällä tuottavan hyvinvointipalveluja julkista sektorina tehokkaammin ja joustavammin. Tämän myötä on esitetty, että kuntien tehtäviä voitaisiin siirtää kasvavassa määrin kolmannen sektorin organisaatioille (ks. esim. KSML 2012).

Samalla keskustelua kolmannen sektorin palkkatyöstä on leimannut kaksijakoisuus. Organisaatioiden voittoa tavoittelemattoman luonteen ja demokraattisemman johtamistavan on oletettu johtavan esimerkiksi parempiin työjärjestelyjen joustomahdollisuuksiin (McMullem & Schellenberg 2003; McMullem & Brisbois 2003), joiden voidaan ajatella toimivan resurssina työn ja muun elämän välisen suhteen tasapainottamisessa. Toisaalta keskusteluissa on tuotu esiin kolmannen sektorin työhön liittyviä vaatimuksia. Esimerkiksi työhön liittyvät näkymätön työ, epäselvät tehtäväkuvat ja sektorin toimintaa leimaava vapaaehtoistoiminnan logiikka voivat heikentää palkkatyöntekijöiden kykyä tasapainottaa työtä ja muita elämänalueita (esim. Feeney & Bozeman 2009).

Tässä artikkelissa on tarkasteltu kolmannen sektorin työntekijöiden kokemuksia työn ja perheen välisestä konfliktista. Työn ja perheen välistä suhdetta koskevan tutkimuskirjallisuuden mukaan työhön liittyvät vaatimukset, kuten aikapaineet, pitkät ja epäsosiaaliset työajat sekä epävarmuustekijät, saattavat olla työ–perhe-konfliktien taustalla. Toisaalta työympäristö voi tarjota työn ja perheen väliseen yhteensovittamista helpottavia resursseja. Esimerkiksi työn autonomia, eli vaikutusmahdollisuudet siihen miten, missä tai milloin työn tekee, helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Kolmatta sektoria koskevien tulostemme mukaan sektorin työntekijät kokevat selvästi muita useammin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmallisena. Syyt tähän ovat paljolti samoja kuin työelämässä yleensä. Keskeisin syy konfliktikokemuksiin ovat kolmannen sektorin työn vaatimukset, joita ovat erityisesti epäsosiaaliset työajat sekä kiire ja kokemus työhön liittyvistä ennakoimattomista ulottuvuuksista. Näiden vaatimusten korostuminen tuottaa työntekijöiden keskuuteen muita sektoreita useammin kokemuksia työn ja perheen välisistä ristiriidoista. Vaatimustekijät kohdistuvat erityisesti kolmannella sektorilla johtajina toimiviin sekä niihin palkansaajiin, jotka tekevät paljon yhteistyötä vapaaehtoistoimijoiden kanssa. Samat vaatimustekijät korostuvat myös yhteiskunnallisesti motivoituneiden palkansaajien keskuudessa. Samalla kolmannen sektorin resurssitekijöihin liittyy ongelmia, mikä vaikuttaa siihen, että työn määrään ja sisältöön liittyvät painetekijät korostuvat. Vaikka työntekijät voivat muita työmarkkinoita itsenäisemmin päättää työaikansa käytöstä, ei tämä helpota työn ja perheen konfliktikokemuksia. Lisäksi työn organisointi koetaan selvästi muita työmarkkinoita useammin ongelmana. Mikäli työ kuitenkin on hyvin organisoitu, helpottaa se jossain määrin työn ja perheen ajautumista ristiriitaan. Siksi työn organisointiin ja johtamiseen tulisi kiinnittää sektorilla erityistä huomiota.

Kolmannen sektorin palkkatyötä koskevaa tutkimusta on olemassa Suomessa ja kansainvälisestikin varsin vähän. Tämä johtunee ensinnäkin siitä, että kolmas sektori mielletään yleensä vapaaehtoistyön, ei palkkatyön alueeksi, ja toiseksi siitä, että sektorin henkilöstöä koskevaa aineistoa ei ole helposti saatavilla. Vaikka Suomessa työntekijöiden järjestäytymisaste on kansainvälisesti vertaillen erittäin korkea (ks. Eiro 2009), tutkimuksen tulosten luotettavuutta rajoittaa jossain määrin se, että aineisto on kerätty ammattiyhdistysten jäsenrekisterien välityksellä. Lisäksi vaikka tutkimuksessa käytettävä kolmannen sektorin aineisto on kohtuullisen suuri (N = 1 412), jäi kyselyn vastausprosentti varsin alhaiseksi.

Tilanteessa, jossa erityisesti julkisen sektorin palvelutuotantoa ollaan siirtämässä kolmannen sektorin toteuttamisvastuulle, palkkatyön merkitys sektorilla on kasvamassa. Kolmannen sektorin organisaatioiden taus-

ta on usein vapaaehtoisessa kansalaistoiminnassa, missä palkkatyön organisointi ja johtaminen on monelta osin vakiintumatonta ja palkkatyöntekijöiden ja vapaaehtoistoimijoiden näkemykset voivat poiketa hyvinkin paljon toisistaan (Kreuz & Jäger 2011). Palkkatyön ja vapaaehtoistoiminnan sekoittuminen kolmannen sektorin organisaatioissa voi tuottaa työntekijän ja työnantajana toimivan vapaaehtoisorganisaation välille neuvotteluasetelman, jossa työntekijän on vaikea hallita työtään. Tällöin kolmannen sektorin työ näyttäytyy tekijöilleen epämääräisenä kokonaisuutena, joka valuu kasvaneena työaikana, kiireenä ja hallinnan menetyksenä yksityiselämän sfääriin ja tuottaa kokemuksia työstä johtuvasta perheen laiminlyönnistä. Sektorin palkkatyön laajetessa tulisikin jatkossa pohtia sitä, kuinka kolmannen sektorin resursseja voitaisiin lisätä siten, että työntekijät voisivat hallita työtään paremmin. Lisäksi tulisi kehittää organisaatioiden johtamiskäytäntöjä siten, että ne ottaisivat paremmin huomioon vapaaehtoistoimijoiden ja palkkatyöntekijöiden työn yhteensovittamisen.

* * *

Tutkimusta on rahoittanut Työsuojelurahasto.

Kirjallisuus

Albertsen, K., Rafnsdóttir, GL., Grimsmo, A., Tómasson, K. & Kauppinen, K. (2008) Workhours and worklife balance. Scandinavian Journal of Work Environment and Health 2008 (5), 14–21.

Almond, S. & Kendall, J. (2000) Taking the Employees' Perspective Seriously: An Initial United Kingdom Cross-Sectoral Comparison. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 29 (2), 205–231.

Anheier, H., Hollerweger, E., Badelt, C. & Kendal, J. (2003) Work in the Non-Profit Sector: Forms, Patterns and Methodologies. Geneva: International Labour Office.

Anheier, H. (2009) What Kind of Nonprofit Sector, What Kind of Society? Comparative Policy Reflections. American Behavioral Scientist 52 (7), 1082–1094.

Anseel, F., Lievens, F., Shollaert, E. & Choragwicka, B. (2010) Response rates in organizational science 1995-2008: a meta-analytic review and guidelines for survey researchers. Journal of Business and Psychology 25 (3), 335–349.

Baron, R. & Kenny, D. (1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality & Social Psychology 51 (6), 1173–1182.

Batt, R. & Valcour, M. (2003) Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society 42 (2), 189–220.

Beck, U. (1998) Democracy without Enemies. Cambridge: Polity Press.

Benz, M. (2005) Not for the Profit, but for the Satisfaction? Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms. Kyklos 58 (2), 155–176.

Beutell, NJ. (2010) Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. Career Development International 15 (5), 501–518.

Brandsen, T. & Pestoff, V. (2006) Co-production. The Third Sector and the Delivery of Public Services. An Introduction. Public Management Review 8 (4), 493–501.

Bond, S. (2004) Organisational Culture and Work-Life Conflict in the UK. International Journal of Sociology and Social Policy 24 (12), 1–24.

Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C. & Smith, M. (2007) Working Conditions in the European Union. The Gender Perspective. Dublin: Eurofound.

Byron, K. (2005) A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. Journal of Vocational Behavior 67 (2), 169–198.

Crompton, R. & Lyonette, C. (2006) Work–Life "Balance" in Europe. Acta Sociologica 49 (4), 379–393.

Cunningham, I. & James, P. (2007) False economy? The costs of contracting and workforce insecu-

rity in the voluntary sector. [Report]. Unison, the public service union.

Delgado, E. A. & Canabal, M. E. (2006) Factors associated with negative spillover from job to home among Latinos in the United States. Journal of Family and Economic Issues 27 (1), 92–112.

Eiro (2009) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Trade union membership 2003–2008. [online]. <URL:http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904019s/tn0904019s.pdf> Luettu 26.3.2012.

Emanuelle, R. & Simmons, W. O. (2002) More than altruism: What does the cost of fridge benefits say about the increasing role of the non-profit sector. American Journal of Business 17 (2), 31–36.

Feeney, M. & Bozeman, B. (2009) Staying Late: Comparing Work Hours in Public and Nonprofit Sectors. The American Review of Public Administration 39 (5), 459–477.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002) Opportunities to work at home in the context of work–life balance. Human Resource Management Journal 12 (1), 54–76.

Fleetwood, S. (2007) Why work–life balance now? International Journal of Human Resource Management 18 (3), 387–400.

Frank, R. (1996) What Price the Moral High Ground? Southern Economic Journal 63 (1), 1–17.

Ford, M.T., Heinen, B.A. & Langkamer, K.L. (2007) Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. Journal of Applied Psychology 92 (1), 57–80.

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. The Academy of Management Review 10 (1), 76–88.

Greenhaus, J.H. & Powell, G. (2006) When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. Academy of Management Review 31 (1), 72–92.

Gregory, A. & Milner, S. (2009) Editorial: Work–life Balance: A Matter of Choice? Gender, Work and Organization 16 (1), 1–13.

Grzywacz, J. G. & Butler, A. B. (2005) The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. Journal of Occupational Health Psychology 10 (2), 97–109.

Guest, D. (2002) Perspectives on the study of work-life balance. Social Science Information 41 (2), 255–279.

Hansmann, H. (1980) The Role of Nonprofit Enterprise. The Yale Law Journal 89 (5), 835–901.

Harju, A. (2000) Uusi työ -projekti työllistämisen tutkimus- ja kehittämishankkeena. Teoksessa A. Harju & K. Backberg-Edvards (toim.) Kohti uutta työtä: Uusi työ -kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti. Helsinki: Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssin, Suomen Liikunta ja Urheilun sekä Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton Uusi työ -projekti, 11–52.

Helander, V. (2004) Paikallisyhdistykset kunta-areenalla. Voimavarat, edunvalvonta, palvelutuotanto ja yhteisöllisyyden ylläpito. Kunta-Suomi 2004 -tutkimuksia nro 45. Acta nro 164. Helsinki: Åbo Akademi & Suomen Kuntaliitto.

Julkunen, R. (2001) Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.

KSML (2012): Kuntien kuormaa kevennettävä. Valtiovarainministeri Jutta Urpilaisen mukaan kuntien tehtävien siirtämistä valtiolle ja kolmannelle sektorille on harkittava. Keskisuomalainen 15.1.2012, 8.

Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006) Types of Work–Family Interface. Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover between Work and Family. Scandinavian Journal of Psychology 47 (2), 149–162.

Kosny, A. & MacEachen, E. (2010) Gendered, Invisible Work in Non-profit Social Service Organizations: Implications for Worker Health and Safety. Gender, Work and Organization 17 (4), 360–380.

Kreuz, K. & Jäger, U. (2011) Volunteering versus managerialism: conflict over organizational identity in Voluntary Associations. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 40 (4), 634–661.

Leete, L. (2000) Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. Journal of Economic Behavior & Organization 43 (4), 423–446.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lewis, S., Gambles, R. & Rapoport, R. (2007) The constraints of a 'work–life balance' approach: an international perspective. International Journal of Human Resource Management 18 (3), 360–373.

Mauno, S. & Rantanen, M. (2012) Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources of their combinations are the most beneficial? Journal of Family and Economic Issues. doi:10.1007/s10834-012-9306-3.

McMullem, K. & Brisbois, R. (2003) Job Quality in Non-profit Organizations. CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector, 4. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

McMullem, K. & Schellenberg, G. (2003) Job Quality in Non-profit Organizations. CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector, 2. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

Möttönen, S. & Niemelä, J. (2005) Kunta ja kolmas sektori: Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nätti, J. & Anttila, T. (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys, Helsinki: Gaudeamus, 155–173.

Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006) Blurring Boundaries: Correlates of Integration and Segmentation between Work and Nonwork. Journal of Vocational Behavior 68 (3), 432–445.

Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (2002) Toward reducing some critical gaps in work-family research. Human Resource Management Review 12 (3), 299–312.

Pessi, A.B. & Oravisaari, T. (2010) Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n rahoittamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen toiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Raha-automaattiyhdistys ry. Helsinki: Dynamo, Yliopistopaino. [online]. URL:http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf. Luettu 26.3.2012.

Preacher, K. & Hayes, A. (2008) Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior Research Methods 40 (3), 879–891.

PRH (2011a) Patentti- ja säätiöhallituksen yhdistysrekisteri. [online]. <URL:http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html>. Luettu 2.12.2011.

PRH (2011b) Patentti- ja säätiöhallituksen säätiörekisteri [online]. <URL:http://www.prh.fi/fi/saatiorekisteri.html>. Luettu 2.12.2011.

Preston, A. (1989) The Nonprofit Worker in a For-Profit World. Journal of Labor Economics 7 (4), 438–463.

Rifkin, J. (1997) Työn loppu: Teknologia, työpaikat, tulevaisuus. Porvoo: WSOY.

Roberts, K. (2007) Work-life balance – the sources of the contemporary problem and the probable outcomes. A review and interpretation of the evidence. Employee Relations 29 (4), 334–351.

Rose-Ackerman, S. (1996) Altruism, Nonprofit, and Economic Theory. Journal of Economic Literature 34 (2), 701–728.

Rouvinen-Wilenius, P. (2008) Sosiaalinen pääoma työyhteisön voimavarana. Helsinki: Terveyden edistämisen keskuksen julkaisuja 4/2008.

Salamon, L. & Anheier, H. (1996) The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project 19. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

Salamon, L., Sokolowski, W. & List, R. (2003) Global Civil society: an Overview. Baltimore: The John Hopkins University Institute for Policy Studies.

Scherer, S. & Steiber, N. (2007) Work and family conflict? The impact of work demands on family life. Teoksessa G. Duncan G. (toim.) Employment regimes and the quality of working life. Oxford: Oxford University Press, 137–178.

Schieman, S. & Glavin, P. (2008) Trouble at the border? Gender, flexible work conditions, and the work-home interface. Social Problems 55 (4), 590–611.

Shih, T-H. & Fan, X. (2008) Comparing Response Rates from Web and Mail Surveys: A Meta-Analysis. Field Methods 20 (3), 249–271.

Seiger, C. P. & Wiese, B. S. (2009) Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts. Journal of Vocational Behavior 75 (1), 26–37.

Steiber, N. (2009) Reported Levels of Time-Based and Strain-Based Conflict between Work and Family Roles in Europe. A Multilevel Approach. Social Indicators Research 93 (3), 469–488.

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

Tilastokeskus (2012) Erillisajo yritysrekisteristä.

Toepler, S. & Anheier, H. (2004) Organizational Theory and Nonprofit Management: An Overview. Teoksessa A. Zimmer & P. Eckhard (toim.) Future of Civil Society. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 253–270.

Tossavainen, M.-M. (2010) Hyvän hallintotavan jäljillä. Teoksessa R. Kittilä (toim.) Järjestöt voimana muutoksessa. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen vuosikirja 2011. Helsinki: Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry, 46–51.

Voydanoff, P. (2002) Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. Journal of Family Issues 23 (1), 138–164.

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

Voydanoff, P. (2005) Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. Journal of Marriage and Family 67 (4), 822–836.

Zhao, X., Lynch, J. & Chen, Q. (2010) Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. Journal of Consumer Research 37 (2), 197–206.

LIITE. Logistinen regressioanalyysi

Kolmannen sektorin työmarkkinoihin liittyy tiettyjä rakenteellisia piirteitä, kuten nais-, asiantuntija- ja pientyöpaikkavaltaisuus sekä työllistämisvaroin palkattujen suurempi määrä, jotka voivat vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen siten, että työn ja perheen väliset konfliktit korostuvat. Joidenkin tutkimusten mukaan kotona asuvat lapset ja puolison työssäkäynti ovat yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin (ks. Voydanoff 2004; Voydanoff 2005; Byron 2005; Ford ym. 2007). Jotta nämä tekijät voidaan vakioida, yhdistimme kolmannen sektorin (N= 1 412) ja vuoden 2008 työolotutkimus aineistot (N = 4 392). Yhdistämisen luotettavuutta lisää se, että molemmissa aineistoissa tarkasteltavat kysymykset ja vastausvaihtoehdot vastaavat toisiaan.

Logistisen regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa. Tarkastellut tekijät selittävät noin 9 % työn ja perheen laiminlyöntikokemusten vaihtelusta (Nagelkerke R^2 = 0,085). Vakiointi ei poista kolmannen sektorin erityisyyttä suhteessa yleisesti työmarkkinoihin, vaan ristiriitakokemukset ovat selvästi muita työmarkkinoita yleisempiä.

Liitetaulukko1. Työn ja perheen laiminlyöntikokemukset, kun Kolmas sektori (2011) ja Työolo (2008) -aineistot on yhdistetty

	β (S.E.)	p-arvo	OR	OR 95 % lv
Sektori (ref. = kolmas)				
Julkinen	-0.82 (0.09)	<0.001	0.44	0.37-0.53
Yksityinen	-0.57 (0.09)	<0.001	0.57	0.48-0.67
Sukupuoli (ref. = mies)	0.27 (0.07)	<0.001	1.32	1.14-1.51
Ikä	-0.01 (0.00)	0.004	0.99	0.99-1.00
Lapset (ref. = ei lapsia)	0.55 (0.07)	<0.001	1.73	1.52-1.97
Puoliso (ref. = on töissä)				
Ei ole töissä	0.23 (0.09)	0.015	1.26	1.05-1.51
Ei ole puolisoa	-0.05 (0.08)	0.517	0.95	0.81-1.11
Ammattiluokka (ref. = johtajat)				
Asiantuntijat	-0.64 (0.10)	<0.001	0.53	0.43-0.65
Työntekijät	-0.92 (0.11)	<0.001	0.40	0.32-0.49
Ei tietoa	-0.61 (0.16)	<0.001	0.55	0.40-0.74
Palkattu työllistämisvaroin (ref. = ei)	-0.12 (0.30)	0.672	0.88	0.50-1.57
Toimipaikan koko (ref. = alle 10 työntekijää)				
10-49 työntekijää	-0.10 (0.08)	0.224	0.91	0.78-1.06
Yli 50 työntekijää	-0.22 (0.08)	0.007	0.80	0.68-0.94
Ei tietoa	0.01 (0.27)	0.981	1.00	0.59-1.72

χ^2=329.59, df=14, p<0.001.