

# **TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN KORONA- AIKANA ERI ANSAITSIJA-HOIVAAJAMALLEISSA**

Pirita Katajamäki  
Maisterintutkielma  
Yhteiskuntapolitiikka  
Yhteiskuntatieteiden ja filo-  
sofian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2023

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Pirita Katajamäki	
Työn nimi Työn ja perheen yhteensovittaminen korona-aikana eri ansaitsija-hoivaajamalleissa	
Oppiaine Yhteiskuntapolitiikka	Työn tyyppi Maisterintutkielma
Aika Kevät 2023	Sivumäärä 41 sivua + 6 liitettä
Ohjaaja Timo Anttila, Nathan Lillie	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella työn ja perheen yhteensovittamista korona-aikana kiinnittäen huomiota etenkin eroihin eri ansaitsija-hoivaajamallien välillä. Tutkimus toteutettiin vertailemalla kahden elättäjän mallia edustavia Suomea ja Tanskaa, sekä puolentoista elättäjän mallin Saksaa ja Alankomaita. Tutkimuksessa tarkasteltiin, mitkä tekijät ennustivat työssäkäyvien vanhempien kokemaa työn ja perheen välistä konfliktia. Lisäksi kiinnostus kohdistui myös aiemmin tehtyyn havaintoon siitä, että työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin haastavammaksi Suomen kaltaisissa kahdenelättäjän ja valtion hoivaan perustuvissa malleissa, kuin Alankomaiden kaltaisissa puolentoista elättäjän maissa. Tätä oli mahdollista tarkastella laajemman aineiston valossa.</p> <p>Aineistona tässä tutkimuksessa oli Eurofoundin keräämä Living, working and COVID-19 -aineisto. Aineisto oli kerätty keväällä 2020 ja se rajattiin työssäkäyviin vanhempiin Alankomaissa, Saksassa, Suomessa ja Tanskassa. Aineisto analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin, joista keskeisin tässä tutkimuksessa oli lineaarinen regressioanalyysi.</p> <p>Tutkimuksen tuloksina todettiin, että eniten haasteita kokivat työn ja perheen yhteensovittamisessa ne vanhemmat, jotka olivat naisia, pienten lasten vanhempia, yrittäjiä ja tekivät ylityötä, kokivat epävarmuutta työstä sekä olivat lisänneet työaikaa johtuen koronapandemiasta. Tutkimus ei kuitenkaan todennut eroja maiden välillä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, ettei työn ja perheen yhteensovittamisessa ollut merkittäviä eroja Suomen, Tanskan, Alankomaiden ja Saksan välillä riippumatta maiden erilaisista ansaitsija-hoivaajamalleista.</p> <p>Tulos vastasi näin ennen korona-aikaa tehtyä tutkimusta, jonka mukaan Suomi, Tanska, Alankomaat ja Saksa sijoittuvat kaikki EU:n keskiarvon yläpuolelle työn ja muun elämän yhteensovittamisessa onnistumisessa. Pienten lasten äidit ovat kuitenkin edelleen suurimpien haasteiden edessä, eikä ylityöt ja epävarmuus toimeentulosta työn epävarmuuden myötä helpottanut työssäkäyvien vanhempien arkea koronapandemian aikana.</p>	
Asiasanat: työn ja muun elämän yhteensovittaminen, työn ja perheen välinen konflikti, COVID-19, ansaitsija-hoivaajamalli	
Säilytyspaikka: Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

## KUVIOT

KUVIO 1	Työn ja perheen välisen konfliktin summamuuttuja .....	24
---------	--	----

## TAULUKOT

TAULUKKO 1	Vastaajamäärä maittäin.....	15
TAULUKKO 2	Muuttujat ja vastausvaihtoehdot.....	16
TAULUKKO 3	Selittävien muuttujien Tolerance- ja VIF-arvot .....	19
TAULUKKO 4	Vastaajajoukon kuvailua taustamuuttujilla .....	22
TAULUKKO 5	Työn ja perheen välisen konfliktin jakaumat .....	24
TAULUKKO 6	Yksittäisten työn ja perheen konfliktia mittaavien kysymysten keskiarvot maittäin.....	25
TAULUKKO 7	Selittävien tekijöiden vaikutus työn ja perheen väliseen konfliktiin, koko aineisto.....	27
TAULUKKO 8	Lineaarisen regressioanalyysin tulokset askeltaen.....	29
TAULUKKO 9	Lineaarisen regressioanalyysin tulokset regiimeillä .....	30
TAULUKKO 10	Lineaarinen regressioanalyysi maittäin tarkasteltuna .....	31

# Sisällys

1	JOHDANTO .....	1
2	TEOREETTINEN TAUSTA.....	3
2.1	Käsitteitä työn ja muun elämän rajapinnalta .....	3
2.1.1	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	3
2.1.2	Työ ja perhe: yhteensovittamista vai konfliktia? .....	4
2.1.3	Määritelmän aiheuttamat rajoitukset tutkimukselle.....	5
2.2	Vaikuttavat tekijät työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.....	6
2.2.1	Työn ja perheen konfliktia ennustavat tekijät .....	6
2.2.2	Työn ja perheen yhteensovittaminen korona-aikana.....	7
2.3	Työn ja perheen yhteensovittaminen kansainvälisesti vertaillen.....	8
2.3.1	Työssäkäyvien vanhempien kokemukset Euroopassa .....	8
2.3.2	Ansaittaja-hoivaajamallit .....	9
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	12
3.1	Tutkimuskysymykset ja hypoteesit.....	12
3.2	Aineiston kuvaus .....	13
3.3	Mittarit.....	13
3.3.1	Työn ja perheen välinen konflikti .....	13
3.3.2	Muut mittarit.....	15
3.3.3	Muuttujamuunnokset ennen analyysia .....	17
3.3.4	Aineiston puutteet.....	18
3.4	Tutkimusmenetelmät.....	18
3.4.1	Muuttujien väliset korrelaatiot.....	19
4	TULOKSET .....	21
4.1	Alustavat tarkastelut .....	21
4.1.1	Taustamuuttujat .....	22
4.1.2	Työn ja perheen välinen konflikti maittain .....	24
4.2	Työn ja perheen välinen konflikti lineaarisessa regressioanalyysissä .....	26
4.2.1	Työn ja perheen välinen konflikti sekä selittävät tekijät .....	26
4.2.2	Työn ja perheen välinen konflikti maittain kun yksilötekijät on huomioitu.....	28
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	32
5.1	Työn ja perheen yhteensovittaminen poikkeusaikoina.....	32
5.2	Pohjoismaat ja Keski-Eurooppa, sittenkin samanlaisia? .....	34
5.3	Tutkielman rajoitteet ja jatkotutkimusideat .....	36

LÄHTEET .....	38
---------------	----

# 1 JOHDANTO

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen nousi kiinnostuksen kohteeksi toisen maailmansodan jälkeen, kun naiset siirtyivät enenevässä määrin työmarkkinoille. Huomio tutkimuksessa keskittyikin alkuun vain naisiin (Roberts 2007, 335). Aihepiiriä käsittelevä tutkimus lisäsi suosiotaan etenkin 1990-luvulla (Salin, Otonkorpi-Lehtoranta, Hakovirta & Kaittä 2021, 571). Samoihin aikoihin työn ja perheen yhteensovittamista alettiin pitää naisten lisäksi myös miehiä koskevana ongelmana (Roberts 2007, 335).

Työn ja perheen yhteensovittaminen onkin noussut Euroopassa tärkeäksi kehityskohteeksi. Monissa Euroopan maissa perinteinen mieselättäjän malli on väistymässä, ja yhteiskunnat ovat siirtymässä enenevässä määrin kohti kahden työssäkäyvän aikuisen mallia (Crompton 1999; Lewis & Giullari 2005). Myös EU-tasolla kiinnostus työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämistä kohtaan on kasvanut. Vuonna 2019 voimaan astuneessa Work-Life Balance -direktiivissä tavoitteena on paitsi parantaa vanhempien työn ja muun elämän yhteensovittamista myös rohkaista tasaisempaan vanhempainvapaiden jakoon sukupuolten kesken ja käsitellä naisten alhaisempaa osallistumista työmarkkinoille (European Commission 2019).

2020-luvulla aihe on kuitenkin ajankohtaisempi kuin koskaan. Vuonna 2019 alkanut koronaviruspandemia muutti sekä työntekoa että hoivaa merkittävästi. Suurin mullistus tapahtui keväällä 2020, kun monissa maissa päiväkodit ja koulut menivät kiinni ja samalla voimaan astui etätösuositus. Näin työ ja hoiva siirtyivät erittäin nopealla aikataululla saman katon alle, ja näiden yhdistämistä oli mietittävä aivan uudella tavalla. Kiinnostavaa onkin tarkastella, miten korona-aika ja etätöiden merkittävä lisääntyminen on vaikuttanut perheiden kokemuksiin työn ja muun elämän yhteensovittamisesta.

Tarkastelen tässä tutkielmassa työn ja perheen yhteensovittamista kansainvälisesti vertaillen. Suurin osa korona-aikaa ja työn ja perheen yhteensovittamista tarkastelleista artikkeleista on pohjautunut vain yksittäisten maiden tarkasteluun (Yerkes, Remery, André, Salin, Hakovirta & van Gerven 2022, 2). Eri maiden erilaisella kulttuurilla, historialla ja politiikalla on kuitenkin vaikutusta vanhempien kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta. Yksilöllisten tekijöiden ohella myös kontekstin vaikutuksen tarkastelu työn ja perheen yhteensovittamisen kokemukseen on tärkeää.

(van der Lippe, Jager & Kops 2006, 304–306.) Erilaiset ansaitsija-hoivaajamallit nousivatkin Yerkesin ym. (2022) tutkimuksessa keskeisiksi selittäjiksi alankomaalais- ja suomalaisäitien erilaisissa kokemuksissa työn ja perheen yhteensovittamisessa koronapandemian aikana. Tutkimuksen mukaan korkeakoulutetut suomalaisäidit kokivat työn ja perheen yhteensovittamisen haastavammaksi kuin alankomaalaisäidit keväällä 2020. Ennen koronapandemian alkua molemmissa maissa työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin kuitenkin yhtä helpoksi. Erojen nähtiinkin aiheutuvan siitä, että kahden elättäjän Suomessa päiväkotien ja muiden julkisten palveluiden poistuminen aiheutti vanhemmille enemmän haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa. Puolentoista elättäjän Alankomaissa päiväkodeilla ja muilla julkisilla palveluilla ei ole ollut yhtä suuri rooli työn ja perheen yhteensovittamisessa, vaan ratkaisuna ovat olleet äitien lyhyemmät työpäivät, eivätkä koronasulut aiheuttaneet näin ollen yhtä paljon ongelmia. Eroihin kokemuksissa työn ja perheen yhteensovittamisesta koronapandemian aikana eri ansaitsija-hoivaajamalleissa onkin kiinnostavaa paneutua tarkemmin.

Aloitin tutkielman määrittelemällä keskeisimmän käsitteen, eli työn ja muun elämän yhteensovittamisen. Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan, mitkä yksilölliset tekijät aikaisemman tutkimuksen perusteella vaikuttavat kokemukseen työn ja perheen yhteensovittamisesta, ja mitä muutoksia korona on tuonut. Tämän jälkeen tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksia Euroopassa, sekä esittelen tässä tutkielmassa hyödyntämäni ansaitsija-hoivaajamallit. Sen jälkeen siirryn itse analyysin toteutukseen ja tuloksiin. Lopuksi kertaan tutkielman keskeiset tulokset aiemman tutkimuksen valossa, sekä pohdin aihepiirin jatkotutkimusideoita.

## 2 TEOREETTINEN TAUSTA

Tässä pääluvussa perehdyn aiempaan työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevään tutkimukseen. Aloitan määrittelemällä tutkielman kannalta keskeiset termit, kuten työn ja muun elämän yhteensovittamisen, sekä työn ja perheen välisen konfliktin. Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan, miten työn ja perheen yhteensovittaminen on sujunut Euroopassa, ja kuinka maita on mahdollista jaotella eri ansaitsija-hoivaajamalleihin. Käsittelem tässä luvussa myös sitä, kuinka korona-aika on vaikuttanut työn ja perheen yhteensovittamiseen, ja miten tämä tekee aiheesta erityisen ajankohtaisen tutkimuskohteen.

### 2.1 Käsitteitä työn ja muun elämän rajapinnalta

#### 2.1.1 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan määritellä, ja tätä kautta sitä voidaan lähestyä tutkimuksessa, monin eri tavoin. Kelliherin, Richardsonin ja Boiarintsevan (2019) määritelmän mukaan termillä viitataan henkilön työn ja muun ei-työtä olevien osa-alueiden väliseen suhteeseen (em. 98). Toisen määritelmän mukaan kyseessä on yksilön tyytyväisyys työ- ja ei-työrooliensa yhteensopivuuteen ja niihin liittyvien eri vaatimuksiin vastaamiseen (Valcour 2007, 1512).

Eri tutkijoilla on kuitenkin eriäviä näkemyksiä siitä, mitä tarkalleen ottaen tarkoitetaan työllä (work), muulla elämällä (life) ja näiden välisellä tasapainolla (balance). Työn ja muun elämän yhteensovittamisella voidaan nähdä viitattavan kaikkiin yksilön elämän kannalta merkittäviin asioihin ja rooleihin (Haar, Sune, Russo & Ollier-Malaterre 2018, 263). Toisaalta osassa tutkimuksissa työn ja muun elämän yhteensovittamisen nähdään tarkoittavan käytännössä samaa kuin työn ja perheen yhteensovittaminen (Kurowska 2018, 407). Myös tässä tutkielmassa käytössä olevassa



aineistossani työn ja perheen yhteensovittamista tiedustellaan lähinnä työhön ja perheeseen viittaavilla kysymyksillä.

Työtä käsitellään monissa tutkimuksissa perinteisenä työsuhteessa tapahtuvana palkkatyönä, eikä se monesti sisällä esimerkiksi palkatonta kotityötä (Kelliher ym. 2019). Ransome (2007, 374) puolestaan näkee sekä markkinoilla tapahtuvan että markkinoiden ulkopuolisen työn kuuluvan samaan välttämättömän työn kategoriaan (necessary work).

Näiden eri elämän osa-alueiden välisen tasapainon määrittely liittyy puolestaan erilaisiin tapoihin mitata ilmiötä. Työn ja muun elämän yhteensovittamista voidaan lähestyä joko ”objektiivisesti” tai ”subjektiivisesti” ilmiötä mitaten. Subjektiiivisella mittauksella viitataan usein kyselyihin, joissa vastaaja itse arvioi työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista mittaristolla tai vastaa aihetta koskeviin kysymyksiin oman kokemuksensa mukaisesti. (Kurowska 2018, 409.) Objektiivisesti mitaten tasapainon voidaan nähdä toteutuvan esimerkiksi silloin, kun aika, sitoutuminen ja tyytyväisyys eri rooleihin jakautuu tasaisesti (ks. esim. Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Kurowska (2018) lähestyy tutkimuksessaan työn ja perheen yhteensovittamisen objektiivisesti Amartya Senin (1999a) kyvykkyys-ajattelun (capability approach) näkökulmasta tarkastellen vastaajien kyvykkyksiä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Näin on mahdollista ohittaa subjektiiviseen mittaamiseen liittyvä haaste yksilön ”mukautuvista preferensseistä” (adaptive preferences), jonka vuoksi naiset saattavat aliarvioida hoivan ja kotitöiden aiheuttamaa taakkaansa totuttuaan siihen (Kurowskan 2018, 409 mukaan Sen 1999b).

### **2.1.2 Työ ja perhe: yhteensovittamista vai konfliktia?**

Tasapainon ohella työn ja perheen välistä vuorovaikutusta voidaan lähestyä myös muilla termeillä. Tutkimuksessa laajasti käytetty työn ja perheen välinen konflikti (work-family conflict) viittaa roolien väliseen konfliktiin, jossa perhe- ja työroolien aiheuttamat paineet ovat tavalla tai toisella epäyhteensopivia. Konflikti voi aiheutua kummalta tahansa suunnalta. Termissä onkin erikseen määritelty työvaatimusten perhe-elämään aiheuttama häiriö (work-to-family conflict) ja perheen vaatimusten työhön aiheuttama häiriö (family-to-work conflict). (Greenhaus & Beutell 1985.)

Työn ja perheen välistä vuorovaikutusta on kuitenkin haluttu tutkimuksessa tarkastella myös positiivisemmassa valossa. Konfliktin ja tasapainon rinnalle onkin noussut työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus (work-family enrichment) (Greenhaus & Powell, 2006).

Toisaalta työn ja perheen yhteensovittamisen on nähty viittaavan työhön ja perhe-elämään toisistaan täysin erillisinä elämänalueina, joissa tasapainoa haettaisiin aina tasaisella ajankäytöllä. Parempina termeinä on tällöin nähty esimerkiksi työn ja

perheen vuorovaikutus (interaction) tai integraatio (integration). (Warhurst, Eikhof & Haunschild 2008.) Toisaalta työn ja perheen välistä suhdetta on tarkasteltu myös rajavedon ja näiden eri elämänaalueiden rajojen hallinnan näkökulmasta (ks. esim. Salin ym. 2021).

### 2.1.3 Määritelmän aiheuttamat rajoitukset tutkimukselle

Työn ja muun elämän yhteensovittamisen määrittelemistä ja mittaamista on arvioitu monissa aihepiirissä tutkimuksissa kriittisesti. Erityisesti kritiikkiä on esitetty työn ja muun elämän määritelmiä kohtaan. Tapa ymmärtää työ vain perinteisenä palkkatyönä jättää tutkimuksen ulkopuolelle esimerkiksi kotityöt ja muissa kuin perinteisissä työsuhteissa työskentelevät. Toisaalta muun elämän käsittäminen tutkimuksessa vain perheen kautta ei ota huomioon perheettömiä henkilöitä, jotka haluaisivat yhteensovittaa työtä ja muita elämässään merkittäviä asioita, kuten harrastuksia tai muita kuin lapsia koskevia hoivavastuita. Toisaalta myös vanhempien voi olettaa toivovan voivansa sisällyttää arkeensa työn ja hoivan lisäksi muitakin merkittäviä asioita. (Kelliher ym. 2019, 98.)

Ransome (2007) esittääkin, että työn ja muun elämän yhteensovittamista koskeva tutkimuksen tulisi laajentua koskemaan koko kotitalouden vastuukuormaa (total responsibility burden of households). Tämä kokonaisvastuu kattaa palkkatyön, palkattoman työn ja myös ajanvietteellisen taakan (recreational labour), jossa jälkimmäiseen kuuluu erilaisia yhteisöllisiä aktiviteetteja ja erilaisten tarpeiden täyttämistä ja ilmaisua. Näin tutkimus kattaisi myös perheettömät kotitaloudet. (emt. 374.)

Onkin ongelmallista, mikäli työn ja muun elämän yhteensovittamista koskeva tutkimus kartoittaa vain kapean osan kohderyhmästään. Kelliherin ym. (2019) mukaan todellisuutta ja työssäkäyvien arkea koskeva tieto jää näin rajoittuneeksi, eikä tutkimuksen potentiaalinen hyöty tule kokonaan hyödynnetyksi. Työelämä tutkimuksen tulisi vastata nykyajan sosiaalisia ja taloudellisia trendejä tukeakseen politiikan suunnittelua ja tuodakseen käytännön hyötyjä niin yksilöille kuin organisaatioillekin (emt. 98). Yhtenä tällaisena nykyajan muutoksena voidaan nähdä esimerkiksi vapaa-ajan kasvanut arvostus (ks. esim. Pyöriä, Ojala, Saari & Järvinen 2017). Näin ollen olisikin olennaista ottaa myös tutkimuksessa huomioon tämä työssäkäyvien arjessa eniten tärkeämpi osa-alue.

## 2.2 Vaikuttavat tekijät työn ja muun elämän yhteensovittamisessa

### 2.2.1 Työn ja perheen konfliktia ennustavat tekijät

Monenlaiset tekijät ennustavat konfliktia työn ja perheen välillä. Nämä tekijät voidaan jaotella vaatimuksiin ja resursseihin, ja niitä voi tulla sekä työn että perheen suunnalta (Haar ym. 2018).

Työn vaatimukset ovat positiivisessa yhteydessä työn ja perheen välisen konfliktin kokemiseen esimerkiksi työajan kautta (Haar ym. 2018, 274). Pitkät työajat sekä ylityö lisäävät kokemusta työn ja perheen välisestä konfliktista. Vaikutusta ei ole myöskään pelkästään työajan pituudella, vaan myös ajankohdalla. Esimerkiksi työajan epäsäännöllisyys ja -sosiaalisuus vaikuttavat konfliktia lisäävästi. (Hofäcker & König 2013, 627.) Myös korkeakoulutus ennustaa konfliktia työn ja perheen välillä (van der Lippe ym. 2006, 313). Korkeakoulutuksen voi olettaa liittyvän korkeampiin työn vaatimuksiin, ja tätä kautta lisäävän konfliktia (Hofäcker & König 2013, 622). Toisaalta taas työn varmuus (job security) vähentää todennäköisyyttä kokea konfliktia työn ja perheen välillä (Hofäcker & König 2013, 627).

Perheen vaatimuksista lapset lisäävät konfliktin kokemuksen todennäköisyyttä lasten iästä riippumatta. Joissain maissa, kuten Iso-Britanniassa ja Tsekeissä, nuorista lapsista voi aiheutua kuitenkin jopa vanhempia vähemmän haasteita. Nuorten lasten kohdalla informaalin hoivan saaminen läheisiltä voikin olla selittävänä tekijänä. Länsi-Euroopassa pienet lapset puolestaan lisäävät haasteita työn ja perheen yhteensovittamiseen. (van der Lippe ym. 2006, 303, 315.) Myös puolisoilla on vaikutusta vastaajan kokemukseen työn ja perheen yhteensovittamisesta. Kokemukseen työn ja perheen välisestä tasapainosta vaikuttaa etenkin puolisoitten yhteisymmärrys kotitalouden työnjaosta (van der Lippe ym. 2006, 315).

Kaikki työn ja perheen tasapainoon liittyvät tekijät eivät kuitenkaan vaikuta samalla tavoin molempiin sukupuoliin. Esimerkiksi ylityöt lisäävät merkittävästi naisten kokemaa työn ja perheen välistä konfliktia, kun vaikutus miehillä on taas pienempi. Miehet eivät puolestaan koe suurempaa työn ja perheen välistä konfliktia puolisonsa työajoista riippumatta, mutta naisilla puolison työaika on positiivisessa yhteydessä kokemukseen konfliktista. Joustava työaika vähentää naisten kokemusta työn ja perheen välisestä konfliktista, kun taas miehillä se lisää sitä. (Hofäcker & König 2013 627.)

Hofäckerin & Königin (2013) mukaan miesten kokemuksessa työn ja perheen välisestä konfliktista on monesti taustalla miehillä yhä säilynyt rooli perheensä pääasiallisina elättäjinä. Näin ollen esimerkiksi työn epävarmuus lisää konfliktin kokemusta enemmän miehillä kuin naisilla. Lisäksi pakotetut vähennykset työajoissa lisäävät myös enemmän konfliktia miehillä kuin naisilla. (emt. 2013, 627-628.) Edellä mainitut

tutkimustulokset on kuitenkin tehty koko Euroopan laajuisesta aineistosta. Suomen kaltaisissa kahden elättäjän maissa tulokset oletettavasti voisivat olla erilaisia.

## 2.2.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen korona-aikana

Koronan osalta etenkin etätyön vaikutusta on kiinnostavaa tarkastella. Etätyön vaikutuksesta työn ja perheen yhteensovittamiseen on saatu ristiriitaisia tuloksia. Etätyö näyttäisi tarjoavan sekä mahdollisuuksia että haasteita työssäkäyville vanhemmille.

Etätyö vähentää työmatkoihin käytettyä aikaa, ja voisi näin tarjota enemmän aikaa hoivalle ja kotitöille. Hillbrechtin, Sawn, Johnsonin ja Andreyin (2013) tutkimuksessa etätyö näytti kuitenkin johtavan vain stressin lisääntymiseen vanhemmuuden ”intensifioitumisen” myötä. Työn ja perheen välisen tasapainoon vaikuttaneekin osaltaan myös kiireen lisääntyminen ylipäätään, kun sekä vaatimukset työssä ovat kasvaneet että vanhemmuuden ihanteet voimistuneet. (emt. 2013, 132.) Myöskään kotitöiden sukupuolittunut jako ei muuttunut etätöiden myötä, ja Hillbrechtin ym. (2013) tutkimuksessa kyseenalaistetaankin ajatus etätöiden hyödyllisyydestä äideille. Isien etätyöt voisivat kuitenkin lisätä miesten tekemän kotitöiden määrää (emt. 2013, 141). Toisaalta naiset käyttävät miehiä useammin etätöissä säästyneen ajan kotitöihin ja hoivaan eivätkä vapaa-aikaan (ks. esim. Powell & Craig 2015).

Äitien onkin todettu olleen koronapandemian suurimpia häviäjiä. Naisten palkaton työ lisääntyi merkittävästi koulujen ja päiväkotien sulkeuduttua, joka johti myös kasvavaan määrään naisten kokemaa stressiä ja negatiivisia työmarkkinaseurauksia (labour market penalty). (OECD 2021, 18.) Pienten lasten äitien keskittyminen työhön kärsikin jatkuvista keskeytyksistä ja häiriöistä etätöissä, mikä lisäsi stressiä ja väsymystä (Kapoor, Yadav, Bajpai & Srivastava 2021, 1291). Toisaalta etätyö kuitenkin tarjosi monille äideille juuri mahdollisuuden työpaikan säilyttämiseen, kun valintaa hoivan ja palkkatyön välillä ei tarvinnut tehdä (OECD 2021, 18).

Myös Suomen osalta peräti lähes 70 prosenttia korkeakoulutetuista äideistä koki haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa keväällä 2020 (Yerkes ym. 2022). Salin ym. (2021, 587) toteavatkin ”COVID-19-pandemian tuoneen uudella tavalla näkyväksi arjen sukupuolittuneita rakenteita”, kun äitien kokemaa taakkaa hoivavastuusta ei voinutkaan enää jakaa hyvinvointivaltion tarjoaman koulu- ja päivähoitojärjestelmän kanssa.

Etätyötä tarkasteltaessa on kuitenkin myös huomioitava sukupuolen ohella konteksti, kuten maa. Kurowskan (2018) tutkimuksessa todettiin, että tasa-arvoisemmassa maassa Ruotsissa kotietätyö vähensi molempien vanhempien kokemaa työn ja perheen välistä tasapainoa, kun perinteisempien sukupuoliroolien Puolassa näin kävi vain äideille.

Seuraavaksi esittelenkin tarkemmin, miten eri maissa on suoriuduttu työn ja perheen yhteensovittamisessa, millä keinoin, ja kuinka näitä eri lähestymistapoja on mahdollista jaotella ansaitsija-hoivaajamallien avulla.

## **2.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen kansainvälisesti vertaillen**

Olennaista työn ja perheen välisen tasapainon tarkastelussa onkin ottaa huomioon myös konteksti, kuten maa. Eri maiden erilainen kulttuuri, politiikka ja tausta kaikki vaikuttavat työn ja perheen välisen tasapainon kokemiseen. (van der Lippe ym. 2006, 304-306.) Toisin sanoen tutkimuksessa on huomioitava mikrotason tekijöiden lisäksi myös makrotason vaikutus kokemuksiin työn ja perheen tasapainosta (Hofäcker & König 2013, 619).

### **2.3.1 Työssäkävien vanhempien kokemukset Euroopassa**

Tutkimuksessa makrotason vaikutusta on lähestytty esimerkiksi jaottelemalla maita erilaisen työ- ja perhepolitiikan, sukupuolikulttuurin ja eri lähteistä tulevan tuen perusteella. Abendroth ja den Dulkan (2011, 235) mukaan Pohjoismaista löytyy yhä laajimmat työn ja perheen yhteensovittamista tukevat maakohtaiset työ- ja perhepolitiikat, kun taas muissa Euroopan maissa tasapainon hakeminen nähdään ennemminkin yksityisenä vastuuna, jossa tukea haetaan sukulaisilta ja ystäviltä. Myös Hofäckerin ja Königin (2013, 619) tutkimuksessa työn ja perheen välinen konflikti vältetään Pohjoismaissa hoivajärjestelmän avulla, kun taas konservatiivisemmissä Keski-Euroopan maissa ratkaisuksi konfliktin välttämiseksi on käytetty naisten lyhyempää työaikaa. Toisaalta van der Lippen ym. (2006) tutkimuksessa johtopäätökseksi saatiin, etteivät maiden väliset erot työn ja perheen välisessä konfliktissa selity niinkään perheitä tukevalla politiikalla kuin sukupuolikulttuurilla, jossa eniten konfliktia koetaan maissa, joissa molempien vanhempien oletetaan hoitavan sekä palkkatyön että perheen tarvitseman hoivan.

Työn ja perheen tasapainosta eri Euroopan maissa ennen koronaa on saatu erilaisia tutkimustuloksia. Abendroth ja den Dulk (2011) totesi tutkimuksessaan, että korkeimmat arvot kokemuksessa työn ja perheen välisestä tasapainosta löytyivät Alankomaista, Suomesta ja Ruotsista. Vastaavasti myös Hofäckerin ja Königin (2013) tutkimuksessa vähiten työn ja perheen välistä konfliktia tavattiin Pohjoismaissa. Toisaalta on havaittu myös täysin vastakkaisia tutkimustuloksia, joiden mukaan esimerkiksi juuri Ruotsissa ja Alankomaissa kohdataan eniten haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa (van der Lippe ym. 2006). Kuitenkin myös Eurobarometri asettaa Suomen, muut pohjoismaat ja Alankomaat EU:n keskiarvon yläpuolelle ja kymmenen

parhaiten tasapainon saavuttavan maan joukkoon (European Commission 2018). Tutkimuksissa on kuitenkin käytetty eri käsitteitä ilmiön määrittämiseen ja mittaamiseen. Vaikutusta ehkä voikin olla osaltaan sillä, puhutaanko tutkimuksissa tasapainosta, konfliktista, vai yhdistelmän paineesta (combination pressure). Myös mittaustavat vaihtelevat. Voisiko myös olla, etteivät konflikti tai tasapaino ole toistensa vastakohtia, vaan molempia on mahdollista kokea samanaikaisesti? Esimerkiksi Haar ym. (2019) toteaa tutkimuksessaan, että korkein työn ja perheen välinen tasapaino saavutettiin tutkimuksessa silloin, kun sekä resurssien että vaatimusten määrä oli korkealla.

Korona-ajan osalta Yerkesin ym. (2022) koronapandemian alkua tarkastellut tutkimus totesi korkeakoulutettujen suomalaisäitien kokeneen työn ja perheen yhteensovittamisen selvästi vaikeammaksi kuin korkeakoulutetut alankomaalaisäidit. Erojen nähtiin selittyvät maiden erilaisilla ansaitsija-hoivaajamalleilla, joissa alankomaalaisäitien lyhyemmät työpäivät ja suomalaisäitien haasteet pärjätä ilman julkista päivähoitoa selittivät maiden välisiä eroja tasapainon kokemuksissa.

Seuraavaksi esittelen tarkemmin erilaiset ansaitsija-hoivaajamallit, ja tarkastelen miten ne soveltuvat työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimiseen.

### **2.3.2 Ansaitsija-hoivaajamallit**

Toisen maailman sodan jälkeen myös äidit ovat enenevässä määrin siirtyneet Euroopassa osaksi työmarkkinoita. Lopputuloksena ei kuitenkaan ole vain yhdenlaista työn ja äitiyden yhdistelmää, vaan Euroopassa erottuvat erilaiset ratkaisut toimeentulon hankkimiseen ja hoivan yhdistämiseen perheissä. Eri maiden sukupuoleen, työhön ja perheeseen liittyviä ratkaisuja vertaillakseen voidaan hyödyntää ansaitsija-hoivaajamalleja.

Mallien määrittely pohjaa erilaisiin sukupuolikulttuureihin (gender culture), joihin sisältyvät erilaiset näkemykset sukupuolten keskinäisestä riippuvuudesta, miesten ja naisten yhteiskuntaan integroitumisen asteesta sekä hoivan sijoittumisesta pääasiassa joko kotiin, julkiselle sektorille tai markkinoille. (Pfau-Effinger 1999, 62.) Maiden välisiä eroja kansainvälisesti vertaillen onkin tärkeää huomioida sekä kulttuuri, että hyvinvointivaltion politiikka ja instituutiot sekä näiden kaikkien keskinäinen suhde omissa eri yhteiskunnallisissa konteksteissaan (Pfau-Effinger 2005, 3).

Erilaisia äitien palkkatyöhön osallistumisen ja lasten hoivan ratkaisuja on erotettavissa Euroopassa ainakin viisi. Perinteisten agraariyhteiskunnan yhteistyöhön perustuvan sekä mieselättäjän ja naishoivaajan ohella on erotettavissa kolme modernimpaa hoivan ja elatuksen ratkaisua kahden vanhemman perheissä.

Puolentoista elättäjän mallissa sekä naiset että miehet osallistuvat työmarkkinoille tasapuolisesti ennen lasten syntymistä, mutta lasten syntymän jälkeen naiset

osallistuvat työmarkkinoille enää osa-aikaisesti lapsia hoivatakseen, ja miesten vastuulle jää pääasiallisena elättäjänä toimiminen. Puolentoista elättäjän malliin kuuluvia maita ovat esimerkiksi Alankomaat ja (Länsi-)Saksa.

Kahden elättäjän ja valtion hoivaan perustuvassa mallissa sekä naiset että miehet toimivat perheen elättäjinä, ja lasten kasvatus nähdään valtion vastuuna. (Pfau-Effinger 1999, 63-75.) Tällaisia maita ovat esimerkiksi Suomi ja Tanska (Pfau-Effinger 2005, 7).

Kahden elättäjän ja kahden hoivaajan mallissa puolestaan myös hoiva nähdään pitkälti perheen vastuulla olevana, jonka hoitamista työmarkkinoiden järjestelyt tukevat (Pfau-Effinger 1999, 63). Tähän malliin kuuluvia maita ovat esimerkiksi Ruotsi (Ferrarini & Duvander 2010) ja Norja (Pfau-Effinger 2005, 7). Myös Suomi on joissain tapauksissa määritelty tähän malliin kuuluvana maana (ks. esim. Haataja & Nyberg 2006).

Onkin hyvä huomata, että ansaitsija-hoivaajamalli ei jaottele kaikkia Pohjoismaita osaksi samaa mallia. Perinteisesti Pohjoismaat nähdään yhtenä ryhmänä, ja esimerkiksi Esping-Anderssenin (1990) klassikoksi noussut hyvinvointivaltioiden regimiijaottelu sijoittaa kaikki Pohjoismaat osaksi sosiaalidemokraattista regimiä. Abendrothin ja den Dulkan (2011) tutkimuksessa kuitenkin todettiin, etteivät Euroopan maat noudata Esping-Anderssenin regimiijaottelua työn ja perheen yhteensovittamista ja siihen liittyviä tekijöitä tarkastellessa. Myös Pfau-Effinger (2005) nostaa esille erot sosiaalidemokraattisen hyvinvointivaltioregimin sisällä. Sosiaaliturvajärjestelmän pohjalta esimerkiksi sekä Suomi että Norja kuuluvat selvästi osaksi sosiaalidemokraattista regimiä. Maat kuitenkin eroavat tarkastellessa tarkemmin juuri perheiden tukemista ja hoivan järjestämistä työssäkäyvissä perheissä. Norjassa perhettä tuetaan voimakkaammin hoivan järjestämisessä, ja näin ollen lasten pääasiallinen hoivavastuu on perheillä, kun taas Suomessa valtio ottaa lasten hoivan selkeämmin vastuulle. (emt. 2005, 7.)

Kun tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamista ja vertaillaan maita, onkin järkevää valita parhaiten ja perusteellisemmin aiheen eri ulottuvuuksia huomioon otettava malli. Ansaitsija-hoivaajamallissa huomioon otetaan niin sukupuolten työnjako hoivan ja toimeentulon osalta, kulttuuri kuin myös erilaiset hoivaratkaisuja tukevat instituutiot ja politiikat. Esping-Anderssenin klassikoksi noussutta jaottelua pidetäänkin toisinaan suorastaan itsestäänselvyytenä eri valtioita vertailevassa tutkimuksessa, eikä sen asemaa tai jaottelua aina kyseenalaisteta (Emmenegger, Kvist, Marx & Petersen 2015). Toisaalta voidaan myös asettaa kokonaan kyseenalaiseksi erilaisten ryhmitelyiden ja regimien hyödyllisyys maiden työ- ja hoivaratkaisujen eroja tutkittaessa (ks. esim. Torres, Coelho, Cardoso & Brites 2012). Luokitteluiden suurpiirteisyys kadottaakin aina osan kiinnostavista maakohtaisista yksityiskohdista ja mahdollisten erojen löytämisestä maiden välillä.

Onkin kiinnostavaa lähteä tarkastelemaan Yerkesin ym. (2022) havainnon pohjalta, kuinka työssäkäyvät vanhemmat ovat pärjänneet korona-aikana eri ansaitsija-hoivaajamalleissa. Seuraavaksi esittelen tarkemmin, miten tutkielmani on toteutettu, ja kuinka tarkastelen korona-ajan työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä, sekä maakohtaisia eroja eri ansaitsija-hoivaajamalleissa.



## 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 3.1 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tässä tutkielmassa tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamista Euroopassa koronapandemian aikana. Tarkastelu rajautuu työssäkäyviin vanhempiin, joilla on vähintään yksi alaikäinen lapsi. Tutkielmassa tarkastellaan työn ja perheen välistä konfliktia Suomessa, Tanskassa, Alankomaissa ja Saksassa keväällä 2020.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä tekijät selittävät vanhempien kokemaa työn ja perheen välistä konfliktia?
2. Onko Suomen, Tanskan, Alankomaiden ja Saksan välillä havaittavissa eroja työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa yksilölliset tekijät huomioiden?

Hypoteesit:

1. Eniten konfliktia työn ja perheen välillä kokevat naiset, korkeasti koulutetut, pienten lasten vanhemmat, ylitöitä tekevät, työaikaa vähentäneet, työn epävarmuutta kokevat sekä ne henkilöt, joilla ei ole puolisoa samassa taloudessa.
2. Suomessa ja Tanskassa koettiin enemmän työn ja perheen välistä konfliktia kuin Saksassa ja Alankomaissa keväällä 2020.

## 3.2 Aineiston kuvaus

Tarkastelen työn ja perheen välistä konfliktia hyödyntäen Eurofoundin (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) keräämää Living, working and COVID-19 -aineistoa. Kyselyaineistoa on kerätty viisi kierrosta, joista ensimmäinen keväällä 2020 ja viimeisin keväällä 2022. Kierrokset ovat poikkileikkausaineistoja, eikä vastaajia ole mahdollista tunnistaa muilta kierroksilta. Tutkielmassani käytän ensimmäistä kyselykierrosta keväältä 2020. Vastausten kerääminen alkoi 9. huhtikuuta ja jatkui 1. toukokuuta saakka, kohdistuen näin ajanjaksoon, jolloin suurimmassa osassa EU-maista oli vielä liikkumisrajoituksia. Kohderyhmää kyselyssä olivat kaikki yli 18-vuotiaat EU-maiden kansalaiset. Kysely toteutettiin nettikyselyinä, jossa kuka vain halukas pystyi vapaasti vastaamaan kyselyyn. Vastaajien kartuttamisessa hyödynnettiin lumipallo-otantaa, sekä sosiaalista mediaa kyselyn mainostamiseen. Aineiston otanta ei ole edustava. (Eurofound 2020, 7) Kyselyyn on ollut mahdollista vastata 22:lla eri kielellä. Tässä tutkielmassa esittelen selkeyden vuoksi kaikki kysymykset vastausvaihtoehtoineen suomeksi.

Kierroksella 1 vastaajia oli yhteensä 63 354 (Eurofound 2020, 7). Näistä tutkielmaani rajautuivat vain ne vastaajat, jotka kävivät töissä tai olivat yrittäjiä, joilla oli vähintään yksi lapsi ja jotka asuivat joko Suomessa, Tanskassa, Saksassa tai Alankomaissa. Tällaisia vastaajia on aineistossani yhteensä 2 742.

## 3.3 Mittarit

Living working and COVID-19 -aineisto tarjoaa runsaasti mittareita työn ja perheen välisen konfliktin tutkimiseen ja selittämiseen. Tutkielmassani työn ja perheen välinen konflikti toimii selitettävänä eli riippuvana muuttujana. Tätä riippuvaa muuttujaa selittävät useat yksilölliset tekijät, eli aineistoni selittävät muuttujat, sekä maa. Seuraavaksi esittelen tarkemmin edellä mainitut muuttujat ja näitä mittaavat mittarit, sekä analyysia varten suoritettut muuttujamuunnokset.

### 3.3.1 Työn ja perheen välinen konflikti

Työn ja muun elämän välistä vuorovaikutusta on mahdollista tarkastella useammasta eri näkökulmasta. Muun elämän tarkastelu voi rajautua vain perheeseen, tai kattaa elämää laajemmin, ja vuorovaikutusta voidaan tutkia myönteisen vuorovaikutuksen, konfliktin tai neutraalimman näkökulman kautta.

Käytössäni olevassa aineistossa työn ja perheen välistä vuorovaikutusta on kysytty työn ja perheen välistä konfliktia kuvaavilla mittareilla. Kysymyksiä on yhteensä

neljä, joista kaksi mittaa työn perheeseen aiheuttamaa negatiivista vaikutusta, ja kaksi perheestä työhön kohdistuvaa haittaa. Englanniksi työn ja perheen välistä konfliktia koskevat kysymykset on esitetty muodossa:

How often in the last 2 weeks have you felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done?

How often in the last 2 weeks have you found that your job prevented you from giving the time you wanted to your family?

How often in the last 2 weeks have you found it difficult to concentrate on your job because of your family responsibilities?

How often in the last 2 weeks have you found that your family responsibilities prevented you from giving the time you should to your job?

Kysymyksistä kaksi ensimmäistä viittaavat työstä perheeseen aiheutuvaan konfliktiin ja kaksi viimeistä perheestä työhön suuntautuvaan konfliktiin. Kaikissa yllä olevissa kysymyksissä on viisi vastausvaihtoehtoa, jotka ovat englanniksi muotoa:

1 Always

2 Most of the time

3 Sometimes

4 Rarely

5 Never

Näin ollen pienet arvot viittaavat työn ja perheen välisen konfliktin kokemiseen useammin ja suuret arvot harvemmin tai ei koskaan.

Analyysin tulosten tulkinnan helpottamiseksi muodostan neljästä edellä esitellystä muuttujasta yhden summamuuttujan. Monissa muissakin työn ja muun elämän yhteensovittamista kansainvälisesti vertaillen tarkastelleissa tutkimuksissa tämä riippuva muuttuja on muunnettu summamuuttujan muotoon (ks. esim. van der Lippe ym. 2006). Muodostan riippuvista muuttujista keskiarvosummamuuttujan. Keskiarvosummamuuttujassa mukaan tulevat myös ne vastaajat, jotka eivät vastanneet kaikkiin summamuuttujaan mukaan otettuihin kysymyksiin. Näin vastaajamäärä ei pienene. Lisäksi keskiarvosummamuuttujassa vastausvaihtoehdot pysyvät asteikolla yhdestä viiteen, joka helpottaa tulosten tulkintaa, kun tuloksia on mahdollista tulkita alkuperäisen asteikon vastausvaihtoehtojen pohjalta. (Jokivuori & Hietala 2007, 116-117)

Summamuuttujan muodostaminen edellyttää sen homogeenisuuden, eli yhdenmukaisuuden tarkastelua. Tätä varten on tehtävä reliabiliteettitestaus Cronbachin alfan avulla. Summamuuttujan yhdenmukaisuutta voidaan pitää riittävänä, kun alfan arvo on suurempi kuin 0.6 (Jokivuori & Hietala 2007, 103) Aineistoni neljä työn ja perheen välistä konfliktia mittaavaa muuttujaa saavat reliabiliteettitestauksessa alfan arvon 0.76. Näin ollen muuttujien sisäinen konsistenttisuus on riittävää summamuuttujan muodostukselle.

### 3.3.2 Muut mittarit

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tarkastelleissa tutkimuksissa on havaittu monia yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä, niin yksilön, perheen kuin työnkin puolelta. Seuraavaksi esittelen käytössäni olevasta Living, working and COVID-19 -aineistosta löytyviä mittareita, joita voidaan aiemman tutkimuksen pohjalta pitää merkittävinä selittäjinä työn ja perheen välistä konfliktia tarkastellessa.

Tutkielmassani korostuu työn ja perheen välisen konfliktin tarkastelu kansainvälisesti vertaillen. Maa onkin yksi merkittävä selittävä muuttuja. Paneudun tarkemmin tuoreeseen tutkimustulokseen, jossa havaittiin kahden elättäjän ja valtion hoivan malliin kuuluvan Suomen kokoneen selvästi enemmän työn ja perheen välistä konfliktia, kuin puolentoista elättäjän Alankomaissa koronapandemian aikana keväällä 2020. Laajennan tarkastelua ottamalla mukaan muitakin malliin kuuluvia maita. Suomen ohella muita kahden elättäjän ja valtion hoivan EU-maita on vain Tanska. Myös monia Itä-Euroopan maita voidaan pitää kahden elättäjän ja valtion hoivan malliin kuuluvina maina, mutta Pohjoismaita perinteisempien sukupuoliroolien vuoksi jätän ne tutkielman ulkopuolelle (ks. Crompton 1999, 206). Alankomaiden rinnalle nostan puolestaan Saksan, joka on myös puolentoista elättäjän maa. Tarkastelen maita yksittäisinä esimerkkeinä näistä kahdesta ansaitsija-hoivaajamallista. En yhdistä maita regiimeiksi, sillä samankaltaisista työ ja hoiva -järjestelyistään huolimatta maiden välillä on yhä eroja. Puolentoista elättäjän malliin kuuluvia EU-maita sisältyy aineistooni enemmänkin. Koska kyseessä on kuitenkin vain pro gradu -tutkielman laajuus, rajaan tarkasteluni yhteensä neljään esimerkkimaahan.

TAULUKKO 1 Vastaajamäärä maittain

Maa:	Vastaajamäärä:
Suomi	180
Tanska	151
Saksa	1982
Alankomaat	419

Muita malliini tulevia selittäviä muuttujia ovat ikä, sukupuoli, koulutus, mahdollinen puoliso sekä se, onko vastaajalla pieniä (alle 12-vuotiaita) vai vähän isompia (yli 12-vuotiaita) lapsia. Näiden ohella aineistooni kuuluu useampi työhön liittyvä selittävä tekijä. Näitä ovat etätyö, yrittäjyys, työn varmuus (job security), ylityöt ja muutos työajassa koronan vuoksi.

TAULUKKO 2 Muuttujat ja vastausvaihtoehdot

<b>Muuttujat:</b>	<b>Vaihtoehdot:</b>
Maa (B001)	9 Suomi 7 Tanska 20 Alankomaat 11 Saksa
Puoliso samassa taloudessa (H002)	0 Ei 1 Kyllä
Lapset (H005 ja H006) <i>Taloudessa asuvia 0-11 -vuotiaita lapsia</i> <i>Taloudessa asuvia 12-17 -vuotiaita lapsia</i>	0-10 lasta 0-10 lasta
Etätyö (D007_01) <i>Aloittanut kotietätyöt koronasta johtuen</i>	0 Ei 1 Kyllä
Koulutus (F004)	1 Perusaste 2 Toinen aste 3 Kolmas aste
Ikä (B003_01)	
Yrittäjyys (D001)	Vaihtoehdot 1-8, joista: 2 Itsenäinen ammatinharjoittaja, jolla työntekijöitä

	3 Itsenäinen ammatinharjoittaja, ei työntekijöitä
Työn varmuus (D008_01) <i>Kuinka todennäköisenä tai epätodennäköisenä pidät työtömäksi jäämistä seuraavan kolmen kuukauden aikana?</i>	1 Erittäin todennäköistä 2 Melko todennäköistä 3 Ei todennäköistä eikä epätodennäköistä 4 Melko epätodennäköistä 5 Erittäin epätodennäköistä
Ylityöt (D005_01)	1 Joka päivä 2 Joka toinen päivä 3 Kerran tai kaksi viikossa 4 Harvemmin 5 Ei koskaan
Muutos työajassa koronasta johtuen (D003)	1 Vähentynyt paljon 2 Vähentynyt vähän 3 Pysynyt samana 4 Lisääntynyt vähän 5 Lisääntynyt paljon

### 3.3.3 Muuttujamuunnokset ennen analyysia

Monet analyysiin sisältyvistä selittävästä muuttujista ovat luokitteluasteikollisia muuttujia, eivätkä näin ollen sovellu sellaisenaan lineaariseen regressioanalyysiin. Analyysia ennen teen vielä tarvittavat muuttujamuunnokset, jolloin selittävät muuttajat muuntuvat alla näkyvään muotoon.

Selittävästä muuttujista maa, koulutus ja muutos työajassa edellyttävät useamman dummy-muuttujan muodostamista, jotta kaikki tarvittavat vastausvaihtoehdot saadaan mukaan analyysiin. Dummy-muuttujat ovat kaksiluokkaisia muuttujia, mutta useammalla dummy-muuttujalla voidaan tarkastella useampia alkuperäisen

muuttujan luokkia. Tällöin analyysissä valitaan jokin muuttujan luokista referenssi-ryhmäksi, johon muita vaihtoehtoja verrataan. (Jokivuori & Hietala 2007, 41)

Koulutuksen osalta vastausvaihtoehtoja on kolme, ja näistä luokista valitsen vertailuarvoksi ensimmäisen, eli perusasteen. Työajan muutoksessa vertailuarvona puolestaan toimii vaihtoehto, jossa työaika ei ole muuttunut. Maan kohdalla vertailuarvon valitseminen ei ole yhtä helppoa. Vertailuarvokseni valitsen Tanskan, sillä sen työn ja perheen yhteensovittamista voidaan pitää parempana kuin muita analyysiini tulevia maita (European Commission 2018).

### 3.3.4 Aineiston puutteet

Living, working and COVID-19 -aineistoon on otettu runsaasti kysymyksiä. Tästä huolimatta aineistosta jäi uupumaan monia muuttujia, jotka olisivat olleet tutkielmani kannalta mielenkiintoisia. Aiemman tutkimuksen perusteella työn ja perheen väliseen vuorovaikutukseen on todettu vaikuttavan esimerkiksi työaika, puolison työ sekä esimiesasema. Tällaisia muuttujia ei kuitenkaan löytynyt käytössäni olevasta aineistosta, joten näiden vaikutusta ei ole tämän tutkielman puitteissa mahdollista tarkastella. Työaika lisättiin Living, working and COVID-19 -kyselyyn kierrokselta kaksi alkaen. Kierroksella kaksi oli kuitenkin selvästi vähemmän vastaajia kuin kierroksella yksi. Peräti puolet suuremman vastaajamäärän vuoksi kierros yksi valikoitu analyysiini puuttuvasta työaika-muuttujasta huolimatta. Suurempi vastaajamäärä mahdollistaa analyysin suorittamisen niin, että maat voidaan säilyttää erillisinä esimerkkeinä eri ansaitsija-hoivaajamalleista yhdistämättä niitä regiimeiksi.

Myös vastaajien rajaaminen pelkkiin vanhempiin tiputti vastaajamäärää odottamattoman paljon. Pudotus selittyy puuttuvilla vastauksilla. Peräti noin puolet vastaajista on kokonaan jättänyt vastaamatta kierroksella yksi esitettyihin kysymyksiin alakäisistä lapsista. Vastaajakato selittyyneen luultavasti sillä, että kysymykset oli esitetty koko mittavan kyselyn viimeisten kysymysten joukossa. Lisäksi noin 75% kysymyksiin vastanneista kertoi, ettei heillä ole taloudessaan yhtään alakäistä lasta.

## 3.4 Tutkimusmenetelmät

Lähestyn tutkielmassani työn ja perheen välisen konfliktin tarkastelua kvantitatiivisesti. Tärkeimmäksi monimuuttujamenetelmäksi tutkielmassani on valikoitunut lineaarinen regressioanalyysi. Regressioanalyysillä on mahdollista tarkastella kahden muuttujan korrelaatiokertoimen neliötä ( $R^2$ , R Square), eli selitysstetta. Selitysstetta mittaa sitä, kuinka paljon selittävällä muuttujalla on mahdollista selittää selitettävän

muuttujan vaihtelua. (Metsämuuronen 2003, 577) Lineaarissa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja riippuu lineaarisesti, eli suoraviivaisesti, selittävästä muuttujista. Vaikutus on yksisuuntainen, eli selittävä.

Regressioanalyysi käyttö edellyttää muutamien perusolettamusten huomioimista. Ensinnäkin muuttujien on oltava kvantitatiivisia, eli välimatka-asteikollisia, tai dummy-muuttujia. Riippuvuuksien on oltava lineaarisia. Lisäksi muuttujien vaikutusten on oltava additiivisia, eikä merkittäviä korrelaatioita ole kuin selittävästä muuttujista selitettävään muuttujaan päin, ei siis selittävien muuttujien kesken. Analyysin teko edellyttääkin näitten malliin sisältyvien oletusten tarkastamisen. Nämä käyn läpi tarkastelemalla selittäjien välistä multikollineaarisuutta Tolerance ja VIF -indekseillä, sekä tekemällä F-testin. (Jokivuori & Hietala 2007, 41-50) Aineistoni sisältää lisäksi useampia luokitteluasteikollisia muuttujia, joita hyödynnän selittävinä muuttujina analyysissäni. Lineaarisen regressioanalyysin kvantitatiivisuus-oletus kuitenkin edellyttää, että nämä muuttujat on muokattava dummy-muuttujiksi. Muuttujamuunnokset esittelen tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Lineaarisen regressioanalyysin ohella tarkastelen aineistoani myös erilaisten tunnuslukujen valossa, kuten keskiarvojen, F-testiluvun, minimien ja maksimien kautta. Lisäksi keskiarvosummamuuttujan muodostaminen edellyttää mittarin homogeenisuuden tarkastelua Cronbachin alfan avulla (Jokivuori & Hietala 2007, 103)

### 3.4.1 Muuttujien väliset korrelaatiot

Lineaarisen regressioanalyysin perusolettamuksista additiivisuusoletusta on tarpeen tarkastella aineistossani vielä tarkemmin. Tämän oletuksen mukaan selittävien muuttujien vaikutusten on oltava additiivisia, eikä muuttujien kesken ole korrelaatiota. Tätä korrelaatiota tarkastellaan Tolerance ja VIF indeksien avulla. Mikäli multikollineaarisuutta ilmenee, vaikuttaa tämä indeksien arvoihin niin, että Tolerancen arvo pienee ja samalla VIF:n arvo suurenee. Raja-arvoksi multikollineaarisuudelle voidaan tällöin asettaa Tolerancen arvo 0,2 ja VIF:n arvo 4. Esittelen muuttujieni väliset korrelaatiot seuraavaksi taulukossa 13.

TAULUKKO 3 Selittävien muuttujien Tolerance- ja VIF-arvot

	Tolerance	VIF
Maa	0,942	1,062
Sukupuoli	0,950	1,053
Ikä	0,768	1,302
Työtilanne	0,940	1,064



Muutos työajassa	0,858	1,165
Työn varmuus	0,877	1,140
Koulutus	0,830	1,204
Puoliso	0,947	1,055
Pienet lapset	0,705	1,419
Isot lapset	0,697	1,435
Etätyö	0,849	1,178

Kuten taulukosta ilmenee, ei aineistoni muuttujissa ole havaittavissa raja-arvot ylittävää multikollinearisuutta.

## 4 TULOKSET

Tässä pääluvussa esittelen tutkielmani tuloksia. Aloitan esittelyn tarkastelemalla aineistoni yleisiä tunnuslukuja maittain. Lisäksi tarkastelen, kuinka paljon työn ja perheen välistä konfliktia on koettu maittain, kun taustamuuttujien vaikutusta ei ole vielä vakioitu. Tämän jälkeen siirryn tutkielman varsinaisiin tuloksiin. Tarkastelen maiden välisiä eroja työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa lineaarisella regressioanalyysillä. Suoritan analyysin askeltaen. Ensimmäinen askel sisältää vain mukaan otetut maat, eli Suomen, Saksan ja Alankomaat, sekä Tanskan referenssiryhmänä. Seuraavaan askeleeseen otan lisäksi mukaan ne yksilölliset tekijät, joita tarkasteltiin myös Yerkesin ym. (2022) tutkimuksessa. Tämän jälkeen lisään vielä viimeisessä askeleessa loputkin aineistooni sisältyvät muuttujat, joita voidaan pitää aiemman tutkimuksen perusteella kiinnostavina työn ja perheen välisen konfliktin näkökulmasta.

### 4.1 Alustavat tarkastelut

Seuraavaksi esittelen tarkemmin aineistoni yleisiä tunnuslukuja eri maiden osalta. Aloitan tarkastelun analyysiini valikoituneiden selittävien tekijöiden osalta. Nämä selittävät, eli riippumattomat muuttujat, ovat valikoituneet tutkielmaani aiemman tutkimuksen perusteella. Tutkielmani sisältää sekä samoja muuttujia kuin Yerkesin ym. (2022) tutkimuksessa, mutta olen lisäksi valinnut analyysiini mukaan myös muiden tutkimusten pohjalta kiinnostaviksi todettuja muuttujia.

#### 4.1.1 Taustamuuttajat

Riippumattomista muuttujista analyysiini olen ottanut mukaan seuraavat muuttajat: ikä, sukupuoli, maa, koulutusaste, työtilanne, samassa taloudessa asuva puoliso, samassa taloudessa asuvat 0-11 -vuotiaat lapset, samassa taloudessa asuvat 12-17 -vuotiaat lapset, työn varmuus, ylityöt, etätöiden aloittaminen korona-pandemiasta johtuen, sekä työajan muutos korona-pandemiasta johtuen. Alla olevasta taulukosta 4 näkyy muuttujien keskiarvoja ja keskihajontoja sekä prosentteja.

TAULUKKO 4 Vastaajajoukon kuvailua taustamuuttujilla

	Tanska	Suomi	Saksa	Alankomaat
N	151	181	1990	419
Työn ja perheen välinen konflikti (ka)	3,4517 (0,70212)	3,4878 (0,76475)	3,5201 (0,93748)	3,4378 (0,90900)
Naisten osuus %	46	54	54	50
Ikä (ka)	41,9099 (7,78620)	42,7044 (7,97698)	43,0308 (8,42260)	42,4858 (8,52616)
Työllisyystilanne %				
Työssäkäyviä	91,8	95,1	89,7	81,9
Yrittäjiä	8,2	4,9	10,3	18,1
Muutos työajassa %				
Vähentynyt	34,1	23,9	48,2	37,9
Lisääntynyt	25,3	27,1	17,7	25,6
Ylityö %	63,1	65,7	54,2	74,9
Etätyö %	57,7	39,2	64	37,3
Työn varmuus %				
Kokee työn menettämisen todennäköisenä	5,7	9,9	14,1	3,7
Koulutus %				
Perusaste	13,8	10,8	9,6	6,2

Toinen aste	40,9	44,7	58,6	33,4
Kolmas aste	45,3	44,5	31,8	60,4
Puoliso %	81,8	83,9	84,6	85,9
Pieniä lapsia (ka)	1,08	1,01	1,01	0,99
Isoja lapsia (ka)	0,67	0,79	0,77	0,64

Vastaajamäärä vaihtelee merkittävästi maiden välillä. Tanskasta vastaajia on vain 151, kun taas Saksasta vastaajia rajautui aineistooni peräti 1990. Suomesta vastaajia on taas 181 ja Alankomaista 419. Jokaisen maan vastaajamäärä on kuitenkin riittävä lineaarisen regressioanalyysin suorittamiseen maa-kohtaisesti. Linearisessa regressioanalyysissä riittävänä otoskokona voidaan pitää sataa havaintoa (Nummenmaa 2004, 304), joka ylittyy myös vastaajamäärältään pienimmän maan, Tanskan, osalta.

Sukupuolen osalta aineistossani on hyvin edustettuina niin miehet kuin naisetkin. Kaikissa maissa noin puolet vastaajista on naisia ja puolet miehiä. Myös iän keskiarvo on kaikissa maissa lähes sama, noin 42-43 -vuotta. Saksan osalta, josta on selvästi eniten vastaajia, vaihteluväli on suurin, peräti 18-65 -vuotta. Myös muista maista löytyy kuitenkin eri ikäisiä vastaajia. Esimerkiksi Tanskassa vaihteluväli on 25-63 -vuotta.

Työsuhteen osalta selvästi suurin osa vastaajista on työntekijöitä. Muina vaihtoehtoina tässä vain työssäkäyviin vanhempiin rajautuvassa tutkielmassani ovat yrittäjät ilman työntekijöitä, sekä yrittäjät, jotka ovat palkanneet työntekijöitä. Näitä vastaajia on kuitenkin aineistossani selvästi vähemmän, ja itse analyysissä yhdistänkin nämä kaksi yrittäjä -ryhmää yhdeksi selittäväksi muuttujaksi.

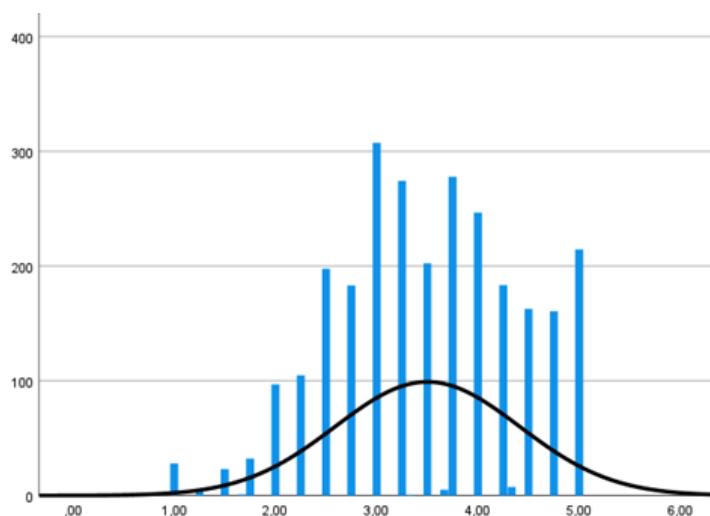
Puolison ja lasten osalta maat ovat melko samanlaisia. Kaikissa maissa on keskimäärin vain yksi 0-11 ja yksi 12-17 -vuotias lapsi. Vain Saksan osalta aineistossani ovat edustettuina ne perheet, joissa on vähintään kymmenen joko 0-11 -vuotiasta tai 12-17 -vuotiasta lasta. Lasten osalta Alankomaissa maksimi määrä on vain kolme, ja Suomessa sekä Tanskassa neljä. Puolison osalta aineisto on selvemmin vino niiden vastaajien puoleen, joilta löytyy puoliso samasta taloudesta.

Muiden työhön liittyvien tekijöiden osalta aineistoni jakaumat ovat samankaltaisia. Suurin osa vastaajista koki keväällä 2020 varsin suurta varmuutta työpaikkansa säilyttämisestä. Merkittävä määrä vastaajista oli joutunut vähentämään tai lisäämään työaikaansa koronapandemian takia. Saksassa peräti noin puolet vastaajista joutui vähentämään työaikaansa koronasta johtuen.

Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan selitettävän muuttujan, eli työn ja perheen välisen konfliktin jakaumia.

#### 4.1.2 Työn ja perheen välinen konflikti maittain

Tässä aluvussa tarkastelen vielä tarkemmin työn ja perheen välisen konfliktin jakaumaa ennen varsinaista analyysia. Tätä voidaan tarkastella kokoaineiston osalta alla olevasta kuvaajasta. Kuvio 1 osoittaa työn ja perheen välisen konfliktin olevan koko aineiston osalta hieman vino suurempia arvoja päin. Keskimäärin vastaajat siis kokivat työn ja perheen välistä konfliktia vain joskus tai harvoin.



KUVIO 1 Työn ja perheen välisen konfliktin summamuuttuja

Seuraavaksi tarkastelen työn ja perheen välisen konfliktin kokemusta maittain. Taulukko 5 osoittaa, että myös yksittäisten maiden osalta suurin osa vastaajista koki työn ja perheen välistä konfliktia vain joskus tai harvoin.

TAULUKKO 5 Työn ja perheen välisen konfliktin jakaumat

	Tanska	Suomi	Saksa	Alankomaat
<b>Työn ja perheen välinen konflikti %</b>				
<b>1 Aina</b>	0	1	1,2	1,8
<b>2 Suurimman osan ajasta</b>	6,7	6,7	9,6	11,3
<b>3 Joskus</b>	39,2	33,1	35,1	37
<b>4 Harvoin</b>	43,4	46,5	32,2	33,4
<b>5 Ei koskaan</b>	10,7	12,7	21,9	16,5

N	151	178	1969	416
---	-----	-----	------	-----

Kiinnostavaa lisäksi on, ettei vielä tämä tarkastelu osoita maiden välillä olevan merkittäviä eroja työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa keväällä 2020. Yerkes ym. tutkimuksessa Suomen ja Alankomaiden välillä nousi esiin merkittävä ero tässä kokemuksessa. Tämän nähtiin selittyvän maiden erilaisilla ansaitsija-hoivaajamalleilla. Tällaista eroa ei kuitenkaan löydy omasta aineistostani eri mallien välillä summamuuttujan osalta. Näyttäisi siltä, että sekä puolentoista elättäjän mallissa, että kahden elättäjän ja valtion hoivan mallissa on koettu melko vähän työn ja perheen välistä konfliktia.

Seuraavaksi tarkastellaan työn ja perheen välistä konfliktia vielä yksittäisten konfliktia tarkastelevien kysymysten pohjalta. Myöskään taulukko 6 ei kuitenkaan osoita suuria eroja maiden välillä eri konfliktimuotojen keskiarvojen osalta.

TAULUKKO 6 Yksittäisten työn ja perheen konfliktia mittaavien kysymysten keskiarvot maittain

	Tanska	Suomi	Saksa	Alankomaat	F (p-arvo)	N
Liian väsynyt töiden jälkeen tehdäkseen tarpeellisia kotitöitä.	3,27 (0,89)	3,29 (0,96)	3,42 (1,10)	3,38 (1,08)	1,74 (0,157)	2670
Työ esti antamasta haluttua aikaa perheelle.	3,17 (1,02)	3,31 (1,04)	3,56 (1,13)	3,58 (1,15)	8,43 (<0,001)	2676
Työhön oli vaikeaa keskittyä perhevelvoitteiden vuoksi.	3,62 (0,92)	3,55 (0,99)	3,44 (1,14)	3,41 (1,09)	1,85 (0,136)	2704
Perhevelvoitteet estivät käyttämästä	3,76 (0,98)	3,81 (1,02)	3,69 (1,19)	3,47 (1,16)	5,51 (<0,001)	2691

tarvittavaa aikaa työhön.						
Summamuuttuja	3,45 (0,70)	3,49 (0,76)	3,52 (0,94)	3,44 (0,91)	1,12 (0,342)	2714

Suomessa ja Tanskassa koettiin kuitenkin hieman enemmän konfliktia suuntautuen perheestä työhön, kuin työstä perheeseen. Tällaista eroa ei kuitenkaan esiintynyt Saksassa ja Alankomaissa, vaan näissä konfliktin kokeminen oli jakautunut tasaisesti eri muotojen kesken.

## 4.2 Työn ja perheen välinen konflikti lineaarisessa regressioanalyysissä

Tässä luvussa siirryn tutkielman varsinaiseen analyysiin. Lineaarisen regressioanalyysia käyttäen vastaan seuraavaksi tutkimuskysymyksiin 1 ja 2.

1. Mitkä tekijät selittävät vanhempien kokemaa työn ja perheen välistä konfliktia?
2. Onko Suomen, Tanskan, Alankomaiden ja Saksan välillä havaittavissa eroja työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa yksilölliset tekijät huomioiden?

### 4.2.1 Työn ja perheen välinen konflikti sekä selittävät tekijät

Aloitin työn ja perheen välisen konfliktin kokemuksen selittämisen tarkastelemalla yksilöllisiä tekijöitä liittyen vastaajien perhe- ja työtilanteeseen. Aluksi tarkastelen vaikutusta koko rajatun aineiston osalta jättäen maamuuttujan vielä pois analyysistä. Näin on mahdollista vastata ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: ”Mitkä tekijät selittävät vanhempien kokemaa työn ja perheen välistä konfliktia?”

Analyysiin mukaan otetut riippumattomat muuttujat selittävät melko paljon työn ja perheen välisen konfliktin kokemusta. Analyysin yhteiskorrelaatiokertoimen neliö (R Square) on peräti 0,251, eli mallin selitysaste on noin 25 prosenttia. Melkein

kaikki selittävät tekijät ovat tilastollisesti merkitseviä. Muuttujien välistä yhteyttä voidaan pitää merkitsevänä, kun sen p-arvo on korkeintaan 0,05 (Metsämuuronen 2003, 585). Analyysiin mukaan otetuista muuttujista kaikkia muita voidaan pitää p-arvon perusteella merkitsevinä selittäjinä, paitsi ikää ja puolison olemassa oloa. Näin ollen iän ja puolison vaikutusta työn ja perheen välisen konfliktiin kokemiseen ei ole mahdollista tarkastella tutkielmani puitteissa.

Seuraavaksi tarkastellaan luotettaviksi todettujen selittävien tekijöiden vaikutusta työn ja perheen välisen konfliktin kokemiseen.

TAULUKKO 7 Selittävien tekijöiden vaikutus työn ja perheen väliseen konfliktiin, koko aineisto

Koulutus:	Referenssi
Perusaste	
Toinen aste	0,091**
Kolmas aste	0,065*
Yrittäjä	-0,079***
Työn epävarmuus	-0,147***
Ylityö	-0,287***
Lisää työtä	-0,048*
Vähemmän työtä	0,116***
Pieniä lapsia	-0,227***
Sukupuoli	-0,174***
Etätyöt	0,174***
Ikä	0,001
Puoliso	-0,015

Pienemmät arvot viittaavat suurempaan konfliktiin työn ja perheen välillä.

^<0,10; \* <0,05; \*\* <0,01; \*\*\* <0,001.

Eniten työn ja perheen välisen konfliktin kokemisen vaihtelua selittävät ylitöiden tekeminen, pienet lapset, etätöiden aloittaminen koronasta johtuen, työn epävarmuuden kokeminen, sukupuoli ja työn väheneminen. Vähemmän muuttujan vaihtelusta selittävät puolestaan koulutus, yrittäjänä toimiminen sekä työmäärän lisääntyminen.

Työn ja perheen välisen konfliktin kokemisen vaihtelua eniten selittävät ylitöiden tekeminen ja pienet lapset saavat negatiivisen standardoidun Beta kertoimen arvon. Näin ollen mitä suuremmaksi näiden selittävien muuttujien arvot käyvät, sitä pienemmäksi selitettävän muuttujan arvo käy. Pienten lasten määrä ja ylitöiden teke-



misen todennäköisyys molemmat kasvavat kun muuttujien arvot kasvavat. Selitetään muuttujan osalta puolestaan todennäköisyys kokea työn ja perheen välistä konfliktia vähenee, kun muuttujan arvo kasvaa. Näin ollen Beta kertoimet voidaan tulkita niin, että mitä useampia pieniä lapsia vastaajalla on, sitä herkemmin tämä kokee työn ja perheen välistä konfliktia. Vastaavasti ylitöiden tekeminen lisää myös konfliktin kokemisen todennäköisyyttä. Etätöiden osalta vaikutus on puolestaan päinvastainen. Mikäli vastaaja aloitti etätöiden tekemisen koronasta johtuen keväällä 2020, tämä koki todennäköisemmin vähemmän työn ja perheen välistä konfliktia. Samoin työn väheneminen helpotti työssäkäyvien vanhempien tilannetta työn ja perheen välisen konfliktin näkökulmasta. Sukupuolen ja työn varmuuden osalta standardoitu Beta kertoimen arvo on jälleen negatiivinen. Sukupuolen osalta tulkinnaiksi tulee, että pienempi arvo, eli miehet, vähentää konfliktin kokemisen todennäköisyyttä. Epävarmuuden kokeminen työpaikan säilymisestä puolestaan lisää konfliktin kokemista työn ja perheen välillä.

Vähemmän selittävien muuttujien joukosta puolestaan koulutus selittää työn ja perheen välisen konfliktin kokemisen vaihtelua niin, että korkeampi koulutus vähentää työn ja perheen välisen konfliktin kokemisen todennäköisyyttä, ja tässä suurempi vaikutus on toisen asteen, kuin kolmannen asteen osalta. Sekä työajan kasvaminen että yrittäjänä toimiminen puolestaan molemmat lisäävät konfliktin kokemisen todennäköisyyttä.

Seuraavaksi tarkastelen, miten maiden väliset erot muuttuvat, kun yksilötekijät otetaan mukaan analyysiin.

#### **4.2.2 Työn ja perheen välinen konflikti maittain kun yksilötekijät on huomioitu**

Tässä alaluvussa siirryn vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseen, eli: ” Onko Suomen, Tanskan, Alankomaiden ja Saksan välillä havaittavissa eroja työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa yksilölliset tekijät huomioiden?”. Tätä tarkastellakseni suoritan jälleen lineaarisen regressioanalyysin kuten edellä, mutta lisäksi nyt muuttujien joukkoon myös maamuuttujat. Näin voin tarkastella sitä, miten maa selittää työn ja perheen välisen konfliktin kokemisen vaihtelua, kun muiden tekijöiden vaikutus on vakioitu.

Tarkoitukseni on vertailla saamiani tuloksia Yerkesin ym. havaintoihin siitä, että kahden elättäjän ja valtion hoivaa hyödyntävissä malleissa koettiin keväällä 2020 enemmän konfliktia työn ja perheen välillä kuin puolentoista elättäjän maissa siitä huolimatta, ettei maiden välinen ero ollut ennen koronaa kovin merkittävä konfliktin kokemuksessa. Laajennan tämän havainnointia ottamalla mukaan muitakin mallien maita, sekä lisää selittäviä muuttujia. Verratakseni tuloksia Yerkesin ym. tuloksiin, teen analyysini askeltaen niin, että ensimmäiseen askeleeseen otan mukaan vain samat muuttujat kuin Yerkesin ym. tutkimuksessa ja seuraavassa mukaan tulevat myös

muut ilmiön kannalta kiinnostavat aineistostani löytyvät selittävät muuttujat. Lineaarisen regressioanalyysin tulokset esittelen seuraavaksi taulukossa 8.

TAULUKKO 8 Lineaarisen regressioanalyysin tulokset askeltaen

	Askel 1	Askel 2	Askel 3
Maa:			
Tanska	Referenssi	Referenssi	Referenssi
Suomi	0,012	0,024	0,034
Saksa	0,033	0,011	-0,002
Alankomaat	-0,006	0,012	0,025
Perusaste	Referenssi	Referenssi	Referenssi
Toinen aste		0,046	0,093 ***
Kolmas aste		-0,046	0,063*
Pieniä lapsia		-0,235***	-0,224***
Sukupuoli		-0,098***	-0,126***
Etätyöt		0,206***	0,180***
Ikä		0,012	0,002
Puoliso		-0,009	-0,15
Yrittäjä			-0,81***
Työn epävarmuus			-0,146***
Ylityö			-0,289***
Lisää työtä			-0,049*
Vähemmän työtä			0,119***
R <sup>2</sup>	0,001	0,127	0,252
p-arvo	0,356	<0,001	<0,001

Pienemmät arvot viittaavat suurempaan konfliktiin työn ja perheen välillä.

^<0,10; \* <0,05; \*\* <0,01; \*\*\* <0,001.

Ensimmäisessä askeleessa lineaariseen regressioanalyysiin otettiin mukaan vain maa-dummyt. Selityksaste jäi tällä askeleella kuitenkin olemattomaksi (R<sup>2</sup> 0,001), eikä p-arvo (0,36) riittänyt tilastollisesti merkitsevän eron havaitsemiseen. Analysoitavien maiden välillä ei siis vielä tässä vaiheessa vaikuttanut olevan Yerkes ym. raportoimia eroja keväällä 2020.

Seuraavassa askeleessa mukaan otetut yksilölliset tekijät lisäsivät jo mallin selityksastetta selvästi. Tämän askeleen selityksaste oli nyt 0,13, eli mallissa olevat muuttujat

selittivät koettua työn ja perheen välistä konfliktia jo 13 prosenttia. Tässäkin mallissa maa-dummyt jäivät kuitenkin tilastollisesti ei-merkitseviksi, p-arvon ollessa välillä 0,36–0,76. Yksilöllisten tekijöiden vakioiminenkaan ei siis tuo esiin merkittäviä eroja maiden välillä.

Viimeisessä askeleessa mukaan otetaan vielä loputkin työn ja perheen välisen konfliktin kannalta kiinnostavat yksilölliset tekijät. Kaikkien riippumattomien muuttujien mukaan ottaminen nostaa selitysasetta selvästi  $R^2$  arvon ollessa jo 0,25. Vaikka käytössä ollut aineistoni ei sisältänytkään monia tutkielman kannalta kiinnostavia muuttujia, selittävät mukaan otetut muuttujat koetusta työn ja perheen välisen konfliktin vaihtelusta jo peräti 25 prosenttia, eli merkittävän määrän. Maa-muuttajat eivät kuitenkaan tässäkin askeleessa nouse tilastollisesti merkitseviksi muuttujiksi, vaan p-arvo säilyy vähintään 0,16 tasolla. Tämän analyysin puitteissa ei näytäkään siltä, että maiden välillä olisi eroja työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa koronapandemian aikana keväällä 2020.

Ei siis vaikutakaan siltä, että Yerkesin ym. toteama havainto eri ansaitsija-hoivaajamallien välisistä eroista koronapandemian aikana pitäisi tämän tutkielman perusteella paikkansa. Tilastollista merkitsevyyttä mittaavaan p-arvoon vaikuttaa kuitenkin paitsi erojen merkittävyys, myös aineiston koko (Tilastokeskus 2023). Hypoteesina ollutta eroa kahden elättäjän ja puolentoista elättäjän mallien välillä on mahdollista tarkastella vielä yhdistämällä maat regiimeiksi. Näin maa-muuttujan ryhmien kokoa saadaan suurennettua ilman aineiston alkuperäisen rajauksen muuttamista. Tätä varten muodostan siis regimimuuttujan, jossa Suomi ja Tanska saavat arvon 1 ja Saksa ja Alankomaat arvon 0.

TAULUKKO 9 Lineaarisen regressioanalyysin tulokset regiimeillä

Regiimi	0,021
Toinen aste	0,093***
Kolmas aste	0,066*
Pieniä lapsia	-0,227***
Sukupuoli	-0,126***
Ikä	0,001
Etätyö	0,175***
Puoliso	-0,015
Yrittäjä	-0,079***
Työn varmuus	-0,147***
Ylityö	-0,287***
Lisää työtä	-0,048*
Vähemmän työtä	0,118***

Pienemmät arvot viittaavat suurempaan konfliktiin työn ja perheen välillä.

$\wedge < 0,10$ ; \*  $< 0,05$ ; \*\*  $< 0,01$ ; \*\*\*  $< 0,001$ .

Regiimit ja kaikki yksilölliset tekijät mukaan otettuna erot eivät kuitenkaan vielä nouse tilastollisesti merkitseviksi. Viimeiseksi suoritan vielä lineaarisen regressioanalyysin erikseen jokaiselle maalle, jotta mahdollisia eroja yksilöllisten tekijöiden vaikutuksesta työn ja perheen väliseen konfliktiin olisi mahdollista tarkastella. Myöskään tämä analyysi (taulukko 10) ei osoita eroja maiden välillä.

TAULUKKO 10 Lineaarinen regressioanalyysi maittain tarkasteltuna

	<b>Tanska</b>	<b>Suomi</b>	<b>Saksa</b>	<b>Alankomaat</b>
<b>Toinen aste</b>	0,335**	-0,040	0,066*	0,270**
<b>Kolmas aste</b>	0,292*	-0,097	0,071*	0,026
<b>Yrittäjä</b>	-0,192*	-0,054	-0,020	-0,168***
<b>Työn varmuus</b>	-0,123	-0,156*	-0,146***	-0,234***
<b>Ylityö</b>	-0,046	-0,364***	-0,350***	-0,093
<b>Lisää työtä</b>	-0,105	-0,050	-0,036	-0,089
<b>Vähemmän työtä</b>	0,151	0,029	0,127****	0,069
<b>Pieniä lapsia</b>	-0,162	-0,078	-0,254***	-0,077
<b>Sukupuoli</b>	-0,153*	-0,109	-0,134***	-0,059
<b>Etätyö</b>	0,350***	0,093	0,163***	0,208***
<b>Ikä</b>	0,158	0,173	-0,049*	0,215***
<b>Puoliso</b>	0,069	0,041	-0,028	0,043
<b>R<sup>2</sup></b>	0,323	0,233	0,266	0,398
<b>N</b>	121	169	1718	369

Pienemmät arvot viittaavat suurempaan konfliktiin työn ja perheen välillä.

$\wedge < 0,10$ ; \*  $< 0,05$ ; \*\*  $< 0,01$ ; \*\*\*  $< 0,001$ .

Näin ollen totean hypoteesin 2 vastaisesti, ettei maiden välillä ollut eroja työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa keväällä 2020.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkielman tavoitteena oli tarkastella, miten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistui poikkeusoloissa keväällä 2020, ja toiko poikkeusaika eroja maiden välille työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa. Tarkoituksena oli keskittyä etenkin Yerkesin ym. tutkimuksessa havaittuun eroon kahden elättäjän ja valtion hoivaan perustuvan regiimin haasteista korona-aikana verrattuna puolentoista elättäjän malliin, tarkastelemalla tätä eroa nyt isommalla aineistolla ja useammalla maalla. Ensimmäisen tutkimuskysymykseni osalta tulokset olivat hypoteesin mukaisia, mutta Yerkesin ym. tutkimuksesta nostettu hypoteesi 2 ei pitänyt tutkielmani perusteella paikkaansa. Seuraavaksi käyn vielä läpi tutkielmani tulokset verraten niitä aiempaan tutkimukseen pohtien myös kysymyksen 2 yllättäviä tuloksia. Tämän jälkeen käyn läpi tutkielmani rajoitteet ja jatkotutkimusideat. Lopuksi teen vielä yhteenvedon tämän tutkielman aiheesta ja tuloksista.

### 5.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen poikkeusaikoina

Tutkielmassani tarkastelin monien eri yksilöllisten tekijöiden vaikutusta työssäkäyvien vanhempien kokemuksiin työn ja perheen välisestä konfliktista. Näin pyrin vastaamaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni, eli ”Mitkä tekijät selittävät vanhempien kokemaan työn ja perheen välistä konfliktia?”. Eurofoundin keräämä aineistoni mahdollisti tarkastelun niin Suomen, Tanskan, Alankomaiden kuin Saksankin osalta, ja koskien sekä miehiä että naisia. Erityisen kiinnostavan analyysistä teki poikkeuksellinen ajankohta. Analysoitava aineisto oli kerätty keväällä 2020 koronasulkujen juuri alettua, jolloin sekä työt että lasten hoiva ja koulu siirtyivät monilla perheillä koteihin erittäin nopealla aikataululla. Koronasulun voi olettaa aiheuttaneen erityisiä haasteita arjen tasapainotteluun näiden kahden osa-alueen välillä. Erityisesti äitien on todettu olleen koronapandemian suurimpia häviäjiä.

Tämän ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta tulokset olivat pääasiassa hypoteesien mukaisia. Haastavinta työn ja perheen yhteensovittaminen oli äideillä, pienten lasten vanhemmilla, sekä ylitöitä tekevillä ja yrittäjillä. Muita korkeampaa työn ja perheen välisen konfliktin kokemista ennustavia tekijöitä olivat etätöiden aloittaminen koronasta johtuen ja työn epävarmuuden kokeminen.

Poikkeuksellisesti aineistossani näytti siltä, että korkeasti koulutetut kokivat vähemmän haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa, kuin pelkän toisen asteen suorittaneet vanhemmat. Aiemmassa tutkimuksessa korkeasti koulutettujen on koettu kokevan enemmän työn ja perheen välistä konfliktia. Tämän on oletettu johtuvan korkeimmista työn vaatimuksista. (Hofäcker & König 2013, 622.) Pienempi määrä haasteita korkeasti koulutettujen keskuudessa voisi liittyä siihen, että useammat kolmannen asteen suorittaneet tekevät sellaisia töitä, joiden siirtäminen etätöihin on helpompaa. Näin voi olla, ettei etätöihin siirtyminen ole ollut yhtä hankalaa. Toisaalta myös hoivan ja etäkoulun järjestäminen voi olla helpompaa etätöitä tekevälle kuin työpaikalla toimivalle.

Toinen poikkeuksellinen tutkimustulos liittyi työajan vähenemiseen ja sen yhteyteen työn ja perheen väliseen konfliktin kokemukseen. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu työajan vähenemisen lisäävän konfliktia, oletettavasti johtuen toimeentulosta aiheutuvista paineista (Hofäcker & König 2013, 628). Tässä tutkielmassa työajan vähenemisellä vaikutti kuitenkin olevan päinvastainen vaikutus sen vähentäessä kokemusta konfliktista työn ja perheen välillä. Tilanteeseen on luultavasti vaikuttanut koronakeväänä 2020 myös lasten siirtyminen kotiin. Näin työajan lyheneminen on voinut helpottaa lasten hoivan ja etäkoulun järjestämistä.

Muut ensimmäisen tutkimuskysymyksen tulokset eivät olleet yllättäviä aiempiin työn ja perheen konfliktia tarkastelleihin tutkimuksiin verrattuna. Eniten haasteita kokevat jälleen pienten lasten äidit, eikä yrittäjäyys tai ylitöiden tekeminen helppoa taakkaa. On kuitenkin tärkeää tarkastella työn ja perheen yhteensovittamista kriisien aikana (ks. esim. Hofäcker & König 2013). Erityisesti koronaan liittyviä tekijöitä työn ja perheen yhteensovittamisessa olivat tutkielmassani etätöiden aloittaminen, työajan muutos koronasta johtuen, sekä koettu työn varmuus. Näiden edellä mainittujen muuttujien sekä ylitöiden selityksaste mallista olikin varsin suuri, peräti 12%. Sekä työajan väheneminen että lisääntyminen lisäävät konfliktin kokemisen todennäköisyyttä, mutta työajan väheneminen kuitenkin enemmän. Työajan vähenemisen ja työn epävarmuuden negatiivinen vaikutus selittyy toimeentuloon liittyvällä stressillä, ja koronapandemia aiheuttikin laajoja lomautuksia monilla aloilla (Glad 2020). Toisaalta esimerkiksi Hofäcker & König (2013) totesivat kansainvälisessä tutkimuksessaan erityisesti miesten kokevan työn vähenemisen ja epävarmuuden paineen johtuen ensisijaisesta ansaitsijaroolistaan perheissä. Tämän havainnon voisi kuitenkin arvioida poikkeavan kahden elättäjän maissa, kuten Suomessa ja Tanskassa.

Etätöiden osalta aiempi tutkimus koskien työn ja perheen yhteensovittamista ei ole ollut yksimielistä. Tämän tutkielman valossa näyttäisi kuitenkin siltä, ettei ainaakaan etätöiden aloittaminen johtuen koronapandemiasta auttanut työn ja perheen yhteensovittamisessa, vaan aiheutti enemmän konfliktin kokemista näiden välillä työssäkävien vanhempien arjessa. Voi olla, että tässä oma vaikutuksensa oli muutoksen nopealla tahdilla, jossa monet työntekijät joutuivat ensikertaa aivan yllättäen siirtymään työpaikoilta kotiin. Korona-ajan etätyöllä oli kuitenkin muitakin kuin negatiivisia seurauksia työssäkävien vanhempien näkökulmasta. Monille työssäkävillä äideille etätyö oli oikea pelastus työpaikan säilyttämisen kannalta. Etätoita tekevien äitien ei tarvinnut valita joko perhettä tai työtä, kun lapsia oli mahdollista hoitaa kotona töiden lomassa.

Onkin syytä muistaa, että tämän tutkielman puitteissa oli mahdollista tarkastella vain työssäkäyviä vanhempia. Näin koko analyysin ulkopuolelle ovat rajautuneet työn ja perheen yhteensovittamisessa kaikkein heikoimmalle jääneet, eli ne vanhemmat ja etenkin äidit, joiden osalta työn ja perhe-elämän vaateet eivät yksinkertaisesti sopineet yhteen, vaan valinta perheen eteen oli tehtävä työn kustannuksella jättäytyen näin kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Sukupuolten tasa-arvo työmarkkinoilla vaatii edelleen töitä, eikä korona varsinaisesti edistänyt tätä. Vaikka Suomea voidaankin pitää verrattain tasa-arvoisena maana, ei suomalaisäideilläkään ollut helppoa korona-aikana julkisten hoivapalveluiden kadottua.

Salin ym. (2021) toteavatkin koronapandemian paljastaneen myös Suomessa vielä tiukasti istuvat epätasa-arvoiset roolijaot, kun työssäkävien äitien epäsuhtaista hoivataakkaa ei ollut enää mahdollista jakaa hyvinvointivaltion kanssa. Työssäkävät äidit eivät ehkä Suomessa pärjänneet sen huonommin kuin alankomaalaisetkaan tämän tutkielman valossa koronakeväänä 2020. Suomessa pärjättiin kenties oletettua paremmin työn ja perheen yhteensovittamisessa koronakeväänä 2020 muihin EU-maihin verrattuna. Eroa sukupuolten välillä on kuitenkin kurottava vielä umpeen, ja tässä työtä riittää Suomellakin.

Seuraavaksi esittelen tutkielmani yllättävämmät tulokset liittyen toiseen tutkimuskysymykseen. Paneudun tarkemmin siihen, miltä maiden väliset erot työn ja perheen yhteensovittamisessa näyttivät korona-aikana, ja mistä yllättävien tulosten voi olettaa johtuvan.

## **5.2 Pohjoismaat ja Keski-Eurooppa, sittenkin samanlaisia?**

Tarkastelin tutkielmassani eroja ansaitsija-hoivaajamallien välillä vastaten tutkimuskysymykseen kaksi, eli "Onko Suomen, Tanskan, Alankomaiden ja Saksan välillä havaittavissa eroja työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa yksilölliset tekijät

huomioiden?”. Maiden väliset erot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Näin ollen voidaan todeta, ettei maiden välillä ollut eroa työn ja perheen välisen konfliktin kokemisessa tämän tutkielman osalta.

Havainto vastasi ennen koronaa tehtyä tutkimusta siitä, että Suomi, Tanska, Saksa ja Alankomaat kuuluvat kaikki työn ja muun elämän yhteensovittamisen osalta EU:n keskiarvon yläpuolelle. Tutkimustulos ei kuitenkaan vastannut hypoteesiani, jonka mukaan korona-aikana etenkin kahden elättäjän työssäkäyvät vanhemmat olisivat kokeneet haasteita työn ja perheen elättämisessä. Myöskään sukupuolen ja maan interaktiovaikutusta ei ollut havaittavissa.

Maiden eroja koskeva hypoteesi kaksi pohjautui Yerkes ym. (2022) tuoreeseen *Journal of European Social Policy*ssa julkaistuun tutkimukseen, jonka mukaan Alankomaiden ja Suomen työssäkäyvien äitien kokemuksissa työn ja perheen yhteensovittamisessa nousi esiin selkeä ero koronakeväänä 2020, jolloin suomalaisäidit kokivat työn ja perheen yhteensovittamisen selvästi alankomaalaisäitejä haastavammaksi (emt. 2022). Onkin pohdittava, miksi vastaavaa havaintoa ei löytynyt tässä tutkielmassa.

Erilainen tulos selittyy aineiston ja termin määrittelyn eroilla. Ensinnäkin Yerkessin ym. (2022) tutkimuksessa tarkasteltiin vain korkeasti koulutettuja äitejä. Tutkimuksessa käytettiin lisäksi kahta eri aineistoa maiden vertailuun, joiden kyselyt suoritettiin erikseen Suomessa ja Alankomaissa. Kyselylomakkeet sisälsivätkin eri kysymyksiä, ja esimerkiksi Suomesta ei kysytty lainkaan työaika.

Suurin tämän aineiston puute sisältyy kuitenkin itse tutkittavan ilmiön mittaamiseen. Kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta oli esitetty Suomen ja Alankomaiden aineistoissa eri tavoilla. Alankomaissa kysymys oli englanniksi muodossa:

”How easy or difficult is it for you to combine your paid work with your caregiving responsibilities since the general closure of schools and childcare centres (including home schooling/homework support)?”

Suomessa englanninkielinen muotoilu puolestaan oli:

”Drawing the line between work and caring for children is easy during the corona lockdown.”

Poikkeavien kysymyksenasetteluiden ei voida olettaa tarjoavan luotettavaa pohjaa maiden vertailuun. Ennen kaikkea kysymykset sisältävät hyvinkin erilaisen määrittelyn ja ajatuksen mitattavasta ilmiöstä. Alankomaalaisäidit vastasivat kysymyksen työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluudesta tai helppoudesta, kun taas suomalaisäideiltä tiedusteltiin työn ja perheen rajanvetoon liittyviä vaikeuksia. Sekä yhteensovittamista että rajanvetoa hyödynnetään aihetta käsittelevissä tutkimuksissa.



Yhteensovittaminen ja rajanveto kuitenkin sisältävät hyvinkin erilaisen käsityksen arjen rakentumisesta sekä työn ja perheen vastuiden järjestelystä. Korona-aikana työssäkäyvien vanhempien todettiin hyödyntävän esimerkiksi niin sanottua multitaskausta ja mikrotaukoja arjen eri vastuiden pyörittämiseen etätöiden ja lasten hoivan yhdistämiseksi. Tällaisten toimintatapojen voisi nähdä helpottavan molempien vastuualueiden hoidetuksi saamista, eli työn ja perheen yhteensovittamista. Rajanvetoa työn ja perheen välillä se ei kuitenkaan edistä. Näin ollen kokemukset rajanvedon ja yhteensovittamisen välillä voivatkin olla jo lähtökohtaisesti hyvin erilaisia. Työn ja muun elämän yhteensovittamista koskevassa tutkimuksessa onkin käyty keskustelua eri lähestymistavoista ja määritelmistä, sekä niiden puutteista ja vahvuuksista aihealueen ymmärtämiseksi (ks. esim. Kelliher ym. 2019).

Eurofoundin keräämän Living, working and COVID-19 -aineiston voisikin katsoa toimivan paremmin aiheen tutkimiseen sen lähestyessä kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta samanlaisin määritelmien eri maille. Myöskään tämä aineisto ei kuitenkaan ole aihealueen tutkimiseen täydellinen, ja monet tekijät ja ilmiöt jäävät tätä myöten tämän tutkielman ulkopuolelle. Seuraavaksi esittelen tarkemmin tutkielman rajoitteita sekä pohdin jatkotutkimusideoita.

### 5.3 Tutkielman rajoitteet ja jatkotutkimusideat

Tutkielmassa käyttämäni aineisto ei mahdollistanut monien työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta kiinnostavien tekijöiden tarkastelemista. Kyselylomake ei sisältänyt ollenkaan kysymyksiä esimerkiksi työajasta tai puolison työskentelystä. Lisäksi aihealueen tarkastelu rajautui työn ja perheen väliseen konfliktiin tutkimuskysymysten muotoilun vuoksi. Tarkastelun pohjaksi valitsin myös ansaitsija-hoivaajamallit, ja tähän jaotteluun ei soveltunut muiden kuin lapsiin liittyvien hoivavastuiden tarkasteleminen.

Kyselyn pohjalta tässä tutkielmassa ei ollut mahdollista tarkastella ollenkaan esimerkiksi työajan suhdetta työn ja perheen yhteensovittamiseen. Sekä työajalla että sen epäsäännöllisyydellä ja epäsosiaalisilla työajoilla on kuitenkin todettu olevan yhteys kokemukseen työn ja perheen yhteensovittamisesta. Myös puolison työaika vaikuttaa kokemukseen, mutta Eurofoundin aineisto ei sisältänyt minkäänlaisia kysymyksiä puolison työskentelystä. Lisäksi Eurofoundin lumipallomenetelmällä kerätty aineisto ei ollut edustava.

Tässä tutkielmassa tarkastelu rajautui vain työssäkäyviin vanhempiin sekä työn ja perheen välisen konfliktin kokemuksiin. Perheeksi määriteltiin tässä tutkielmassa talouden alaikäiset lapset. Monille työn kanssa tasapainoteltavat hoivavastuut voivat kuitenkin liittyä esimerkiksi omiin vanhentuviin vanhempiin. Kritiikkiä on esitetty

myös tutkimuksen heteronormatiivisuudesta ja keskittymisestä keskiluokkaisiin kahdenvanhemman perheisiin (Kelliher ym. 2019, 101).

Tarkastellessa työn ja muun elämän yhteensovittamista olisi kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota myös koko muuhun elämään eikä vain perhevastuisiin. Rajamalla tarkastelua vain perhevastuisiin jää tutkimuksessa kartoittamatta monia muita aihealueen osa-alueita, eikä esimerkiksi lapsettomia tarkastella ollenkaan. Esimerkiksi Wilkinson ym. (2017) tutkimuksessa todettiin yksinelävien kokevan, ettei heidän tarpeitaan työn ja muun elämän yhteensovittamisessa pidetty työpaikoilla yhtä tärkeinä kuin vanhempien.

Rajausta koskevassa kritiikissä onkin esitetty, että muidenkin kuin perhevastuiden tarkasteleminen olisi nostettava osaksi muun elämän tarkastelua niin lapsettomien kuin vanhempienkin osalta. Tätä laajentamista tukee myös huomio siitä, miten vapaa-ajan merkitys on kasvanut. Samalla myös perheen merkitys on kasvanut ja ansiotyö säilyttänyt arvostetun asemansa työssäkäyvien arjessa. (Pyöriä ym. 2017, 97.) Myös uupumus on noussut viime vuosina vahvasti otsikoihin (ks. esim. Sullström 2022). Tätäkin silmällä pitäen olisi tärkeää tarkastella työn ja muun elämän yhteensovittamista laajemmasta näkökulmasta ja palautumisen kannalta tärkeä vapaa-aika huomioiden. Esimerkiksi Ransome (2007) määrittelee palkattoman kotityön osaksi välttämättömän työn kategoriaa.

Perheen ja vapaa-ajan sekoittuminen yhdeksi kategoriaksi on ongelmallista myös sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan naiset käyttävät esimerkiksi etätöissä työmatkasta säästyneen ajan useammin kotitöihin kuin vapaa-aikaan, toisin kuin miehet. Tällaiset erot eivät välttämättä tule kuitenkaan näkyviksi ilman palkattoman työn ja vapaa-ajan erottelua. Lisäksi työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarkasteleminen subjektiivisesti voi johtaa ”mukautuvien preferenssien” myötä äitien epätasa-arvoisen taakan huomiotta jättämiseen (Kurowska 2018, 409).

Tutkimuksessa olisikin hyvä kiinnittää huomiota juuri aihealueen määrittelyyn ja mittaamistapaan. Jatkotutkimusideoita voisivat olla esimerkiksi vastaavanlainen korona-ajan tarkastelu, mutta määritellen tutkimusalue laajemmin työn ja koko muun elämän yhteensovittamisen tarkasteluun. Tätä voisi tutkia kaikkien työssäkäyvien osalta. Myös kysymykset yhteensovittamisesta olisi määriteltävä tarkemmin, ja omiksi osa-alueikseen voisi nostaa työn, palkattoman kotityön, erilaiset hoivavastuut sekä vapaa-ajan. Kokemusten ohella myös ajankäyttöä voisi tarkastella samassa tutkimuksessa. Aiheen määrittelyyn liittyvät valinnat ovat monimutkaisia, ja tuskin yksinkertaista vastausta aiheen rajaukseen löytyy. Erilaiset lähestymistavat mittaamisessa voisivat kuitenkin paljastaa tarkempaa tietoa arjen vaatimusten hoitamisesta. Tutkimuksen jatkaminen kattavilla maavertailuun tarkoitetuilla aineistoilla, kuten

Eurofoundin tekemällä, mahdollistaisi lisäksi erilaisten työhön ja hoivaan liittyvän politiikan ja kulttuuristen käsitysten tarkastelemisen.

Euroopan Unioni on asettanut tavoitteekseen vanhempien työn ja muun elämän yhteensovittamisen parantamisen ja naisten työmarkkinoille siirtymisen tukemisen tasaisemman vanhempainvapaiden käytön kautta. Koronapandemia hankaloitti kuitenkin erityisesti juuri työssäkäyvien äitien kokemusta työn ja perheen yhteensovittamisesta. Tutkimustiedon tuottaminen koskien työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä, sekä kaikki EU-maat kattavan aineiston käyttö erilaisten perheiden tukemiseen tähtäävien toimien vertaamiseksi tukevat politiikan suunnittelua ja tämän EU:n erityisen ajankohtaiseksi nousseen tavoitteen saavuttamista.

## LÄHTEET

- Abendroth, Anja-Kristin ja Dulk, L. (2011): *Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction*. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>.
- Crompton, Rosemary (1999): *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford University Press.
- Emmenegger, Patrick, Kvist, Jon, Marx, Paul ja Petersen, Klaus (2015): *Three Worlds of Welfare Capitalism: The making of a classic*. *Journal of European Social Policy*, 25(1), 3-13. <https://doi.org/10.1177/0958928714556966>.
- Esping-Andersen, Gosta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. United Kingdom: Princeton University Press.
- Eurofound (2020): *Living, working and COVID-19. COVID-19 series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://doi.org/10.2806/467608>.
- European Commission (2019): *EU Work-life Balance Directive enters into force*. Saatavilla <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=9438&langId=en>, luettu 14.3.2023.
- European Commission (2018): *Flash Eurobarometer 470 (Work-Life Balance)*. Cologne: GESIS Data Archive. <https://doi.org/10.4232/1.13167>.
- Ferrarini, Tommy ja Duvander, Ann-Zofie (2010): *Earners-carers model at the crossroads: reforms and outcomes of Sweden's family policy in comparative perspective*. *International Journal of Health Services* 40(3), 373-398. <https://doi.org/10.2190/HS.40.3.a>.

- Glad, Laura (2020): Näin koronavirus on lisännyt työttömyyttä ja lomautuksia – yksi kuva näyttää karun tilanteen. Saatavilla:  
<https://duunitori.fi/tyoelama/koronavirus-tyottomuus>, luettu 5.4.2023.
- Greenhaus, Jeffrey H. ja Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.  
<https://doi.org/10.2307/258214>.
- Greenhaus, Jeffrey H., Collins, Karen M. ja Shaw, Jason D. (2003): The relation between work-family balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, Jeffrey H. ja Powell, Gary N. (2006): When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Haar, Jarrod M., Sunyer, Albert, Russo, Marcello ja Ollier-Malaterre, Ariane (2018): A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261-282.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>.
- Haataja, Anita ja Nyberg, Anita (2006): Diverging paths? The dual-earner/dual-carer model in Finland and Sweden in the 1990s.  
<https://doi.org/10.46692/9781847421593.010>.
- Hilbrecht, Margo, Shaw, Susan, Johnson, Laura ja Andrey, Jean (2013): Remixing work, family and leisure: Teleworkers' experiences of everyday life. *New Technology, Work and Employment*, 28(2), 130-144.  
<https://doi.org/10.1111/ntwe.12010>.
- Hofäcker, Dirk ja König, Stefanie (2013): Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613-635. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2013-0042>.
- Jokivuori, Pertti ja Hietala, Risto (2007): Määrällisiä tarinoita: Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.
- Kapoor, Vartika, Jaya Yadav, Lata Bajpai ja Shalini Srivastava (2021): Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworking and resilience. *Employee Relations*, 43(6), 1290-1309. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2020-0244>.
- Kelliher, Clare, Richardson, Julia ja Boiarintseva, Galina (2019): All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>.
- Kurowska, Anna (2018): Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared. *Social Indicators Research*, 151(2), 405-425. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2034-9>.
- Lewis, Jane ja Giullari, Susanna (2005): The adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society*, 34(1), 76-104.
- Lippe, Tanja van der, Jager, Annet ja Kops, Yvonne (2006): Combination Pressure: The Paid Work–Family Balance of Men and Women in European Countries. *Acta Sociologica*, 49(3), 303-319. <https://doi.org/10.1177/0001699306067711>.

- Metsämuuronen, Jari (2003): Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä (2. uud. p.). Helsinki: International Methelp.
- Nummenmaa, Lauri (2004): Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
- OECD (2021): Caregiving in Crisis: Gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19. Saatavilla <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/caregiving-in-crisis-gender-inequality-in-paid-and-unpaid-work-during-covid-19-3555d164/>, luettu 21.8.2022.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005): Culture and Welfare State Policies: Reflections on a Complex Interrelation. *Journal of Social Policy*, 34(1), 3-20. <https://doi.org/10.1017/S0047279404008232>.
- Pfau-Effinger, Birgit: The Modernization of Family and Motherhood in Western Europe. Teoksessa Crompton, Rosemary (toim.): Restructuring gender relations and employment: The decline of the male breadwinner. Oxford University Press 1999, 60-79.
- Powell, Abigail ja Craig, Lyn (2015): Gender differences in working at home and time use patterns: evidence from Australia. *Work, Employment and Society*, 29(4), 571-589. <https://doi.org/10.1177/0950017014568140>.
- Pyöriä, Pasi, Ojala, Satu, Saari, Tiina ja Järvinen, Katri-Maria: Nuoret työelämässä. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.): Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus, Helsinki 2017, 81-99.
- Ransome, Paul (2007): Conceptualizing boundaries between 'life' and 'work'. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 374-386. <https://doi.org/10.1080/09585190601167425>.
- Roberts, Ken (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.
- Salin, Milla, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Hakovirta, Mia ja Kaittila, Anniina (2021): Työ- ja perhe-elämän hämärtyvät rajat: suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. *Työelämän tutkimus*, 19(4), 570-594. <https://doi.org/10.37455/tt.112501>.
- Sen, Amartya (1999a): *Commodities and capabilities*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen, Amartya (1999b): *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Sullström, Heidi (2022): Joka neljäs kokee työuupumuksen oireita, mutta aina ei ole kyse siitä – liikennevalomalli auttaa tunnistamaan riskit. Saatavilla <https://yle.fi/a/74-20006611>, luettu 5.4.2023.
- Tilastokeskus (2023): Tilastollinen merkitsevyys. Saatavilla [https://www.stat.fi/meta/kas/til\\_merkitsevyys.html](https://www.stat.fi/meta/kas/til_merkitsevyys.html), luettu 5.4.2023.
- Torres, Anália, Coelho, Bernardo, Cardoso, Inês ja Brites, Rui (2012): A Mysterious European Threesome: Work-Care Regimes, Policies and Gender. *RIMCIS: International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 1(1), 31-61. <https://doi.org/10.4471/rimcis.2012.02>.

- Valcour, Monique (2007): Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-23.
- Warhurst, Chris, Eikhof, Doris R. ja Haunschild, Axel (2008): *Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. Houndsmills and New York: Palgrave Macmillan. Lontoo: Palgrave Macmillan Ltd.
- Wilkinson, Krystal, Tomlinson, Jennifer ja Gardiner, Jean (2017): Exploring the work-life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone. *Work, Employment and Society*, 31(4), 640-656.  
<https://doi.org/10.1177/0950017016677942>.
- Yerkes, Mara A., Remery, Chantal, André, Stéfanie, Salin, Milla, Hakovirta, Mia ja van Gerven, Minna (2022): Unequal but balanced: Highly educated mothers' perceptions of work-life balance during the COVID-19 lockdown in Finland and the Netherlands. *Journal of European Social Policy*, 32(4), 376-392.  
<https://doi.org/10.1177/09589287221080411>.

## LIITTEET

### LIITE 1 TUTKIMUKSESSA KÄYTETYT LIVING, WORKING AND COVID-19 -AINEISTON MUUTTUJAT

Name: **B001**

Label: **Country**

*Question text: In which country do you live?*

Value labels:

- 1 Austria
- 2 Belgium
- 3 Bulgaria
- 4 Croatia
- 5 Cyprus
- 6 Czechia
- 7 Denmark
- 8 Estonia
- 9 Finland
- 10 France
- 11 Germany
- 12 Greece
- 13 Hungary
- 14 Ireland
- 15 Italy
- 16 Latvia
- 17 Lithuania
- 18 Luxembourg
- 19 Malta
- 20 Netherlands
- 21 Poland
- 22 Portugal
- 23 Romania
- 24 Slovakia
- 25 Slovenia
- 26 Spain
- 27 Sweden

Note: This question was compulsory to answer. The respondent could select from 60 country options. Only EU27 countries are included in this release.

Name: **B002**

Label: **Gender**

*Question text: How would you describe yourself?*

Value labels:

- 1 Male
- 2 Female
- 3 In another way

Name: **B003\_01**

Label: **Age**

*Question text: How old are you?*

Note: This question was compulsory to answer. Those indicated they were under 18 could not continue the questionnaire. Respondents with answers up to and including 98 are included in this dataset.

Name: **D001**

Label: **Employment status**

*Question text: Which of these categories best describes your situation?*

*Your current situation*

- 1 Employee
- 2 Self-employed with employees
- 3 Self-employed without employees
- 4 Unemployed
- 5 Unable to work due to long-term illness or disability
- 6 Retired
- 7 Full-time homemaker/fulfilling domestic tasks
- 8 Student

Name: **D003**

Label: **Change in working hours during Covid-19 pandemic**

*Question text: During the covid-19 pandemic have you working hours...*

Value labels:

- 1 Decreased a lot
- 2 Decreased a little
- 3 Stayed the same
- 4 Increased a little
- 5 Increased a lot

Note: Respondents were presented the answer categories in reverse order.

Name: **D004\_01**

Label: **Kept worrying about work when you were not working**

*Question text Round 1: How often in the last 2 weeks have you...?*

*Question text Round 2: How often in the last month, have you...?*

*Kept worrying about work when you were not working*

Value labels:

- 1 Always
- 2 Most of the time
- 3 Sometimes



**4** Rarely

**5** Never

Note: Round 1 asked about the previous two weeks and Round 2 about the previous month. In this dataset data from the two rounds are merged into the same variable.

Name: **D004\_02**

Label: **Felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done**

*Question text Round 1: How often in the last 2 weeks have you...?*

*Question text Round 2: How often in the last month, have you...?*

*Felt too tired after work to do some of the household jobs which need to be done*

Value labels:

**1** Always

**2** Most of the time

**3** Sometimes

**4** Rarely

**5** Never

Note: Round 1 asked about the previous two weeks and Round 2 about the previous month. In this dataset data from the two rounds are merged into the same variable.

Name: **D004\_03**

Label: **Found that your job prevented you from giving the time you wanted to your family**

*Question text Round 1: How often in the last 2 weeks have you...?*

*Question text Round 2: How often in the last month, have you...?*

*Found that your job prevented you from giving the time you wanted to your family*

Value labels:

**1** Always

**2** Most of the time

**3** Sometimes

**4** Rarely

**5** Never

Note: Round 1 asked about the previous two weeks and Round 2 about the previous month. In this dataset data from the two rounds are merged into the same variable.

Name: **D004\_04**

Label: **Found it difficult to concentrate on your job because of your family responsibilities**

*Question text Round 1: How often in the last 2 weeks have you...?*

*Question text Round 2: How often in the last month, have you...?*

*Found it difficult to concentrate on your job because of your family responsibilities*

Value labels:

**1** Always

**2** Most of the time

**3** Sometimes

4 Rarely

5 Never

Note: Round 1 asked about the previous two weeks and Round 2 about the previous month. In this dataset data from the two rounds are merged into the same variable.

Name: **D004\_05**

Label: **Found that your family responsibilities prevented you from giving the time you should to your job**

*Question text Round 1: How often in the last 2 weeks have you...?*

*Question text Round 2: How often in the last month, have you...?*

*Found that your family responsibilities prevented you from giving the time you should to your job*

Value labels:

1 Always

2 Most of the time

3 Sometimes

4 Rarely

5 Never

Note: Round 1 asked about the previous two weeks and Round 2 about the previous month. In this dataset data from the two rounds are merged into the same variable.

Name: **D005\_01**

Label: **Worked in free time to meet work demands**

*Question text Round 1: Over the last 2 weeks, how often have you worked in your free time to meet work demands?*

*Question text Round 2 and 3: Over the last month, how often have you worked in your free time to meet work demands?*

Value labels:

1 Every day

2 Every other day

3 Once or twice a week

4 Less often

5 Never

Note: Round 1 asked about the previous two weeks and Round 2 about the previous month. In this dataset data from the two rounds are merged into the same variable.

Name: **D006\_01**

Label: **Worked from home before Covid-19 pandemic**

*Question text: How frequently did you work from home before the outbreak of COVID-19?*

Value labels:

1 Daily

2 Several times a week

3 Several times a month

4 Less often

5 Never

Name: **D007\_01**

Label: **Round 1: Started working from home as a result of the Covid-19 situation**

Question text: *Have you started to work from home as a result of the COVID-19 situation?*

Value labels:

**1** No

**2** Yes

Note: This question was replaced by D210 and D211 in Round 2.

Name: **D008\_01**

Label: **Job security**

Question text: *Using this scale, how likely or unlikely do you think it is that you might lose your job in the next 3 months?*

Value labels:

**1** Very likely

**2** Rather likely

**3** Neither likely nor unlikely

**4** Rather unlikely

**5** Very unlikely

Name: **H002**

Label: **Spouse or partner in household**

Question text: *Do you have a spouse/partner that lives in your household?*

Value labels:

**0** No

**1** Yes

Name: **H005**

Label: **Number of children aged 0-11 in household**

Question text: *How many children or young people live in your household?*

*If none, please enter 0.*

Value labels:

**0** 0

**1** 1

**2** 2

**3** 3

- 4 4
- 5 5
- 6 6
- 7 7
- 8 8
- 9 9
- 10 10 or more

Name: **H006**

Label: **Number of children aged 12-17 in household**

Question text: *How many children or young people live in your household?*

*If none, please enter 0.*

Value labels:

- 0 0
- 1 1
- 2 2
- 3 3
- 4 4
- 5 5
- 6 6
- 7 7
- 8 8
- 9 9
- 10 10 or more