

Minna Toivanen & Merja Turpeinen

Työn ja perheen yhteensovittamisen valintojen rajat ja mahdollisuudet

Työn ja perheen yhteensovittaminen on ollut viime vuosina sekä perhepolitiikan, työpolitiikan että tasa-arvopolitiikan kohteena, ja näillä kentillä on tehty paljon kehittämistyötä yhteensovittamisen käytäntöjen muuttamiseksi. Miksi työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt muuttuvat silti niin hitaasti? Usein työ hallitsee perheiden ajankäyttöä ja esimerkiksi osa-aikatyötä ja osittaista hoitovapaata käytetään vain vähän helpottamaan arkea (Lehto & Sutela 2004; Sutela 2005), vaikka perhe nähdään erittäin tärkeänä elämänalueena (esim. Sutela 2005). Asenteiden tasolla kannatetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa ja tasapuolista työnjakoa niin kotona kuin työelämässä (ks. esim. Paajanen 2006; Melkas 2004), mutta työn ja perheen yhteensovittamisen valinnat myötäilevät edelleen perinteisiä sukupuolirooleja.

Perheissä naiset tekevät miehiä enemmän kotitöitä ja kokevat miehiä useammin olevansa liikaa vastuussa niistä (Toivanen & Kauppinen 2007; Melkas 2004). Moni pienten, alle 3-vuotiaiden esikoislasten isistä katsoo työn vievän liikaa aikaa perheeltä (Paajanen 2006), mutta vanhempainvapaata, hoitovapaata tai osittaista hoitovapaata hyödyntää miehistä vain harva. Perhevapaat kasaantuvatkin lähinnä naisvaltaisten alojen työnantajille ja työyhteisöille (Kivimäki 2001), samoin niistä koituvat epäsuorat kustannukset, kuten sijaistyövoiman rekrytointi- ja koulutuskulut (Maliranta & Napari 2007).

Käytännössä perinteiset sukupuoliroolit ovat läsnä Suomessa, ja myös laajemmin Euroopassa (ks. esim. Baxter 2000; Sullivan 2000). Lastenhoidossa ja koti-töissä tasapuolinen työnjako on hieman lisääntynyt, mutta käytäntöjen muutos on ollut hidasta (ks. esim. Sullivan 2004; Sullivan 2000; Niemi & Pääkkönen 2001; Sullivan & Gershuny 2001). Suomessa vuonna 2006 lapsiperheessä elävistä työssä käyvistä miehistä noin puolet arvio lasten- ja kodinhoidon työnjaon tasapuoliseksi, naisista hieman harvempi (Toivanen & Kauppinen 2007).

Tässä katsauksessa paikannamme, millaisia rajoja ja mahdollisuuksia työpaikoilla ja perheissä on eri elämänalueiden yhteensovittamiseen ja millaisilla pe-

rusteilla valintoja tehdään. Ymmärtääksemme yksilöllisten valintojen perusteita, selvitimme työn ja perheen yhteensovittamisen rajoja ja mahdollisuuksia koskevaa

arkiajattelua. Avaamme näin uusia näkökulmia yhteensovittamista koskevaan keskusteluun ja tutkimukseen sekä tarjoamme välineitä ymmärtää sukupuolittuneiden käytäntöjen muutosten hitautta. Katsaus pohjautuu tutkimukseen, joka on laajemmin julkaistu teoksessa *Perhe työssä, työ perheessä* (Turpeinen & Toivanen 2008).

Aineisto ja menetelmät

Tarkastelemme työn ja perheen yhteensovittamisen valintoja ja niiden perusteita pk-yritysten kontekstissa ja toimialoilla, joissa työlle on luonteenomaista läsnäolon vaatimus sekä kohtuullisen vähäiset vaikutusmahdollisuudet. Perhettä sovitetaan työhön, jota ei voi kuljettaa kotiin, joka joustaa varsin vähän yksilöllisten tarpeiden mukaan ja jonka tahti on sidottu itsestä riippumattomiin tekijöihin. Empiirinen aineisto kerättiin ESR-rahoitteisessa Työ, perhe ja muuttuvat sukupuoliroolit¹-hankkeessa, joka toteutettiin viidessä. Uudellamaalla toimivassa pk-yrityksessä (3 naisvaltaista: terveystalon sekä sosiaalialan palveluja tuottava yritys sekä elintarviketuotannon yritys; 2 miesvaltaista taloteknisiä suunnittelupalveluja tuottava ja metallituotannon yritys). Yritysten johtoa ja työntekijöitä haastateltiin sekä yksilö- että ryhmähaastatteluisa, yhteensä haastatteluja tehtiin 36. Haastatteluisa keskusteltiin työn luonteesta, työkuultuurista, perheistä ja työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä sukupuolten tasa-arvosta. Haastattelut toteutettiin vuosina 2005–2006.

Analysoimme aineiston positionnin teoriaa käyttäen eli haastatteluista eriteltiin sitä, kuinka haastatteluihin osallistuneet asemoituivat arvioimaan työn ja perheen yhteensovittamista eri näkökulmista (ks. Harré ja Langenhove 1999). Positionointi (asemointi) keskustelutilanteesta tarkoittaa, että henkilö asettuu jonkun sosiaalisesti järjestäytyneen vuorovaikutustilanteen puitteissa tarkastelemaan lausumissaan maailmaa tietystä näkökulmasta tai roolista käsin. Positionointia on myös jonkun toisen henkilön asettaminen

¹ Hanke on osa Työterveyslaitoksen hallinnoimaa ja Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaa MONIKKO-hanketta. MONIKKO on vuosina 2005–2007 toteutettu tutkimus- ja kehittämishanke, joka tähtää tasa-arvon ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen työpaikoilla.

johonkin rooliin tai näkökulmaan lausumassa tai se, että tulee itse asetetuksi osallistumisellaan ja vuorovaikutustilanteessa esittämillään lausumilla muiden tilanteeseen osallistujien toimesta johonkin asemaan tai jonkun näkökulman edustajaksi. Positiot ovat luonteeltaan moraalisia: eri rooleissa toimiville osoitetaan kyseisiin rooleihin kuuluvia tehtäviä, velvollisuuksia ja oikeuksia, joiden pohjalta toiminta näissä rooleissa tai asemassa tulee myös keskustelutilanteessa ymmärrettäväksi ja arvioiduksi. Lähestymistapana positioiden teoria mahdollisti työn ja perheen yhteensovittamisen tarkastelun ilmiönä lukuisista haastattelutilanteissa esille tuoduista eri näkökulmista perinteisiä yksilö-, perhe- tai työpaikkanäkökulmia syventäen.

Esitämme seuraavassa kuinka tutkimushaastattelutilanteeseen osallistuneet asemoituivat arvioimaan työn ja perheen yhteensovittamista työorganisaatioiden ja perheiden sekä sukupuolen näkökulmasta. Työorganisaatioiden näkökulmasta työn ja perheen yhteensovittamista tarkasteltiin yrityksen, työntekijän, esimiehen ja työyhteisön jäsenen positiosta, perheen näkökulmasta taas vanhemman ja kotitalouden jäsenen asemasta käsin. Jäsensimme näistä näkökulmista erilaisia rationaliteetteja ja moraliteetteja, joilla perusteltiin työn ja perheen yhteensovittamisen valintoja.

Työn ja perheen yhteensovittamisen rationaliteetit ja moraliteetit työorganisaatiossa

Työorganisaation kontekstissa keskeiseksi työn ja perheen yhteensovittamisen perusteeksi ja lähtökohdaksi määriteltiin yrityksen toiminnan rationaliteetit ja liikeloudellinen mielekkäisyys sekä organisaatiotoimijoiden vastuu omasta työstä ja työn ja työyhteisön työn tuloksesta. Jokaisen organisaatiotoimijan, niin johdon kuin työntekijänkin, tulee ottaa huomioon erilaisia konkreettisia tekijöitä ja rationaliteetteja tehdessään työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ratkaisuja. Kun organisaation johdossa pohditaan työn ja perheen yhteensovittamista, suhtaudutaan yleensä periaatteessa myönteisesti työntekijöiden perhevelvollisuuksien hoitoon. Rationaliteetit voidaan nähdä tekijöinä, jotka kuitenkin asettavat ehtoja sille, miten paljon tai millä tavoin organisaatiossa voidaan joustaa työntekijöiden tarpeen mukaan. Vastaavasti näillä rationaliteeteilla perusteltiin sitä, miten oikeutetuksi työntekijät tai työyhteisön jäsenet kokevat omat perhevelvollisuuksien hoidosta johtuvat poissaolonsa ja joustotarpeensa.

Organisaation perustehtävä ja resurssit sekä organisaation rakenne rajaavat mahdollisuuksia joustaa työajoissa ja tehdä poissaolojärjestelyjä. Esimerkiksi hy-

vin pienessä organisaatiossa voi yhdenkin työntekijän poissaolo vaikuttaa merkittävästi muiden työntekoon. Organisaatiossa saattaa olla erilaisia henkilöstöryhmiä, joiden mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamisen käytännössä voivat poiketa toisistaan. Lisäksi organisaation toimintatavat ja kulttuuri vaikuttavat eri elämänalueiden yhteensovittamiseen. Jos organisaation perustehtävän mukainen työ on organisoitu keskeyttömäksi tuotantolinjalla työskentelyksi, yhdenkin työntekijän erityisten työaikatarpeiden tyydyttäminen voi vaatia erityisjärjestelyjä. Työkulttuuri saattaa puolestaan olla sellainen, ettei perhevelvollisuuksien hoitoon ole totuttu. Toimintaympäristön arvioitiin puitteistavan työn ja perheen yhteensovittamista: lait, asetukset ja työehtosopimukset säätelevät, samoin toimintaympäristön muutokset, kuten työmarkkinatilanteen sekä suhdanne- ja markkinatilanteiden vaihtelu. On eri asia olla pois töistä tai lähteä aikaisemmin, jos työssä on kiire tai jos on hiljaista.

Rationaliteettien lisäksi työn ja perheen yhteensovittamista koskevaan päätöksentekoon osoitettiin vaikuttavan organisaation eri toimijoihin kohdistuvat moraaliset odotukset. Organisaation jäsenille ja eri asemassa toimiville määriteltiin erilaisia tehtäviä, velvollisuuksia ja oikeuksia, joiden mukaan asianomaisen tulisi toimia myös työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä päätöksiä tehdessään. Yhteensovittamisen moraaliset rajat ja mahdollisuudet konkretisoituivat käytännössä, joissa organisaation jäsenet toimivat työntekijöinä, työyhteisön jäseninä ja esimiehinä pyrkessään toimimaan hyvin omassa työssään ja tehtävissään.

Kaikkien organisaation jäsenten toimintaa ohjauksiksi, mutta erityisesti johdon toimintaa moraalisesti velvoittavaksi ja oikeuttavaksi tekijäksi, esitettiin vastuu turvata yritystoiminnan jatkuvuus ja työntekijöiden kvalifikaatiot. Työntekijän tulee ensisijaisesti pyrkiä tekemään oma työ hyvin ja vastata työn määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisesta. Työntekijän tulee minimoida perheen kielteiset vaikutukset työhön ja pyrkiä korvaamaan mahdollinen haitta, esimerkiksi lisäämällä työnteon tehokkuutta. Työyhteisön jäsenenä taas vastataan työyhteisölle asetetuista yhteisistä tavoitteista ja työyhteisön ilmapiiristä. Esimiehen tulee puolestaan sovittaa yhteen ylemmän johdon tulostavoitteet ja alaisten joustotarpeet, kuten minimoida alaisten poissaolojen ja joustojen tuotannollis-loudelliset haittavaikutukset, mutta samalla vastata alaisten työaika- tai poissaolotoiveisiin. Kuvioon 1 on koottu haastatteluista identifioitua, perhevelvollisuuksien hoidon rajoja ja mahdollisuuksia luovat rationaliteetit ja moraliteetit työorganisaatiossa.

RATIONALITEETIT TYÖORGANISAATIOSSA

ORGANISAATION PERUSTEHTÄVÄ JA RESURSSIT

- perustehtävä ja työn luonne: läsnäolovaatimus, tiimi-/yksityöskentely, henkilöstön kvalifikaatiot ym.
- taloudellinen tilanne
- maine, yrityskuva, asema työmarkkinoilla

ORGANISAATION RAKENNE JA PIIRTEET

- ikä- ja sukupuolirakenne
- yrityksen ikä ja koko
- funktionaaliset, hallinnolliset ja kulttuuriset ryhmät: ammattiryhmät, projektit, osastot, tiimit, työsuhteen mukaan ym.

ORGANISAATION TOIMINTATAVAT JA KULTTUURI

- työn organisointi: tuotanto- ja palveluprosessit
- tuotantostrategiat ja niiden muutokset
- rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset
- työpaikan kulttuuri
- käytännöt

TOIMINTA-YMPÄRISTÖ

- tuotannontekijöiden ja markkinatilanteiden vaihtelut
- työmarkkinatilanne ja tarjolla olevan työvoiman laatu
- maantieteellinen sijainti
- yhteiskunnan instituutiot: lait, asetukset säädökset

PERHEVELVOLLISUUKSIEN HOIDON RAJAT JA MAHDOLLISUUDET TYÖSSÄ

YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA

Perustehtävän toteuttaminen - vastuu turvata yritystoiminnan jatkuvuus ja työntekijöiden työkyky ja kvalifikaatiot

TYÖNTEKIJÄNÄ

Oman työn hyvin tekeminen - vastuu oman työn määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisesta

ESIMIEHENÄ

Sovittaa yhteen alaisen erilaiset tarpeet ja ylemmän johdon asettamat tavoitteet

TYÖYHTEISÖN JÄSENENÄ

Vastuu työyhteisölle asetetuista tavoitteista ja ongelmattomasta ilmapiiristä

MORALITEETIT TYÖORGANISAATIOSSA

Kuvio 1. Työn ja perheen yhteensovittamisen rationaliteetit ja moraliteetit työorganisaatioissa.

Työorganisaatioissa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ratkaisuja puitteistavat rationaliteetit ja moraliteetit osoitettiin osittain sukupuolen mukaan eriytyneiksi. Tasa-arvovelvoitteen ohella sukupuolta määriteltiin yrityksen liiketaloudellisesta ja henkilöstöstrategisesta näkökulmasta työnjakoon, rekrytointiin ja urakehitykseen liittyvissä valintatilanteissa työn luonteen edellyttämänä välttämättömyytenä, normina tai lisäarvona. Nuoriin ja perheellisiin naisiin liitettiin poissaoloriski sekä koulutusinvestoinnin epävarmuus perhevelvollisuuksien hoidon takia. Toisaalta yhteensovittamisen katsottiin olevan tottumusten ja jo muotoutuneiden käytäntöjen vuoksi naisille helpompaa kuin miehille. Samaan tapaan esimiehen näkökulmasta arvioitiin, kuinka esimiehen tulee omassa työssään ottaa huomioon alaisen sukupuolittuneet työelämäominaisuudet, mutta samalla edistää tasa-arvoa ja kohdella kaikkia alaisia tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta.

Työpaikoilla perheen osoitettiin näkyvän juuri naistyöntekijöiden perheellisyytenä ja perheeseen liittyvinä poissaoloina tai joustotarpeina. Työn ja perheen yhteensovittamisen arvioitiin eriytyvän näin lähinnä naistyöntekijöiden ja naistyöyhteisöjen velvollisuuksiin. Tästä puolestaan seuraa, että esimerkiksi työntekijänä, pyrittäessä tekemään hyvin omaa työtään, on vaarana, että juuri perheelliset naistyöntekijät leimautuvat

ongelmallisiksi perheeseen liittyvien poissaolojensa ja joustotarpeidensa vuoksi.

Työn ja perheen yhteensovittamisen rationaliteetit ja moraliteetit perheessä

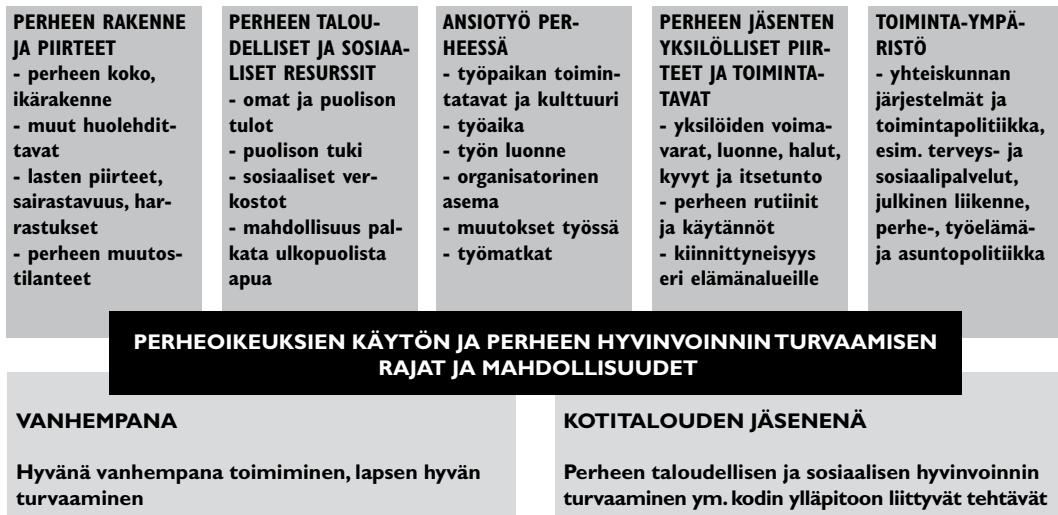
Kaikki perheet ja vanhemmat eivät ole samanlaisessa asemassa tehdessään perheoikeuksien käyttöön tai perhevelvollisuuksien hoitoon liittyviä valintojaan – eri perheillä on erilaiset voimavarat ja mahdollisuudet sovittaa työ ja perhe yhteen. Erilaiset konkreettiset ja materiaaliset tekijät, kuten työn, perheen sekä lasten erilaiset piirteet sekä yhteiskunnalliset tekijät esitettiin rationaliteeteiksi, jotka ohjaavat – sekä rajoittavat että mahdollistavat – yhteensovittamista. Esimerkiksi perheen taloudellisten ja sosiaalisten resurssien katsottiin vaikuttavan niin suuriin kuin arjen pieniin työn ja perheen yhteensovittamisen valintoihin: perheen ansiotulot ja asuntolainat saattavat heijastua perhevapaita koskeviin ratkaisuihin, ja aktiivisesti lapsia hoitavat isovanhemmat voivat helpottaa päivittäistä yhteensovittamistyötä. Vuorotyötä tekevien työvuorot tai matkatyötä tekevien kotoapoissaolot vaikuttavat koko perheen aikatauluihin. Työn ja perheen yhteensovittamisen valintojen arvioitiin olevan riippuvaista myös yksilöllisistä piirteistä, kuten luonteesta, haluista

ja kyvyistä, sekä kiinnittyneisyydestä ja sitoutumisesta työ- tai kotirooleihin. Voidaan olla ”naimisissa” työn tai perheen kanssa. Lisäksi toimintaympäristö rajoittaa ja mahdollistaa perheen toimintaa, kuten perhepoliittiset lait ja tuet sekä perheen asuinpaikkakunnan sosiaali- ja terveyspalvelut ja niiden saatavuus ja monimuotoisuus.

Ratkaisujen tekoon osoitettiin vaikuttavan myös perheiden jäseniin kohdistuvat moraaliset odotukset. Lapsen vanhemman näkökulmasta on ensisijainen tehtävä turvata lapsen paras. Hyvä vanhempi minimoi työn kielteiset vaikutukset kotiin, antaa lapselle aikaa ja hoivaa, on läsnä. Vanhemman tulee myös huolehtia lapsen materiaalien, sosiaalisten ja henkisten tarpeiden

den tyydyttämisestä sekä asettaa lapsen tarpeet omien tarpeiden edelle. Jos työntekijää esimerkiksi pyydetään jäämään ylitöihin, täytyy lapsen vanhemman näkökulmasta varmistaa, ettei lapsi kärsi ylitöihin jäämisestä. Kotitalouden jäsenen näkökulmasta taas täytyy ylitöihin jäämistä pohtia perheen talouden ja kotitöiden tekemisen näkökulmasta. Tällöin ylityöt voidaan nähdä kannattavana ratkaisuna – ne tuovat rahaa talouteen ja näin turvaavat perheen hyvinvoinnin edellytyksiä. Toisaalta aikaa jää vähemmän kotitöiden tekoon ja perheen yhteiseen käyttöön. Kuviossa 2 on esitetty kootusti perheoikeuksien käytön ja perheen hyvinvoinnin turvaamisen rajoja ja mahdollisuuksia luovat rationaliteetit ja moraliteetit perheissä.

RATIONALITEETIT PERHEESSÄ



MORALITEETIT PERHEESSÄ

Kuvio 2. Työn ja perheen yhteensovittamisen rationaliteetit ja moraliteetit perheessä.

Myös perheenjäseniin kohdistuvien odotusten arvioitiin eriytyvän osittain sukupuolen mukaan. Naiset saavat pääsääntöisesti vähemmän palkkaa kuin miehet, kotityöt on jaettu niin sanottuihin naisten ja miesten töihin, naisten ja miesten arvioitiin olevan eri tavoin suuntautuneita ja omaavan erilaiset kyvyt tehdä kotitöitä ja hoitaa lapsia. Lisäksi on pitkät perinteet ja tottumukset, jotka pitävät yllä näiden velvollisuuksien sukupuolen mukaista jakautumista.

Lapsen vanhemman näkökulmasta äidin ja isän tehtävät suhteessa lapseen määriteltiin erilaisiksi. Äidin on ensisijaisesti, jo biologisista syistä, huolehdittava pienten lasten tarpeista eli äitiin nähtiin kohdistuvan erilaisia moraalisia odotuksia kuin isään. ”Hyvä äiti” ei esimerkiksi voi pyrkiä urallaan eteenpäin ainakaan

silloin kun lapsi on pieni, vaan hänen on keskityttävä lapsen tarpeiden tyydyttämiseen. Kotitalouden jäsenen näkökulmasta taas arvioitiin, että puolisoitten tehtävät ovat perheessä yleensä jo palkkaerojen vuoksi sukupuolen mukaan eriytyneet: kotitalouden näkökulmasta on mielekkäämpää, että esimerkiksi puolisoista pienempipalkkainen jää perhevapaalle - yleensä nainen.

Kuitenkin perheissä tapahtuva perhevelvollisuuksien hoidon ja kotitöiden tasapuolinen työnjako tai ”tasajako puoliksi” puolisoitten kesken sekä molempien vanhempien osallistuminen lastenhoitoon määriteltiin haastatteluissa yleisesti hyväksytyiksi tavoitteiksi, joihin esitettyjä kannanottoja suhteutettiin (vrt. esim. Jallinoja 2006; Jokinen 2005; Julkunen ym. 2004).

Pohdinta

Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet osoitettiin riippuvaisiksi lukuisista työorganisaatioiden ja perheiden toimijoiden toimintaa ja päätöksentekoa puitteistavista, osittain sukupuolen mukaan eriytyneistä rationaliteeteista ja moraliteeteista. Yksilötoimija on kiinnittynyt moniin asemiin, joiden pohjalta valintoja tehdään. Yrityksen, työntekijän, työyhteisön jäsenen ja esimiehen näkökulmasta yhteensovittamisen ongelmat ja niiden ratkaisut voivat olla erilaisia. Samoin perheessä kotitalouden ylläpitäjän ja lapsen vanhemman näkökulmasta työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä arvioitiin eri perustein.

Eri työpaikoilla, ammattialoilla, työyhteisöissä ja työtehtävissä, mutta myös eri perheissä on erilaiset konkreettiset ja kulttuuriset mahdollisuudet kehittää työn ja perheen yhteensovittamista ja tehdä yhteensovittamiseen liittyviä valintoja. Valinnat ja eri elämäntilanteiden tasapaino eivät kuitenkaan kytkeydy ainoastaan toimijoiden työhön ja perheeseen liittyviin konkreettisiin mikrotason tekijöihin, kuten työn luonteeseen, työkuultuuriin ja -käytäntöihin, perheen rakenteeseen tai yksilöominaisuuksiin, kuten asenteisiin (ks. esim. Bellavia & Frone 2004; Geurts & Demerouti 2003; Greenhaus & Parasuraman 1999), vaan myös laajempiin makrotason tekijöihin, esimerkiksi työmarkkinatilanteeseen, kulttuuriin käsityksiin ja sosiaalisiin moraliteetteihin (vrt. Barnett 1998).

Työn ja perheen yhteensovittaminen on kiinnittynyt tekijöihin, joihin ei aina voi suoranaisesti vaikuttaa. Yksittäisten äitien ja isien, esimerkiksi perhevapaita koskevat valinnat tapahtuvat politiikan suomien mahdollisuuksien puitteissa, mutta niihin vaikuttavat myös aineelliset olosuhteet sekä ideologiset käsitykset, muun muassa kullekin sukupuolelle sopivasta käyttäytymisestä (vrt. Lammi-Taskula 2007). Työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisut eivät ole yksinkertaisia. Ongelmien ymmärtämiseksi ja ratkaisujen kehittämiseksi täytyy selvittää, mitä työn ja perheen yhteensovittamista puitteistavat rationaliteetit ja moraliteetit kulloinkin työpaikoilla ja perheissä ovat. On myös syytä pohtia mitkä niistä ovat toimintaa ohjaavia ”pakkoja”, joita ei voi muuttaa, ja mihin puolestaan voidaan vaikuttaa.

Työn ja perheen yhteensovittamisen valintatilanteet voivat olla sosiaalisten arvojärjestelmien suhteen latautuneita tilanteita, kun työntekijänä ja vanhempana yhteensovittajiin kohdistuu erilaisia moraalisia odotuksia. Vastakkain saattavat olla perheen tarpeet ja lojaalisuus työnantajaa tai muita työntekijöitä kohtaan. Duncan (2003) kollegoineen on esittänyt, että ihmiset tekevät päätöksiä suhteessa moraalisiin, sosiaalisesti muotoutuneisiin näkemyksiin siitä, mikä on oikein ja mikä on sopivaa. Duncan puhuu sosiaalisista moraaliteeteista, jotka

muotoutuvat suhteessa omiin elämäkokemuksiin, puolisoon ja sosiaaliseen ympäristöön.

Käytännössä voidaan joutua tekemään työn ja perheen välillä toisensa poissulkevia joko–tai -valintoja (vrt. Salmi 2004). Valintoja voi joutua tekemään myös tietyn elämäntilanteen sisällä, esimerkiksi erilaisten ideologioiden ja moraliteettien välillä – aina kyse ei ole työn ja perheen välisestä valinnasta. Työn ja perheen yhteensovittamisen valintoihin ja niiden ”hyvyyden” arviointiin liittyy monia ideologioita, kuten esimerkiksi organisaatioiden perheystävällisyys, familismi ja sukupuolten tasa-arvon vaatimus.

Hyvän, perheystävällisen yrityksen olisi otettava esimerkiksi aikaisempaa enemmän huomioon perheellisten työntekijöiden erityistarpeet ja kannettava vastuunsa henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä. Toisaalta globaali talous ja kiristynyt kilpailu edellyttävät tehokkuuden lisäämistä, eivätkä perhemyönteiset käytännöt ole välttämättä sovitettavissa yhteen muiden organisaation arvojen ja käytäntöjen kanssa. Edelleen useissa organisaatioissa ideaalityöntekijä on se, joka pystyy vastaamaan parhaiten organisaation tarpeisiin, vaikka se tarkoittaisi pitkien työpäivien tekemistä (Crompton 2006).

Familistisen ideologian mukaan taas perheelle ja erityisesti lapsille tulisi antaa entistä enemmän aikaa (Jallinoja 2006). Asuntojen hintojen nousu ja suuri asuntolaina saavat viikonloppuylityöt ehkä kuitenkin näyttämään varsin hyvältä vaihtoehdolta – kenties perheellä olisi vihdoin varaa lähteä yhteiselle lomamatkalle. Tasa-arvotavoite on molemmilla elämäntilanteilla toimijoita moraalisesti velvoittava ideologia, jonka lähes kaikki voivat hyväksyä. Käytännössä – oman elämän rationaaliteetteihin ja moraliteetteihin suhteutettuna – ei tasajako kotitöissä puolison kanssa ehkä kuitenkaan tunnu hyvältä ratkaisulta. Perhevelvollisuuksien tasajakoa ja esimerkiksi sukupuolittuneen työnjaon purkamista keskeisempää voi olla arkielämän toimivuus, työnjaon mielekkyys ja muiden moraalisten velvoitteiden täyttäminen.

Usein julkisessa keskustelussa, mutta myös haastatteluaineistossamme, vastuutetaan yksilöitä työn ja perheen yhteensovittajina ja muutoksen tekijöinä. Miehiä kehoitetaan jäämään perhevapaille ja naisia etenemään urallaan. Valintaan liitetään vapaus ja käsitys autonomiasta yksilöstä. Vapaus valita on myös yksi moderni toimijuuteen liitetty piirre. Puhuttaessa vapaasta valinnasta tai toimijuudesta unohdetaan kuitenkin helpposti se, miten yksilön valinnat rakentuvat, missä kontekstissa valintoja tehdään ja millaisten olosuhteiden vallitessa. (Ks. esim. Brannen & Nilsen 2005.) Usein oletetaan, että ihmiset voivat ”kävellä niiden rajojen yli”, mihin heidät on sijoitettu, ikään kuin esimerkiksi sukupuoli olisi täysin ohitettavissa yksilöllisillä vapailta valinnoilla. Kuten Kivimäki on todennut, leimaa työn ja

perheen yhteensovittamista usein vapaaehtoisuuden myytti (Kivimäki 2001; 2003).

Myös Cromptonin (2006) mukaan yksilöiden valinnat määrittävät monien kompleksisten tekijöiden pohjalta, joista asenteet ja mieltymykset ovat yksi, mutta ei määräävä tekijä. Yhdymmekin Cromptonin (2006) käsityksiin siitä, että yksilöiden valinnassa on keskeistä se konteksti ja ne puitteet, joissa valintoja tehdään. Työn ja perheen yhteensovittamisen valintoja tehdään tiettyjen rakenteiden, materiaalistien olosuhteiden ja normatiivisen viitekehysten puitteissa (vrt. Crompton 2006). Ihmisten mieltymykset ja asenteet eivät myöskään synny itsestään eivätkä ole olemassa ”ilmassa”, vaan ne vaihtelevat kontekstin ja muun muassa perhevaiheen mukaan (ks. myös McRae 2003 & Duncan 2005).

Sukupuolen mukaan eriytyneen perheoikeuksien käytön tai perhevelvollisuuksien hoidon muutos ei siis näytä olevan ainoastaan yksilöiden asennemuutoksesta tai perheiden sisäisestä päätöksenteosta riippuvainen yksityisasia. Esimerkiksi miehiin kohdistuva kehoitus jäädä perhevapaalle ei näytä riittävältä muuttamaan perinteisiä toimintatapoja, jos työpaikkojen ja perheiden rationaliteettien ja moraliteettien puitteistamat käytännöt eivät tällaista muutosta tue.

Käytännön tasolla työorganisaatioiden ja perheiden moninaisuuden huomioon ottavat sekä sukupuolen mukaan eriytyneitä käytäntöjä purkavat muutostarkaisut ovat haastavia toteuttaa. Jos organisaatiot

vastaavat vanhempien, käytännössä useimmiten äitien, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmiin tarjoamalla perheystävällisiä käytäntöjä, kuten mahdollisuuksia osa-aikatyöhön tai muihin joustaviin työaikaratkaisuihin tai tarjoamalla äideille vähemmän vaativia töitä, helpottavat nämä käytännöt usein äitien työn ja perhe-elämän välisiä ristiriitoja. Vaarana on kuitenkin se, että samalla saatetaan vahvistaa naiseutta edelleen erityisenä kategoriana, poikkeavuutena, jota määrittävät naisten hoivavelvoitteet. Nainen voi näyttäytyä yhä enenevässä määrin ongelmallisena ja erilaisena kuin mies. (Kugelberg 2006.)

Perhemyönteiset käytännöt voivatkin joissain tilanteissa johtaa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiin. Organisaatiotasolla on tärkeää tuoda esiin, että työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeet voivat liittyä muihinkin kuin pienten lasten äiteihin, ja pienten lasten perhevaihe on vain hetkellinen osa elämäntulkua. Eri elämäntilanteita puitteistavat rationaliteetit ja moraliteetit muuttuvat elämäntulon myötä, samoin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tarpeet.

Työpaikkakohtaisesti työntekijöiden rationaliteetteja ja moraliteetteja selvittämällä voidaan lisätä sekä johdon että työntekijöiden ymmärrystä työn ja perheen yhteensovittamisen rajoista ja mahdollisuuksista sekä sukupuolen mukaisesta eriytyneisyydestä omalla työpaikalla. Näin voidaan mahdollisesti myös löytää ja kehittää konkreettisia, eri osapuolia hyödyttäviä ratkaisuja.

Kirjallisuus

- BARNETT, R.C. (1998). *Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature*. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 125–182.
- BAXTER, J. (2000). *The Joys and Justice of Housework*. *Sociology*, 34, 4, 609–631.
- BELLAVIA, G.M. & FRONE, M.R. (2004). *Work-Family Conflict*. *Handbook of Work Stress*. Teoksessa Barling, J., Kelloway, E.K. & Frone, M.R. (ed.) *Handbook of Work Stress*. London: Sage.
- BRANNEN, J. & NILSEN, N. (2005). *Individualisation, Choice and Structure: a Discussion of Current Trends in Sociological Analysis*. *The Sociological Review*, 412–428.
- CROMPTON, R. (2006). *Employment and the Family. The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- DUNCAN, S. (2005). *Mothering, class and rationality*. *The Sociological Review*, 53, 50–76.
- DUNCAN, S., EDWARDS, R., REYNOLDS, T. & ALLDRED, P. (2003). *Motherhood, paid work and parenting: values and theories*. *Work, employment and society*, 17, 309–330.
- GEURTS, S.A.E. & DEMEROUTI, E. (2003). *Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings*. Teoksessa Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M. & Cooper, C.L. (ed.) *The Handbook of Work and Health Psychology*. John Wiley & Sons, Ltd.
- GREENHAUS, J.H. & PARASURAMAN, S. (1999). *Research on Work, Family, and Gender. Current Status and Future Directions*. Teoksessa Powell, G.N. (ed.) *Handbook of Gender & Work*. London: Sage.
- HARRÉ R. & VAN LANGENHOVE, L. (1999). *Positioning theory: Moral contexts of intentional action*. Oxford, UK: Blackwell.
- JALLINOJA R. (2006). *Perheen vastaisuus. Familistista käännettä jäljittämässä*. Helsinki: Gaudeamus.
- JOKINEN E. (2005). *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- JULKUNEN, R., NÄTTI, J. & ANTILA, T. (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- KIVIMÄKI R. (2001). *Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa*. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus.
- KIVIMÄKI, R. (2003). *Perhe tuli työelämään*. Teoksessa Forsberg, H. & Nätkin, R. (toim.) *Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus.

- KUGELBERG, C. (2006). *Constructing the Deviant Other: Mothering and Fathering at the Workplace*. *Gender, Work and Organization*, 13, 152–173.
- LAMMI-TASKULA, J. (2007). *Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland*. Research Report 166. Helsinki: Stakes.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2004). *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- MALIRANTA, M. & NAPARI, S. (2007). *Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä*. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA.
- MCRAE, S. (2003). *Constraints and choices in mothers' employment careers: a consideration of Hakim's Preference Theory*. *British Journal of Sociology*, 54, 317–338.
- MELKAS, T. (2004). *Tasa-arvobarometri 2004. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2004:20*. Helsinki.
- NIEMI, I. & PÄÄKKÖNEN, H. (2001). *Ajankäytön muutokset 1990-luvulla. Kulttuuri ja viestintä 2001:6*. Helsinki: Tilastokeskus.
- PAAJANEN, P. (2006). *Päivisin leiväntuoja, iltaisin hoiva-isä. Alle 3-vuotiaiden esikoislasten isien näkemyksiä ja kokemuksia isyydestä*. *Perhebarometri 2006. Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E 24/2006*. Helsinki: Väestöliitto.
- SALMI, M. (2004). *Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakouluetuilla*. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika. Työn ja perheen yhteensovittamisen arkea*. Helsinki: Stakes.
- SULLIVAN, O. (2000). *The Division of Domestic Labour: Twenty Years of Change*. *Sociology*, 34, 437–456.
- SULLIVAN, O. (2004). *Changing Gender Practices within the Household. A Theoretical Perspective*. *Gender & Society*, 18, 2, 207–222.
- SULLIVAN, O. & GERSHUNY, J. (2001). *Cross-national changes in time-use: some sociological (hi)stories re-examined*. *British Journal of Sociology*, 52, 331–347.
- SUTELA, H. (2005). *Työtä ja perhe-elämää. Hyvinvointikatsaus*, 3, 24–29.
- TOIVANEN, M. & KAUPPINEN, K. (2007). *Eri elämäntilanteiden tasapaino*. Teoksessa Kauppinen, T. ym. (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- TURPEINEN, M. & TOIVANEN, M. (2008). *Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta*. Helsinki: MONIKKO-hanke.