

Työn ja perheen ristiriidat koettelevat suomalaispalkansaajien terveyttä ja avioliittoja

Miia Ojanen

Miten uraäiti yhdistää työn ja perheen? Miksi keski-ikäinen sekä lapsistaan että vanhemmistaan huolehtiva uupuu? Entä miten parisuhde voi kiireisen työ- ja perhearjen keskellä? Muun muassa edellä mainitut ja monet muut työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat jo pitkään herättäneet kiinnostusta yksittäisistä kansalaisista poliittisiin päättäjiin ja työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin paneutuneisiin tutkijoihin ja asiantuntijoihin (Knecht ym. 2011; Salmi & Lammi-Taskula 2014). Suomalaiset arvostavat sekä työtä että perhettä, mikä asettaa niiden suhteen haasteen eteen. Miten yhdistää työ ja perhe siten, että molemmille jää riittävästi aikaa?

Yhteen sopimattomat tai liialliset vaatimukset työssä ja perhe-elämässä voivat johtaa hyvinvointia heikentäviin rooliristiriitoihin (Goode 1960; Greenhaus & Beutell 1985). Väitöstutkimuksessani tarkastelin tällaisten työstä perheeseen suuntautuvien ristiriitojen yleisyyttä, esiintymistä sekä yhteyksiä suomalaispalkansaajien pitkiin, yli 10 päivää jatkuneisiin sairauspoissaoloihin ja avioero-riskiin. Työn ja perheen ristiriidat eivät ole suomalaisten työssäkäyvien keskuudessa mitenkään harvinaisia (Sutela & Lehto 2014) – joskin kansainvälisesti verraten maltillisia (Eurofound 2012a; 2012b). On jokseenkin tavallista, että työ liukuu kodin alueelle, vallaten kodin aikaa ja tilaa (Innstrand ym. 2008; Kinnunen ym. 2006). Melko usein yhteensovittamisen ongelmat ovat tilapäisiä ja tilanteittai-

sia. Ne liittyvät esimerkiksi siihen, että lapsiperheen vanhemmille sattuu samanaikaisesti kiireinen työviikko tai että ikääntynyt omainen tarvitsee kiireellistä saattoapua lääkäriin. Miltei jokaisen työssäkäyvän arkeen kuuluu tällaisia satunnaisia yhteensovittamisen haasteita, mutta näiden rinnalla esiintyy vaikeampia ja pitkäkestoisempia yhteensovittamisen ongelmia, jotka koettelevat arkielämää satunnaisia haasteita vakavammin.

Väitöstutkimukseni tutkimusaineistona toimivat Tilastokeskuksen työolotutkimukset sekä niihin liitetty rekisteriseuranta. Palkansaajien sairauspoissaolojen määrää seurasin kolmen vuoden ajan. Seurannan alkupisteitä olivat vuodet 1997, 2003 ja 2008. Avioeroriskin tarkasteluissa käytin vuosien 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimusaineistoa sekä seurantatietoja avioeroista vuoden 2011 loppuun. Seurausten tarkasteluissa nojasin Allenin ym. (2000) typologisointiin työn ja perheen ristiriitojen kolmesta keskeisestä seurausulottuvuudesta, joista tutkimuksessani tarkastelin kahta: yhteyksiä stressiperustaisiin terveyden ongelmiin sekä perhe-elämään. Tutkin perheellisiä, joko parisuhteessa eläviä tai lapsiperheellisiä palkansaajia. Työ-perhe-ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteyden tarkastelut toteutin negatiivisen binominaalisen regressiomallinnuksen avulla. Työ-perhe-ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden tarkasteluissa käytin Coxin regressiota. Aineiston analyseissä hyödynsin lisäksi

ristiintaulukointia, varianssianalyysiä sekä korrelaatiotarkasteluja.

Miksi työn ja perheen vuorovaikutuksen tarkastelu sitten on tärkeää? Ensiksikin, yhteiskunnassamme tavoitellaan kiivaasti työllisyysasteen kasvattamista ja työurien pitenemistä nykyisestä. Aktiivista työhön osallistumista tarvitaan sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden turvaamiseksi sekä ikärakenteen muutoksen aiheuttamiin haasteisiin, kuten hoivatarpeen kasvuun, vastaamiseksi. Lapsiperheellisillä työnteon mahdollisuuksiin vaikuttaa olennaisesti työn ja perheen suhde. Yhteensovittamisen kysymykset eivät kuitenkaan kosketa vain lapsiperheitä vaan myös omaisia ja läheisiä työn ohella auttavia.

Toiseksi, työn ja perheen yhteensovittamisen tarkastelu nostaa tärkeitä tasa-arvonäkökohtia esiin. Suomessa työllisyyden erot sukupuolten välillä ovat verraten pienet ja koko-aikaiseen ansiotyöhön osallistuminen molemmilla sukupuolilla yleistä. (Lahelma ym. 2005; Lehto & Sutela 2008.) Edelleen on kuitenkin tavallista, että suurimman vastuun perheen palkattomasta hoiva- ja huolenpitotyöstä kantaa nainen – viimeaikaisesta erojen tasoittumisesta huolimatta (Sutela & Lehto 2014). Palkkatyön ja hoivavastuun yhteensovittaminen voi perheen sisäisestä työnjaosta riippuen kuormittaa parisuhteen osapuolia eri tavoin. Tasa-arvo ei ole kuitenkaan pelkästään sukupuolikysymys, vaan se liittyy myös esimerkiksi eri ammattiasemissa, toimialoilla ja sektoreilla työskentelevien palkansaajien mahdollisuuksiin hyödyntää työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä.

Kolmanneksi, työn ja perheen ristiriitojen on osoitettu vaikuttavan kielteisesti palkansaajien terveyteen ja hyvinvointiin (esim. Sabbath ym. 2012; Väänänen ym. 2008). Ne lisäävät stressiä ja uupumusta ja edelleen sairautta töistä, mikä aiheuttaa ongelmia paitsi yksilöille ja perheille, myös työorganisaatioille ja yhteiskunnalle talouden ja tuottavuuden menetysten sekä hyvinvoinnin heikkenemisen kautta. Työn ja perheen ristiriidat koettelevat myös parisuhdetta, sillä työn ja

perhe-elämän puristuksessa elävällä on vain harvoin voimavaroja panostaa parisuhteeseen (Fellows ym. 2015).

Väitöstutkimukseni tulokset osoittivat miesten ja naisten erot ristiriitakokemusten yleisyydessä melko maltillisiksi. Vähäisiä sukupuolten välisiä eroja selittänee suomalaismiesten ja -naisten monia muita maita tasaisempi osallistuminen koko-aikaiseen ansiotyöhön sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukeva perhepolitiikka, subjektiivinen päivähoito-oikeus etupäässä. Huomionarvoisena voidaan kuitenkin pitää tulosta miesten ristiriitakokemusten selvästä vähenemisestä vuodesta 1990 vuoteen 2008 sekä erojen kääntymistä naisille epäedullisempaan suuntaan vuonna 2008.

Paitsi sukupuoli, myös muut tekijät eriyttävät palkansaajien ristiriitakokemuksia. Iän ja työ-perhe-ristiriitojen yhteyden osalta tutkimuksen tulokset olivat odotetut: työn ja perheen ristiriidat näyttävät kasautuvan ikävaiheeseen, jossa sekä lapsista huolehtiminen että urakehityksen edistäminen ovat ajankohtaisia. Koulutustaustan ja työ-perhe-ristiriidan yhteyden tulokset osoittivat korkeamman koulutuksen saaneiden yleisemmät ristiriitakokemukset molemmilla sukupuolilla, mutta prosentuaalisesti eniten työn ja perheen ristiriitoja oli korkeasti koulutetuilla naispalkansaajilla.

Yksityissektorilla koettiin enemmän ristiriitoja kuin julkisella työnantajasektorilla. Myös viikoittaisten työtuntien määrällä sekä niiden sijoittumisella on merkitystä. Aiempien tutkimusten tavoin pitkää työaikaa tekeville osoittautui olevan enemmän ristiriitakokemuksia (vrt. Kinnunen & Feldt 2005). Naisten tuloksissa voitiin kuitenkin havaita mielenkiintoinen poikkeus, sillä naisilla 30–34 viikotuntia työskentelevillä oli enemmän ristiriitoja kuin normaalityöaikaa tekeville (tutkimuksessa 35–39 viikotuntia). Epäsosiaalinen työaika oli yhteydessä erityisesti miesten kokemuksiin työn ja perheen ristiriidoista.

Tutkimustulokseni vahvistivat aiempien tutkimusten havaintoja siitä, että niillä pal-

kansaajilla, jotka kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen haastavaksi, on suurempi riski joutua sairauslomalle kuin niillä, joiden mielestä työn ja perheen yhteensovittaminen on vaivattomampaa (Innstrand ym. 2008; Sabbath ym. 2012; Väänänen ym. 2008). Riski terveydelle voitiin osoittaa molemmilla sukupuolilla. Työn ja perheen ristiriidat johtavat helposti siihen, ettei työssä käyvä ehdi palautua työpäivän jälkeen. Voi olla, että työt tulevat mukaan kotiin, joko konkreettisesti kotona tehtävinä työsuorituksina tai ajatuksissa. Kun kotiasioita laiminlyödään ansiotyön vuoksi, aiheuttaa se kielteisiä reaktioita myös perheenjäsenissä. Kodista voi tulla ristiriitojen pelikenttä, jolloin se ei enää toimi hyvinvoinnin ja palautumisen tilana ja lähteenä (vrt. Meijman & Mulder 1998). Riittämätön palautuminen taas johtaa hyvinvoinnin heikkenemiseen ja edelleen sairauspoissaoloihin.

Paitsi terveyttä, työn ja perheen ristiriidat koettelevat tutkimukseni mukaan avioliittoja. Merkittävänä tutkimustuloksena väitöstutkimuksessani oli se, että suurimmassa vaarassa näyttävät olevan miesten parisuhteet. Naisten parisuhteeseen ristiriidat vaikuttavat vähemmän. Eräs selittäjä tulokselle on naisten suurempi reagoitiherkkyys puolison kokemaan stressiin ja ristiriitoihin ja sen kielteinen heijastuminen parisuhteeseen. (vrt. Westman 2001.) Tulosta voi selittää myös miesten oma reagointi työn ja perheen ristiriitoihin. Jos työ ylittää arvostuksessaan perheen ja parisuhteen, voi ero olla ristiriitatilanteessa työn eduksi tehty valinta. Työn ja perheen ristiriitojen vähäisempi vaikutus naisten avioeroriskiin herättää kysymään, ovatko miesten ja naisten odotukset puolisolle ja perhe-elämälle erilaiset? Sietävätkö miehet enemmän puolison työn kuormittavuutta ja siitä aiheutuvaa kotiasioiden laiminlyöntiä? Asia voi olla näin, mutta lopulta avioeron syyt lienevät syvemmät ja moninaisemmat, kuin mitä yksittäiset tulkinnot antavat ymmärtää.

Millaisen haasteen tutkimukseni tulokset luovat suomalaiselle työelämälle ja poliittiselle päätöksenteolle? Tutkimustulokset haastavat työelämän toimijat edistämään työn ja perheen yhteensovittamista ristiriitojen aiheuttamien kielteisten seurausten ehkäisemiseksi. On tärkeää, että yhteensovittamisen tuki kohdistuu tehokkaammin eri elämäntilanteissa oleville: lapsia, omaisia, ystäviä ja läheisiä hoivaaville, parisuhteessa eläviä unohtamatta. Tutkimus kannustaa myös pohtimaan uudenlaisia työelämän ratkaisuja sekä ylläpitämään ja kehittämään suomalaista perhepolitiikkaa. Työelämän ja yhteiskunnan rakenteista on etsittävä niitä tekijöitä, jotka edistävät työn ja perheen yhteensovittamista ja tukevat samalla hyvinvointia. Eräs olennainen kysymys on, miten jo olemassa olevat mahdollisuudet kääntyvät entistä paremmin työn ja perheen yhteensovittamista tukeviksi käytännöiksi? Esimerkiksi työn henkilöstölähtöisiä joustoja, työaika-autonomiia, etätyöskentelyä ja osaaikatyötä tulisi voida hyödyntää entistä tehokkaammin, tasa-arvoisemmin ja yksilöllisesti vaihtelevat ja elämäntilanteissa vaihtuvat elämäntilanteet huomioiden. Perhemyönteinen työpaikkakulttuuri ja ymmärrys työn ja perheen sopusoinnun myönteisistä vaikutuksista on olennainen perusta toimivien käytäntöjen kehittämiseksi.

Lectio Praecursoria

Miia Ojasen sosiaalipolitiikan väitöskirja *Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla* tarkastettiin Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa 20.1.2017. Väitöskirja ilmestyy sähköisenä sarjassa Acta Electronica Universitatis Tampereensis; 1749, Tampere University Press 2017. ISBN 978-952-03-0324-2, ISSN 1456-954X.

Kirjallisuus

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000) Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2), 278–308.
- Eurofound (2012a) Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012b) Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I. & MacGoris, S. Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publication office of the European Union.
- Fellows, K., Hsin-Yao, C., Hill, J. & Hawkins, A. (2015) Work–Family Conflict and Couple Relationship Quality: A Meta-analytic Study. *Journal of Family and Economic Issues*, verkkojulkaisu 7/2015.
- Goode, W. (1960) A Theory of Role Strain. *American Sociological Review* 25(4), 483–496.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* 10(1), 76–88.
- Innstrand, S., Langballe, E., Espnes, G., Falkum, E. & Aasland O. (2008) Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress* 22(1), 1–15.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005) Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ Leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: PS-Kustannus, 13–37.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006) Types of work–family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology* 47, 149–162.
- Knecht, M. K., Bauer, G. F., Gutzwiller, F. & Hämmig, O. (2011) Persistent work–life conflict and health satisfaction – a representative longitudinal study in Switzerland. *BMC Public Health* 11, 271.
- Lahelma, E., Winter, T., Martikainen, P. & Rahkonen, O. (2005) Työn ja perheen väliset ristiriidat ja niiden taustatekijät naisilla ja miehillä. *Työ ja ihminen* 19(1), 34–48.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998) Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth H. Thierry & C. J. de Wolff (toim.) *Handbook of work and organizational psychology: Volume 2: Work Psychology*. UK: Psychology Press, 5–33.
- Sabbath, E. L., Melchior, M., Goldberg, M., Zins, M. & Berkman, L. F. (2012) Work and family demands: predictors of all-cause sickness absence in the GAZEL cohort. *European Journal of Public Health* 22, 101–106.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2014) Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.) *Lapsiperheiden hyvinvointi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Väänänen, A., Kumpulainen, R., Kevin, M., Ala-Mursula, L., Kouvonen, A., Kivimäki, M., Toivonen, M., Linna, A. & Vahtera, J. (2008) Work–Family Characteristics as Determinants of Sickness Absence: A Large-Scale Cohort Study of Three Occupational Grades. *Journal of Occupational Health Psychology* 13(2), 181–196.
- Westman, M. (2001) Stress and strain crossover. *Human Relations* 54, 717–751.