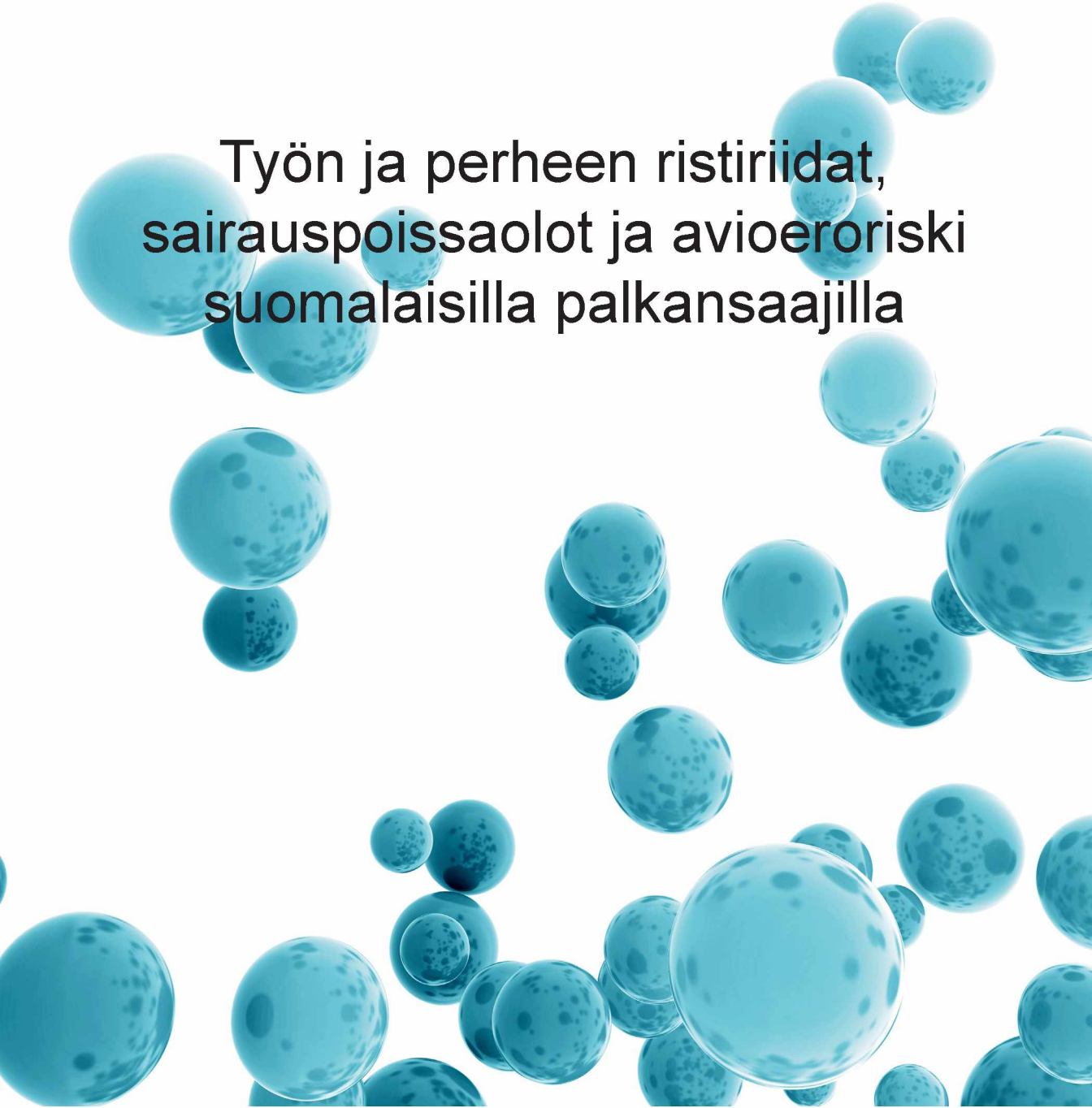
Acta Universitatis Tamperensis 2249

MIIA OJANEN

Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla



MIIA OJANEN

Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla

■

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA
Esitetään Tampereen yliopiston
yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikön johtokunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston
Linnan luentosalissa K103, Kalevantie 5, Tampere,
20. päivänä tammikuuta 2017 klo 12.

TAMPEREEN YLIOPISTO

MIIA OJANEN

Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla

Acta Universitatis Tamperensis 2249
Tampere University Press
Tampere 2017

TAMPEREEN
YLIOPISTO

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla
Tampereen yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti.

Copyright ©2017 Tampere University Press ja tekijä

Kannen suunnittelu
Mikko Reinikka

Acta Universitatis Tamperensis 2249
ISBN 978-952-03-0323-5 (nid.)
ISSN-L 1455-1616
ISSN 1455-1616

Acta Electronica Universitatis Tamperensis 1749
ISBN 978-952-03-0324-2 (pdf)
ISSN 1456-954X
http://tampub.uta.fi

Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print
Tampere 2017



Kiitokset

Tämän väitöskirjan ensiaskeleet otin jo vuonna 2007 aloittaessani tutkimustyön TyöVerkko-tutkijakoulussa työn ja hoivan yhteensovittamisen kysymysten parissa. Sittemmin oman perheen perustaminen ja lasten kanssa vietetyt vuodet kotona keskeyttivät väitöskirjan teon pitkäksi aikaa ja kypsyttivät ajatuksia siitä, mitä kohti työssäni haluan suunnata. Kotona hoivan parissa vietettyjen vuosien aikana tapahtui monia muutoksia työssä ja elämässä. Myös väitöskirjan aihe muuttui. Käsillä oleva tutkimusaihe näki päivänvalon vasta pitkään ensiaskelten jälkeen vuonna 2012.

Minulla on ollut ilo työskennellä väitöskirjani teon aikana yhteistyössä monien osaavien henkilöiden kanssa. Heitä kaikkia haluan kiittää. Työni toiselle ohjaajalle Pertti Koistiselle kuuluu erityinen kiitos yhteistyömahdollisuuksien tarjoamisesta sekä ennakkoluulottomasta asennoitumisesta nuoreen opiskelijaan ottaessani ensiaskeleita tutkimuksenteon maailmassa. Väitöskirjan toinen ohjaaja Jouko Nätti pelasti minut silloin, kun kotona vietettyjen vuosien jälkeen etsin uutta suuntaa väitöskirjalle. Joukolle kuuluu kiitos ohjaamisesta työolotutkimusten pariin sekä niistä ammennettaviin moninaisiin näkökulmiin. Joukon viitoittamaa suuntaa en ole päivääkään katunut. Joukon kannustava asenne sekä kyky ohjata työtä oikealle polulle ovat välittyneet läpi koko työskentelyprosessin.

Vuosien varrella olen saanut tehdä yhteistyötä monien tärkeiden henkilöiden kanssa. Suuri määrä työtovereita on matkan varrella vaihtunut, heitä kaikkia yksin ja yhdessä haluan kiittää työn eri vaiheissa mukana olemisesta. Työskentely väitöskirjan parissa on ollut itsenäistä, joskus yksinäistäkin uurastusta etenkin, kun se on tapahtunut fyysisesti etäällä tiedeyhteisöstä. Tästä syystä olen kiitollinen, että väitöskirjatyöskentelyn ohella olen saanut työskennellä opetuksen parissa. Kiitos kuuluu siten myös kaikille Metropolia ammattikorkeakoulussa työskenteleville työtovereilleni, joiden kanssa olen saanut käydä tutkimuksenteon vastapainona sekä ammatillisesti että vähemmän ammatillisesti virittyneitä keskusteluita.

Esitarkastajia Mia Hakovirtaa ja Mia Tammelinia kiitän arvokkaista ja asiantuntevista kommenteista, joista oli suuri apu työn viimeistelyssä. Mia Tammelinia kiitän lupautumisesta vastaväittäjäksi. Väitöskirjatyöskentely ei olisi ollut mahdollista ilman taloudellista tukea. Olen ollut onnekas, sillä tutkimusaiheellani

on nähty olevan sellaista arvoa, että sen tekemistä on katsottu tärkeäksi tukea. Väitöstyöni rahoittamisesta kiitän TyöVerkko-tutkijakoulua, jonka pitkäaikainen rahoitus auttoi työhön keskittymisessä sekä Työsuojelurahastoa, joka tuki työtäni sekä vuoden mittaisella tutkijastipendillä että työn viimeistelyvaiheessa loppuunsaattamisstipendillä.

Työ on osa elämää, mutta vasta perhe ja ystävät tekevät elämästä elämisen arvoisen. Ystävät ja läheiset työelämän ulkopuolella ovat olleet tärkeänä tukena väitöskirjan parissa työskennellessäni. Äidilleni lausun lämpimät kiitokset siitä korvaamattomasta avusta ja hyväsydämisyydestä, mitä olen saanut kokea aina lapsuudestani tähän päivään. Isäni ehti nähdä vain väitöstyöskentelyni ensiaskeleet. Siitä huolimatta isän ylpeys tyttären saavutuksista sekä opintoihin kannustaminen ovat siivittäneet myös tämän väitöskirjan valmistumista. Siskoani Terhiä sekä Juhaa, Eeroa ja Meeriä kiitän työn virkistävänä vastapainona olemisesta sekä monista tärkeistä yhdessä vietetyistä hetkistä. Onnekseni niitä tulee vielä lisää.

Ystävät ovat korvaamattoman arvokkaita elämässä, eikä heitä voi koskaan kyllin kiittää läsnäolosta matkan varrella. Yrittää voi kuitenkin. Kiitos koko joukolle tärkeitä ystäviä ja läheisiä, jotka olette eläneet mukana työssä ja elämässä ja joiden kanssa olen saanut jakaa viihdyttäviä hetkiä ja mieleenpainuvia keskusteluita vuosien varrella. Teidän kanssa on ollut hyvä laittaa välillä työn uuvuttamat aivot narikkaan ja keskustella jostakin ihan muusta. Ystävääni Tiinaa kiitän lähes elämänmittaisesta ystävyydestä, jonka tärkeyden osoittamiseen en löydä edes sanoja.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkiminen ilman mahdollisuutta samaistua tutkimuksen tematiikkaan jättäisi aiheen varsin etäälle arjen kosketuksesta. Suurin kiitos kaikesta kuuluu omalle ainutlaatuiselle perheelleni, jonka kanssa olemme kulkeneet yhteistä matkaa läpi koko väitöskirjan teon prosessin. Kiitos Emilia, Sofia ja Joakim, että olette olemassa ja muistuttamassa siitä, mikä elämässä on kaikkein tärkeintä. Teette rakkaudellanne ja olemassaolollanne elämästäni merkityksellistä. Viimeisenä lausun suurimman ja arvokkaimman kiitoksen puolisolleni Jussille. Jos olen jotain tämän väitöskirjaprosessin aikana oppinut, on, että tein oikean valinnan lähtiessäni kulkemaan kanssasi yhteistä matkaa silloin joskus kauan sitten. Kiitos Jussi, että olet kaiken aikaa, ehkä jopa itseäni vankkumattomammin uskonut, että tämä väitösjulkaisu vielä jonakin päivänä näkee päivänvalon. Välittämäsi luottamuksen ja kannustuksen pohjalta on ollut turvallista ponnistaa. Kiitos!

"Katso, lehdet ovat tippuneet jo puista. Tulee talvi. Ehkä lehdet odottavat uutta kevättä ja sitä, että talvi kasvattaa ne uudelleen. Ihan niin kuin mekin kasvetaan. Mutta meillä on lämmin, yhdessä."

Kotona Espoossa marraskuussa 2016

Miia Ojanen

Tiivistelmä

Miia Ojanen

Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla

Työn ja perheen yhteensovittaminen on jo pitkään ollut sekä kansallisesti että kansainvälisesti kiinnostava tutkimuskohde. Yhteensovittamiskysymysten esiin nousu on seurausta erityisesti työn ja perhe-elämän eriytymisestä, muutoksista ansiotyössä, naisten lisääntyneestä työhön osallistumisesta sekä kahden ansaitsijan ja yksinhuoltajakotitalouksien yleistymisestä. Tutkimusten tarkastelunäkökulmana on tavallisesti ollut ristiriitanäkökulma, jolloin on selvitetty yhteensovittamisongelmien yleisyyttä ja esiintymistä, syntyyn vaikuttavia tekijöitä sekä seurauksia. Myös tässä tutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittamista lähestytään ristiriidan näkökulmasta.

Työn ja perheen yhteensovittamisongelmia esiintyy sukupuolesta riippumatta ja niiden yleisyyteen vaikuttavat muun muassa erilaiset työhön ja perheeseen liittyvät sekä yksilölliset tekijät. Työn ja perheen ristiriidoilla on seurauksia hyvinvoinnille ja terveydelle sekä perhe-elämälle. Ne lisäävät tutkitusti sairauspoissaolojen riskiä sekä parisuhteen ongelmia.

Työstä perheeseen suuntautuvien ristiriitojen hyvinvointiin ja parisuhteeseen kytkeytyvien seurausten tarkastelu on tämän tutkimuksen tehtävänä. Tarkemmin tutkimuksessa tarkastellaan työn ja perheen ristiriitojen yleisyyttä sekä yhteyksiä palkansaajien pitkiin sairauspoissaoloihin ja avioeroriskiin. Aikaisempaa tutkimustietoa aiheesta on vähän tai se puuttuu. Tarkasteluissa kontrolloidaan erilaisia työhön ja terveyteen liittyviä sekä taustatekijöitä.

Tutkimuksen aineistona toimivat Tilastokeskuksen työolotutkimukset vuosilta 1990, 1997, 2003 ja 2008 sekä niihin liitetyt rekisteriseurantatiedot. Palkansaajien pitkien sairauspoissaolojen määrää seurataan tutkimushetkeä seuraavan kolmen vuoden ajan. Seurannan alkupisteitä ovat työolotutkimusten poikkileikkausajankohdat: vuodet 1997, 2003 ja 2008. Tarkasteluissa on kontrolloitu myös kutakin ajankohtaa edeltävän vuoden pitkät sairauspoissaolot. Avioliiton seuranta-aika on

vuoden 2011 loppuun. Avioeroriskin tarkastelussa käytetään edellisestä poiketen vuoden 1990 työolotutkimusaineistoa, muttei enää vuoden 2008 aineistoa, sillä sen osalta seuranta-aika jäisi tarkasteltavaan ilmiöön nähden liian lyhyeksi. Tarkastelut rajataan koskemaan perheellisiä, vähintään vuoden työsuhteessa olleita palkansaajia. Analyysit tehdään erikseen miehille ja naisille.

Väitöstutkimuksen tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että työn ja perheen ristiriidat voivat olla riski palkansaajien terveydelle ja sitä kautta työkyvylle. Tulosten mukaan työn ja perheen ristiriidat lisäävät sekä mies- että naispalkansaajilla pitkien sairauspoissaolojen riskiä kolmen vuoden seurannassa. Yhteys ristiriitojen ja sairauspoissaolojen välillä säilyi myös vakioiduissa malleissa.

Ristiriidat lisäävät tulosten mukaan erityisesti miesten avioeroriskiä. Tulosta työn ja perheen ristiriitojen yhteydestä miesten, mutta ei naisten avioeroriskiin voi selittää naisten alttiimpi reagointi puolison työn kuormittavuudesta aiheutuneisiin työn ja perheen ristiriitoihin ja sen heijastuminen parisuhteeseen. Ilmiötä kuvataan ristikkäissiirräntänä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tuki sekä kuormitusta aiheuttavien tekijöiden tunnistaminen voivat auttaa jaksamisongelmista johtuvien sairauspoissaolojen ehkäisyssä sekä vähentää ristiriidoista parisuhteelle aiheutuvia ongelmia. Työorganisaatioiden sekä yhteiskunnan perhepolitiikan näkökulmasta tutkimustulos haastaa arvioimaan ja kehittämään työn ja perheen yhteensovittamista tukevia toimia. Palkansaajien hyvä terveys ehkäisee sairauspoissaoloja sekä tukee työurien jatkumista. Hyvinvoinnilla on myönteisiä vaikutuksia parisuhteeseen ja perhe-elämään. Näillä on puolestaan monia paitsi inhimillisiä ja sosiaalisia, myös työorganisaatioiden toimintaan sekä yhteiskunnan talouteen ja tuottavuuteen ulottuvia myönteisiä vaikutuksia.

ASIASANAT: työ–perhe-ristiriita, sairauspoissaolot, avioeroriski, palkansaaja, perhepolitiikka, työorganisaatio

Abstract

Miia Ojanen

Work–family Conflicts, Sickness Absences and Divorce Risk among Finnish Employees

The reconciliation of work and family life has long been a nationally and internationally interesting research topic. Questions related to the reconciliation of work and family have emerged as a result of the differentiation of work and family life, working life changes, the increasing participation of women in the workforce, and the greater numbers of dual-earner families and single households. Previous studies have usually focused on work–family conflicts, particularly the frequency and occurrence of conflicts, factors affecting the presence and emergence of conflicts, and the consequences of work–family conflicts.

Both women and men face problems in reconciling work and family. Various work- and family -related factors – in addition to individual factors – affect the frequency of work–family conflicts. These conflicts have a negative impact on health and well-being and on family life. Studies show that work–family conflicts increase the risk of relationship problems and sick leave.

In this study, I examine the frequency and occurrence of work–family conflicts among Finnish employees. My primary aim is to examine the effects of work–family conflicts on long-term sickness absences and divorce risk, areas in which there is very little existing research.

The research data consist of the Finnish Quality of Work Life Surveys from 1990, 1997, 2003, and 2008, and register-based follow-up data produced by Statistics Finland. The follow-up period for long-term sickness absences is three years. The starting points for the follow-up are 1997, 2003, and 2008. The long-term sickness absences in the years before each survey were controlled for in the analyses. The follow-up period for divorce risk is from 1990, 1997, and 2003 to the end of 2011. The 2008 survey is not used in the analysis of divorce risk in order to avoid having a follow-up period that is too short. All the analyses are limited to those employees with families whose employment has been ongoing

for at least one year. The analyses are carried out separately for men and women. Various background and work- and health -related factors are controlled for in the analyses.

The results confirm that work–family conflicts are a risk for health and working ability. According to the results, work–family conflicts increase the risk for long-term sickness absences among both male and female employees. The connection between conflicts and sickness absences was also present in the standardized models. Work–family conflicts increased men's – but not women's – divorce risk. The reason for the gender difference might be women's greater responsiveness to the spouse's work–family conflicts and their reflection on the relationship. The term 'cross-over' is used to describe this kind of transmission across individuals.

Support for work–family reconciliation and the recognition of factors that cause overload in employees' work and family life might help to prevent sickness absences and relationship problems caused by work–family conflicts. The challenge for family policy and work organizations in Finnish society is to evaluate, develop, and strengthen those measures that support the reconciliation of employees' work and family life. The good health and well-being of employees prevents sickness absences and supports the continuation of careers. They also provide well-being at home with the family. In turn, they have many positive effects on the functionality of organizations and on society's economics and productivity.

KEY WORDS: work–family conflict, sickness absences, divorce risk, employee, family policy, work organization

Sisällys

1 Johdanto 15

1.1 Tutkimuksen rakenne 19

2 Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski 21

2.1 Työn ja perheen vuorovaikutuksen ulottuvuudet 22

2.2 Sairauspoissaolot 64

2.3 Työn ja perheen ristiriitojen yhteys sairauspoissaoloihin 74

2.4 Avioeroriski 77

2.5 Työn ja perheen ristiriitojen yhteys avioeroriskiin 88

3 Tutkimuskysymykset, tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät 90

3.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusasetelma 90

3.2 Tutkimusaineisto 92

3.3 Tutkimuksen muuttujat 98

3.4 Menetelmät 103

3.5 Aineiston rajoitukset 106

3.6 Tutkimusaineiston vahvuudet 107

4 Tulokset 108

4.1 Työn ja perheen ristiriitojen yleisyys 108

4.2 Työn ja perheen ristiriidat ja pitkät sairauspoissaolot 125

4.3 Työn ja perheen ristiriidat ja avioeroriski 132

5 Yhteenveto ja keskustelu 140

5.1 Keskeiset tutkimustulokset 140

5.2 Tulosten pohdinta 148

5.3 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset 163

5.4 Tutkimustulosten yhteiskunnallinen merkitys ja haasteet poliittiselle päätöksenteolle 168

Lähteet 179

Kuviot

Kuvio 1. Sairauspäivärahaa saaneet 16–64-vuotiaat/1000 vastaavanikäistä 68

Kuvio 2. Avioliittojen ja avioerojen määrä 1000:ta asukasta kohti Suomessa ja Euroopassa (EU 28) vuosina 1970–2010 78

Kuvio 3. Avioeronneisuus 1000:ta asukasta kohti vuosina 1970–2010 79

Kuvio 4. Työn ja perheen ristiriita suomalaisilla palkansaajanaisilla 1990, 1997, 2003 ja 2008, %. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 109

Kuvio 5. Työn ja perheen ristiriita suomalaisilla palkansaajamiehillä 1990,1997, 2003 ja 2008, %. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 110

Taulukot

Taulukko 1. Työn ja perheen tasapainon huonoksi kokevien osuudet Euroopan maissa (%) 28

Taulukko 2. Tutkimusasetelma tutkimustehtävässä 2: Työn ja perheen ristiriidan yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin tutkimusvuotta seuraavien kolmen vuoden aikana 91

Taulukko 3. Tutkimusasetelma tutkimustehtävässä 3: Työn ja perheen ristiriidan yhteys avioeroriskiin seuranta-aikana (1991–2011) 91

Taulukko 4. Aineiston jakautuminen eri tutkimusvuosille työ–perhe-ristiriidan ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 95

Taulukko 5. Työ–perhe-ristiriita iän ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 111

Taulukko 6. Työ–perhe-ristiriita lasten lukumäärän ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 114

Taulukko 7. Työ–perhe-ristiriita koulutusasteen ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 116

Taulukko 8. Työ–perhe-ristiriita työn sektorin ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 118

Taulukko 9. Työ–perhe-ristiriita työajan ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 119

Taulukko 10. Työ–perhe-ristiriita epäsosiaalisten työaikojen ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.....122

Taulukko 11. Työ–perhe-ristiriita pitkäaikaissairauden ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 124

Taulukko 12. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät työ–perhe-ristiriidan ja sukupuolen mukaan kolmen vuoden seuranta-aikana. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 126

Taulukko 13. Työ–perhe-ristiriidan yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin tutkimusvuotta seuraavien kolmen vuoden seurannassa palkansaajanaisilla (Negatiivinen binomiregressio, IRR, 95 % LV, 95 % luottamusväli, Waldin testi, p-arvo) 128

Taulukko 14. Työ–perhe-ristiriidan yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin tutkimusvuotta seuraavien kolmen vuoden seurannassa palkansaajamiehillä (Negatiivinen binomiregressio, IRR, 95 % LV, 95 % luottamusväli, Waldin testi, p-arvo) 130

Taulukko 15. Seuranta-aikana eronneiden osuus (%) työ–perhe-ristiriidan ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet 132

Taulukko 16. Työ–perhe-ristiriidan yhteys avioeroriskiin seurannan aikana (1991–2011) palkansaajanaisilla (Coxin regressio, HR, Hasardisuhde, 95 % LV, 95 % luottamusväli) 135

Taulukko 17. Työ–perhe-ristiriidan yhteys avioeroriskiin seurannan aikana (1991–2011) palkansaajamiehillä (Coxin regressio, HR, Hasardisuhde, 95 % LV, 95 % luottamusväli) 137

1 Johdanto

Työn ja perheen ristiriidat sekä niiden yhteydet pitkiin sairauspoissaoloihin sekä avioliiton päättymisen riskiin ovat tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena. Työn ja perheen yhteensovittamiskysymykset ovat olleet jo pitkään keskeisiä julkisen keskustelun, poliittisen tavoitteenasettelun (Euroopan komissio 2010a, 2010b; STM 2011) ja tutkimuksen aiheita sekä Suomessa (Salmi & Lammi-Taskula 2014) että kansainvälisesti (Geurts & Demerouti 2003; Knecht, Bauer, Gutzwiller & Hämmig 2011). Kysymysten esiinnousua ovat vauhdittaneet erityisesti teollistumisen liikkeelle sysäämä työ- ja perhe-elämän eriytyminen, muutokset ansiotyössä, naisten lisääntynyt työhön osallistuminen sekä kahden ansaitsijan ja yksinhuoltajakotitalouksien yleistyminen (Albertsen ym. 2007; Eurofound 2006; Grant-Vallone & Donaldson 2001; Kauppinen ym. 2013, 11; Knecht ym. 2011; Wadsworth & Owens 2007). Muutokset ovat paitsi innoittaneet tarkastelemaan työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä, luoneet tarpeen edistää yhteensovittamista tukevia käytäntöjä.

Hallitsevana työn ja perheen yhteensovittamisen tarkastelunäkökulmana on ollut ristiriitanäkökulma – erityisesti työstä perheeseen suuntautuvat ristiriidat – (van Hooff ym. 2005; Knecht ym. 2011; Steinmetz, Frese & Schmidt 2008) vaikka enenevässä määrin on huomiota kiinnitetty myös työn ja perheen toisiaan vahvistavien vaikutusten tarkasteluun (ks. esim. Greenhaus, Collins & Shaw 2003; Greenhaus & Powell 2006; Grzywacz & Carlson 2007). Ristiriitanäkökulma toimii lähtökohtana myös tässä tutkimuksessa.

Perhe ja koti eivät ole ansiotyöstä vapaita vyöhykkeitä, vaan niihin vaikuttavat ansiotyön määrittämät ajankäytölliset ja taloudelliset reunaehdot, työnteon käytännöt sekä yksilöiden työn kautta muotoutuva identiteetti. Yhteen sopimattomat tai liialliset vaatimukset työssä ja perhe-elämässä voivat johtaa hyvinvointia ja toimintakykyä heikentäviin rooliristiriitoihin (Goode 1960; Greenhaus & Beutell 1985; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal 1964). Tukemalla työn ja perheen yhteensovittamista erilaisin perhepoliittisin ja työorganisatorisin toimin ehkäistään ja lievennetään näitä rooliristiriitoja. Samalla vaikutetaan yhteensovittamisongelmien kielteisiin seurauksiin. Työn ja perheen tasapainoa edistämällä vahvistetaan palkansaajien mahdollisuuksia tehdä työtä, jaksaa ja jatkaa työssä sekä

tuetaan lapsista, vanhenevista omaisista ja läheisistä huolehtimista sekä perhesuhteiden myönteistä kehitystä. Onnistuneen yhteensovittamisen tärkeyttä on perusteltu muun muassa väestön ikääntymisen sekä siihen liittyvän kasvavan hoivatarpeen aiheuttamilla julkisen talouden paineilla sekä lisääntyvällä työvoiman tarpeella. Onnistuneen työn ja perheen yhteensovittamisen vaikutusten nähdään kohdistuvan myönteisesti tasa-arvoon ja työllisyyteen, julkisten palvelujen rahoituspohjaan, sosiaaliseen ja taloudelliseen kestävyyteen sekä kansalaisten hyvinvointiin. (Euroopan komissio 2007; STM 2011; THL 2013; VNK 2011.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset koskettavat yhtälailla miehiä ja naisia. Suomessa työllisyyden erot sukupuolten välillä ovat kansainvälisesti verraten pienet ja kokoaikatyöhön osallistuminen yleistä. Myöskään työn ja perheen ristiriitojen yleisyys ei näytä voimakkaasti erottelevan sukupuolia Suomessa, sillä sekä miehet että naiset kokevat vaikeuksia sovittaa yhteen työtä ja perhettä (Lahelma, Winter, Martikainen & Rahkonen 2005; Lehto & Sutela 2008).

Siinä missä työ ja perhe teollistumisen myötä erkanivat toisistaan, on tänä päivänä nähtävissä jälleen työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymistä, joka on seurausta erityisesti teknologisen kehityksen mahdollistamasta ajasta ja paikasta riippumattomasta työnteosta sekä itsenäisen tietotyön lisääntymisestä (Albertsen ym. 2007, 83–84; Ojala 2014). Työ liukuu yhä useammin kodin alueelle. Teknologisen kehityksen synnyttämät uudet työnteon mahdollisuudet ja tietotyön lisääntyminen vaikuttavat palkansaajien elämään kahtalaisesti. Ajasta ja paikasta riippumaton työ tuo mukanaan myönteistä joustavuutta, jollaisena se tukee palkansaajien työn ja perheen yhteensovittamista. Kielteiseksi joustavuus voi muodostua kuitenkin silloin, kun kotiin siirtyvä ansiotyö tarkoittaa lisä- tai ylityötä, jolloin ajasta ja paikasta riippumattomat työnteon mahdollisuudet eivät näyttäydy joustoina vaan pikemminkin työn tunkeutumisesta kodin alueelle (Peters & van der Lippe 2007).

Ansiotyö haastaa perhe-elämän myös muutoin kuin informaatio- ja kommunikaatioteknologian mahdollistaman kotona tehtävän työn seurauksena. Työelämän koventuneet vaatimukset – yhdessä epävarmuuden lisääntymisen kanssa – koettelevat palkansaajien voimavaroja. Työntekijöiltä vaaditaan kykyä autonomisesta ohjautuvaan työntekoon, joustavuuteen sekä sitoutumiseen tilanteessa, jossa työn sekä työsuhteiden epävarmuus samalla lisääntyy (Albertsen ym. 2007, 83). Työelämän vaatimukset ja samanaikaisesti lisääntynyt epävarmuus vaikuttavat työn ja perheen vuorovaikutukseen (Kinnunen & Mauno 2008). Nopeiden teknologis-

ten muutosten sekä kiihtyvän kansainvälisen kilpailun on nähty luovan työnantajille paineita tuotantoprosessien tehokkuuden parantamiseen, mistä aiheutuu paineita yksilön työnteolle. Yritykset ja niiden mukana työntekijät joutuvat mukauttamaan toimintansa nopeasti vaihtuviin käytänteisiin ja työelämän ehtoihin (Eurofound 2006, 2007, 2008). Työn intensivoitumisen seurauksena yksilön aika perheelle ja vapaa-ajalle vähenee (Eurofound 2007; Gallie & Russell 2009). Kyse ei ole kuitenkaan pelkästään ajankäytön ongelmista, vaan myös työn fyysisten ja henkisten paineiden aiheuttaman stressin ja hyvinvoinnin vajeen synnyttämistä vaikeuksista suoriutua eri rooleihin kuuluvista tehtävistä – joskus suoranaisista rooliristiriidoista (Greenhaus & Beutell 1985; Kahn ym. 1964).

Tämän tutkimuksen tavoite tuottaa tietoa työn ja perheen ristiriitojen yleisyydestä sekä yhteydestä palkansaajien sairauspoissaoloihin ja avioeroriskiin on tärkeä, sillä työn ja perheen ristiriidoilla on havaittu epäsuotuisa vaikutus yksilön terveyteen, parisuhteeseen sekä työhön osallistumiseen. Ristiriidat lisäävät psyykkisen terveyden ja jaksamisen ongelmia, kuten masennusta (Goodman & Crouter 2009; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro 2005), negatiivisia arvioita omasta terveydentilasta (Knecht ym. 2011), sairauspoissaoloja työstä (Clays, Kittel, Godin, De Bacquer & De Backer 2009; Jansen ym. 2006; Sabbath, Melchior, Goldberg, Zins & Berkman 2012; Väänänen ym. 2008) sekä parisuhteen ongelmia (Burke, Weir & DuWors 1980). Edellä mainituilla on puolestaan monia kielteisiä yksilö-, yhteisö- ja yhteiskunnallisen tason seurauksia.

Työn ja perheen ristiriitojen ja hyvinvoinnin yhteyksien tutkimuksissa poikkileikkausaineistojen käyttö on ollut yleistä. Rekisteriaineistoja hyödyntävää ristiriitojen ja terveyden yhteyden tutkimustietoa on ollut saatavilla vähemmän (mm. Bratberg, Dahl & Risa 2002; Frone 2003; Jansen ym. 2006; Väänänen ym. 2004, 2008). Rekisteriaineistoon perustuvaa työn ja perheen ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden tutkimusta ei ole käsitykseni mukaan aiemmin tehty. Tutkimuksellani vastaan näihin tiedon puutteisiin.

Työn ja perheen ristiriidat heijastuvat hyvinvoinnin ja parisuhteen heikkenemisen kautta perhe- ja lähiyhteisöihin sekä työorganisaatioihin ja voivat ulottua talouden ja tuottavuuden näkökulmasta aina yhteiskunnan makrotasolle asti. Työn ja perheen tasapainon saavuttaminen on siten tärkeä tavoite paitsi yksittäisille palkansaajille, myös yleisemmin sosiaalisen kehityksen, hyvinvoinnin, talouden ja tuottavuuden edistämisen näkökulmista tarkasteltuna. Työn ja perheen yhteensovittaminen on mitä suuremmassa määrin myös yhteiskuntapoliittinen kysymys haastaessaan poliittiset ja institutionaaliset toimijat eri sektoreilta kehit-

tämään keinoja työn ja perheen tasapainon sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Tässä tutkimuksessa arvioidaan erityisesti erilaisten perhepoliittisten toimien vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä sitä kautta terveyteen ja hyvinvointiin. Sekä työssä että kotona hyvinvoiva, työn ja perheen välisen suhteen tasapainoiseksi kokeva yksilö tuottaa hyvinvointia ympärilleen ja toimii voimavarana työssä, perheessä, sosiaalisissa suhteissa sekä yhteiskunnassa. Työn ja perheen onnistunut yhteensovittaminen vaikuttaa yksilöiden mahdollisuuksiin tehdä työtä, tukee inhimillisen pääoman käyttöönottoa sekä ehkäisee hyvinvoinnin, tasa-arvon ja arjen organisoinnin ongelmia.

Perhepolitiikan ja työelämän kehittämisen eräänä tavoitteena Suomessa on jo pitkään ollut perheen ja työn yhteensovittaminen ja sen edistäminen. Aihe on saanut huomiota erilaisissa strategioissa, toimintaohjelmissa ja hankkeissa (STM 2011 Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020; STM 2012a Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020; STM 2015a Työ- ja perhe-elämä -ohjelma) sekä viimeisimmissä hallitusohjelmissa (VNK 2011; 2015). Eräänä syynä työn ja perheen yhteensovittamiskysymysten korostumiseen on tarve työikäisten naisten ja miesten työhönosallistumisasteen kasvattamiseen. Tarpeeseen vastaaminen on olennaista kansantalouden kilpailukyvyn vahvistamiseksi, tuottavuuden lisäämiseksi ja ikärakenteen muutoksiin vastaamiseksi. Tarve työhön osallistumisen lisäämiseen ja sen synnyttämiin myönteisiin seurausvaikutuksiin nostaa esiin työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset paitsi yksittäisten palkansaajien arjessa, myös laajemmin strategisella, ohjelmallisella ja tavoitetasolla. Näin siksi, että tarpeeseen vastaaminen edellyttää yhteisesti jaettua näkemystä työn ja perheen yhteensovittamisen merkityksestä sekä yhteisiä ponnisteluja yhteensovittamisen edistämiseksi.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on myös osa kansainvälistä tavoitteenasettelua ja esiintyy muun muassa Eurooppa 2020-kasvustrategian uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelmassa, Euroopan komission työllisyyspolitiikan suuntaviivoissa sekä Euroopan unionin tavoitteenasetteluissa (Euroopan komissio 2010a, 2010b; Euroopan neuvosto 2010). Kansainväliset tavoitteet ohjaavat myös suomalaista päätöksentekoa – työn ja perheen yhteensovittamista koskevia toimia sen osana (Saari 2009, 17).

Myönteisessä mielessä työn vuoksi koetut ristiriidat kertovat perheen korkeasta arvostuksesta, joka on Suomessa vuosi vuodelta lisääntynyt (Miettinen & Rotkirch 2008, 2012). Työstä johtuvia ristiriitoja kokeva tuntee laiminlyövänsä työn vuoksi jotakin arvojärjestyksessä korkealle asettamaansa sekä rooliaan sen jäsenenä. Perheen ohella myös työntekoa arvostetaan. Työn arvostus on kasvanut

viime vuosien aikana, erityisesti 1990-luvun lamavuosien jälkeen, työelämän epävarmuuden lisääntyessä sekä työnteon mahdollisuuksien heikentyessä (SVT 2013b). Ristiriitojen ratkaisuna ei ole siten jättäytyminen pois työstä, sillä työ tuottaa taloudellista turvaa, luo elämänrytmin ja on merkittävä sosiaalisten suhteiden luoja.

1.1 Tutkimuksen rakenne

Tutkimukseni rakentuu siten, että luvussa 2 käsittelen työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikkaa, vuorovaikutuksen ulottuvuuksia sekä paneudun tarkemmin työn ja perheen ristiriitateoriaan sekä aiempiin tutkimustuloksiin. Tarkastelen työn ja perheen välisten ristiriitojen riskitekijöitä ja seurauksia. Lisäksi luon katsauksen työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin perhepoliittisiin sekä työorganisatorisiin toimiin. Tuon esiin myös työn ja perheen yhteensovittamisen esiintymistä kansallisessa ja kansainvälisessä poliittisessa keskustelussa. Kansainvälisten tutkimustulosten rinnalla korostuvat suomalaisen yhteiskunnan erityispiirteet, erityisesti kansalliset työn ja perheen yhteensovittamisen perhepoliittiset sekä työorganisatoriset käytännöt sekä haasteet. Sukupuolinäkökulma on osana tarkasteluja. Työn ja perheen yhteensovittamista tarkastelen etupäässä lasten- ja omais- ja läheishoivan, mutta myös parisuhdehyvinvoinnin näkökulmista.

Luvussa 2 paneudun lisäksi terveyden ja hyvinvoinnin kysymyksiin, kohdentaen tarkastelun sairauspoissaolojen yleisyyteen sekä niiden esiintymisen sukupuolten välisiin eroihin. Lisäksi tarkastelen tutkimukseni kysymyksenasettelun kannalta oleellisia sairauspoissaolojen riskitekijöitä sekä sairauspoissaolojen seurauksia. Luvussa esittelen myös aiempaa tutkimustietoa työn ja perheen ristiriitojen yhteydestä terveyteen ja hyvinvointiin.

Luku 2 sisältää myös tarkasteluja liittyen avioliiton päättymiseen vaikuttaviin tekijöihin sekä avioeron seurausten pohdintaa. Avioerojen yleisyyttä sekä kehitystä tarkastelen pääosin suomalaisesta viitekehyksestä käsin. Avioerojen tarkasteluissa sukupuolten erot nousevat esiin. Käyn myös läpi ja perustelen olettamustani työ–perhe-ristiriidan ja avioeron välisestä yhteydestä. Aiempi tutkimus aiheesta puuttuu. Aiemmat tarkastelut ovat keskittyneet lähinnä työn ja perheen ristiriitojen ja parisuhdehyvinvoinnin yhteyden tarkasteluihin. Esitän, että työn ja perheen suhde on yksilön hyvinvointia sekä parisuhdetta muovaava tekijä, jolla voi olla yhteys avioliiton pysyvyyteen.

Luvussa 3 esittelen tutkimuskysymykset, tutkimusasetelman, tutkimusaineiston sekä tutkimusmuuttujat. Lisäksi esittelen tutkimuksessa käytetyt menetelmät sekä pohdin tutkimusaineistoon liittyviä vahvuuksia ja rajoitteita.

Luvussa 4 esittelen tutkimuksen tulokset. Tarkastelen työn ja perheen ristiriitojen yleisyyttä mies- ja naispalkansaajilla sekä esiintymistä tutkimusmuuttujien mukaan. Tämän jälkeen esittelen tulokset työ–perhe-ristiriidan yhteydestä pitkiin sairauspoissaloihin sekä avioeroriskiin. Luku 5 kokoaa yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset sekä erittelee tutkimukseen liittyviä vahvuuksia ja rajoitteita. Kappaleen lopuksi arvioin tulosten yhteiskunnallista merkitystä sekä haasteita poliittiselle päätöksenteolle.

2 Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski

Tässä luvussa käsittelen työn ja perheen vuorovaikutuksen ulottuvuuksia painottuen tämän tutkimuksen kannalta olennaiseen työn ja perheen ristiriitanäkökulmaan sekä aiempiin konfliktiteorioihin. Tarkastelen aiemman tutkimuksen pohjalta työn ja perheen ristiriitojen yleisyyttä, ristiriitoihin vaikuttavia tekijöitä sekä seurauksia. Paneudun tarkastelemaan työn ja perheen ristiriitojen yhteyttä yksilöterveyteen sekä parisuhdehyvinvointiin edeten yhteiskunnallisen toiminnan vaikuttavuuden sekä työorganisatoristen tekijöiden arviointiin. Työn ja perheen yhteensovittamisen esiintymistä kansallisessa ja kansainvälisessä poliittisessa keskustelussa sekä tavoitteenasettelussa esittelen myös. Lisäksi luon katsauksen erilaisiin työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin perhepoliittisiin sekä työorganisatorisiin käytäntöihin Suomessa sekä arvioihin niiden vaikuttavuudesta työn ja perheen tasapainon edistämisessä.

Koska sukupuolten välillä on todettu eroja esimerkiksi työn ja kodin ristiriitojen yleisyydessä sekä yhteensovittamiseen vaikuttavissa tekijöissä, on sukupuolinäkökulma olennaista nostaa esiin myös tässä tutkimuksessa (Eurofound 2012a, 2012c; Kinnunen & Mauno 2005). Tarkasteltavina ovat miesten ja naisten erot ristiriidan yleisyydessä, sairauspoissaolojen esiintymisessä sekä parisuhteen päättymiseen liittyen.

Terveyteen ja sairauspoissaoloihin liittyen tarkastelen terveyden edistämistä kansallisessa ja kansainvälisessä tavoitteenasettelussa, sairauspoissaolojen riskitekijöitä sekä sairastumisen seurauksia. Arvioin myös sairauspoissaolojen pätevyyttä terveyden mittarina. Sairauspoissaolojen vaikutuksia tarkastelen sekä yksilötason näkökulmasta että laajemmin yhteiskunnassa ja työorganisaatioissa. Käyn läpi tutkimuksen kannalta olennaisia työn ja perheen ristiriitojen, terveyden ja sairauspoissaolojen yhteyksiä aiempien tutkimustulosten valossa.

Avioeroon liittyen tarkastelen avioerojen yleistä kehitystä Suomessa, riskitekijöitä sekä seurauksia. Lisäksi esittelen työn ja perheen ristiriidan ja parisuhteen yhteydestä tehtyjä aiempia havaintoja.

2.1 Työn ja perheen vuorovaikutuksen ulottuvuudet

Tämän tutkimuksen johdannossa esitin työn ja perheen yhteensovittamisen nousseen erääksi keskeiseksi keskustelun aiheeksi ja kehittämisen kohteeksi Suomessa ja muualla Euroopassa. Työn ja perheen vuorovaikutuksen haastavat jatkossa erityisesti väestön ikääntyminen ja vanhusväestön kasvu, taloudellisen huoltosuhteen heikkeneminen sekä siitä aiheutuvat julkisen talouden ongelmat ja lisääntyvä työvoiman tarve (Jacobs & Gerson 2004; McGinnity & Whelan 2009; SVT 2014c, 2014e, 2015c). Yksilöitä tarvitaan paitsi tekemään ansiotyötä, kantamaan vastuuta läheisistä. Työn ja perheen yhteensovittamista tukemalla ja ristiriitoja ehkäisemällä edistetään palkansaajien työn ja perheen yhteensovittamistyötä, tuetaan työn tekoa ja läheisistä huolehtimista.

Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksien on osoitettu liittyvän erityisesti lapsiperhevaiheeseen, jolloin perheen perustamisen, lapsista huolehtimisen sekä uran luomisen yhtäaikaisuus aiheuttavat haasteita (Cousins & Tang 2004; Emslie, Hunt & Mcintyre 2004; Fuwa 2014; Hiilamo 2003; Toivanen & Koivisto 2009). Toisaalta vanhusväestön kasvu lisää omaishoidon tarvetta ja luo myös muille kuin lapsiperheellisille painetta osallistua hoivaan (Kaivolainen, Kotiranta, Mäkinen, Purhonen & Salanko-Vuorela 2011; Kauppinen & Silvfer-Kuhalampi 2015; Kröger 2009; SVT 2014c, 2015c). Huolenpitotehtäviin osallistuminen edellyttää työn ja perheen onnistunutta yhteensovittamista. Sen edistämiseksi tarvitaan tietoa ristiriitoja aiheuttavista sekä yhteensovittamista tukevista tekijöistä.

Hahmottaakseen työn ja perheen vuorovaikutuksen moniulotteisuutta ja paikantaakseen käsillä olevan tutkimuksen yleiseen työ–perhe-tutkimuksen viitekehykseen, on tarpeen tarkastella erilaisia työn ja muun elämän yhteyttä kuvaavia teoreettisia malleja. Työn ja muun elämän yhteyttä on tyypillisesti kuvattu Zedeckin ja Mosierin (1990) viiden teoreettisen mallin mukaisesti (ks. myös O'Driscoll 1996). Näistä ensimmäisessä – segmentaatio-mallissa – oletetaan, että työ ja perhe ovat toisistaan erillisiä alueita, eikä niiden välillä ole vaikutusyhteyttä. Segmentaatiomalli on kuitenkin osoittautunut pitkälti teoreettiseksi oletukseksi, eikä empiiristä näyttöä sen toteutumisesta ole esitetty, mistä syystä malli on tänä päivänä pääosin hylätty (Eräranta & Känsälä 2007, 59).

Spillover-teorian mukaan työ ja perhe vaikuttavat toisiinsa, jolloin puhutaan siirrännästä – joko positiivisesta tai negatiivisesta[1]. Siirräntää on kuvattu yliläikkymisenä joko siten, että työ läikkyy perheeseen tai perhe työhön. Kolmannen teoreettisen mallin – kompensaatioteorian – oletuksena on, että puutteet tai tarpeet yhdellä elämänalueella voidaan korvata jollakin toisella elämänalueella. Esimerkiksi kuluttavan työn rasitusta voidaan kompensoida etsimällä hyvinvointia perheestä. Neljännen – instrumentaalimallin – mukaan toiminta yhdellä elämänalueella edistää menestystä toisella. Esimerkiksi kuluttavaa ja ajankäytöllisesti vaativaa työtä saatetaan sietää sen tuottaman taloudellisen turvan vuoksi.

Viidentenä teoreettisena työn ja perheen yhteyttä selittävänä mallina, jonka viitekehykseen myös käsillä oleva tutkimus asettuu, toimii konfliktiteoria, jonka mukaan vaatimukset eri elämänalueilla aiheuttavat konflikteja ja ylikuormitusta. Konfliktimalli on ollut jo pitkään vallitseva vuorovaikutuksen tarkastelunäkökulma (Goode 1960; Greenhaus & Beutell 1985; van Hooff ym. 2005; Kahn ym. 1964; Knecht ym. 2011; Steinmetz ym. 2008), joskin myös työn ja perheen toisiaan rikastuttavien, vahvistavien ja tasapainottavien vaikutusten tutkimus on lisääntynyt (Barnett & Baruch 1985; Barnett & Hyde 2001; Clark 2000; Frone 2003; Greenhaus ym. 2003; Greenhaus & Powell 2006; Marks & MacDermid 1996; Sieber 1974; Voydanoff 2005). Yhteistä näkökulmille on idea roolien välisestä siirrännästä vuorovaikutustapahtumassa (Lambert 1990). Työ- ja perheroolien välinen ristiriita viittaa kielteiseen siirräntään työn ja perheen välillä (Grzywacz, Almeida & McDonald 2002).

Työn ja perheen ristiriitojen tutkimuksessa olennaista on myös moniroolisuuden käsite, jolla tässä tutkimuksessa viitataan aikuisiän keskeisiin rooleihin työssä ja kotona sekä niiden yhteensovittamisongelmiin (Kinnunen, Feldt, Rantanen & Pulkkinen 2005). Yksilön on suoriuduttava – elämäntilanteesta riippuen – sekä työntekijän roolista ansiotyössä että puolison ja lapsiperheellisillä vanhemman roolista kotona. Hoivarooli voi syntyä myös vanhenevien omaisten tai muiden läheisten huolenpitovastuusta.

Työn ja perheen ristiriidan käsitettä on määritelty useiden kirjoittajien toimesta. Robert L. Kahnin ja kumppaneiden (1964) mukaan roolikonflikti työn ja perheen välillä syntyy, kun yksilö epäonnistuu yrityksessään yhdistää työ- ja perheroolit keskenään. Roolikonfliktin varhaisiin määrittelijöihin kuuluu myös G. Duncan Mitchell (1968), joka kuvasi roolikonfliktin epäsopivuutena tietyn roolin

[1] kielteisestä siirrännästä katso esim. Netemeyer ym. 1996; Edwards & Rothbard 2000; Tatman 2001

suorittamisvaatimusten ja toisen roolin odotusten täyttämisen välillä. Ellen Galinsky, James T. Bond ja Dana E. Friedman (1996, 113) puolestaan määrittelivät työ–perhe-ristiriidan syntyvän työ- ja perheroolien leikkauspisteessä. Resurssien suojelun teoriasta tuttu Stevan Hobfoll (1989) sekä teoriaa soveltavat tarkastelijat (mm. Innstrand 2009; Innstrand ym. 2008) viittaavat resurssien suojelun teorian yhteydessä rooliristiriidan käsitteeseen. Hobfollin (1989, 2002) mukaan yksilöt pyrkivät jokapäiväisessä elämässään hankkimaan, säilyttämään, suojelemaan ja lisäämään käytettävissä olevia resurssejaan. Yksilöllä on käytössään erilaisia työhön liittyviä ja työn ulkopuolisia resursseja. Tilanteessa, jossa resurssit ovat uhattuina, niitä menetetään tai jossa yksilö käyttää niitä saamatta vastaresursseja takaisin, syntyy stressiä. Esimerkiksi työuupumus voi olla seurausta vastaresurssien puutteesta tilanteessa, jossa perheaikaa käytetään työhön. Resurssien epätasapaino aiheuttaa ristiriidan työ- ja perheroolin välille.

Edellä mainittujen määritelmien rinnalla työn ja perheen ristiriitateorioista eräs tunnetuimmista on Jeffrey H. Greenhausin ja Nicholas J. Beutellin (1985) roolistressiteoria, joka määrittelee työn ja perheen välisen konfliktin eri elämänalueiden ristiriidaksi, jossa rooliodotukset työn ja kodin alueella ovat yhteen sopimattomat. Roolistressiteorian (emt.) mukaan konflikti voi suuntautua joko työstä kotiin tai kotoa työhön päin ja se voi edustaa kolmea eri tyyppiä: aikaperustaista, stressiperustaista ja käyttäytymisperustaista konfliktia. Aikaan liittyvä konflikti – jota on pidetty myös vallitsevana ristiriidan tyyppinä (Hammer & Thompson 2003) – syntyy, kun yksilön ajankäyttö jollakin elämänalueella, kuten työssä, estää ajankäytön ja roolin toteuttamisen toisella elämänalueella, esimerkiksi vanhemman roolissa kotona. Aikakonflikti kytkeytyy olennaisesti näkökulmaan ajan rajallisuudesta, joka työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan tilanteessa tarkoittaa, että työ kuluttaa rajallista perheaikaa aiheuttaen ristiriitoja (Marks 1977) sekä moniroolisuuden paineiden synnyttämänä stressiä ja ylikuormitusta (Goode 1960; Kinnunen ym. 2005).

Toisena konfliktin tyyppinä Greenhaus ja Beutell (1985) esittelevät kuormitukseen liittyvän konfliktin, joka syntyy, kun jonkin elämänalueen liika kuormittuminen vaikeuttaa toisella elämänalueella toimimista (ks. myös McMillan, Morris & Atchley 2011; Pleck, Staines & Lang 1980). Ristiriita syntyy siten kuormituksen aiheuttamasta fyysisten ja psyykkisten resurssien niukkenemisesta ja ilmenee työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan tapauksessa esimerkiksi siten, että ylikuormittavasta työstä johtuva väsymys tai ärtyneisyys heijastuu kielteisesti perheeseen.

Kolmantena konfliktin muotona on käyttäytymisperustainen konflikti. Se syntyy, kun yksilön jonkin roolin vaatima käyttäytyminen on ristiriidassa toisen roolin käyttäytymisodotusten kanssa. Käyttäytymisen ristiriita voi syntyä, jos työssä käytettävät ongelmanratkaisukeinot tai käyttäytymismallit, kuten hyökkäävä tai hallitseva käytös, siirtyvät vanhemman tai puolison rooliin (ks. myös Edwards & Rothbard 2000; Hammer & Thompson 2003; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen 2006).

Työn ja perheen ristiriidan tutkimuksissa on yleisimmin tarkasteltu joko aika- tai stressiperustaista ristiriitaa (Hammer & Thompson 2003; Jones & Butler 1980; Kopelman, Greenhaus & Connolly 1983), sekä aika- että stressiperustaista ristiriitaa (van Hooff ym. 2005; Kelloway, Gottlieb & Barham 1999) tai käytetty mittaria, jossa yhdistyvät molemmat (Steinmetz ym. 2008). Käyttäytymisperustaisen ristiriidan mittaamista on pidetty vaikeana, mistä syystä siihen liittyvät tarkastelut ovat jääneet vähäisiksi (Kinnunen ym. 2004). Susan R. Madsenin (2003) yhdysvaltalaistutkimuksessa tarkasteltiin kotona tehtävän etätyön ja työ–perhe-ristiriidan yhteyttä hyödyntäen kaikkia kolmea ulottuvuutta, minkä lisäksi tutkimukseen sisältyi sekä työstä kotiin että kotoa työhön päin suuntautuvan ristiriidan tarkastelu.

Ristiriidan suunta ja seuraukset

Työn ja perheen vuorovaikutuksessa voidaan mallintaa erilaisia ulottuvuuksia, jotka määrittävät paitsi sen, tutkitaanko vuorovaikutusta kuormittavuuden vai vahvistamisen näkökulmasta, myös vuorovaikutuksen tarkastelusuunnan (McMillan ym. 2011). Työn ja perheen ristiriita voi suuntautua joko työstä perheeseen (work–to–family conflict) tai perheestä työhön (family–to–work conflict) tai olla molemmin suuntainen. Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan tarkastelut ovat olleet tavallisempia. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työstä perheeseen päin suuntautuvaa ristiriitaa, joka syntyy, kun työhön liittyvät tekijät, kuten suuret työpaineet, ajankäytön vaatimukset tai työhön käytetyt resurssit ovat ristiriidassa kodin vaatimusten sekä yksilön työn ja perheen suhteelle asettamien odotusten kanssa. Työstä kotiin suuntautuvan ristiriidan on havaittu olevan kotoa työhön suuntautuvaa ristiriitaa selvästi yleisempää (Cinamon & Rich 2002; Clays ym. 2009; Frone, Russel & Cooper 1992; Geurts & Demerouti 2003; Innstrand,

Langballe, Espnes, Falkum & Aasland 2008; Kinnunen ym. 2006), mitä on selitetty etupäässä perheen rajapinnan työn rajapintaa suuremmalla läpäisevyydellä. Työhön liittyvät asiat siirtyvät herkemmin kodin alueelle kuin kotiasiat työhön (Frone ym. 1992; Kinnunen ym. 2005).

Työ–perhe-ristiriidan tutkimuksissa käytetään usein myös niin sanotun heijastusvaikutuksen (spillover) käsitettä kuvattaessa työn kielteisiä vaikutuksia perheelämälle (Edwards & Rothbard 2000; Netemeyer, Boles & McMurrian 1996; Tatman 2001). Siirräntäteoriassa tällaisia työn ja perheen välisten ristiriitojen heijastusvaikutuksia tarkastellaan ristiriitoja kokevan näkökulmasta. Työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksessa on – joskin vähemmässä määrin – tarkasteltu myös ristikkäissiirräntää (crossover), jossa huomion kohteena ovat ristiriidan heijastusvaikutukset puolisoon (Shimazu, Bakker & Demerouti 2009; Westman 2001, 718).

Ristikkäissiirrännästä saatujen tulosten mukaan työn ja perheen ristiriidat voivat heijastua puolisoon ja ilmetä muun muassa terveyden ja parisuhteen ongelmina (Kinnunen & Mauno 2005; Shimazu ym. 2009). Ulla Kinnusen ja Saija Maunon (2005) tutkimustuloksissa miesten kokemat työn ja perheen ristiriidat olivat yhteydessä puolison parisuhdetyytyväisyyteen, uupumusasteiseen väsymykseen sekä fyysiseen terveydentilaan. Myös naisten kokema työn ja perheen ristiriita vaikutti miespuolison parisuhdetyytyväisyyteen, muttei – päinvastoin kuin naisilla – terveydentilaan liittyviin tekijöihin. Lisäksi työn kuormittavuudella oli merkitystä siten, että miehen kokeman työ–perhe-ristiriidan havaittiin heijastuvan puolison hyvinvointiin tilanteessa, jossa miehen työ oli puolison työtä kuormittavampaa. Vaimon kokema työn ja perheen ristiriita ei sen sijaan vaikuttanut miehen hyvinvointiin päinvastaisessa tilanteessa. Tutkimuksissa on yleisemminkin saatu näyttöä naisten suuremmasta reagointiherkkyydestä puolison kokemiin ristiriitoihin (Kessler 1979; Kessler & McLeod 1984; Westman 2001).

Työn ja perheen ristiriitoja voidaan tarkastella sekä niihin johtaneiden syiden että ristiriitojen seurausten näkökulmasta, joista jälkimmäinen on tämän tutkimuksen tehtävänä. Tammy D. Allen, David E. L. Herst, Carly S. Bruck ja Martha Sutton (2000) typologisoivat työ–perhe-ristiriitojen seuraukset kolmeen keskeiseen ulottuvuuteen, joita ovat ristiriitojen yhteydet työhön, perhe-elämään sekä stressiperustaisiin terveyden ongelmiin. Työn ja muun elämän tasapainossa ilmenevät ongelmat voivat aiheuttaa ei-toivottuja seurauksia jollakin tai jokaisella edellä mainitulla osa-alueella vaikuttaen yksilöiden arkeen, sosiaalisiin suhteisiin, työntekoon ja hyvinvointiin. Allenin ym. (emt.) typologisointia on sovellettu myöhemmissä työn ja perheen ristiriidan tutkimuksissa (mm. Kinnunen, Geurts

& Mauno 2004; Knecht ym. 2011). Tämän tutkimuksen kannalta olennaisia edellä mainituista ulottuvuuksista ovat ristiriitojen yhteydet perhe-elämään sekä terveyteen, joita ilmentävät palkansaajien pitkät sairauspoissaolot sekä avioeroriski. Yhteyksien esiintymisestä on aiempaan tutkimukseen perustuvaa näyttöä (mm. Burke ym. 1980; Clays ym. 2009; Goodman & Crouter 2009; Hammer ym. 2005; Jansen ym. 2006; Knecht ym. 2011; Sabbath ym. 2012; Väänänen ym. 2008).

Työ–perhe-ristiriitojen yleisyys ja esiintyminen

Työssäkäyvien työn ja perheen ristiriitojen yleisyyttä on tarkasteltu runsaasti sekä kotimaisessa että kansainvälisessä tutkimuksessa. Kansainvälisten tutkimusten perusteella piirtyy kuva suomalaisten työssäkäyvien verraten vähäisistä työn ja perheen ristiriidoista. Maiden tuloksia vertailtaessa tulee huomioida yhteiskunnallisen ja kulttuurisen kontekstin vaikutus (Bianchi & Milkie 2010). Työn ja perheen suhteeseen vaikuttavat monet yhteiskunnalliset tekijät, jotka liittyvät työntekoon, miesten ja naisten rooleihin, hoivan järjestämiseen sekä olemassa oleviin yhteiskunnallisiin ja työorganisatorisiin työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöihin.

Eurooppalaisen elämänlaatututkimuksen (Eurofound 2012b) tuloksissa työnteko vaikeutti perhevelvoitteista selviytymistä alle viidenneksellä suomalaisista työssäkäyvistä. Osuus oli Tanskan ohella vertailumaiden alhaisin (Taulukko 1). Ero moniin muihin maihin oli merkittävä. Erityisen suuri ero oli esimerkiksi Latviaan ja Puolaan sekä Etelä-Euroopan maista Espanjaan ja Kreikkaan, joissa keskimäärin yli 40 prosenttia työssäkäyvistä koki työstä johtuvia yhteensovittamisen vaikeuksia. Näiden maiden väliin ristiriitakokemusten yleisyydessä sijoittuivat muun muassa Saksa, Iso-Britannia ja Ruotsi, joissa työnteosta johtuvista yhteensovittamisongelmista raportoitiin Suomea selvästi useammin.

Tutkimuksessa perhevelvollisuuksista selviytyminen erotettiin työpäivän jälkeisestä kotitöiden tekemisestä. Kotitöiden laiminlyönti työpäivän jälkeisen väsymyksen vuoksi oli perhevelvollisuuksien laiminlyöntiä yleisempää kaikissa tutkimusmaissa. Suomalaisista 46 prosenttia koki kotityön tekemistä haittaavaa väsymystä työpäivän jälkeen. Tuloksellaan Suomi lukeutuu niiden maiden joukkoon, joissa kotitaloustöiden laiminlyöntikokemukset ovat vertailumaista vähäisimpiä.

Taulukko 1. Työn ja perheen tasapainon huonoksi kokevien osuudet Euroopan maissa (%)

Maa	Liian väsynyt tekemän koti-töitä työpäivän jälkeen	Vaikeus selviytyä perhevelvollisuuk-sista työntekoon käytetyn ajan vuoksi
ITÄVALTA	45	24
BELGIA	49	28
BULGARIA	66	39
CYPROS	75	62
TŠEKIN TASAVALTA	60	39
SAKSA	47	24
TANSKA	42	17
VIRO	64	32
KREIKKA	73	48
ESPANJA	69	41
SUOMI	46	17
RANSKA	56	26
UNKARI	59	39
IRLANTI	55	25
ITALIA	37	21
LIETTUA	43	32
LUXEMBURG	50	26
LATVIA	70	56
MALTA	64	36
ALANKOMAAT	36	18
PUOLA	61	45
PORTUGAL	49	27
ROMANIA	61	38
RUOTSI	54	24
SLOVENIA	48	36
SLOVAKIA	46	34
ISO-BRITANNIA	60	28
EU27	53	30

Lähde: Eurofound, 3rd quality of life survey

Suomalaisten työssäkäyvien työn ja perheen yhteensovittamisongelmat näyttäytyvät verrattain maltillisina myös viidennen eurooppalaisen työolotutkimuksen tuloksissa (Eurofound 2012c). Tutkimuksen vastaajista keskimäärin noin 80 prosenttia koki työaikansa sopivan hyvin tai erittäin hyvin yhteen perhe- tai muiden sosiaalisten velvoitteiden kanssa. Muilla ongelmia esiintyi jonkin verran tai runsaasti. Maittain tarkasteltuna tyytyväisyys työn ja perheen tasapainoon vaihteli siten, että vähintään noin kolme neljännestä ja parhaimmillaan 90 prosenttia työssäkäyvistä ilmaisi tyytyväisyytensä yhteensovittamiseen. Tyytyväisyys oli sekä miehillä että naisilla suurinta pohjoisen Euroopan maissa Suomi mukaan lukien.

Tarkasteltaessa eroja työstä kotiin ja kotoa työhön päin suuntautuvien ristiriitojen yleisyydessä, vahvistavat eurooppalaisen elämänlaatutukimuksen (Eurofound 2012b) tulokset aiempien tutkimusten havaintoja työstä kotiin suuntautuvien ristiriitojen suuremmasta yleisyydestä (vrt. Cinamon & Rich 2002; Kinnunen ym. 2006; Pahkin, Vanhala & Lindström 2007; Pocock, Skinner & Williams 2007). Tulosten mukaan ainoastaan kahdeksan prosenttia suomalaisista vastaajista koki kotiasioista johtuvia työnteon vaikeuksia. Luku on matala verraten työstä kotiin suuntautuviin ristiriitoihin. Samansuuntaisen havainnon kotoa työhön suuntautuvien ristiriitojen maltillisuudesta tekivät myös suomalaistutkimuksissaan Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula (2011), joiden tuloksissa harvempi kuin joka kymmenes äiti tai isä koki perheasioiden haittaavan töiden hoitamista sekä Kinnunen ym. (2005), joiden tutkimista työssäkäyvistä ainoastaan 5 prosenttia arvioi kohdallaan tapahtuvan kielteistä perheestä työhön suuntautuvaa siirräntää.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa työn ja perheen yhteensovittamista on kartoitettu vuodesta 1990 alkaen kysymyksillä palkansaajien kokemuksista ansiotyöstä johtuvasta kodin laiminlyönnistä sekä työasioiden ajattelemisesta kotona (Sutela & Lehto 2014). Keskimäärin noin joka neljäs palkansaaja kokee työstä johtuvaa kodin laiminlyöntiä. Viiden eri poikkileikkausajankohdan tuloksissa ei ole suurta vaihtelua, lukuun ottamatta vuotta 1997, jolloin laiminlyöntiä kokevien osuus oli verrattain korkea. Perheelliset kokivat laiminlyöntiä perheettömiä useammin. Työasioita ajatteli kotona vuonna 2013 puolet palkansaajamiehistä ja reilu puolet palkansaajanaisista.

Tutkiessaan työn laadullisten tekijöiden yhteyttä vanhempien kokemiin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin havaitsivat Salmi ja Lammi-Taskula (2011) ristiriitoja esiintyvän useissa lapsiperheissä. Kotiasioiden laiminlyöntiä eli selkeää ristiriitaa työn ja kodin välillä tunsi kaksi viidestä vanhemmasta. Lasten

ikä ei vaikuttanut vanhempien laiminlyönnin tuntemuksiin. Työ ja terveys -tutkimuksessa puolestaan 45 prosenttia vastaajista arvioi, etteivät työasiat aiheuta kodin laiminlyöntiä juuri koskaan. Silloin kun laiminlyöntiä ilmenee, on se yleisempää lapsiperheellisillä. Työn ja perheen ristiriidat olivat myös edeltävän kolmen vuoden aikana vähentyneet kaikissa elämänvaiheissa – myös lapsiperheellisillä. (Toivanen & Koivisto 2009, 102.)

Koska tämän tutkimuksen tutkimusasetelmassa korostuu miesten ja naisten tulosten vertailu, tarkastelen seuraavassa työn ja perheen ristiriitojen yleisyyden ja esiintymisen sukupuolen mukaisia eroja.

Sukupuolten erot

Sitä, erotteleeko sukupuoli työn ja perheen ristiriitakokemuksia, on tarkasteltu runsaasti. Tarkasteltaessa aiheeseen liittyvää kansallista (mm. Kinnunen ym. 2004, 2005) ja kansainvälistä (Albertsen ym. 2007; Eurofound 2012a, 2012c; Geurts & Demerouti 2003) tutkimusta näyttäytyvät sukupuolten erot ristiriitakokemuksissa yleisesti melko maltillisina. Suomalaistutkimuksissa saadut tulokset miesten ja naisten ristiriitakokemusten yleisyydestä vaihtelevat, mutta yleisesti ottaen erot eivät ole osoittautuneet kovinkaan suuriksi (Kinnunen ym. 2004; Lahelma ym. 2005). Kirsi Eräranta ja Marja Känsälä (2007) arvioivat, että suomalaistutkimuksessa olisi jonkin verran tukea saanut miesten suurempi taipumus kokea työstä perheeseen suuntautuvia ristiriitoja kun taas naisilla päinvastainen yhteys on osoittautunut yleisemmäksi.

Jouko Nätin ja Timo Anttilan (2002) tietotyöläisiä koskevassa tutkimuksessa ristiriidat työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta perheessä osoittautuivat yleisemmiksi naisille. Vastaavan havainnon naisten miehiä yleisemmistä työn ja kodin yhteensovittamisvaikeuksista tekivät myös Marketta Kivistö ja Raija Kalimo (2002), joiden tulokset koskivat Nätin ja Anttilan (2002) tavoin tietotyöläisiä. Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimuksen tuloksissa naiset raportoivat miehiä jonkin verran useammin työstä perheeseen suuntautuvasta ristiriidasta. Vaikeuksia yhteensovittamisessa oli erityisesti naisilla, joilla oli alle kouluikäisiä lapsia. Heistä 43 prosenttia ilmoitti tuntevansa laiminlyöntiä vähintäänkin silloin tällöin. Yhteensovittamisongelmat koskettivat myös erityisesti alle kouluikäisten lasten isiä, joilla ristiriidat olivat naisten tavoin lähes yhtä yleisiä. Ei-lapsiperheellisillä ristiriitoja oli vähemmän – naisilla kuitenkin selvästi miehiä enemmän –

tarkasteltaessa alle 45-vuotiaiden ikäryhmää, jossa hieman alle kolmasosa naisista ja viidesosa miehistä koki ristiriitoja. Vanhemmissa ikäryhmissä erot miesten ja naisten välillä lähes hävisivät. (Toivanen & Koivisto 2009, 102–103.)

Arvioitaessa tuloksia miesten ja naisten ristiriitakokemusten yleisyydestä, tulee erilaisten vaikuttavien tekijöiden, kuten työajan ja muiden työhön liittyvien tekijöiden, sosioekonomisen aseman, iän ja perheellisyyden vaikutus tuloksiin huomioida. Esimerkiksi työn laatuun liittyvien tekijöiden sekä pitkän työajan on havaittu määrittävän voimakkaammin äitien kuin isien kokemuksia työn ja perheen ristiriidoista (Albertsen ym. 2007; Salmi & Lammi-Taskula 2011). Miehet puolestaan kokevat yleisimmin aikaperustaista ristiriitaa, mitä monissa maissa selittävät miesten pidemmät työpäivät ja kokoaikatyöhön osallistuminen (Knecht ym. 2011).

Suomessa selitystä mahdollisille ajankäytön ristiriidoille tulee kuitenkin etsiä toisaalta, sillä Suomessa molemmat sukupuolet osallistuvat yleisesti kokoaikatyöhön. Myöskään työpäivää pidentävien ylitöiden tekemisessä ei ole suomalaispalkansaajilla havaittu sukupuolten välisiä merkittäviä eroja (Sutela & Lehto 2014). Sen sijaan työhön liittyvistä tekijöistä etätyö ja työn jatkaminen työpäivän jälkeen kotona sekä työn vastuullisuus ja vaativuus voivat olla aikapulaa sekä ristiriitoja ja ristiriitakokemusten sukupuolten välisiä eroja synnyttäviä tekijöitä. Myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten vanhemmuuteen ja kodin vastuunjakoon liittyvät seikat, vaikuttavat työn ja perheen ristiriitojen syntyyn. (mm. Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson & Kauppinen 2008; Cousins & Tang 2004; Emslie ym. 2004; Eurofound 2012c; Strazdins, Clements, Korda, Broom & D'Souza 2006; Sutela & Lehto 2014.)

Aikaisemman tutkimuksen perusteella ristiriitojen yleisyyteen sekä sukupuolten välisiin eroihin näyttää vaikuttavan vahvasti yhteiskunnan tuki työn ja perheen yhteensovittamiselle, miesten ja naisten roolit ansiotyössä ja kotona sekä työnteon muodot (Kinnunen & Mauno 2005). Maakohtaisia tuloksia tarkasteltaessa Suomea – ja pohjoisen Euroopan maita ylipäänsä – kuvaa sukupuolten jokseenkin yhtä yleiset ristiriitakokemukset. Viidennessä eurooppalaisessa työolotutkimuksessa (Eurofound 2012a, 2012c) selvitettiin työssäkäyvien työn ja sosiaalisten velvoitteiden yhteensopivuutta. Naiset näyttivät olevan yleisesti miehiä jonkin verran tyytyväisempiä työn ja muun elämän tasapainoon kaikissa muissa maissa paitsi Suomessa. Työtä muun elämän kanssa yhteensopivana piti tutkimusmaissa keskimäärin 87 prosenttia nais- ja 83 prosenttia miespalkansaajista.

Maakohtaisia eroja kuitenkin esiintyi. Pohjoisen klusterin maissa[2] – jota myös Suomi edustaa – naiset (89,5 %) ja miehet (89,6 %) olivat likimain yhtä tyytyväisiä eri elämänalueiden tasapainoon.

Naisten miehiä selvästi suurempaa tyytyväisyyttä muissa kuin pohjoisen klusterin maissa on pyritty selittämään työajallisilla tekijöillä, erityisesti naisten yleisemmällä osa-aikatyöllä sekä työaikojen ja työtehtävien organisoimisella perheelämään sopiviksi (Eurofound 2007, 72; Eurofound 2012c, 45). Suomessa osa-aikatyöhön osallistuminen on molemmilla sukupuolilla yleisesti melko vähäistä, vaikkakin naisilla edelleen erojen viimeaikaisesta tasoittumisesta huolimatta yleisempää (SVT 2015a). Toisaalta työaikatulkinnasta erojen selittäjänä tekee kyseenalaisen brittitutkimuksessa saadut tulokset, jotka ovat osoittaneet kokoaikatyötä tekevien lapsiperheellisten naisten suuremman elämäntyytyväisyyden verrattuna osa-aikatyötä tekeviin (Gregory & Connolly 2008). Selitystä naisten miehiä suuremmalle tyytyväisyydelle voidaan etsiä myös sukupuolen mukaan eriytyneistä työtehtävistä. Naiset valikoivat työtehtävänsä miehiä useammin siten, että ne mahdollistavat toimivan työn ja muun elämän yhteensovittamisen (Eurofound 2012c, 45; Eurofound 2007, 72).

Osa-aikatyön tekeminen työn ja perheen yhteensovittamistarkoituksessa ei ole Suomessa ollut kovinkaan tavallista (Sutela & Lehto 2014, 168). Osa-aikatyöllä ei siten ole toistaiseksi ollut suurta merkitystä suomalaispalkansaajien työn ja perheen ristiriitojen ehkäisemisessä. Tutkimuksessa on jopa saatu näyttöä siitä, että osa-aikatyöstä aiheutuu pikemminkin kielteisiä kuin myönteisiä seurauksia työn ja perheen yhteensovittamiselle (Salmi & Lammi-Taskula 2011). Tätä voi selittää osa-aikatyötä seuraava taloudellisen toimeentulon niukkuus ja siitä aiheutuvan epävarmuuden heijastuminen työn ja perheen suhteeseen (vrt. Manning & Petrongolo 2008). Suomalaistutkimuksessa saadut tulokset ovat osoittaneet kotitalouden pienituloisuuden lisäävän todennäköisyyttä kokopäivätyön ensisijaiseksi asettamiselle (Salmi, Lammi-Taskula & Mäntylä 2016).

Yhteiskunnalliset työn ja perheen yhteensovittamista tukevat järjestelyt – erilaiset perhepoliittiset toimet etupäässä – tasoittavat eroja eri sukupuolten työn ja perheen ristiriitakokemuksissa Suomessa. Erityisesti subjektiivinen päivähoitooikeus vaikuttaa merkittävästi sekä miesten että naisten työn ja perheen yhteensovittamiseen. Mielenkiintoiseksi havainnot työn ja perheen yhteensovittamisen vähäisistä sukupuolten eroista suomalaispalkansaajilla tekee tuloksen tarkastelu

[2] Suomen lisäksi pohjoisen klusterin maita tutkimuksessa olivat: Ruotsi, Norja, Tanska ja Alankomaat.

suhteessa miesten ja naisten kokonaistyöaikaan. Kokoaikatyöhön osallistumisen ohella naiset kantavat edelleen miehiä jonkin verran suuremman vastuun kotitalouden hoiva- ja huolenpitotehtävistä (HETUS 2005–2007; Miettinen & Rotkirch 2012; Pääkkönen 2009; SVT 2009). Kahden ansaitsijan perheissä tämä näkyy naisten pidempänä kokonaistyöaikana (Pääkkönen 2009).

Pidempi kokonaistyöaika ja suurempi huolenpitovastuu eivät kuitenkaan näytä johtavan naisten merkittävästi yleisempiin työn ja perheen ristiriitoihin, mikä osaltaan johtunee erojen maltillisuudesta. Eurooppalaisen työolotutkimuksen (Eurofound 2012c) tuloksissa sukupuolten välinen ero hoivaan ja kotitaloustyöhön käytetyssä ajassa oli pienin Pohjois-Euroopan maissa – Suomi mukaan lukien – ja vastaavasti suurin manner- ja Etelä-Euroopan maissa. Samalla Etelä-Euroopan maissa, joissa sukupuolten välillä vallitsee edelleen monia muita maita perinteisemmät roolit ja joissa yhteiskunnan tuki työn ja perheen yhteensovittamiselle on verraten vähäistä, työn ja perheen ristiriidat olivat yleisiä.

Ikä- ja elämänvaihe määrittää työn ja perheen yhteensovittamista

Työn ja perheen yhteensovittamisen suurimmat haasteet liitetään tavallisesti ikä- ja elämänvaiheeseen, jossa perheellistyminen sekä pienten lasten hoiva on ajankohtaista. Tutkimuksessa on saatu näyttöä ristiriitojen ja lapsiperheellisyyden yhteydestä. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen tulokset osoittivat, että ristiriitoja esiintyy alle 45-vuotiailla palkansaajilla erityisesti alle kouluikäisten, mutta myös kouluikäisten lasten perheissä. Ristiriitoja kokevat sekä miehet että naiset, joskin naiset raportoivat niistä miehiä jonkin verran yleisemmin. Muilla kuin lapsiperheellisillä työn ja perheen yhteensovittamisongelmat olivat lapsiperheellisiä vähäisempiä. (Toivanen & Koivisto 2009, 102–103.)

Yhteys työn ja perheen ristiriitojen sekä lapsiperheellisyyden välillä havaittiin Siw Innstrandin, Ellen Langballen, Geir Espnesin, Olaf Aaslandin ja Erik Falkumin (2010) tutkimuksessa, jossa verrattiin ristiriitojen esiintymistä perhemuodoittain. Ristiriidat osoittautuivat olevan yleisempiä kahden vanhemman ja yksinhuoltajakotitalouksissa verrattuna lapsettomassa parisuhteessa ja yksin eläviin. Viidennen eurooppalaisen työolotutkimuksen tuloksissa työn ja perheen ristiriidat olivat yleisempiä lapsiperheellisillä ja niitä ilmeni erityisesti kahden palkansaajan perheissä. Lasten ikä vaikutti miesten ja naisten kokemaan työ–perhe-suhteeseen. Miehillä vanhemmuus lisäsi vaikeuksia löytää tasapaino työn ja muun

elämän välillä erityisesti lasten ollessa pieniä, kun taas naisilla yhteensovittamisen ongelmat jatkuivat pidempään, eivätkä olleet samalla tavoin sidoksissa lasten ikään. (Eurofound 2012a, 2012c.)

Yhteensovittamisen ongelmat voivat olla yhteydessä myös perhekokoon. Tarja Heponiemi, Timo Sinervo, Jukka Vänskä, Hannu Halila ja Marko Elovainio (2009) havaitsivat suomalaisia lääkäreitä ja sairaanhoitajia koskevassa tutkimuksessaan lasten lukumäärän lisäävän työn ja perheen ristiriitoja. Minna Salmen ja Johanna Lammi-Taskulan (2011) tuloksissa työn ja kotiasioiden jännitteisiin vaikutti erityisesti miehillä lasten lukumäärä siten, että ongelmien todennäköisyys kasvoi perhekoon kasvaessa.

Vaikka tutkimuksissa on saatu selvää näyttöä työn ja perheen ristiriitojen ja lapsiperheellisyyden yhteydestä (Cousins & Tang 2004; Emslie 2004; Toivanen & Kauppinen 2007; Toivanen & Koivisto 2009), on vanhemmuudella osoitettu olevan myös hyvinvointia ja työntekoa tukevaa vaikutusta (Grzywacz & Marks 2000; Hakanen 2005; Hill 2005; Kinnunen ym. 2006). Vanhemmuuden myönteiset vaikutukset hyvinvointiin tulevat esiin erityisesti perheissä, joissa lapset ovat jo kouluikäisiä (Kinnunen ym. 2005). Tätä vanhemmuuden hyvinvointia vahvistavaa vaikutusta on pyritty entistä korostetummin nostamaan esiin ristiriitanäkökulman rinnalle (mm. Clark 2000; Grzywacz & Carlson 2007; Lahelma, Arber, Kivelä & Roos 2002; Voydanoff 2001).

Vaikka työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat ajankohtaisimmillaan lapsiperhevaiheessa, eivät ne kosketa ainoastaan lapsiperheitä (Julkunen 1999, 92). Työn ja perheen ristiriitoja voivat hoivannäkökulmasta tarkasteltuna aiheuttaa myös vastuu vanhenevien tai muutoin apua tarvitsevien omaisten hoivasta, joskus yhtäaikainen vastuu sekä omista lapsista että vanhenevien omaisten ja/tai lastenlasten auttamisesta. Naisten miehiä yleisemmän ja intensiivisemmän osallistumisen omaishoivaan on nähty aiheuttavan erityisesti naisille suuremman riskin työn ja perheen välisille ristiriidoille (Kauppinen 2013). Koska esittelen omaisten ja läheisten auttamistyön yleisyyttä sekä ajankohtaisuutta lisää jäljempänä, en tässä paneudu siihen tarkemmin. Samoin käsittelen jäljempänä työn ja perheen yhteensovittamista lapsettomilla pariskunnilla, joilla yhteensovittaminen ei kytkeydy hoivaan vaan vaatii katsantokannan laajentamista.

Myös koulutus ja ansiotyö vaikuttavat kokemuksiin työn ja perheen ristiriidoista

Koulutustaustan mukaisia eroja työn ja perheen yhteensovittamiskokemuksissa on tarkasteltu sekä kansainvälisessä että kotimaisessa tutkimuksessa. Tarkasteluissa korkean koulutuksen on havaittu lisäävän alttiutta työn ja perheen yhteensovittamisongelmille (Knecht ym. 2011; Ylikännö 2011). Koulutetumpien yleisempiä työn ja perheen ristiriitoja selittänee korkeampi ammattiasema sekä siihen liittyen itsenäisyyttä, korostunutta vastuuta ja velvollisuuksia edellyttävät työtehtävät (Schieman ym. 2006). Ylempien toimihenkilöiden yleisemmät ristiriitakokemukset on todettu myös suomalaistutkimuksissa (Lahelma ym. 2005; Toivanen & Kauppinen 2007; Turpeinen & Toivanen 2008).

Korkeaan ammattiasemaan liittyvät sisällöllisesti ja ajankäytöllisesti vaativat tehtävät kuluttavat perheelle jääviä resursseja. Vaikka työajan joustoja ja autonomiaa suhteessa omaan työhön voi olla verraten paljon, merkitsee se usein työn liukumista kodin alueelle sekä työn rajattomuutta. Silloin kun työn joustot ja autonomia eivät työpaikoilla toteudu henkilöstölähtöisesti, ovat vaikutukset pikemminkin perhe-elämää häiritseviä kuin tukevia (Mamia & Melin 2006). Tiukkoihin työaikoihin ja autonomialtaan vähäiseen työhön sidotuille työntekijöille voi olla helpompaa erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan, kun taas joustavaa ja itsenäisesti ohjautuvaa työtä tekevät jatkavat työskentelyä usein vielä päivän päätteeksi kotona. Työn joustavuuden ja autonomian myönteiset vaikutukset eivät siten automaattisesti suuntaudu kodin ja perheen hyväksi vaan voivat aiheuttaa työnteon rajattomuuden kautta työn ja perheen ristiriitoja.

Koulutuksen ja ammattiaseman lisäksi työn sektorin on osoitettu olevan yhteydessä työn ja perheen ristiriitoihin. Yksityisellä sektorilla työskentelevillä on havaittu olevan julkisella sektorilla toimivia yleisemmin työn ja perheen yhteensovittamisongelmia (Eurofound 2012a). Toisaalta ammattispesifit tarkastelut ovat osoittaneet myös päinvastaisia tuloksia, joita on selitetty muun muassa yksityissektorin tarjoamilla mahdollisuuksilla työaikojen yksilöllisiin, elämäntilanteet huomioiviin ratkaisuihin (Heponiemi ym. 2009). Näyttääkin siltä, että työnantajasektorin sijasta tai ohella myös muut tekijät, kuten työtehtävien sisältö, määrittävät merkittävästi työn ja perheen vuorovaikutusta.

Edellä mainittujen lisäksi ansiotyöhön kytkeytyy lukuisa joukko muita työn ja kodin tasapainoon vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät työaikaan ja ajankäyttöön, autonomiaan, työn vaatimuksiin ja työyhteisön tukeen (Bakker, Demerouti & Dollard 2008; Brown 2012; Ilies 2007; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015;

Kinnunen ym. 2006; Loconcz & Bortolotto 2007). Tässä rajaudun tarkastelemaan näistä tutkimukseni kannalta olennaisimpia.

Työaikatekijöiden yhteyttä työn ja perheen ristiriitoihin on tutkittu runsaasti (mm. Dorrian, Skinner & Pisaniello 2011; Kinnunen ym. 2005; Major, Klein & Ehrhart 2002; Mauno & Rantanen 2013; Salmi & Lammi-Taskula 2011; Tammelin 2009). Viikkotyötuntien määrä on ollut eräs keskeisimmistä tarkastelun kohteista. Työtuntien lisäksi työn ja perheen ristiriitoihin vaikuttavina tekijöinä on tutkittu työaika-autonomiaa sekä työn joustoja. Ne yhdessä työajan ennakoitavuuden sekä työtuntien vuorokautisen sijoittumisen kanssa määrittävät työn ja vapaa-ajan suhdetta. Lisäksi määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen on luonut tarpeen työn ja perheen ristiriitojen ja määräaikaisuuden yhteyden tarkasteluille.

Albertsenin ym. (2007) pohjoismainen tutkimuskatsaus osoitti työpaineiden, suuren työmäärän, vähäisen päätösvallan sekä työyhteisön heikon tuen lisäävän riskiä työn ja perheen ristiriidoille. Samoin roolikonfliktit työssä, organisaatiomuutokset yhdistettynä heikkoon kollegiaaliseen tukeen ja kannustukseen sekä työsuhteen epävarmuus olivat yhteydessä yleisimpiin ristiriitoihin. Vastaavasti erilaiset työn resurssit, kuten vaikutusmahdollisuudet, autonomia, työyhteisön tuki sekä työn tarjoamat sosiaaliset resurssit, olivat yhteydessä vähäisempiin työn ja perheen konflikteihin.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksissa on voitu osoittaa sukupuolten välisiä eroja ansiotyöhön liittyvien tekijöiden yhteyksissä työn ja perheen ristiriitoihin. Esimerkiksi fyysisesti vaativan työn ja ylityön on havaittu lisäävän erityisesti naisten kokemuksia työn ja perheen ristiriidoista, kun taas epäsosiaaliset työajat, työn epävarmuus ja konfliktit työpaikalla lisäävät miesten ristiriitakokemuksia (Emslie ym. 2004; Jansen ym. 2003, 2004). Työn ja perheen ristiriitojen ja erilaisten työhön liittyvien tekijöiden yhteyksistä saatuja tutkimustuloksia tarkasteltaessa tulee kuitenkin kiinnittää huomiota tutkimusten yhteiskunnalliseen kontekstiin. Esimerkiksi ylitöiden tai epäsosiaalisten työaikojen vaikutukset palkansaajien kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta lienevät erilaiset vähäisten perhepoliittisten tukien maissa verrattuna Suomeen, jossa erityisesti subjektiivinen päivähoito-oikeus tukee merkittävästi palkansaajien työn ja perheen yhteensovittamista (mm. Repo 2013). Epäsosiaalisen työn ja työajan yhteyttä työn ja perheen ristiriitoihin tarkastelen lähemmin seuraavassa.

Epäsosiaalinen työ ja pitkä työaika vaikeuttavat yhteensovittamistehtävää

Epätyypillisestä tai epäsosiaalisesta työstä on ollut tapana puhua silloin, kun työtä tehdään pääsääntöisesti jonakin muuna ajankohtana kuin normaalityöaikojen puitteissa arkipäivisin, kahdeksan tuntia kerrallaan (Anttila, Anttila, Liikkanen & Pääkkönen 2015; Julkunen & Nätti 1999; Oinas, Tammelin & Anttila 2015). Epäsosiaalisten työaikojen, kuten yötyön, vuorotyön ja viikonlopputyön, on havaittu vaikeuttavan työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä vaikuttavan perhesuhteisiin ja hyvinvointiin (Alexander & Baxter 2005; Craig & Brown 2014; Crompton & Lyonette 2006; Dex & Bond 2005; Heponiemi ym. 2009; van der Lippe, Jager & Kops 2006; Strazdins ym. 2006). Näyttö epätyypillisen työn kielteisistä vaikutuksista perhe-elämään hallitsee erityisesti aihealueen kansainvälistä tutkimusta. Sen sijaan positiivista yhteyksistä epäsosiaalisen työn, kuten vuorotyön, ja perhearjen organisoinnin välillä on tehty havaintoja suomalaistutkimuksessa (Lammi-Taskula 2004).

Karen Albertsenin, Guðbjörg Linda Rafnsdóttirin, Asbjörn Grimsmonin, Kristinn Tómassonin ja Kaisa Kauppisen (2008) tekemässä tutkimuskatsauksessa kaikki tarkastellut epätyypillisten työaikojen ja työn ja muun elämän yhteyden tutkimukset osoittivat epätyypillisten työaikojen vaikuttavan kielteisesti työn ja muun elämän tasapainoon. Myös työn rytmittymisellä on merkitystä. Esimerkiksi työtuntien vuorokautisella sijoittumisella sekä vuorotyörytmillä on vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tutkimuskatsaus osoitti myös epätyypillisen työn yhteydet parisuhteen ongelmiin ja avioeroon.

Työskentely epäsosiaalisten työaikojen puitteissa voi joko suoraan tai työn ja perheen ristiriitojen välittämänä kasvattaa riskiä vuorovaikutuksen häiriöille sekä yksilön omille ja perheenjäsenten terveysongelmille. Strazdinsin ym. (2006) tutkimuksessa epätyypillisiä työaikoja (tutkimuksessa ilta-, yö- ja viikonlopputyö) tekevät vanhemmat raportoivat normaalia päivätyötä tekeviä yleisemmin huonosta perheen toimivuudesta, depressiivisistä oireista sekä vanhemmuuden toimimattomuudesta. Epätyypillisiä työaikoja tekevien vanhempien lapset kärsivät myös muita todennäköisemmin sosiaalisista ja emotionaalisista ongelmista, joihin vaikuttivat perheen vuorovaikutussuhteet ja vanhempien hyvinvointi (ks. myös Albertsen ym. 2008). Tuoreessa suomalaistutkimuksessa osoitettiin vanhempien epätyypillisen työajan ja lasten käyttäytymisongelmien yhteys (Metsäpelto, Rönkä & Laakso 2015). Parhaiten työn ja perheen yhteensovittaminen näyttää onnistuvan arkisin säännöllistä päivätyötä tekeviltä (Tausig & Fenwick 2001, 116).

Kuten aiemmin esitin, epäsosiaalisten työaikojen on havaittu vaikuttavan eri tavoin miesten ja naisten työn ja perheen yhteensovittamiseen. Carol Emslien, Kate Huntin ja Sally Macintyren (2004) brittiläistutkimuksen tulokset osoittivat, että epäsosiaaliset työajat vaikuttavat miesten, mutta eivät naisten työn ja perheen yhteensovittamiseen. Samankaltaisen sukupuolen mukaisen eron löysivät Nicole Jansen, I. J. Mert Kant, Tage Kristensen ja Frans Nijhuis (2003) tutkiessaan epäsäännöllisen vuorotyön yhteyttä työ–perhe-ristiriitoihin. Epäsosiaalisen työajan ja työ–perhe-ristiriitakokemuksen yhteyden välittäjiksi on esitetty muun muassa ansiotyön ulkopuolisen kotityön jakautumista perheessä sekä muita työajallisia sekä työtehtävien sisältöön ja ammattiasemaan liittyviä tekijöitä (Albertsen ym. 2008; Kauppinen, Kumpulainen & Houtman 2003).

Yhteiskunnallisilla ja työorganisatorisilla yhteensovittamisen tukemiseen tähtäävillä toimilla on olennaista vaikutusta siihen, miten merkittävästi työskentely epäsosiaalisten työaikojen puitteissa vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Suomalaisen yhteiskunnan tarjoama kansainvälisesti verrattain kattava perhepoliittinen tuki lieventää epäsosiaalisista työajoista perheelle aiheutuvia kielteisiä seurauksia (Lammi-Taskula & Salmi 2009; STM 2013c). Tämä voi olla selityksenä myös suomalaistutkimuksessa havaitulle positiiviselle yhteydelle vuorotyön ja perhearjen organisoinnin välillä. (Lammi-Taskula 2004). Yhteensovittamista tuettaessa epäsosiaalisten työaikojen myönteiset vaikutukset tulevat esiin.

Työtunteina mitatun työajan vaikutus

Työtuntien sijoittumisen ohella työtunteina mitattu työaika vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen (Brown 2012; Eurofound 2012b; Hill 2005; Losoncz & Bortolotto 2009; Peetz, Muurlink, Townsend, Allan & Fox 2011; Skinner & Pocock 2011). Työajan yhteyden tarkasteluissa työaika on tyypillisesti jaettu osa- ja kokoaikatyöhön. Lisäksi on voitu erotella lyhyt ja pitkä osa-aikatyö. Myös jaottelua pitkä työaika, lyhyt työaika ja osa-aikatyö on tutkimuksissa käytetty. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa lyhyttä työaikaa tekevillä viitataan työssäkäyviin, jotka tekevät alle 35 tuntista säännöllistä viikkotyöaikaa (SVT 2014d). Suomalaisilla palkansaajilla yleisin säännöllinen viikkotyöaika sijoittuu 35:n ja 40 tunnin väliin. Vuonna 2014 72 prosenttia 15–74-vuotiaista palkansaajista kuu-

lui kyseistä työaikaa tekevien ryhmään. Miesten säännöllinen ja toteutunut kokoaikatyön viikkotyöaika oli naisten vastaavia hieman pidempi. Lyhyttä, alle 35-tuntista säännöllistä viikkotyöaikaa teki 18 prosenttia palkansaajista. Tyypillisimmin lyhyt työaika tarkoittaa 30–34 viikkotyötuntia. Yli 40-tuntista työviikkoa tekee noin joka kymmenes palkansaaja. Säännöllisen osa-aikatyön viikkotyötuntien keskiarvo oli vuonna 2014 19,5 tuntia. Naiset tekivät keskimääräisesti miehiä enemmän osa-aikatyötunteja. (SVT 2014d.)

Suomessa miesten ja naisten osallistumisessa osa-aikatyöhön on eroja. Osallistumisen yleisyys on vaihdellut viime vuosina. Vuoden 2015 lokakuussa 15–74-vuotiaista työllisistä naisista 19,9 prosenttia ja miehistä 12,8 prosenttia teki osa-aikatyötä. Erot olivat kuitenkin ajankohtaa edeltävän kahden vuoden aikana tasoittuneet kun naisten osa-aikatyön osuus oli laskenut ja miesten puolestaan kasvanut. Miesten osalta kasvua tapahtui 1,5 prosenttiyksikköä vuodesta 2014 vuoteen 2015. Naisten osa-aikatyön lasku oli tätä maltillisempaa: 0,2 prosenttiyksikköä vastaavana ajankohtana (SVT 2015a). Kehityksen suunta kuitenkin muuttui vuoteen 2016 tultaessa. Tiedot osa-aikatyöhön osallistumisesta vuoden 2016 helmikuulta osoittivat miehillä tapahtuneen vähäistä osa-aikatyön osuuden vähenemistä vuoden takaisesta (11 %), naisilla puolestaan osuus oli jonkin verran kasvanut (22.5 %). (SVT 2016.)

Merkittävämpää kuin erot naisten ja miesten osa-aikatyöhön osallistumisen yleisyydessä ovat perusteet sen tekemiselle. Perheen ja työn yhteensovittamistarkoituksessa tehty osa-aikatyö on erityisesti miehillä vähäistä. Vuonna 2012 lasten tai omaisen hoidon osa-aikaisuuden syyksi ilmoittaneista palkansaajista lähes kaikki olivat naisia. Tiedot vuodelta 2013 osoittavat naisista reilun kymmenesosan ja miehistä vain harvan tekevän osa-aikatyötä lasten tai muiden omaisten hoitamiseksi (Sutela & Lehto 2014).

Osa-aikatyön vaikutus työn ja perheen yhteensovittamiseen on ollut erityisenä mielenkiinnon kohteena julkisessa keskustelussa sekä perusteluna muutostavoitteissa ja päätöksenteossa (STM 2013b). Osa-aikatyötä on yleisesti pidetty työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavana työn jouston muotona, mikä on lisännyt mielenkiintoa osa-aikatyön vaikutusten tutkimiselle.

Useat osa-aikatyön ja ristiriitojen yhteyden kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet osa-aikatyön vähentävän työn ja perheen välisiä ristiriitoja (Cousins & Tang 2004; Eurofound 2012c; Pocock ym. 2007; Skinner & Pisaniello 2010). Yhteensovittamisen ongelmat ovat tavallisempia kokoaikatyötä tekevillä (Dorrian ym. 2011; Hosking & Western 2008; Major ym. 2002). Pitkän työajan on

useissa tutkimuksissa osoitettu vaikuttavan kielteisesti työn ja muu elämän tasapainoon ja lisäävän todennäköisyyttä ristiriidoille (Brown 2012; Cousins & Tang 2004; Eurofound 2012b; Kinnunen ym. 2005; Losoncz & Bortolotto 2009; Peetz ym. 2011; Skinner & Pocock 2011). Toisaalta työajan ja ristiriitojen yhteys näyttää eroavan sukupuolen mukaan. On olemassa vahvaa näyttöä siitä, että työaika on yhteydessä erityisesti naisten kokemiin työn ja perheen ristiriitoihin, kun taas yhteys on löytynyt selvästi harvemmin tarkasteltaessa ainoastaan miehiä (Albertsen ym. 2007, 32).

Myös vastakkaisia tuloksia osa-aikatyön yhteydestä työn ja perheen ristiriitoihin on esitetty. Pohjoismaisten tutkijoiden tekemä katsaus työaikajärjestelyjen vaikutuksesta työn ja perheen ristiriitoihin osoitti, ettei osa-aikatyö välttämättä vähennä työn ja perheen ristiriitoja, vaan voi päinvastoin lisätä niitä (Albertsen ym. 2007). Tutkijat päättelevät, että osa-aikatyötä saatetaan käyttää yrityksenä vähentää jo olemassa olevia runsaita työn ja perheen ristiriitoja, jolloin sen vaikuttavuus on heikko. Jo aiemmin viittaamassani Salmen ja Lammi-Taskulan (2011) suomalaistutkimuksessa osa-aikatyö ei vähentänyt vanhempien kokemuksia ajanpuutteesta perheen kanssa tai tunnetta kotiasioiden laiminlyönnistä. Osa-aikatyö päinvastoin näytti lisäävän todennäköisyyttä kokea huolta omasta jaksamisesta vanhempana erityisesti isillä, mutta myös äideillä.

Tulos ei suuresti yllätä sen aiemmin esittämäni havainnon valossa, jonka mukaan erityisesti miesten, mutta myös naisten osallistuminen osa-aikatyöhön työn ja perheen yhteensovittamistarkoituksessa on vähäistä. Erilaiset perhepoliittiset toimet – subjektiivinen päivähoito-oikeus etupäässä – takaavat palkansaajille sukupuolesta riippumatta edellytykset osallistua kokoaikatyöhön. Osa-aikatyötä tehdään pikemminkin kokoaikaisen työn puutteesta johtuen, jolloin tilanteeseen kytkeytyy epävarmuutta tulevaisuudesta ja toimeentulosta sekä huolta jaksamisesta. Osa-aikainen työnteko voi aiheuttaa paineita erityisesti niille miehille, jotka kantavat päävastuun perheen toimeentulosta ja jotka kokevat talouteen liittyvät rooliodotukset voimakkaina. Osa-aikatyön tekeminen voi myös liittyä työn epävarmuuteen ja olla vastentahtoinen valinta, eikä sellaisena tue työn ja kodin yhteensovittamista (Salmi ym. 2016).

Yleisempiä työn ja perheen ristiriitoja osa-aikatyötä tekevillä on kansainvälisessä tutkimuksessa selitetty myös erilaisilla ansiotyöhön ja kotitalouteen liittyvillä tekijöillä, kuten vähäisemmillä kotiin tuotavien palveluiden (esim. siivouspalvelut) käytöllä, puolison tuen vähenemisellä sekä osa-aikatyön myötä lisääntyvällä osallistumisella kodin ulkopuolisiin vapaa-ajan toimintoihin (Pocock,

Skinner & Williams 2007, 23). Ne kaikki yksin tai yhdessä vaikuttavat perheelämälle jäljelle jääviin resursseihin.

Edellä olen käynyt läpi tämän tutkimuksen kysymyksenasettelun kannalta olennaisia teemoja, aloittaen työn ja perheen vuorovaikutuksen ulottuvuuksien tarkastelusta ja päätyen erittelemään työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavia tekijöitä. Olen myös tarkastellut työn ja perheen ristiriitojen yleisyyttä Suomessa ja kansainvälisesti sekä ristiriitakokemusten sukupuoleen liittyviä eroja. Seuraavassa jatkan tarkasteluja erittelemällä työn ja perheen yhteensovittamisen kysymysten esiintymistä kansallisissa ja kansainvälisissä poliittisissa tavoitteenasetteluissa sekä yhteiskunnallisten ja työorganisatoristen toimien tasolla. Lisäksi tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamista omais- ja läheishoivan sekä parisuhdehyvinvoinnin näkökulmista.

Työn ja perheen yhteensovittaminen kansallisessa ja kansainvälisessä poliittisessa keskustelussa

Työn ja perheen yhteensovittamista ei tule nähdä kapeasti yksinomaan perheen sisäisenä tehtävänä. Työn ja perheen yhteensovittamiselle edellytyksiä luovat sekä yhteiskunnan lainsäädännön takaamat että työorganisaation käytännön toimet. Yhteiskuntapolitiikan tasolla työn ja perheen yhteensovittaminen on nostettu esiin viimeisimmissä hallitusohjelmissa. Näistä nykyistä edeltävässä Kataisen hallituksen ohjelmassa (VNK 2011, 63) perheen ja työn yhteensovittaminen mainittiin yhtenä kolmesta perhepolitiikan ytimistä. Ohjelmassa korostettiin työn ja perheen yhteensovittamista edistävien toimintatapojen sekä perheystävällisten käytäntöjen kehittämistä työpaikoilla. Sipilän hallituksen ohjelmassa (VNK 2015, 21) työn ja perheen yhteensovittamisnäkökulman huomioiminen näkyy erityisesti suunnitelmassa toteuttaa lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma, jonka osana tavoitellaan perheystävällisten työpaikkojen toimintamallien kehittämistä sekä käytäntöön viemistä. Hallitusohjelmien linjauksissa on painottunut etupäässä työn ja perheen yhteensovittamisen työpaikkatasoinen kehittäminen.

Tasapainoisella työn ja perheen suhteella on arvioitu olevan monia myönteisiä vaikutuksia. Sosiaali- ja terveysministeriön Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020-strategiassa (STM 2011) onnistunut työn ja perhe-elämän yhdistäminen liitetään hyvinvointiin sekä syntyvyyden, työllisyyden ja arjen hallinnan lisääntymiseen.

Yhteensovittamisen edistämisen merkitystä on korostettu myös lasten hyvinvoinnin, miesten ja naisten työhön osallistumisen sekä yritysten kilpailukyvyn kannalta (VNK 2011). Näiden, sekä monien muiden myönteisten päämäärien saavuttamiseksi työn ja perheen yhteensovittamista edistävät toimet ovat avainasemassa.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on noussut poliittisen keskustelun ja tavoitteenasettelun kohteeksi paitsi Suomessa, myös kansainvälisesti (McGinnity & Whelan 2009). Kansainvälinen tavoitteenasettelu toimii osana suomalaista poliittista päätöksentekoa, sillä suomalaista sosiaalipolitiikkaa – työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseen tähtäävää perhepolitiikkaa sen osana – tehdään enenevässä määrin eurooppalaisessa viitekehyksessä. Euroopan unionin strategioiden kautta toteutettava poliittinen ohjaus, markkinoiden välittämät vaikutukset sekä vähäisemmässä määrin myös lainsäädäntö ohjaavat kansallista poliittista päätöksentekoa sekä sen kehittämistä (Saari 2009, 17).

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset on huomioitu Euroopan unionin poliittisissa linjauksissa. Työn ja perheen tasapainon saavuttaminen on yksi Euroopan unionin työllisyys- ja sosiaalipolitiikan pitkäaikaisista tavoitteista. Eurooppa 2020-kasvustrategiaan sisältyy uuden osaamisen ja työllisyyden ohjelma, jossa mainitaan eräänä jäsenvaltioille suunnattuna kansallisen tason tavoitteena edistää uusia tapoja tasapainottaa työ ja vapaa-aika (Euroopan komissio 2010a). Myös vuonna 2009 laaditun Euroopan tason työmarkkinaosapuolten vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen erääksi tavoitteeksi asetettiin työssäkäyvien entistä sujuvampi työ- ja perhevelvollisuuksien yhteensovittaminen (Euroopan neuvosto 2010). Euroopan komission työllisyyspolitiikan suuntaviivoissa korostetaan tarvetta parantaa naisten, nuorten ja ikääntyneempien työllisyysastetta erilaisten työn ja perhe-elämän yhteensovittamista edistävien politiikkojen avulla (Euroopan komissio 2010b).

Erityisesti työllisyyden parantamisen, työllisyysasteen kohottamisen sekä työurien pidentämisen tavoitteet nousevat esiin sekä kansainvälisessä että kansallisessa keskustelussa pohdittaessa onnistuneen työn ja perheen yhteensovittamisen merkitystä. Näin siksi, että tavoitteiden saavuttaminen edellyttää riittäviä työmarkkinoille osallistumisen mahdollisuuksia, joihin palkansaajien näkökulmasta vaikuttaa olennaisesti työn ja perheen yhteensovittaminen. Tätä edistämään tarvitaan paitsi kansainvälistä työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseen tähtäävää ohjausta, ensisijaisesti kansallisia yhteensovittamista edistäviä toimia sekä työyhteisötasoista kehittämistyötä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen ei ole katsottu saaneen riittävää painoarvoa osana työurien pidentämiskeskustelua Suomessa. Keskustelua on moitittu kapea-alaisuudesta sekä keskittymisestä etupäässä julkisen talouden kestävyysvajeeseen ja vanhuuseläkkeen alaikärajan nostamiseen (Husman 2013, 18). Muun muassa työelämän laatutekijöiden on katsottu jääneen keskustelussa toissijaiseksi. Kysyttäessä ihmisiltä itseltään työssä jatkamispäätökseen vaikuttavia tekijöitä nousi Merja Perkiö-Mäkelän ja Timo Kauppisen (2012) tarkasteluissa eräinä keskeisimmistä esiin terveys sekä elämäntilanne. Suomalaisessa työurakeskustelussa tulisikin entistä korostetummin huomioida työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset sekä niiden yhteys työhön osallistumiseen ja hyvinvointiin, mikäli tavoitteena on vaikuttaa yksilön työnteon mahdollisuuksiin ja sitä kautta työllisyyttä koskeviin päämääriin.

Seuraavissa kappaleissa keskityn yksityiskohtaisemmin niihin kansallisiin perhepoliittisiin sekä työorganisatorisiin toimiin, joilla pyritään vaikuttamaan yksilöiden mahdollisuuksiin yhdistää työnteko ja perhe-elämä ja samalla edistetään palkansaajien ja perheiden hyvinvointia.

Yhteiskunnalliset perhepoliittiset toimet yhteensovittamista tukemassa

Työn ja perheen yhteensovittamisen perhepoliittista kehittämistyötä ei voida tehdä yksinomaan työllisyyden kasvattamisen ja työurien pidentämisen tavoitteista käsin, vaan sen on oltava aidosti yksilöiden ja perheiden hyvinvointiin tähtäävää. Perhepoliittisilla ratkaisuilla voidaan edistää työhön osallistumista ja perhearjen toimivuutta ja tukea samalla terveyttä ja hyvinvointia. Lisäksi on tunnistettava muiden politiikan sektoreiden, kuten asunto-, ympäristö-, koulutus- ja työllisyyspolitiikan vaikutukset työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tässä tutkimuksessa en edellä mainittuihin kuitenkaan rajaamissyistä tarkemmin paneudu, vaan painopiste on perhepoliittisten toimien erittelyssä siltä osin, kun ne kytkeytyvät työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin.

Suomalaisen perhepoliittisen mallin juuret voidaan paikantaa sodan jälkeiseen jälleenrakentamisen aikaan, jolloin nopeasti kehittyvä talouselämä imi naisia työmarkkinoille (Hämäläinen 2010). Vaikka suomalainen yhteiskunta on sodanjälkeisistä ajoista monin tavoin muuttunut, on perhepolitiikan tarve säilynyt. Työn ja perheen yhteensovittamisen tuen on oltava nyky-yhteiskunnan haasteisiin sekä perheiden tarpeisiin vastaavaa, riittävän kattavaa sekä tavoitettavaa.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on viime vuosina ollut eräs keskeisin perhepolitiikan painopiste ja kehittämiskohde Suomessa. Yhteensovittamista tukemalla tähdätään muun muassa perheiden yhteisen ajankäytön lisäämiseen, lasten hyvinvointiin, vanhempien työssäkäynnin helpottamiseen, perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen sekä vanhempien tukemiseen lasten kasvatuksessa ja huolenpidossa (STM 2011; VNK 2011). Suomessa tasa-arvo- ja perhepolitiikasta vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. Ministeriön työelämästrategiassa vuoteen 2020 asetetaan erääksi tavoitteeksi työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Työn ja perheen yhteensovittaminen mainitaan yhtenä osatekijänä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Strategian toteuttamista tukemaan perustetun Työ ja perhe-elämä -ohjelman tavoitteena on kerätä ja levittää hyviä käytäntöjä työelämään työn ja muun elämän yhteensovittamisen edistämiseksi. Työelämästrategiassa korostuukin aktiivinen yhteensovittamisen ratkaisujen etsintä. Terveyden ja hyvinvoinnin kehittämisen katsotaan edellyttävän yksilöllisten ja yhteisöllisten tarpeiden ja niiden muutosten tunnistamista (STM 2012a, 2015a). Työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeet ovat elämänkulussa muuttuvia ja yksilöllisesti vaihtelevia.

Heikki Hiilamo ja Juho Saari (2010, 13–31) ovat eritelleet sosiaalisten mahdollisuuksien politiikaksi nimeämiään toimia, joilla pyritään ylläpitämään ja parantamaan ihmisten työ- ja toimintakykyä sekä edistämään sosiaalista osallisuutta. Suomalaisessa sosiaalipolitiikassa on Hiilamon ja Saaren (emt.) mukaan vallinnut riskipoliittinen katsanto, jonka rinnalle tulisi nostaa sosiaalisten mahdollisuuksien politiikkaa korostava näkökulma. Riskipoliittinen näkökulma perhepolitiikassa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että subjektiivinen päivähoito-oikeus nähdään ensisijassa lasten hoidon turvaamisena vanhempien työpäivän aikana. Mahdollisuuksien politiikan näkökulmasta päivähoito sen sijaan tukee työn ja perheen yhteensovittamista, tasa-arvoa sekä ehkäisee yhteensovittamisongelmien kielteisiä seurauksia. Samoin riskipoliittisesta näkökulmasta lapsiperheitä tukemaan tarkoitettu joustava hoitoraha voidaan nähdä yksinomaan kompensaationa lasten hoidosta johtuvasta osittaisesta ansionmenetyksestä. Mahdollisuuksien politiikan näkökulmasta sen sijaan korostuu hoitorahan merkitys työn ja perheen yhteensovittamisen, perheen sosiaalisten suhteiden, joustavan työhön paluun sekä urakehityksen kannalta.

Työn ja perheen yhteensovittamisen perhepoliittisten toimien voi nähdä heijastavan sosiaalisten mahdollisuuksien politiikkaa silloin, kun niiden avulla tavoitellaan hyvinvointiin, yhteiseen ajankäyttöön, työhön osallistumiseen, tasa-ar-

voon sekä vanhemmuuden vahvistamiseen liittyviä päämääriä. Tällaisten päämäärien ollessa läsnä, voidaan perhepoliittisissa toimissa edetä riskien ehkäisyä pidemmälle. Näkisin, että suomalaista perhepolitiikkaa on jo tähän asti pyritty kehittämään myös muusta kuin riskipoliittisesta näkökulmasta käsin. Tämä tulee esiin muun muassa erilaisissa työn ja perheen yhteensovittamisen tavoitteissa, jotka eivät liity yksinomaan taloudellisen kompensaation turvaamiseen. (mm. STM 2011; VNK 2011).

Perhepoliittiselta kehittämistyöltä edellytetään muuttuvissa yksilöllisissä, yhteisöllisissä ja yhteiskunnallisissa tilanteissa ilmenevien uusien haasteiden tunnistamista. Työn ja perheen yhteensovittamista tukeva perhepolitiikka on tehokasta silloin, kun se tukee yksilöiden toimintakykyä sekä osallisuutta työssä ja perheessä huomioiden nämä muutokset. Samalla se ehkäisee ristiriidoista aiheutuvia hyvinvoinnin riskejä.

Onnistuneen työn ja perheen yhteensovittamisen hyötynäkökohtia painotetaan Väestöliiton ja sen kumppaneiden vuosina 2014–2018 toteuttamassa Perheystävällisesti töissä -hankkeessa[3], jonka tavoitteena on edistää perheiden, lasten ja vanhempien hyvinvointia, levittää perheystävällisiä käytäntöjä työelämään ja vaikuttaa yhteiskunnallisesti perheen ja työn yhteensovittamisen kysymyksissä. Työn ja perheen tasapainoisen suhteen hyötyinä nähdään muun muassa sairauspoissaolojen väheneminen, työtyytyväisyyden, tehokkuuden ja työn organisoinnin paraneminen, työurien pidentyminen sekä työnantajakuvaan liittyvät positiiviset vaikutukset. Näiden myönteisten näkökohtien esiin nostaminen tuo näkyville työn ja perheen yhteensovittamisen työllisyyttä, perhe-elämää ja taloutta tukevat vaikutukset, joiden perusteella yhteensovittamista edistävät toimet näyttäytyvät taloudellisesta näkökulmasta kustannuksia hillitsevinä, ei niitä aiheuttavina.

Perhevapaat ja subjektiivinen päivähoito-oikeus

Yhteiskunnan lainsäädäntö tarjoaa erilaisten tukien muodossa erityisesti lapsiperheille mahdollisuuksia helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista (Lammi-Taskula & Salmi 2009; STM 2013c). Perhepolitiikan sektorilla työn ja perheen yhteensovittamisen toimet ovat olleet subjektiiviseen päivähoito-oikeuteen, erilaisiin perhevapaisiin ja lapsiperheiden tulonsiirtoihin liittyviä. Perhevapaat ovat

[3] Lisää hankkeesta ks. http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/tietoa-hankkeesta/

koskettaneet niiden käyttöaktiivisuuden valossa ensisijaisesti naisia (Salmi & Närvi 2014, 414), vaikka niiden tavoitteena on ollut tukea myös miesten mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe. Erityisesti pitkien perhevapaiden käyttöaktiivisuus miesten osalta on ollut naisiin verraten alhaista siitäkin huolimatta, että perhevapaajärjestelmää on Suomessa aktiivisesti pyritty kehittämään jo pitkään (Salmi, Lammi-Taskula & Närvi 2015). Hienoista positiivista kehitystä on kuitenkin nähtävissä sekä miesten perhevapaiden käytössä että vapaiden kestossa, joissa on tapahtunut maltillista kasvua. Pitkien perhevapaiden käyttöä kehitys ei kuitenkaan juuri koske. Vuonna 2013 vain vajaa kymmenesosa (9 %) yhden lapsen hoidon vuoksi perhevapaalla olleista palkansaajaisistä oli hoitanut lasta kotona yli puoli vuotta. Muutos aiempaan verrattuna oli lähes olematon (Sutela & Lehto 2014, 164).

Suomalaista lakisääteistä julkista päivähoitoa voidaan pitää malliesimerkkinä työn ja perheen, erityisesti naisten ansiotyön ja perheen yhteensovittamisen tukemisesta (Repo 2013, 199). Myös osittainen hoitovapaa ja hoitoraha sekä yksityisen hoidon tuki toimivat perheellisten, erityisesti naisten kannustimina yhdistää ansiotyö ja hoiva. Osittaista hoitovapaata leimaa kuitenkin sen käytön niukkuus (Salmi, Lammi-Taskula & Närvi 2009, 167). Isyysvapaa ja isyysraha ovat osa perheen ja työn yhteensovittamisen tukitoimia, joilla tavoitellaan myös vanhempien välisen hoivavastuun tasaisempaa jakautumista. Erityisesti vuoden 2013 alusta voimaan tulleiden isyysvapaata ja isyysrahaa koskevien muutosten tarkoituksena oli lisätä ja helpottaa isien osallistumista lasten hoitoon sekä tukea naisten työhön osallistumista ja työhön paluuta lapsen syntymän jälkeen. Suomalaiseen työsopimuslakiin (29.6.2006/533) perustuva alle 10-vuotiaan lapsen tilapäinen hoitovapaa on myös osa työn ja perheen yhteensovittamisen tuen keinovalikoimaa. Käsittelen näitä tarkemmin jäljempänä.

Suomessa on viime vuosien aikana virinnyt keskustelu hyvinvointipalveluiden tulevaisuudesta ja yhteiskunnan kyvystä tuottaa palveluja ja tulonsiirtoja kansalaisilleen. Myös päivähoito on joutunut osaksi tätä keskustelua, esimerkkinä subjektiivisesta päivähoito-oikeudesta viime vuosina käyty vilkas keskustelu sekä Sipilän hallituksen päätös leikata subjektiivista päivähoito-oikeutta toisen vanhemmista hoitaessa lasta äitiys-, isyys- tai hoitovapaalla tai kotihoidontuella. Subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajaaminen koskee myös työttömänä olevia vanhempia, muttei ehdottomana, vaan perustuen työttömyyden kestoon. (Finlex 2015; VNK 2015.) Subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajaamisen perusteluissa viitataan etupäässä taloudellisiin argumentteihin ja näkemykseen julkisen talou-

den kyvyttömyydestä ylläpitää olemassa olevia hyvinvointipalveluja. Keskustelusta voidaan lisäksi paikantaa erilaisia intressejä julkisten palveluiden ylläpitämiseen sekä tulonjaon tasaamiseen. Päivähoitoa koskevat muutokset paitsi vaikuttavat yksittäisiin kansalaisiin ja perheisiin, koskettavat myös laajemmin koko sitä hyvinvointiyhteiskunnan tasa-arvon perustaa, jota Suomessa on vuosikymmenien saatossa rakennettu.

Subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajaamisen vaikutuksista työllisyyteen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen voidaan tehdä kahtalaisia arvioita. Toisaalta nähdään, että rajaaminen ei aiheuta riskiä työn ja perheen yhteensovittamiselle, sillä työssäkäyvien vanhempien subjektiiviseen päivähoito-oikeuteen ei puututa. Toisaalta myöskään työllisyyttä tai työllistymistä tukevaa vaikutusta on uudistuksessa vaikea nähdä. Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta päivähoidon rajaaminen voi muodostua ongelmaksi silloin, kun työtä tehdään keikkaluonteisesti lastenhoidon ohessa tai määräaikaisesti, jolloin se nostaa myös tasa-arvokysymyksen esiin, sillä naisilla määräaikaiset työsuhteet ovat miehiä selvästi yleisempiä. Osa-aikainen hoitopaikka voi muodostua esteeksi tarjotun työn välittömälle vastaanottamiselle. Osa-aikainen, 20 viikkotuntiin oikeuttava hoito on myös riittämätön sille valtaosalle osa-aikatyötä tekevistä, joka työskentelee 30 tuntia viikossa ja voi haitata työn aktiivista etsimistä työttömillä (vrt. Salmi 2015). Subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajaamista vastustavien argumentit ovat liittyneet pitkälti huoleen lasten oikeuksien polkemisesta sekä eriarvoisuuden lisääntymisestä. Keskustelua on moitittu siitä, että päivähoidon arviointi ansiotyön mahdollistamisen näkökulmasta syrjäyttää keskustelun lasten universaalista oikeudesta varhaiskasvatukseen (Salmi & Närvi 2014, 415). Myös subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajaamisen sukupuolivaikutusten arviointia tulisi tehdä. Kysyttäessä mielipidettä päivähoito-oikeuden rajaamisesta osa-aikaiseksi, miehet ovat vastustaneet rajaamista tiukemmin kuin naiset, jotka ovat alkaneet aiempaa yleisemmin hyväksyä oikeuden rajoittamistoimet (emt.).

Osittainen ja tilapäinen hoitovapaa sekä joustava hoitoraha

Julkisten päivähoitopalveluiden lisäksi suomalainen hyvinvointijärjestelmä tarjoaa verraten kattavasti erilaisia työn ja perheen yhteensovittamista tukevia muita etuuksia. Osittaista hoitovapaajärjestelmää on kehitetty 2000-luvun aikana. Vuoden 2014 alusta käyttöön otetun joustavan hoitorahan tarkoituksena on toimia

kannustimena palata työhön lapsen syntymän jälkeen ja se on kohdennettu erityisesti osa-aikatyöhön joko omasta halusta tai kokoaikatyön puutteen vuoksi palaaville alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmille. Tuen suuruus on riippuvainen viikoittaisista työtunneista. 80 prosenttia normaalista kokoaikatyöajasta tekevälle tuen suuruus on noin 160 euroa ja 60 prosenttia tekevälle reilu 240 euroa kuukaudessa. Edelleen myös pienten koululaisten vanhemmat voivat jäädä osittaiselle hoitovapaalle ja saada siitä noin 100 euron suuruisen korvauksen. Hoitorahan ja osittaisen hoitorahan voi myös saada molemmat vanhemmat hoitaessaan lasta eri aikoina. Mahdollisuus osittaiseen hoitovapaaseen ja joustavaan hoitorahaan koskee myös yrittäjiä ja lapsen kanssa eri kotitaloudessa asuvaa vanhempaa. (Kela 2016.)

Joustavan hoitorahan käyttöönotto toimii pyrkimyksenä helpottaa erityisesti äitien paluuta työmarkkinoille silloin, kun kokoaikatyön teko ei ole ensisijaisesti haluttavaa tai mahdollista. Voimassa olevan työsuhteen puuttuminen on melko yleistä suomalaisten kotona lasta hoitavien äitien keskuudessa. Vuonna 2013 lähes 30 prosentilla lasta tai lapsia kotona hoitavista äideistä ei ollut voimassa olevaa työsuhdetta (SVT 2013c). Tuki kohdistuu käytännössä äideille myös siitä syystä, että naisten osa-aikatyö on miehiä huomattavasti yleisempää. Tarkasteltaessa naisten tekemää osa-aikatyötä ikäryhmittäin, työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon osoittamana havaitaan 25–34-vuotiaiden osa-aikatyötä tekevien naisten osuuden kasvaneen vuosina 2000–2013 hieman alle 15 prosentista (14,8 %) noin 17 prosenttiin (17,1 %), 35–44-vuotiaiden naisten puolestaan hieman yli kymmenestä prosentista (10,3 %) 14 prosenttiin. Osaltaan kasvua selittää osittaisen hoitovapaan suosion lisääntyminen 2000-luvulla. (Sutela & Lehto 2014.)

Vaikka osittaista hoitovapaata on kehitetty ja sen käyttöön kannustettu, koetaan hoitovapaalle jäämiselle vielä runsaasti esteitä, eikä sen hyödyntäminen ole siten juurikaan yleistynyt. Taloudelliset syyt vaikuttavat osittaisen hoitovapaan käyttämättä jättämiseen, mutta lisäksi esimerkiksi hoitovapaan tarpeettomaksi kokeminen, huonot mahdollisuudet järjestää työ osa-aikaiseksi, pelko aseman menettämisestä, työmäärän säilyminen osa-aikaisuudesta huolimatta sekä vaikeus ottaa hoitovapaa puheeksi työpaikalla koetaan esteiksi (Sutela & Lehto 2014, 168). Salmen ym. (2009, 168) tarkasteluissa naisten yleisin este osittaisen hoitovapaan käytölle oli työpaikan puuttuminen, miesten puolestaan taloudelliset syyt. Koulutuksen mukaan tarkasteltuna akateemisesti koulutettujen yleisemmäksi esteeksi molemmilla sukupuolilla muodostuivat työn luonteeseen liittyvät tekijät, kun taas muilla yleisimpiä olivat taloudelliset (miehillä) tai työn puuttumisesta (naisilla) johtuvat syyt. Taloudellinen kompensaatio työtulon menetyksestä ei siis hoitovapaan aktiivisemman käytön edistämiseksi riitä, vaan myös

muita, lähinnä työn hankkimiseen sekä työn luonteeseen liittyviä esteitä tulee poistaa.

Perhe- ja hoitovapaiden käytössä työn ja perheen yhteensovittamistarkoituksessa on eroja sukupuolten välillä. Hienoista eroa on esimerkiksi siinä, millaisiksi pidempien perhevapaiden käytön mahdollisuudet koetaan. Naisvaltaisilla aloilla perhevapaille jäämisellä on pitkä perinne, mistä syystä naiset kokevat pidemmille vapaille siirtymisen ja niiden puheeksi ottamisen työpaikoilla miehiä helpommaksi. Tilapäiselle hoitovapaalle jäämisen osalta myös miehet pitävät mahdollisuuksiaan hyvinä. Perhevapaille jäämistä kompensoivat toimet ovat usein naisvaltaisilla työpaikoilla kehittyneemmät, eikä vapaalle jääminen aiheuta merkittäviä työn organsiointiin liittyviä ongelmia. Miesten ja naisten perhevapaiden käyttöä tarkasteltaessa tulee lisäksi huomioida, että sukupuolen ohella monet muut tekijät, kuten sosioekonominen asema ja työn sektori, vaikuttavat hoivavapaiden käytön mahdollisuuksiin (Sutela & Lehto 2014).

Työn ja perheen yhteensovittamista helpottamaan on kehitetty myös jo edellä mainittu tilapäinen hoitovapaa, jonka turvin vanhempi voi jäädä hoitamaan sairastunutta, alle 10-vuotiasta lastaan enintään neljäksi työpäiväksi (Kela 2016; Työsopimuslaki 29.6.2006/533). Hoitovapaan käyttö on ollut varsin suosittua, mutta työolotutkimuksen tuloksissa näkyy myös lievää käytön vähenemistä vuosien 2008 ja 2013 välillä (Sutela & Lehto 2014). Sukupuolten väliset erot vapaan käytössä ovat kaventuneet, joskin äidit jäävät edelleen isiä useammin hoitamaan lasta kotiin. Erot kokoaikaista palkkatyötä tekevillä miehillä ja naisilla ovat pienimmät. Myös sosioekonominen asema vaikuttaa hoitovapaan pitämiseen siten, että ylemmät toimihenkilöt kertovat vapaiden jakautuvan tasaisimmin äidin ja isän kesken.

Vaikka tilapäisen hoitovapaan periaatteena on tukea työn ja perheen yhteensovittamista ennakoimattomissa perhetilanteissa, voi se myös olla sekä työntekijän että työyhteisön näkökulmasta häiriötekijä ja kuormituksen aiheuttaja. Syynä tähän on esitetty, ettei työyhteisöissä ole riittävästi varauduttu tilapäisen hoitovapaan aiheuttamiin poissaoloihin (Toivanen ym. 2014, 325). Kuormittavuus syntyy töiden kasautumisesta paitsi hoitovapaan käyttäjälle, myös työyhteisön muille jäsenille (Lammi-Taskula & Salmi 2005). Tilapäiset hoitovapaat nähdään myös riskinä tuotannon ja palvelujen toimivuudelle, mikä vahvistaa vapaajärjestelmään liittyvää kielteisen leiman syntyä. Kuormittavuuden ja riskinäkökulmasta tarkasteltuna hoitovapaata ja sitä käyttävää työntekijää voidaan pitää työn ja työyhteisön häiriötekijänä (Turpeinen & Toivanen 2008, 64).

Vaikka työntekijä jäädessään osittaiselle hoitovapaalle käyttää hänelle lain suomaa oikeutta huolehtia perheenjäsenestä, voi hoitovapaa käytännössä aiheuttaa lisäkuormitusta paitsi töiden kasautumisen, myös negatiivisen asenneilmapiirin välittämänä. Kielteinen asenneilmapiiri töissä lisää henkistä kuormitusta erityisesti silloin, kun työhön liittyvät tehtävät jäävät työtovereiden vastuulle. Työn ja perheen yhteensovittamisen tuen näkökulmasta tilapäiseen hoitovapaaseen liittyy siten vielä monia kehittämistarpeita, erityisesti työyhteisöltä varautumista työntekijöidensä vapaisiin.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen saa vahvaa arvostusta perheellisiltä. Väestöliiton perhebarometrin vastauksissa perhepoliittisten kehittämistoimien tärkeydestä korostui erityisesti lapsiperheellisten myönteinen suhtautuminen niihin perhepoliittisiin ehdotuksiin, jotka mahdollistavat työelämän ja lastenhoidon toimivan yhteensovittamisen (Lainiala 2014). Tällaisia olivat työajan joustot sekä osa-aikatyö, jotka ovat vuosi vuodelta nousseet prioriteettilistalla korkeammalle – myös muiden kuin pienten lasten perheissä. Työelämän kehitys, muutokset työnteon muodoissa ja ehdoissa sekä ikärakenteessa ja sukupolvien välisissä hoivasuhteissa edellyttävät uudenlaista katsantoa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Perhevapaajärjestelmät, taloudellinen kompensaatio ja palvelut lapsiperheille, omaishoivan tukeminen, työelämän joustot sekä erilaisten työnteon muotojen mahdollistaminen ovat merkittäviä yhteensovittamisen tuen muotoja, joiden kehittämiseen tulee jatkossa panostaa (STM 2013a; THL 2013).

Omais- ja läheishoivan yleisyys sekä haasteet työn ja perheen yhteensovittamiselle

Työn ja perheen yhteensovittamiskysymykset koskettavat myös muita kuin lapsiperheitä. Ansiotyön ulkopuolisia omais- ja läheishoivavelvoitteita on runsaimmin keski-ikäisillä, naisilla miehiä useammin (Colombo, Llena-Nozal, Mercier & Tjadens 2011, 44; Hiilamo & Hiilamo 2015; Kauppinen ym. 2013). Tarkasteltaessa läheishoivaa OECD:n laajan määritelmän mukaisesti osallistuu siihen keskimäärin noin kolmannes työikäisistä. Maakohtaiset erot hoivan yleisyydessä ovat kuitenkin suuret. (Colombo ym. 2011; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015.)

Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa -kyselyn mukaan vuosina 2006 ja 2009 noin joka viides suomalainen työssäkäyvä huolehti työn ulkopuolella iän, sairauden tai vamman vuoksi apua tarvitsevasta. Vuoden 2012 kyselyn perusteella auttamistyö oli jonkin verran lisääntynyt ja 28 prosenttia vastaajista sanoi

huolehtivansa työnsä ulkopuolella apua tarvitsevasta henkilöstä. Apu kohdistuu yleisimmin omiin tai puolison vanhempiin, mutta myös sukulaisiin ja muihin läheisiin sekä vähäisessä määrin myös omiin sairaisiin tai vammaisiin lapsiin ja puolisoon. Avun tarjoaminen on naisille jonkin verran miehiä yleisempää. Myös eri sukupuolille tyypilliset tehtävät vaihtelevat. Vuonna 2012 naisista 31 prosentilla ja miehistä 22 prosentilla oli kodin ulkopuolisia huolenpitovastuita. (Kauppinen 2013; Toivanen & Kauppinen 2007, 141; Toivanen, Kauppinen & Miettinen 2010, 17.) Likimain samansuuruisiin osuuksiin päädyttiin vuonna 2005 toteutetussa Euroopan maita vertailevassa tutkimuksessa, jossa vanhojen ja sairaiden omaisten hoiva-aktiivisuus vaihteli suomalaisilla työssäkäyvillä sukupuolesta riippuen 23:n ja 27 prosentin välillä ollen korkeampi naisilla (Ojanen 2005). Omaisiin ja läheisiin kohdistuvan hoivan onkin nähty aiheuttavan työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja sekä hoivaan liittyviä urakatkoksia erityisesti naisille, joilla omaishoivaan osallistuminen on paitsi yleisempää myös intensiivisempää (Kauppinen 2013, 6–7; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015).

Työolotutkimuksissa on vuodesta 2008 kysytty kodin ulkopuolelle suuntautuvasta hoivatyöstä käsittäen sekä aikuisista että lapsista – yleisimmin lapsenlapsista – huolehtimisen. Jo kahden poikkileikkausajankohdan, vuosien 2008 ja 2013 tulosten vertailu osoittaa hoivaan osallistuvien osuuden kasvaneen miehillä 39 prosentista 43 prosenttiin ja naisilla 41 prosentista 46 prosenttiin. Kasvua on erityisesti kodin ulkopuolisista aikuisista huolehtivien osuudessa, mutta vähäisessä määrin myös kotitalouden ulkopuolisista lapsista huolehtivien osuudessa, joka vuonna 2013 oli 16 prosenttia. Viimeisen työolotutkimuksen tuloksissa vähintään 55-vuotiaista naisista viidesosa ja miehistä lähes viidesosa (18 %) huolehti kodin ulkopuolella sekä aikuisista että lapsista. (Sutela & Lehto 2014.)

Kahdensuuntaisen huolenpidon osalta on tullut tavaksi puhua niin kutsutusta sandwich (kerrosvoileipä) -sukupolvesta, jolla viitataan tavallisesti suuren ikäluokan kaksisuuntaiseen huolenpitovastuuseen, mutta joka voi koskettaa myös nuorempia sukupolvia. Kahdensuuntaiseen hoiva- ja auttamistyöhön osallistumista sekä sen yleisyyttä eri ikäluokissa on Suomessa jonkin verran tutkittu (Haavio-Mannila ym. 2009; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015; Sutela & Lehto 2014; Toivanen & Kauppinen 2007; Unikkolinna 2008). Vuosien 2008 ja 2013 työolotutkimusaineistoissa sukupolveen, jolla on samanaikaisesti hoidettavana alle 10-vuotiaita lapsia sekä kotitalouden ulkopuolisia henkilöitä laskettiin kuuluvan noin seitsemän prosenttia palkansaajista. Läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittamista selvittäneen kyselytutkimuksen työssäkäyvistä 13 prosenttia eli kahden hoivan puristuksessa. Tutkimuksessa kyseiseen ryhmään laskettiin kuuluvaksi

henkilöt, joilla on samanaikaisesti huollettavanaan vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi sekä oma puoliso, oma tai puolison vanhemmat tai muu ikänsä tai sairautensa vuoksi apua tarvitseva sukulainen tai läheinen (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015).

Ikä määrittelee vahvasti kahdensuuntaiseen hoivaan osallistumista. Kahdensuuntaista hoivaa tarjoavien sukupolveen kuuluu työolotutkimusten tulosten valossa lähes kuudesosa (15 %) 35–44-vuotiaista palkansaajista. Työ ja terveys Suomessa -selvityksessä puolestaan kahdensuuntaista hoivaa tarjoavista työssäkäyvistä 45 prosenttia oli 35–44-vuotiaita ja 40 prosenttia kuului 45–54-vuotiaiden ikäryhmään. Läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittamista selvittäneessä tutkimuksessa sandwich-hoivaajat olivat keskimäärin 46-vuotiaita. Vaikka kahdensuuntaiseen hoivaan osallistuvien osuus ei ole missään ikäluokassa noussut Suomessa toistaiseksi suuren suureksi (Sutela & Lehto 2014; Unikkolinna 2008), on määrän arvioitu kasvavan tulevaisuudessa samalla, kun lastentekoikä sekä väestön elinikä kasvaa (SVT 2012, 2014b, 2014c, 2015c; Sutela & Lehto 2014, 180).

Ikääntyneiden omais- ja läheishoivan tarpeen odotetaan kasvavan voimakkaasti väestön ikääntymisen, vanhusväestön määrän kasvun ja julkisten hoivapalvelujen muutosten, etupäässä vanhusten laitospaikkojen vähenemisen myötä (Kaivolainen ym. 2011; Kauppinen & Silvfer-Kuhalampi 2015; Kröger 2009; SVT 2014c, 2015c). Hoivatarpeen kasvutrendi on nähtävissä sekä Suomessa että kansainvälisesti (Colombo ym. 2011). Julkinen sektori on tähän asti tarjonnut Suomessa vanhusten tarvitsemat sosiaali- ja terveyspalvelut, mutta ollut samalla riippuvainen perheiden ja yhteisöjen tekemästä auttamistyöstä. Julkusen (1999, 92) mukaan suurin osa avuntarpeesta on olemassa olevista palveluista huolimatta katettu perheyhteisöissä tehdyllä vapaaehtoisella auttamistyöllä.

Tähän auttamistyöhön tarvitaan enenevässä määrin osallistujia jatkossa. Toisaalta tarpeeseen vastaamiselle haasteita aiheuttaa osaltaan se, ettei Suomessa aikuisilla lapsilla ole monien muiden maiden tavoin (kuten Viro ja Saksa) juridista velvoitetta huolehtia ikääntyvistä tai sairaista vanhemmista (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015). Velvollisuus on koskenut ainoastaan vanhempien velvoitetta huolehtia alaikäisistä lapsista (Julkunen 1999, 83). Vaikka Suomessa juridisen velvoitteen puuttumisesta huolimatta elää vahvana (Hiilamo & Hiilamo 2015) kulttuurinen normi ja velvollisuudentunto huolehtia ikääntyvistä omaisista (Haavio-Mannila ym. 2009), myös vastuuajattelun suunnanmuutosta voidaan tarvita, jotta kasvavaan vanhusten omaishoivan tarpeeseen pystytään jatkossa vastaamaan.

Hoivan tarjoamisessa kyse ei kuitenkaan ole yksinomaan yksilön halusta tai velvollisuudentunnosta ikääntyviä omaisia ja läheisiä kohtaan, vaan myös mahdollisuuksista osallistua hoiva- ja huolenpitotyöhön sekä yhdistää hoiva ja ansiotyö. Valtaosa omaisia ja läheisiä hoitavista toimii työelämässä ja vain pieni osa auttaa ansiotyön ulkopuolella omaishoidon tuen turvin. Tuoreessa läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittamista selvittäneessä kyselytutkimuksessa omaishoidon tukea saaneiden osuus omia tai appivanhempia hoitavista oli vain kymmenen prosenttia. Loput hoivasivat oman työn, perheen ja vapaa-ajan ohella, osa sekä omia lapsia että muita läheisiä. (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015.)

Ansiotyön ohella tehtävän omais- ja läheishoivan yleisyys luo tarpeen arvioida sitä, millaiset mahdollisuudet työssäkäyvillä on yhdistää ansiotyö ja omaisten hoiva sekä miten yhteensovittamista voitaisiin parhaiten tukea. Tuen keinovalikoimaan kohdistuu kehittämisen paineita tilanteessa, jossa hoivatarpeen kasvu kohtaa työssäkäyvien työssä jatkamisen ja työurien pidentämisen tavoitteet. On nimittäin havaittu, että läheis- ja omaishoivaajilla on riski jäädä ennenaikaisesti pois työstä hoivaamaan iäkkäitä tai sairaita läheisiään kokoaikaisesti (Colombo ym.. 2011). Lisäksi on huomionarvoista, että koska naiset tarjoavat omaishoivaa miehiä selvästi yleisemmin, kohdistuvat ennenaikaisen työstä poisjäännin vaikutukset etupäässä naisiin (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015, 14). Työn ja ikääntyvien hoivan yhteensovittamisen kysymykset eivät ole vain yksittäisiä palkansaajia ja heidän perheitään koskettavia, vaan hoivaan osallistumisella on myös laajempia yhteiskunnallisia, taloudellisia ja tasa-arvoon liittyviä vaikutuksia (Haavio-Mannila ym. 2009).

Eräs uusimman hallituksen kärkihankkeista on omaishoidon vahvistaminen (VNK 2015). Se edellyttää työssäkäyvien omaishoidon ja työn yhteensovittamisen tukemista, joka on perhepolitiikan tasolla toistaiseksi jäänyt varsin vähäiseksi. Eräänä vaihtoehtona on esitetty pienten lasten osittaisen hoitovapaan ja -rahan tapaisten järjestelyjen käyttöönottoa ansiotyön ja omaishoivan yhteen sovittamiseksi. Konkreettiset toimet ehdotuksen eteenpäin viemiseksi kuitenkin puuttuvat.

Ansiotyön ja läheisten auttamistyön yhteensopivuutta arvioitaessa olennaisia ovat hoivaan osallistuvien omat kokemukset onnistuneesta yhteensovittamisesta sekä hoivavastuun vaikutukset hyvinvointiin. Vasta aivan viime vuosina on Suomessa saatu tuloksia omais- ja läheishoivaa tarjoavien hyvinvoinnista sekä kokemuksista työn ja perheen yhteensovittamisesta (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi

2015; Tillman, Kalliomaa-Puha & Mikkola 2014). Läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittamista selvittäneen kyselytutkimuksen tulokset osoittivat hoivatehtävän ja työn välillä ilmenevän ristiriitoja[4], jotka puolestaan näkyvät kuormittuneisuutena, stressinä sekä ajatuksina ennenaikaisesta eläkkeelle jäämisestä (emt.). Työoloaineiston palkansaajista 13 prosenttia koki työn ja perheen yhteensovittamista kuormittavaa hoivavastuuta vuonna 2013. Osuus ei ensi silmäyksellä vaikuta suurelta, mutta huomionarvoista on kuormitusta kokevien osuuden kasvu samanaikaisesti hoivavelvollisuuksien lisääntymisen kanssa.

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisessa on myös omaishoivan kohdalla pitkälti kyse siitä, millaisia käsityksiä, uskomuksia ja arvoja työn ja perheen yhteensovittamiseen työyhteisössä liitetään. Margaret B. Neal ja Leslie B. Hammer (2007) arvioivat työyhteisön työ–perhe-kulttuurin ohjaavan työn ja perheen yhteensovittamisen työorganisatoristen käytäntöjen toteutumista. Omaishoivakäytäntöjen kehittäminen ja käyttö edellyttävät työorganisatorista hyväksyntää. Jotta yhteensovittamisen toimet koituisivat työntekijöiden hyödyksi pikemminkin kuin taakaksi, tulee työyhteisön ilmapiirin olla työn ja perheen yhteensovittamista tukeva sekä eri elämäntilanteet hyväksyvä (Brough & O'Driscoll 2010, 292; O'Driscoll ym. 2003). Omaishoivaan liittyy työpaikalla puheeksi ottamisen vaikeus, mikä kertoo siihen liitetystä kielteisestä stigmasta sekä negatiivisesta asennoitumisesta äkillisiin omaishoivan tarpeisiin (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015, 15; Neal & Hammer 2007).

Työn ja omaishoivan yhteensovittamista tukevien toimien tavoitettavuuteen tulee myös panostaa ja niiden tulisi olla universaalisti saatavilla. Työsopimuslakiin (4 luku 7 a §, 4.3.2011/197) kirjattu työnantajan velvoite palkattoman hoivavapaan myöntämiseen omaisen tai läheisen hoitamiseksi voi olla askel kohti ansiotyön ja omaishoivan parempaa yhteensovittamista ja työnantajan ja työntekijän keskinäistä sopimista, joskin palkattomana suosii niitä, joilla on taloudelliset mahdollisuudet vapaalle jäämiselle. Toistaiseksi hoitovapaan käyttö ja sen tunnettuus on osoittautunut heikoksi (Kauppinen 2013).

Myös aivan uudenlaisia innovaatioita tarvitaan. Ruotsissa työssäkäyvillä on ollut mahdollisuus jäädä sairausvakuutuksen tuella lyhytaikaisesti hoitamaan läheistään – tavallisesti hoidon loppuvaiheessa. Lisäksi poissaolojärjestelyt ovat

[4] Ristiriitojen lisäksi myös positiivista siirräntää esiintyy (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015). Ansiotyön ja läheisten auttamistyön toisiaan vahvistavat vaikutukset on olennaista tunnistaa. Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena ne eivät kuitenkaan ole.

joustavia. (Kauppinen & Jolanki 2012.) Taloudellisen eriarvoisuuden vähentämiseksi omaisia hoitavien ja muiden työssäkäyvien välillä on Suomessakin ehdotettu Ruotsin mallin käyttöönottoa. Vallitsevassa yhteiskunnallisessa tilanteessa, jota leimaavat talouden säästöpaineet sekä etuuksien ja palvelujen leikkaukset, on vaikea uskoa vastaavan mallin käyttöönoton saavan – ainakaan toistaiseksi – suurta kannatusta.

Ansio- ja auttamistyön yhteensovittamista tukevia toimia tarvitaan, jotta yksilöt voivat terveytensä ja hyvinvointinsa säilyttäen osallistua sekä ansiotyöhön että hoivaan. Aiempi tutkimus on osoittanut, että velvollisuudentunto ikääntyvistä läheisistä huolehtimisesta korreloi yksilön toiminnan kanssa: perheen hoivavastuuta korostavat osallistuvat omaisten ja ystävien hoivaan muita aktiivisemmin (Roos, Rotkirch & Haavio-Mannila 2009). Uskon velvollisuudentunnon ohjaavan toimintaa riippumatta siitä, millaisia muita vastuita tai velvoitteita yksilöllä on toteutettavanaan. Uskon siten, että velvollisuuden tunne johtaa tarjoamaan hoivaa myös tilanteessa, jossa ansiotyön ja hoivan yhteensovittaminen aiheuttaa terveyttä ja hyvinvointia heikentävää kuormitusta. Siihen, miten velvollisuudentunto tarjota hoivaa saatetaan voimavaraksi sen sijaan, että se muodostuu uupumusta aiheuttavaksi tekijäksi, voivat yhteiskuntapoliittiset sekä työorganisatoriset työn ja muun elämän yhteensovittamisen toimet olla yksilöllisesti ja tilanteittain kohdentuen ratkaisevia vaikuttajia. Tasapainon tavoitteleminen työn ja perheen välillä erilaisia yhteensovittamisen keinoja kehittämällä ja työn ja perheen sopusointua korostavien arvojen välittyminen työn käytäntöihin koituu pidemmällä aikavälillä paitsi yksilön ja perheen, myös työorganisaation menestykseksi (vrt. Kasvio 2000, 49).

Työn ja perheen yhteensovittaminen parisuhteessa

Ansiotyön ja perheen yhteensovittamisessa korostuu vahvasti hoivanäkökulma – myös tässä tutkimuksessa. Edellä olen tarkastellut työn ja perheen yhteensovittamista pitkälti työn ja hoivan yhteensovittamisen näkökulmasta käsin. Hoivanäkökulma ohjaa tarkastelemaan perhettä ensisijaisesti hoivan tarjoamisen ja vastaanottamisen paikkana, jolloin ristiriidat on tapana nähdä seurauksena työn hoivalle aiheuttamista laiminlyönneistä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rinnalla tai sijasta voitaisiin tällöin puhua työn ja hoivan yhteensovittamisesta. Näkökulmaa tulee kuitenkin laajentaa. Perhe ei tarkoita vain hoivaa, eivätkä työn ja perheen

ristiriidat synny yksinomaan työn ja hoivan yhteensovittamisen ongelmista. Vaikka haasteellisessa perhevaiheessa elävien lapsiperheellisten vanhempien on osoitettu olevan lapsettomia pareja tyytymättömämpiä parisuhteeseensa (Twenge, Campbell & Foster 2003), esiintyy aikapulaa ja työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia myös niillä parisuhteessa elävillä, joilla hoivavelvoitteita ei ole. Mia Tammelin (2009) havaitsi tutkimuksessaan myös lapsettomien ja niiden, joiden lapset olivat ehtineet aikuisikään kokevan aikaristiriitaa. Ei-lapsiperheellisten parisuhteessa elävien osalta ei kuitenkaan voida puhua työn ja hoivan yhteensovittamisesta – ellei sitten ole kyse puolison omaishoivasta. Kahden aikuisen perheessä, jossa puolisoilla ei ole hoivavelvoitteita, työn ja perheen ristiriitoja voi syntyä tilanteessa, jossa yksilön parisuhteeseen liittämät toiveet eivät ansiotyöstä johtuen toteudu. Ristiriita voi syntyä myös kumppanin tyytymättömyydestä puolison ajankäyttöön tai parisuhteeseen sitoutumiseen.

Hoivanäkökulman ohella tämän tutkimuksen tarkoituksena on nostaa tarkasteluun ansiotyön ja perheen yhteensovittamisen parisuhdenäkökulma tarkastelemalla työn ja perheen ristiriitojen yhteyttä avioeroriskiin. Tutkimuksessani perhe määritellään laveasti joko lapsettomien parisuhteessa (tutkimustehtävästä riippuen avo- tai avioliitto) elävien tai lapsiperheellisten parisuhteessa elävien muodostamaksi. Kaikilla aineistoni palkansaajilla ei ole lasten- tai omaishoitovelvoitteita. Kokonaisaineiston palkansaajanaisista 43,6 prosenttia ja miehistä 38,1 prosenttia kuuluu perheeseen, jossa ei asu alaikäisiä lapsia. Sitä, kuinka moni tutkimusaineistoni palkansaajista tarjosi kodin ulkopuolista hoivaa, ei kokonaisaineistosta voida selvittää, sillä kysymyksiä kodin ulkopuolisesta hoivasta ei sisältynyt kaikkien vuosien tutkimusaineistoihin. Uusimpien työolotutkimusten tulosten valossa voidaan kuitenkin pitää todennäköisenä, että kodin ulkopuolista hoivaa tarjoavia sisältyy jonkin verran, mutta ei kuitenkaan merkittävässä määrin myös tutkimusaineistoni palkansaajajoukkoon (Sutela & Lehto 2014).

Miten sitten tukea työn ja perheen yhteensovittamista niillä palkansaajilla, joilla hoivavelvoitetta ei ole? Miksi tämä ylipäänsä on tarpeellista? Tämän tutkimuksen eräänä tarkoituksena on selvittää, muodostuuko ristiriitojen ja avioeroriskin välille yhteys ja syntyykö se riippumatta siitä, kuuluuko perheeseen lapsia vai ei. Aiempi tutkimus on osoittanut työn ja perheen yhteensovittamisongelmien yhteydet parisuhdehyvinvointiin (Koskela 2012). Yhteensovittamisongelmat heikentävät paitsi yksilöhyvinvointia, vaikuttavat kielteisesti parisuhteeseen. Tukemalla myös muiden kuin lapsiperheellisten tai muutoin hoivavastuullisten työn ja perheen yhteensovittamista voidaan ehkäistä epätasapainosta aiheutuvia kielteisiä seurauksia.

Yhteiskunnan perhepoliittiset toimet työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi suuntautuvat pääosin lapsiperheellisille. On kuitenkin arvioitava myös sitä, millaisia tarpeita ei-lapsiperheellisten ja muutoin vailla hoivavastuuta olevien työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiselle esiintyy ja miten estetään se, etteivät hoivaa tarjoavien tarpeet syrjäytä vailla hoivavelvollisuutta olevien yhtäläisiä oikeuksia tavoitella tasapainoista työn ja perheen suhdetta. Perhepoliittisten toimien lapsiperhesuuntautuneisuudesta johtuen työorganisatoriset toimet voivat olla avainasemassa sovitettaessa yhteen työtä ja perhettä kahden aikuisen perheessä. Työaikaliukumat, mahdollisuus hoitaa omia asioita työaikana, loma-aikojen joustava suunnittelu sekä etätyö lienevät universaalisti hyödyttäviä yhteensovittamisen muotoja. Käsittelen näitä lisää seuraavassa.

Työorganisatoriset työn ja perheen yhteensovittamisen keinot

Huolimatta perhepoliittisten toimien suomista mahdollisuuksista työn ja perheen yhteensovittamiselle eivät ne yksinomaan riitä tavoitteessa ehkäistä ja vähentää työn ja perheen välisiä yhteensovittamisen ongelmia ja vastata samalla hoivatarpeen kasvuun. Perhepoliittiset toimet eivät myöskään ole automaattisesti vaikuttavia. Christine R. Cousinsin ja Ning Tangin (2004) tutkimus Ruotsista osoitti, että maassa, jossa työn ja perheen yhteensovittamiseen on politiikan saralla kiinnitetty verraten paljon huomiota, erityisesti naiset kokivat työn ja perheen ristiriitoja selvästi yleisemmin kuin tuiltaan heikommissa vertailumaissa Iso-Britanniassa ja Alankomaissa. Ulrik Lidwall, Staffan Marklund ja Margaretha Voss (2009) tekivät tutkimuksessaan vastaavan havainnon ruotsalaisnaisten miehiä yleisemmistä työstä perheeseen suuntautuvista ristiriidoista.

Työyhteisön toimilla sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukevalla työyhteisökulttuurilla on erilaisten yhteiskunnan perhepoliittisten toimien ohella merkittävä rooli ja tehtävä työn ja perheen välisten jännitteiden purkamisessa sekä yhteensovittamisen edistämisessä (Voydanoff 2004). Samalla ne vaikuttavat myönteisesti työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen (Mauno, Kiuru & Kinnunen 2011). Perheystävällisen organisaatiokulttuurin yhteyttä työhön asennoitumiseen suomalaisella aineistolla tarkastelleet Saija Mauno, Noona Kiuru ja Ulla Kinnunen (2011) pitävät tärkeänä työyhteisötasoista dialogia liittyen työn ja perheen yhteensovittamiseen kytkeytyviin normeihin, asenteisiin ja uskomuksiin.

Työyhteisön työ-perhe kulttuuri syntyy ja uusiutuu työyhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa.

Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula (2011) näkevät, että työn ja perheen yhteensovittamisen työorganisatoriset toimet eivät viime vuosina ole olleet kovinkaan aktiivisesti esillä suomalaisessa keskustelussa, eivätkä laajamittaisen kehittämisen kohteena työpaikoilla. Tähän erääksi syyksi esitetään perhepoliittisten toimien korostumista työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä, minkä vuoksi keinovalikoiman laajentaminen ja työpaikkatasoisten toimien kehittäminen ovat jääneet taka-alalle. Perhepoliittisten toimien rajallisuudesta sekä riittämättömyydestä johtuen kehittämistyötä tulisi aktiivisesti edistää.

Panostaminen työpaikkatasoiseen kehittämistyöhön on olennaista myös siksi, että ansiotyö vaikuttaa tutkitusti työn ja perheen yhteensovittamiseen[5]. Esimerkiksi kattavista työn ja perheen yhteensovittamisen perhepoliittisista toimista nauttivien ruotsalaisäitien runsaampia työn ja perheen ristiriitoja selittänee kansainvälisesti verraten yleinen kokoaikatyöhön osallistuminen (Cousins & Tang 2004, 543). Tästä syystä ristiriitojen ratkaisemisessa avainasemassa voivat olla pikemminkin työhön, kuin perhepolitiikkaan liittyvät seikat. Tietoa työn ja perheen tasapainoa tukevista ansiotyöhön liittyvistä tekijöistä, joita ovat esimerkiksi autonomia, joustot, erilaiset työajalliset tekijät sekä työyhteisön tuki, tulisi hyödyntää työn ja perheen yhteensovittamisen työrganisatorisessa kehittämistyössä.

Erityisesti äitien työntekoon työorganisatorisilla käytännöillä voi olla suuri vaikutus. Mahdollisuus osa-aikatyöhön sekä työn joustavuus motivoivat tutkitusti äitejä palaamaan perhevapaalta työhön (Luoto, Kauppinen & Luotonen 2011). Toisaalta osa-aikatyön mahdollisuuksissa koetaan rajoitteita. THL:n ja Kelan tutkimusosaston perhevapaakyselyssä kartoitettiin pienten lasten äitien kiinnostusta osa-aikatyöhön. Tarkastelussa olivat mukana ne äidit, jotka elivät työn ja hoivan rajapinnalla tilanteessa, jossa päätöksenteko työhön paluun ja lasten kotihoivan välillä oli ajankohtainen. Vaikka osa-aikatyötä kohtaan osoitettiin kiinnostusta, koettiin toteuttamismahdollisuudet puutteellisiksi. Osa-aikatyön vastaanottamiselle esteitä asettivat perheen talous sekä kokemus osa-aikatyön soveltumattomuudesta omaan työhön. Äidit myös epäilivät joutuvansa tekemään kokoaikatyötä vastaavan työmäärän pienemmällä palkalla. Lisäksi pelko ura- ja palkkakehityksen hidastumisesta jarrutti osa-aikatyön vastaanottoa. (Salmi ym. 2016.)

Vaikka erilaisten työhön liittyvien tekijöiden yhteyttä työn ja perheen ristiriitoihin on Suomessa tutkittu runsaasti, ei varsinaisten työorganisatoristen työn ja

[5] Koska käsittelin työn ja perheen ristiriitoihin yhteydessä olevia ansiotyöhön liittyviä tekijöitä jo aiemmin, tyydyn tässä viittamaan aiemmin esittämääni.

perheen yhteensovittamistoimien yleisyyttä työpaikoilla tai niiden vaikuttavuutta ole toistaiseksi kovinkaan paljon arvioitu. Joitakin havaintoja on kuitenkin tehty. Työterveyslaitoksen tutkimuksessa kartoitettiin työsuojeluhenkilöstön näkemyksiä työpaikan käytännöistä työn ja perheen yhteensovittamiseksi (Toppinen-Tanner, Känsälä, Kandolin & Toivanen 2015). Tulosten mukaan noin kolmanneksella työpaikkoja oli kirjattu eri elämänvaiheet huomioivia työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamisen toimia. Lisäksi mainittiin kirjaamattomista, yksilöllisesti sovittavista yhteensovittamisen käytännöistä. Yleisimpiä käytäntöjä kyselyn mukaan olivat yksilöllinen sopiminen liukumista ja poissaoloista, säästövapaa, liukuva työaika sekä osa-aikatyö. Paitsi erilaisten käytäntöjen esiintyvyyden, myös niiden käyttömahdollisuuksien sekä vaikuttavuuden arviointi on olennaista. Edellä mainitussa tutkimuksessa noin joka viides vastaaja piti työpaikkatasoisten käytäntöjen käyttömahdollisuuksia erittäin hyvinä. Lisäksi yli puolet vastaajista koki käyttömahdollisuudet melko hyviksi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen lapsiperhekyselyyn (2012) vastanneista työssäkäyvistä vanhemmista parhaimmillaan noin puolella oli mahdollisuus käyttää työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi päivittäistä työaikaliukumaa. Pienelle osalle oli mahdollista tehdä etätyötä. Koska työorganisatoristen työn ja perheen yhteensovittamisen keinojen käyttömahdollisuuksissa näyttää olevan edelleen puutteita, tulee niiden saatavuutta sekä tasapuolista kohdentumista parantaa. Erityisesti sukupuolen ja ammattiaseman mukaiset sekä työpaikkakohtaiset erot tavoitettavuudessa tulee huomioida (Ala-Mursula, Vahtera, Pentti & Kivimäki 2004; Anderson, Coffey & Byerly 2002; Salmi & Lammi-Taskula 2014; Sutela & Lehto 2014).

Ansiotyön ja omais- ja läheishoivan yhteensovittamisessa joustavia työjärjestelyjä sekä työn kevennyksiä on pidetty olennaisina (Kauppinen & Jolanki 2012). Myös vuorotteluvapaajärjestelmässä nähdään potentiaalia ansiotyön ja omaishoivan yhteensovittamiselle huolimatta siitä, että sen ensisijaisena tarkoituksena on ollut tukea työssäkäyvien työssä jaksamista sekä tarjota työllistymismahdollisuuksia työttömille (Junka, Korkeamäki, Rokkanen & Uusitalo 2009). Samoin kuin ansiotyön ja lastenhoivan yhteensovittamista tukevat käytännöt, on omaishoivan ja ansiotyön yhteensovittamisen tuki sovitettava yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi. Omais- ja läheishoivan kohdalla tämä tarkoittaa erityisesti sitä, että työn järjestelyissä tulee varautua hoivan luonne huomioiden äkillisiinkin muutoksiin. Tällaisiin spontaaneihin tarpeisiin eivät työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyt ole vielä toistaiseksi kyenneet Suomessa joustavasti vastaamaan (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015, 13).

Palkaton poissaolo ja liukuva työaika nousevat omais- ja läheishoivaajien arvioissa kärkisijoille, kun tarkastellaan läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittamista selvittäneen kyselytutkimuksen osallistujien arvioita tavallisimmista työn käytännöistä työn ja hoivan yhteensovittamiseksi. Seuraavaksi yleisimmin käytössä oli esimiehen kanssa sopiminen sekä vuosilomapäivien säästäminen hoivatarkoitukseen. Myös työaikapankkia suosittiin. Lisäksi erityisesti naisvaltaisilla työpaikoilla hyödynnettiin osa-aikatyötä, joka kuitenkin oli käytössä vain noin viidenneksellä vastaajista. Etätyö mainittiin keinona melko harvoin, ja muita käytäntöjä, kuten vuorotteluvapaata tai lomarahan muuttamista vapaiksi, tätäkin harvemmin. Työpaikan koko, vastaajan rooli työyhteisössä sekä sukupuolijakauma vaikuttivat mainintoihin erilaisten työn ja perhehoivan yhteensovittamistoimien käytöstä (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015, 40–41).

Työn joustomahdollisuudet miehillä ja naisilla

Työllisyyden edistämistavoitteeseen sekä työn lisääntyneisiin vaatimuksiin (Eurofound 2007; Gallie & Russell 2009; Salmi ym. 2015) vastaaminen edellyttää hyvinvoivia yksilöitä ja perheitä sekä uusintamista edistäviä työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä, joista työn joustot työorganisatorisina yhteensovittamisen keinoina ovat avainasemassa. Työn joustomahdollisuudet ovat viimeisten vuosikymmenten aikana lisääntyneet selvästi. Erityisesti työaikajoustot ovat yleistyneet. Myös työaikapankin käytön mahdollisuudet ovat parantuneet ja sitä suositaan (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 37; Oinas 2009, 82; Oinas, Jokivuori & Ilmonen 2005; Uhmavaara, Jokivuori, Ilmonen & Kairinen 2003, 127–128).

Tämän tutkimuksen näkökulmasta on olennaista pohtia sukupuolen välisiä eroja työn joustomahdollisuuksissa. Suomessa työn ja perheen yhteensovittaminen koskee sekä miehiä että naisia, sillä kokoaikatyö on molemmille sukupuolille yleistä. Lisäksi kotitöiden jakautuminen on kansainvälisesti verraten tasaista. Erot kotitöihin osallistumisessa ovat lisäksi vuosien saatossa tasoittuneet, vaikkakin naiset kantavat edelleen suuremman vastuun kodin huolenpitotehtävistä. (Pääkkönen 2010; Sutela & Lehto 2014.) Verraten vähäiset erot naisten ja miesten kotitaloustöihin käytetyssä ajassa on ollut tapana tulkita seuraukseksi pohjoismaisen tasa-arvopolitiikan sekä työn ja perheen yhteensovittamista helpottavien hyvinvointivaltiollisten käytäntöjen, erityisesti julkisten hoivapalveluiden kehityksestä.

Aiempaan tutkimukseen perustuen tiedetään miehille tyypillisten töiden sisältävän enemmän joustomahdollisuuksia (Eurofound 2012a; THL 2012). Lapsiperheiden palvelut ja hyvinvointi -tutkimuksen tulokset (Salmi & Lammi-Taskula 2014) osoittivat, että työaikaan liittyvistä joustoista liukuva työaika ja mahdollisuus omien asioiden hoitoon työpäivän aikana sekä työn organisointiin liittyvä etätyömahdollisuus olivat miehille helpommin saavutettavissa. Naiset raportoivat mahdollisuuksista huomattavasti harvemmin. Työolotutkimuksen tuloksissa työhön tulo- ja lähtöaikoihin vaikuttamismahdollisuudet ovat vuodesta 1984 alkaen olleet kaikkina poikkileikkausajankohtina paremmat miehillä riippumatta työaikamuodosta (Sutela & Lehto 2014).

Työaikoihin vaikuttamismahdollisuudet ylipäänsä – myös muut kuin tulo- ja lähtöaikoihin liittyvät – ovat olleet miehillä naisia paremmat. Toisaalta paremmat hyödyntämismahdollisuudet eivät automaattisesti takaa suurempaa käyttöaktiivisuutta. Esimerkiksi miehille kohdentuvista paremmista käyttömahdollisuuksista huolimatta (Salmi & Lammi-Taskula 2014) etätyön on havaittu olevan yleisempää naisilla (Nätti, Tammelin, Anttila & Ojala 2011).

Vaikka työn organisointiin liittyvien työn ja perheen yhteensovittamista tukevien käytäntöjen, kuten työn joustojen ja spontaanien asiointimahdollisuuksien, on havaittu kohdentuvan useammin miespalkansaajille, on työorganisatorisia eri elämänvaiheet huomioivia käytäntöjä kirjattu yleisemmin naisvaltaisten työpaikkojen henkilöstöpoliittisiin linjauksiin ja strategioihin. Myös mahdollisuutta nostaa yhteensovittaminen keskustelun kohteeksi työpaikalla pidetään naisvaltaisilla työpaikoilla parempana. (Toppinen-Tanner ym. 2015.) Olennaisinta työn joustomahdollisuuksien esiintymisen ja kohdentumisen eroja tarkasteltaessa on tämän tutkimuksen näkökulmasta se, käytetäänkö joustoja työn ja perheen yhteensovittamistarkoituksessa vai työn ensisijaisuudesta käsin.

Miespalkansaajilla työn ja perheen yhteensovittamisen työorganisatoriset toimet ovat olennaisia pyrittäessä kompensoimaan perhevapaajärjestelmän käytön niukkuutta. Haasteena on kuitenkin saada miehet kohdentamaan toimet ensisijaisesti perhettä, eikä työtä hyödyttäviksi. Työn ja perheen yhteensovittamistoimien tarve on erityisen suuri pikkulapsiperheissä (Fuwa 2014). Yhteensovittamisen puheeksi ottaminen työpaikalla koetaan myös helpommaksi silloin kun kyse on työn ja lastenhoidon yhteensovittamisesta. Työn ja omaishoivan yhteensovittamisen kysymykset ovat pitkälti jääneet lasten hoivan rinnalla marginaaliseen asemaan, mistä syystä omaishoivan puheeksi ottaminen työpaikalla on vaikeampaa (Kauppinen & Jolanki 2012, 154; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015; Neal & Hammer 2007).

Aiemmat tulokset työn joustojen vaikuttavuudesta työn ja perheen yhteensovittamiseen kertovat osin kahta kieltä, sillä joustomahdollisuuksien on havaittu paitsi tukevan, myös vaikeuttavan työn ja perheen yhteensovittamista. Työn joustot, kuten mahdollisuus vaikuttaa työn aloitus- ja lopetusaikoihin, pitää vapaapäivä lyhyellä varoitusajalla sekä tehdä etätyötä, (Alexander & Baxter 2005; Eurofound 2012c; Madsen 2003) edistävät yhteensovittamista silloin, kun niiden käyttömahdollisuudet ovat hyvät ja kulloiseenkiin elämäntilanteeseen sopivat. Tero Mamia ja Harri Melin (2006, 5) käyttävät termiä henkilöstölähtöinen joustavuus, jolla he tarkoittavat erityisesti etätyötä ja työnantajan sääntelystä vapaata työaikaa, liikkuvaa, mobiilia ja kotona tehtävää työtä, liukuvaa työaikaa sekä työaikapankkijärjestelmää käytettynä työn ja perheen yhteensovittamisen edistämistarkoituksessa, ei määrällisen joustavuuden, kuten työn määrän mukaan vaihtelevan työajan säätelemiseksi. Työn joustot voivat jopa lisätä työn ja perheen välisiä jännitteitä silloin, kun tavoiteltu hyöty ei ole työntekijälähtöistä ja edistä työn ja perheen tasapainoa (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Työn joustot voivat tarkoittaa työn rajattomuutta sekä työn hallitsematonta liukumista kodin alueelle, jolloin työ ryhtyy määrittämään kodin aikaa ja tilaa.

Sekä työntekijää että työnantajaa hyödyttävät joustot tukevat työntekoa ja perhe-elämää sekä yksilöiden ja työyhteisöjen hyvinvointia ja heijastuvat positiivisesti myös laajemmalle työelämään (Kandolin 2006; Kandolin & Tuomivaara 2012). Kuten aiemmin toin esiin, joustavan työn mahdollisuudet ovat palkansaajille kuitenkin eri tavoin saavutettavissa. Eroja käyttömahdollisuuksissa esiintyy paitsi miesten ja naisten välillä, myös työpaikka-, toimiala- ja sektorikohtaisesti. Esimerkiksi työaikamuodot voivat vaihdella huomattavasti työpaikan koon ja toimialan mukaan (Mamia & Melin 2006, 33). Liukuvan työajan kohdalla tilanne on tasaisempi, mutta myös sen osalta käyttömahdollisuuksissa on eroja. Heikki Uhmavaara ym. (2005) havaitsivat toimihenkilöillä olevan työntekijöitä paremmat mahdollisuudet työaikaliukumiin. Tarkasteluissa noin neljällä viidestä toimihenkilöstä ja kolmannekselle työntekijöistä oli mahdollisuus joustavaan työaikaan. Irja Kandolinin, Seppo Tuomivaaran ja Pekka Huuhtasen (2010) mukaan eniten työaikoihin vaikutusmahdollisuuksia oli ylemmillä toimihenkilöillä ja vähiten työntekijäasemassa olevilla. Yksilöllisten työaikajoustojen kohdentumisessa on myös sektorikohtaista vaihtelua. Joustot ovat lisääntyneet 1980-luvulta lähtien erityisesti valtio- ja yksityissektorilla, mutta vähemmän kuntasektorilla (Forma, Kaarinen, Pekka & Saarinen 2010a).

Myös työaikapankin käyttömahdollisuuksissa on havaittu työnantajasektorittaista sekä aseman ja ammatin mukaista eriytymistä (Antila 2005, 49–50; Mamia 2007, 41; Oinas 2009; Uhmavaara ym. 2005, 71). Etätyön osalta on havaittu sidonnaisuutta ylempään toimihenkilöasemaan, mistä syystä etätyö näyttäytyy pikemminkin eliittien etuoikeutena, kuin kaikkien saavutettavissa olevana yhteensovittamisen keinona (Ojala 2014). Etätyön erilaisiin määritelmiin ja mittareihin en tässä tarkastelussa syvemmin mene, mutta määritelmien kirjavuus sekä etätyön mittaamisen historiallinen heterogeenisyys on hyvä tiedostaa, samoin kuin etätyön erottaminen kotona tehtävästä ylityöstä ja täydentävästä ansiotyöstä, jota tehdään normaalien työtuntien ohella aamuisin, iltaisin ja viikonloppuisin (Nätti ym. 2011; Nätti, Väisänen & Anttila 2006; Ojala 2009).

Vaikka etätyö toimii parhaimmillaan työntekijälähtöisenä mahdollisuutena helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista, ei kokoaikainen etätyö edelleenkään ole Suomessa laajalle yleistynyt (Ojala 2009, 94; Uhmavaara ym. 2005). Ajoittaisena ja lyhytaikaisena etätyö on sen sijaan lisääntynyt. Toimivan työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta mahdollisuus ajoittaiseen ja lyhytaikaiseen, myös ennakoimattomissa perhetilanteissa joustavaan etätyöhön on olennainen kehittämisen kohde. Tavoitellun hyödyn saavuttamiseksi myös etätyöhön ryhtymisen taustalla tulee kuitenkin vaikuttaa ensisijaisesti perhelähtöiset syyt työn vaatimusten sijaan. Kansainvälisessä tutkimuksessa on havaittu miesten valitsevan etätyön työn lähtökohdista käsin, kun taas naiset käyttävät etätyömahdollisuutta työn ja perheen yhteensovittamistarkoituksessa (Sullivan & Smithson 2007). Etätyö, sen ollessa työntekijälähtöistä, tukee palkansaajia työn ja perheen yhteensovittamistehtävässä. Etätyön tarkoituksen ollessa toisaalla, se voi pikemminkin vaikeuttaa kuin edistää työn ja perheen yhteensovittamista – samoin kuin on todettu muiden työn joustojen osalta (Peters & van der Lippe 2007; Salmi & Lammi-Taskula 2014).

Olennaista työn ja perheen yhteensovittamista tukevien toimien vaikuttavuuden arvioinnissa ja kehittämisessä riippumatta siitä, ovatko ne lähtöisin yhteiskunnan perhepolitiikan saralta vai työpaikkatasoisista käytänteistä, on huomioida niiden kyky ennaltaehkäistä työn ja perheen epätasapainosta aiheutuvia yksilöllisiä, yhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia riskejä. Vaikuttavuuden osalta on osoitettu, että työn ja perheen yhteensovittamista tukevat työorganisatoriset käytännöt korreloivat positiivisesti työhön sitoutumisen ja työn tuottavuuden kanssa (Beauregard & Henry 2009). Lisäksi, kun tarkasteltavana ovat työn ja perheen yhteensovittamisen yksilöterveyteen ja hyvinvointiin liittyvät yhteydet, kuten käsillä olevassa tutkimuksessa, kehittämistyön keskiöön tulisi nostaa entistä näkyvämmin

työssäkäyvien omat arviot vaikuttavuudeltaan tehokkaimmista työn ja perheen yhteensovittamisen muodoista. Vaikuttavimpia toimia lienevät ne, jotka eri elämäntilanteissa työtä ja perhettä yhteen sovittavat parhaiksi kokevat. Vuoden 2014 perhebarometrin tuloksissa tällaisia olivat sekä alle kouluikäisten lasten vanhempien että muiden vastaajien mukaan joustavat työaikajärjestelyt sekä osa-aikatyömahdollisuuksien parantaminen (Lainiala 2014, 57).

Riippumatta siitä, nojataanko työn ja perheen yhteensovittamisessa yhteiskunnan perhepoliittisiin toimiin vai työyhteisötasoisiin työn organisoinnin keinoihin, tulisi toimien olla ristiriitoja sekä niiden aiheuttamia terveyden ja parisuhdehyvinvoinnin ongelmia ennaltaehkäiseviä (Bacharach, Bamberger & Conley 1991; Burke ym. 1980; Emslie ym. 2004; Frone, Russel & Cooper 1997; Matthews, Conger & Wickrama 1996; Muurlink, Peetz & Murray 2014). Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan näistä terveyteen ja parisuhdehyvinvointiin liittyvistä tekijöistä sairauspoissaoloja sekä avioeroja. Tarkastelen sairauspoissaolojen sekä avioerojen esiintymistä ja nostan esiin erilaisia riskitekijöitä ja seurauksia. Lisäksi tarkastelen työn ja perheen ristiriitojen, sairauspoissaolojen sekä parisuhdehyvinvoinnin ja avioliiton päättymisen yhteyksiä aiempien tutkimustulosten valossa.

2.2 Sairauspoissaolot

Terveyden edistäminen kansallisessa ja kansainvälisessä tavoitteenasettelussa

Terveyden edistäminen kytkeytyy olennaisesti yhteiskuntapolitiikan keskeiseen tavoitteeseen edesauttaa työikäisen väestön työssä pysymistä sekä pidentää työuria. Palkansaajien hyvä terveys ja hyvinvointi sekä eri elämänalueiden tasapaino edistävät tavoitteiden saavuttamista. Vuonna 2011 julkaistun Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 -strategian yhtenä kolmesta päätavoitteesta on luoda kansalaisten hyvinvoinnille vahva perusta tuomalla terveys ja hyvinvointi osaksi päätöksentekoa, pidentämällä työuria työhyvinvoinnin avulla sekä saattamalla elämän eri osa-alueet tasapainoon keskenään. Myös viimeaikaisissa hallitusohjelmissa on kiinnitetty huomiota yksilöiden ja perheiden terveyteen ja hyvinvointiin. Nykyisen hallituksen ohjelmassa painotetaan muun muassa terveyden edistämistä ja varhaista tukea sekä lasten ja perheiden hyvinvoinnin ja voimavarojen vahvista-

mista (VNK 2015). Edeltävässä hallitusohjelmassa osaavat ja hyvinvoivat ihmiset mainittiin Suomen keskeisimpänä taloudellisena menestystekijänä (VNK 2011). Työelämän kehittämisen ja työurien pidentämisen olennaisena edellytyksenä pidettiin työntekijöiden työssä jaksamista. Työkyvyttömyys nähtiin merkittävimpänä työuraa lyhentävänä tekijänä.

Terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät seikat nousevat esiin myös kansainvälisessä poliittisessa tavoitteenasettelussa. Euroopan unionin terveysohjelman (2008–2013) tavoitteisiin nojaavassa vuoden 2013 työsuunnitelmassa peräänkuulutettiin koko Euroopan unionin tasolla tehokkaita tapoja tukea kansalaisten terveyttä. Terve työvoima asetettiin yhdeksi avaintavoitteeksi.

Terveys nähdään keskeisenä voimavarana yhteiskunnassa ja taloudessa. Hyvinvoivalla väestöllä on tärkeä rooli pyrittäessä saavuttamaan Eurooppa 2020-strategian tavoitteet, joista eräänä merkittävänä on työllisyysasteen kasvattaminen (Euroopan komissio 2010a). Myös uuden terveysalan ohjelman, Kansanterveys kasvun tukena vuosille 2014–2020, on tarkoitus jatkaa aiempien ohjelmien viitoittamana kansalaisten terveyden edistämistä sekä edelleen vahvistaa terveysuhkien torjumista sekä terveysalan ja terveyspalveluiden kehittämistyötä. Uudessa ohjelmaehdotuksessa väestön terveyteen ja aktiivisuuteen vaikuttamalla arvioidaan saavutettavan tuottavuuden ja kilpailukyvyn kannalta myönteisiä tuloksia. Terveiden elinvuosien lisäämistä pidetään edellytyksenä työllisyysasteen kasvulle. (Euroopan komissio 2011.)

Sairauspoissaolot terveyden mittarina

Tutkimuksessani käsittelen sairauspoissaoloja terveydentilan indikaattoreina. Vaikka sairauspoissaolojen esiintyminen ja yleisyys voivat vaihdella esimerkiksi lainsäädännön ja työvoimaan kulloinkin kuuluvien ominaispiirteiden mukaan, on sairauspoissaolojen aiemmissa tutkimuksissa osoitettu olevan varsin toimivia terveydentilan mittareina (Kivimäki, Head, Ferrie ym. 2008; Marmot, Feeney, Shipley, North & Syme 1995; Mastekaasa & Dale-Olsen 2000; Melchior, Ferrie, Alexandersson ym. 2010; Sabbath ym. 2012) erityisesti tarkasteltaessa pitkiä, diagnosoituja sairauspoissaoloja (Kivimäki ym. 2003). Sairauspoissaoloja tarkasteltaessa on oleellista pohtia sairastumisen taustalla vaikuttavia tekijöitä sekä seurauksia. Tarkoitan vaikuttavilla tekijöillä ensisijaisesti muita kuin poissaolojen lääketieteellisesti diagnosoituja syitä tai sairauden oireita, joiden tarkastelu ei ole

tämän tutkimuksen tarkoituksena. Aiemmassa tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota muun muassa erilaisten makrotason yhteiskunnallisten tekijöiden, kuten taloudellisten taantumien ja sairauspoissaolojen yhteyteen. Sairauspoissaoloista aiheutuu paitsi suoria kustannuksia yhteiskunnalle ja työorganisaatioille, myös vaikutuksia työn tuottavuuden laskun kautta. Sairaspoissaolojen vuoksi menetetty työpanos kumuloituu sairauspoissaolojen määrän lisääntyessä. Sairastuminen vaikuttaa lisäksi aina myös yksilön ja perheen arkeen. Sairauden kestosta ja laadusta riippuen vaikutukset voivat olla pitkä- tai lyhytaikaisia.

Sairastumisen syitä tarkastelevissa tutkimuksissa on stressin ja stressaavien olosuhteiden osoitettu olevan eräitä keskeisimmistä sairauspoissaolojen aiheuttajista. Olosuhteiden stressaavuus voi syntyä työn stressaavista tekijöistä, kuten työn ylisuurista vaatimuksista, epävarmuudesta, vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista ja huonosta työilmapiiristä tai työ- ja perheroolien yhteensopimattomuudesta. Nämä stressitekijät aiheuttavat riskin yksilön terveydelle (Ala-Mursula, Vahtera & Kivimäki 2004; Greenhaus & Beutell 1985; Nätti, Oinas & Anttila 2015). Stressiä aiheuttavien olosuhdetekijöiden, kuten työn korkeiden vaatimusten ja vähäisen autonomian, vaikutuksissa on havaittu sukupuolten välisiä eroja (Ala-Mursula ym. 2004).

Stressaavaksi olosuhdetekijäksi voidaan katsoa myös erilaiset yhteiskunnallisesti vaikeat olosuhteet, kuten taloudellinen lama ja siitä aiheutuva työttömyyden kasvu, jotka heijastuvat kielteisesti yksilöiden elämään lisäten sairauspoissaoloriskiä (Salminen 2003; Virtanen, Siukola, Luukkaala ym. 2008). Erityisesti työttömyyden aiheuttama taloudellinen epävarmuus ja psyykkinen stressi kasvattavat riskiä mielenterveyden häiriöille ja niistä johtuville sairauspoissaoloille. Jouko Salmisen (2003) tarkastelut osoittivat mielenterveyden häiriöistä johtuvien päivärahakausien kokonaismäärän lisääntyneen 1990-luvun lamasta alkaen ja kasvun jatkuneen laman jälkeenkin koko 1990-luvun ajan sekä edelleen 2000-luvulla.

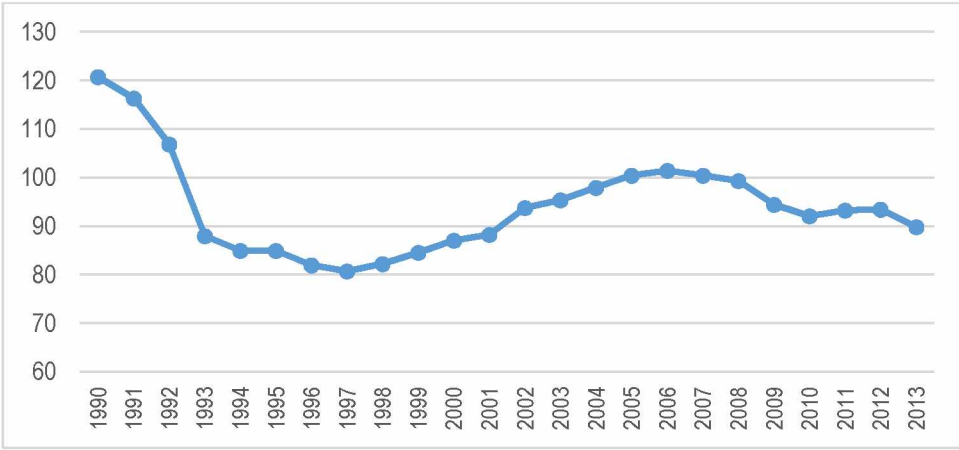
Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet aiheuttavat yksilön terveyttä haittaavaa stressiä. Stressin synnyttämä hyvinvoinnin heikkeneminen voi ilmetä erilaisina psyykkisinä tai psykofyysisinä oireina, kuten masentuneisuutena (Franche ym. 2006; Frone 2000; Frone ym. 1992). Minna Salmen ja Johanna Lammi-Taskulan (2011) tarkasteluissa selvisi työn olevan merkittävä vaikuttaja vanhempien huoleen omasta jaksamisestaan vanhempana. Huolen todennäköisyys lisääntyi työn viedessä aikaa tai voimia niin paljon, että siitä aiheutui tunnetta kodin laiminlyönnistä.

Tavoite työurien pidentämisestä edellyttää työkykyisiä kansalaisia, joiden työssä jaksamista ja työntekoa tuetaan. Päivi Husman (2013, 18–19) näkee työkykyyn, terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien tekijöiden sivuuttamisen jättävän osan työurakysymyksestä täysin huomiotta, sillä terveys ja elämäntilanne vaikuttavat olennaisesti yksilön työhön osallistumiseen. Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen vaikuttaa myös osaltaan palkansaajien työntekoon ja on sitä kautta merkittävä tekijä työuran kannalta. Edeltävät tutkimukset osoittavat, että työn ja perheen suhteella on yksilön terveyden ja hyvinvoinnin kautta vaikutuksia työkykyyn (Bacharach ym. 1991; Emslie ym. 2004; Knecht ym. 2011; Major ym. 2002).

Sairauspäivärahaa saaneiden osuuksia kuvaava indikaattori[6] luo käsityksen tutkimukseni kohteena olevien pitkien, yli 10 päivää jatkuneiden sairauspoissaolojen yleisyydestä. Alle 10 päivää kestäneistä sairauspoissaoloista ei ole olemassa vastaavaa keskitettyä rekisteritietoa, mistä syystä kuvion 1 perusteella ei voida tehdä tulkintoja vuosittaisista sairauspoissaolojen kokonaismääristä. Huomattava osa sairauspoissaoloista on kestoltaan lyhyitä.

Sairauspäivärahaa saaneiden osuus on vaihdellut tarkastellulla ajanjaksolla noin 80:n ja 120 henkilön välillä tuhatta vastaavan ikäistä kohti. Matalimmillaan päivärahan saaneiden määrä oli 1990-luvulla, josta se nousi selvästi 2000-luvun ensimmäisen kymmenyksen puoliväliin saakka. Sairauspäivärahaa saneiden määrän muutoksiin ovat olennaisesti vaikuttaneet tarkastellulla ajanjaksolla vähimmäispäivärahan muuttaminen tarveharkintaiseksi vuonna 1996 sekä sen palauttaminen vuonna 2002. Vuonna 2006 – neljän nousujohteisen vuoden jälkeen – sairauspäivärahaa saaneiden osuudet alkoivat laskea. Laskua tapahtui aina vuoteen 2010 saakka ja uudelleen vuoden 2012 jälkeen.

[6] Indikaattori ilmaisee Sairausvakuutuslain mukaista päivärahakorvausta vuoden aikana vähintään yhdeltä päivältä saaneiden 16–64-vuotiaiden osuuden tuhatta vastaavan ikäistä kohti. Lisätietoja: http://www.kela.fi/tilastot



Kuvio 1. Sairauspäivärahaa saaneet 16–64-vuotiaat/1000 vastaavanikäistä (Lähde: THL Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKAnet)

Sairauspoissaolojen riskitekijät

Yleisesti tiedetään, että sairastumisella ja sairauspoissaoloilla on monia inhimillisiä yksilöön ja perheeseen kohdistuvia vaikutuksia. Samalla ne aiheuttavat resurssien menetystä työorganisaatioissa sekä yhteiskunnan terveydenhoitojärjestelmään ja talouteen kohdistuvaa painetta. Sairauspoissaolojen tulomenetystä kompensoidaan sairauspoissaolokorvauksin, joiden pidempiaikainen saaminen edellyttää sairauden lääketieteellistä diagnosointia. Sairauspoissaolot voidaan tulkita yksinkertaisesti sairauden oireiden seurauksiksi, mutta tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut siitä, missä määrin työn ja perheen ristiriidat ovat yhteydessä palkansaajien poissaoloihin. Sairauspoissaolojen lääketieteellisten syiden sijaan tutkin siten niiden taustalla vaikuttavia rooliristiriitoja.

Näkemykseni sairauspoissaolojen diagnosoitujen, lääketieteellisten syiden taakse katsomisen tärkeydestä on johdattanut tutkimukseni kysymyksenasettelua. Se on ohjannut tarkastelemaan erilaisten yksilöllisten sekä työhön ja kotiin liittyvien tekijöiden vaikutusta yksilöterveyteen. Näkemys haastaa ajattelemaan, että sairastumiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan ja tulee etsiä sairauden oireiden takaa. Näkökulma on mielestäni olennainen erityisesti tarkasteltaessa pitkiä sairauspoissaoloja, joiden syyt ovat tavallisesti toisaalla kuin lyhytaikaisia sairauspoissaoloja aiheuttavissa tekijöissä (kuten kausiluonteiset infektiot).

Sairauspoissaolot ovat osoittautuneet yleisesti tyypillisemmiksi naisille (Kauppinen ym. 2013; Virtanen ym. 2008). Toisaalta pelkkä sairauspoissaolojen yleisyyden tarkastelu tuo esiin vain rajatun näkökulman sukupuolten välisistä eroista. Myös sairauspoissaolojen syyt ja niihin vaikuttavat tekijät vaihtelevat. Työn ja perheen yhteensovittamisongelmien on havaittu lisäävän psyykkistä kuormitusta, joka edelleen lisää sairauspoissaolojen riskiä. Mielenterveysperusteisesti myönnetyt sairauspoissaolot taas ovat naisille miehiä selvästi yleisempiä ja ne ovat lisääntyneet viime vuosien aikana erityisesti nuorilla. (THL 2014.) Naiset näyttävät sairauspoissaolojen yleisyyden valossa reagoivan miehiä herkemmin psyykkisen hyvinvoinnin alueella. On mahdollista, että sama reagointiherkkyys tulee esiin myös työn ja perheen ristiriitatilanteessa ja näkyy yleisempinä sairauspoissaoloina. Toisaalta naisten yleisemmät mielenterveysperustaiset sairauspoissaolot voivat kertoa matalammasta kynnyksestä avun hakemiselle. Jäljempänä paneudun tarkemmin työn ja perheen ristiriitojen ja sairauspoissaolojen yhteyden tutkimustuloksiin.

Sukupuolten erot tulevat esiin erityisesti tarkasteltaessa viivettä stressiperäisten mielenterveyden häiriöiden sekä häiriöistä aiheutuvien sairauspoissaolojen alkamisajankohdassa (Salminen 2003). Naiset jäävät sairauslomalle varhemmin kuin miehet, jotka näyttäisivät sinnittelevän psyykkisten puolustusmekanismiensa avulla pidempään ja suhtautuvan ongelmien esiintuomiseen ylipäänsä naisia defensiivisemmin. Toisaalta myös naisilla stressaavien olosuhteiden aiheuttamien mielenterveyden häiriöiden ja niistä johtuvien sairauspoissaolojen alkamisen välillä on viivettä. Naisten varhaisempaa sairauslomalle jäämistä ei myöskään yksinomaan selitä herkkyys tunnistaa sairauden oireita tai matalampi kynnys avun hakemiselle. Suomalaisia kunta-alan työntekijöitä koskevassa tutkimuksessa havaittiin runsaampien terveysongelmien, suuremman työn fyysinen kuormittavuuden sekä yleisemmin koetun työuupumuksen olevan tosiasiallisia syitä naisten sairauslomalle jäämiselle, ei niinkään naisten suuremman reagointiherkkyyden ongelmiin (Laaksonen, Martikainen, Rahkonen & Lahelma 2008). Syitä viiveelle ongelmien ilmaantumisen ja sairauslomalle jäämisen välillä tulee siten etsiä myös toisaalta. Muun muassa erilaisia työelämään, taloudelliseen toimeentuloon ja ihmissuhteisiin liittyviä stressitekijöitä sekä niiden aiheuttamia ennakko-oireita tunnistamalla voidaan pyrkiä ehkäisemään mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja. (Salminen, Saarijärvi, Tikka ym. 1998.)

Erilaisia sairauspoissaolojen riskitekijöitä on aiemmassa tutkimuksessa löydetty useita, joista tässä tyydyn tarkastelemaan tutkimuskysymykseni kannalta olennaisimpia. Aikaisemmat sairauspoissaolot (Koopmans, Roelen & Groothoff

2008; Smulders & Nijhuis 1999) sekä pitkäaikaissairaus lisäävät tutkimusten mukaan ilmenevien sairauspoissaolojen todennäköisyyttä (Hanebuth, Meinel & Fischer 2006; Marmot ym. 1995; Virtanen ym. 2008). Myös iällä on yhteys terveyteen (Ala-Mursula, Vahtera, Kivimäki, Kevin & Pentti 2002). Yleisesti tiedetään, että ikääntymisen myötä erityisesti pitkien sairauspoissaolojen riski kasvaa, mihin vaikuttaa olennaisesti erilaisten kroonisten sairauksien, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksien, lisääntyminen (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2006, 114–134). Nuoremmilla työtä haittaavat sairaudet ovat harvinaisempia ja lyhyet sairauspoissaolot yleisempiä (Arola, Pitkänen, Nygård, Huhtala & Manka 2003; Seitsamo, Tuomi & Ilmarinen 2006; Thomson, Griffiths & Davison 2000).

Tulokset vanhemmuuden vaikutuksesta työssäkäyvien terveyteen ovat kahtalaiset. Lapsiperheellisyyden on havaittu epäsuorasti, vähentyneen positiivisen perheestä työhön suuntautuvan siirrännän välittämänä, lisäävän masentuneisuuteen liittyvää oireilua (Franche ym. 2006). Tarkasteluissa lapsiperheellisyyden yhteydestä sairauspoissaoloihin ei kuitenkaan ole löytynyt viitteitä siitä, että vanhemmuus merkittävästi lisäisi sairauspoissaolojen riskiä (Allebeck & Mastekaasa 2004). Poikkeuksena on Margaretha Vossin ym. (2008) tutkimus, jossa yhteys osoitettiin yksinhuoltajilla. Useat tutkimukset ovat sen sijaan osoittaneet lapsiperheellisten paremman terveydentilan ja vähäisemmän poissaolojen määrän (Lahelma ym., 2002; Mastekaasa 2000; Mastekaasa & Dale-Olsen 2000).

Lapsiperheellisyyden ja sairauspoissaolojen väliseen suhteeseen vaikuttavien tekijöiden tarkastelu on olennaista. Muun muassa sosioekonomisen aseman on osoitettu olevan keskeinen lapsiperheellisyyden ja sairauspoissaolojen yhteyden määrittäjä (Väänänen ym. 2008). Myös koulutustaustalla on havaittu olevan yhteys terveyteen ja sairauspoissaoloihin (Ala-Mursula ym. 2002; Franche ym. 2006; Goodman & Crouter 2009).

Työn ja terveyden yhteydet

Terveydentilan, iän ja vanhemmuuden ohella erilaiset työhön liittyvät tekijät vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin (Härmä 2006; Kauppinen ym. 2013; Megdal, Kronke, Laden, Pukka & Schhernhammer 2005; Norder ym. 2015; Nätti ym. 2015; Sparks, Cooper, Fried & Shirom 1997). Tällaisia ovat esimerkiksi työaikatekijät, kuten vuorotyö, sekä työn autonomia ja intensiteetti.

Työn ja terveyden yhteyksien tarkasteluissa on olennaista huomioida myös ammatti ja toimiala sekä erilaiset työyhteisölliset tekijät yksilön hyvinvointiin vaikuttajina. Työn ja terveyden yhteyksiä on tarkasteltu erityisesti työterveyspsykologisessa tutkimuksessa (mm. Bakker & Demerouti 2007; Brauchli ym. 2013).

Työhyvinvoinnin, työstressin sekä työn ja terveyden yhteyksien tarkasteluissa viitataan yleisesti Robert Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan malliin tutkittaessa erilaisten työn vaatimusten sekä työhön liittyvien hallintaresurssien yhteyksiä hyvinvointiin. Viittaukset myös Arnold B. Bakkerin ja Evangelia Demeroutin (2007) työn vaatimukset–resurssit-malliin sekä Jeffrey V. Johnsonin ja Ellen M. Hallin (1988) Karasekin mallin laajennukseen[7] (Johnson & Hall 1988; Johnson, Hall & Thorell 1989) ovat tavallisia. Erilaisten työn vaatimusten ja hallinnan elementtien tarkastelu on toiminut myös pohjana tämän väitöstutkimuksen tutkimusasetelman muodostamiselle. Tutkimuksessa tarkasteltavista työhön liittyvistä tekijöistä viikoittainen työaika – erityisesti pitkän työajan osalta – sekä epäsosiaalinen työaika voidaan käsittää työn vaatimuksia kuvaaviksi tekijöiksi, mutta toisaalta myös hallinnan välineiksi esimerkiksi osa-aikatyötä tehtäessä tai silloin, kun epäsosiaalinen työaika tukee perheen arjen hallintaa.

Erilaiset työhön liittyvät tekijät, kuten työn vaatimukset ja suuri työmäärä, voivat johtaa ylikuormitukseen ja uupumiseen. Ylikuormitusta ja uupumusta lisääviä tekijöitä ovat myös puutteellinen työn resursointi ja palkitsevuus. Työhyvinvoinnin kannalta myös taloudellisilla näkökohdilla on merkitystä, mistä kielii näyttö heikon taloudellisen kompensaation yhteydestä ylikuormittuneisuustekijöihin. Edellä mainittujen lisäksi ylikuormituksen ja uupumisen riskiä lisäävät vähäinen työn autonomia, huonot kehittymismahdollisuudet sekä työn epävarmuus. (Bakker & Demerouti 2007; Johnson & Hall 1988; Karasek 1979; Siegrits ym. 2004.)

Ansiotyöhön kuluva aika määrittää työn ja muun elämän rajoja ja on yhteydessä yksilön hyvinvointiin. Ansiotyöhön liittyvistä tekijöistä työajan (Härmä 2003; Sparks ym. 1997) sekä epäsosiaalisten työaikojen, erityisesti vuorotyön yhteys erilaisiin psyykkisen (Bara & Arber 2009; Gordon, Cleary, Parker & Czeisler 1986; Harrington 2001; Norder ym. 2015; Suzuki ym. 2004) ja fyysisen terveyden ongelmiin (Frost, Kolstad & Bonde 2009; Ishii, Iwata, Dakeishi & Murata 2004; Megdal ym. 2005) on osoitettu. Vuorotyön ja pitkien sairauspoissaolojen välisestä yhteydestä saatiin näyttöä Jouko Nätin, Tomi Oinaan, Mikko Härmän, Timo Anttilan ja Mirja Kandolinin (2014) suomalaispalkansaajia koskevassa tutkimuksessa.

---

[7] Alkuperäiseen Karasekin malliin on liitetty työyhteisön sosiaalinen tuki hyvinvointiin vaikuttajana.

Yksilön sairastumisella on sairauden kestosta ja luonteesta riippuen monia kielteisiä seurauksia. Terveyden ja hyvinvoinnin ongelmat paitsi häiritsevät työntekoa ja aiheuttavat inhimillistä kärsimystä, kuormittavat perhettä ja työorganisaatiota. Hyvinvoinnin edistäminen ja sairauspoissaoloja aiheuttavien ongelmien ehkäisy sopivilla työn järjestelyillä sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukemalla hyödyttävät paitsi yksittäisiä palkansaajia ja heidän perheitään, myös työyhteisöjä (Väänänen ym. 2008, 2003). Vaikutukset ulottuvat yhteiskunnan talouteen, toimintaan ja tuottavuuteen.

Työhyvinvointiin on viime vuosina kiinnitetty enenevässä määrin huomiota, minkä seurauksena on kehitetty kansallisia sekä toimiala- ja yrityskohtaisia työhyvinvoinnin tukemiseen tähtääviä ohjelmia. Työhyvinvoinnin parantamiseen tähtäävät toimenpiteet nähdään entistä useammin investointeina, mistä syystä niiden kehittämiseen panostetaan (Forma ym. 2010b). Myös työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen on osa terveyttä ja hyvinvointia edistävää toimintaa. Terveyden edistämisellä vältetään puolestaan monia sairauspoissaoloista aiheutuvia inhimillisiä, sosiaalisia ja taloudellisia kustannuksia. Esimerkiksi työperäisen stressin on arvioitu aiheuttavan Suomessa välillisesti ja välittömästi vähintään miljardin euron kulut vuosittain (Manka 2015). Toisaalta sairastumisella voi olla perhe-elämän näkökulmasta myös pitkän aikavälin myönteisiä seurauksia silloin, kun sairastuminen toimii alkusysäyksenä muutokselle esimerkiksi perheen työnjaossa tai ansiotyön ajankäytössä.

Sairauspoissaolot on yksi merkittävimmistä työntekijöiden työpanosta heikentävistä ja sairastuneelle, työorganisaatiolle sekä yhteiskunnalle kustannuksia aiheuttavista tekijöistä. Kelan sairauspäivärahatilastoista laskettujen pitkien, yli 10 päivää jatkuneiden sairauspoissaolojen aiheuttamiksi menetetyn työpanoksen kustannuksiksi laskettiin vuonna 2012 1,7 miljardia euroa[8] (STM 2014). Kelan maksamien sairasvakuutuksen mukaisten sairauspäivärahojen[9] määrä kipusi vuonna 2010 yli 800 miljoonan euron vuositasoon ja on sen jälkeen edelleen noussut (SVT 2014g).

---

[8] Tieto pitkien sairauspoissaolojen määrästä ja korvausten perusteena olevasta palkasta saadaan Kelan sairauspäivärahatilastoista. Menetetyn työpanoksen kustannus Kelan maksutiedoilla = sairauspäivän hinta * sairauspäivien lkm, joka vuonna 2012 oli 150,39 €/päivä * 11 414 403 päivää = 1 716 612 067,17 € = 1,7 mrd €

[9] Maksetut päivärahat eivät sisällä osa- eivätkä YEL -sairauspäivärahaa.

Kun tarkastellaan pelkästään valtiotyönantajan arvioita sairauspoissaolojen kokonaiskustannuksista, olivat ne 284 miljoonaa euroa vuonna 2011 (Valtiokonttori 2012). Laskelmissa on huomioitu sairauspäivän työvoimakustannusten lisäksi tuottavuuden menetykset ja mahdolliset sijaisten palkkaukset. Sairauspoissaolot näyttävät myös kasautuvan. Vuonna 2011 valtiotyönantajalla työskentelevästä henkilöstöstä viidelle prosentille kertyi kaikista poissaolopäivistä 45 prosenttia. Erityisesti runsaimpien sairauspoissaolojen ehkäisy ja lyhentäminen toisi laskelmien mukaan sekä työvoimakustannuksilla että sairaustyöpäivän hinnalla mitaten merkittäviä kustannussäästöjä.

Myös kunta-alan laskelmissa sairauspoissaolot ovat merkittävin työkyvyttömyyskustannusten aiheuttaja sekä välittömien että välillisten kustannusten kautta[10]. Sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset muodostavat noin kaksi kolmasosaa välittömistä työkyvyttömyyskuluista ja erityisesti pitkien sairauspoissaolojen taloudelliset vaikutukset ovat merkittävät. Yli 60 päivää vuoden aikana sairastaneiden osuus sairauspoissaolojen kustannuksista on lähes kolmannes[11]. (Keva 2013.)

Olisi varsin näköalatonta ja asian yksinkertaistamista tarkastella sairauspoissaolojen vaikutuksia yksinomaan ja ensisijaisesti kansantaloudellisista ja työorganisatorisista kustannus- ja tuottavuusnäkökohdista käsin siitäkin huolimatta, että taloudelliset argumentit perustelevat tehokkaasti sairauspoissaolojen vähentämiseen ja ehkäisyyn tähtääviä kehittämistoimia. Sairastumisella on myös muita kuin talouteen ja tuottavuuteen liittyviä vaikutuksia, joista huomionarvoisia ovat ne, jotka kohdistuvat paitsi sairastuneen toimintakykyyn, myös perheeseen ja parisuhteeseen (Jähi 2004; Kiiski 2011; Maughan & Taylor 2001; Merikangas 1998; Wade & Pevalin 2004).

---

[10] Välittömät sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset muodostuvat poissaolojen hallinnoinnista, korvaamisesta, poissaolevaan työntekijään liittyvistä palkoista, vastikkeettomista vuosilomista sekä niihin liittyvistä vuosilomista ja sivukuluista sekä työterveyshuollon kustannuksista. Välilliset sairauspoissaolokustannukset syntyvät palveluille aiheutuvista kustannuksista, tuotannon ja palveluiden laadun heikkenemisestä aihetuvista sekä muista välillisistä kustannuksista, kuten työilmapiirin, kilpailun ja maineen heikentymisestä aiheutuvista kustannuksista. (Keva 2013.)

11 Esitetyt työkyvyttömyyskustannukset perustuvat Kevan laskelmiin Helsingin, Vantaan, Espoon, Tampereen, Turun, Porin ja Jyväskylän kaupunkien työntekijöiden vuoden 2010 työkyvyttömyydestä aiheutuneista kustannuksista.

2.3 Työn ja perheen ristiriitojen yhteys sairauspoissaoloihin

Työn ja perheen ristiriidat ovat uhka terveydelle

Vaikka sairauspoissaolojen inhimilliset, sosiaaliset ja taloudelliset kustannukset tunnetaan, on tähänastisissa aihealueen tutkimuksissa selvitetty sairauspoissaolojen ja perhe-elämän yhteyksiä pidemmällä aikavälillä suhteellisen vähän. Työn ja perheen yhteensovittamisongelmien yhteyksiä sairauspoissaoloihin on olennaista kuitenkin tarkastella, sillä ristiriidoista aiheutuvat riskit koskettavat merkittävää osaa työtä tekevästä väestöstä (Bacharach ym. 1991; Emslie ym. 2004; Franche ym. 2006; Frone, Russell & Barnes 1996; Grzywacz & Dooley 2003; Knecht ym. 2011; Major ym. 2002; Väänänen ym. 2008).

Ansiotyön ja perheen välinen konflikti sekä rooliristiriidat alentavat tutkitusti työntekijän suoritustasoa ansiotyössä (Frone ym. 1997; Kossek, Colquitt & Noe 2001), lisäävät loppuun palamisen riskiä (Bacharach ym. 1991) sekä altistavat yksilön erilaisille psyykkisille (Emslie ym. 2004; Major ym. 2002; Väänänen ym. 2004), fyysisille (Emslie ym. 2004) ja sosiaalisille ongelmille sekä hyvinvoinnin (Knecht ym. 2011) ja tyytyväisyyden laskulle (Ilies ym. 2007; Innstrand ym. 2008; Jansen ym. 2006; Kinnunen ym. 2006; Losoncz & Bortolotto 2009). Yhteyksiä on osoitettu erityisesti ympäristön odotusten ja yksilön mahdollisuuksien epätasapainosta aiheutuvien ristiriitojen sekä psyykkisen ja psykososiaalisen stressin välillä. Stressitekijät puolestaan aiheuttavat erilaisia psyykkisen ja fyysisen terveyden ongelmia (Lundberg 1996).

Työn ja perheen yhteensovittamisongelmilla on osoitettu olevan selvä yhteys masennukseen (Goodman & Crouter 2009; Hammer ym. 2005; Major ym. 2002) sekä erilaisiin stressiperustaisiin terveysongelmiin (Allen ym. 2000; Major ym. 2002). Tyytyväisyys omaan terveydentilaan laskee yhteensovittamisongelmien myötä (Emslie ym. 2004; Knecht ym. 2011). Myös miesten ja naisten eroja on tutkittu. Ristiriidat näyttävät olevan yhteydessä sekä miesten että naisten terveysongelmiin (Emslie ym. 2004; Major ym. 2002; Väänänen ym. 2008) – joskin yhteyden voimakkuudessa on havaittu eroja (Jansen ym. 2006).

Naisten kokoaikaisen ansiotyön ja kotityövelvollisuuksien (nk. double burden eli kaksoistaakka) yhteyksiä terveyteen on tarkasteltu Suomessa ja kansainvälisesti (Bratberg ym. 2002; Väänänen ym. 2004). Erityisesti lapsiperheellisten nais-

ten herkkyys reagoida pääasiallisiin kotityövastuisiin erilaisin terveydellisin ongelmin oletetaan miehiä suuremmaksi. Kansainvälisessä tutkimuksessa olettamus on saanut jonkin verran tukea (Bratberg ym. 2002). On myös esitetty, että erityisesti Suomessa, jossa miesten ja naisten kotitaloustyöhön osallistuminen on verraten tasaista, kotityöjaon vaikutukset terveyteen eivät sukupuolten välillä merkittävästi eroa (Väänänen ym. 2008).

Työ–perhe-ristiriidan ja terveyden yhteyttä on selitetty Mejmanin ja Mulderin (1998) ponnistelun ja palautumisen mallin avulla. Suuret ja kuormittavat työn vaatimukset edellyttävät palautumista vapaa-ajalla. Ristiriidat puolestaan voivat estää palautumisen, mikä lisää terveysongelmien, erityisesti psyykkisten häiriöiden riskiä (Bakker & Geurts 2004, 362). Pitkään jatkunut stressaava tilanne yhdistettynä rentoutumisen ja palautumisen puutteellisuuteen kasvattaa sairastumisen todennäköisyyttä (Kinnunen & Feldt 2005, 2009; McEwen 1998; Shimazu ym. 2009; Siltaloppi & Kinnunen 2007).

Työn ja perheen ristiriitojen ja terveyden yhteyden tarkasteluissa poikkileikkausaineistojen käyttö on ollut varsin yleistä, mikä on rajoittanut tulkintojen tekemistä yhteyden suunnasta sekä tutkimusmenetelmien käyttöä. Pitkittäisaineistoihin perustuvaa ristiriitojen ja terveyden yhteyden tutkimusta on tehty vähemmän, joskin soveltuvien aineistojen lisääntyessä enenevässä määrin (Demerouti, Bakker & Bulters 2004; Hammer ym. 2005; van Hooff ym. 2005; Kinnunen ym. 2004; Leiter & Durup 1996; Peeters, de Jonge, Janssen & van der Linden 2004). Terveyden mittareina on varsin usein käytetty subjektiivisia arvioita terveydentilasta. Rekistereihin perustuvien sairauspoissaolotietojen hyödyntäminen on ollut vähäisempää, vaikkakin Suomessa laadukkaiden rekisteriaineistojen ansiosta monia muita maita yleisempää (mm. Väänänen ym. 2004, 2008). Kansainvälistä rekisteritietoihin – joko kansallisiin tai työnantajan poissaolorekistereihin – perustuvaa työn ja perheen ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteyden tutkimustietoa on jonkin verran (Bratberg ym. 2002; Frone 2003; Jansen ym. 2006; Sabbath ym. 2012; Voss ym. 2008). Valtaosa työ–perhe-ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteyden tutkimuksista on osoittanut ristiriitojen lisäävän sairauspoissaolojen riskiä (mm. Jansen ym. 2006; Väänänen ym. 2008, 2004). Käsittelen seuraavassa tarkemmin työn ja perheen ristiriitojen ja sairauspoissaolojen yhteydestä saatuja tuloksia.

Työn ja perheen ristiriidat lisäävät sairauspoissaolojen riskiä

Työn ja perheen ristiriidoista aiheutuu aiempien tutkimustulosten valossa merkittävä riski työssäkäyvien terveydelle. Väänäsen ym. (2004) suomalaisia kunta-alan palkansaajia koskevassa tutkimuksessa työn ja kodin ristiriidat olivat yhteydessä sairauspoissaoloihin siten, että ristiriitoja kokevilla oli suurempi riski sairauspoissaoloille. Sukupuolella ei ollut vaikutusta tuloksiin. Riski voitiin osoittaa sekä miehillä että naisilla. Kotitöiden kasautuminen lisäsi psyykkistä kuormitusta naisilla, pitkä viikoittainen kotityöhön käytetty aika puolestaan sairauspoissaoloja miehillä. Suomalaiseen kunta-alan palkansaajia koskevaan aineistoon perustui myös Väänäsen ym. (2008) tutkimus, jossa tarkasteltavina olivat yli kolmen päivän sairauspoissaolot 17 kuukauden seurannassa. Tulosten mukaan työstä kotiin suuntautuva ristiriita lisäsi sairauspoissaoloriskiä molemmilla sukupuolilla ylempiä toimihenkilömiehiä lukuun ottamatta kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Konfliktin vaikutus oli merkittävin työntekijöillä ja alemmilla toimihenkilöillä. Ylemmillä ja alemmilla toimihenkilönaisilla sekä alemmilla toimihenkilömiehillä pienten, alle 7-vuotiaiden lasten olemassaolo ennusti lisääntyneitä työstä poissaoloja. Päävastuu talouden kotitöistä ei merkittävästi lisännyt sairauspoissaolojen riskiä missään sosioekonomisessa ryhmässä.

Innstrandin ym. (2008) pitkittäistutkimuksessa tarkasteltiin työn ja perheen vuorovaikutuksen yhteyttä loppuun palamiseen, jonka mittareina toimivat uupumus ja työstä irtiotto. Yhteys osoittautui molemmin suuntaiseksi, toisin sanoen työn ja perheen ristiriidat lisäsivät loppuun palamisen riskiä ansiotyössä, mutta loppuun palamisella oli myös vaikutuksia perhe-elämään. Jansenin ym. (2006) työn ja perheen ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteyden tarkasteluissa selvitettiin koetun työn ja perheen välisen konfliktin yhteyttä sairauspoissaoloihin ansiotyötä tekevillä sekä tarkasteltiin eroja ristiriidan suunnassa (työstä kotiin vai kodista työhön päin). Lisäksi tehtävänä oli tarkastella eroja sukupuolten välillä. Tutkimuksen oletuksena oli, että työn ja perheen välistä epätasapainoa kokevilla on enemmän sairauspoissaolopäiviä verrattuna työn ja perheen suhteen tasapainoiseksi kokeviin. Tutkimuksessa käytettiin sekä poikkileikkaus- että pitkittäisaineistoa kuuden kuukauden seurantajaksolla.

Jansenin ym. (2006) tulosten mukaan korkea työ ja perheen välinen konflikti – sekä työstä kotiin että kodista työhön suuntautuvana – oli yhteydessä yleisempiin sairauspoissaoloihin. Yhteys säilyi myös vastaajien iän ja pitkäaikaissairauden kontrolloinnin jälkeen. Tarkasteltaessa sairauspoissaolopäivien määrän ja työstä kotiin suuntautuvan ristiriidan yhteyttä havaittiin selvä yhteys molemmilla

sukupuolilla, mutta erityisen voimakas yhteys oli naisilla. Keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä kuuden kuukauden seurantajaksolla oli lähes neljä päivää pidempi niillä naisilla, jotka kokivat voimakasta työstä kotiin päin suuntautuvaa konfliktia verrattuna konfliktia vain vähän tai keskiverrosti kokeviin.

Terveydellisten yhteyksien ohella tutkimuksellista kiinnostusta on herättänyt työn ja perheen ristiriitojen vaikutukset parisuhteeseen. Yhteydestä on tehty havaintoja, mutta tämän tutkimuksen kohteena olevaa ristiriitojen ja avioeroriskin yhteyttä ei ole tietääkseni aiemmin tutkittu. Paneudun aiheeseen yksityiskohtaisemmin seuraavassa.

2.4 Avioeroriski

Sekä kansalliset että kansainväliset tarkastelut osoittavat avioerojen yleistyneen voimakkaasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Vuonna 2010 avioeronneisuusluku oli Euroopan unionissa keskimäärin 2,0. Luku tarkoittaa, että tuhatta avioeroa kohti keskimäärin 2 avioliittoa päättyi eroon. Keskimäärin hieman alle puolet solmituista avioliitoista päättyy jossakin vaiheessa eroon.

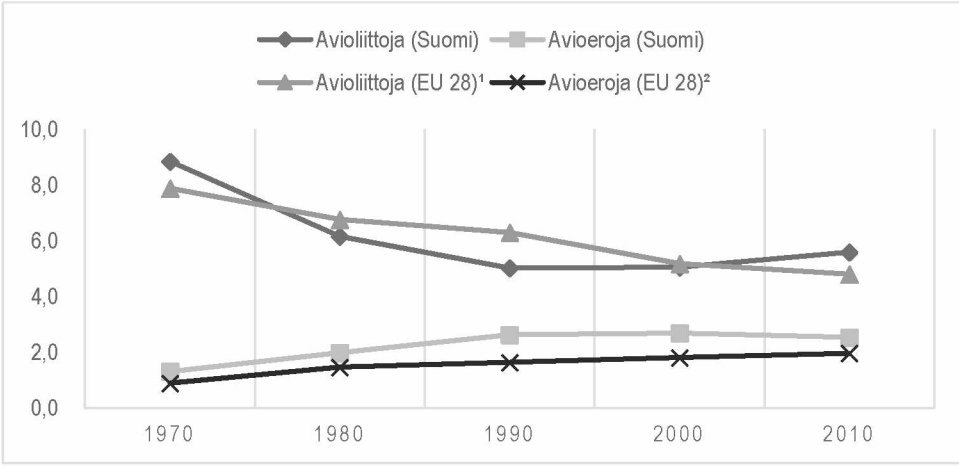
Avioerojen määrän tarkastelu pitkällä aikavälillä osoittaa avioerojen määrän voimakkaan kasvun Suomessa 1900-luvun alusta lähtien. Vielä 1900-luvun alkupuolella avioerot olivat harvinaisia, mutta alkoivat vähitellen yleistyä 1900-luvun kuluessa. Osaltaan avioerojen yleistyminen oli seurausta avioliittojen lisääntymisestä (Koskela 2012). Avioerotilastoissa näkyvät erojen lisääntymisen ja erojen määrän vakiintumisen vaihtelut. Erityisesti sotien aikana avioerojen määrä kasvoi voimakkaasti, mitä selittää solmittujen avioliittojen määrän merkittävä kasvu. Sotien jälkeen avioerojen määrä vakiintui joksikin aikaa (Litmala 2002).

Tilastokeskuksen avioerotilasto perustuu tuomioistuinten Väestörekisterikeskukselle lähettämiin ilmoituksiin myönnetyistä avioeroista. Näiden tietojen valossa havaitaan avioeroissa tapahtuneen huomattavaa kasvua avioerojen määrän vakiintumisen vaiheen jälkeen, vuodesta 1965 lähtien. 2000-luvulla avioerojen määrä on vakiintunut hieman yli 13 000:n ja alle 14 000 vuosittaisen avioeron välille. Avioerojen määrä on kuitenkin enemmän kuin kaksinkertaistunut vuotta 1970 edeltäneestä tilanteesta, jolloin avioliitto päättyi eroon huomattavasti harvemmin. Vuonna 2013 avioerojen määrä lisääntyi kahteen edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2013 avioeroon päättyi 13 766 avioliittoa, mikä oli 766 enemmän kuin edeltävänä vuonna. Vuonna 2014 avioerojen määrä jälleen laski edellisestä vuodesta 13 682 avioeroon, muttei kuitenkaan vuosien 2011 ja 2012 tasolle.

Lisäksi samanaikaisesti avioerojen määrän vähenemisen kanssa myös solmittujen avioliittojen määrä laski edellisestä vuodesta.

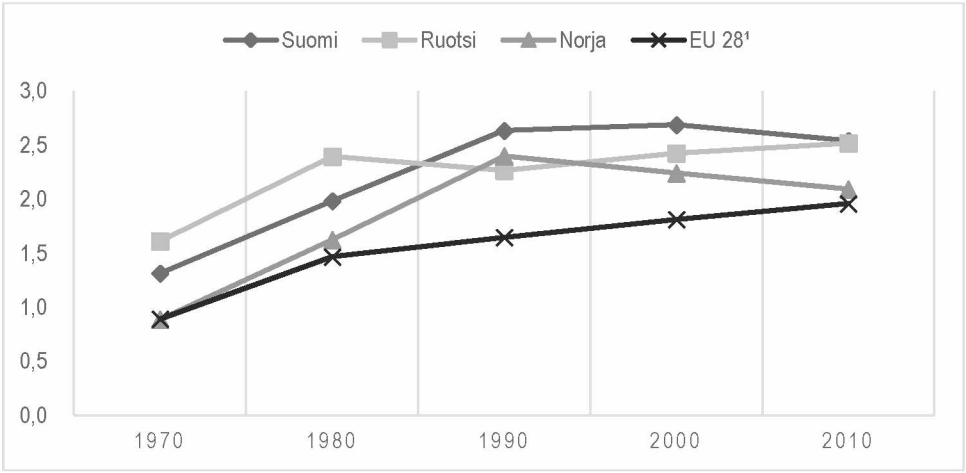
Uusimmat tilastokeskuksen luvut osoittavat avioerojen määrän jälleen lisääntyneen vuonna 2015, jolloin avioeroon päättyi 257 avioliittoa enemmän kuin vuotta aiemmin. Kun tarkastellaan ensimmäisen avioliiton eroon päättymistä, havaitaan, että todennäköisyys ensimmäisen avioliiton eroon päättymiselle on pysynyt vakaana. Vuosina 2013, 2014 ja 2015 ensimmäinen avioliitto päättyi eroon 39 prosentin todennäköisyydellä. (SVT 2013a, 2014f, 2016c.)

Eurooppalaisessa tarkastelussa havaitaan Suomen kaltainen trendi avioliittojen ja avioerojen määrissä. 1970-luvulta 2010-luvulle tultaessa solmittujen avioliittojen määrä on selvästi vähentynyt, avioerojen puolestaan lisääntynyt (Kuvio 2). Kansainvälisessä 28 Euroopan maan vertailussa Suomi asettuu avioerojen määrän osalta ylimpään kolmannekseen. Vuonna 2013 avioeroja oli Suomessa keskimäärin 2,5 1000:ta asukasta kohti, mikä oli sama kuin vuosina 2011 ja 2010. Vuonna 2012 avioeroluku oli hieman matalampi: 2,4 tuhatta asukasta kohti.



Kuvio 2. Avioliittojen ja avioerojen määrä 1000:ta asukasta kohti Suomessa ja Euroopassa (EU 28) vuosina 1970–2010.
(Lähde: Eurostat 2015a, 2015b) (¹) Vuoden 2008 tiedot vuoden 2010 sijasta. (²) 1960–1990: poissulkien Ranskan osalta ulkomailla asuvat. 2000, 2010, 2011 ja 2012: katkoksia sarjassa.

Avioeronneisuuden osalta Suomi on pitänyt kärkipaikkaa verrattuna naapurimaihin Ruotsiin ja Norjaan sekä EU-maihin koko 1990- ja 2000 -luvun ensimmäisen kymmenyksen ajan. Vuonna 2010 Suomi ja Ruotsi olivat avioeronneisuuden yleisyyden osalta tasoissa (Kuvio 3).



Kuvio 3. Avioeronneisuus 1000:ta asukasta kohti vuosina 1970–2010. (Lähde: Eurostat 2015a, 2015b) (¹) 1960–1990: poissulkien Ranskan osalta ulkomailla asuvat. 2000, 2010, 2011 ja 2012: katkoksia sarjassa.

Myös solmittujen avioliittojen määrä on vaihdellut vuosikymmenten aikana. Tilastokeskuksen tiedot osoittavat solmittujen avioliittojen vähentyneen vuodesta 1965 lähtien selvästi. Vuoden 1982 jälkeen avioliittojen määrä ei yhtenäkään vuonna noussut yli 30 000:een, kun määrä vuosien 1965–1982 välillä vaihteli muutamaa poikkeusvuotta lukuun ottamatta noin 30 000:n ja yli 41 000:n välillä. Vuosien 1985 ja 2003 välillä avioliitot olivat selvästi aiempia vuosia harvinaisempia, minkä jälkeen taas yleistyivät vaihdellen noin 28 000:n ja 31 000 solmitun avioliiton välillä aivan viime vuosiin asti. Vuoden 2012 jälkeen tapahtui jälleen avioliittojen selvää vähenemistä. Vuonna 2013 avioliittoja solmittiin 25 119, mikä oli huomattavasti vähemmän kuin edeltävinä vuosina. Laskua tapahtui edelleen seuraavana vuonna, joskin se oli maltillisempaa. Vuonna 2014 avioliittoja solmittiin enää alle 25 000. Avioituvuus väheni kaikenikäisillä. (SVT 2013a, 2014f.) Uusimmat tilastokeskuksen luvut osoittavat avioliittojen määrän kääntyneen kuitenkin edellisten vuosien laskun jälkeen lievään nousuun vuonna 2015 (SVT 2016c).

Eräänä selityksenä avioerojen lisääntymiselle Suomessa voidaan pitää 1.1.1988 voimaan astunutta avioliittolain muutosta. Laki helpotti avioeron saamista, mikä näkyy tilastoissa avioerojen määrän räjähdysmäisenä kasvuna erityisesti lain voimaantulovuonna, mutta myös myöhemmin. Kynnys avioerojen hakemiseen madaltui, kun juridisen syyllisen etsiminen avioerolle lopetettiin (Kontula 2013). Lain vaikutus ulottuu myös tähän päivään, mutta avioerojen yleistymisen syyt lienevät syvemmällä kuin avioliittoja säätelevän lain suomissa mahdollisuuksissa. Näitä käsittelen seuraavassa.

Avioeron riskitekijät

Avioerojen taustalla vaikuttavia yksilöllisiä, sosiaalisia ja yhteiskunnallisia tekijöitä on tarkasteltu aiemmissa avioeroa käsittelevissä tutkimuksissa (Amato 2010; de Graaf & Kalmijn 2006; Heaton 2002; Koskela 2012). Avioeron riskitekijöiksi on osoitettu erilaiset yksilölliset ja parisuhteen vuorovaikutukseen liittyvät tekijät, kuten emotionaaliset ristiriidat, kommunikaatio-ongelmat, puutteelliset kyvyt ratkaista parisuhteeseen ja vanhemmuuteen liittyviä ongelmia, heikko parisuhteeseen sitoutuminen, parisuhdeväkivalta, päihteiden liikakäyttö sekä sairastuminen (Amato & Previti 2003; Dean, Carroll & Yang 2007; Tulane, Skogrand & DeFrain 2011). Myös avioeron taustalla vaikuttavia sosiaalisia ja yhteiskunnallisia tekijöitä on tunnistettu.

Avioliittolain voi tulkita heijastelevan yleisempiä yhteiskunnallisia muutoksia sekä muutoksia miesten ja naisten asemassa. Eräänä selityksenä avioerojen yleistymiseen Suomessa ja kansainvälisesti pidetään naisten työssäkäynnin yleistymistä sekä siihen liittyvää itsenäistä asemaa (Amato 2010; Jalovaara 2007; Koskela 2012). Naiset eivät enää aikoihin ole olleet taloudellisesti riippuvaisia puolisoistaan ja siten vapaus tehdä valintoja avioliitossa pysymisen tai lähtemisen välillä liiton epäonnistuttua on lisääntynyt (Amato & Hohmann-Marriott 2007; Kontula 2013; Määttä 2002). Suomessa naisten kokoaikatyö on varsin yleistä ja työllisyysaste korkea. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan naisten työllisyysaste (66,2) oli vuoden 2016 helmikuussa miesten työllisyysastetta (66,9) vain hiukan matalampi, joskin laskua edelliseen vuoteen oli 0,2 prosenttiyksikköä (SVT 2016b).

Kokoaikainen ansiotyö mahdollistaa sukupuolesta riippumatta tavallisesti riittävän taloudellisen toimeentulon avioerotilanteessa. Lisäksi suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän tarjoamat tulonsiirrot ja palvelut yksinhuoltajatalouksille pystyvät osittain kompensoimaan avioeron pahimpia taloudellisia riskejä, vaikkakin erityisesti naisten kohdalla eron taloudelliset vaikutukset voivat olla edelleen merkittävät. Huoli taloudellisesta toimeentulosta ei tavallisesti kuitenkaan estä eropäätöksen tekemistä (Kiiski 2011). Taloudellisen huolen väistyminen muiden eroon vaikuttavien tekijöiden tieltä saa vahvistusta Paul M. de Graafin ja Matthijs Kalmijnin (2006) tutkimustuloksista, jotka osoittivat avioeron syiden löytyvän entistä useammin parisuhteen toimimattomuudesta sekä erilaisista psykologisista tekijöistä. Taloudellinen riippumattomuus sekä yksilöllisyyden ja itsenäisyyden esiinnousu ovat tuoneet parisuhteen sisällölliset tekijät uudella tavalla esiin ja vaikuttaneet osaltaan avioerojen yleiseen kehitystrendiin: avioerojen normalisoitumiseen, parisuhteen psykologisoitumiseen sekä naisten vapautumiseen.

Riippumattomuuteen ja itsenäiseen asemaan liittyy myös individualismin yleistyminen postmodernissa kulttuurissa sekä sen vaikutukset avioerojen määrän kasvuun (Bauman 2003, 2004; Mooney ym. 2010). Avioliiton osapuolten päämäärät eivät liity ainoastaan perheen kollektiiviseen hyvinvointiin, vaan myös yksilölliseen kasvuun ja kehitykseen parisuhteessa. Henkilökohtainen hyvinvointi ja individualistiset tarpeet korostuvat ja niiden sekä avioliitolle asetettujen odotusten kohtaamattomuus johtaa individualismin kulttuurissa herkästi eroon. Postmodernia individualismia, jonka vaikutukset ulottuvat edelleen tähän päivään ja näkyvät varsin laajasti, nähdään leimaavan lyhytjänteisyys, epävarmuus, sitoutumattomuus ja vapauden kaipuu (Bauman 2003, 2004; Kiiski 2011, 50–54). Myös parisuhdetta pidetään entistä useammin kulutustuotteena, joka tyhjäksi ammentamisen jälkeen voidaan vaihtaa.

Jouko Kiiski (2011, 54) kuvaa väitöskirjassaan Riitta Jallinojan konkretisoimaa, Zygmunt Baumanin alun perin lanseeraamaa näkökulmaa niin kutsutun Kolmannen vaikutuksesta parisuhteeseen. Kolmannella tarkoitetaan mitä tahansa ulkopuolista parisuhteeseen tunkeutuvaa tekijää, joka etäännyttää puolisoita toisistaan ja purkaa sitoutumisen. Kolmas voi olla esimerkiksi sairaus, työ, lapsi, arjen askareet tai harrastus. Edellistä tulkiten Kolmas voi myös olla rooli, joka yksilöllä on puolison roolin rinnalla, kuten työntekijän, vanhemman tai omaisen rooli. Kun jokin näistä rooleista, kuten työntekijän rooli, syystä tai toisesta hallitsee yksilön elämää, syntyy uhka parisuhteelle. Uhka näyttäytyy ristiriitana, joka koettelee parisuhdetta – joskus eroon asti.

Avioeron taustalla vaikuttavat harvoin yksittäiset syyt, avioero on pikemminkin pidempiaikaisen prosessin seuraus, johon vaikuttavat erilaiset parisuhteen sisäiset ja ulkoiset tekijät (Koskela 2012). Individualismin sekä teknis-taloudellisen näkökulman – jossa teknisyyttä edustaa juridinen ja tekninen helppous avioerolle ja taloutta molempien sukupuolten työssäkäynti ja taloudellisesti itsenäinen asema – rinnalle tulee nostaa muita parisuhdetta kuormittavia tekijöitä. Seuraavassa tarkastelen näistä olennaisimpia.

Ansiotyö ja avioliiton päättyminen

Työn, perhe-elämän ja parisuhteen tasapainon tavoittelussa eräänä kiistattomana vaikuttajana toimii elämänalueiden onnistunut yhteensovittaminen sekä parisuhteen osapuolia ja perheenjäseniä tyydyttävät yhteisesti hyväksytyt elämisen käytännöt. Työn ja perheen yhteensovittamisvaikeuksien nähdään olevan yhteydessä parisuhteen ongelmiin, ja työn ja perheen ristiriitoja on pidetty jopa avioeron riskitekijänä (Koskela 2012) – joskin tutkimustieto aiheesta on puuttunut. Varsin runsaasti on sen sijaan tarkasteltu erilaisten työhön liittyvien tekijöiden yhteyttä parisuhteeseen. Marika Jalovaara (2007) havaitsi tutkimuksessaan työhön liittyvistä tekijöistä avioeroriskiä pienentävän molempien puolisoiden työssäkäynti sekä miehen suuremmat tulot. Naispuolison suuremmat tulot sen sijaan lisäsivät avioeron todennäköisyyttä. Avioeroriski oli myös pienempi perheissä, joissa mies teki ansiotyötä ja nainen toimi kotiäitinä.

Työn sisällöllisistä tekijöistä epäsosiaaliset työajat lisäävät parisuhteen päättymisen todennäköisyyttä. Epäsosiaalisten työaikojen ja parisuhteen päättymisen yhteyteen vaikuttavat lisäksi muut tekijät, erityisesti vanhemmuus, epäsosiaalisen työskentelyn muoto, sukupuoli ja avioliiton kesto (Presser 2000). Myös tehdyillä työtunneilla on merkitystä. Tutkimuksessa on saatu näyttöä pitkän työajan yhteydestä avioeroriskiin. John H. Johnsonin (1999) yhdysvaltalaistutkimuksessa viikoittaisen työajan kasvu 10 tunnilla lisäsi avioeron todennäköisyyttä molemmilla sukupuolilla, naisilla kuitenkin miehiä enemmän. Toisaalta Rosalind Barnettin ja Karen Gareisin (2002) tulokset osoittivat päinvastoin kokoaikatyön olevan yhteydessä paremmaksi koettuun parisuhteen laatuun, mitä selitti kodinhoidollisten tehtävien vähäisempi määrä pidempää työpäivää tekevillä. Vähäisemmät työtunnit sitä vastoin vahvistivat kokemusta parisuhteen heikosta laadusta, mitä selitti kotityön suurempi määrä osa-aikatyötä tekevillä.

Harriet Presserin (2000) tarkasteluissa epäsosiaaliset työajat lisäsivät eron todennäköisyyttä lapsiperheellisillä, mutta ei lapsettomilla pareilla. Eron todennäköisyys kasvoi myös yötyötä tekevillä sekä niillä äideillä, jotka työskentelivät kiertävän työvuorojärjestelmän mukaisesti. Sukupuoli ja parisuhteen kesto vaikuttivat yhteyden voimakkuuteen. Naisilla epäsosiaalinen työaika näyttää johtavan eroon avioliiton myöhäisemmässä vaiheessa, kun taas miehillä eron todennäköisyys on suurempi avioliiton alkuaikoina. Epäsosiaaliset työajat näyttävät lisäävän sellaisia työn ja perheen organisointivaikeuksia, jotka haastavat parisuhteen sekä työn ja perheen tasapainon ja kasvattavat eron todennäköisyyttä (Albertsen ym. 2008; Craig & Brown 2014). Lapsettomille epäsosiaalisten työaikojen yhdistäminen muuhun elämään näyttäisi onnistuvan lapsiperheellisiä paremmin (Presser 2000). Epätyypillisten työaikojen ja parisuhteen ongelmien yhteyttä välittävät muun muassa poikkeavien työaikojen aiheuttamasta fyysisestä ja psyykkisestä kuormituksesta johtuvat terveyden ja hyvinvoinnin ongelmat (Bara & Arber 2009; Härmä 2006; Lin, Hsiao & Chen 2009; Ohayon, Smolensky & Roth 2010), jotka heijastuvat perhe-elämään ja parisuhteeseen.

Vaikka tulokset työtunteina mitatun työajan ja epäsosiaalisen työajan yhteyksistä parisuhteen päättymiseen viittaavat yhteyden olemassaoloon, tulee tulosten tulkinnassa huomioida yhteiskunnallisten tekijöiden vaikutus. Voidaan nimittäin olettaa, että edellä esitetyt tulokset pätevät parhaiten siellä, missä yhteiskunta tukee vain vähän tai ei lainkaan työn ja perheen yhteensovittamista. Tulokset epäsosiaalisten työaikojen ja eroriskin yhteydestä erityisesti lapsiperheellisillä viittaisivat tähän (Presser 2000). Suomessa on panostettu moniin muihin maihin verraten aktiivisesti perhevapaiden kehittämiseen sekä lapsiperheiden tulonsiirtoihin. Merkittävänä erona muihin maihin on myös subjektiivinen päivähoito-oikeus, joka yhdessä perhevapaiden sekä tulonsiirtojen kanssa tukee työssäkäyvien työn ja perheen yhteensovittamistehtävää. Merkittäväksi kysymykseksi edellisen perusteella nouseekin se, onko työaikaan liittyvien tekijöiden ja avioeron välillä yhteyttä verraten runsaista työn ja perheen yhteensovittamisen tuista nauttivilla suomalaispalkansaajilla.

Koulutustason ja avioeron yhteyden tarkasteluissa on sekä kansainvälisissä että kotimaisissa tutkimuksissa havaittu suurempi avioeroriski matalasti koulutetuilla (Amato 2010; Bramlett & Mosher 2002; Conger, Conger & Martin 2010; Jalovaara 2007). Korkea koulutusaste ennustaa pysyvämpää avioliittoa. Suomalaisia avioeroja tarkastellut Marika Jalovaara (2007) havaitsi korkealla koulutuksella olevan avioliittoa suojaavaa vaikutusta. Samaan arvioon päätyi jo aiemmin Kaarina Määttä (2002). Syyksi avioliittojen pysyvyyteen korkeasti koulutetuilla

on esitetty muun muassa konservatiivisempia näkemyksiä avioliitosta ja perheestä. Kynnys avioliiton päättämiseen on koulutetuilla korkeampi ja avioliiton solmimista ennen lapsen syntymää pidetään tavoiteltuna (Finnäs 1997). Korkeasti koulutettujen uraorientoituneisuus vahvistaa myös tarvetta jakaa kodin vastuut yhdessä puolison kanssa, mikä voi lisätä avioliittoon kiinnittymistä. Yksinhuoltajuus ei liene uraorientoituneelle houkutteleva vaihtoehto. Korkeamman koulutusasteen yhteyttä pysyvämpään avioliittoon on myös selitetty korkeasti koulutettujen paremmilla kommunikaatiotaidoilla, jotka edistävät parisuhteessa ilmenevien ongelmien ratkaisemista (Amato & Previti 2003).

Koulutusasteen rinnalla tutkimuksissa on tarkasteltu koulutusasteeseen kytkeytyvän sosioekonomisen aseman yhteyttä avioeroihin ja sen alullepaneviin tekijöihin. Korkean sosiaalisen aseman on havaittu vaikuttavan positiivisesti avioliiton pysyvyyteen (Määttä 2002). Silloin kun avioeroon kuitenkin päädytään, kertovat korkeamman sosioekonomisen aseman omaavat avioeron syynä olevan muita useammin emotionaalisen tuen puute, kommunikaatioon liittyvät ongelmat sekä arvoerot puolisoiden välillä. Matalampi sosioekonominen asema on yhteydessä eron syistä erityisesti päihteiden käyttöön, rikolliseen toimintaan, taloudellisen toimeentulon heikkouteen, kotitalouteen liittyvien velvollisuuksien laiminlyöntiin sekä ansiotyöhön liittyviin ongelmiin. (Amato & Previti 2003.)

Muut avioeron riskitekijät

Sukupuolen merkitystä avioeroriskin tarkastelussa on tämän tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaista lähestyä naisten palkkatyöhön osallistumisen, kotityöjaon sekä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmista käsin. Samalla kun naiset osallistuvat miesten tavoin yleisesti ansiotyöhön Suomessa, tekevät naiset myös suuremman osan palkattomasta kotitaloustyöstä (Miettinen 2008; Oinas 2010; Pääkkönen 2010; SVT 2009). Ansiotyön ja kotityön kaksoistaakan kuormittavuus sekä kotityön epätasaisesta jakautumisesta aiheutuvat ristiriidat kuormittavat parisuhdetta ja lisäävät sen päättymisen riskiä (Koskela 2012; Paajanen 2003). Paitsi ajankäytön epäsuhdasta aiheutuvat ristiriidat, riskiä kasvattavat tasa-arvoisen ajankäytön odotusten ja todellisuuden kohtaamattomuus.

Avioeroon ei päädytä tavallisesti hetken mielijohteesta, vaan se on seurausta tyytymättömyyttä ja ristiriitoja aiheuttavien tekijöiden kasautumisesta (Kontula

2013; Määttä 2002). Ero toteutuu usein viiveellä, pitkään eron aiheuttavien ongelmien alkamisen jälkeen. Tämän perusteella on järkeenkäypää ajatella, että kotityöjaon epätasaisuudesta aiheutuvat ristiriidat lisäävät avioeroriskiä vasta pidemmällä aikavälillä. Esimerkiksi lapsiperheellistymisen myötä vahvistuva sukupuolen mukainen työnjako ei siten lisää välitöntä eroriskiä, vaan vaikutukset näkyvät viiveellä (Gershuny 2003; Julkunen 1999; Oinas 2010). Päätelmää tukee havainto pienten lasten perheiden matalammasta avioeroriskistä sekä riskin kohoamisesta lasten varttuessa (Andersson 1997).

Lapsiperheellisyyden yhteyttä avioeroriskiin tarkastellut Gunnar Andersson (1997) osoitti lasten lukumäärällä ja iällä olevan vaikutusta eroriskiin. Eroriski oli pienempi pikkulapsiperheissä, jota tutkimuksessa selitettiin sekä lasten parisuhdetta suojaavalla vaikutuksella että toisaalta avioeron prosessimaisuudella. (vrt. Kontula 2013; Määttä 2002). Eroriski kasvaa selvästi lasten varttuessa. Andersonin (1997) tutkimuksessa lasten lukumäärä vaikutti eroriskiin siten, että 2- tai 3 -lapsisissa perheissä riski oli muita pienempi. Vastaavan havainnon lasten lukumäärän vaikutuksesta tekivät suomalaisella aineistolla jo 1990-luvun alussa Wolfgang Lutz, Anne B. Wils ja Mauri Nieminen (1991). Eroriski oli suurin lapsettomilla pariskunnilla ja pieneni lasten lukumäärän kasvaessa. Marika Jalovaaran (2007) niin ikään suomalaisella aineistolla tehdyssä tuoreemmassa tutkimuksessa sekä Leena Kartovaaran (2007) tilastollisiin aineistoihin perustuvissa tarkasteluissa lasten lukumäärän kasvu vähensi avioeron todennäköisyyttä. Avioeroa estävistä tekijöistä erityisesti huoli lasten hyvinvoinnista ja tulevaisuudesta sekä oma turvallisuuden ja tuen tarve voivat selittää avioeron todennäköisyyden laskua useampilapsisissa perheissä (Knoester & Booth 2000; Kontula 2013).

Työn ja perheen yhteensovittamisongelmien eroriskiä lisäävä vaikutus ei välttämättä nouse pikkulapsiperheessä merkittävästi esiin silloin, kun toinen vanhemmista on kotona. Vasta molempien vanhempien työssäkäynti ja siitä aiheutuvat työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriidat – sekä parisuhteen osapuolten oman työn ja perheroolin välillä että puolison työn ja perhevastuiden välillä – voivat olla ratkaisevia avioeroprosessin alulle panevia voimia. Jalovaaran (2007) tulokset tukevat tulkintaa osoittaessaan eroriskin olevan pienempi parisuhteissa, joissa naiset ovat kotona ja puoliso ansiotyössä, verrattuna kahden työssäkäyvän parisuhteisiin.

Miesten on yleisesti ottaen havaittu olevan naisia tyytyväisempiä parisuhteeseensa (Kinnunen, Koivunen & Mauno 1997; Kinnunen & Mauno 2005; Tolkki-Nikkonen 1990). Myös naisten ja miesten kertomissa syissä parisuhteen päätty-

miselle on eroja. Vuoden 2003 perhebarometrissä naisten esille tuomia syitä olivat fyysinen ja henkinen väkivalta sekä päihteiden käyttö (Paajanen 2003). Naiset ovat miehiä useammin eron alulle panijoita, mihin Paul R. Amaton ja Denise Previtin (2003) mukaan vaikuttavat erilaiset reagointitavat parisuhteen ongelmiin sekä erilaiset näkemykset ongelmien ratkaisukeinoista sekä ratkaisujen etsimisen intensiteetti.

Sukupuolen ja lapsiperheellisyyden ohella iän yhteys avioliiton pysyvyyteen on aiemmissa tutkimuksissa osoitettu. Nuoret ovat alttiimpia avioerolle (Koskela 2012). Tilastotiedot Suomesta osoittavat selvän eron avioeroissa nuorten ja vanhempien ikäluokkien välillä. Vuonna 2014 alle 30-vuotiaiden avioeronneisuus oli yli 30 avioeroa 1000:ta naimisissa olevaa naista kohti, kun vastaava luku oli 45–49-vuotiaiden ikäryhmässä 20 ja tätä vanhemmilla 50–54-vuotiailla 15. Vanhemmissa ikäryhmissä avioeronneisuus vähenee tätäkin jyrkemmin. Vuonna 2014 avioeronneisuus oli 30–44-vuotiailla noin 25 avioeroa tuhatta naimisissa olevaa naista kohti. (SVT 2014a.) Ikäryhmien avioeronneisuuden erot säilyivät myös vuoden 2015 tilastoissa (SVT 2016c). Tim B. Heaton (2002) on arvioinut, että avioitumisiän kasvu, samoin kuin koulutusasteen nousu lisäävät avioliittojen pysyvyyttä.

Terveyden ja avioeron yhteyttä on aiemmin tarkasteltu yleisesti avioeron terveydelle ja hyvinvoinnille – erityisesti psyykkiselle terveydelle – aiheuttamien riskien näkökulmasta (Bierman, Fazio & Milkie 2006; Forste & Heaton 2004; Lorenz, Wickrama, Conger & Elder 2006; Zhang & Hayward 2006). Myös päinvastaista yhteyttä, terveydentilan vaikutusta parisuhteen päättymiseen, on jonkin verran tutkittu (Maughan & Taylor 2001; Merikangas 1984). Terrance Waden ja David Pevalinin (2004) brittiläisellä aineistolla toteuttama 9-vuotinen seurantatutkimus osoitti eroa edeltävän psyykkisen terveydentilan vaikuttavan olennaisesti parisuhteen päättymiseen. Ronald Kesslerin, Ellen Waltersin ja Melinda Forthoferin (1998) kanadalaiseen tutkimusaineistoon perustuvat havainnot puolestaan osoittivat psyykkisistä ongelmista joko ennen avioliittoa tai avioliiton aikana kärsivien liitoista lähes puolen päättyneen eroon, kun vastaava luku niillä, jotka eivät kärsineet vastaavista terveyden ongelmista oli noin 35 prosenttia. Kiiski (2011) havaitsi suomalaistutkimuksessaan psyykkisten sairauksien ja häiriöiden kuormittavan parisuhdetta, joskaan terveyden ja avioeron välistä yhteyttä ei suoranaisesti tutkittu.

Psyykkisistä sairauksista erityisesti masennuksen yhteyttä parisuhteen päättymiseen on tarkasteltu. Monica Bascon, Karen Pragerin, John Pitan, Lois Tamirin

ja Jacqualene Stephensin (1992) tutkimuksen mukaan depressio psyykkisen terveyden häiriönä voi heikentää parisuhteen laatua ja altistaa avioliiton päättymiselle. Kathleen Merikangas (1984) havaitsi masennuksen vuoksi hoidettavilla yhdeksänkertaisen riskin avioeroon verrattuna yleiseen avioeronneisuuteen. Muiden kuin psyykkisen terveyden ongelmien yhteyttä parisuhteen pysyvyyteen on tarkasteltu vähemmän. Karen Schmaling ja Tamara Goldman Sher (2000) havaitsivat tarkasteluissaan vakavien kroonisten pitkäaikaissairauksien aiheuttavan ongelmia avioliiton pysyvyydelle sairauden aiheuttaman stressin välittämänä.

Avioeron seuraukset

Avioerolla on monia lyhyt- ja pitkäkestoisia inhimillisiä, sosiaalisia, taloudellisia ja juridisia seurauksia (Amato 2010). Vaikka avioeron seurausten tarkastelu ei ole tämän tutkimuksen varsinaisena tehtävänä, on tieto avioeron monista vaikutuksista eronneiden puolisoiden sekä eroperheiden lasten hyvinvointiin ja terveyteen, taloudelliseen asemaan, sosiaalisiin suhteisiin sekä makrotasolla yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintaan osaltaan ohjannut tutkimustehtävän valintaa ja perustellut sen tärkeyttä (Amato 2010; Koskela 2012). Tästä syystä on olennaista eritellä joitakin avioeron seurauksia. Tarkastelen avioeron seurauksia kielteisten seurausten näkökulmasta tietoisena siitä, että avioeron vaikutukset voivat olla myös myönteisiä (Jallinoja 2000, 152) esimerkiksi tilanteessa, jossa parisuhteeseen liittyy väkivaltaa.

Eronneilla on todettu enemmän fyysisen ja mielenterveyden ongelmia verrattuna parisuhteessa eläviin (Amato 2000; Bierman ym. 2006; Hughes & Waite 2009; Lorenz ym. 2006; Zhang & Hayward 2006). Myös itsetunnon heikkeneminen ja siitä johtuvat masentuneisuus ja ahdistuneisuus ovat eron yleisiä seurauksia (Koskela 2012). Erolla on lisäksi todettu yhteys sairastumiseen sekä kuolleisuusriskin kasvuun (Dupre, Beck & Meadows 2009; Dupre, George, Liu & Peterson 2015; Nielsen, Davidsen, Hviid & Wohlfahrt 2014). Avioeron ja hyvinvoinnin yhteydet ovat kaksisuuntaiset. Yhtäältä avioero on riski terveydelle, toisaalta hyvinvointiin liittyvät ongelmat, erityisesti mielenterveyteen liittyvät, voivat heikentää parisuhdetta ja altistaa avioerolle (Wade & Pevalin 2004). Lapsiperheellisillä ero vaikuttaa aina myös lasten hyvinvointiin (Bradford, Vaughn & Barber 2008; Wallerstein. Lewis & Blakeslee 2007). Fyysinen etääntyminen eron myötä haastaa lisäksi lasten ja vanhempien välisen vuorovaikutuksen.

Avioeron hyvinvointiin ja terveyteen liittyvien yhteyksien lisäksi erolla on vaikutusta myös emotionaalisen tuen saamiseen, asumisen ja muiden elämisen toimintojen järjestämiseen sekä taloudelliseen toimeentuloon (Amato 2010; Arendell 2000; Forste & Heaton 2004; Gadalla 2009; Warrener, Koivunen & Postmus 2013). Myös sosiaaliset suhteet joutuvat eron myötä uudelleenjärjestelyjen kohteeksi (Koskela 2012). Avioeroa seuraavan yksinhuoltajuuden taloudellisten riskien kompensointi kuormittaa yhteiskunnan taloutta, joskaan vaikutusta ei voi pitää kokonaistaloudellisesti arvioiden merkittävänä. Lisäksi erilaisista eron aiheuttamista terveyden- ja hyvinvoinnin ongelmista selviytyminen voi edellyttää palvelujärjestelmän tukea. Siten erolla on aina myös yhteiskunnalliset vaikutuksensa.

2.5 Työn ja perheen ristiriitojen yhteys avioeroriskiin

Vuorovaikutus, läsnäolo sekä parisuhteelle annettu aika vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parisuhteeseen sitoutumista (Shaw & Dawson 2001; Tulane ym. 2011). Työn ja perheen välinen ristiriita vaikuttaa puolestaan kielteisesti perheenjäsenten välisiin sosiaalisiin suhteisiin, mikä voi näkyä tyytymättömyytenä parisuhteeseen sekä erilaisina parisuhteen ongelmina (Allen ym. 2000; Judge, Ilies & Scott 2006; Muurlink ym. 2014). Työn ja perheen ristiriitoja on tutkittu yhteydessä parisuhdetyytyväisyyteen sekä parisuhteen laatuun ja toimivuuteen (Fellows 2015; Mauno & Kinnunen 1999). Tutkimustulosten perusteella on voitu yleisesti osoittaa työn ja perheen ristiriitojen yhteys parisuhteeseen (Muurlink ym. 2014). Kaylene Fellowsin, Hsin-Yao Chiun, E. Jeffrey Hillin ja Alan Hawkinsin (2015) meta-analyysi, jossa tarkasteltiin työ–perhe-ristiriitojen ja parisuhteen laadun yhteyksistä vuosien 1986 ja 2014 välillä tehtyjä tutkimuksia, osoitti työ–perhe-ristiriitojen parisuhteen laatua heikentävät vaikutukset.

Aiemmissa tutkimuksissa on paitsi osoitettu ristiriitojen yhteys parisuhteeseen, myös havaittu hyvinvointiin (Mauno & Kinnunen 1999) ja emootioihin (Judge ym. 2006; Matthews ym. 1996) liittyvillä tekijöillä olevan työn ja perheen ristiriitojen ja parisuhdehyvinvoinnin yhteyttä välittävää vaikutusta. Työn ja perheen yhteensovittamisongelmat aiheuttavat yksilöterveyden ongelmia, erityisesti stressiä ja uupumusta (Allen ym. 2000; Goodman & Crouter 2009; Jansen ym. 2006; Väänänen ym. 2008), jotka välittyvät kielteisesti parisuhteeseen (Leiter & Durup 1996). Ristiriidat vaikuttavat lisäksi emootioihin aiheuttaen syyllisyyden

ja vihan tunteita sekä emotionaalisen tuen heikkenemistä, jotka edelleen heijastuvat parisuhteeseen (Matthews ym. 1996).

Työ–perhe-ristiriidan ja parisuhteen yhteyden tutkimuksessa ovat painottuneet edellä mainitut parisuhdetyytyväisyyteen sekä parisuhteen laatuun ja toimivuuteen liittyvät seuraukset sekä ristiriidan ja parisuhteen yhteyteen vaikuttavien välittävien tekijöiden tarkastelu. Vähemmän on tarkasteltu työn ja perheen yhteensovittamisongelmien yhteyttä parisuhteen päättymiseen. Hienoista näyttöä on kuitenkin siitä, että ristiriitojen aiheuttama stressaava elämäntilanne voi altistaa yksilön sellaisille psyykkisille ja fyysisille ongelmille (Emslie ym. 2004; Lundberg 1996; Major ym. 2002), jotka joissakin tilanteissa johtavat parisuhteesta vieraantumiseen ja edelleen eroon (Bodenmann ym. 2007; Kontula 2013). Bodenmanin ym. (2007) tutkimuksen mukaan vähäisestä yhteisestä ajasta ja kommunikaation heikkoudesta syntyvä ja kasautuva stressi voi johtaa parisuhteen päättymiseen. Työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitojen aiheuttamia parisuhteen ongelmia voi siten pitää merkittävinä hyvinvoinnin ja avioliiton jatkuvuuden riskitekijöinä.

Tarkastelut työn ja perheen ristiriitojen ja avioeroriskin yhteydestä ovat tärkeitä paitsi uuden tiedon tuottamisen näkökulmasta myös jo aiemmin esittämieni avioeron kielteisten seurausten sekä niiden ehkäisemisen valossa. Jos työstä perheeseen suuntautuvien ristiriitojen yhteys avioeroriskiin voidaan osoittaa, tulee ristiriitojen ehkäisyä tavoitella muun muassa yhteensovittamista tukevia toimia kehittämällä.

Ristiriitojen ehkäisy voi edellyttää tilanteesta riippuen yksilöllisiä, perheen sisäisiä, työorganisatorisia tai yhteiskunnallisia toimia – joskus kaikkia näitä. Yksilötasolla työn ja perheen ristiriitoja sekä niiden synnyttämiä ongelmia voidaan ehkäistä hyvinvointia ja jaksamista ylläpitämällä, työtaakkaa keventämällä tai työtä uudelleen järjestelemällä. Perheen sisällä katse tulee suunnata erityisesti parisuhteen vuorovaikutukseen ja kotitalouden työnjakoon. Myös työorganisatoristen työn ja perheen yhteensovittamista tukevien toimien avulla voidaan tukea työn ja perheen tasapainoa. Samoin yhteiskunnan perhepoliittiset toimet – päivähoito- ja vanhempainvapaajärjestelmät etupäässä – voivat ehkäistä monia työn ja perheen yhteensovittamisesta parisuhteelle koituvia haasteita.

3 Tutkimuskysymykset, tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

3.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusasetelma

Etsin tutkimuksessani vastausta seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka yleisiä työn ja perheen ristiriidat ovat tutkimukseni suomalaispalkansaajilla työolotutkimusten valossa.

2. Onko työ–perhe-ristiriita yhteydessä myöhempiin pitkiin sairauspoissaoloihin tutkimusvuotta seuraavien kolmen vuoden aikana? Lisäksi tarkasteluissa kontrolloidaan taustatekijät: ikä, koulutusaste ja lasten lukumäärä, työhön liittyvistä tekijöistä työnantajasektori, työaika ja epäsosiaalinen työaika sekä terveystekijöistä pitkäaikaissairaus. Lisäksi vakioidaan tutkimusvuosi sekä edeltävän vuoden sairauspoissaolot. Taulukossa 2 on esitelty tutkimusasetelma toisessa tutkimustehtävässä.

3. Onko työ–perhe-ristiriita yhteydessä avioeroriskiin? Myös kolmannessa tutkimustehtävässä kontrolloidaan taustatekijöistä ikä, koulutusaste sekä lasten lukumäärä, työn piirteistä työnantajasektori, työaika sekä epäsosiaalinen työaika ja terveystekijänä pitkäaikaissairaus. Lisäksi vakioidaan tutkimusvuosi. Taulukossa 3 on esitelty tutkimusasetelma kolmannessa tutkimustehtävässä.

Ensimmäisessä tutkimustehtävässä tarkastelen työn ja perheen ristiriitojen yleisyyttä sukupuolen, tutkimusvuoden, iän, koulutusasteen, lasten lukumäärän, työn sektorin, työajan, epäsosiaalisen työajan sekä pitkäaikaissairauden määrittämissä ryhmissä. Tässä tutkimuksessa käytetty työ–perhe-ristiriitaa kuvaava muuttuja on neliluokkainen, sisältäen luokat: ei ristiriitaa, ei juurikaan ristiriitaa, jokseenkin ristiriitaa ja paljon ristiriitaa[12] ja mittaa työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Ensimmäisessä tutkimustehtävässä käytän vuosien 1990, 1997, 2003 ja 2008 työolotutkimusaineistoja, jotka ovat poikkileikkausaineistoja. Tutkimustehtävässä kaksi käytössä ovat vuosien 1997, 2003 ja 2008 työolotutkimusaineistot

[12] Enemmän muuttujan muodostamisesta jäljempänä kappaleessa 3.3 Tutkimuksen muuttujat

sekä niihin liitetty rekisteriseuranta pitkistä, yli 10 päivää jatkuneista sairauspoissaoloista ja tutkimustehtävässä kolme vuosien 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimusaineistot sekä niihin liitetyt rekisteritiedot avioeroista vuoden 2011 loppuun.

Taulukko 2. Tutkimusasetelma tutkimustehtävässä 2: Työn ja perheen ristiriidan yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin tutkimusvuotta seuraavien kolmen vuoden aikana.

Ennustaja	Kontrolloitavat tekijät	Seuraukset
Työ–perhe-ristiriita	Työhön liittyvät: Työn sektori Työaika Epäsosiaalinen työaika Terveyteen liittyvät: Pitkäaikaissairaus Taustatekijät: Ikä, koulutus, lasten lukumäärä, vuosi, edeltävät sairauspoissaolot	Pitkät sairauspoissaolot

Taulukko 3. Tutkimusasetelma tutkimustehtävässä 3: Työn ja perheen ristiriidan yhteys avioeroriskiin seuranta-aikana (1991–2011).

Ennustaja	Kontrolloitavat tekijät	Seuraukset
Työ–perhe-ristiriita	Työhön liittyvät: Työn sektori Työaika Epäsosiaalinen työaika Terveyteen liittyvät: Pitkäaikaissairaus Taustatekijät: Ikä, koulutus, lasten lukumäärä, vuosi	Avioeroriski

Kaikissa tutkimuskysymyksissä kysymyksenasettelua ovat ohjanneet aikaisempien tutkimustulosten ohella rooliristiriitaa kuvaavat teoriat, joissa työn ja perheen ristiriidan tulkitaan syntyvän työ- ja perherooleille asetettujen odotusten yhteensopimattomuudesta (Goode 1960; Greenhaus & Beutell 1985; Kahn ym. 1964) sekä Allenin ym. (2000) työn ja perheen ristiriitojen seurausulottuvuuksien typologisointi.

Tutkimuksen seurausmuuttujiksi valikoituivat toisessa ja kolmannessa tutkimustehtävässä pitkät sairauspoissaolot sekä avioeroriski. Rajautumisella kyseisiin seurausmuuttujiin kiinnitytään Allenin ym. (2000) typologisoimista kolmesta keskeisestä seurausulottuuvuudesta kahteen: ristiriitojen yhteyksiin perhe-elämään (avioeroriski) sekä terveyteen (sairauspoissaolot). Yhteyksistä on olemassa aiempaa näyttöä (mm. Knecht ym. 2011; Sabbath ym. 2012; Väänänen ym. 2008). Typologisoinnin kolmas ulottuvuus: työn ja perheen ristiriitojen yhteys työhön ei tässä tutkimuksessa ole välittömänä tarkastelun kohteena, mutta nousee välillisesti esiin muun muassa sairauspoissaolojen työnteolle aiheuttamia seurauksia arvioitaessa.

Tämän tutkimuksen näkökulma on pitkälti yksilöhyvinvoinnillinen ja sen voi katsoa liittyvän yhteiskuntatieteellisen viitekehyksen ohella psykologiseen tutkimustraditioon, jotka ovat olleet työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksissa organisaatiotutkimuksen rinnalla keskeisiä lähestymistapoja (Eräranta & Känsälä 2007, 58–59). Työn ja perheen ristiriitoja, sairauspoissaoloja ja avioparisuhteen päättymistä sekä niiden sidoksia tulkitaan suhteessa työorganisatorisiin sekä yhteiskunnallisiin tekijöihin, joista korostuvat erityisesti perhepolitiikan sekä työyhteisötasoisten toimien yhteydet työn ja perheen suhteisiin sekä työn ja perheen ristiriitojen, terveyden ja parisuhdehyvinvoinnin yhteiskunnalliset ja työorganisatoriset vaikutukset.

3.2 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen kokonaisaineiston muodostavat Tilastokeskuksen työolotutkimukset vuosilta 1990, 1997, 2003 ja 2008 sekä niihin liitetyt rekisteriseurantatiedot. Keskityn tutkimuksessani tarkastelemaan perheellisiä, vähintään vuoden työsuhteessa olleita palkansaajia. Toteutan tarkastelut erikseen miehille ja naisille. Perustelen valintani ja määrittelen perheellisen käsitteen jäljempänä. Eri vuosien aineistosta olen muodostanut tutkimuksen kokonaisaineiston, jossa tutkimusvuosi

on yksi kontrollimuuttujista. Tähän kokonaisaineistoon teen tutkimusvuosia ja tutkittavia koskevia rajauksia tutkimustehtävien edellyttämällä tavalla.

Työn ja perheen ristiriitojen yleisyyden ja esiintymisen tarkastelemiseksi käytetään ensimmäisessä tutkimustehtävässä tutkimuksen kokonaisaineistoa. Toisen tutkimustehtävän osalta käytössä ovat vuosien 1997, 2003 ja 2008 poikkileikkausaineistot sekä rekisteriseurantatiedot pitkistä, yli 10 päivää jatkuneista sairauspoissaoloista. Tiedot pitkistä sairauspoissaoloista on saatu Kelan sairauspoissaolorekistereistä ja ne ovat siten pitkittäistiedostomaiset. Tutkimushenkilöiden sairauspoissaoloja seurataan tässä tutkimuksessa kustakin poikkileikkausajankohdasta eteenpäin kolmen vuoden ajan.

Aineisto sisältää lisäksi kutakin tutkimusvuotta edeltäneen vuoden seurantatiedot pitkistä sairauspoissaoloista. Vuoden 1990 poikkileikkausaineisto ei ole toisessa tutkimustehtävässä käytössä, sillä sairauspoissaolotiedot on saatavilla vasta vuodesta 1995 lähtien. Tästä syystä tarkastelun alkupiste on vuodessa 1997.

Tarkastelujakson pituuden rajaamista toisessa tutkimuskysymyksessä kolmeen vuoteen perustelen sillä, ettei työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista aiheutuva epäsuotuisa tilanne todennäköisesti jatku pitkään kielteisten vaikutusten kohdistuessa terveyteen. Ei-toivottuun tilanteeseen on etsittävä ratkaisuja, jotka voivat olla esimerkiksi työhön liittyviä, kuten työpaikan tai työtehtävien vaihto tai työn uudelleen organisointi, tai perheen sisäisiä, kuten kotityön uudelleen jakaminen tai ajan tehokkaampi ja hallitumpi organisointi. Jansen ym. (2006) pitävät sopivana seuranta-aikana noin kahta vuotta, jonka jälkeen terveyttä haittaava konflikti harvoin sellaisenaan jatkuu. Tästä syystä tarkastelujakso työn ja perheen välisen ristiriidan vaikutuksesta sairauspoissaoloihin tulee olla rajatun mittainen.

Toisaalta tutkimuksissa on myös osoitettu stressaavien elämäntilanteiden vaikutusten näkyvän sairauspoissaolojen alkamisen suhteen vasta viiveellä, mikä perustelee tarvetta säilyttää tarkastelujakso riittävän pitkänä. Jouko K. Salminen, Simo Saarijärvi ja Jukka Tikka (1997, 1998) havaitsivat kroonisen stressin aiheuttaman masennuksen ja sitä seuraavan työkyvyttömyyden ilmenevän vasta pidemmän ajan kuluttua. Aiempien havaintojen perusteella päädyin rajaamaan seuranta-ajan kolmeen vuoteen.

Lisäksi käsitän työn ja perheen ristiriidoista aiheutuvien hyvinvointiongelmien olevan todennäköisemmin psyykkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä kuin fyysisen terveyden ongelmia. Kohdistamalla tarkastelu pitkiin sairauspoissaoloihin tavoitetaan paremmin jaksamiseen ja henkiseen kuormitukseen liittyvät

terveysongelmat ja niistä aiheutuvat sairauspoissaolot. Keskittymällä pitkiin sairauspoissaoloihin rajataan lisäksi pois yksilön tilapäiset sairastumiset esimerkiksi erilaisiin lyhytkestoisiin tartuntatauteihin ja niiden aiheuttamat lyhyet poissaolot (Dahl, Hanse & Vignes 2015; Marmot ym. 1995). Myös aiemmissa työ–perhe suhteen ja sairauspoissaolojen tarkasteluissa on rajauduttu pitkien poissaolojen tarkasteluun (Bratberg ym. 2002; Clays ym. 2009; Voss ym. 2008).

Kolmannessa tutkimustehtävässä on käytössä vuosien 1990, 1997 ja 2003 poikkileikkausaineistot sekä seurantatieto avioeroista vuoden 2011 loppuun. Tiedot avioeroista on saatu väestörekisteristä. Tarkastelun lähtökohtana kolmannessa tutkimuskysymyksessä on vuosi 1990, jolloin selittäjänä toimiva työ–perhe-ristiriitaa mittaava kysymys esiintyi työolotutkimuksessa ensimmäistä kertaa. Kolmannessa tutkimustehtävässä en käytä enää vuoden 2008 tutkimusaineistoa, sillä avioeron seuranta-aika jäisi siinä vaatimattoman lyhyeksi, vain kolmeen vuoteen. Viimeisin käytössä oleva vuoden 2003 tutkimusaineisto mahdollistaa kahdeksan vuoden seurannan, mitä pidän riittävänä.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä sairauspoissaolojen tarkastelua pidempää seuranta-aikaa perustelee avioerotapahtuman prosessimaisuus. Avioeron taustalla vaikuttaa tavallisesti myös erilaisia kasautuvia syitä. (vrt. Koskela 2012.) Työn ja perheen ristiriidat yhdessä muiden vaikuttavien tekijöiden kanssa johtanevat avioeroon vasta viiveellä.

Tutkimus on toteutettu tutkimuseettiset seikat huomioiden, hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (Kuula 2011; TENK 2012). Rekisteritietojen liittämisen työolotutkimusaineistoihin on toteuttanut Tilastokeskus sosiaaliturvatunnuksia käyttäen. Rekisteriaineiston hankinta on tapahtunut Tilastokeskuksen toimesta lupamenettelyä noudattaen (vrt. Kuula 2002). Yksittäisten vastaajien tunnistaminen aineistosta ei ole mahdollista, sillä aineiston käyttäjillä ei ole tiedossa vastaajien tunnistetietoja. Tutkimuseettisestä henkilötietojen ja henkilön suojaamiseen liittyvästä näkökulmasta tutkimusaineiston käyttö ei siten vaaranna tutkittavien yksityisyyden suojaa. Tutkimuseettiset seikat on huomioitu tutkimuksenteon eri vaiheissa aiheen valinnasta tulosten raportointiin.

Taulukossa 4 näkyy aineiston jakautuminen eri tutkimusvuosille työ–perheristiriidan ja sukupuolen mukaan.

Taulukko 4. Aineiston jakautuminen eri tutkimusvuosille työ–perhe-ristiriidan ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	1990	1997	2003	2008	Yhteensä
Työ–perhe-ristiriita	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
Naiset					
Ei ristiriitaa	45,3 (567)	40,9 (403)	47,6 (494)	44,0 (626)	44,5 (2090)
Ei juurikaan ristiriitaa	27,1 (339)	29,2 (288)	26,6 (276)	30,2 (430)	28,4 (1333)
Jokseenkin ristiriitaa	23,8 (298)	25,8 (254)	20,6 (214)	22,5 (320)	23,1 (1086)
Paljon ristiriitaa	3,9 (49)	4,1 (40)	5,1 (53)	3,2 (46)	4,0 (188)
Yhteensä	100 (1253)	100 (985)	100 (1037)	100 (1422)	100 (4697)
Miehet					
Ei ristiriitaa	39,8 (541)	36,9 (321)	41,3 (378)	41,7 (531)	40,1 (1771)
Ei juurikaan ristiriitaa	29,0 (395)	30,2 (263)	31,2 (286)	34,3 (436)	31,2 (1380)
Jokseenkin ristiriitaa	25,6 (348)	28,2 (245)	23,6 (216)	21,6 (275)	24,5 (1084)
Paljon ristiriitaa	5,7 (77)	4,7 (41)	3,9 (36)	2,4 (30)	4,2 (184)
Yhteensä	100 (1361)	100 (870)	100 (916)	100 (1272)	100 (4419)

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008

Kokonaisaineisto koostuu 4697 naisvastaajasta ja 4419 miesvastaajasta. Miehistä neljännes ja naisista hiukan vajaa neljännes koki jokseenkin työn ja perheen ristiriitoja, paljon ristiriitoja puolestaan koki noin neljä prosenttia kokonaisaineiston mies- ja naispalkansaajista. Kun ristiriitamuuttujan ei juurikaan -vastausluokka – johon tulkitsen myös sisältyvän vähäistä ristiriitatuntemusta – otetaan mukaan tarkasteluun, havaitaan, että miehistä noin 60 % ja naisista 55 % kokee vähintäänkin lieväasteista ristiriitaa työn ja perheen välillä. Miehistä 40,1 % ja naisista 44,5 % ei kokenut lainkaan työstä johtuvia ristiriitoja.

Työolotutkimukset ovat laajoja, koko suomalaisen palkansaajaväestön kattaneita tutkimuksia, joita on tehty 1970-luvun lopulta lähtien, viimeisin vuonna 2013. Työolotutkimukset ovat tutkimusvuodesta riippuen noin 3000–6000 henkeä käsittäneitä otantatutkimuksia, jotka on toteutettu pääosin käyntihaastatteluina. Keskimäärin hieman yli tunnin kestäneiden haastatteluiden sisältö kattaa aihealueet: fyysinen työympäristö, psyykkiset ja sosiaaliset työympäristötekijät, terveys, stressioireet, asema työmarkkinoilla, työhistoria, perhe sekä erilaiset taustamuuttujat. Työolotutkimuksen otos on saatu työvoimatutkimuksesta ja siihen ovat osallistuneet palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika on ollut keskimäärin vähintään viisi (vuosina 1990, 1997 ja 2003) tai kymmenen tuntia

(vuosina 2008 ja 2013). Vuosina 1997 ja 1990 mukana oli myös yrittäjinä toimivia työllisiä, jotka on kuitenkin poistettu tämän tutkimuksen aineistosta yhtenäisyyden säilyttämiseksi. Yrittäjien työoloihin liittyy tavallisesti sellaista erityisyyttä, jonka vuoksi rajautuminen palkansaajien tarkasteluun on perusteltua (Hill 2005, 801).

Vuoden 1990 tutkimus oli ensimmäinen, jossa vastaajille esitettiin tässä tutkimuksessa työ–perhe-ristiriidan kuvaajana käyttämäni kysymys työstä johtuvasta kodin laiminlyönnistä. Sama kysymys on toistunut seuraavien vuosien tutkimuksissa. Työolotutkimuksen teemoja on kartoitettu pääosin samanlaisina toistetuilla kysymyksillä, mistä syystä monilta aihealueilta on tuloksia useilta vuosilta. Tutkimuslomaketta on kuitenkin jonkin verran uudistettu eri kierroksilla pyrkimyksenä tavoittaa paremmin työelämän muutos sekä työelämään liittyviä uusia ilmiöitä. Työolotutkimusten vastausprosentit ovat olleet varsin korkeita. Vuonna 1990 vastausprosentti oli 85, vuonna 1997 hiukan alhaisempi 79 %, vuonna 2003 vastausprosentti oli 78 ja vuonna 2008 selvästi matalampi 68 %. (Työolotutkimuksista ks. Lehto & Sutela 2008.)

Perheellisellä tarkoitan tässä tutkimuksessa parisuhteessa elävää, joko lapsetonta tai lapsiperheellistä vastaajaa[13]. Perhe on tässä tutkimuksessa siten joko pelkästään vastaajan ja puolison tai vastaajan, puolison ja yhden tai useamman alaikäisen kotona asuvan lapsen muodostama. Vastaavanlaista rajausta on käytetty aiemmassa tutkimuksessa (Kinnunen ym. 2004). Perheellisyysrajauksen olisin voinut toteuttaa myös valikoimalla tarkasteltavaksi ainoastaan lapsiperheelliset palkansaajat. Tätäkin harkitsin. Tutkimukseni kohdejoukko olisi rajauksen myötä kuitenkin supistunut edelleen, mikä olisi vaikuttanut analyysien toteuttamiseen. Toiseksi, rajautuminen vain lapsiperheellisten tarkasteluun olisi tehnyt mahdottomaksi tarkastella sitä, onko ristiriitakokemusten yleisyydessä aiemmassa tutkimuksessa havaittua eroa lapsiperheellisten ja ei-lapsiperheellisten välillä. Edellä esittämistäni syistä luovuin lapsiperherajauksesta. Tarkastelen kuitenkin lasten lukumäärää eräänä tutkimukseni kontrollimuuttujana toisessa ja kolmannessa tutkimuskysymyksessä sekä selvitän kuvailevissa analyyseissä lapsiperheellisten ja ei-lapsiperheellisten eroja ristiriitakokemuksen yleisyydessä. Tuloksia luettaessa tulee huomata, että lapsiperheellisillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa niitä parisuhteessa eläviä palkansaajia, joiden kotona asuu alaikäisiä (alle 18-vuotiaita) lapsia. On todennäköistä, että tämän lisäksi tukittavien joukkoon kuuluu myös palkansaajia, joiden täysi-iän saavuttaneet lapset asuvat yhä kotona.

[13] vrt. Tilastokeskuksen määritelmä (SVT 2015b)

En halunnut rajata perhettä käsittämään pelkästään lapsiperheelliset vastaajat myöskään siksi, että työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset koskettavat myös muita kuin lapsiperheitä. Myös kokonaan lapsettomat perheet tai perheet, joissa lapset ovat jo muuttaneet pois kotoa voivat kokea ristiriitoja työn ja perheen välillä. Palkansaajilla voi olla muita kuin omien lasten hoivavelvoitteita esimerkiksi ikääntyvistä vanhemmista, sairaista omaisista tai lapsenlapsista. Oletan lisäksi, että myös puolison kanssa muodostetulla perheellä on sellainen merkittävä rooli yksilön elämässä, jota työn ja perheen ristiriidat voivat häiritä aiheuttaen hyvinvoinnin sekä parisuhteen ongelmia. Tästä syystä tarkastelemani perhe on tutkimustehtävissä määritelty laveasti.

Ei-parisuhteessa elävät yksinhuoltajat rajautuvat tämän tutkimuksen ulkopuolelle siitäkin huolimatta, että myös yksinhuoltajana toimiva äiti tai isä yhdessä lapsen tai lasten kanssa kiistatta muodostaa perheen. Yksinhuoltajuuteen liittyy kuitenkin sellaista erityisyyttä, että se tulisi voida erikseen huomioida työ–perheristiriidan ja sen seurausten tarkasteluissa. Yksinhuoltajuus asettaa erityisiä haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle, jolloin stressin ja sairauspoissaolojen riski kasvaa (Voss ym. 2008). Oletan, että yksinhuoltajuuden erityiset haasteet näkyisivät myös tutkimustuloksissani. Tiedostan tähän oletukseen sisältyvän ajatuksen siitä, että parisuhteessa elävät puolisot tukevat toisiaan perhearjen vastuissa, kuten lastenhoidossa ja kodin huolenpitotöissä ja edistävät siten myös puolison työn ja perheen yhteensovittamista. Olen myös tietoinen siitä, että näin ei välttämättä tapahdu, eivätkä kodin vastuut jakaudu puolisoiden välillä tasapuolisesti. Myös parisuhteessa voidaan elää yksinhuoltajamaisesti, jolloin parisuhteen toinen osapuoli kantaa kokonaan tai suurimman vastuun perheen arjesta. Esitän kuitenkin, että parisuhde tarjoaa potentiaalisen mahdollisuuden arjen vastuiden jakamiselle toisin kuin yksinhuoltajuus. Rajausta puoltaa myös se, että yksinhuoltajien osalta kolmannen tutkimustehtävän, avioeroriskin, tarkastelu ei ole mahdollista. Parisuhteessa elävät rajataan edelleen kolmannessa tutkimustehtävässä avioliitossa eläviin.

Valitsemalla tarkasteluun mukaan edellä mainitun tavoin rajautuneet perheelliset vastaajat, vältän myös tutkimustehtäväni liiallisen laajenemisen. Tutkimukseni selittäjänä toimiva työ–perhe-ristiriitaa kuvaava muuttuja on muodostettu työolotutkimuksen kysymyksestä, kokeeko vastaaja laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi. Rajaamalla tarkastelu perheellisiin, tulee kotiasiat-termi samalla määritellyksi täsmällisemmin. Olisin voinut tehdä tutkimuksen myös ilman kyseistä rajausta ja käyttää työ–koti-ristiriidan käsitettä. Näin en kuitenkaan halunnut tehdä, sillä kotiasioiden käsite ilman perheellisyysrajausta jää mielestäni

liian monitulkintaiseksi. Tutkimusaineistoni vastaajilla kotiasiat ovat samalla siten myös perheasioita, vähintäänkin puolisoa ja vastaajaa tai lisäksi lapsia tai omaisia koskettavia. Perheen sijaan olisin voinut käyttää myös termiä perheasiat, linjassa kotiasiat-termin kanssa. Määritelmä työn ja perheasioiden ristiriita tuntui kuitenkin työn ja perheen ristiriidan rinnalla varsin monimutkaiselta, eikä sitä ole myöskään yleisesti käytetty aihealueen aiemmassa tutkimuksessa. Koska termit eivät tässä tutkimuksessa sisällön osalta eroa, päädyin selkeyden vuoksi käyttämään termiä perhe.

Tutkimus rajataan lisäksi käsittämään vähintään vuoden työsuhteessa olleet palkansaajat. Työsuhdeaikamuuttuja tulee työvoimatutkimuksesta ja perustuu vastaajan antamaan tietoon nykyisellä työnantajalla työskentelyajasta täysinä vuosina. Valitsemalla aineistoon vähintään vuoden nykyisessä työsuhteessa toimineet pystyin rajaamaan pois aineistosta ne henkilöt, joiden työskentely on luonteeltaan satunnaista ja nopeasti vaihtuvaa. Näin esimerkiksi osa opintojen ohella työtä tekevistä opiskelijoista rajautuu tarkastelun ulkopuolelle. Tämän lisäksi, vähintään vuoden samassa työsuhteessa toimineiden arviot työn ja perheen ristiriidoista perustuvat pidempiaikaiseen kokemukseen, eivätkä lyhytkestoisten tai satunnaisten työtehtävien luonteeseen.

Edellä mainitut rajaukset supistavat jonkin verran tutkimuksen alkuperäistä aineistoa. Rajausten jälkeenkin aineiston koko on kuitenkin riittävä analyysien toteuttamiseksi.

3.3 Tutkimuksen muuttujat

Seuraavassa käyn yksityiskohtaisesti läpi tutkimuksessani käytetyt muuttujat ja niiden mahdolliset alkuperäisistä muuttujista poikkeavat luokittelut sekä perustelen tekemiäni valintoja sekä käsitteiden käyttöä. Muuttujien esittelyn jälkeen siirryn kertomaan tutkimukseni menetelmällisistä valinnoista. Ennen tutkimustulosten esittelyä pohdin vielä aineiston rajoituksia sekä vahvuuksia.

Selittävä muuttuja

Tutkimuksen selittävänä muuttujana toimii työstä perheeseen suuntautuva ristiriita. Muuttuja on johdettu kyselylomakkeen kysymyksestä: *Ihmiset joutuvat kotona ja työssä joskus vaikeasti yhteen sovitettavien vaatimusten kohteeksi. Pitääkö seuraava väittämä Teidän kohdallanne paikkansa: Tunnen laiminlyöväni kotiasioita työn vuoksi.* Vastausvaihtoehdot kysymykseen olivat: *pitää täysin paikkansa, pitää jokseenkin paikkaansa, ei juurikaan pidä paikkaansa, ei pidä lainkaan paikkaansa ja ei sovi (tai ei sovi/ei osaa sanoa).*

Työn ja kodin ristiriidan mittarit vaihtelevat aikaisemmissa tutkimuksissa, eikä vakiintuneita työ–perhe-ristiriidan mittareita ole (Allen ym. 2000; Cullati 2014; Goodman & Crouter 2009; Major ym. 2002; Matthews 1996). Yleisesti on viitattu Richard G. Netemeyerin (1996) kehittämään työ–perhe-ristiriidan mittariin[14], joka koostuu viidestä työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuvaavasta kysymyksestä. Mittaria on myös pyritty edelleen kehittämään (Boyar ym. 2006).

Tutkimustarkoitustani varten selittäjänä toimiva kotilaiminlyönti-muuttuja on nimetty uudelleen ja koodattu neliluokkaiseksi siten, että luokka 1 = ei ristiriitaa, luokka 2 = ei juurikaan ristiriitaa, luokka 3 = jokseenkin ristiriitaa ja luokka 4 = paljon ristiriitaa. Luokka ei sovi/ei osaa sanoa on koodattu puuttuvaksi tiedoksi. Luokka paljon ristiriitaa sisältää verraten vähän havaintoja, mistä syystä harkitsin pitkään sen yhdistämistä luokan jokseenkin ristiriitaa kanssa. Katsoin paljon ristiriitaa -luokan eroavan merkitykseltään kuitenkin selvästi jokseenkin ristiriitaa -luokasta, mistä syystä päädyin pitämään vastausluokat erillisinä. Valintaa tuki myös se, että havaintojen määrät eivät pudonneet vastausluokissa tilastollisten analyysien kannalta liian alhaisiksi. Katson, ettei tulosten luotettavuus siten kärsi tekemästäni luokittelusta. Vastausluokan: ei juurikaan ristiriitaa tulkitsen sisältävän mahdollista vähäistä ristiriitaa työn ja perheen välillä, kuitenkin selvästi vähemmän kuin vastausluokka: jokseenkin ristiriitaa. Vastausvaihtoehdon yksi valinneet eivät koe lainkaan ristiriitaa työn ja perheen välillä, mistä syystä kyseisen vastausluokan säilyttäminen erillisenä oli selkeää.

---

[14] Netemeyerin työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa kuvaava mittari koostuu seuraavista viidestä kysymyksestä (Work–Family Conflict Scale)

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

Laiminlyönnin sijasta käytän tässä tutkimuksessa termiä ristiriita. Ensisijainen syy käsitteelliselle valinnalle on tutkimuksen kytkeminen yleisempään aihealueen tutkimukselliseen viitekehykseen sekä osaksi työn ja perheen ristiriidoista käytävää keskustelua. Työ–perhe-ristiriita -käsitteen käyttö on aihealueen tutkimuksissa yleistä. Vastaavanlaiseen ratkaisuun käyttää alkuperäisistä poikkeavia käsitteitä tai käyttää eri käsitteitä rinnakkain samaa ilmiötä kuvattaessa on päädytty myös aiemmissa aihealueen tutkimuksissa (mm. Lahelma ym. 2005; Toivanen & Kauppinen 2007; Toivanen & Koivisto 2009). Ristiriidan mittari kootaan myös yleisesti useasta samaa ilmiötä mittaavasta kysymyksestä, jolloin työ–perhe-ristiriitaa (engl. work–family conflict) käytetään kokoavana ilmiötä kuvaavana käsitteenä (mm. Kinnunen ym. 2004; Lahelma ym. 2005; Netemeyer 1996).

Pidän alkuperäistä kotiasioiden laiminlyönnin mittaria kyseisen ilmiön, työn ja kodin välisen ristiriidan kuvaajana selkeänä. Laiminlyönti on käsitteenä lisäksi vahvempi kuin tutkimuksissa paljon käytetyt rajojen hämärtymisen ja rajojen liuentumisen käsitteet, joista ei mielestäni voida tehdä yhtä selvää tulkintaa työn ja perheen välisestä ristiriidasta (Glavin & Schieman 2012). Rajojen hämärtyminen, jonka voidaan katsoa sisältävän sellaiset seikat, kuten työasioiden ajatteleminen kotona tai kotiasioiden ajattelu työssä, työhön liittyvät yhteydenotot työajan jälkeen tai yhtäaikainen työ- ja kotiasioiden hoitaminen, lienee varsin yleistä huomattavalle osalle palkansaajia.

Laiminlyönnin voisi tulkita rinnakkaisuuden sijasta ristiriitaa aiheuttavaksi eli sitä ajallisesti edeltäväksi tekijäksi (vrt. Lahelma ym. 2005). Tulkitsen laiminlyönnin yksilön epäonnistumiseksi työ- ja perheroolien yhteensovittamisessa, jonka synnyttämää roolikonfliktia kuvaan ristiriidan käsitteellä (vrt. Kahn ym. 1964). Tukeudun myös Mitchellin (1968) roolikonfliktin määritelmään nimetessäni laiminlyönnin rooliristiriidaksi, joka aiheutuu epäsopivuudesta työn vaatimusten ja perheroolille asetettujen odotusten välillä. Työstä johtuva perheen laiminlyönti kuvaa mielestäni hyvin Mitchellin (emt.) määritelmän mukaista vaatimusten ja odotusten välistä kohtaamattomuutta. Käsitteellisestä valinnastani huolimatta käytän paikoin termiä laiminlyönti rinnakkain ristiriidan kanssa muistuttaakseni käyttämäni muuttujan alkuperästä.

Tutkimukseni selittävä muuttuja perustuu vastaajan subjektiiviseen arvioon laiminlyöntikokemuksesta. Erilaisten subjektiivisten mittareiden käyttö on verrattain yleistä työn ja perheen ristiriitoja sekä eri elämänalueiden laatua ja yhteensopivuutta kartoittavissa tutkimuksissa (Fahey, Nolan & Whelan 2003; Matthews ym. 1996; McGinnity & Whelan 2009).

Työn ja kodin ristiriita voi heijastua ajankäytön ongelmina, yksilön resursseihin nähden liiallisena kuormituksena tai ilmentyä yksilön käytöksessä (Greenhaus & Beutell 1985). Ollakseen riittävän vahvoja, työn ja kodin ristiriidan mittareiden tulisi Allenin ym. (2000) näkemyksen mukaan kattaa kaikki edellä mainitut osa-alueet. Tutkimukseni selittäjä voi tarkoittaa jotakin näistä tai kaikkia, vastaajan subjektiivisesta merkityksenannosta riippuen. Tässä tutkimuksessa käytetty työn ja kodin välisen ristiriidan mittari ei erittele ristiriidan eri ulottuvuuksia eli sitä, liittyykö ristiriita ajankäyttöön, kuten ylitöiden runsauteen, vai yksilön käytökseen, kuten poissaolevuuteen kotona. Toisaalta tarkempien mittareiden puuttuessa vastaavia yleisen tason mittareita on käytetty myös aiemmissa tutkimuksissa (Goodman & Crouter 2009; Matthews ym. 1996; Pleck ym. 1980). Tulkitsen konfliktilla voivan olla joko ajankäytölliset tai stressiperustaiset juuret tai se voi syntyä näiden yhteisvaikutuksesta. Käyttäytymisperustaista ristiriitaa ei käytetty mittari tulkintani mukaan vahvasti ilmennä. Aika- ja stressiperustaisen työn ja kodin ristiriidan yhdistävää mittaria on käytetty myös aihealueen aiemmassa tutkimuksessa (Steinmetz ym. 2008).

Selitettävät muuttujat

Työn ja perheen ristiriitojen seurausten tarkastelun perustana toimii jo aiemmin esittelemäni Allenin ym. (2000) kolmen seurausulottuvuuden: työn, perheen sekä stressiperustaisen terveyden typologisointi. Näistä työ–perhe-ristiriidan yhteyden ulottuvuuksista otan tässä tutkimuksessa tarkasteluun perheeseen ja terveyteen liittyvät yhteydet. Perhe-elämään liittyen tarkastelen työn ja perheen ristiriitojen yhteyttä parisuhteen ongelmiin, joiden mittarina toimii avioeroriski. Terveydentilaa kuvaavat pitkät, yli kymmenen päivän sairauspoissaolot (vrt. Kivimäki ym. 2008, 2003; Marmot ym. 1995; Melchior ym. 2010; Sabbath ym. 2012; Väänänen ym. 2008).

Keskittymistä pitkiin sairauspoissaoloihin perustelee paitsi jo aiemmin mainitsemani jaksamiseen ja henkiseen kuormitukseen liittyvien terveysongelmien tavoittaminen myös rekisteritietojen luotettavuus. Kelan sairauspoissaolorekistereistä löytyvät tiedot koko väestön yli 10 päivää jatkuneista poissaoloista. Sairauspäivärahakorvausta maksetaan enintään 300:ta työpäivältä, jonka jälkeen saaja voi anoa työkyvyttömyyseläkettä.

Toisena selitettävänä muuttujana tutkimuksessa toimii avioeroriski. Avioeroriskiä tarkastellaan, sillä se on parisuhteen päättymisen mittarina luotettava. Avoliittojen tai parisuhteiden päättymisestä ei ole saatavilla vastaavaa luotettavaa rekisteritietoa. Riskin käsite liittyy käyttämääni tutkimusmenetelmään, jota kuvaan tarkemmin menetelmäosiossa.

Kontrolloitavat muuttujat

Työn ja perheen ristiriidan ja sairauspoissaolojen sekä avioeroriskin yhteyden tarkasteluissa kontrolloin tekijöitä, jotka alustavissa tarkasteluissa osoittautuivat merkitseviksi ja joiden on myös aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä tutkimusmuuttujiin. Tutkimustehtävissä kaksi ja kolme kontrolloitavat muuttujat ovat samoja, joita käytän työ–perhe-ristiriitojen yleisyyden tarkasteluissa tutkimustehtävässä yksi.

Kontrolloituja työhön liittyviä muuttujia ovat työnantajasektori, työaika sekä epäsosiaaliset työajat. Työn sektori jaetaan tutkimuksessa yksityiseen ja julkiseen sektoriin. Työn sektori on määritelty vastaajien antamien työpaikkatietojen perusteella, ja aputietona on käytetty yritysrekisteriä. Tieto työn sektorista tarkoittaa työpaikkaa, jossa vastaaja työskenteli työolotutkimuksen haastatteluhetkellä. Työnantajasektoria kuvaava alkuperäinen muuttuja on tutkimuksessa luokiteltu uudelleen kaksiluokkaiseksi valtio- ja kuntasektorit yhdistämällä. Valtiosektori kattaa tässä tutkimuksessa käytetyssä luokituksessa myös vuoden 2010 yliopistolain myötä yksityissektorille siirtyneet yliopistot, sillä käyttämäni aineiston viimeisimmät työpaikkatiedot ovat vuodelta 2008. Yhdistämisen jälkeen valtio- ja kuntasektori määritellään yleisesti julkiseksi sektoriksi.

Tutkimuksessa kontrollimuuttujana oleva työaikamuuttuja kuvaa vastaajan päätoimessa työskentelemää viikkotyöaikaa tunteina mitattuna. Tieto viikkotyötunneista perustuu subjektiiviseen arvioon.

Epäsosiaalinen työaika tarkoittaa normaalityöajasta poikkevaa työntekoa ajankohtana, jolloin valtaosa ihmisistä ei tee ansiotyötä (vrt. Anttila, Oinas & Nätti 2015, 19). Tässä tutkimuksessa epäsosiaalisella työllä tarkoitetaan työskentelyä muulloin kuin arkipäivisin kello kuuden ja 18:n välillä.

Terveystekijänä analyyseissä kontrolloidaan pitkäaikaissairaus. Pitkäaikaissairautta mitattiin kysymällä, onko (kyllä/ei) vastaajalla jokin pysyvä vamma tai

lääkärin toteama pitkäaikaissairaus, kuten sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- ja liikuntaelinsairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus.

Tutkimuksen taustamuuttujia ovat ikä (5-luokkaisena: 15–24-, 25–34-, 35–44-, 45–54- ja 55–64 -vuotiaat), koulutusaste (perusaste-keskiaste-korkea-aste), lasten lukumäärä (ei lapsia, 1 lapsi, 2 lasta, 3 lasta, yli 3 lasta), tutkimusvuosi (1990/1997/2003/2008) sekä edeltävän vuoden sairauspoissaolot. Edeltävät sairauspoissaolot, sukupuoli (mies/nainen), ikä ja koulutus ovat rekisteritietoja.

3.4 Menetelmät

Tutkimusmenetelminä käytin kuvailevista menetelmistä ristiintaulukointia, jolla tarkastelin työ–perhe-ristiriidan yleisyyttä sekä yhteyttä kontrollimuuttujiin. Työ–perhe-ristiriidan ja kontrollimuuttujien yhteyksiä vastemuuttujiin tarkastelin tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa ristiintaulukoinnilla sekä yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Lisäksi tarkastelin kaikkien kontrollitekijöiden keskinäisiä korrelaatioita sekä yhteyksiä työn ja perheen ristiriitoihin ja seurausmuuttujiin erikseen miehillä ja naisilla (Liitetaulukot 3 ja 4). Työ–perhe-ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteyden tarkastelut toteutin negatiivisen binomiaalisen regressiomallinnuksen[15] avulla. Työ–perhe-ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden tarkasteluissa käytin Coxin regressiota.

Negatiiviseen binomijakaumaan perustuva regressiomalli kuuluu yleistettyihin lineaarisiin malleihin, samoin kuin yleisesti lukumäärämuotoisen aineiston mallintamiseen käytetty Poisson regressio. Negatiivinen binomiaalinen regressioanalyysi on johdettu Poisson-regressioanalyysistä lisäämällä malliin gamma-jakautunut virhetermi ja se sopii hyvin diskreettien ja pelkästään positiivisia havaintoarvoja saavan ilmiön kuvaamiseen. Menetelmän käyttö ei edellytä varianssin ja keskiarvon yhtäsuuruutta, toisin kuin Poisson regressio, jonka jakaumaoletuksena on odotusarvon ja varianssin yhtäsuuruus. (Cameron & Trivedi 1998; Hilbe 2011; Holopainen & Pulkkinen 2008.)

Varianssin ollessa keskiarvoa suurempi puhutaan ylihajonnasta. Negatiivista binomijakaumaa hyödyntävä menetelmä soveltuu tutkimuksessani käytettäväksi menetelmäksi tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määrää, sillä sairauspoissaolopäivien jakauman tarkastelu osoitti selkeää ylihajontaa. Ylihajonta on tavallista niin kutsutuissa tosielämän aineistoissa ja johtuu aineistosta tai mallinnuksen

[15] Käytän jatkossa rinnakkain myös termiä negatiivinen binomiregressio

puutteista. Ylihajonnan taustalla voi olla muun muassa hyvien selittävien muuttujien puute tai yhdysvaikutusten riittämättömyys, aineiston poikkeavat havainnot, selittävien muuttujien muunnosten tarve tai aineiston ominaisuudet, kuten tarkasteltavien lukumäärien huomattava vaihtelu. Tutkimuksessani ylihajonta syntyy viimeksi mainitusta, sairauspoissaolojen määrän suuresta vaihtelusta. Suurimmalla osalla tutkittavia sairauspoissaolopäiviä on vain vähän tai ei lainkaan. Osalle sairauspoissaolot voivat sen sijaan kasautua. Tällainen poissaolopäivien määrän vaihtelu kuuluu luonnollisesti ilmiöön, eikä kyse ole niin sanotuista poikkeavista tapauksista. Menetelmänä negatiiviseen binomijakaumaan perustuva mallinnus pystyy käsittelemään tällaista ylihajontaa (Hilbe & Robinson 2013).

Käytettäessä negatiiviseen binomijakaumaan perustuvaa regressiomallia, valitaan malliin lisäksi mukaan niin sanottu offset-muuttuja, jolla määritellään altistumisaika seuranta-aikana (työkuukausien määrä), toisin sanoen määritellään aika, jona tapahtuma – tässä tapauksessa sairauspoissaolo – on voinut esiintyä. Tutkimuksessani offset-muuttujaksi valittiin kolmen vuoden seuranta-aika (offsetkk3v). Offset-muuttuja valittiin seuranta-ajan erojen eliminoimiseksi. Offset-muuttujan arvojen oletetaan olevan tunnettuja, mistä syystä niiden regressiokerroin pakotetaan ykköseksi. Offset-muuttuja on luonnollinen logaritmi seuranta-ajasta.

Negatiivisen binominaalisen regressioanalyysin tulokset esitetään ilmaantumistiheyksien suhteena, 95 prosentin luottamusväleinä sekä p-arvoina. Ilmaantuvuuksien suhde (IRR) osoittaa sairauspoissaolojen lukumäärän suhteessa seuranta-aikaan. Ilmaantumistiheyksien suhteeseen viitataan tekstissä riskin ja riskisuhteen käsitteillä. Luottamusvälillä kuvataan riskisuhteen tarkkuutta. Kun luottamusväli kasvaa, tuloksen luotettavuus kärsii (Nummenmaa 2009, 143, 340).

Negatiiviset binominaaliset regressiomallit tein tutkimuksessani erikseen miehille ja naisille. Mallissa sekoittavina tekijöinä kontrolloitiin ikä, lasten lukumäärä, koulutusaste, työn sektori, viikkotyöaika, epäsosiaalinen työaika sekä pitkäaikaissairaus. Lisäksi vakioin tutkimusvuoden sekä edeltävän vuoden sairauspoissaolot. Vertailuryhmää kunkin muuttujan osalta kuvataan arvolla 1.00. Ero tai yhteys on sitä suurempi, mitä enemmän tulos eroaa vertailuryhmän arvosta. Analyysi mallinnettiin 4-vaiheisesti jäljempänä kuvatulla tavalla.

Työ–perhe-ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden tarkasteluissa sovelsin menetelmänä Coxin regressiota. Coxin regressio on regressiomenetelmä, jonka avulla on tavallisesti mallinnettu elossaoloaikoja. Sitä kutsutaan myös nimellä verran-

nollisten riskien malli (proportional hazards model), sillä se perustuu olettamukseen, että tutkittavan kaksiarvoisen tapahtuman riskitiheyksien suhde (HR "hazard ratio") vertailtavien ryhmien välillä on vakio missä tahansa seurannan aikapisteessä. Riskiluvut (hazard rates) ennustavat tapahtuman todennäköisyyttä valitulla ajanjaksolla. Tarkasteltavana riskiajanjaksona (time) eli selitettävänä muuttujana tässä tutkimuksessa on aika (henkilövuosina mitattuna) tutkimusten poikkileikkausajankohdasta seurannan päättymiseen. Avioeroa (event) kuvaava muuttuja ilmaisee havainnon luonteen ts. onko tapahtuma sensuroitu vai todellinen päätöstapahtuma, eli tapahtuuko avioero vai ei valitulla ajanjaksolla. Muuttuja ilmaisee siis vastaajan tilanteen seurannan päättyessä, toisin sanoen toteutuuko tapahtuma avioero, jossa 1 = tapahtuma, 0 = ei tapahtumaa (Nätti 2015).

Tutkimuksessani laskin riskiluvut avioliiton päättymiselle seuranta-aikana työ–perhe-ristiriidan suhteen. Työ–perhe-ristiriitaa tarkastellaan siten kyseisen tapahtuman eli avioeron ennustetekijänä. Menetelmän avulla voidaan paitsi tutkia kyseistä lopputulokseen vaikuttavaa ennustetekijää, kontrolloida sekoittavia tekijöitä. Coxin regressio mahdollistaa mallissa käytettävän sekä kategorisia että jatkuvia muuttujia (Garson 2013). Kontrolloin mallissa samat muuttujat kuin edellisessä tutkimustehtävässä lukuun ottamatta aiempien vuosien sairauspoissaoloja. Tein analyysit niin ikään erikseen miehille ja naisille. Vertailuryhmää kunkin muuttujan osalta kuvataan arvolla 1.00. Tutkimuksen kohdejoukoksi on rajattu henkilöt, jotka ovat tarkastelun poikkileikkaushetkellä avioliitossa.

Tarkastelut mallinnettiin molemmissa edellä mainituissa analyyseissä 4-vaiheisesti siten, että ensimmäisessä vaiheessa testasin lähtötason mallin (malli 1) ilman kontrollimuuttujia. Lähtötason mallissa vakioin tutkimusvuoden sekä negatiivisessa binomiregressioanalyysissä lisäksi edeltävän vuoden sairauspoissaolot. Analyysien toisessa vaiheessa (malli 2) lisäsin malliin kontrollimuuttujista iän, lasten lukumäärän ja koulutusasteen. Kolmannessa vaiheessa (malli 3) lisäsin mukaan työn piirteitä kuvaavat muuttujat (työn sektori, viikkotyöaika ja epäsosiaalinen työaika) ja neljännessä mallissa otin vielä mukaan terveystekijänä pitkäaikaissairauden. Neljäs malli kuvaa siis tilannetta, jossa työn ja perheen ristiriidan yhteyttä sairauspoissaolojen määrään ja avioeroriskiin tarkastellaan kaikki tutkimusmuuttujat kontrolloiden.

3.5 Aineiston rajoitukset

Eräs aineiston rajoitteista liittyy kodin laiminlyöntikysymyksestä muodostamaani työ–perhe-ristiriidan mittariin, joka kuvaa ristiriitaa yleisellä tasolla. Tällaisten yleisen tason mittareiden vahvuus voidaan kyseenalaistaa (vrt. Netemeyer ym. 1996) samoin kuin se, että tutkimukseni selittäjä perustuu yhteen kyselylomakkeen kysymykseen. Toisaalta myös aiemmissa tutkimuksissa on jouduttu vaihtoehtoisten mittareiden puuttuessa tyytymään vastaaviin (Matthews ym. 1996; Pleck ym. 1980; Rice, Frone & McFarlin 1992; Voydanoff 1988). Tutkimuksissa käytettyjen työ–perhe-ristiriidan mittareiden hajanaisuus vaikeuttaa myös vertailua vastaaviin aiempiin tutkimustuloksiin (Goodman & Crouter 2009; Steinmetz ym. 2008).

Työ–perhe-ristiriidan mittareita vahvistetaan usein summamuuttujia muodostamalla. Tutkimuksessani summamuuttujan muodostaminen ei ollut mahdollista, sillä muita selkeitä työn ja kodin ristiriitaa mittaavia kysymyksiä ei käyttämäni selittäjän lisäksi ollut saatavilla. Toisaalta selittäjän vahvuutta perustelee se, että laiminlyönnin kokemus on ristiriidan kuvaajana varsin selkeä ja kuvaa hyvin tarkasteltavaa ilmiötä.

Toinen tutkimusaineiston rajoitteista liittyy myös selittävään muuttujaan. Työn ja perheen ristiriita kuvaa tutkimushetken eli kunkin poikkileikkausajankohdan tilannetta. Ei ole mahdollista tietää, miten pitkään ristiriitakokemus työn ja kodin välillä jatkuu ja onko se ohimenevä vai pysyvä ilmiö. Kun tarkastellaan työn ja perheen ristiriidan yhteyttä myöhempiin sairauspoissaoloihin ja avioeroriskiin pitkällä aikavälillä on myös mahdotonta tietää, millaisia muita mahdollisia tämän tutkimuksen ulkopuolelle jääviä tekijöitä yhteyteen vaikuttaa.

Tutkimuksessa tarkastelen työn ja perheen yhteensovittamista ristiriitanäkökulmasta rajautuen työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan tarkasteluun. Kolme muuta näkökulmaa – perheestä työhön suuntautuva ristiriita sekä perheestä työhön ja työstä perheeseen suuntautuva voimavaraistava yhteys – jää tässä työssä tutkimatta huolimatta siitä, että niiden yhteydet on aiemmassa tutkimuksessa osoitettu (Barnett & Baruch 1985; Grzywacz & Marks 2000; Marks 1977; Sieber 1974; Voydanoff 2001). Tarkastelunäkökulman valintaan vaikuttivat paitsi tutkimusaineiston suomat mahdollisuudet, myös tutkimukseen valikoituneet vastemuuttujat – sairauspoissaolot sekä avioeroriski – jotka ohjasivat tarkasteluja ristiriitanäkökulman suuntaan.

Kolmas tutkimusaineiston rajoitteista liittyy avioparisuhteen päättymisen riskin tarkasteluun. Tehty rajaus supistaa aineistoa, sillä avoliitossa elävät ja avoparisuhteen päättyminen eivät ole tarkasteluissa mukana. Toisaalta rajaus parantaa tutkimustulosten luotettavuutta.

3.6 Tutkimusaineiston vahvuudet

Tutkimusaineiston selkeänä vahvuutena on otoksen edustavuus kunakin tutkimuksen poikkileikkausajankohtana. Tutkimusaineisto edustaa hyvin suomalaista palkansaajakuntaa. Toiseksi, työolotutkimusten kyselylomake on kattava sisältäen tietoa muun muassa työstä, työoloista, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä terveydestä. Tutkimusaineiston kattavuus on mahdollistanut vaihtoehtoisten kysymystenasettelujen sekä muuttujien testaamisen tutkimuksen aikana. Työolotutkimukset tarjoavat myös runsaasti tietoa erilaisista taustatekijöistä sekä mahdollisuuden hyödyntää niitä tutkimuksessa.

Kolmanneksi, aineiston kiistattomana vahvuutena on kansainvälisestikin poikkeuksellinen rekisteriaineiston käyttö. Rekisteriaineisto mahdollistaa pitkän seurannan sekä rekisteritietojen yhdistämisen kyselytutkimusten tietoihin. Työ–perhe-ristiriidan, terveyden sekä parisuhteen yhteyksien tarkasteluissa on tavallisesti jouduttu tyytymään subjektiivisen kokemustiedon käyttöön, sillä luotettavien rekisteriaineistojen tutkimuskäyttö on ollut rajoittunutta. Tutkimukseni vastaa näihin aiemman tutkimuksen rajoitteisiin.

Neljänneksi tulee huomioida sekä suomalaisen sairauspoissaolo- että avioerorekisterin korkea laatu, kattavuus ja luotettavuus.

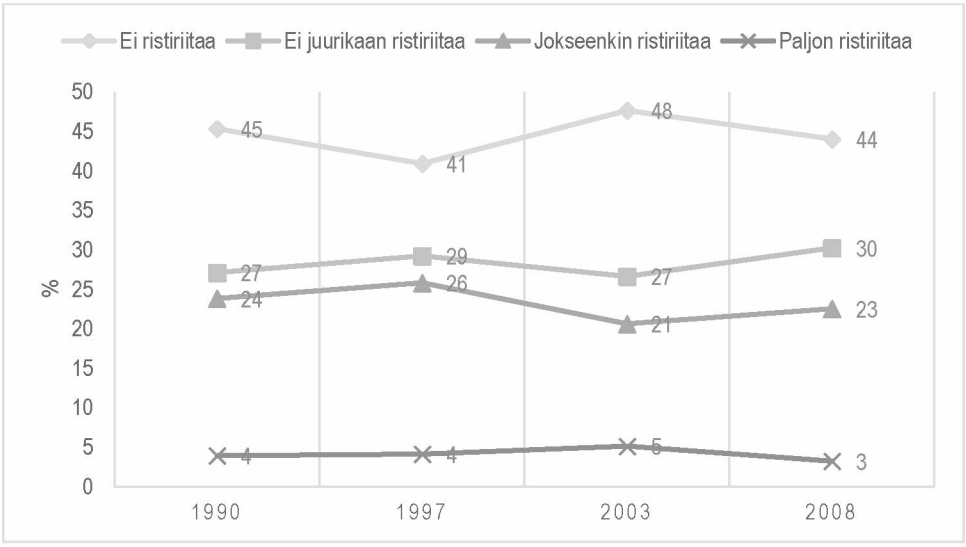
4 Tulokset

4.1 Työn ja perheen ristiriitojen yleisyys

Sukupuolten erot työn ja perheen ristiriitojen yleisyydessä

Ennen tutkimuksen pääanalyysien, työ–perhe-ristiriidan, sairauspoissaolojen ja avioeroriskin yhteyden tarkastelujen toteuttamista selvitin ensimmäisessä tutkimustehtävässä työn ja perheen ristiriitakokemusten yleisyyttä kontrollimuuttujittain. Aloitin tarkastelut sukupuolen ja ristiriitojen yhteyden tarkastelulla. Tulosten mukaan työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan kokemisessa esiintyy hienoista vuosikohtaista vaihtelua molemmilla sukupuolilla (Kuviot 4 ja 5). Ristiintaulukointien merkitsevyystestit osoittivat vaihtelun tilastollisen merkitsevyyden sekä miehillä (p=0.000) että naisilla (p=0.013). Tutkimusaineiston neljän eri poikkileikkausajankohdan tarkastelut osoittavat työn ja perheen ristiriidan olleen yleisintä vuonna 1997, jolloin paljon tai jokseenkin ristiriitaa kokevien yhteenlaskettu osuus oli korkein, miehillä 33 % ja naisilla 30 % ja ei lainkaan ristiriitaa kokevien alhaisin, miehillä 37 % ja naisilla 41 %[16]. Muina ajankohtina ristiriitoja kokevien osuudet vaihtelivat miehillä 24 prosentin ja 32 prosentin välillä, naisilla vastaavasti 26 prosentin ja 28 prosentin välillä. Tuloksen perusteella suomalaispalkansaajien ristiriitakokemukset näyttävät olevan melko yleisiä. Tulosta tarkasteltaessa tulee kuitenkin huomata, että paljon ristiriitaa kokevia on varsin vähän, mistä syystä jokseenkin ristiriitaa kokevien osuus nousee tuloksia yhteen laskettaessa korkeaksi.

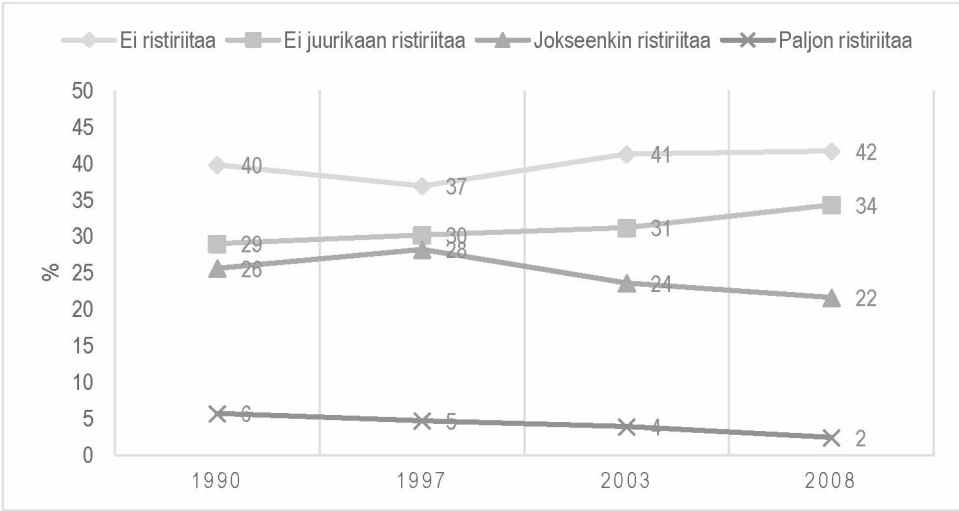
[16] Uusimmassa, vuoden 2013 työolotutkimuksessa, parisuhteessa elävistä yli vuoden työsuhteessa olleista palkansaajamiehistä paljon ristiriitaa koki 3 %, jonkin verran ristiriitaa 22 %, ei juurikaan ristiriitaa 33 % ja ei lainkaan ristiriitaa 43 %. Naisilla vastaavat osuudet olivat 3 %, 22 %, 32 % ja 44 %.



Kuvio 4. Työn ja perheen ristiriita suomalaisilla palkansaajanaisilla 1990, 1997, 2003 ja 2008, %. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet. (Lähde: Työolotutkimus)

Ristiriitakokemuksissa esiintyy hienoisia eroja miesten ja naisten välillä eri ajankohtina tarkasteltaessa jokseenkin ja paljon ristiriitaa kokevia palkansaajia. Kolmena ensimmäisenä poikkileikkausajankohtana työn ja perheen yhteensovittamisongelmat olivat miehillä jonkin verran yleisempiä (Kuvio 5). Tulos vahvistaa Erärannan ja Känsälän (2007) arviota miesten suuremmasta taipumuksesta työstä perheeseen suuntautuville ristiriidoille. Toisaalta erot ovat melko pienet ja tulos siten linjassa aiempien havaintojen kanssa miesten ja naisten vähäisistä eroista ristiriitakokemuksissa (Albertsen ym. 2007; Emslie ym. 2004; Eurofound 2012c; Kinnunen ym. 2005; Lahelma ym. 2005; Ruppanner & Huffman 2014). Lisäksi ristiriitakokemusten trendi näytti kääntyneen naisille epäedulliseen suuntaan vuonna 2008, jolloin työstä perheeseen suuntautuvat ristiriidat olivat yleisempiä palkansaajanaisille. Tulos on samansuuntainen niiden tutkimustulosten kanssa, jotka ovat osoittaneet naisten yleisemmät ristiriitakokemukset (Kivistö & Kalimo 2002; Nätti & Anttila 2002; Toivanen & Koivisto 2009).[17]

[17] Toisaalta trendiä seuratessa on huomattava vuoden 2013 tulos, joka osoitti miesten ja naisten erojen tasoittuneen. Jokseenkin tai paljon ristiriitoja kokevia oli sekä mies- että naispalkansaajista 25 %.



Kuvio 5. Työn ja perheen ristiriita suomalaisilla palkansaajamiehillä 1990, 1997, 2003 ja 2008, %. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet (Lähde: Työolotutkimus)

Vuonna 2008, jolloin ristiriitakokemukset olivat tutkimusajankohdista ensimmäistä kertaa yleisempiä perheellisille naisille, 3 prosenttia naisista koki paljon ja 23 prosenttia jokseenkin työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Miehistä vastaavana ajankohtana runsaasti ristiriitoja koki 2 prosenttia ja jokseenkin ristiriitoja 22 prosenttia vastaajista. Vaikka erot eivät ole merkittävät, on huomionarvoista, että miesten osalta jokseenkin ja paljon ristiriitoja kokevien osuudet ovat vuodesta 1997 lähtien johdonmukaisesti laskeneet, naisten puolestaan kasvaneet vuoden 2003 jälkeen – joskaan eivät vuoden 1997 huippulukemiin.

Työn ja perheen yhteensovittamisessa tapahtuneet muutokset neljänä eri poikkileikkausajankohtana vuodesta 1990 vuoteen 2008 vaikuttavat maltillisilta, mutta miesten ristiriitakokemusten laskeva trendi sekä sukupuolten välisen eron kääntyminen aiempaa päinvastaiseksi tulee huomata. Prosentuaalisesti tarkasteltuna ristiriitakokemukset työn ja perheen välillä ovat vähentyneet vuosien 1990 ja 2008 välillä selvemmin miehillä.

Siihen, miksi ristiriitakokemukset ovat tutkimusajankohtina vähentyneet erityisesti aineiston palkansaajamiehillä, ei tämä tutkimus tarjoa suoraa vastausta. Selitystä voidaan etsiä yhteiskunnan perhepolitiikasta, työorganisatoristen työn ja perheen yhteensovittamista tukevien toimien kohdentumisesta, työn sisältöön ja organisointiin liittyvistä tekijöistä, kuten työn joustoista ja autonomiasta, tai yksilöllisistä preferenssimuutoksista ja perheen arvostuksen kasvusta. Merkitystä

lienee myös sillä, että perhearvojen korostaminen on kulttuurisesti aiempaa hyväksyttävämpää myös miehille, mikä on mahdollistanut niin kutsutun uuden isyyden esiinmarssin (mm. Huttunen 1993; Ylikännö 2011). Tällainen uusi isyys voi kannustaa miehiä kiinnittämään huomiota omaan rooliinsa perheessä ja johtaa kodin laiminlyöntikokemusten vähenemiseen. Pohdin selitystä lisää jäljempänä luvussa 5.1.

Ikäryhmittäiset erot työn ja perheen ristiriitakokemuksissa

Aiemman tutkimuksen perusteella saatoin olettaa ristiriitakokemusten vaihtelevan iän mukaan. Tulokset olivat oletusten mukaiset. Ristiriitakokemusten yleisyydessä on ikäryhmittäisiä eroja sekä mies- että naispalkansaajilla (Taulukko 5).

Taulukko 5. Työ–perhe-ristiriita iän ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64	Yhteensä
	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
Naiset (p=0.000)						
Ei ristiriitaa	48,9 (65)	36,6 (337)	36,7 (515)	48,8 (739)	59,9 (434)	44,5 (2090)
Ei juurikaan rs	28,6 (38)	31,6 (291)	30,6 (430)	26,4 (399)	24,2 (175)	28,4 (1333)
Jokseenkin rs	18,8 (25)	28,3 (261)	27,9 (392)	20,8 (314)	13,0 (94)	23,1 (1086)
Paljon rs	3,8 (5)	3,6 (33)	4,8 (68)	4,0 (61)	2,9 (21)	4,0 (188)
Yhteensä	100 (133)	100 (922)	100 (1405)	100 (1513)	100 (724)	100 (4697)
Miehet (p=0.000)						
Ei ristiriitaa	48,1 (50)	32,8 (293)	32,8 (471)	43,3 (549)	56,7 (408)	40,1 (1771)
Ei juurikaan rs	27,9 (29)	34,3 (306)	34,4 (494)	29,6 (375)	24,5 (176)	31,2 (1380)
Jokseenkin rs	22,1 (23)	28,8 (257)	26,8 (385)	23,6 (300)	16,6 (119)	24,5 (1084)
Paljon rs	1,9 (2)	4,1 (37)	5,9 (84)	3,5 (45)	2,2 (16)	4,2 (184)
Yhteensä	100 (104)	100 (893)	100 (1434)	100 (1269)	100 (719)	100 (4419)

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008

Kun tarkastellaan jokseenkin ja paljon ristiriitaa kokevia, työn ja perheen ristiriitaa koetaan molempien sukupuolten osalta yleisimmin ikävuosien 25–44 välillä. Ikäryhmissä 25–34-vuotiaat ja 35–44-vuotiaat jokseenkin työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa koki 27–29 % sekä mies- että naispalkansaajista. Paljon ristiriitaa koki vastaavissa ikäryhmissä noin neljästä kuuteen prosenttia vastaajista. Tulos edellä mainittuihin ikäryhmiin kuuluvien yleisimmistä ristiriitakokemuksista ei ole yllättävä ja selittynee pitkälti elämänvaiheella, jossa työuran rakentaminen, parisuhteen muodostaminen, perheen perustaminen sekä lapsista huolehtiminen on ajankohtaista (Toivanen & Kauppinen 2007). Paljon ristiriitoja kokevien osuus oli suurin 35–44-vuotiailla, mikä tukee tulkintaa elämän ruuhkavuosien aiheuttamista haasteista perhe-elämälle. Rajallisen ajan jakaminen työn, perheen, harrastusten ja ystävien kesken lisää laiminlyöntikokemuksia. Ikävaiheen loppupäässä työn ja perheen yhteensovittamiselle voi haasteita aiheuttaa lisäksi omien tai puolison vanhempien tai muiden läheisten auttaminen, joskus samanaikaisesti omista lapsista huolehtimisen kanssa.

Myös aiemmassa tutkimuksessa on tehty vastaavia havaintoja. Viidennen eurooppalaisen työolotutkimuksen miesvastaajia[18] koskevat tulokset osoittivat, että työajasta johtuvaa työn ja muun elämän yhteensopimattomuutta koettiin runsaimmin 35–49-vuotiaana. Kyseiseen ikäryhmään kuuluvista miehistä lähes neljännes ilmoitti työaikansa sopivan huonosti yhteen perhe- tai muiden sosiaalisten sitoumusten kanssa. Tulos ei ole suoraan vertailukelpoinen tämän tutkimuksen tuloksiin kysymyksenasettelun sekä tutkimusmaiden eroista johtuen, mutta vahvistaa osaltaan käsitystä ikäryhmittäin vaihtelevista työn ja perheen ristiriitakokemuksista sekä kohdentumisesta perheen perustamisen ja työuran rakentamisen vaiheeseen. Myös naisilla[19] työn ja perheen sekä muun sosiaalisen elämän yhteensovittamisen vaikeudet olivat hienokseltaan yleisimpiä 35–49-vuotiaiden ikäryhmässä, joskin naisilla vain alle viidennes kyseisen ikäluokan edustajista koki yhteensovittamisongelmia. (Eurofound 2012c.) Eurooppalaisen työolotutkimuksen lisäksi tämän tutkimuksen tuloksissa on yhtäläisyyttä kolmannen eurooppalaisen elämänlaatututkimuksen tuloksiin, jotka osoittivat työn ja muun elämän ristiriitojen painottuvan työuran keskivaiheille 35–49-vuotiaiden ikäryhmään. Ikäryhmän miesvastaajista 27 % ja naisista 23 % koki yhteensovittamisongelmia[20] (Eurofound 2012b).

[18] Mukana 27 maan vastaajat (EU27)

[19] Mukana 27 maan vastaajat (EU27)

[20] Mukana 27 maan vastaajat (EU27)

Vahvistaakseni käsitystä ristiriitojen painottumisesta elämän ruuhkavuosiin tarkastelin iän ja ristiriidan yhteyttä erikseen lapsiperheellisillä sekä niillä perheellisillä, joilla ei ole alaikäisiä huollettavia. Tulokset olivat tulkintaani tukevia osoittaessaan, että ristiriitakokemukset ovat lapsiperheellisillä 25–34- ja 35–44 -vuotiailla prosentuaalisesti tarkasteltuna edelläkin esitettyä yleisempiä[21]. Vähiten ristiriitaa koettiin molempien sukupuolten osalta vanhimmassa 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä, johon kuuluvista naispalkansaajista 59,9 % ja miehistä 56,7 % ei kokenut lainkaan työn ja perheen ristiriitaa. Toiseksi vähiten ristiriitakokemuksia oli nuorimmassa 15–24-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa naisista 48,9 % ja miehistä 48,1 % ei kokenut ristiriitoja. Ikäryhmä 45–54-vuotiaat sijoittui sekä miesten että naisten osalta edellä mainittujen ikäluokkien väliin.

Myös vanhempien ikäluokkien vähäisemmät ristiriitakokemukset vahvistavat käsitystä elämän ruuhkavuosien aiheuttamista työn ja perheen yhteensovittamisen haasteista. Vanhemmalla iällä työstä johtuvat laiminlyöntituntemukset vähenevät, kun pikkulapsiperhevaihe on ohitettu ja lasten itsenäistyminen keventää fyysistä ja tiukkaan aikatauluun sidottua huolenpitovastuuta. Lisäksi mahdolliset ikääntymisen myötä syntyvät omaishoivavastuut eivät välttämättä sido päivittäiseen hoivatyöhön, eivätkä siten haasta työn ja perheen yhteensovittamista samalla intensiteetillä kuin pienten lasten hoito.

Selitystä työn ja perheen vähäisempiin ristiriitoihin vanhemmissa ikäryhmissä voitaneen etsiä myös elämänvaiheen työnteolle aiheuttamista muutoksista käsin. Kun kiivain uran luomisen vaihe on ohitettu, myös työtaakka saattaa keventyä. Vakaa työtilanne sekä omia vahvuuksia, kokemusta ja omaamista vastaava työ säästää perheeseen suunnattavia voimavaroja, jolloin työn aiheuttamat paineet hellittävät. Kyse ei välttämättä ole työmäärän vähenemisestä ja sen aikaansaamasta työn ja perheen yhteensovittamisen helpottumisesta, vaan pikemminkin osaamisen ja kokemuksen myötä syntyneen varmuuden ja vakauden kodin alueelle heijastavista positiivisista vaikutuksista.

Lasten määrä ja työn ja perheen ristiriidat

Kuten aiempien työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja käsittelevien tutkimusten (Cousins &Tang 2004; Emslie ym. 2004; Eurofound 2012a; Heponiemi

[21] Tuloksen osalta tulee huomioida, että Khiin neliö -testin ehdot jäivät osin täyttymättä, sillä odotetut frekvenssit olivat paikoin pieniä.

ym. 2009; Toivanen & Kauppinen 2007; Toivanen & Koivisto 2009), myös tämän tutkimuksen ristiintaulukoinnin tulokset osoittivat lapsiperheellisten yleisemmät työn ja perheen yhteensovittamisongelmat (Taulukko 6). Lasten lukumäärän kasvu näyttää yleisesti lisäävän työn ja perheen ristiriitakokemuksia molemmilla sukupuolilla, mutta erityisesti miehillä. Naisilla jokseenkin ja paljon ristiriitaa kokevien yhteenlaskettu osuus kasvoi aina kolmanteen lapseen asti selvästi (p=0.000), muttei enää yli kolmelapsisissa perheissä toisin kuin miehillä, joilla ristiriitakokemukset edelleen yleistyivät siirryttäessä kolmilapsisista yli kolmilapsisiin perheisiin (p=0.000).

Taulukko 6. Työ–perhe-ristiriita lasten lukumäärän ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	Ei lapsia	1 lapsi	2 lasta	3 lasta	yli 3 lasta	Yhteensä
	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
Naiset (p=0.000)						
Ei ristiriitaa	54,3(1226)	40,4 (389)	32,4 (339)	29,4 (105)	41,3 (31)	44,5(2090)
Ei juurikaan rs	24,6 (555)	33,1 (319)	32,0 (335)	30,5 (109)	20,0 (15)	28,4(1333)
Jokseenkin rs	17,7 (399)	23,5 (226)	30,0 (314)	34,7 (124)	30,7 (23)	23,1(1086)
Paljon rs	3,4 (76)	3,0 (29)	5,5 (58)	5,3 (19)	8,0 (6)	4,0 (188)
Yhteensä	100 (2256)	100 (963)	100 (1046)	100 (357)	100 (75)	100 (4697)
Miehet (p=0.000)						
Ei ristiriitaa	50,1 (911)	38,5 (368)	30,9 (346)	28,2 (112)	26,2 (34)	40,1(1771)
Ei juurikaan rs	26,3 (478)	33,6 (322)	35,2 (394)	35,3 (140)	35,4 (46)	31,2(1380)
Jokseenkin rs	20,4 (371)	23,8 (228)	27,9 (312)	32,7 (130)	33,1 (43)	24,5(1084)
Paljon rs	3,1 (57)	4,1 (39)	5,9 (66)	3,8 (15)	5,4 (7)	4,2 (184)
Yhteensä	100 (1817)	100 (957)	100 (1118)	100 (397)	100 (130)	100 (4419)

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008

Tulos on samansuuntainen Salmen ja Lammi-Taskulan (2011) tulosten kanssa, jotka osoittivat työn ja kodin ristiriitojen lisääntyvän erityisesti miehillä perhekoon kasvaessa. Lapsiperheellisyyden vahvempi vaikutus miehillä on todettu myös kansainvälisessä tutkimuksessa (Eurofound 2012c), joskin myös vastakkaisia tuloksia on esitetty (Emslie ym. 2004). Yksinomaan paljon ristiriitoja koke-

vien tuloksia tarkasteltaessa havaitaan enemmän epäjohdonmukaisuutta ristiriitakokemusten ja lasten lukumäärän suhteessa. Eniten runsaita ristiriitoja esiintyy sekä miehillä että naisilla silloin, kun perheessä on vähintään kaksi lasta.

Kolmelapsisista naispalkansaajista yli kolmannes (34,7 %) ja yli kolmelapsisista alle kolmannes (30,7 %) koki jonkin verran työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa. Vastaavasti kolme- ja sitä useampilapsisista miespalkansaajista lähes kolmannes (32,7 % ja 33,1 %) ilmoitti työn ja kodin ristiriidasta. Vähiten ristiriitoja koetaan sekä miesten että naisten osalta lapsettomissa perheissä. Erityisesti naisilla, mutta myös miehillä voi havaita selkeän eron ristiriidan yleisyydessä lapsettomien ja yksilapsisten välillä.

Koulutuksen merkitys yhteensovittamisessa

Koulutuksen ja ristiriidan yhteyden osalta odotin aiempiin tutkimustuloksiin perustuen korkeasti koulutettujen raportoivan muita yleisemmin laiminlyöntituntemuksista. Työ–perhe-ristiriidan koulutusasteittaisen tarkastelun tulokset (Taulukko 7) olivat odotetut ja vahvistavat aiempia havaintoja korkeasti koulutettujen yleisimmistä ristiriitakokemuksista (Knecht ym. 2011; Ylikännö 2011).

Ristiintaulukoinnin tulos on samansuuntainen mies- ja naispalkansaajilla, joskin ristiriitatuntemukset näyttävät yleistyvän erityisesti naisilla koulutusasteen kohotessa ($p=0.000$). Korkea-asteen koulutuksen saaneista naispalkansaajista 28,3 % koki jokseenkin ja 5,5 % paljon työstä johtuvia ristiriitoja kun miespalkansaajilla vastaavat osuudet olivat 26,3 % ja 4,5 % ($p=0.000$). Erot ristiriitakokemuksissa olivat suuret erityisesti naisilla verrattaessa korkea-asteen koulutuksen saaneita perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneisiin, joista 19,2 % (perusaste) ja 21,1 % (keskiaste) koki jokseenkin ja 3,0 % (perusaste) ja 3,4 % (keskiaste) paljon ristiriitaa työn ja perheen välillä. Tuloksista voidaan lisäksi havaita, että verrattuna korkea-asteen koulutuksen saaneisiin, perus- ja keskiasteen koulutuksen käyneiden joukossa on huomattavasti suurempi joukko palkansaajia, jotka eivät koe lainkaan ristiriitaa. Perusasteen koulutuksen saaneista palkansaajanaisista 55,4 % ja miehistä 48,2 % ei koe lainkaan työstä johtuvaa ristiriitaa. Vastaavat luvut keskiasteen koulutuksen saaneilla ovat naisilla 47,4 % ja miehillä 40,9 %.

Taulukko 7. Työ–perhe-ristiriita koulutusasteen ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	Perusaste	Keskiaste	Korkea-aste	Yhteensä
	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
Naiset (p=0.000)				
Ei ristiriitaa	55,4 (555)	47,4 (1003)	33,6 (532)	44,5 (2090)
Ei juurikaan rs	22,5 (225)	28,1 (593)	32,6 (515)	28,4 (1333)
Jokseenkin rs	19,2 (192)	21,1 (447)	28,3 (447)	23,1 (1086)
Paljon rs	3,0 (30)	3,4 (71)	5,5 (87)	4,0 (188)
Yhteensä	100 (1002)	100 (2114)	100 (1581)	100 (4697)
Miehet (p=0.000)				
Ei ristiriitaa	48,2 (523)	40,9 (844)	31,8 (404)	40,1 (1771)
Ei juurikaan rs	26,4 (286)	30,0 (620)	37,4 (474)	31,2 (1380)
Jokseenkin rs	21,7 (235)	24,9 (515)	26,3 (334)	24,5 (1084)
Paljon rs	3,8 (41)	4,2 (86)	4,5 (57)	4,2 (184)
Yhteensä	100 (1085)	100 (2065)	100 (1269)	100 (4419)

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008

Koulutustason kohoamista seuraa tavallisesti korkeampi ammattiasema. Koulutustason ja ristiriidan yhteyden eräänä todennäköisenä selittäjänä toimii korkeaasteen koulutuksen saaneiden sijoittuminen sekä ajankäytöllisesti kuormittavampiin että sisällöllisesti vaativampiin ja vastuullisiin työtehtäviin, jotka vaikeuttavat työn ja perheen yhteensovittamista. Alexanderin ja Baxterin (2005) tuloksissa koulutustason kanssa korreloiva korkeampi ammattiasema oli yhteydessä yleisempiin työn ja muun elämän ristiriitoihin. Myös suomalaistutkimuksissa on havaittu työstä kotiin suuntautuvien ristiriitakokemusten vaihtelevan sosioekonomisen aseman mukaan siten, että ristiriidat ovat yleisempiä ylemmillä toimihenkilöillä (Lahelma ym. 2005; Toivanen & Kauppinen 2007; Turpeinen & Toivanen 2008). Miehet ja naiset eivät eroa tässä suhteessa merkittävästi toisistaan (Toivanen & Kauppinen 2007).

Tulosten valossa näyttää siltä, että sekä koulutukseltaan että ammattiasemaltaan korkeammassa asemassa oleville tarjoutuvia työn joustomahdollisuuksia sekä autonomiaa käytetään pikemminkin työn kuin perheen hyväksi. Vaativa työ kuluttaa perheelle käyttöön jääviä resursseja, jolloin tunne laiminlyönnistä lisääntyy. Korkeammin koulutettujen yleisemmissä ristiriidoissa saattaa kyse olla myös työn liukumisesta kodin alueelle ja työn rajattomuudesta, jolloin koulutuksen ja ammattiaseman takaamien työn joustojen ja autonomian vaikutukset ovat perheen

näkökulmasta kielteiset (Mamia & Melin 2006). Työn hallitessa kodin aluetta kokemus perheen laiminlyönnistä vahvistuu.

Työn sektorin yhteys yhteensovittamisongelmiin

Aiempien tutkimusten havainnot työn sektorin yhteydestä työn ja perheen ristiriitakokemuksiin tulivat esiin myös tässä tutkimuksessa, jonka tulokset vahvistavat havaintoa yksityisellä sektorilla työskentelevien yleisemmistä työn ja perheen yhteensovittamisongelmista (Eurofound 2012a). Miehillä erot julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien ristiriitakokemuksissa olivat naisia jonkin verran suuremmat (Taulukko 8). Yksityisen sektorin naispalkansaajista 24,1 % ja miehistä 26,3 % koki jokseenkin työstä johtuvia ristiriitoja. Runsaita ristiriitoja kokevia naispalkansaajia oli yksityisellä sektorilla 4,5 % ja miespalkansaajia 4,2 %. Julkisella sektorilla vastaavasti miehistä noin viidesosa ja naisista hieman yli viidesosa koki ristiriitoja jonkin verran, paljon ristiriitoja kokevia oli naisista 3,5 % ja miehistä 4,1 %.

Julkisella ja yksityisellä työnantajasektorilla työskentelevien ristiriitakokemusten eroja tarkasteltaessa tulee naisten tulosten osalta huomata, että eri sektoreilla työskentelevistä naispalkansaajista kutakuinkin yhtä suuri osuus ei koe lainkaan työn ja perheen ristiriitoja. Näyttääkin siltä, että työnantajasektori eriyttää erityisesti miespalkansaajien, mutta vähemmässä määrin – joskin merkitsevästi – myös naispalkansaajien ristiriitakokemuksia. On myös todennäköistä, että työn sektorin ohella tai sitä vahvemmin työn ja perheen suhteeseen eroja synnyttävät erilaiset työhön liittyvät tekijät, kuten työtehtävät, työhön vaikutusmahdollisuudet sekä työajalliset tekijät, joissa esiintyy ammatin ja aseman sekä työorganisaation mukaista vaihtelua. Ammattispesifeissä tarkasteluissa on osoitettu julkisella sektorilla työskentelevien yleisemmät työn ja perheen ristiriidat (Heponiemi ym. 2009).

Taulukko 8. Työ–perhe-ristiriita työn sektorin ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	Yksityinen sektori	Julkinen sektori	Yhteensä
	% (N)	% (N)	% (N)
Naiset (p=0.013)			
Ei ristiriitaa	44,8 (1081)	44,2 (1009)	44,5 (2090)
Ei juurikaan rs	26,6 (643)	30,2 (690)	28,4 (1333)
Jokseenkin rs	24,1 (582)	22,1 (504)	23,1 (1086)
Paljon rs	4,5 (109)	3,5 (79)	4,0 (188)
Yhteensä	100 (2415)	100 (2282)	100 (4697)
Miehet (p=0.000)			
Ei ristiriitaa	38,6 (1265)	44,3 (506)	40,1 (1771)
Ei juurikaan rs	30,9 (1013)	32,2 (367)	31,2 (1380)
Jokseenkin rs	26,3 (863)	19,4 (221)	24,5 (1084)
Paljon rs	4,2 (137)	4,1 (47)	4,2 (184)
Yhteensä	100 (3278)	100 (1141)	100 (4419)

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008

Pitkä työaika on yhteydessä työn ja perheen ristiriitoihin

Aiemmissa tutkimuksissa on tehty havaintoja kokoaikatyötä ja pitkää työaikaa tekevien osa-aikatyöläisiä yleisemmistä työn ja perheen yhteensovittamisongelmista (Brown 2012; Hill 2005; Hosking & Western 2008; Kinnunen ym. 2005; Losoncz & Bortolotto 2009; Peetz ym. 2011; Skinner & Pocock 2011). Erityisesti pitkä työaika näyttää synnyttävän aikaperustaista ristiriitaa työn ja perheen välille (Greenhaus & Beutell 1985; Marks 1977). Vaikeudet selvitä perhevastuista sekä väsymyksen myötä tekemättä jääneiden kotitöiden määrä lisääntyvät viikoittaisten työtuntien kasvun myötä (Eurofound 2012a, 2012c).

Tämän tutkimuksen tulokset ovat miespalkansaajien osalta linjassa niiden aiempien tulosten kanssa, jotka ovat osoittaneet ristiriitojen yleistyvän työajan pidetessä (Taulukko 9). Ristiintaulukointien perusteella 45 viikkotyötuntia tai sitä enemmän työskentelevillä ristiriidat olivat yleisimpiä. Kyseisessä ryhmässä 44,3 % koki jokseenkin ja 11,2 % paljon ristiriitoja. Tätä alhaisemmassa viikkotyötuntiluokassa runsaasti ristiriitoja koki 3,3 % ja jonkin verran 23,3 % vastaajista,

mikä on selvästi korkeimpaan viikkotyötuntiluokkaan kuuluvia vähemmän. Alle 30-tuntista osa-aikatyötä tekevillä ristiriitakokemukset olivat vähäisimpiä.

Taulukko 9. Työ–perhe-ristiriita työajan ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	1–29	30–34	35–39	40–44	45+	Yhteensä
	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)	% (N)
Naiset (p=0.000)						
Ei ristiriitaa	57,3 (242)	42,7(161)	44,9 (1329)	43,4 (279)	26,7 (75)	44,5(2086)
Ei juurikaan rs	25,8 (109)	30,5 (115)	30,1 (892)	22,9 (147)	23,1 (65)	28,3 (1328)
Jokseenkin rs	14,0 (59)	22,3 (84)	21,8 (645)	28,5 (183)	40,2 (113)	23,1 (1084)
Paljon rs	2,8 (12)	4,5 (17)	3,3 (97)	5,3 (34)	10,0 (28)	4,0 (188)
Yhteensä	100 (422)	100 (377)	100 (2963)	100 (643)	100 (281)	100 (4686)
Miehet (p=0.000)						
Ei ristiriitaa	62,7 (84)	47,9 (68)	42,2 (855)	41,8 (632)	20,8 (121)	40,0 (1760)
Ei juurikaan rs	21,6 (29)	31,7 (45)	33,8 (685)	31,6 (478)	23,7 (138)	31,3 (1375)
Jokseenkin rs	14,2 (19)	19,0 (27)	20,9 (424)	23,3 (353)	44,3 (258)	24,6 (1081)
Paljon rs	1,5 (2)	1,4 (2)	3,0 (61)	3,3 (50)	11,2 (65)	4,1 (180)
Yhteensä	100 (134)	100 (142)	100 (2025)	100 (1513)	100 (582)	100 (4396)

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008

Myös naisilla työn ja perheen ristiriidat olivat yleisimpiä korkeimmassa viikkotyötuntiluokassa ja heti tämän jälkeen toiseksi yleisimpiä 40–44 viikkotyötuntia tekevillä. Työtunneiltaan ylimpään luokkaan kuuluvista naispalkansaajista 40,2 % koki jokseenkin ja 10 % paljon työstä johtuvia ristiriitoja. Tulokset vahvistavat eniten työskentelevien osalta aiempien tutkimusten tuloksia miesten ja naisten jokseenkin yhtä yleisistä työn ja perheen ristiriidoista (Eurofound 2012a, 2012c; Geurts & Demerouti 2003; Kinnunen ym. 2005; Lahelma ym. 2005; Pleck ym. 1980). Yhteiskunnan perhepoliittisilla toimilla – subjektiivisella päivähoitooikeudella etupäässä – voi arvioida olevan osansa sukupuolten välisten erojen tasoittajana.

Toiseksi ylimpään viikkotyötuntiluokkaan kuuluvilla eli vähintään 40, mutta alle 45 tuntia työskentelevillä naispalkansaajilla ristiriidat olivat vastaavaan ryhmään kuuluvia miespalkansaajia yleisempiä. Ristiriitoja jonkin verran koki 28,5 % ja runsaasti 5,3 % naisista, kun vastaavat osuudet miehillä olivat 23,3 % ja 3,3

%. Tältä osin tulokset vahvistavat havaintoa, jonka mukaan eri sukupuolten kokemat ristiriidat saattavat näyttäytyä yleisesti ottaen yhtä yleisinä, mutta erot tulevat esiin työtuntien vakioinnin jälkeen (Albertsen ym. 2007, 38) – joskin eroja voi tämän tutkimuksen palkansaajien osalta pitää maltillisina. Tulos kuitenkin osoittaa, että työtuntien määrän ollessa yhtä suuri, naiset kokevat ristiriitoja jonkin verran miehiä enemmän. Tulos pätee kaikissa muissa, paitsi ylimmässä ja alimmassa viikkotyötuntiluokassa.

Naisten tuloksissa on lisäksi huomionarvoista 30–34 ja 35–39 tuntia viikossa työskentelevien ristiriitakokemusten erot. Kokoaikatyötä – jolla tässä tarkoitetaan 35–39 viikkotuntia – tekevillä naisilla on vähemmän yhteensovittamisongelmia kuin lyhyempää työaikaa – tässä tutkimuksessa 30–34 viikkotuntia – tekevillä. Vaikka erot eivät ole suuret, kiinnittävät ne huomion myös aiemmassa tutkimuksessa tehtyyn havaintoon siitä, että niin kutsuttua pitkää osa-aikatyötä tekevillä naisilla työn ja muun elämän ristiriidat voivat olla kokoaikatyötä tekeviä yleisempiä (Pocock ym. 2007). Tulos on suomalaispalkansaajien näkökulmasta huomionarvoinen, sillä lasten hoidon vuoksi osittaisella hoitovapaalla olevien viikkotyöaika on tavallisesti noin 80 prosenttia normaalityöajasta, mikä useimmiten tarkoittaa keskimäärin noin kolmeakymmentä viikoittaista työtuntia.

Tämän tutkimuksen tulosten valossa näyttää siltä, ettei normaalityöaikaa vain maltillisesti lyhempi työviikko edistä työn ja perheen yhteensovittamista naisilla. Laminlyöntituntemuksia koetaan vähäisemmistä työtunneista huolimatta. Päinvastainen havainto vahvistaa tuloksia osa-aikatyön suuremmista hyödyistä miehillä (Skinner & Pisaniello 2010), mutta voi kertoa myös siitä, että toiveet vähäisempien työtuntien työn ja perheen yhteensovittamista hyödyttävistä vaikutuksista törmäävät todellisuuteen, jossa sama työ tehdään vähemmällä ajalla tai varsinaisen työpäivän jälkeen kotona. Myös työtehtävät kotona saattavat lisääntyä niillä, jotka osa-aikatyöstä ylijäävän ajan toivossa tukeutuvat aiempaa vähemmän kotiin tuotaviin palveluihin (Pocock ym. 2007, 23) – vaikkakaan määrällisesti tämä joukko ei liene Suomessa suuri. Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siten Salmen ja Lammi-Taskulan (2011) havaintojen tavoin siihen, että osa-aikatyöllä (tässä tutkimuksessa pitkällä osa-aikatyöllä) on pikemminkin kielteisiä kuin myönteisiä seurauksia työn ja perheen yhteensovittamiselle.

Työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta suurin hyöty näyttäisi olevan saavutettavissa vasta selvästi kokoaikatyötä vähäisemmillä työtunneilla. Sekä mies- että naispalkansaajista vähiten ristiriitatuntemuksia osoittautui olevan niillä, jotka tekivät osa-aikaista, 1–29 tunnin viikkotyöaikaa. Miesten ja naisten

välillä ei alle 30 tuntia työskentelevien tuloksissa ollut merkittäviä eroja, eikä tulkintaa osa-aikatyön myönteisistä vaikutuksista työn ja perheen yhteensovittamiseen erityisesti miehillä voida alle 30-tuntista osa-aikatyötä tekevien osalta siten tehdä (vrt. Skinner & Pisaniello 2010). Tulos on sen sijaan linjassa niiden aiempien tutkimusten kanssa, jotka ovat osoittaneet osa-aikatyön yleisesti tukevan työn ja perheen yhteensovittamista ja vähentävän ristiriitoja (Cousins & Tang 2004; Dorrian ym. 2011; Eurofound 2012c; Major ym. 2002; Pocock ym. 2007; Skinner & Pisaniello 2010).

Osa-aikatyöllä voi olla ristiriitoja lieventävää vaikutusta (vrt. Salmi & Lammi-Taskula 2011) erityisesti silloin, kun sen tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja tähtää työn ja perheen toimivampaan yhteyteen. Silloin kun osa-aikatyötä tehdään kokoaikatyön puutteen vuoksi, voi vaikutus olla päinvastainen. Osa-aikaisuudesta johtuva taloudellisen toimeentulon heikkeneminen aiheuttaa huolta ja on stressitekijä työn ja perheen suhteessa (vrt. Manning & Petrongolo 2008). Oletan näin olevan erityisesti osa-aikatyötä tekevillä lapsiperheellisillä, joilla välitön taloudellinen huolenpitovastuu on kahden aikuisen perheitä suurempi. Osa-aikatyö ei välttämättä edistä työn ja perheen välistä tasapainoa myöskään silloin, kun työtuntien vähentämisellä pyritään korjaamaan jo olemassa olevia ristiriitoja (Albertsen ym. 2007, 34).

Pelkkien osa-aikatyötuntien lisäksi työn ja perheen ristiriitojen kokemiseen vaikuttavat työhön ja muuhun elämään liittyvät ajankäyttötoiveet. Alexanderin ja Baxterin (2005) tuloksissa työn ja perhe-elämän yhteyteen vaikutti negatiivisesti toive nykyistä vähäisemmistä ansiotyötunneista. Osa-aikatyön yleisyys työn ja perheen yhteensovittamistarkoituksessa erottelee myös voimakkaasti sukupuolia, sillä lasten tai omaisen hoidon osa-aikaisuuden syyksi ilmoittaneet palkansaajat ovat pääosin naisia (Sutela & Lehto 2014, 34–35).

Epäsosiaalisen työajan merkitys yhteensovittamistyössä

Epäsosiaalisten työaikojen, kuten yötyön, viikonlopputyön ja vuorotyön, on havaittu vaikeuttavan työn ja perheen yhteensovittamista sekä aiheuttavan joko suoraan tai työn ja perheen ristiriitojen välittämänä riskin perheen sisäisille vuorovaikutussuhteille sekä perheenjäsenten hyvinvoinnille (Albertsen ym. 2008; Craig & Brown 2014; Crompton & Lyonette 2006; Dex & Bond 2005; Eurofound 2012c; Heponiemi ym. 2009; Metsäpelto ym. 2015; Scherer & Steiber 2007;

Strazdins ym. 2006; Tausig & Fenwick 2001). Työn ja perheen yhteensovittaminen näyttää myös tämän tutkimuksen tulosten valossa onnistuvan paremmin muuta kuin epäsosiaalista työaikaa tekeviltä (Taulukko 10). Ristiintaulukoinnin tulokset osoittavat, että epäsosiaalinen työaika on yhteydessä erityisesti miesten (p=0.012) ristiriitakokemuksiin. Kyseistä työaikaa tekevistä palkansaajamiehistä selvästi yli neljännes (27,5 %) koki työn vaikuttavan jokseenkin ja lähes viisi prosenttia paljon työn ja perheen ristiriitoihin, kun puolestaan normaalityöaikaa tekevistä palkansaajamiehistä jonkin verran ristiriitoja koki 23,4 prosenttia ja paljon 4 prosenttia vastaajista.

Epäsosiaalisten työaikojen vaikutukset työn ja perheen yhteensovittamiseen osoittautuivat myös Emslien ym. (2004) tutkimuksissa erilaisiksi miehillä ja naisilla siten, että epäsosiaaliset työajat vaikeuttivat erityisesti miesten, mutta ei naisten työn ja perheen yhteensovittamista. Myös tämän tutkimuksen tulokset viittaavat vastaavaan. Vastaavuus löytyy myös Jansenin, Kantin, Kristensenin ja Nijhuisin (2003) tuloksiin, jotka osoittivat epäsäännöllisen vuorotyön vaikeuttavan erityisesti miesten työn ja perheen yhteensovittamista.

Taulukko 10. Työ–perhe-ristiriita epäsosiaalisten työaikojen ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	Epäsosiaalinen työaika	Ei epäsosiaalista työaikaa	Yhteensä
	% (N)	% (N)	% (N)
Naiset (p=0.367)			
Ei ristiriita	43,5 (590)	44,9 (1498)	44,5 (2088)
Ei juurikaan rs	27,6 (374)	28,7 (957)	28,4 (1331)
Jokseenkin rs	24,8 (336)	22,5 (749)	23,1 (1085)
Paljon rs	4,1 (56)	4,0 (132)	4,0 (188)
Yhteensä	100 (1356)	100 (3336)	100 (4692)
Miehet (p=0.012)			
Ei ristiriitaa	39,4 (472)	40,3 (1297)	40,1 (1769)
Ei juurikaan rs	28,5 (341)	32,3 (1038)	31,2 (1379)
Jokseenkin rs	27,5 (329)	23,4 (754)	24,5 (1083)
Paljon rs	4,7 (56)	4,0 (128)	4,2 (184)
Yhteensä	100 (1198)	100 (3217)	100 (4415)

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008

Myös naisilla epäsosiaalista työaikaa tekevät kokevat kuitenkin jonkin verran enemmän työstä aiheutuvaa ristiriitaa. Epäsosiaalista työaikaa tekevistä naispalkansaajista lähes neljäsosa (24,8 %) ja muuta kuin epäsosiaalista työaikaa tekevistä alle neljäsosa (22,5 %) koki jokseenkin ristiriitaa, runsasta ristiriitaa sen sijaan samansuuruinen osuus vastaajista (4 %). Erot eivät ole naisten osalta tilastollisesti merkitsevät (p=0.367).

Etsittäessä selitystä miesten ja naisten tulosten eroille, tulee huomioida epäsosiaalisen työajan ja työn ja muun elämän yhteensovittamisen yhteyteen vaikuttavat ja sukupuolten välille eroja synnyttävät mahdolliset muut tekijät. Tällaisia voivat olla esimerkiksi kotityö- ja hoivavastuiden jakautuminen puolisoiden välillä sekä muut työajalliset, työtehtäviin ja ammattiasemaan liittyvät tekijät, jotka voivat korostaa epäsosiaalisten työaikojen työ–perhe-suhteelle aiheuttamia kielteisiä seurauksia. (Albertsen ym. 2008; Kauppinen ym. 2003.)

Epäsosiaalisen työajan ja työ–perhe-ristiriidan yhteydestä saadun tuloksen perusteella työn ja perheen yhteensovittamisen perhepoliittisia ja työorganisatorisia toimia tulee kehittää ja kohdentaa eri tavoin ja eri ajoin ansiotyötä tekeville, vaikkakin on todennäköistä, että suomalaisen yhteiskunnan tarjoama tuki työn ja perheen yhteensovittamiseksi lieventää myös tämän tutkimuksen palkansaajilla epäsosiaalisen työajan perheelle aiheuttamia haasteita ja tasoittaa ristiriitakokemusten eroja. Epäsosiaalisen työajan vaatimukset huomioimalla ja toimia kohdentamalla voitaneen kuitenkin jatkossa entistä useammin saavuttaa myös positiivisia yhteyksiä epäsosiaalisen työn ja perhe-elämän välillä (vrt. Lammi-Taskula 2004).

Työn ja perheen ristiriidat pitkäaikaissairailla

Pitkäaikaissairaus voi – ollessaan luonteeltaan paitsi työtä, myös arjesta selviytymistä haittaavaa – vaikuttaa työn ja perheen suhteeseen. Tämän tutkimuksen tulokset ristiriidan ja pitkäaikaissairauden yhteydestä ovat mielenkiintoiset erityisesti miespalkansaajilla, joilla ei lainkaan ristiriitaa kokevia oli enemmän pitkäaikaissairaiden joukossa (Taulukko 11). Myöskin jokseenkin ristiriitaa kokevia oli miespalkansaajissa lähes yhtä paljon pitkäaikaissairaiden (24,5 %) ja ei-pitkäaikaissairaiden joukossa (24,6 %). Heikentynyt terveydentila ei siten miehillä näytä olevan yhteydessä muita yleisempiin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin.

Taulukko 11. Työ–perhe-ristiriita pitkäaikaissairauden ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	Pitkäaikaissairaus	Ei pitkäaikaissairautta	Yhteensä
	% (N)	% (N)	% (N)
Naiset (p=0.174)			
Ei ristiriitaa	44,9 (637)	44,4 (1453)	44,5 (2090)
Ei juurikaan rs	26,5 (376)	29,2 (957)	28,4 (1333)
Jokseenkin rs	24,2 (343)	22,6 (741)	23,1 (1084)
Paljon rs	4,5 (64)	3,8 (124)	4,0 (188)
Yhteensä	100 (1420)	100 (3275)	100 (4695)
Miehet (p=0.039)			
Ei ristiriitaa	42,7 (566)	39,0 (1205)	40,1 (1771)
Ei juurikaan rs	28,4 (377)	32,4 (1003)	31,2 (1380)
Jokseenkin rs	24,5 (325)	24,6 (759)	24,5 (1084)
Paljon rs	4,4 (59)	4,0 (124)	4,1 (183)
Yhteensä	100 (1327)	100 (3091)	100 (4418)

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008

Uskon tulosta selittävän kaksi mahdollista tekijää. Toisaalta pitkäaikaissairaus voi vaikuttaa työnteon määrää vähentävästi ja ehkäistä siten ylisuuresta työmäärästä aiheutuvia ristiriitoja. Kuormitus työssä voi lisätä sairauden oireilua esimerkiksi psyykkisissä häiriöissä, kuten masennuksessa. Työn fyysinen kuormitus voi puolestaan lisätä fyysisen pitkäaikaissairauden oireita ja pakottaa työntekijän keventämään työtaakkaa tai jäämään ajoittain pois töistä. Työtaakan kevenemisellä voi olla paitsi yksilön terveyttä edistävää, myös työn ja perheen ristiriitoja ehkäisevää vaikutusta silloin, kun pitkäaikaissairaus ei ole perhe-elämää haittaavaa. Läsnäolo kotona voi sairauden myötä lisääntyä vähentäen samalla tunnetta perheen laiminlyönnistä erityisesti silloin, kun laiminlyöntikokemus liittyy vähäiseen perheen parissa vietettyyn aikaan.

Tulosta tarkasteltaessa olennaisempaa kuin edellinen tulkinta on huomata pitkäaikaissairauden yhteys palkansaajan ikään. Aiemmat havainnot osoittivat ristiriitojen vähenevän iän myötä. Pitkäaikaissairauksien puolestaan tiedetään yleistyvän iän myötä ja olevan harvinaisempia nuoremmissa ikäryhmissä, vaikkakin erityisesti psyykkisen terveyden lisääntyneet ongelmat – masennus etupäässä – ovat lisänneet viime vuosina työkyvyttömyyttä myös nuorilla, mikä näkyy mielenterveysperustaisesti myönnettyjen sairauspoissaolojen ja sairauspoissaolokorvausten määrän lisääntymisenä (Kauppinen ym. 2013; THL 2014).

Pidän todennäköisenä, että pitkäaikaissairauden vaikutukset perhe-elämään ja kodin laiminlyöntituntemuksiin eivät ole yhtä merkittävät elämänvaiheessa, jossa kotona ei asu alaikäisiä huollettavia, kuin ne ovat erityisesti pikkulapsiperhevaiheessa, jolloin huolenpitotyötä on enemmän. Naisten tulokset poikkeavat miesten tuloksista, sillä naisilla pitkäaikaissairauden omaavat kokevat enemmän työn ja perheen ristiriitoja. Miesten kaltaista selitystä yhteydelle ei siten naisten kohdalla voida hakea. Tulokset eivät kuitenkaan naisilla osoittautuneet tilastollisesti merkitseviksi (p=0.174). Naispalkansaajista jokseenkin ristiriitaa koki pitkäaikaissairaista 24,2 prosenttia ja paljon ristiriitaa 4,5 prosenttia vastaajista. Ei-pitkäaikaissairaista jokseenkin ristiriitaa koki 22,6 prosenttia ja runsasta ristiriitaa 3,8 prosenttia vastaajista.

4.2 Työn ja perheen ristiriidat ja pitkät sairauspoissaolot

Tässä kappaleessa tarkastelen työn ja perheen välisen ristiriidan sekä pitkien sairauspoissaolojen yhteyttä palkansaajamiehillä ja -naisilla. Työ–perhe-ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteyden pääanalyysin (negatiivinen binomiregressio) osalta tarkastelen Allenin ym. (2000) typologisoinnin mukaista terveyden ulottuvuutta: työn ja perheen ristiriitojen yhteyttä yksilöterveyden ongelmiin. Useat aikaisemmat tutkimukset ovat painottuneet etupäässä työn ja perheen ristiriitojen ja subjektiivisesti koettujen terveysongelmien – erityisesti koetun psyykkisen terveyden – yhteyden tarkasteluihin (Frone ym. 1992; Goodman & Crouter 2009; Hammer ym. 2005; Major ym. 2002). Tutkimuksissa, joissa työn ja perheen ristiriitoja on tarkasteltu yhteydessä sairauspoissaoloihin, on saatu vahvaa näyttöä ristiriitojen sairauspoissaoloja lisäävästä vaikutuksesta (Innstrand ym. 2008; Jansen ym. 2006; Sabbath ym. 2012; Voss ym. 2008; Väänänen ym. 2008).

Keskimääräisesti eniten sairauspoissaolopäiviä osoittautui olevan niillä perheellisillä palkansaajamiehillä (26.46) ja -naisilla (16.95), jotka kokevat runsaita ristiriitoja työn ja perheen välillä (Taulukko 12). Eri ristiriitaluokkien vertailussa saatiin kuitenkin tilastollisesti merkitsevä tulos vain miehille (p=0.009). Toisaalta tuloksissa tulee huomioida keskihajonnan erot. Runsaasti ristiriitaa kokevien luokassa keskihajonta on erityisesti miehillä (75.83), mutta myös naisilla (41.27) huomattavan suuri. Tästä voidaan päätellä, että erityisesti miehillä sairauspäivien määrissä on paljon ristiriitaa kokevien luokassa huomattavia eroja. Huomionarvoista tuloksissa on myös se, että ei lainkaan ristiriitaa kokevilla on keskimääräi-

siä sairauspoissaolopäiviä toiseksi eniten: miehillä 15.30 ja naisilla 16.45. Naisilla keskimääräisten sairauspoissaolojen määrä ei eroa suuresti ylemmän ja alemman ristiriitaluokan välillä.

Verrattaessa keskimääräisiä sairauspoissaoloja eri ristiriitaluokkien välillä, havaitaan naisilla keskimääräisten pitkien sairauspoissaolojen määrän olevan miesten vastaavaa suurempi kolmessa ristiriidan yleisyyttä kuvaavassa luokassa – muilla paitsi paljon ristiriitoja kokevilla. Paljon ristiriitaa kokevien ryhmässä pitkien poissaolojen määrä oli miehillä poikkeavan suuri paitsi verrattuna vastaavan ryhmän naispalkansaajiin, myös muihin ristiriidan kokemisen ryhmiin, mikä johtunee suuresta heterogeenisyydestä miespalkansaajien sairauspoissaoloissa. Tulkintaa vahvistaa edellä mainittu muista ryhmistä huomattavasti poikkeava keskihajonta. Naisilla erot hajonnassa eivät ole yhtä suuret.

Taulukko 12. Keskimääräiset sairauspoissaolopäivät työ–perhe-ristiriidan ja sukupuolen mukaan kolmen vuoden seuranta-aikana. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	Naiset	Miehet
	Keskiarvo (SD) F-testi (p-arvo)	Keskiarvo (SD) F-testi (p-arvo)
Työ–perhe-ristiriita	0.637 (0.591)	3.865 (0.009)
Ei ristiriitaa	16.45 (45,69)	15.30 (47.51)
Ei juurikaan ristiriitaa	14.07 (40,17)	11.79 (40.06)
Jokseenkin ristiriitaa	15.95 (46.87)	13.47 (41.55)
Paljon ristiriitaa	16.95 (41.27)	26.46 (75.83)

Lähde: Työolotutkimukset 1997, 2003, 2008

Keskimääräisten sairauspoissaolopäivien vertailu tuottaa kuitenkin vain rajatun näkökulman tutkittavasta aiheesta. Tuloksia tarkasteltaessa tulee huomata, että sairauspoissaolojen määrän tarkastelut koskevat perheellisiä, vähintään vuoden työsuhteessa olleita, eikä muiden tekijöiden vaikutuksia ole niissä kontrolloitu. Tästä syystä toteutin työ–perhe-ristiriidan ja pitkien sairauspoissaolojen yhteyden selvittämiseksi negatiiviset binomiregressioanalyysit erikseen miehille ja naisille. Analyyseissä mahdollistui erilaisten vaikuttavien tekijöiden kontrollointi. Aiemmin kuvatun mukaisesti toteutin analyysit 4-vaiheisesti siten, että malleissa kahdesta neljään lisäsin perusmalliin tutkimuksen kontrollimuuttujia.

Ennen mallin muodostamista toteutin varianssianalyysit työ–perhe-ristiriitamuuttujan, kontrollimuuttujien sekä sairauspoissaolojen yhteyksien tarkastelemiseksi (Liitetaulukko 1). Parittaisissa vertailuissa tutkimukseen valituista kontrolloitavista muuttujista ikä, koulutusaste, lasten lukumäärä, työn sektori, pitkäaikaissairaus sekä edellisen vuoden sairauspoissaolot olivat naisilla yhteydessä sairauspoissaolojen määrään. Myös työaika oli yhteyden tilastollisen merkitsevyyden osalta suuntaa antava ($p=0.053$). Sairauspoissaolot olivat naisilla yleisimpiä vanhimmissa ikäryhmissä, matalasti koulutetuilla, lapsettomilla, julkisella sektorilla työskentelevillä, 40–44 viikkotuntia työskentelevillä, pitkäaikaissairailla sekä niillä, joilla oli myös edeltävänä vuonna sairauspoissaoloja. Tulos vastasi aiempien tutkimusten havaintoja edeltävien sairauspoissaolojen (Koopmans ym. 2008; Smulders & Nijhuis 1999), pitkäaikaissairauden (Hanebuth ym. 2006; Marmot ym. 1995; Virtanen ym. 2008) ja ikääntymisen (Ala-Mursula ym. 2002; Koskinen ym. 2006) yhteydestä yleisempiin sairauspoissaoloihin. Samoin tulos on linjassa niiden aiempien tutkimustulosten kanssa, jotka ovat osoittaneet sairauspoissaolojen yhteyden koulutukseen (Ala-Mursula ym. 2002; Franche ym. 2006; Goodman & Crouter 2009), pitkään työaikaan (Härmä 2003; Sparks ym. 1997) ja työn sektoriin (Hyrkkänen 2007, 20) sekä yleisemmät sairauspoissaolot ei-lapsiperheellisillä (vrt. Lahelma ym. 2002; Mastekaasa 2000; Mastekaasa & Dale-Olsen 2000).

Miehillä sen sijaan työn sektori sekä viikkotyöaika eivät olleet yhteydessä sairauspoissaoloihin. Miehillä yhteys muodostui naisista poiketen epäsosiaalisen työajan ja sairauspoissaolojen välille. Epäsosiaalista työaikaa tekevillä sairauspoissaoloja oli keskimäärin enemmän kuin nk. normaalityöaikana työskentelevillä. Tulos on samansuuntainen aiemman tutkimuksen kanssa, jossa on osoitettu epäsosiaalisen työajan lisäävän pitkien sairauspoissaolojen riskiä (Nätti ym. 2014). Näiden lisäksi työn ja perheen ristiriita oli miehillä yhteydessä sairauspoissaoloihin (vrt. Clays ym. 2009; Jansen ym. 2006; Sabbath ym. 2012; Väänänen ym. 2008). Naispalkansaajien tavoin myös miespalkansaajilla sairauspoissaoloihin olivat yhteydessä lisäksi ikä, koulutusaste, lasten lukumäärä, pitkäaikaissairaus sekä edeltävän vuoden sairauspoissaolot. Sairauspoissaolot olivat yleisimpiä paljon ristiriitaa kokevilla, vanhemmissa ikäluokissa, perusasteen koulutuksen saaneilla, yli 3-lapsisilla (lapsettomilla toiseksi eniten), pitkäaikaissairailla sekä henkilöillä, joilla oli edeltäviä sairauspoissaoloja.

Vaikka osa kontrollimuuttujien ja vastemuuttujan yhteyksistä todettiin vain toisella sukupuolella, päädyin johdonmukaisuuden säilyttämiseksi sisällyttämään

lopullisissa analyysimalleissa tarkasteluun kaikki samat kontrollimuuttujat miehillä ja naisilla. Niiden kontrollimuuttujien, jotka eivät olleet yhteydessä vastemuuttujaan, poistaminen malleista ei testaamisen jälkeen myöskään vaikuttanut olennaisesti tuloksiin, mikä myös perusteli yhtenäisen mallin käyttöä.

Työ–perhe-ristiriidan ja pitkien sairauspoissaolojen yhteyden tarkastelut aloitin mallista yksi. Ensimmäisessä mallissa, jossa yhteyttä tarkasteltiin vuosi ja edeltävät sairauspoissaolot kontrolloiden, yhteys syntyi naisilla jokseenkin ristiriitaa kokevien ryhmässä (p=0.014), johon kuuluvilla osoittautui olevan 1.5-kertainen riski pitkiin sairauspoissaoloihin verrattuna palkansaajiin, jotka eivät koe lainkaan ristiriitaa (Taulukko 13). Paljon ristiriitaa kokevilla oli vertailuryhmään nähden 1.4-kertainen riski (p=0.341) sairauspoissaoloille. Tulos ei osoittautunut kuitenkaan tilastollisesti merkitseväksi. Yhteys vahvistui naisilla hienoisesti mallissa 2 taustatekijöiden kontrolloinnin jälkeen (p=0.002), jolloin riski pitkille sairauspoissaoloille oli jokseenkin ristiriitaa kokevilla naispalkansaajilla 1.8-kertainen, verrattuna ei ristiriitaa kokeviin. Paljon ristiriitaa kokevien riski sairauspoissaoloille oli 1.7-kertainen vertailuryhmään nähden, mutta tilastollista merkitsevyyttä ei tässäkään tapauksessa syntynyt (p=0.108).

Taulukko 13. Työ–perhe-ristiriidan yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin tutkimusvuotta seuraavien kolmen vuoden seurannassa palkansaajanaisilla (Negatiivinen binomiregressio, IRR, 95 % LV, 95 % luottamusväli, Waldin testi, p-arvo)

	Malli 1			**Malli 2**		
Työ–perhe-ristiriita	N	IRR (95%LV)	(Wald test p)	N	IRR (95%LV)	(Wald test p)
Ei ristiriitaa (vertailuryhmä)	1495	1.00		1495	1.00	
Ei juurikaan ristiriitaa	981	0.98 (0.72–1.32)		981	0.99 (0.74–1.35)	
Jokseenkin ristiriitaa	774	1.52 (1.09–2.12)	*	774	1.76 (1.24–2.50)	**
Paljon ristiriitaa	138	1.38 (0.71–2.66)		138	1.71 (0.89–3.27)	
	(N=3388)			(N=3388)		
Vuosi		1.02 (0.99–1.06)			1.02 (0.99–1.05)	
Edeltävät poissaolot		3.49 (2.37–4.99)	***		3.26 (2.25–4.72)	***
Ikä					1.49 (1.30–1.70)	***
Lasten lukumäärä					1.04 (0.91–1.18)	
Koulutusaste					0.66 (0.55–0.80)	***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Lähde: Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008

Yhteys työn ja perheen ristiriidan ja pitkien sairauspoissaolojen välillä säilyi naisilla edelleen myös mallissa 3 työn piirteiden sekä mallissa 4 terveyden kontrollin lisäämisen jälkeen (Taulukko 13). Mallissa 3, jossa taustatekijöiden lisäksi kontrolloitiin työn piirteet, jokseenkin ristiriitaa kokevilla naispalkansaajilla riski pitkille sairauspoissaoloille oli 1.7-kertainen (p=0.002) verrattuna ei ristiriitaa kokeviin ja mallissa 4, 1.6-kertainen (p=0.005). Riskikertoimet eivät siten mallinnuksen eri vaiheissa merkittävästi muuttuneet. Naisten osalta mallissa 3 ja 4 paljon ristiriitaa kokevien ja vertailuryhmän välille ei syntynyt tilastollisesti merkitsevää eroa, mutta paljon ristiriitoja kokevilla riski sairauspoissaoloille näyttäytyi riskikertoimien valossa silti suurempana (1.7 ja 1.5).

Taulukko 13 (Jatkuu)

	Malli 3			**Malli 4**		
Työ–perhe-ristiriita	N	IRR (95%LV)	(Wald test p)	N	IRR (95%LV)	(Wald test p)
Ei rs (vertailuryhmä)	1494	1.00		1494	1.00	
Ei juurikaan ristiriitaa	979	0.96 (0.71–1.31)		979	1.02 (0.76–1.38)	
Jokseenkin ristiriitaa	773	1.74 (1.22–2.47)	**	772	1.62 (1.15–2.28)	**
Paljon ristiriitaa	138	1.66 (0.87–3.19)		138	1.52 (0.80–2.90)	
	(N=3384)			(N=3383)		
Vuosi		1.03 (0.99–1.06)			1.02 (0.99–1.05)	
Edeltävät poissaolot		3.11 (2.15–4.49)	***		2.42 (1.67–3.49)	***
Ikä		1.38 (1.20–1.59)	***		1.27 (1.11–1.46)	**
Lasten lukumäärä		0.97 (0.85–1.11)			0.93 (0.82–1.06)	
Koulutusaste		0.60 (0.49–0.72)	***		0.66 (0.54–0.79)	***
Työsektori		1.88 (1.44–2.46)	***		1.66 (1.26–2.13)	***
Viikkotyöaika		0.89 (0.77–1.02)			0.94 (0.82–1.09)	
Epäsosiaalinen ta.		1.22 (0.92–1.61)			1.38 (1.05–1.83)	*
Pitkäaikaissairaus					2.53 (1.89–3.38)	***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Lähde: Työlotutkimukset 1997, 2003 ja 2008

Miespalkansaajilla mallissa 1, jossa kontrolloitiin vuosi ja edeltävän vuoden sairauspoissaolot, paljon ristiriitaa kokevien riski sairauspoissaoloille oli 1.5-kertainen vertailuryhmään eli ei lainkaan ristiriitaa kokeviin nähden (Taulukko 14).

Jokseenkin ristiriitaa kokevilla riski ei ollut vertailuryhmään nähden merkittävästi suurempi. Ensimmäisessä mallissa tilastollista merkitsevyyttä ei syntynyt. Mallissa 2 taustamuuttujien kontrolloinnin jälkeen jokseenkin ristiriitaa kokevilla pitkien sairauspoissaolojen riski osoittautui 1.6-kertaiseksi (p=0.026) ja paljon ristiriitaa kokevilla 2.4-kertaiseksi (p=0.054) verrattuna miespalkansaajiin, jotka eivät raportoineet työstä aiheutuvasta kodin laiminlyönnistä. Paljon ristiriitaa kokevien osalta tulos oli tilastollisesti suuntaa antava.

Taulukko 14. Työ–perhe-ristiriidan yhteys pitkiin sairauspoissaoloihin tutkimusvuotta seuraavien kolmen vuoden seurannassa palkansaajamiehillä (Negatiivinen binomiregressio, IRR, 95 % LV, 95 % luottamusväli, Waldin testi, p-arvo)

	Malli 1			**Malli 2**		
Työ–perhe-ristiriita	N	IRR (95%LV)	Wald test (p)	N	IRR (95%LV)	Wald test (p)
Ei ristiriitaa (vertailuryhmä)	1209	1.00		1209	1.00	
Ei juurikaan ristiriitaa	972	0.88 (0.60–1.28)		972	1.13 (0.77–1.65)	
Jokseenkin ristiriitaa	726	1.12 (0.74–1.70)		726	1.61 (1.06–2.46)	*
Paljon ristiriitaa	106	1.51 (0.63–3.64)		106	2.35 (0.99–5.59)	
	(N=3013)			(N=3013)		
Vuosi		0.98 (0.95–1.02)			0.99 (0.96–1.03)	
Edeltävät poissaolot		5.12 (2.99–8.74)	***		5.25 (3.09–8.91)	***
Ikä					1.42 (1.19–1.69)	***
Lasten lukumäärä					0.82 (0.72–0.93)	***
Koulutusaste					0.58 (0.46–0.73)	***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Lähde: Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008

Työn piirteiden lisäämisen jälkeen (Taulukko 14) jokseenkin ristiriitaa kokevilla miespalkansaajilla osoittautui olevan 1.6-kertainen riski sairauspoissaoloille (0.031). Myös paljon ristiriitaa kokevat eroavat vertailuryhmästä lähes merkitsevästi (p=0.057). Paljon ristiriitaa kokevilla miespalkansaajilla on tulosten mukaan 2.3-kertainen riski sairauspoissaoloille. Terveyskontrollin lisäys mallissa 4 vaikutti yhteyteen siten, että jokseenkin ristiriitaa kokevilla on 1.7-kertainen riski pitkille sairauspoissaoloille (p=0.019). Paljon ristiriitaa kokevilla riski on tätäkin suurempi: 2.4-kertainen (p=0.050)

Taulukko 14 (Jatkuu)

	Malli 3			**Malli 4**		
Työ–perhe-ristiriita	N	IRR (95%LV)	Wald test (p)	N	IRR (95%LV)	Wald test (p)
Ei rs (vertailuryhmä)	1207	1.00		1207	1.00	
Ei juurikaan ristiriitaa	972	1.13 (0.77–1.65)		972	1.06 (0.73–1.55)	
Jokseenkin ristiriitaa	726	1.59 (1.04–2.44)	*	726	1.66 (1.09–2.52)	*
Paljon ristiriitaa	106	2.34 (0.98–5.60)		105	2.39 (1.00–5.71)	*
	(N=3011)			(N=3010)		
Vuosi		0.99 (0.96–1.04)			0.99 (0.95–1.03)	
Edeltävät sairauspoissaolot		5.18 (3.05–8.79)	***		3.61 (2.10–6.22)	***
Ikä		1.40 (1.18–1.68)	***		1.32 (1.11–1.58)	**
Lasten lukumäärä		0.81 (0.70–0.92)	***		0.84 (0.73–0.97)	*
Koulutusaste		0.56 (0.43–0.72)	***		0.57 (0.44–0.73)	***
Työsektori		1.26 (0.86–1.84)			1.18 (0.81–1.72)	
Viikkotyöaika		1.03 (0.83–1.27)			1.01 (0.82–1.25)	
Epäsosiaalinen työaika		0.99 (0.69–1.41)			1.05 (0.74–1.50)	
Pitkäaikaissairaus					2.47 (1.73–3.51)	***

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Lähde: Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008

Tulosten perusteella työn ja perheen ristiriidoilla on yhteys pitkien sairauspoissaolojen esiintymiseen sekä mies- että naispalkansaajilla, mikä on linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa (Innstrand ym. 2008; Jansen ym. 2006; Sabbath ym. 2012; Voss ym. 2008; Väänänen ym. 2008). Tulokset vahvistavat Allenin ym. (2000) havaintoa työn ja perheen ristiriitojen yhteydestä stressiperustaisiin terveyden ongelmiin – yhteen kolmesta ristiriitojen keskeisimmistä seurausulottuvuudesta. Vaikka tilastollista merkitsevyyttä ei kaikilta osin syntynyt, näyttäytyi jokseenkin ja paljon työn ja perheen ristiriitoja kokevien riski pitkille sairauspoissaoloille yleisesti suurempana verrattuna ei lainkaan ristiriitoja kokeviin palkansaajiin. Yhteys ristiriitojen ja pitkien sairauspoissaolojen välille syntyi edelleen kontrollimuuttujien asteittaisen lisäämisen jälkeen. Tutkimusasetelmassa kontrolloidut tekijät olivat olennaisia sekä aiemmassa tutkimuksessa että tämän tutkimuksen tarkasteluissa todettuja terveyteen ja sairauspoissaoloihin vaikuttajia. Pohdin tässä esittelemiäni tutkimustuloksia sekä johtopäätöksiä niistä tarkemmin jäljempänä tutkimuksen yhteenveto- ja keskusteluosiossa.

4.3 Työn ja perheen ristiriidat ja avioeroriski

Tässä kappaleessa tarkastelen työn ja perheen välisen ristiriidan sekä avioeroriskin yhteyttä palkansaajamiehillä ja -naisilla. Allenin ym. (2000) typologisointia seuraten kyse on perhe-elämään liittyvästä ulottuvuudesta. Eronneiden osuus työn ja perheen ristiriitaa kokevilla miehillä on tulosten mukaan korkea, sillä yli neljännes runsasta ristiriitaa kokevista erosi seurannan aikana (Taulukko 15). Ei lainkaan ristiriitoja kokevista palkansaajamiehistä sen sijaan vain hieman yli yksi kymmenestä päätyi avioeroon. Tulos on tilastollisesti merkitsevä (p=0.000) ja erosi lisäksi naisten tuloksista.

Taulukko 15. Seuranta-aikana eronneiden osuus (%) työ–perhe-ristiriidan ja sukupuolen mukaan. Parisuhteessa elävät, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

Työ–perhe-ristiriita	%	N
Naiset (p=0.229)		
Ei ristiriitaa (N=1270)	11.4	145
Ei juurikaan ristiriitaa (N=788)	13.2	104
Jokseenkin ristiriitaa (N=666)	14.1	94
Paljon ristiriitaa (N=127)	15.7	20
Miehet (p=0.000)		
Ei ristiriitaa (N=1051)	11.5	121
Ei juurikaan ristiriitaa (N=834)	16.7	139
Jokseenkin ristiriitaa (N=713)	15.3	109
Paljon ristiriitaa (N=131)	26.7	35

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003

Myös naisilla avioerot yleistyvät hienokseltaan ristiriitakokemusten yleistyessä, mutta erot luokkien välillä eivät osoittautuneet tilastollisesti merkitseviksi (p=0.229). Naisista 15,7 prosentilla paljon ristiriitaa kokevista avioliitto päättyi eroon. Aiempien tutkimustulosten tavoin näyttää siten siltä, että työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmilla on kielteisiä vaikutuksia erityisesti miesten, mutta

myös naisten parisuhteeseen[22] (Fellows ym. 2015; Matthews ym. 1996; Muurlink ym. 2014).

Analyysiä jatkettiin edelleen työn ja perheen ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden tarkastelulla Coxin regressioanalyysiä hyödyntäen. Tein tarkastelut erikseen miehille ja naisille. Kuten työ–perhe-ristiriidan ja sairauspoissaolojen tarkasteluissa, analyysissä kontrolloitiin erilaisia yhteyteen vaikuttavia tekijöitä. Myös ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden tarkastelu toteutettiin 4-vaiheisesti, lisäten perusmalliin tutkimuksen kontrollimuuttujia.

Ennen mallin muodostamista tarkastelin selittäjän, kontrollimuuttujien sekä selitettävän avioeromuuttujan yhteyksiä ristiintaulukoinnin avulla (Liitetaulukko 2). Yhteyksien merkitsevyyden testaamiseen käytin Khiin neliötestiä. Aiempien tutkimustulosten perusteella saatoin olettaa muuttujien välillä olevan yhteyttä. Kontrollimuuttujista ikä, koulutusaste, lasten lukumäärä ja tutkimusvuosi olivat yhteydessä avioeroon naisilla, miehillä lisäksi työn ja perheen ristiriita sekä pitkäaikaissairaus. Naisilla viikkotyöajan yhteys avioeroon oli tilastollisesti suuntaa antava ($p=0.061$). Avioerot olivat molemmilla sukupuolilla yleisimpiä nuorimmissa ikäluokissa, keskiasteen koulutuksen saaneilla sekä 2-lapsisissa perheissä. Naisilla eroaminen oli yleisintä 30–34 ja 35–39 viikkotyötuntia tekevillä sekä ei-pitkäaikaissairailla ($p=0.070$), miehillä vastaavasti 35–39 tuntia viikossa työskentelevillä ($p=0.104$) sekä ei-pitkäaikaissairailla ($p=0.006$).

Tulokset ovat pääosin linjassa niiden aiempien tulosten kanssa, jotka ovat osoittaneet avioerojen yleisemmän esiintymisen nuoremmissa ikäryhmissä (Koskela 2012) sekä korkea-astetta alemman koulutuksen saaneilla (poikkeuksena aineiston palkansaajanaiset, joilla avioeroja oli vähiten perusasteen suorittaneilla) (Amato & Previti 2003; Jalovaara 2007; Määttä 2002). Lasten lukumäärän osalta ristiintaulukoinnin tulokset kuitenkin poikkesivat jonkin verran oletetusta, sillä sekä miehillä että naisilla avioeroja oli lapsettomia ja 1-lapsisia perheitä yleisemmin 2-lapsisissa perheissä, eivätkä avioerot vähentyneet suoraviivaisesti lapsiluvun kasvaessa (vrt. Jalovaara 2007; Kartovaara 2007). Toisaalta avioerojen määrä oli jälleen vähäisempi siirryttäessä kolme- tai useampilapsisiin perheisiin.

Aiempien tutkimusten havainnot psyykkisen terveyden häiriöiden (Basco 1992; Kiiski 2011; Merikangas 1994) sekä kroonisten pitkäaikaissairauksien (Schmaling & Goldman Sher 2000) aiheuttamista parisuhteen ongelmista eivät tämän tutkimuksen palkansaajilla ilmenneet yleisempinä avioeroina. Avioeroja

[22] Sekä naisten että miesten tuloksia tulkittaessa tulee huomioida havaintojen vähäinen määrä erityisesti paljon ristiriitaa kokevien vastausluokassa, mistä syystä vahvat johtopäätökset on syytä jättää tekemättä.

oli seuranta-aikana enemmän niiden vastaajien keskuudessa, jotka eivät raportoineet pitkäaikaissairaudesta. Tutkimusvuosi vaikutti yhteyteen siten, että avioerot olivat yleisimpiä vuoden 1990 vastaajilla ja vähäisimpiä vuoden 2003 vastaajilla. Tulos on odotettu, sillä vuoden 1990 vastaajilla avioliitossaoloaika on pidempi kuin myöhempien työolotutkimusten vastaajilla.

Miehillä työn ja perheen ristiriita oli naisista poiketen yhteydessä avioeroon (p=0.000). Selvästi eniten avioeroja oli niillä palkansaajamiehillä, jotka tutkimuksessa raportoivat runsaista laiminlyöntikokemuksista. Miesten osalta näyttää siten aiempien tutkimusten tavoin siltä, että työn ja perheen ristiriitojen välittämät ongelmat sosiaalisiin suhteisiin sekä parisuhteen laadun heikkeneminen lisäävät riskiä parisuhteen päättymiselle (Allen ym. 2000; Fellows ym. 2015; Judge ym. 2006; Matthews ym. 1996; Muurlink ym. 2014).

Työn sektori ja epäsosiaalinen työaika eivät olleet Khiin neliötestin mukaan yhteydessä avioeroon kummallakaan sukupuolella. On todennäköistä, että suomalainen perhepolitiikka on erilaisine vapaajärjestelyineen, tulonsiirtoineen ja subjektiivisen päivähoito-oikeuden tukemana onnistunut ainakin kohtuullisesti torjumaan työstä perheeseen kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia (vrt. mm. Presser 2000). Tulkintaa tukee myös se, ettei viikkotunteina mitatun työajan ja avioeron välille syntynyt voimakasta yhteyttä – tulos oli ainoastaan suuntaa antava.

Koska edellä mainittujen muuttujien poisjättö analyysistä ei testaamisen jälkeen vaikuttanut olennaisesti lopullisiin tuloksiin, sisällytin kaikki kontrollimuuttujat, myös ei-merkitsevät, tarkasteluihin malleissa kolme ja neljä. Valintaan päädyin lisäksi kahden eri tutkimusasetelman sekä eri sukupuolten tarkastelun johdonmukaisuuden säilyttämiseksi, samoin kuin työ–perhe-ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteyden tarkasteluissa.

Avioeroriskiä tarkastelin toteuttamalla Coxin regressioanalyysin eri määrin työn ja perheen ristiriitaa kokeville miehille ja naisille. Tarkasteluajanjakso oli kustakin tutkimusvuodesta avioerotapahtumaan tai seuranta-ajan (vuoden 2011) loppuun saakka. Työ–perhe-ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden tarkastelut osoittivat miesten ja naisten tulosten erot. Naisilla yhteyttä työn ja perheen ristiriidan ja avioeroriskin välillä ei syntynyt missään mallinnuksen vaiheessa (Taulukko 16). Riskitiheyssuhteiden (HR) tarkastelut tosin näyttäisivät antavan hienoisia viitteitä siitä, että paljon ristiriitoja kokevilla avioeroriski on suurempi kuin ei lainkaan ristiriitoja kokevilla. Mallissa 1 ristiriitoja paljon kokevilla naispalkansaajilla riski avioerolle on 1.5-kertainen verrattuna niihin palkansaajiin, jotka eivät koe ristiriitoja. Mallissa 2 riski paljon ristiriitoja kokevilla on hivenen alhaisempi: 1.2-kertainen vertailuryhmään nähden.

Taulukko 16. Työ–perhe-ristiriidan yhteys avioeroriskiin seurannan aikana (1991–2011) palkansaajanaisilla (Coxin regressio, HR, Hasardisuhde, 95 % LV, 95 % luottamusväli)

	Malli 1			**Malli 2**		
	N	HR (95% LV)	(p)	N	HR (95%LV)	(p)
Työ–perhe-ristiriita						
Ei ristiriitaa (vertailuryhmä)	1270	1.00		1270	1.00	
Ei juurikaan ristiriitaa	788	1.15 (0.89–1.48)		788	0.97 (0.76–1.26)	
Jokseenkin ristiriitaa	666	1.22 (0.94–1.58)		666	0.96 (0.74–1.26)	
Paljon ristiriitaa	127	1.45 (0.91–2.31)		127	1.19 (0.74–1.91)	
	(N=2851)			(N=2851)		
Vuosi				1.02 (1.00–1.05)		
1990	1.00					
1997	1.11 (0.87–1.42)					
2003	0.93 (0.71–1.21)					
Ikä				0.53 (0.47–0.60)		***
Lasten lukumäärä				1.08 (0.98–1.19)		
Koulutusaste				0.97 (0.83–1.15)		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

Malleissa 3 ja 4 riski paljon ristiriitoja kokevilla on samoin 1.2-kertainen vertailuryhmään nähden. Tulos ei tässäkään tapauksessa ole tilastollisesti merkitsevä, mutta linjassa mallien 1 ja 2 tulosten kanssa. Ikä vaikuttaa avioeroriskiin siten, että nuorempi ikä lisää avioeroriskiä. Myös tutkimusvuodella on vaikutusta (eri vuosien tuloksista lisää jäljempänä).

Taulukko 16 (Jatkuu)

	Malli 3			Malli 4		
Työ–perhe-ristiriita	N	HR (95%LV)	(p)	N	HR (95%LV)	(p)
Ei rs (vertailuryhmä)	1265	1.00		1265	1.00	
Ei juurikaan ristiriitaa	781	0.99 (0.76–1.27)		781	0.99 (0.77–1.27)	
Jokseenkin ristiriitaa	664	0.99 (0.76–1.29)		662	0.99 (0.75–1.29)	
Paljon ristiriitaa	127	1.22 (0.76–1.96)		127	1.21 (0.76–1.95)	
	(N=2837)			(N=2835)		
Vuosi	1.02 (1.00–1.05)		*	1.02 (1.00–1.05)		*
Ikä	0.53 (0.47–0.60)		***	0.53 (0.46–0.60)		***
Lasten lukumäärä	1.08 (0.98–1.19)			1.08 (0.98–1.20)		
Koulutusaste	0.97 (0.82–1.15)			0.97 (0.82–1.15)		
Työsektori	0.98 (0.79–1.21)			0.98 (0.79–1.21)		
Viikkotyöaika	0.93 (0.83–1.04)			0.93 (0.83–1.04)		
Epäsosiaalinen työaika	0.99 (0.79–1.26)			0.99 (0.79–1.26)		
Pitkäaikaissairaus				1.08 (0.85–1.38)		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

Palkansaajamiehillä työstä perheeseen suuntautuvalla ristiriidalla on eroriskiä lisäävä tilastollisesti merkitsevä yhteys (Taulukko 17). Mallinnuksen ensimmäisessä vaiheessa vuosivakioitu tulos osoitti, että runsaita ristiriitoja kokevilla palkansaajamiehillä on 2.4-kertainen (p=0.000) riski avioerolle verrattuna ei lainkaan ristiriitaa kokeviin. Jokseenkin ristiriitaa kokevilla riski on 1.3- (p=0.029) ja vain hienoista (ei juurikaan -luokka) ristiriitaa kokevilla 1.5 -kertainen (p=0.001) vertailuluokkaan nähden. Mallissa 1, jossa käytettiin vuosivakiointia, on havaittavissa tutkimusvuoden yhteys tuloksiin. Vuosien 1997 ja 2003 aineistoissa avioeroriski on pienempi ensimmäiseen poikkileikkausajankohtaan, vuoteen 1990 verraten.

Mallin toisessa vaiheessa kontrolloitiin vuosi-muuttujan lisäksi taustamuuttujista ikä, lasten lukumäärä sekä koulutusaste. Taustamuuttujien vakioinnin jälkeen ristiriitaa paljon kokevilla palkansaajamiehillä oli 1.9-kertainen (p=0.001) riski avioerolle verrattuna ei lainkaan ristiriitaa kokeviin. Muiden luokkien osalta yhteys ei mallin toisessa vaiheessa enää ollut tilastollisesti merkitsevä ja myös

runsaita ristiriitoja kokevilla riskikerroin laski hieman, mutta oli edelleen korkeampi kuin ei lainkaan ristiriitaa kokevilla. Näyttää siten siltä, että erityisesti runsaat työn ja perheen väliset ristiriidat lisäävät avioeroriskiä miehillä.

Taulukko 17. Työ–perhe-ristiriidan yhteys avioeroriskiin seurannan aikana (1991–2011) palkansaajamiehillä (Coxin regressio, HR, Hasardisuhde, 95 % LV, 95 % luottamusväli)

	Malli 1			**Malli 2**		
	N	HR (95% LV)	(p)	N	HR (95%LV)	(p)
Työ–perhe-ristiriita						
Ei ristiriitaa (vertailuryhmä)	1051	1.00		1051	1.00	
Ei juurikaan ristiriitaa	834	1.49(1.17–1.90)	**	834	1.21 (0.95–1.55)	
Jokseenkin ristiriitaa	713	1.34 (1.03–1.73)	*	713	1.08 (0.83–1.40)	
Paljon ristiriitaa	131	2.37 (1.62–3.45)	***	131	1.93 (1.32–2.82)	***
	(N=2729)			(N=2729)		
Vuosi				0.99 (0.97–1.01)		
1990	1.00					
1997	0.88 (0.70–1.12)					
2003	0.69 (0.53–0.90)		**			
Ikä				0.58 (0.52–0.65)		***
Lasten lukumäärä				1.11 (1.02–1.22)		*
Koulutusaste				0.97 (0.84–1.12)		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .000$

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

Mallinnuksen kolmannessa vaiheessa lisäsin analyysiin edellisten vakiointien jälkeen kontrollimuuttujina työn sektorin, viikkotyöajan sekä epäsosiaalisen työajan. Lisäysten jälkeen riskikerroin paljon ristiriitaa kokevilla miehillä kasvoi jälleen ollen kolmannen vaiheen vakiointien jälkeen 2.1-kertainen (p=0.000) vertailuluokkaan nähden. Analyysin viimeisessä vaiheessa otin malliin mukaan vielä terveysmuuttujana pitkäaikaissairauden, jonka jälkeen riski avioerolle oli paljon ristiriitaa kokevilla lähes samansuuruinen kuin mallissa 3: 2.0-kertainen (p=0.000) vertailuluokkaan nähden. Huomionarvoista on, että ensimmäisen mallin testauksen jälkeen muiden kuin työn ja perheen ristiriitoja runsaasti kokevien

riskikertoimet eivät nousseet tilastollisesti merkitseviksi vertailuluokkaan nähden.

Taulukko 17 (Jatkuu)

	Malli 3			**Malli 4**		
Työ–perhe-ristiriita	N	HR (95%LV)	(p)	N	HR (95%LV)	(p)
Ei rs (vertailuryhmä)	1040	1.00		1040	1.00	
Ei juurikaan ristiriitaa	828	1.21 (0.94–1.56)		828	1.21 (0.94–1.59)	
Jokseenkin ristiriitaa	709	1.12 (0.85–1.46)		709	1.12 (0.85–1.46)	
Paljon ristiriitaa	129	2.06 (1.40–3.03)	***	128	2.01 (1.36–2.97)	***
	(N=2706)			(N=2705)		
Vuosi	0.99 (0.97–1.01)			0.99 (0.97–1.01)		
Ikä	0.58 (0.52–0.65)		***	0.58 (0.52–0.66)		***
Lasten lukumäärä	1.11 (1.02–1.22)		*	1.11 (1.02–1.22)		*
Koulutusaste	0.98 (0.84–1.14)			0.98 (0.84–1.14)		
Työsektori	0.91 (0.72–1.16)			0.91 (0.71–1.15)		
Viikkotyöaika	0.91 (0.81–1.03)			0.91 (0.81–1.03)		
Epäsosiaalinen työaika	1.04 (0.83–1.30)			1.05 (0.84–1.31)		
Pitkäaikaissairaus				0.99 (0.78–1.25)		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .000$

Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

Koska oletin vuosikohtaisia eroja avioeroriskissä esiintyvän eripituisista seuranta-ajoista johtuen, toteutin lisäksi työ–perhe-ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden analyysit erikseen eri vuosien aineistoilla (Liitetaulukot 5, 6 ja 7). Miespalkansaajilla vahvimmat yhteydet syntyivät vuonna 1990, jolloin tilastollisesti merkitsevä yhteys työ–perhe-ristiriidan ja avioeroriskin välille syntyi kaikissa mallinnuksen vaiheissa. Erityisesti paljon ristiriitoja kokevien avioeroriski osoittautui vertailuryhmään nähden suureksi. Vuonna 1990 mallissa 1 paljon ristiriitoja kokevien riski avioerolle oli 2.6-kertainen vertailuryhmään nähden, mallissa 2 riski oli 2.3- kertainen, mallissa 3 puolestaan 2.5-kertainen ja mallissa 4 yhtä suuri: 2.5-kertainen vertailuryhmään nähden. Vuonna 1997 merkitsevä yhteys miespalkansaajilla syntyi enää mallissa 1. Avioeroriski oli vertailuryhmään nähden suurempi kaikissa selittävän muuttujan luokissa, mutta erityisesti runsaasti ristiriitoja

kokevilla. Vuosikohtaisia havaintoja ristiriidan ja avioeroriskin yhteydestä tulee kuitenkin tulkita varoen, sillä havaintojen lukumäärä ristiriitamuuttujan paljon ristiriitaa -luokassa jää vuosikohtaisissa tuloksissa varsin pieneksi, eikä tulos siten mahdollista vahvojen johtopäätösten tekemistä. Suuntaa antavana tulosta voidaan kuitenkin pitää. Vuonna 2003 tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei syntynyt ja myös riskikertoimet laskivat selvästi edeltävistä vuosista, vaikka ristiriitoja kokevien riski avioerolle oli edelleen vertailuryhmään nähden jonkin verran suurempi.

Naispalkansaajilla vuosikohtaiset tarkastelut eivät osoittaneet miesten tulosten tavoin yhtä selkeitä eroja avioeroriskissä. Yleisesti ottaen riskikertoimet olivat kuitenkin vertailuryhmään nähden korkeimmat ristiriitoja eri määrin kokevilla vuonna 1990, joskaan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei syntynyt.

Seuranta-ajan pituuden vaikutus tuloksiin tulee esiin erityisesti miespalkansaajien tuloksissa ja näkyy vuoden 1990 aineistossa ilmenevänä avioeroriskin suuruutena muiden vuosien, erityisesti vuoden 2003 tuloksiin verraten. Toisaalta yhtä selvää tulkintaa ajankohdan vaikutuksesta tuloksiin ei naisten tulosten osalta voida tehdä, mikä tekee aiheelliseksi olettaa, että työ–perhe-ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden taustalla on myös muita vaikuttavia tekijöitä. Paitsi seuranta-ajan pituus, työn ja perheen ristiriidan ja avioeroriskin yhteyttä voimistavana tekijänä on voinut toimia 1990-luvun alun lama ja sitä seurannut epävarmuus työssä ja taloudessa (Ellonen & Nätti 2015). Laman synnyttämästä epävarmuudesta, työhön sitoutumisen pakosta, työmäärän kasvusta tai näitä seuranneista hyvinvoinnin ongelmista aiheutuneet työn ja perheen yhteensovittamisen sekä parisuhteen vaikeudet saattavat toimia eräänä selityksenä erityisesti miesten kohonneelle avioeroriskille.

Se, että vuosikohtaiset erot ovat suuret erityisesti miehillä, ei välttämättä kerro miesten herkkyydestä päätyä vaikeissa elämäntilanteissa avioeroon vaan voi myös olla tulosta naisten reagoinnista puolison kuormittavaan elämäntilanteeseen erityisesti silloin, kun vaikutukset ulottuvat perheeseen. Lama-ajan epävarmuus ja sen lieveilmiönä sitoutumisen pakko ja työmäärän kasvu saattoivat lisätä paitsi miesten kokemia työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmia, myös puolisoiden kielteisiä reagointeja niihin. Jatkossa perustelen tätä ristikkäissiirrännän näkökulmaan pohjautuvaa tulkintaani tarkemmin (Shimazu ym. 2009; Westman 2001).

5 Yhteenveto ja keskustelu

5.1 Keskeiset tutkimustulokset

Tässä tutkimuksessa tarkastelin Tilastokeskuksen työolotutkimusten sekä rekisteriseurannan avulla työn ja perheen ristiriitojen yleisyyttä, esiintymistä sekä tutkimuksen päätehtävänä ristiriitojen yhteyttä suomalaispalkansaajien pitkiin sairauspoissaoloihin ja avioeroriskiin. Tarkastelunäkökulmaksi työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimiseen valikoitui ristiriitanäkökulma, joka on jo pitkään ollut tutkimuksissa hallitseva, vaikkakin työn ja perheen toisiaan vahvistavien vaikutusten tarkastelu on viime vuosina lisääntynyt. Rooliristiriitateorioista olen tutkimuksen teoreettisissa perusteissa tukeutunut erityisesti Greenhausin ja Beutellin (1985) roolikonfliktiteoriaan, mutta myös muihin rooliristiriitoja kuvaaviin malleihin (Goode 1960; Greenhaus & Beutell 1985; van Hooff ym. 2005; Kahn ym. 1964; Knecht ym. 2011; Steinmetz ym. 2008).

Tämän tutkimuksen tehtävänä ei ole ollut empiirisesti tarkastella työn ja perheen yhteensovittamisongelmien syntyyn vaikuttaneita tekijöitä vaan selvittää jo syntyneen ristiriidan yhteyttä sairauspoissaoloihin ja avioeroriskiin. Seurausten tarkasteluissa nojasin Allenin ym. (2000) typologisointiin työn ja perheen ristiriitojen kolmesta keskeisestä seurausulottuvuudesta, joista tässä tutkimuksessa tarkastelin yhteyksiä stressiperustaisiin terveyden ongelmiin sekä perhe-elämään.

Tutkimuksessa käytetty ristiriitamittari perustui subjektiiviseen arvioon kodin laiminlyöntikokemuksesta. Tarkastelin tutkimustehtävissä erikseen miehiä ja naisia, sillä aikaisemman tutkimuksen perusteella saatoin olettaa työn ja perheen ristiriitojen sekä sairauspoissaolojen ja avioerojen yleisyydessä esiintyvän sukupuolten välisiä eroja. Ristiriidan suunta työstä perheeseen valikoitui tutkimuksen tarkastelusuunnaksi tutkimusaineiston sekä tarkasteltavan ilmiön ohjaamana. Koska olen kokenut tärkeäksi tutkia sairauspoissaoloja ja avioliiton päättymisen riskiä suhteessa työn ja perheen vuorovaikutukseen, pidän ristiriitanäkökulman valintaa perusteltuna.

Palkansaajien pitkien, yli 10 päivää jatkuneiden sairauspoissaolojen määrää seurasin tutkimushetkeä seuraavan kolmen vuoden ajan. Seurannan alkupisteinä olivat työolotutkimusten poikkileikkausajankohdat: vuodet 1997, 2003 ja 2008.

Lisäksi vakioin kutakin vuotta edeltävän vuoden sairauspoissaolot. Avioliiton seuranta-aika puolestaan oli kulloisestakin tutkimushetkestä vuoden 2011 loppuun. Avioeroriskin tarkastelussa käytin vuosien 1990, 1997 ja 2003 työolotutkimusaineistoja, mutten enää vuoden 2008 aineistoa, sillä sen osalta seuranta-aika olisi jäänyt tarkasteltavaan ilmiöön nähden liian lyhyeksi.

Seuraavassa käyn läpi tutkimuksen keskeiset tulokset, esittelen tuloksista tekemiäni johtopäätöksiä sekä pohdin tulosten merkitystä yleisellä tasolla. Pohdin myös tutkimustulosten yhteyttä aiempiin tutkimuksiin. Tutkimukseen liittyy myös erilaisia vahvuuksia ja rajoituksia, joita erittelen myös. Viimeisenä pohdin tämän tutkimuksen tulosten sekä työn ja perheen ristiriitojen, sairauspoissaolojen ja avioeron yhteiskunnallista merkitystä sekä niihin liittyviä haasteita poliittiselle päätöksenteolle sekä työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämistyölle.

Ristiriitojen yleisyyden erot miehillä ja naisilla

Tutkimuksen analyysien osoittamana havaitsin työn ja perheen ristiriitojen kokemisessa vaihtelevassa määrin sukupuolen mukaisia eroja. Ennen vuotta 2008 ristiriitakokemukset olivat yleisempiä aineiston palkansaajamiehillä. Eniten ristiriitoja koettiin sekä miesten että naisten osalta vuonna 1997, mitä selittänee osaltaan 1990-luvun alun laman synnyttämä epävarmuus. Suurtyöttömyys jätti monille palkkatyötä tekeville pelon työpaikan menettämisestä. Laman jälkeen työttömyys vähitellen aleni, mutta jäi kuitenkin lamaa edeltävää tasoa korkeammaksi (SVT 2016d). Työttömyyden aleneminen ja talouden elpyminen paransivat monen työikäisen asemaa ja mahdollisuuksia palkkatyön löytymiseen, mutta toisaalta aiempi epävarmuus saattoi jättää tunteen työhön sitoutumisen pakosta. Joidenkin työntekijöiden osalta myös työmäärä kasvoi, kun laman aikana irtisanottujen työntekijöiden tilalle ei palkattu uusia, vaan sama työ tehtiin entistä vähemmällä työvoimalla. Taloudellisessa noususuhdanteessa myös ylitöitä tehtiin paljon, mikä osaltaan saattoi hankaloittaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Työn ja talouden epävarmuudesta, kuten työttömyydestä tai sen uhkasta, johtuva sitoutuminen olemassa olevaan työpaikkaan (Gallie, White, Cheng & Tomlinson 1998; Jahoda 1982; Lehto 1999, 122) ja toisaalta työn lisääntyneet vaatimukset, kuten työmäärän kasvu ja ylityöt, aiheuttavat tunnetusti haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle (Dorrian ym. 2011; Larson, Wilson & Beley 1994). Epävarmuus luo tarpeen pysyttäytyä olemassa olevassa työssä riippumatta siitä,

miten kitkattomasti työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu. Laiminlyöntituntemuksia saatetaan sietää olosuhteiden pakosta. Työllisyysnäkymien ollessa hyvät lisääntyvät tavallisesti myös mahdollisuudet vaihtaa työpaikkaa tai muuttaa työtehtäviä silloin, kun ne koetaan yhteen sopimattomiksi perhe-elämän kanssa. Perhe-elämää hankaloittavassa ja laiminlyöntikokemuksia synnyttävässä ansiotyössä pitäytyminen työllisyyden kannalta epävakaassa tilanteessa voi selittää siten myös tämän tutkimuksen tulosta siitä, että työn ja perheen ristiriitoja esiintyi eniten laman jälkeen vuonna 1997. Epävarmuus kosketti 1990-luvulla universaalisti sekä mies- että naispalkansaajia, mikä ilmenee vuoden 1997 tuloksissa työn ja perheen ristiriidan yleisyytenä molemmilla sukupuolilla. Tarkasteltaessa liikkuvuutta työmarkkinoilla vuosien 1984 ja 2008 välillä havaitaan liikkuvuuden olleen vertailuajankohdista vähäisintä vuonna 1997, jolloin työpaikkaansa edeltäneen viiden vuoden aikana vaihtaneiden määrä oli verrattain pieni ja lamaa edeltävää ajankohtaa selvästi alhaisempi (Lehto & Sutela 2008, 26).

Lisääntyneestä työn epävarmuudesta 1990-luvun laman jälkeen (Ellonen & Nätti 2015) kertoo myös määräaikaisten työsuhteiden selvä yleistyminen 1990-luvulla aina vuoden 1997 huippulukemiin asti, jonka jälkeen määräaikaiset työsuhteet jälleen vähenivät. Määräaikaisten työsuhteiden yleistyminen koski yhtäläisesti sekä mies- että naispalkansaajia, joskin määräaikaisuudet olivat selvästi yleisempiä naisilla. Vuoden 1997 työolotutkimuksen kyselyyn vastanneet suhtautuivat lisäksi mahdollisuuksiinsa uuden työpaikan saamiseen pessimistisemmin kuin aiempien vuosien ja vuoden 1997 jälkeen tehtyjen kyselyjen vastaajat. (Lehto & Sutela 2008, 27, 33–35.) Edellä mainittujen tulosten perusteella näyttää siltä, että muutokset työn ja perheen yhteensovittamisen kokemuksissa heijastelevat muutoksia yhteiskunnan tilassa, erityisesti työelämässä ja taloudessa.

Miesten ja naisten erot ristiriitakokemusten yleisyydessä eivät osoittautuneet suuriksi, mutta huomionarvoisena voidaan pitää tulosta miesten ristiriitakokemusten selvästä vähenemisestä vuodesta 1990 vuoteen 2008 tultaessa sekä erojen kääntymistä naisille epäedullisempaan suuntaan vuonna 2008. Vähäisiä eroja voivat selittää miesten ja naisten verrattain tasainen osallistuminen ansio- ja kotitaloustyöhön Suomessa, mikä edistää molempien sukupuolten työn ja perheen yhteensovittamista (vrt. Albertsen ym. 2007, 39). Naisten sekä ansio- että kotityötä mittaava kokonaistyöaika on ajanjaksolla ollut vain maltillisesti miehiä korkeampi (SVT 2009).

Lisäksi yhteiskunnan perhepoliittisilla toimilla pyritään tukemaan työn ja perheen yhteensovittamista sukupuolesta riippumatta, mikä osaltaan vaikuttanee vähäisiin eroihin ristiriitakokemuksissa. Arvioin näin olevan huolimatta siitä, että

naisilla toimien käyttöaktiivisuus on ollut miesten käyttöaktiivisuutta suurempaa. Kuitenkin esimerkiksi subjektiivinen päivähoito-oikeus koskettaa sekä miehiä että naisia ja tilapäisen hoitovapaan käyttö on yleistä myös miehillä. Työolotutkimuksen tulosten osoittamana on toisaalta havaittu tilapäisen hoitovapaan suosion vähentyneen molemmilla sukupuolilla vuosien 2008 ja 2013 tarkastelujen välillä, mitä on selitetty vanhempien epävarmuudella jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta taloudellisesti huonoina aikoina (Sutela & Lehto 2014, 164–165). Osittaisen hoitovapaan käyttö on ollut tutkimusajankohtina varsin vähäistä, vaikkakin 2000-luvulla lisääntymään päin sen käyttöön kannustamisen seurauksena. Työn ja perheen ristiriitojen vähäisiä sukupuolten välisiä eroja osittainen hoitovapaa silti tuskin selittää, sillä sen käyttö on miehillä huomattavasti naisia vähäisempää (emt., 166–167).

Työn joustomahdollisuudet, erityisesti työaikaan liittyvät joustot, näyttävät yleisesti lisääntyneen viimeisten vuosikymmenten aikana, vaikka niiden kohdentumisessa on edelleen eroja (Forma ym. 2010a; Kandolin ym. 2010; Mamia & Melin 2006, 33; Uhmavaara ym. 2005). Aiempaan tutkimukseen perustuen tiedetään miehille tyypillisten töiden sisältävän enemmän joustomahdollisuuksia (Eurofound 2012a; Salmi & Lammi-Taskula 2014). Voidaankin kysyä, olisiko miesten työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitojen vähenemisellä yhteyksiä työn joustomahdollisuuksien, erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta olennaisen työaika-autonomian lisääntymiseen tai niiden aktiivisempaan käyttöön? Vastaus voi olla myönteinen, mutta tulkintaa ei voitane pitää edellä mainitun yksinkertaisena, sillä työn joustot ja muut työn tekoon ja organisointiin liittyvät tekijät tukevat työn ja perheen yhteensovittamista aidosti vain, jos niitä käytetään työn ja perheen yhteensovittamisen edistämistarkoituksessa (vrt. Mamia & Melin 2006, 6). Kysymystä tuleekin tarkentaa kysymällä, voisiko työn ja perheen ristiriitojen väheneminen miehillä liittyä työn joustomahdollisuuksien, erityisesti työaika-autonomian, mutta myös muiden työn ja perheen yhteensovittamista tukevien tekijöiden, kuten etätyön tai työaikapankin lisääntyneeseen hyödyntämiseen työn ja perheen yhteensovittamistarkoituksessa?

Tulkintaa tukee näyttö työn ja perheen yhteensovittamista tukevien työorganisatoristen joustojen myönteisistä vaikutuksista sekä havainnot työn joustojen, erityisesti joustavan työajan sekä työaikapankin käytön lisääntymisestä viimeisten vuosikymmenten aikana (Alexander & Baxter 2005; Eurofound 2012c; Mamia & Melin 2006; Oinas 2009; Oinas ym. 2005). Toisaalta suomalaispalkansaajilla saadut tulokset ovat osoittaneet, ettei työn joustoilla ole yhteyttä työn ja perheen ristiriitojen kokemiseen, mikä pakottaa etsimään ristiriitojen vähenemisen syitä

myös toisaalta (Salmi & Lammi-Taskula 2011). Myöskään kokoaikainen etätyö ei ole siinä määrin yleistynyt Suomessa, että olisi perusteltua yhdistää se työn ja perheen ristiriitakokemusten vähenemiseen miehillä (Ojala 2009, 94; Uhmavaara ym. 2005). Sen sijaan osittaisen työntekijälähtöisen etätyön hyödyntämisellä, jolla tarkoitan esimerkiksi yksittäisiä tai jaksottaisia etätyöpäiviä, voi olla myönteisiä vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen. On kuitenkin huomattava, että palkansaajille tarjoutuvissa työn joustomahdollisuuksissa on muun muassa työpaikan, toimialan ja ammatin mukaisia eroja, eivätkä joustot siten tavoita kaikkia tasapuolisesti (Mamia & Melin 2006; Nätti ym. 2011; Ojala 2014; Uhmavaara ym. 2005).

Vaikka työn joustomahdollisuuksia sisältyy enemmän miehille tyypillisiin työtehtäviin, voitiin aiempaan tutkimukseen perustuen havaita työn ja perheen yhteensovittamisen työorganisatorisia käytäntöjä löytyvän useammin naisvaltaisten työpaikkojen henkilöstöpoliittisista ja -strategisista kirjauksista (Toppinen-Tanner ym. 2015). Koska tämän tutkimuksen tulokset kertovat työn ja perheen ristiriitojen pysytelleen naispalkansaajilla jokseenkin tasaisina tutkimuksen poikkileikkausajankohtina, työorganisatoriset työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt eivät ainakaan vielä 2000-luvun ensimmäisen kymmenyksen loppuun tultaessa näytä parantaneen perheellisten palkansaajanaisten työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksia. Toisaalta tulos ei ole yllättävä, sillä työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi kirjatut toimet eivät läheskään aina – syystä tai toisesta – toteudu. Suuri vaikutus käyttöaktiivisuuteen lienee muun muassa työnantajan suhtautumisella työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä sillä, miten hyvin yhteensovittamisen tuen muodot vastaavat työntekijän tarpeita.

Olennaisena vaikuttaja työn ja perheen ristiriitojen laskevaan trendiin miehillä voi myös olla perhearvojen vahva esiin nousu erityisesti lapsiperheellisillä sekä niiden kulttuurinen hyväksyttävyys. Puhutaan niin sanotusta uudesta isyydestä, jolla viitataan moderniin, äidin ohella kodin- ja lastenhoidosta vastuuta ottavaan isään (Huttunen 1993; Ylikännö 2011). Tulos miesten työ–perhe-ristiriitojen vähenemisestä voi kertoa siitä, että arjen läsnäoloon kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota, jolloin laiminlyönnin tunteet vähenevät. Kyse ei välttämättä kuitenkaan ole siitä, että isillä olisi ajallisesti aiempaa enemmän aikaa viettää perheen parissa vaan pikemminkin asenteiden muutoksesta ja niiden välittymisestä arjen valintoihin. Ajankäyttötutkimukset nimittäin osoittavat, että perheen kanssa vietetty aika on viimeisen kymmenen vuoden aikana vähentynyt. Toisaalta miesten kotitaloustyöhön käyttämä aika on vuosien myötä selvästi lisääntynyt. (SVT 2009.)

Selitys miespalkansaajien työn ja perheen ristiriitojen vähenemiselle liittynee lopulta kaikkiin edellä mainittuihin tekijöihin. Perhearvojen korostuminen uuden isyyden esiinnousun myötä yhdistettynä yhteiskunnan ja työorganisaatioiden tukeen työn ja perheen yhteensovittamiseksi tarjonnevat parhaat edellytykset työn ja perheen tasapainon saavuttamiselle sekä ristiriitojen ehkäisylle.

Ristiriitojen esiintymisen ja taustatekijöiden yhteyden tarkastelut osoittivat ristiriitakokemusten eriytymisen

Paitsi sukupuoli, myös monet muut tekijät eriyttävät palkansaajien työstä kotiin suuntautuvia ristiriitakokemuksia. Tässä tutkimuksessa tarkasteluun valikoitui niitä tekijöitä, jotka omien alustavien analyysieni sekä aiempien tutkimusten mukaan olivat yhteydessä työssäkäyvien kokemuksiin työn ja perheen suhteesta. Iän ja ristiriitakokemusten yhteyden osalta tulokset olivat odotetut: työn ja perheen ristiriidat näyttävät kasautuvan ikävaiheeseen, jossa perheen perustamisen sekä lapsista huolehtimisen kysymykset, samoin kuin oman paikan vakiinnuttaminen työelämässä sekä urakehityksen edistäminen ovat ajankohtaisia. Tulosta tuki havainto lapsiperheellisten 25–44-vuotiaiden yleisimmistä ristiriidoista.

Lasten lukumäärän ja ristiriitojen yhteyden tarkasteluissa havaitsin ristiriitojen olevan pääosin sitä yleisempiä, mitä enemmän lapsia perheessä on. Ainoastaan naisilla ristiriidat eivät yleistyneet kolmelapsisista useampilapsisiin perheisiin siirryttäessä. Vanhemmissa ikäryhmissä – tämän tutkimuksen osalta erityisesti viidenkymmenen ikävuoden ylittäneillä – fyysisesti ja ajankäytöllisesti sitova pikkulapsivaihe on ohitettu, jolloin työn ja perheen yhteensovittaminen tavallisesti helpottuu. Lasten osallistuminen kodin huolenpitotöihin voi tukea vanhempien työn ja perheen yhteensovittamistehtävää. Erityisesti iäkkäimmissä palkansaajaryhmissä hoiva ja avunanto voivat kuitenkin enenevässä määrin kohdistua omien lasten sijasta ikääntyviin vanhempiin, muihin läheisiin tai lastenlapsiin.

Tämän tutkimuksen tehtävänä ei ole ollut tarkastella perheestä työhön päin suuntautuvia vahvistavia yhteyksiä. Työn ja perheen ristiriitojen yleisempi ilmeneminen monilapsisissa perheissä ohjaa tulkintaani kuitenkin siihen suuntaan, että monilapsisuus haastaa työn ja perheen yhteensovittamistehtävän, jolloin yhteensovittamisen vaikeuksista syntyvä kuormitus voi heikentää perheen vahvistavia voimavaroja. Tähän vaikuttaa osaltaan ainakin se, että monilapsisissa per-

heissä konkreettisia kodin hoiva- ja huolenpitotehtäviä on ansiotyön ohella tehtävänä runsaasti. Tässä tutkimuksessa ristiriitana kuvatut laiminlyöntikokemukset lisääntyvät, kun potentiaalisia laiminlyötäviä, lapsia, on paljon. Toisaalta lasten lukumäärän ja voimavarojen yhteyden tarkempi arviointi edellyttäisi lapsiluvun ohella muiden tekijöiden huomioimista. Siihen, koetaanko perhe työn näkökulmasta ennemminkin vahvistavana vai ristiriitoja aiheuttavana tekijänä vaikuttavat lasten ikä, perhevastuiden jakautuminen sekä monet muut muun muassa terveyteen ja ansiotyöhön liittyvät tekijät sekä yhteiskunnan ja työyhteisön tuki yhteensovittamiselle. Lisäksi ristiriitoja ja perheen vahvistavaa vaikutusta voidaan kokea yhtäaikaisesti, eivätkä ne ole toisiaan poissulkevia.

Koulutustaustan ja työ–perhe-ristiriidan yhteyden tulokset osoittivat korkeamman koulutuksen saaneiden yleisemmät ristiriitakokemukset molemmilla sukupuolilla, mutta prosentuaalisesti eniten työn ja perheen ristiriitatuntemuksia oli korkea-asteen koulutuksen saaneilla naispalkansaajilla. Tulkitsin tuloksen liittyvän korkeammin koulutettujen usein ajankäytöllisesti ja sisällöllisesti vaativampiin työtehtäviin, mutta myös korkeamman koulutuksen ja työaseman omaaville tyypillisemmän työn joustavuuden ja autonomian kääntymiseen perhe-elämää vastaan. Kärjistettynä ilmaistuna: kun tiukkoihin työaikoihin ja autonomialtaan vähäiseen työhön sidotuille työntekijöille on mahdollista erottaa työ ja vapaa-aika selkeästi toisistaan, jatkavat joustavaa ja autonomisesti ohjautuvaa työtä tekevät työskentelyä usein vielä päivän päätteeksi kotona. Tämän mahdollistaa teknologisen kehityksen myötä yleistynyt ajallisesti ja tilallisesti sitomaton työ. Työn joustavuuden ja autonomian hyötyvaikutukset eivät siten automaattisesti suuntaudu kotiin päin ja perheen hyväksi vaan aiheuttavat päinvastoin työnteon rajattomuuden kautta yhteensovittamisen ongelmia. Työn ja perheen rajat hämärtyvät, jolloin yksilöt elävät rooliristiriitoja aiheuttavien työn ja vapaa-ajan vaatimusten ristipaineessa (Greenhaus & Beutell 1985; Kahn ym. 1964).

Yksityissektorilla koettiin enemmän ristiriitoja kuin julkisella työnantajasektorilla. Myös työtunneilla oli merkitystä. Sekä kotimaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa tehtyjen havaintojen mukaisesti viikkotyötuntimäärältään pitkää työaikaa tekevillä osoittautui olevan pääsääntöisesti enemmän ristiriitakokemuksia. Naisten tuloksissa voitiin kuitenkin havaita mielenkiintoinen poikkeus, sillä naisilla 30–34 viikkotyötuntia – jonka luokittelin aiemman tutkimuksen perusteella pitkäksi osa-aikatyöksi – tekevillä ristiriidat olivat yleisempiä kuin 35–39 viikkotyötuntia tekevillä. Epäsosiaalinen työaika oli yhteydessä erityisesti miesten kokemuksiin työn ja perheen ristiriidoista. Ristiriidat olivat yleisempiä pal-

kansaajan tehdessä muuta kuin säännöllistä työaikaa arkisin kello 6–18. Vastaavanlainen tulos epäsosiaalisen työajan yhteydestä erityisesti miesten työ–perheristiriitoihin oli saatu myös aiemmassa aihealueen kansainvälisessä tutkimuksessa (Emslie ym. 2004; Jansen ym. 2003). Yhteiskunnan perhepoliittisten sekä työorganisaation sisäisten työn ja perheen yhteensovittamisen keinojen aktiivista kehittämistyötä tarvitaan, jotta työtä eri tavoin ja eri ajoin tekevät palkansaajat voivat tavoitella parempaa tasapainoa työn ja perheen ajankäytössä.

Analyysien avulla saatiin tutkimuksessa myös tietoa työn ja perheen ristiriitojen yleisyydestä pitkäaikaissairauden määrittämissä ryhmissä. Miesten osalta pitkäaikaissairaiden palkansaajien ristiriitakokemukset eivät olleet muita yleisempiä. Tulos oli pikemminkin osin päinvastainen, sillä niiden joukossa, jotka eivät kokeneet lainkaan ristiriitoja oli enemmän pitkäaikaissairaita. Naisten osalta voitiin tuloksen osoittaa olevan päinvastainen, joskaan ei tilastollisesti merkitsevä.

Työn ja perheen ristiriidat ovat riski terveydelle sekä miesten avioliitoille

Tutkimuksen pääanalyyseissä selvitin työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan yhteyttä pitkiin sairauspoissaoloihin sekä avioeroriskiin. Analyysit mallinsin nelivaiheisesti lisäten kuhunkin malliin lisää ilmiön tarkastelun kannalta olennaisia kontrolloitavia tekijöitä. Tutkimuksen päätuloksena havaitsin työn ja perheen ristiriidan yhteyden pitkiin sairauspoissaoloihin molemmilla sukupuolilla sekä yhteyden avioeroriskiin miehillä. Ristiriitojen kokeminen lisäsi riskiä pitkille sairauspoissaoloille sekä avioerolle. Tulos ristiriitojen ja sairauspoissaolojen yhteydestä oli aiempia tutkimuksia vastaava. Työn ja perheen ristiriitojen ja avioeron yhteydestä tehtyjä aiempia tutkimuksia en löytänyt, mutta tutkimustuloksia voi varoen verrata aiempiin ristiriitojen ja parisuhteen yhteydestä tehtyihin tutkimuksiin, jotka ovat osoittaneet ristiriitojen parisuhdetta heikentävät vaikutukset.

Työn ja perheen ristiriidan, sairauspoissaolojen ja avioeroriskin tarkasteluissa kontrolloin sellaisia demografisia sekä työhön ja terveyteen liittyviä tekijöitä, joiden on aiemmissa tutkimuksissa sekä tämän tutkimuksen alustavissa analyyseissä havaittu olevan yhteydessä työn ja perheen ristiriitoihin, sairauspoissaoloihin sekä parisuhteeseen. Kontrolloitavien muuttujien joukosta valikoitui pois useita sellaisia, jotka ovat aiemmassa tutkimuksessa osoittautuneet merkitseviksi, mutta jotka eivät tämän tutkimuksen aineistossa sitä olleet suhteessa tutkimuksen selit-

tävään ja selitettäviin muuttujiin. Tällaisia olivat erityisesti työhön liittyvät tekijät, kuten työn autonomia, kiire, työn henkinen ja fyysinen raskaus sekä erilaiset työhön liittyvät terveydelliset ongelmat. Tutkittavissa lopullisissa malleissa on ollut mahdollista huomioida vain rajattu määrä ilmiöön vaikuttavia tekijöitä, mutta tutkimustuloksia luettaessa tarkastelematta jääneiden tekijöiden mahdolliset vaikutukset tutkimusmuuttujien yhteyteen on syytä tiedostaa. Edellä esittämäni ei vähennä tämän tutkimuksen tulosten luotettavuutta, mutta tuo esiin näkemyksen työn ja perheen ristiriitojen, sairauspoissaolojen sekä avioeron yhteyksien kompleksisuudesta. Seuraavaksi pohdin tarkemmin tutkimuksen päätuloksia sekä esitän johtopäätöksiä niistä.

5.2 Tulosten pohdinta

Työn ja perheen ristiriitojen ja sairauspoissaolojen yhteyden syntymekanismit

Tutkimus vahvisti aiempia tuloksia työn ja perheen ristiriitojen yhteydestä sairauspoissaoloihin (Innstrand ym. 2008; Jansen ym. 2006; Sabbath ym. 2012; Voss ym. 2008; Väänänen ym. 2004, 2008). Koska erityisesti pitkien sairauspoissaolojen on osoitettu olevan terveydentilan mittareina toimivia (Kivimäki ym. 2008; Marmot ym. 1995; Melchior ym. 2010; Sabbath ym. 2012; Väänänen ym. 2003), arvioin tulosten perusteella työn ja perheen ristiriitojen lisäävän riskiä työkykyä haittaaville ja sairauspoissaoloja aiheuttaville terveyden ongelmille (vrt. Emslie ym. 2004; Goodman & Crouter 2009; Hammer ym. 2005).

Lisäksi arvioin työn ja perheen ristiriitojen aiheuttavan erityisesti psyykkisen hyvinvoinnin ja jaksamisen ongelmia, joita olen käsitellyt tässä tutkimuksessa Allenin ym. (2000) typologisoinnin mukaisina stressiperustaisen terveyden ongelmina. Pitkiä sairauspoissaoloja tarkastelemalla tavoitin paremmin jaksamiseen ja henkiseen kuormitukseen liittyvät terveysongelmat ja niistä aiheutuvat sairauspoissaolot. Allenin ym. (2000) tulosten mukainen työn ja perheen ristiriitojen ja stressiperustaisen terveysulottuvuuden yhteys sai vahvistusta tämän tutkimuksen tuloksissa molemmilla sukupuolilla.

Yhteys työn ja perheen ristiriitojen ja sairauspoissaolojen välillä voi syntyä erilaisten mekanismien välittämänä. Aikapulasta, kuormituksesta tai läsnäolon puutteesta johtuvat työn ja perheen ristiriidat (Greenhaus & Beutell 1985) voivat

heikentää hyvinvointia ja kasvattaa riskiä sairauspoissaoloja aiheuttaville terveysongelmille. Merkitystä lienee myös sillä, millainen kotityönjako perheessä vallitsee ja miten työn ja perheen ulkopuoliset muut vastuut heijastuvat ajankäyttöön sekä sen kuormittuneisuuteen. Vaikka yleisesti ottaen kotiyön jakautuminen on Suomessa sukupuolten välillä verrattain tasaista (Eurofound 2012c) ja miesten kotitalous- ja hoivatyöhön käyttämä aika vain maltillisesti naisten vastaavaa vähäisempää (Miettinen & Rotkirch 2012; SVT 2009), on edelleen varsin tavallista, että pääasiallisesta kodin hoiva- ja huolenpitotyöstä vastaa nainen. Lisäksi naisten kokonaistyöaika on yleisesti miesten vastaavaa pidempi (Pääkkönen 2009), mikä ei kuitenkaan tämän tutkimuksen tulosten perusteella näyttänyt aiheuttavan merkittäviä eroja ristiriitakokemuksissa sukupuolten välille – joskaan yhteyttä ei suoraan tutkittu.

Eräänä ristiriitojen ja sairauspoissaolojen yhteyden välittäjänä toimii puutteellinen työstä palautuminen. Ristiriidoista johtuen perhe ja koti eivät enää toimi työstä palautumisen lähteinä, vaan pikemminkin ristiriitojen sovittelun pelikenttinä. Ponnistelun ja palautumisen -malliin[23] (Meijman & Mulder 1998) viitaten, perheen tarjoamien työstä palautumisen mekanismien häiriintyminen vaikeuttaa työstä elpymistä, jonka estyminen tai riittämättömyys voi johtaa hyvinvoinnin heikkenemiseen ja edelleen terveyden ongelmiin. Riittämättömän työstä palautumisen on havaittu olevan keskeinen hyvinvoinnin riskitekijä, ja pitkään jatkuneen stressitilan yhdistettynä puutteelliseen rentoutumiseen ja palautumiseen kasvattavan sairastumisen riskiä (Kinnunen & Feldt 2005, 2009; McEwen 1998; Siltaloppi & Kinnunen 2007). Siten palautuminen – tai pikemminkin sen puute – voi toimia välittäjänä työ–perhe-ristiriidan ja sairauspoissaolojen välillä. Konfliktien ehkäisy tai jo syntyneiden ristiriitojen purkaminen ovat avaintekijöitä palautumisen puutteista aiheutuvien sairauspoissaolojen ehkäisemiseksi.

Samaa ilmiötä kuvataan myös Hobfollin (1989, 2002) resurssien suojelun teoriassa, jonka mukaan yksilöiden käytössä olevien resurssien ollessa uhattuna tai vastaresurssien puuttuessa syntyy stressiä, joka puolestaan lisää työn ja perheen ristiriitoja sekä uupumisen riskiä. Käytettäessä perheelle kuuluvaa aikaa työhön voi syntyä tilanne, jossa vastaresurssien hankinta, säilyttäminen, suojelu ja lisääminen ei työn vaatimuksista, yhteisen ajan vähyydestä tai arjen kuormittuneisuudesta johtuen onnistu. Riski hyvinvoinnin ongelmille kasvaa. Syntyy edellä ku-

[23] Ponnistelun ja palautumisen -mallista (effort–recovery model) lisää: Meijman TF & Mulder G. (1998) Psychological aspects of workload. Teoksessa: Drenth PJD, Thierry H & de Wolff CJ (toim.): Handbook of work and organizational psychology.

vatun kaltainen ponnistelun ja palautumisen epäsuhta, jolloin perheestä ammennettavat voimavarat eivät pysty vastaamaan työnteon aiheuttamiin resurssivajeisiin. Tämän tutkimuksen tuloksissa resurssien suojelun epäonnistuminen ilmenee yleisempinä pitkinä sairauspoissaoloina. Tulkitsen siten työn perhe-elämälle aiheuttaman häiriön haittaavan sellaisten vastaresurssien hankkimista, joiden avulla yksilö kykenisi ylläpitämään terveyttään kuormittavassa elämäntilanteessa.

Yhteensovittamisongelmien ehkäisyllä hyvinvointia ja terveyttä tavoittelemassa

Vaikka sairauspoissaolojen on todettu olevan tyypillisempiä naisille (Mastekaasa & Dale-Olsen 2000; Virtanen ym. 2008), ei työn ja perheen ristiriitojen ja sairauspoissaolojen yhteydessä havaittu tässä tutkimuksessa merkittäviä sukupuolten välisiä eroja. Tulos on paitsi odotettu (vrt. Emslie ym. 2004; Jansen ym. 2006; Major ym. 2002; Väänänen ym. 2008, 2004), vahvistaa ajatteluani siitä, että vertailtaessa miesten ja naisten sairauspoissaoloja, sairauspoissaolojen määrän ja diagnoosien tarkastelut eivät vielä luo riittävää kokonaiskuvaa ilmiöstä. Kuvasin tätä väitöskirjani alussa sairauspoissaolojen diagnosoitujen syiden taakse katsomisen tarpeena perustellen näkemystäni ensisijaisesti sillä, että erityisesti pitkien sairauspoissaolojen taustalla on sukupuolesta riippumatta tavallisesti muita kuin tilapäisiä kausiluonteisia sairauksia (Dahl ym. 2015; Marmot ym. 1995). Tällaisia ovat esimerkiksi työn ja perheen välisistä rooliristiriidoista aiheutuvat jaksamisen ongelmat (Goodman & Crouter 2009; Innstrand ym. 2008; Knecht ym. 2011; Sabbath ym. 2012; Väänänen ym. 2008).

Koska tässä väitöstutkimuksessa ei ole ollut mahdollista tarkastella työn ja perheen ristiriitoja kokevien sairauspoissaolojen diagnosoituja syitä en voi olettaa, että sairauspoissaolot aiheutuisivat juuri työn ja perheen epätasapainon synnyttämistä jaksamisen ongelmista. Ja vaikka näin olisi, en voi tietää, millaiset tekijät jaksamisongelmien taustalla vaikuttavat – liittyvätkö ne työn ja perheen välisiin ristiriitoihin vai muihin työhön tai perheeseen kytkeytyviin tai niistä riippumattomiin syihin. Viitaten tutkimuksessa käyttämääni työn ja perheen ristiriitoja kuvaavaan muuttujaan, jonka muodostin kodin laiminlyöntikokemuksia kartoittavasta kysymyksestä, päättelen kuitenkin laiminlyöntikokemuksen voivan vahvana kielteisenä tunteena olla yksinomaan merkittävä riski sairastumiselle.

Lisäksi tulee huomata, että kuormittavasta elämäntilanteesta johtuvat vaikeudet eivät ilmene yksinomaan jaksamisen ongelmina, kuten uupumuksena ja masentuneisuutena (Frone ym. 1992; Goodman & Crouter 2009; Hammer ym. 2005; Major ym. 2002), vaan myös fyysisen terveyden ongelmina tai yhdistelmänä erilaisia oireita (Emslie ym. 2004; Lundberg 1996). Olisi siten liikaa yksinkertaistusta ylipäänsä tarkastella ristiriitojen yhteyksiä pelkästään jaksamisongelmiin ja niihin liittyviin sairauspoissaoloihin. Esittämäni ajatus sairauspoissaolojen diagnosoitujen syiden taakse katsomisesta ja elämäntilanteen huomioimisesta tässä tarkastelussa on tärkeä, sillä sairauspoissaoloihin yhteydessä olevia tekijöitä voidaan löytää pintaa syvemmältä.

Tämän tutkimuksen perusteella en ole voinut tehdä tarkasteluja eri elämäntilanteissa työtä ja perhettä yhteen sovittavien ristiriitojen yleisyydestä. Alkuperäisessä tutkimusaineistossa esiintynyt kodin laiminlyöntiä kartoittava, tässä tutkimuksessa työn ja perheen ristiriidaksi nimetty mittari ei eritellyt sitä, millaisia perheeseen kuuluvia tehtäviä ja vastuita palkansaajilla on yhteen sovitettavanaan. Lasten lukumäärän ja työ–perhe-ristiriitojen yhteyden tarkasteluissa havaitsin kuitenkin lapsiperheellisten verraten yleisemmät ristiriitakokemukset sekä miesettä naispalkansaajilla. Työ- ja perheroolin yhteensovittamistehtävä näyttää haastavan siten voimakkaasti erityisesti lapsiperheelliset palkansaajat, joilla arjen hoiva- ja huolenpitotehtäviä on paljon.

Tutkimuksen palkansaajien, erityisesti keski-ikäisten ja sen ylittäneiden, joukkoon kuulunee niitä, jotka auttavat ikääntyviä, sairaita tai muutoin apua tarvitsevia läheisiä. On mahdollista, että sukupuolten välille muodostuisi eroja tarkasteltaessa omaisia hoivaavien ristiriitakokemusten yleisyyttä sekä yhteyksiä hyvinvointiin ja terveyteen. Tulkintani perustuu aiemman tutkimuksen havaintoihin paitsi naisten yleisemmästä, myös intensiivisemmästä hoivaan osallistumisesta. (Colombo ym. 2011; Kauppinen 2013; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015). Edelliseen perustuen pidän todennäköisenä, että jos tarkasteluun nostettaisiin naisten miehiä yleisemmin tarjoama omais- ja läheishoiva (Kauppinen 2013; Ojanen 2005; Sutela & Lehto 2014; Toivanen & Kauppinen 2007; Toivanen ym. 2010), kohdistuisivat ristiriidoista aiheutuvat terveyden ongelmat todennäköisesti yleisyydessään voimakkaammin naisiin.

Työn ja perheen yhteensovittamisongelmien terveydelle aiheuttamaa riskiä tarkastelemalla saadaan tärkeää tietoa paitsi yksilöiden, myös perheiden, työorganisaatioiden ja yhteiskunnan kannalta. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat yhteyden olemassaolon molemmilla sukupuolilla vielä senkin jälkeen, kun olennaiset muut sairauspoissaoloihin yhteydessä olevat tekijät kontrolloitiin. Yksilön

näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että hyvinvoinnin edistämisessä olennaista on tavoitella tasapainoa työn ja perheen välillä etsien aktiivisesti tasapainoa edistäviä ratkaisuja sekä madaltaen yhteensovittamista häiritseviä esteitä.

Onnistunut yhteensovittaminen edistää paitsi yksilön, myös perheen hyvinvointia. Parhaimmillaan se ehkäisee hyvinvointiin liittyvien ongelmien kielteisiä, perheenjäseniin kohdistuvia heijastusvaikutuksia (Jähi 2004; Kiiski 2011; Maughan & Taylor 2001; Merikangas 1984; Strazdins ym. 2013; Wade ja Pevalin 2004). Työorganisaatioiden sekä perhepolitiikan näkökulmasta tutkimustulos haastaa vahvistamaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevia toimia. Toimivilla yhteensovittamisen ratkaisuilla vaikutetaan paitsi yksilöiden ja perheiden arjen hallintaan, myös yleisemmin yhteiskunnan sosiaaliseen ja taloudelliseen kestävyyteen sekä kansalaisten terveyteen ja hyvinvointiin. (STM 2011; THL 2013; VNK 2011.) Hyvä terveys puolestaan ehkäisee sairauspoissaoloja sekä tukee työuran jatkumista, joilla on monia paitsi inhimillisiä ja sosiaalisia, myös työorganisaatioiden toimintaan, yhteiskunnan talouteen ja tuottavuuteen ulottuvia vaikutuksia (Forma 2010b; STM 2014; Valtiokonttori 2012).

Tulosten osoittama työn ja perheen ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteys kiinnittää siten huomion ennaltaehkäisevän toiminnan tarpeeseen ja merkitykseen sairauspoissaolojen synnyn ehkäisyssä sekä yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskunnan hyvinvoinnin edistämisessä. Koska kuormittavista elämäntilanteista aiheutuvien stressiperäisten sairauksien alkamisen ja niistä johtuvien sairauspoissaolojen välillä on osoitettu olevan viivettä (Salminen 2003), voidaan varhaisella puuttumisella vaikuttaa ongelmien kärjistymiseen. Työn ja perheen yhteensovittamisen tuki sekä kuormitusta aiheuttavien tekijöiden tunnistaminen ja niihin reagointi auttavat jaksamisongelmista johtuvien sairauspoissaolojen ehkäisyssä (Salminen ym. 1998).

Työn ja perheen yhteensovittamisongelmat koettelevat erityisesti miesten avioliittoja

Sairauspoissaolojen tarkastelujen tavoin työn ja perheen ristiriitojen ja avioeroriskin yhteyden tarkastelut pohjasivat Allenin ym. (2000) kolmen seurausulottuvuuden typologisointiin, joista perhe-elämään liittyvää työn ja perheen ristiriidan seurausulottuvuutta kuvasi tutkimuksessani avioeroriski. Tulokset osoittivat, että työn ja perheen ristiriidat välittyvät erityisesti miesten, mutta vähäisemmässä

määrin naisten parisuhteeseen lisäten avioeroriskiä. Tulos vahvisti siten erityisesti miespalkansaajien osalta Allenin ym. (2000) havaintoa työn ja perheen ristiriitojen yhteydestä perhe-elämään.

Tulos sukupuolten eroista on mielenkiintoinen, mutta ei yllättävä tarkasteltaessa sitä ristikkäissiirrännästä saatujen tulosten valossa. Kun siirräntäteoreettinen näkökulma (spillover) huomioi yksilön työ- ja perheroolien väliset yksilölliset heijastusvaikutukset, huomioidaan ristikkäissiirrännän (crossover) tarkasteluissa työ–perhe-suhteen puolisoon kohdistuvat vaikutukset (Shimazu ym. 2009; Westman 2001, 718). On osoitettu, että naiset reagoivat miehiä herkemmin puolison kokemaan stressiin ja haastaviin elämäntilanteisiin (Kessler 1979; Kessler & McLeod 1984; Westman 2001). Puolison työn vaatimukset ja työn ja perheen ristiriidat lisäävät tutkitusti myös miesten kokemia terveyden ja parisuhteen ongelmia (Shimazu ym. 2009). Sukupuolesta riippumaton tulos osoitettiin Shimazun, Bakkerin ja Demeroutin (2009) tutkimuksessa, jossa työn suuret vaatimukset olivat yhteydessä puolison kokemaan työ–perhe-ristiriitaan ja parisuhteen heikkoon laatuun, jotka edelleen heijastuivat negatiivisesti terveyteen.

Avioeroriskiä eivät ristikkäissiirrännästä saatujen tulosten valossa välttämättä tai yksinomaan lisää palkansaajan omat työn ja perheen ristiriitakokemukset vaan kumppanin puolison ristiriitojen vuoksi kokemat hyvinvoinnin, parisuhteen ja arjen organisoinnin ongelmat, jotka voivat johtaa eropäätökseen. Kun vielä muistetaan, että tämän tutkimuksen ristiriitamuuttuja mittasi työstä johtuvaa perheen laiminlyöntikokemusta, pidän ristikkäissiirrännän tulkintaa ilmeisenä. Laiminlyönti kohdistuu aina johonkin tai johonkuhun, tässä tapauksessa perheeseen ja parisuhteeseen sen osana, haastaen paitsi laiminlyöntiä kokevan, myös sen vaikutukset vastaanottavan puolison arjen hallinnan ja hyvinvoinnin.

Ulla Kinnusen ja Saija Maunon (2005) tulokset vahvistavat edellistä tulkintaa osoittaessaan, että miesten kokemat työn ja perheen ristiriidat olivat yhteydessä puolison parisuhdetyytyväisyyteen, uupumusasteiseen väsymykseen sekä fyysiseen terveydentilaan, toisin sanoen tekijöihin, jotka on havaittu riskiksi parisuhteen pysyvyydelle (Basco ym. 1992; Kessler ym. 1998; Maughan & Taylor 2001; Schmaling & Goldman 2000; Wade & Pevalin 2004). Aiempien tulosten tavoin näyttää myös siltä, että vaikka ristikkäissiirräntää tapahtuu molemmilla sukupuolilla, erityisesti naiset ovat alttiita reagoimaan puolison työnteosta aiheutuneisiin työn ja perheen ristiriitoihin, joka tässä tutkimuksessa tulee esiin miesten naisia suurempana avioeroriskinä. Naisten suurempi reagointiherkkyys kuormittavaan elämäntilanteeseen, tässä tapauksessa puolison kokemaan työn ja perheen ristirii-

taan, saattaa olla eräs selitys tämän tutkimuksen tulokselle ristiriidan ja avioeroriskin yhteydestä miehillä (Kessler 1979, 102–103; Kessler & McLeod 1984; Westman 2001). Lisäksi työn ylisuurten vaatimusten ja emotionaalisen kuormittuneisuuden suurempi yleisyys miehillä asettaa naiset alttiimmiksi ristikkäisvaikutuksille (Shimazu ym. 2009). Tämän tutkimuksen palkansaajien osalta en voi osoittaa, kumpi puolisoista on ollut eropäätöksen alullepanija. Ristikkäissiirrännän teoria tarjoaa kuitenkin yhden selitysmahdollisuuden tulokselle.

Kuvasin aiemmin avioeron riskitekijöitä eritellessäni alun perin Sigmund Baumanin sekä Baumanin ajattelua konkretisoimaan pyrkivän Riitta Jallinojan näkemyksiä Kolmannen vaikutuksesta parisuhteeseen (Kiiski 2011). Tässä tutkimuksessa Kolmanneksi voidaan tulkita ansiotyö, jonka ristiriidat perhe-elämän kanssa lisäävät erityisesti miesten avioeroriskiä. Kuvasin Kolmatta myös roolina, esimerkiksi työntekijän roolina, joka voi joutua ristiriitaan puolison roolin kanssa. Tämän tutkimuksen tuloksissa perhe-elämää häiritsevän työntekijän roolin vaikutus näyttää olevan niin vahva, että se häiritsee parisuhdetta kasvattaen avioeroriskiä miehillä.

Aiemmassa tutkimuksessa on tehty havaintoja siitä, että erityisesti lapsiperheelliset miehet kokevat ajankäytön niukkuuden puolison kanssa vietetyssä ajassa merkittävänä työn ja perheen jännitettä ilmentävänä tekijänä (Lammi-Taskula 2012). Työn ja perhe-elämän puristuksissa erityisesti ajankäytön suhteessa puolisoon tiedetään vähenevän. Vähäinen yhteinen aika vahvistaa stressikokemusta, joka kasautuessaan lisää eroriskiä (Bodenman ym. 2007). Tulkintaa ajankäytön niukkuuden ja avioeron syy-seuraussuhteesta ei tämän tutkimuksen perusteella voida tehdä, mutta on todennäköistä, että työn ja perheen ristiriitojen ilmentämään paineiseen elämäntilanteeseen liittyy aikapulan synnyttämää kuormitusta, joka kasautuessaan uhkaa parisuhdetta.

Kuten työ–perhe-ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteyteen, myös ristiriidan ja avioeroriskin suhteeseen voivat vaikuttaa lukuisat eri tekijät. Työn ja perheen ristiriidat tuskin yksinomaan johtavat parisuhteen päättymiseen. Tulkinta olisi asiaa liiaksi yksinkertaistava. Tässä tutkimuksessa olen voinut huomioida vain pienen osan ristiriidan ja avioeroriskin suhteeseen liittyvistä tekijöistä. Lisäksi on olemassa runsas joukko erilaisia työhön ja perheeseen (Andersson 1997; Barnett & Gareis 2002; Jalovaara 2007; Johnson 1999; Kartovaara 2007; Lutz ym. 1991; Presser 2000) liittyviä sekä yksilöllisiä vaikuttavia tekijöitä. Samoin ristiriidan ja avioeroriskin suhteeseen vaikuttajia voivat olla monet parisuhteen vuorovaikutukseen liittyvät seikat, heikko parisuhteeseen sitoutuminen, parisuhdeväkivalta, mustasukkaisuus, päihteiden liikakäyttö, uskottomuus tai vaikkapa sairastuminen

(Amato & Previti 2003; Dean ym. 2007; Tulane ym. 2011). Näiden vaikutusten arviointi jää tässä tutkimuksessa tulkintojen tasolle.

Pidän todennäköisenä, että työn ja perheen ristiriidat aiheuttavat parisuhteen ongelmia erityisesti niillä pariskunnilla, joiden keskinäisessä kommunikaatiossa ja ongelmanratkaisukyvyssä on puutteita, mutta vähemmässä määrin niillä, jotka kykenevät kohtaamaan elämäntilanteisiin liittyvät haasteet yhdessä. Lisäksi parisuhteeseen sitoutumisen intensiteetti vaihtelee, ja on mahdollista, että alun perin heikosti parisuhteeseen sitoutuvien kynnys parisuhteen päättämiseen on ristiriitojen hetkellä matala. Ajattelen myös, että kumppanin ei-toivottuun käyttäytymiseen liittyvät tekijät, kuten väkivalta, päihteiden ongelmakäyttö tai uskottomuus, jotka on todettu avioeron riskitekijöiksi, nousevat korostuneemmin esiin silloin, kun elämäntilanne on jo valmiiksi työn ja perheen ristiriidoista kuormittunut.

Myös terveyteen liittyvät tekijät ovat todennäköisiä selittäjiä työn ja perheen ristiriitojen ja avioeroriskin yhteydelle. Erityisesti psyykkisen terveyden ongelmien on havaittu lisääntyvän työn ja perheen ristiriitojen seurauksena (Bacharach ym. 1991; Emslie ym. 2004; Major ym. 2002; Väänänen ym. 2004) ja edelleen aiheuttavan riskin parisuhteelle (Kessler ym. 1998; Kiiski 2011; Merikangas 1984; Wade & Pevalin 2004). Työn ja perheen ristiriidat lisäävät tällöin kahdensuuntaista negatiivista riskiä: sekä terveyteen että parisuhteeseen kohdistuvaa.

Toisaalta avioeron taustalla vaikuttavia yhteiskunnallisia, rakenteellisia ja sosiaalisia tekijöitä on myös tunnistettu ja ne tulee huomioida myös tämän tutkimuksen tuloksia tulkittaessa. Yhteiskunnan tuki yksinhuoltajille tai avioeron juridinen helppous voivat olla eräitä syitä sille, miksi epätyydyttävästä elämäntilanteesta pyritään pois aiempaa herkemmin (Kontula 2013). Taloudellinen toimeentulo lienee vain harvoin syy muutoin epätyydyttävässä parisuhteessa pysymiseen (Kiiski 2011). Individualistiset pyrkimykset saattavat vaikuttaa myös tämän tutkimuksen palkansaajien avioeroratkaisuun tilanteessa, jossa työn ja perheen ristiriidat heikentävät henkilökohtaista hyvinvointia (vrt. Bauman 2003, 2004; Mooney ym. 2010). Tällöin päätöstä parisuhteen jatkamisesta ei tehdä punniten pelkästään perheen yhteistä hyvää, vaan myös individualistisiin tarpeisiin ja odotusten täyttymättömyyteen vedoten. Postmoderniin liitetty lyhytjänteisyys, epävarmuus, sitoutumattomuus ja vapauden kaipuu voivat nousta esiin silloin, kun työn ja perheen yhteensovittamishaasteiden myötä parisuhteen jatko asetetaan kyseenalaiseksi (Bauman 2003, 2004; Kiiski 2011, 50–54).

Tässä tutkimuksessa eräänä tarkoituksenani on ollut selvittää, muodostuuko ristiriitojen ja avioliiton päättymisen välille yhteys riippumatta siitä, kuuluuko perheeseen huollettavia lapsia. Jos näin on, tulee olennaiseksi kysyä, mitä tulos

merkitsee työn ja perheen yhteensovittamisen toimien kohdentamisen ja kehittämisen näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että miehillä työn ja perheen ristiriitojen yhteys avioeroriskiin syntyi myös lapsiperheellisyyden vakioimisen jälkeen, mikä tarkoittaa sitä, ettei työn ja perheen yhteensovittamisongelmat välttämättä kohdistu ainoastaan lapsiperheellisiin. Myös yksinomaan puolison laiminlyönti voi johtaa avioliiton ongelmiin. Siten lapsiperheellisten tavoin perheettömien ja vailla hoivavastuuta olevien työn ja perheen yhteensovittamistarpeet tulee huomata.

Yhteensovittamisen tuki ja avioerojen ehkäisy

Parisuhdeongelmien – kärjistyneenä avioerojen – ehkäisy edellyttää aina yksilötasoa laajempaa näkökulmaa, jossa työn ja perheen yhteensovittamisen tuen työelämälähtöiset ja perhepoliittiset toimet voidaan nähdä eräinä avaintekijöinä tasapainoisen perhe-elämän ja parisuhteen luomisessa. Avioero seurauksineen nousee yksilötasoa yleisemmäksi kysymykseksi, sillä erolla on aiemman tutkimuksen perusteella monia yksilöön, perheyhteisöön sekä laajemmalle yhteiskuntaan ulottuvia vaikutuksia – usein kielteisiä – vaikka avioliiton päättyminen voi myös olla toivottu (Amato 2010; Arendell 2000; Dupre, Beck & Meadows 2009; Dupre ym. 2015; Forste & Heaton 2004; Gadalla 2009; Koskela 2012; Nielsen ym. 2014; Warrener ym. 2013). Avioeron kielteisten seurausten katsannossa avioeron hyvinvoinnille aiheuttamat vaikutukset tulkitaan epäsuotuisiksi ja ei-toivottaviksi, vähimmilläänkin haasteita aiheuttaviksi sekä eron osapuolille että perheelle. Eron vaikutukset voivat olla haitalliset siinäkin tapauksessa, että ero on osapuolten yhteisen päätöksen tulosta ja myönteiseen muutokseen tähtäävä. Avioero voi olla paitsi yksilöllinen tragedia parisuhteen osapuolille, myös koko perheyhteisölle erityisesti silloin, kun avioliittoon kuuluu yhteisiä lapsia. Avioeron seurauksena syntyvät ongelmat voivat olla vaikeita ja pitkäkestoisia ja vaatia yhteiskunnan auttamisjärjestelmien väliintuloa.

Avioeron uhka, avioeroprosessi ja loppupäässä ero vaikuttavat yksilön hyvinvointiin sekä sitä kautta kykyyn tehdä työtä (Dupre ym. 2009, 2015; Koskela 2012; Nielsen ym. 2014). Hyvinvoinnin heikkeneminen voi puolestaan johtaa sairastumiseen sekä edelleen sairauspoissaoloihin työstä. Tieto työn ja perheen yhteensovittamisen ja avioeron yhteyksistä tulisi katsoa merkittäväksi myös työor-

ganisaatioiden tasolla. Työyhteisöillä on avaimet kehittää sellaisia työn ja perheen yhteensovittamista edistäviä toimia, joiden tukemana voidaan purkaa työn ja perheen välisiä jännitteitä sekä ehkäistä samalla ristiriidoista aiheutuvia parisuhteen ongelmia. Ansiotyöhön liittyvät työn ja perheen yhteensovittamisen tukimuodot, etupäässä työajalliset joustot sekä osa-aikatyö, nauttivat myös kansalaisten suosiota ja niiden käyttö ja kehittäminen saavat laajaa kannatusta erityisesti lapsiperheellisiltä (Lainiala 2014). Työhön liittyvien käytäntöjen kehittämisen puolesta puhuu myös mahdollisuus helposti tavoitettaviin, kattaviin sekä elämäntilanteittain kohdentuviin ratkaisuihin. Työn ja perheen yhteensovittamisen työorganisatorisia käytäntöjä tulee tarjota perheen koosta tai rakenteesta riippumatta ja toisaalta ne huomioiden lapsi- ja lapsettomille perheille sekä perheille, joissa hoivavastuu kohdistuu ikääntyneisiin tai sairaisiin omaisiin.

Poliittisen päätöksenteon ja toiminnan näkökulmasta tässä tutkimuksessa on ollut olennaista pohtia, millaisilla työn ja perheen tasapainoa edistävillä toimilla voidaan tukea perheiden koossa pysymistä, ehkäistä rooliristiriitoja sekä edistää työikäisten terveyttä ja hyvinvointia. Yhteensovittamisen edistämiseksi tarvitaan sekä yhteiskunnallisia perhepoliittisia toimenpiteitä että työorganisaatiotasoisia käytänteitä. Työn ja perheen tasapaino on aina myös työyhteisön etu. Työn ja perhe-elämän tasapainoiseksi kokeva työntekijä käyttää voimavarojaan tasapuolisesti työhön ja muuhun elämään, on todennäköisemmin hyvinvoiva, tuottava ja luova. Siten hyöty työn ja perheen onnistuneesta yhteensovittamisesta on kahdensuuntainen ja syntyy hyvinvoinnista työssä ja kotona.

Työn, perheen ja hyvinvoinnin yhteydet ja ristiriitanäkökulma

Tutkimuksen johdannossa esitin, kuinka muutokset naisten työssäkäynnissä, perherakenteissa sekä työelämässä ovat tuoneet työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset esiin ja luoneet tarpeen vuorovaikutuksen tutkimiselle (vrt. Grant-Vallone & Donaldson 2001; Knecht ym. 2011; Shimazu ym. 2009; Wadsworth & Owens 2007). Erityisesti työelämän muutoksista sekä niiden vaikutuksista työn ja perheen suhteisiin on viime vuosina käyty vilkasta keskustelua. Työelämän muutoksia on kuvattu muun muassa joustavuuden lisääntymisenä, teknologisena kehityksenä, innovatiivisuuden lisääntyneinä vaatimuksina ja muutostehokkuutena (Eurofound 2007; Gallie & Russell 2009; Kauppinen ym. 2013; Kinnunen & Mauno 2008). Työelämän muutosten kääntöpuolena ja kielteisen kehityksen

kuvaajina on nähty työn rajattomuus, epävarmuus, lyhytjänteisyys sekä henkilökohtaistettu vastuu.

Tämän tutkimuksen näkökulmasta olennaista on ollut paitsi tarkastella sitä, välittyvätkö yhteensovittamisen ristiriidat palkansaajien terveyteen ja parisuhteeseen, kuten aiempien tutkimusten perusteella on ollut syytä olettaa (mm. Allen ym. 2000; Ilies ym. 2007; Innstrand ym. 2008; Kinnunen ym. 2006; Knecht ym. 2011; Losoncz & Bortolotto 2009; Muurlink ym. 2014), myös pohtia ristiriitojen, sairauspoissaolojen sekä avioeron mahdollisia syitä ja seurauksia. Sosiaalipoliittisesta näkökulmasta tavoitteena on ollut korostaa yhteiskunnan perhepoliittisten ja työorganisatoristen tekijöiden merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen, terveyden ja parisuhdehyvinvoinnin edistämistyössä. Työn lisääntyneiden vastuiden, sitoutumisen ja tavoitettavuuden vaatimusten seurauksena työ seuraa tekijäänsä yhä useammin kotiin. Rajan vetäminen työ- ja perheajan välille on vaikeutunut.

Kuten aiemmin olen tuonut esiin, työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta kehityksen seuraukset eivät ole pelkästään myönteiset. Yksittäisen palkansaajan näkökulmasta positiiviset muutokset työssä lisäävät yksilöllisiä työn joustomahdollisuuksia sekä joustavia työnteon tapoja ja tukevat työn ja perheen yhteensovittamista. Kääntöpuolena ne jättävät yksilön ympärivuorokautisen työnteon ja tavoitettavuuden ansaan, eräänlaiseen rajattomuuden tilaan, jossa työ astuu perheen ja perhe työn alueelle. Koska työn on todettu häiritsevän selvästi useammin perhe-elämää kuin perhe-elämän työtä (Clays ym. 2009; Innstrand ym. 2008; Kinnunen ym. 2005, 2006; Pahkin ym. 2007; Pocock ym. 2007), nousee tilanteesta huoli joustojen alle kätkeytyvän työnteon rajattomuuden kielteisistä vaikutuksista palkansaajien ja heidän perheidensä hyvinvointiin. Fyysisesti tai henkisesti alati läsnä oleva työ hämärtää työn ja perheen rajoja ja on riski vuorovaikutukselle. Työn ja perheen vuorovaikutuksessa esiintyvät ongelmat puolestaan välittyvät tämän tutkimuksen osoittamina terveyteen ja parisuhteeseen.

Viittasin jo aiemmin työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimusta kuvatessani siihen, kuinka työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksissa on tähän asti painottunut ristiriitanäkökulma. Ristiriitanäkökulman vallitsevuutta on pyritty purkamaan suuntaamalla tarkastelut ristiriitojen tarkastelun ohella tai sijasta työn ja perheen toisiaan rikastuttavan vuorovaikutuksen tutkimiseen (mm. Grzywacz & Carlson 2007; Taskila-Rissanen, Mauno, Ruokolainen & Rantanen 2013; Voydanoff 2005; Wadsworth & Owens 2007). Pidän erilaisten vuorovaikutusmallien vastakkain asettamista tarpeettomana, sillä katson erilaisilla tarkas-

telunäkökulmilla olevan paikkansa työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksessa. Sekä ristiriita- että vahvistamisen näkökulman huomiointi on olennaista myös siksi, että uskon yksilöiden voivan samanaikaisesti sekä kokea työn ja perheen välistä ristiriitaa että tunnistaa niiden toisiaan voimavaraistava vaikutus. Työn vaatiessa liikaa voi ylisuurista vaatimuksista aiheutuva kuormitus kuitenkin peittää alleen perheen vahvistavat voimavarat – ja päinvastoin.

Tämän tutkimuksen puitteissa työn ja perheen voimavaraistavista yhteyksistä ei tehty empiirisiä havaintoja. Tutkimuksen lähtökohtina ovat toimineet ja kysymyksenasettelua ohjanneet ristiriitateoriat, joista olennaisimpana Greenhausin ja Beutellin (1985) roolistressiteoria. Työn ja perheen ristiriidan tarkastelun yhteydessä olen viitannut myös Gooden (1960), Kahnin ym. (1964), Mitchellin (1968) ja Galinskyn ym. (1996) määritelmiin, jotka lisäksi vaikuttavat tämän tutkimuksen taustalla. Kysymyksenasettelua ja ristiriitanäkökulman valintaa ovat ohjanneet aiemmat tutkimustulokset sekä tutkimusaineiston suomat mahdollisuudet. Tulokset osoittivat, että ristiriidan tarkastelu edelleen nostaa esiin sellaisia huomionarvoisia yhteyksiä, jotka perustelevat työstä perheeseen suuntautuvan negatiivisen siirrännän tarkastelun tärkeyttä muiden työn ja perheen yhteyden vuorovaikutusmallien rinnalla (O'Driscoll 1996; Zedeck & Mosier 1990).

Sama negatiivisen siirrännän tarkastelun tärkeys korostuu myös Allenin (2000) ja kumppaneiden työn ja perheen ristiriitojen kolmen keskeisen seurausulottuvuuden typologisoinnissa. Tämän tutkimuksen puitteissa en ole pyrkinyt arvioimaan sitä, onko viittaamani typologisointi riittävän kattava, toisin sanoen huomioiko se kaikki keskeisimmät työn ja perheen ristiriidan seurausulottuvuudet vai tulisiko siihen sisällyttää kenties vielä muita. Kattavuuden arviointi jää jatkotutkimuksen tehtäväksi. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella Allenin ja kumppaneiden (emt.) keskeisistä seurausulottuvuuksista tekemät havainnot saivat kuitenkin vahvistusta. Työn ja perheen ristiriita oli yhteydessä terveysulottuvuutta kuvaaviin pitkiin sairauspoissaoloihin, miehillä lisäksi perhe-elämän ulottuvuuden osalta avioeroriskiin.

Tulokset paitsi vahvistivat Allenin ym. (2000) havaintoja, johdattavat arvioimaan työn ja perheen ristiriitoja ehkäisevien ja vähentävien sekä työn ja perhe-elämän tasapainoa edistävien toimien tämänhetkistä riittävyyttä. Onnistunutta työn ja perheen yhteensovittamista tarvitaan palkansaajien ja perheiden hyvinvoinnin tueksi. Olen tämän tutkimuksen eri vaiheissa pyrkinyt tuomaan esiin hyvinvoinnin monet myönteiset vaikutukset, jotka ulottuvat yksilöiden ja perheiden ohella aina yhteiskunnan ja työorganisaatioiden talouteen ja tuottavuuteen asti

(Keva 2013; STM 2014; SVT 2014g; Valtiokonttori 2012). Onnistuneen parisuhteen osalta olen korostanut sen voivan ehkäistä monia sosiaalisiin suhteisiin, lasten hyvinvointiin sekä toimeentuloon liittyviä ongelmia (vrt. Amato 2010; Forste & Heaton 2004; Gadalla 2009; Hughes & Waite 2009; Koskela 2012; Warrener ym. 2013).

Vaikka tämän tutkimuksen pääanalyyseissä rajauduttiin tarkastelemaan ristiriitojen yhteyksiä pitkien sairauspoissaolojen esiintymiseen sekä avioliiton päättymisen riskiin, olen pitkin matkaa peräänkuuluttanut työn ja perheen yhteensovittamiseen kytkeytyvien laajempien, sekä suorien että terveys- ja parisuhteen ongelmien välittämien vaikutusten tunnistamisen tärkeyttä, vaikka varsinaisen tutkimisen kohteena ne eivät olekaan olleet. Tällaiset erilaiset työn ja perheen yhteensovittamisen suorat sekä terveyden ja parisuhteen välittämät vaikutukset perhearjen toimivuuteen, sosiaalisiin suhteisiin, tasa-arvoon, lasten hyvinvointiin, työhön osallistumiseen, työurien pituuksiin, talouteen, toimeentuloon, työorganisaatioiden toimintaan sekä moniin muihin tässä mainitsemattomiin tekijöihin liittyvät olennaisesti tarkasteltavaan ilmiöön (Amato 2010; Euroopan komissio 2010b; Koskela 2012; STM 2011, 2014; Valtiokonttori 2012).

Lisäksi olen pitänyt tärkeänä pohtia työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä yhteensovittamisen ja hyvinvoinnin yhteyteen vaikuttavia tekijöitä, erityisesti niitä yhteiskunnan perhepoliittisia ja työorganisatorisia toimia, joilla työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä on Suomessa viime vuosina lähestytty. Koska työtä ja perhettä sovitetaan yhteen erilaisissa elämäntilanteissa, olen myös pyrkinyt pitämään mielessä perheen sisällä toteutettavat erilaiset yhteensovittamistehtävät, jotka ulottuvat lasten ja omaisten hoivaamisesta parisuhteen vaalimiseen ja kodin arkisiin askareisiin.

Näkökulman laajentaminen ja jatkotarkastelujen tarve

Työn ja perheen yhteensovittamista määrittävät erilaiset kulttuuriset, sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset reunaehdot. Tällaisten makrotason vaikutusten tarkasteluissa viitataan usein Urie Bronfenbrennerin (1989, 1994, 2002) ekologiseen systeemiteoriaan, jonka mukaan erilaiset makrotason tekijät, kuten sosiaaliset ja taloudelliset resurssit, vallitsevat uskomusjärjestelmät, mahdollisuusrakenteet, uhkat sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen käytännöt, muodostavat reunaehdot työlle, perhe-elämälle sekä niiden vuorovaikutukselle. Patricia Voydanoff (2001, 1611)

näkee tällaisina makrotason työ–perhe-suhteeseen vaikuttavina tekijöinä muun muassa työllisyyskehityksen, yhteiskunnan hyvinvointipoliittiset ratkaisut, sukupuoli-ideologian sekä erilaiset yhteiskunnalliset resurssit. Tässä tutkimuksessa erilaisten makrotason tekijöiden yhteyksiä ei ole ollut mahdollista empiirisesti tarkastella, mutta pohdintoja niiden mahdollisista yhteyksistä työn ja perheen vuorovaikutukseen on ollut tarkoituksenmukaista tehdä. Erilaisten makrotason vaikuttajien sisällyttäminen työ–perhe-suhteen tarkasteluun olisi jatkotutkimuksessa suotavaa ja myös mahdollista lisäämällä analyyseihin kontekstuaalisia muuttujia, jotka kuvaavat esimerkiksi työttömyysastetta, avioeroja, työorganisatorisia tekijöitä tai hoivan järjestämistä (emt.).

Esimerkkinä edellä mainituista makrotason vaikuttajista esittelin luvussa 2.1 työn ja perheen yhteensovittamisen tuen yhteiskunnallisia perhepoliittisia toimia Suomessa sekä arvioin niiden merkitystä työn ja perheen suhteelle. Suomalaiset yhteensovittamista edistävät toimet ovat painottuneet pitkälti erilaisiin yhteiskunnallisiin perhepoliittisiin ratkaisuihin, joista subjektiivinen päivähoito-oikeus on ollut eräs vaikuttavimmista. Työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseen tähtäävät toimet ovatkin kansainvälisesti verraten kattavat, mutta edellyttävät silti yhteiskunnassa, työssä ja perheessä tapahtuviin muutoksiin reagoimista ja jatkuvaa uudistumista. Lisäksi nykyistä käyttöä leimaa sukupuolen mukainen eriytyminen painottuen naisten aktiivisempaan käyttöön sekä niukka hyödyntäminen esimerkiksi osittaisen hoitovapaan osalta (Salmi & Närvi 2014; Sutela & Lehto 2014).

Yhteiskunnallisten perhepoliittisten toimien rinnalla olen aiempiin tarkasteluihin perustuen osoittanut erilaiset työorganisatoriset käytännöt, erityisesti työaikaan, työn sisältöön, työn organisointiin sekä työyhteisöön liittyvät, merkittäviksi työn ja perheen suhteeseen vaikuttajiksi (Bakker ym. 2008; Dorrian ym. 2011; Eurofound 2012b; Heponiemi ym. 2009; Losoncz & Bortolotto 2009; Peetz ym. 2011; Shimazu ym. 2009).

Tämän tutkimuksen viitekehyksessä painottuivat edellä mainitut työn ja perheen yhteensovittamisen perhepoliittiset sekä työorganisatoriset työhön liittyvät toimet sekä niiden vaikuttavuuden ja kehittämistarpeiden tarkastelu. Olen kuitenkin tietoinen tarkastelunäkökulman rajallisuudesta sekä tarpeesta hahmottaa myös työn ja perheen yhteensovittamisen yksilöllisiä ulottuvuuksia. Yksilötasolla työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavat monet erilaiset tekijät, kuten tämänkin tutkimuksen tuloksista on ollut luettavissa. Ikä ja elämänvaihe, vanhemmuus, puolisoiden välinen vuorovaikutus, kotityövastuut, terveys sekä monet

työhön liittyvät tekijät ovat eräitä tällaisia, joista vain pieni osa on ollut mahdollista sisällyttää tämän tutkimuksen tarkasteluihin. Tutkimatta on jäänyt esimerkiksi se, miten erilaiset psykologisessa tutkimuksessa usein tarkastellut yksilölliset stressinhallintakeinot (coping strategies[24]), jotka eittämättä vaikuttavat keskeisesti yksilön kykyyn sietää epävarmuutta sekä ratkoa työn ja perheen yhteensovittamisongelmia, vaikuttavat toisaalta työn ja perheen ristiriitojen kokemiseen, toisaalta moderoivat työn ja perheen ristiriitojen yhteyttä seurauksiin: hyvinvoinnin ja parisuhteen ongelmiin (vrt. Taskila-Rissanen ym. 2013).

Vaikka työn ja perheen ristiriidoilla on tämän tutkimuksen tulosten valossa kielteisiä seurauksia terveydelle ja parisuhteelle, haluan myös nostaa esiin työn ja perheen ristiriitojen sekä sairauspoissaolojen ja avioeroriskin yhteyteen liittyvän myönteisemmän näkökulman. Viittaan tällä aiempiin tuloksiin perheen korkeasta arvostuksesta Suomessa (Miettinen & Rotkirch 2012; Sutela 2005) sekä tulkintaani siitä, kuinka työstä kotiin suuntautuvien ristiriitojen kokeminen kielii paitsi työn vahvasta arvostuksesta ja työhön sitoutumisesta, ennen kaikkea perheen, vanhemmuuden ja parisuhteen tärkeydestä. Jotta kokemus työn kielteisestä vaikutuksesta ylipäätään syntyisi, on vastapuolella oltava jotakin yksilön vähintäänkin työn veroiseksi tai sitä arvokkaammaksi kokemaa. Perheen korkea arvostus ja sen säilyttäminen on sekä yksilöllisestä, yhteisöllisestä että yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkastellen tärkeää. Perheen merkitys esimerkiksi levon, palautumisen ja uusintamisen paikkana on olennainen osa yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskuntien hyvinvointia ja kehitystä (Meijman & Mulder 1998). Perhe voi toimia siten paitsi voimavarana arjessa, myös työn rikastajana ja voimavaraistajana työssä. Tästä näkökulmasta työn ja perheen ristiriitojen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi tehtävät toimet nousevat arvokkaaseen rooliin.

Perheen arvostuksen säilyttämisen ohella työnteon jatkuvuus tulee turvata. Toimiva perhe-elämä sekä tasapainoinen työn ja perheen suhde tukevat yksilöiden työssä jaksamista ja jatkamista. Tällainen työn ja perheen toisiaan tukevien ja voimavaraistavien vaikutusten merkitys hyvinvoinnille on aiemassa tutkimuksessa osoitettu (Barnett & Hyde 2001; Greenhaus & Powell 2006; Voydanoff 2001).

[24] Stressinhallintakeinoista lisää mm. Lazarus & Folkman (1984) ja Rantanen & Mauno (2010).

5.3 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Aiemmin toin esiin sellaisia tutkimusaineistoon liittyviä rajoitteita, jotka asettivat reunaehtoja tutkimusasetelman muodostamiselle ja tutkimusmuuttujien valinnalle. Nostin myös esiin tutkimusaineiston vahvuuksia. Työn ja perheen ristiriitojen yhteydestä pitkiin sairauspoissaoloihin on vain rajallinen määrä rekisteriaineistoihin perustuvaa tutkimustietoa (Bratberg ym. 2002; Clays ym. 2009; Frone 2003; Jansen ym. 2006; Väänänen ym. 2004, 2008), mikä asettaa tutkimukseni merkittävään asemaan uuden tiedon tuottajana. Työ–perhe-ristiriidan ja avioeroriskin yhteyttä ei ole rekisteriaineistoa hyödyntäen tietääkseni aiemmin tutkittu. Työn ja perheen yhteensovittamisongelmien vaikutuksia parisuhteeseen on aiemmin tarkasteltu pitkälti laadullisin tutkimusmenetelmin sekä parisuhteen laatua kartoittavia subjektiivisia mittareita käyttäen.

Tutkimuksen yksi suurimmista vahvuuksista on kattava survey-aineisto sekä mahdollisuus liittää aineistoon rekisteritiedot pitkistä sairauspoissaoloista sekä avioeroista. Rekisteritieto kuvaa avioeron ja sairauspoissaolojen tosiasiasiallista toteutumista palkansaajilla ja on siten subjektiivisia arvioita luotettavampi. Tutkimusaineisto mahdollistaa lisäksi pitkän seurannan, mikä on erityisesti avioeroriskin tarkastelussa olennaista.

Sairauspoissaoloja tutkittaessa seuranta-aikaa on ollut tarkoituksenmukaista rajata. Lyhyempää seuranta-aikaa puolsi se, että työn ja perheen ristiriitojen yhteydet hyvinvoinnin ongelmiin tulevat todennäköisemmin esiin suhteellisen varhain. Epätodennäköisempää on, että ne ilmenevät vasta vuosien tai vuosikymmenten päästä, joskin esitin aiempaan tutkimukseen perustuen myös, että esimerkiksi haastavan elämäntilanteen synnyttämän kroonisen stressin aiheuttamat psyykkiset ongelmat, kuten masennus, voivat aiheuttaa työkyvyn menetystä vasta pitkän ajan päästä (Salminen ym. 1997, 1998). Ristiriitojen aiheuttaessa merkittävää toimintakyvyn heikkenemistä, pyritään ongelmiin tavallisesti kuitenkin välittömästi ja aktiivisesti vaikuttamaan, eivätkä ristiriidat siten jatku pitkään (Jansen ym. 2006).

Pitkien sairauspoissaolojen tarkastelu toi luotettavuutta tarkasteluihin erityisesti kahdesta syystä. Ensiksi, luotettavuutta toi rekisteritietojen käyttö. Toiseksi, työn ja perheen ristiriidoista aiheutuvat terveyden ja hyvinvoinnin ongelmat ovat tavallisesti stressiperäisiä ja aiheuttavat psyykkisen terveyden ongelmia, joiden osalta poissaolot ovat yleensä pitkiä (Allen ym. 2000; Dahl ym. 2015; Frone ym. 1992; Goodman & Crouter 2009; Hammer ym. 2005; Major ym. 2002; Marmot ym. 1995).

Tutkimuksessa tarkasteltiin kahta erilaista ristiriitojen seurausulottuvuutta: yhteyksiä terveyteen sekä parisuhteeseen. Kahden erilaisen seurausulottuvuuden valikoitumisesta yhden ja saman tutkimuksen kohteeksi voidaan esittää myös kriittisiä arvioita. Tutkimus nojaa Allen ym. (2000) typologisointiin työ-perhe ristiriitojen kolmesta keskeisimmästä seurausulottuvuudesta, joista tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena ovat olleet vaikutukset perhe-elämään ja stressiperustaisen terveyden ongelmiin. Pidän tutkimuksen vahvuutena sitä, että käytetty aineisto on mahdollistanut kolmesta seurausulottuvuudesta kahden tarkastelun. Terveyden ja parisuhteen ongelmien vaikutukset yksilön arkeen, sosiaalisiin suhteisiin, työhön osallistumiseen sekä hyvinvointiin ovat merkittävät, mistä syystä niiden tarkastelu on kiinnostavaa paitsi yksilöllisestä ja sosiaalisesta, myös työntekoon ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon liittyvästä näkökulmasta. Yhteyksien näkyväksi tekeminen on askel kohti työn ja perheen ristiriitojen vaikutusten tunnistamista ja parhaimmillaan edistää ponnisteluja ristiriitojen ennaltaehkäisemiseksi. Siten kaksi tutkimukseen valikoitunutta tutkimustehtävää mielestäni pikemminkin vahvistavat kuin heikentävät tutkimuksen merkitystä.

Löydän kahdesta erillisestä tutkimustehtävästä myös sidoksellisuutta. Toisaalta, tutkimuskysymyksiä yhdistävä yksilöhyvinvoinnillinen näkökulma perustelee niiden paikkaa samassa tutkimuksessa. Työ–perhe-ristiriidan riski sekä terveydelle että parisuhteelle on todettu myös aiemmissa tutkimuksissa (Emslie ym. 2004; Knecht ym. 2011; Losoncz & Bortolotto 2009; Matthews ym. 1996). Työ–perhe-ristiriidan yhteys avioeroriskiin voi syntyä terveyteen liittyvien tekijöiden välittämänä siten, että työn ja perheen yhteensovittamisongelmien aiheuttamat hyvinvoinnin ja terveyden ongelmat heijastuvat kielteisesti parisuhteeseen (Kessler ym. 1998; Kiiski 2011; Merikangas 1984; Wade & Pevalin 2004). Koska käsittelin jo aiemmin terveyden ja parisuhteen yhteyksiä, en niihin tässä enää paneudu.

Toisena näkökulmana tutkimuskysymysten yhteen kietoutumisesta esitän, että samoin kuin työn ja perheen väliset ristiriidat ovat riski parisuhteelle – kuten tämän tutkimuksen osoittamana on voitu havaita – luovat parisuhteen ongelmat ja ääritapauksena avioero edelleen riskin terveydelle ja hyvinvoinnille (Amato 2010; Bierman ym. 2006; Dupre ym. 2015; Forste & Heaton 2004; Hughes & Waite 2009; Lorenz ym. 2006; Nielsen ym. 2014; Zhang & Hayward 2006). Edellä mainittujen yhteyksien tarkastelu ei ole ollut tämän tutkimuksen tehtävänä, mutta tarkoituksenmukaisina jatkotutkimuksen aiheina niitä voidaan pitää.

Verrattaessa työn ja perheen ristiriidan ja sairauspoissaolojen yhteydestä saatuja tuloksia aiempiin aihealueen tutkimuksiin tulee huomioida erot tutkimusasetelmissa, seuranta-ajan pituudessa, sairauspoissaolotiedoissa sekä työn ja perheen ristiriidan suunnassa ja mittaamisessa. Tarkasteluille on ollut ominaista tähän tutkimukseen verraten lyhyemmät seuranta-ajat sekä erot siinä, tarkastellaanko lyhyitä vai pitkiä sairauspoissaoloja ja tarkastellaanko niitä rekisteri- vai subjektiivisten tietojen valossa.

Lisäksi on huomioitava tutkimuksen yhteiskunnallinen konteksti, mikä tarkoittaa riittävää kriittisyyttä kansallisten ja kansainvälisten havaintojen vertailussa. Tämän tutkimuksen osalta on huomioitava lisäksi tekemäni valinta nimetä kodin laiminlyöntikokemusta mittaava muuttuja uudelleen ja käyttää laiminlyönnin sijasta ristiriidan käsitettä. Olen tämän tutkimusraportin eri kohdin pyrkinyt muistuttamaan lukijaa tekemästäni käsitteellisestä valinnasta ja siten asettanut valintani arvioinnin kohteeksi. Ristiriitanäkökulman vallitsevuutta aihealueen tutkimuksessa on haluttu purkaa nostamalla rinnalle työn ja perheen yhteyden rikastuttavien vaikutusten tarkastelut (Barnett & Baruch 1985; Graves, Ohlott & Ruderman 2007; Marks 1977; Sieber 1974; Voydanoff 2001). Käsillä olevan tutkimuksen näkökulman valintaan mainitsin vaikuttaneen paitsi tutkimusaineiston suomat mahdollisuudet, myös sairauspoissaolojen sekä avioeroriskin valikoituminen vastemuuttujiksi. Työ–perhe-ristiriita, päinvastoin kuin niiden toisiaan tukeva vaikutus, on omiaan synnyttämään kielteisiä seurauksia.

Olen tutkimuksessa esittänyt, että työstä perheeseen suuntautuva ristiriita on osoitettu huomattavasti yleisemmäksi kuin perheestä työhön päin suuntautuva ristiriita (Frone ym. 1992; Geurts & Demerouti 2003). Näistä ensimmäinen on ollut myös tämän tutkimuksen lähtökohtana. Pidän sitä tarkoituksenmukaisempana ristiriidan sekä avioeroriskin ja sairauspoissaolojen yhteyden tarkasteluissa, vaikkakin voidaan yhtä hyvin ajatella, että myös kotoa työhön päin suuntautuva ristiriita voi aiheuttaa kuormitusta, lisätä sairastumisen todennäköisyyttä sekä sairauspoissaoloja (Clays ym. 2009). Sen sijaan vaikeampi on nähdä yhteyttä kotoa työhön päin suuntautuvan ristiriidan ja avioeroriskin välillä muutoin kuin erilaisten muiden tekijöiden, kuten hyvinvointivaikutusten, välittäminä. Tällöin mikä tahansa yksilön kokema rooliristiriita, liittyipä se sitten kodin ja työn suhteeseen, työn ja parisuhteen ajankäyttöön tai vaikkapa työn ja lasten hoivan järjestämiseen, vaikuttaa kielteisesti yksilön psyykkisiin voimavaroihin ja hyvinvointiin (Greenhaus & Beutell 1985; Kahn ym. 1964). Jos kotiasiat kuormittavat työelämää, voi ongelmien ajatella näkyvän pikemminkin työpaikalla kuin perheessä ja parisuhteessa, joskaan yhteyden suunta ei ole yksiselitteisen selkeä.

Työni vahvuutena voidaan pitää myös miesten ja naisten erillistä tarkastelua. Vaikka työn ja perheen ristiriitakokemusten yleisyydessä ei voitu tämän tutkimuksen perusteella todeta kovinkaan suuria eroja sukupuolten välillä, voi ristiriidan seuraukset vaihdella. Se, että sairauspoissaolojen on havaittu olevan yleisempiä naisille, antoi aiheen selvittää, näyttäytyykö myös työn ja perheen ristiriidan yhteys sairauspoissaoloihin erilaisena miehillä ja naisilla. Lisäksi oletin ristiriidan seurausten avioliitolle voivan olla sukupuolen mukaan eriytyneitä, mistä syystä erillinen tarkastelu oli tarkoituksenmukaista. Ristiriitojen ja sairauspoissaolojen yhteydessä ei lopulta havaittu sukupuolen välisiä eroja, yhteys avioeroriskiin syntyi ainoastaan miehillä.

Tutkimustuloksia luettaessa ja tulkittaessa tulee pitää mielessä, että tämän tutkimuksen tulokset kertovat subjektiivisten laiminlyöntikokemusten terveyteen ja parisuhteeseen välittämistä vaikutuksista. Yhteyden tarkasteluissa ei ole huomioitu puolison kokemien ristiriitojen välittävää vaikutusta vastaajan kokemusten ja vastemuuttujien välillä. Tällaisia mahdollisia vaikutuksia voi kuitenkin ilmetä. Erityisesti avioeroriskin tarkastelussa edellä mainittu on olennaista, sillä on mahdollista, että vasta parisuhteen molempien osapuolten kokemat työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat tai puolison kokemus kumppanin työn aiheuttamasta työn ja perheen epätasapainosta ajavat parisuhteen ongelmiin. Siten voidaan kysyä, aiheuttaako oman työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriita ennemmin yksilöllisiä tragedioita, kuten sairastumista, ja yksilön kokemukset puolison työn aiheuttamista ristiriidoista tai molempien kokemat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät ristiriidat yhteisiä tragedioita, kuten tämän tutkimuksen kohteena olleita avioeroja. Kysymykseen vastaaminen ei ollut tämän tutkimuksen puitteissa mahdollista, mutta jatkotutkimuksessa puolison kokemusten merkitystä tulisi selvittää.

Tutkimuksen vahvuudeksi voidaan lukea myös mahdollisuus kontrolloida kattavasti erilaisia työ–perhe-ristiriidan ja vastemuuttujien yhteyteen vaikuttavia tekijöitä. Kattava survey-aineisto antoi tähän mahdollisuuden. Lopulliset valinnat perustuivat sekä aiempien tutkimusten havaintoihin että tutkimusaineiston alustaviin tarkasteluihin, jotka osoittivat muuttujien yhteydet. Toisaalta laaja tutkimusaineisto pakotti myös tekemään valintoja ja rajaamaan tutkimuksessa käytettyjen muuttujien määrää. Tämän seurauksena tutkimuksesta rajautui pois monia alustavissa tarkasteluissa mukana olleita, etupäässä ansiotyöhön liittyviä tekijöitä, joiden on aiemmissa tutkimuksissa havaittu vaikuttavan työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä yksilön hyvinvointiin. Rajaamisen avulla tutkimusasetelmasta saatiin kuitenkin toimiva, tiivis ja tutkimustarkoitukseeni sopiva. Asetelma

tarjoaa mahdollisuuden tarkastella olennaisia työn ja perheen yhteensovittamiseen, terveyteen sekä parisuhteen pysyvyyteen liittyviä seikkoja.

Työn ja perheen ristiriitojen sekä vastemuuttujien yhteyden tarkasteluissa tulee kuitenkin pitää mielessä tämän tutkimuksen ulkopuoliset yhteyteen mahdollisesti vaikuttavat tekijät, joita olen pyrkinyt tuomaan tutkimuksessa esiin huolimatta siitä, että varsinaisen empiirisen tarkastelun kohteena on ollut vain rajattu määrä kontrolloitavia tekijöitä. En esimerkiksi tiedä mitään tutkimusaineistoon kuuluvien palkansaajien elämäntavoista ja terveyskäyttäytymisestä, kuten tupakoinnista, alkoholin ja muiden päihteiden käytöstä tai liikunta-aktiivisuudesta, jotka vaikuttavat terveyteen ja sairauspoissaoloihin (Ala-Mursula ym. 2002; Duijits, Kant, Swaen, van den Brandt & Zeegers 2007). Tarkastelun ulkopuolelle jäävät lisäksi kotityöjakoon sekä kotityön ajankäyttöön liittyvät tekijät, joiden yhteys terveyteen on osoitettu (Väänänen ym. 2004), sekä erilaiset parisuhteeseen vaikuttavat tekijät, kuten parisuhteen vuorovaikutus, parisuhteeseen sitoutuminen ja avioliiton kesto (Amato & Previti 2003; Dean ym. 2007; Tulane ym. 2011).

Vaikka rekisteriaineisto mahdollistaa sairauspoissaolojen sekä avioliiton keston seurannan ja syy-seuraussuhteiden havainnoinnin, ei aukottomia päätelmiä kausaliteettisuhteesta voida tehdä. Näin siksi, että tutkimuksen perusteella ei ole mahdollista poissulkea kaikkien mahdollisten kolmansien tekijöiden vaikutuksia työ–perhe-ristiriidan ja vastemuuttujien yhteyteen (Zapf, Dormann & Frese 1996). Uskon kuitenkin, että sekä omien analyysieni että aiemman tutkimustiedon perusteella merkitseviksi osoittautuneet tutkimuksessa kontrolloidut kolmannet tekijät ovat tämän tutkimuksen kannalta olennaisia, jolloin myös tulkintoja syy-seuraussuhteesta voidaan jossain määrin esittää (Kinnunen ym. 2004).

Kuten edellä pohdintaosiossa toin esiin, tutkimusasetelmaan ei sisältynyt erilaisten makrotason vaikuttajien tarkastelua, mistä syystä esimerkiksi sosiaalipoliittisesta näkökulmasta kiinnostavien perhepoliittisten toimien vaikutusta työ–perhe-ristiriidan ja vastemuuttujien yhteyteen ei voitu tämän tutkimuksen puitteissa empiirisesti analysoida. Olen kuitenkin halunnut tuoda niitä teoreettisessa mielessä esiin. Jatkotutkimuksessa makrotason tekijät olisi perusteltua huomioida liittämällä analyysiin kontekstuaalisia muuttujia, erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseen tähtääviä perhepoliittisia sekä työorganisatorisia tekijöitä. Tämän tutkimuksen puitteissa esittämäni arviot jäävät kuitenkin vain tulkinnoiksi edellä mainittujen tekijöiden mahdollisista vaikutuksista.

Tutkimusta lukiessa tulee muistaa, että tulokset koskevat ainoastaan kunakin tutkimusajankohtana palkansaajakuntaan kuuluneita. Tutkimus ei siis anna kuvaa

koko työllisestä väestöstä. Esimerkiksi yrittäjät on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin yleistettävissä suomalaiseen palkansaajakuntaan.

Tutkimuksen ajallinen pituus erityisesti työn ja perheen ristiriidan ja avioeroriskin yhteyden tarkasteluissa tulee myös huomioida. Vuosien 1990 ja 2012 välillä tapahtuneet muutokset esimerkiksi perhepolitiikassa ja työn ja perheen yhteensovittamisen työorganisatorisissa käytänteissä ovat voineet muokata yksilöiden työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia ja tätä kautta myös niiden yhteyksiä terveyteen ja parisuhteeseen puoleen tai toiseen.

Tutkimuksen perusteella ei voida sanoa myöskään mitään siitä, millaisia muutoksia laiminlyöntikokemuksissa on ajan kuluessa tapahtunut ja miten ne ovat vaikuttaneet yksilön elämään. Esimerkiksi perherakenteessa tapahtuneet muutokset, kuten lasten syntymät tai muutto pois kotoa, sairaudet tai muutokset työssä, ovat voineet muokata yksilöiden työtä ja perhe-elämää sekä niiden suhdetta. Työn ja perheen ristiriitojen kokemisen tiettynä hetkenä voidaan kuitenkin ajatella vaikuttavan myöhempään elämään. Sairastumisen osalta työn ja perheen ristiriitojen aiheuttamat terveyden ja hyvinvoinnin ongelmat kehittynevät lyhyemmän ajan kuluessa, mutta avioliitto tullee päätökseen vasta myöhemmin eroon johtavien tekijöiden ilmenemisen jälkeen. Tästä näkökulmasta voidaan olettaa, että työn ja perheen ristiriidat tiettynä hetkenä voivat vaikuttaa parisuhteeseen vielä pitkän ajan jälkeenkin.

5.4 Tutkimustulosten yhteiskunnallinen merkitys ja haasteet poliittiselle päätöksenteolle

Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen on ollut Suomessa muiden Pohjoismaiden tavoin jo pitkään eräs keskeisimmistä ja kehittyneimmistä hyvinvointi- ja työvoimapolitiikan osa-alueista (Leira 2002; VNK 2011, 2015). Työn ja perheen yhteensovittamisen tuen ja kehittämisen tarpeita perustellaan yleisesti hyvinvoinnin lisäämisellä, perhe-elämän toimivuuden, työhön osallistumismahdollisuuksien ja työorganisaatioiden tehokkuuden parantamisella sekä tuottavuuden edistämisellä. Kehittämistarpeiden perusteluissa painottuvat siten erilaiset työn ja perheen yhteensovittamisen yksilölliset, yhteisölliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset.

Tämän tutkimuksen tulosten merkitys yhteiskunnalliselle kehittämistyölle sekä poliittiselle päätöksenteolle muodostuu ennen kaikkea sen tuottaman, työn

ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin pureutuvan ja yhteensovittamisongelmien seurauksia tarkastelevan uuden tiedon kautta. Tutkimustiedon välittyminen päätöksenteon ja kehittämistyön kentälle palvelee yksilöitä, työyhteisöjä sekä yhteiskunnallisia toimijoita pyrkimyksissä turvata terveys ja hyvinvointi sekä hyvinvoinnin edistämä yhteiskunnan sosiaalinen ja taloudellinen kehitys. Tutkimuksen tulokset kääntävät katseen myös työelämään ja työnteon käytäntöihin. Ansiotyön ja perheen epätasapainon yksilöille aiheuttamiin rooliristiriitoihin sekä niiden terveyteen ja hyvinvointiin kytkeytyviin vaikutuksiin on suhtauduttava vakavasti. Tämä tarkoittaa työelämän käytäntöjen kriittistä arviointia sekä riskitekijöitä häivyttäviä ja rooliristiriitoja ennaltaehkäiseviä työn ja perheen yhteensovittamisen toimia. Työelämän rakenteista ja käytännöistä on etsittävä aktiivisesti niitä tekijöitä, jotka edistävät työn ja perheen yhteensovittamista ja tukevat samalla hyvinvointia. Vastaavasti on tarkasteltava kriittisesti työelämän yksilöille asettamia vaatimuksia ja reagoitava hyvinvointia heikentäviin ja yhteensovittamista estäviin tekijöihin.

Työn ja perheen ristiriitojen ja terveyden sekä avioerojen yhteyksien uusi tutkimustieto palvelee yksittäisiä palkansaajia ja heidän perheitään silloin, kun sen tulokset otetaan kansalaisia koskevan kehittämistyön käyttöön. Samalla tutkimustieto palvelee työorganisatorista ja yhteiskunnallista työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämis- ja uudistamistyötä. Erilaiset työntekoa ja perhe-elämää tukevat yhteiskunta- ja perhepoliittiset sekä työorganisaatiotasoiset toimet voivat olla avainasemassa pyrittäessä ehkäisemään ja hillitsemään työn ja perheen ristiriidoista syntyviä ongelmia.

Tasapainoinen työn ja perheen suhde, hyvä terveys ja kokonaisvaltainen hyvinvointi vaikuttavat positiivisesti yksilöllisten työurien muotoutumiseen. Perhepolitiikasta vastaava sosiaali- ja terveysministeriö on linjannut kansalliseksi tavoitteeksi työuran pitenemisen huomattavasti nykyisestä. Työuran pidentämistavoite on paitsi sosiaali- ja terveyspoliittinen, myös muita politiikkalohkoja, kuten työmarkkina-, koulutus- ja talouspolitiikkaa koskevattava haaste. Työurien pitenemistä tulisi tapahtua paitsi työuran alku- ja loppupäässä, myös sen keskivaiheilla, jolloin työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat ajankohtaisia. Tämä edellyttää työuran keskivaiheen ei-toivottujen katkosten välttämistä sekä työnteon ja perhe-elämän onnistunutta yhteensovittamista. Silloin, kun työn ja perheen yhteensovittamista tukemalla onnistutaan ehkäisemään tai vähentämään työn ja perheen ristiriitoja sekä niistä kumpuavia terveyden ja hyvinvoinnin ongelmia, saavutetaan myös työuran kannalta myönteisiä vaikutuksia.

Pyrkimyksenä vastata kehittämistyön haasteeseen, on suomalaisessa perhepoliittisessa suunnittelussa otettu viime vuosina erääksi painopisteeksi työn ja perheen yhteensovittaminen, johon liittyviä tavoitteita esitin kappaleessa 2.1. Aiheeseen on kiinnitetty huomiota myös viimeisimmissä hallitusohjelmissa, joista Sipilän hallituksen ohjelmassa perheystävällisten käytäntöjen toimintamallien käyttöönotto työpaikoilla mainitaan osana sosiaali- ja terveysministeriön kärkihanketta (VNK 2015, 21). Koska tavoitteiden käytäntöön vieminen on tämän väitöskirjan kirjoittamisajankohtana vielä pitkälti konkretisoitumatta, ei käytännön toimien ja vaikuttavuuden arviointi ole tässä mahdollista.

Tämän tutkimuksen tulokset puhuvat erilaisten perhepoliittisten ratkaisujen sekä perheystävällisten käytäntöjen tarpeen puolesta osoittamalla, että työn ja perheen ristiriidoilla on yhteys palkansaajien terveyteen ja avioparisuhteen päättymisen riskiin. Olennaista työn ja perheen tasapainon tavoittelussa on paitsi kehittää yhteensovittamista tukevia käytäntöjä myös arvioida sitä, miten työyhteisöissä jo nyt varaudutaan tai tulisia varautua niiden toteuttamiseen. Perhepoliittisten ja työorganisatoristen toimien kehittämistyössä tulee huomiota kiinnittää myös siihen asenneilmapiiriin, joka yhteensovittamisen käytäntöihin liittyy. Jos toimien kääntöpuolena on töiden kasautuminen tai työntekijän leimaaminen työn tuottavuudelle häiriötä aiheuttavaksi, eivät ne toimi odotetulla tavalla (Turpeinen & Toivanen 2008, 64).

Esimerkiksi työajan lyhentämisestä tai tilapäisestä hoitovapaasta johtuvan kasautuvan työn ja kielteisen asenneilmapiirin puristuksessa toimien hyödyntäminen voi pikemmin johtaa ajankäytön lisääntyneisiin ongelmiin sekä psyykkiseen kuormitukseen, joka syntyy kykenemättömyydestä vastata työroolille asetettuihin vaatimuksiin. Erilaisten työn ja perheen yhteensovittamista tukevien toimien hyödyntämisessä tulee myös kiinnittää huomiota niiden sukupuolen mukaiseen kohdentumiseen. Esimerkiksi osa-aikatyön ja osa-aikaisten perhevapaiden käyttöön liittyy aiheellisesti huoli erillisten naisten osa-aikatyömarkkinoiden synnystä, joka toteutuessaan ei tue sen paremmin työn ja perheen yhteensovittamista kuin naisten työllisyyttäkään (Salmi ym. 2016).

Oikeudenmukaiseksi koettu työyhteisö edistää työn ja perheen yhteensovittamistehtävää (Heponiemi ym. 2009). Lisäksi työnantajan tarjoama yhteensovittamisen tuki sekä myönteinen asennoituminen perhettä kohtaan ehkäisee työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Erityisesti työn ja omaishoivan yhdistämiseen liittyviä ennakkoluuloja tulee poistaa, sillä juuri omaishoivaan liittyvien akuuttien hoivatarpeiden esiin nostaminen työpaikoilla on koettu leimaavaksi (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015; Neal & Hammer 2007).

Työn ja perheen yhteyttä tukemalla voidaan pyrkiä osaltaan vastaamaan niihin terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen, ongelmien ennaltaehkäisyn sekä erilaisten elämäntilanteiden huomioimisen tavoitteisiin, joita on viime vuosina perääänkuulutettu suomalaisessa poliittisessa keskustelussa (VNK 2011, 2015). Yhteensovittamisen kehittämistyö ja sen puitteissa syntyvät työn ja perheen yhteyttä tukevat sekä ristiriitoja ehkäisevät toimet toimivat parhaimmillaan terveyden ja hyvinvoinnin ongelmia ennaltaehkäisevästi sekä purkavat jo syntyneitä tai hyvinvointia uhkaavia ongelmia. Kattavuudeltaan ja tavoitettavuudeltaan riittävä sekä tasapuolisesti kohdentuva tuki erilaisista palveluista taloudelliseen kompensaatioon ja työnteon käytäntöihin, edistää työn ja perheen tasapainoa sekä hyvinvointia vaihtuvissa elämäntilanteissa. Koska työn ja perheen yhteensovittamista edistävien käytäntöjen tavoitettavuudessa ja käytössä on havaittu muun muassa sukupuoleen, ammattiasemaan ja työorganisaatioon liittyviä eroja (Ala-Mursula ym. 2004; Nätti ym. 2011; Salmi & Lammi-Taskula 2014; Toppinen-Tanner ym. 2015), tulee poliittisessa päätöksenteossa sekä työorganisatoristen toimien kehittämistyössä kiinnittää lisäksi erityistä huomiota toimien tasa-arvoiseen kohdentumiseen.

Yhteensovittamisen kehittämistoimenpiteissä on korostunut lapsiperheellisten näkökulma. Työn ja perheen vuorovaikutukseen liittyvien kysymysten osoitin koskettavan kuitenkin yhä lisääntyvässä määrin myös niitä palkansaajia, jotka huolehtivat omien lasten sijasta tai ohella ikääntyvistä, sairaista tai vammaisista omaisista tai lastenlapsista. Aiemmin luvussa 2.1 esittelin omaishoivan yleisyyttä Suomessa huomioiden sekä yhdensuuntaisen että kahdensuuntaisen huolenpitovastuun. Merkittävä määrä työssäkäyviä, naiset miehiä yleisemmin, huolehtii jo nyt julkisen sektorin rinnalla tai sijasta apua tarvitsevista omaisistaan (Julkunen 1999; Kauppinen 2013; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015; Ojanen 2005; Toivanen & Kauppinen 2007, 141; Toivanen ym. 2010, 17). Jatkossa omais- ja läheishoivan tarpeen on erityisesti ikääntyvien hoivan osalta arvioitu kasvavan voimakkaasti (Colombo ym. 2011; Kaivolainen ym. 2011; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015; Kröger 2009), mikä lisää tarvetta kattavien, entistä laajemmin tavoitettavissa olevien työn ja perheen yhteensovittamiskäytäntöjen kehittämiselle. Kahdensuuntainen hoivavastuu on toistaiseksi ollut harvinaisempaa, mutta myös sen tarpeen arvioidaan kasvavan (Sutela & Lehto 2014, 180; SVT 2015c).

Työn ja perheen tasapainoa tukevia toimia tulee jatkossa kehittää siten, että ne suuntautuvat tehokkaammin eri elämäntilanteissa oleville. Tehokas kohdentuminen on olennaista erityisesti jos talouden ja tuottavuuden ongelmia sekä vanhus-

väestön kasvun ja huoltosuhteen heikkenemisen aiheuttamaa resurssipulaa halutaan ehkäistä työuria pidentämällä ja eri elämäntilanteissa olevien ansiotyöhön osallistumista lisäämällä. Esimerkiksi poliittiset tavoitteet ikääntyvien kotihoidon ja omaishoidon vahvistamisesta edellyttävät työn ja perheen yhteensovittamisen tuen kehittämistä, sillä omaisia hoidetaan pääosin oman ansiotyön ohella (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015; VNK 2015, 21–22). Ilman eri elämänalueiden saumatonta yhteensopivuutta tavoite työurien pitenemisestä voi myös joutua vastatuuleen, sillä työn ja omaishoivan yhteensovittamisen vaikeudet ovat erityisesti naispalkansaajilla johtaneet erilaisiin työuraa ja toimeentuloa haittaaviin myönnytyksiin sekä ennenaikaiseen työstä pois jäämiseen (Colombo ym. 2011; Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015). Keinoja, joiden on tutkitusti (Kauppinen & Silfver-Kuhalampi 2015) todettu tukevan työn ja perheen tasapainoa tai joiden potentiaali tunnistetaan, kuten liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, etätyötä, henkilökohtaista sopimista, osa-aikatyötä sekä palkatonta vapaata, tulee jatkossa hyödyntää myös työn ja omaishoivan yhteensovittamisessa.

Tähänastista omaishoivan ja työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämistyötä on vaivannut paitsi toimien niukkuus ja osittain työyhteisötasoinen, aseman ja sukupuolen mukainen eriytyminen, myös kansalaisten puutteellinen tietous erilaisten käytäntöjen hyödyntämismahdollisuuksista (Kauppinen 2013; Kauppinen & Silfer-Kuhalampi 2015). Omais- ja läheishoitovapaan käytön tilanneselvityksessä todettiin vuoden 2011 huhtikuussa voimaan tulleen työsopimuslain (55/2001) 4 lukuun lisätyn 7 a §:n, joka koskee työntekijän oikeutta jäädä hoitamaan omaista tai läheistä, olevan tunnettavuudeltaan heikko sekä omaisia työn ohessa hoitavien että ei-hoivaajien keskuudessa. Lisäksi työpaikoilla tiedottaminen katsottiin olemattomaksi, sillä vain neljä prosenttia hoivaajista ja kolme prosenttia ei-hoivaajista koki saaneensa omalla työpaikalla tietoa asiasta. (Kauppinen 2013.) Yhteensovittamisen keinojen kehittämisen lisäksi tiedonvälitystä erilaisten toimien saatavuudesta tulee parantaa.

Parhaimmatkaan tai kattavimmatkaan käytännöt eivät kuitenkaan automaattisesti takaa omais- ja läheishoivan toteutumista, eikä yksilöiden toiminnan ensisijaisena tavoitteena aina ole pyrkimys työn ja perheen yhteensovittamiseen. Ikääntyvien omaishoivan tarpeeseen vastaaminen työssäkäyvien hoivapanosta kasvattamalla vaatii myös vastuuajattelua, jossa korostuu huolenpitovastuu vanheneviin omaisiin ja apua tarvitseviin nähden (Julkunen 1999). Vaikka valtaosa suomalaisista mitä todennäköisemmin sitoutuu omien tai puolison vanhenevien omaisten hoivaan (Hiilamo & Hiilamo 2015), voi juridisen huolenpitovastuun puuttuminen joissakin tapauksissa estää hoivan toteutumisen.

Kasvavaan omaishoivan tarpeeseen vastaamiseksi työn ja perheen yhteensovittamisen toimet eivät yksinomaan riitä, mutta eräänä olennaisena osana niitä voidaan perustellusti pitää. Toimivilla käytännöillä voidaan edistää työn ja muun elämän tasapainoa niillä, jotka jo hoivaavat läheisiään ja samalla kannustaa niitä, jotka toivoisivat voivansa niin tehdä. Lisäksi toimivilla käytännöillä voi olla merkitystä pyrittäessä ehkäisemään työn ja perheen ristiriidoista aiheutuvaa kuormitusta sekä kuormituksen synnyttämiä terveyden ja parisuhteen ongelmia, jotka yksilön toimintakyvyn heikkenemisen ja läheissuhteiden muutosten kautta vaikuttavat suoraan myös omais- ja läheishoivan toteutumiseen sekä muista perheen tehtävistä selviytymiseen. Sairastuneella on harvoin voimavaroja hoivata tai hoitaa arjen askareita. Parisuhteen päättyminen voi puolestaan katkaista läheissuhteiden muutosten kautta myös hoivasuhteen esimerkiksi puolison ikääntyviin vanhempiin. Työn ja perheen ristiriitojen välittyminen terveyteen ja parisuhteeseen voi siten aiheuttaa laajempia ja kauaskantoisempia vaikutuksia kuin mitä ensiarviolta osaisi ajatella.

Koska työn ja perheen ristiriidat osoittautuivat olevan yhteydessä sairauspoissaoloihin ja avioeroriskiin riippumatta siitä, onko kyse lapsiperheellisistä vai puolison kanssa elävistä vastaajista, tulee perhepoliittisissa toimissa huomioida myös muiden kuin lapsiperheellisten näkökulma. Myöskään kehittämistoimien kohdentaminen työn ja hoivan, olipa se sitten lasten, vanhusten tai sairaiden hoivan yhteensovittamisen tukemiseen ei riitä, sillä työn ja perheen yhteensovittaminen ei tarkoita yksinomaan työn ja hoivan organisoimista. Näkisin, että erityisesti työorganisaatioissa tulee huomiota kiinnittää toimien tasa-arvoiseen, mutta samalla erilaiset ja vaihtelevat elämäntilanteet huomioivaan kohdentumiseen. Perhettä ei tule nähdä suppeasti aikuisten ja lasten tai muiden hoivattavien muodostamaksi, vaan yksilöiden erilaiset sidokset ja perhetilanteet tulee tunnistaa. Uskon tasa-arvoisen kohdentumisen heijastuvan positiivisesti paitsi yksittäisiin palkansaajiin ja heidän perheisiinsä, myös työntekijöiden yleisempään asennoitumiseen työtä ja työorganisaatiota kohtaan sekä työyhteisön ihmissuhteisiin. Nämä vaikuttavat edelleen myönteisesti koko työorganisaation toimintaan.

Käsillä olevan tutkimuksen tavoitteena on ollut laajentaa työn ja perheen ristiriitanäkökulmasta tehtyä tutkimusta tuomalla tarkasteluun työn ja perheen ristiriitojen ja avioeroriskin yhteydet. Tutkimustehtävän valinnan johdosta ei tässä tutkimuksessa myöskään rajauduttu vain lapsiperheellisten tarkasteluun, mikä on ollut työn ja perheen vuorovaikutuksen tutkimuksessa varsin tavallista. Kahden aikuisen muodostaman perheen ja työn yhteensovittamisen kysymykset ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Tämän tutkimuksen palkansaajien joukkoon kuului

henkilöitä, joiden perheessä ei asu alaikäisiä huollettavia lapsia. Työn ja perheen ristiriidat eivät siten tässä tutkimuksessa synny välttämättä tai yksinomaan työn ja hoivan yhteensovittamisen ongelmista. Mainitsin työn ja perheen ristiriitojen liittyvän kahden aikuisen perheessä parisuhteelle ja kumppanille asetettujen odotusten ja niiden täyttymisen kohtaamattomuuteen. Työstä kotiin suuntautuvan ristiriidan tapauksessa rooli työssä vaikeuttaa puolison roolin toteuttamista kotona aiheuttaen konfliktin, joka tämän tutkimuksen tuloksissa osoitti lisäävän avioeroriskiä (vrt. Goode 1960; Greenhaus & Beutell 1985, van Hooff ym. 2005; Kahn ym. 1964; Knecht ym. 2011; Steinmetz ym. 2008). Ristiriidan yhteyden avioeroriskiin katsoin voivan välittyä siirräntäteoriaa ja ristikkäissiirrännän näkökulmaa tulkiten joko ristiriitaa kokevan tai tämän puolison tyytymättömyyden, parisuhteen vaikeuksien tai hyvinvoinnin ongelmien kautta (vrt. Kessler 1979; Kessler & McLeod 1984; Kinnunen & Mauno 2005; Westman 2001).

Uskon työelämän ja perhepoliittisten kehittämistoimenpiteiden hyvinvointia ja työn ja perheen tasapainoa edistävien myönteisten vaikutusten olevan kauaskantoisia ja ulottuvan yksilöiden ja perheyhteisöjen ulkopuolelle. Siksi niitä tulee tukea ja edistää. Yhteiskunnan kokonaishyvinvointiin vaikuttavat sen yksittäiset kansalaiset, mistä syystä yksilöterveys ja perheiden hyvinvointi eivät lopulta ole vain yksilöpoliittisia kysymyksiä vaan koko yhteiskuntaa sekä sen järjestystä koskettavia. Siten myös yhteensovittamisen näkökulmaa painottavaan työelämän kehittämistyöhön sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämistyöhön tarvitaan toimijoita yhteiskunnan eri tahoilta ja tasoilta aina poliittisesta päätöksenteosta työelämän toimijoihin, terveyden ja hyvinvoinnin kysymysten asiantuntijoihin sekä yksittäisiin palkansaajiin saakka.

Mahdollisuuspoliittinen katsanto ja yhteiskunnallisten työn ja perheen yhteensovittamistoimien vaikuttavuus

Kuten aiemmin toin esiin, tämän tutkimuksen puitteissa ei ole ollut mahdollista empiirisesti tutkia yhteiskunnan perhepoliittisten toimien vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen tai terveyden ja parisuhteen ongelmien ehkäisyyn. Koska työn ja perheen ristiriitoja kuitenkin yleisesti esiintyy ja ne näyttävät olevan yhteydessä terveyteen ja parisuhteeseen, on paikallaan lopuksi pohtia tämänhetkisten perhepoliittisten toimien kykyä ehkäistä työn ja perheen ristiriitoja sekä korjata ristiriidoista jo syntyneitä ongelmia. Aiheellista on myös pohtia sitä, miten

työn ja perheen yhteensovittamisen toimet – ollakseen tehokkaita – kohdentuisivat tarkoituksenmukaisesti. Arvioin ja pohdin edellä mainittuja kuitenkin melko etäällä konkreettisista kehittämistyön käytännöistä, mistä syystä esittämäni ovat pikemminkin subjektiivisia tulkintojani, kuin yhteiskunnan perhepoliittiseen ja työorganisatoriseen kehittämistyöhön siirrettäviä konkreettisia toimenpide-ehdotuksia. Tällaisten ehdotusten tekeminen edellyttäisi tarkempaa analyysiä toimien vaikuttavuudesta ja merkityksestä työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisessa sekä ristiriitojen synnyttämien ongelmien ehkäisemisessä.

Näkökulmia työn ja perheen yhteensovittamista edistävien perhepoliittisten toimien arviointiin ja kehittämiseen tarjoaa kappaleessa 2.1 esittelemäni Hiilamon ja Saaren (2010, 13–31) peräänkuuluttama sosiaalisten mahdollisuuksien politiikka sekä sen ilmeneminen suomalaisessa sosiaalipolitiikassa riskipoliittisen katsannon rinnalla. Argumentin mukaisesti sen ohella, että tunnistamme riskeihin johtavia tekijöitä tai kehitämme sosiaalipoliittista järjestelmää kompensoimaan jo syntyneitä riskejä ja palauttamaan ongelmia edeltävä normaalitila, tulisi entistä vahvemmin tukea yksilöiden ja perheiden toiminnan myönteistä kehitystä ja sosiaalisten mahdollisuuksien toteutumista. Mahdollisuuksien politiikka on siten myös mitä suuremassa määrin ennaltaehkäisevää sosiaalipolitiikkaa (Pajukoski 2006), sillä se pyrkii tukemaan riskinhallinnan kannalta olennaisia voimavaroja.

Tämän tutkimuksen näkökulmasta ennaltaehkäisy voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sen ohella, että sosiaalipolitiikan keinoin, kuten yksinhuoltajille suunnatuin etuuksin ja sairauspoissaolokorvauksin, kompensoimme sairastumisesta tai parisuhteen päättymisestä syntyvää taloudellista riskiä, tuemme yksilöä ja perhettä pyrkimyksissä selviytyä elämässä eteenpäin. Parhaimmillaan mahdollisuuksien politiikka toimii silloin, kun tukea pystytään tarjoamaan ennaltaehkäisevästi jo ennen varsinaisen riskin tai siihen johtaneiden tekijöiden syntyä, jolloin äärimmäiset seuraukset, kuten sairastuminen tai avioero voidaan välttää.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen perhepolitiikan keinoin voi parhaassa tapauksessa muodostua entistä vahvemmin Hiilamon ja Saaren (2010, 13–31) peräänkuuluttaman kaltaiseksi sosiaalisten mahdollisuuksien politiikaksi, joka paitsi edistää työn ja perheen tasapainoa, ehkäisee samalla yhteensovittamisen ongelmista syntyviä hyvinvoinnin vajeita. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämistä tulisi lähestyä kolmen eri näkökulman kautta. Ensiksikin, tulisi pohtia sitä, miten terveyden- ja parisuhteen ongelmiin yhteydessä olevia työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja voitaisiin erilaisten toimien avulla eh-

käistä jo ennen niiden ilmenemistä. Työn ja perheen yhteensovittamisen perhepoliittiset toimet ovat parhaimmillaan mahdollisuuksien politiikkaa sairauspoissaolojen ja avioerojen ehkäisemisen näkökulmasta.

Toiseksi tulisi arvioida, millaisia tuen muotoja yksilöille ja perheille on tarjolla silloin, kun työn ja perheen ristiriitoja esiintyy ja ne ovat jo muodostuneet uhkaksi terveydelle ja parisuhteelle. Kolmantena arvioinnin kohteena on, millaisin toimin reagoimme jo ilmenneisiin ongelmiin – sairauspoissaoloihin ja avioeroihin – niiden aiheuttamien ei-toivottujen seurausten ehkäisemiseksi ja yksilöiden sekä perheiden elämänhallinnan edistämiseksi tai palauttamiseksi. Mahdollisuuksien politiikassa on kyse paljosta muusta kuin pelkästä jo ilmenneiden riskien hallinnasta. Tämän tutkimuksen näkökulmasta siihen sisältyy erityisesti pohdinnat ongelmien ennaltaehkäisystä, ristiriitojen ratkaisusta, voimavarojen tukemisesta sekä uudenlaisten, kompensaatioideologiaa pidemmälle ulottuvien sosiaalipoliittisten keinojen kehittelystä ja käyttöönotosta.

Kuten aiemmin mainitsin, ei tämän tutkimuksen puitteissa ole voitu empiirisesti tarkastella sitä, vaikuttavatko hyvinvointipoliittisten instituutioiden puitteissa toteutetut toimet toisaalta työn ja perheen ristiriitoja ennaltaehkäisevästi, toisaalta työ–perhe-ristiriitojen ja terveyden sekä avioeron välisiin yhteyksiin, ei liioin arvioida sosiaalipoliittisten elämänhallintaa tukevien ja riskien hallitsemiseksi kehitettyjen toimien tehokkuutta. Siten arviot esimerkiksi perhepoliittisten työn ja perheen yhteensovittamista tukevien järjestelyjen toimivuudesta ja toisaalta niiden suomista mahdollisuuksista perustuvat aiemman tutkimuksen tuottamaan tietoon sekä siitä johdettuihin päätelmiin.

Koska tämän tutkimuksen perusteella tuli osoitetuksi, että työn ja perheen ristiriidoilla, sairauspoissaoloilla ja avioeroriskillä on yhteyksiä, yhtä olennaista kuin kysyä, miten yhteiskuntamme hyvinvointipoliittiset järjestelmät on valjastettu kompensoimaan sairauspoissaoloista tai parisuhteen päättymisestä aiheutuvia taloudellisia, sosiaalisia ja hyvinvointiin liittyviä riskejä on kysyä, millaiset järjestelyt työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi parhaiten ehkäisevät ristiriitojen syntyä ja samalla tukevat terveyttä ja hyvinvointia. Lisäksi tulee muistaa, että yhteiskunnan perhepolitiikan rinnalla ja tukena ennaltaehkäisevässä työssä tarvitaan työyhteisötasoista toimintaa ja kehittämistyötä.

Lopuksi

Tämän tutkimuksen puitteissa olen voinut tehdä havaintoja työn ja perheen ristiriitojen yleisyydestä sekä yhteyksistä pitkiin sairauspoissaoloihin sekä avioeroriskiin. Havainnot ovat johdattaneet tulkintojani työn ja perheen yhteensovittamisen sosiaalipoliittisen ja työorganisatorisen kehittämistyön tarpeesta ja merkityksestä. Näkemykseen kehittämistyön tarpeellisuudesta liittyy myös vahvasti olettamus sen vaikuttavuudesta työn ja perheen ristiriitojen sekä hyvinvoinnin haasteiden ehkäisemisessä ja vähentämisessä. Lopulta voidaan myös kysyä, onko aihetta ylipäätään olettaa, että yhteensovittamista tukemalla pystytään ehkäisemään terveyden ja parisuhteen ongelmia? Tämän kysymyksen ratkaisemiseksi ei käsillä oleva tutkimus tarjoa suoraan vastausta. Tulokset työn ja perheen ristiriitojen yhteydestä sairauspoissaoloihin ja avioeroriskiin ovat kuitenkin johdatelleet ajatuksia oletuksen suuntaiseksi, olkoonkin, että vahvat tulkinnat jäävät tekemättä.

Näkemyksessäni kehittämistyön hyödyistä olen halunnut myös korostaa tiedostavani hyvinvointiin ja parisuhteeseen vaikuttavat muut tekijät, jotka liittyvät esimerkiksi työolosuhteisiin, terveydentilaan sekä vanhemmuuden ja parisuhteen vuorovaikutukseen. Ollakseen tehokasta, kehittämistyössä tulee lisäksi huomioida työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeet eri elämänvaiheissa ja kohdistaa toimet eri tavoin työtä ja perhettä yhteen sovittaville. Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen syntyy lopulta aina monien eri tekijöiden myötävaikutuksella – aina ei edes silloin.

Perhettä voidaan pitää yhteiskunnan perusinstituutiona, jota koskeva politiikka koskettaa samalla yhteiskuntaelämän eri alueita. Kun perheen – erään yhteiskunnan peruspilarin – rakenteet ovat kunnossa ja perheenjäsenten elämää leimaa tyytyväisyys, syntyy positiivisia edellytyksiä työnteolle ja työn ja perhe-elämän myönteiselle vuorovaikutukselle. Vastaavasti jos perheen ja työn yhteensovittamisen merkitystä yksilön elämässä ei riittävästi tunnisteta tai sen yhteyttä esimerkiksi yksilön työnteon mahdollisuuksiin ja hyvinvointiin huomata, voi seurauksena olla ongelmia työssä, perheessä sekä terveydessä.

Yhteiskuntapoliittisesta näkökulmasta tämän väitöstutkimuksen tavoitteena on ollut paitsi tuottaa työn ja perheen ristiriitojen ja hyvinvoinnin yhteyksiä koskevaa uutta tutkimustietoa, tuoda aihe keskustelun kohteeksi. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymysten sekä ristiriitojen terveyteen ja avioeroon liittyvien yhteyksien esiin nostaminen toimii osana työntekoa ja perhe-elämää tukevaa sekä niiden tasapainoon tähtäävää kehittämistyötä, jonka toteuttamisessa yksilöt, työyhteisöt sekä yhteiskunnalliset toimijat yksin ja yhdessä ovat avainasemassa.

Olen useassa yhteydessä korostanut, että työn ja perheen yhteensovittamista ei tule nähdä ainoastaan yksilöiden ja perheiden tehtävänä, vaan eri toimijoiden ja toimintakäytäntöjen tukemana kokonaisuutena, jonka vaikutukset ulottuvat yksilöä ja perhettä laajemmalle. Siksi myös aikana, jota leimaa säästökohteiden etsintä sekä palveluiden ja etuuksien leikkausten sekä oikeuksien supistamisen uhka, tulee erilaisten työn ja perheen tasapainoa tukevien toimien ylläpitäminen ja kehittämistyö turvata. Näin siksi, että työn ja perheen tasapainoinen suhde edistää hyvinvointia ja terveyttä sekä ehkäisee parisuhteen päättymisen riskejä ulottaen vaikutuksensa siten yksilöä kauemmas, niihin moninaisiin suuntiin, joita tämän tutkimuksen edetessä on tarkasteltu. Työ, perhe, terveys ja hyvinvointi ovat lopulta niitä tekijöitä, joiden varaan rakentuu paitsi yksittäisten palkansaajien, myös perheiden, yhteisöjen ja yhteiskuntien olemassaolon ja jatkuvuuden perusta.

Lähteet

Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Kivimäki, M., Kevin, M. V. & Pentti, J. (2002) Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. Journal of Epidemiology and Community Health 56, 272–278.

Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2004) Effect of employee worktime control on health: A prospective cohort study. Occupational and Environmental Medicine 61, 254–261.

Albertsen, K., Kauppinen, K., Grimsmo, A., Sørensen, B. A., Rafnsdóttir, G. L. & Tómasson, K. (2007) Working time arrangements and social consequences. What do we know? Copenhagen: Nordic Council of Ministries. TemaNord 607.

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

Alexander, M. & Baxter, J. (2005) Impacts of work on family life among partnered parents of young children. Family Matters 72, 18–25.

Allebeck, P. & Mastekaasa, A. (2004) Risk factors for sick leave – general studies. Scandinavian Journal of Public Health 32 (Supplement 63), 49–108.

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.

Amato, P. R. (2000) The consequences of divorce for adults and children. Journal of Marriage and the Family 62, 1269–1287.

Amato, P. R. (2010) Research on Divorce: Continuing Trends and New Developments. Journal of Marriage and Family 72, 650–666.

Amato, P. R. & Hohmann-Marriott, B. (2007) A Comparison of High- and Low -Distress Marriages That End in Divorce. Journal of Marriage and Family 69, 621–638.

Amato, P. R. & Previti, D. (2003) People's reasons for divorcing: Gender social class, the life course and adjustment. Journal of Family Issues 24, 602–626.

Andersson, G. (1997) The Impact of Children on Divorce Risks of Swedish Women. European Journal of Population 13, 109–145.

Anderson, S. E., Coffey, B. S. & Byerly, R. T. (2002) Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work–family conflict and job-related outcomes. Journal of Management 28:6, 787–810.

Antila, J. (2005) Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.

Anttila, A-H., Anttila, T., Liikkanen, M. & Pääkkönen, H. (toim.) (2015) Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.

Anttila, T., Oinas, T. & Nätti, J. (2015) Kadotettu viikonloppu – Ajankäytön muutokset viikonloppuisin. Teoksessa Anttila ym. (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 19–31.

Arendell, T. (2000) Conceiving and investigating motherhood: The decade's scholarship. Journal of Marriage and the Family 62, 1192–1207.
Argyrous, G. (2011) Statistics for Research. With a Guide to SPSS. London: SAGE.
Arola, H., Pitkanen, M., Nygård, C. H., Huhtala, H. & Manka M-L. (2003) The connection between age, job control and sickness absences among Finnish food workers. Occupational Medicine (Oxford) 53:3, 229–30.
Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Conley, S. (1991) Work–home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. Journal of Organizational Behavior 12, 39–53.
Bakker, A. & Demerouti, E. (2007) The Job Demands–Resources model: state of the art. Journal of Managerial Psychology 22:3, 309–328.
Bakker, A. B., Demerouti, E. & Dollard, M. F. (2008) How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work–Family Conflict and Crossover Theory. Journal of Applied Psychology 93:4, 901–911.
Bakker, A. & Geurts, S. (2004) Toward a Dual-Process Model of Work–Home Interference. Work and Occupations 31:3, 345–366.
Bara, A. C. & Arber, S. (2009) Working shifts and mental health – findings from the British Household Panel Survey (1995–2005). Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 35:5, 361–7.
Barnett, R. C. & Baruch, G. K. (1985) Women's involvement in multiple roles and psychological distress. Journal of Personality and Social Psychology 49, 135–145.
Barnett, R. & Gareis, K. (2002) Full-Time and Reduced-Hours, Work Schedules and Marital Quality. A Study of Female Physicians with Young Children. Work and Occupations 29:3, 364–379.
Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001) Women, men, work, and family. American Psychologist 56, 781–796.
Basco, M. R., Prager, K. J., Pita, J. M., Tamir, L. M. & Stephens, J. J. (1992) Communication and Intimacy in the Marriages of Depressed Patients. Journal of Family Psychology 6:2, 184–194.
Bauman, Z. (2003) Liquid Love. Cambridge: Polity Press.
Bauman, Z. (2004) Wasted lives. Modernity and its Outcasts. Cambridge: Polity Press.
Beauregard, T. A. & Henry, L. C. (2009) Making the link between work–life balance practices and organizational performance. Human Resource Management Review 19:1, 9–22.
Bianchi, S. M. & Milkie, M. A. (2010) Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. Journal of Marriage and Family 72, 705–725.
Bierman, A., Fazio, E. M. & Milkie, M. A. (2006) A multifaceted approach to the mental health advantage of the married: Assessing how explanations vary by outcome measure and unmarried group. Journal of Family Issues 27, 554–582.
Bodenmann, G., Charvoz, L., Bradbury, T. N., Bertoni, A., Iafrate, R., Giuliani, C., Banse, R. & Behling, J. (2007) The role of stress in divorce: A three-nation retrospective study. Journal of Social and Personal Relationships 24:5, 707–728.
Boyar, S., Carson, C., Mosley, D., Maertz, C. & Pearson, A. (2006) Assessment of the validity of Netemeyer et al.'s (1996) WFC and FWC scales. International Journal of Conflict Management 17:1, 34–44.

Bradford, K., Vaughn, L. T. & Barber, B. K. (2008) When There Is Conflict, and Youth Problem Behaviors. Journal of Family Issues 29:6, 780–805.
Bramlett, M. D. & Mosher, W. D. (2002) Cohabitation, Marriage, Divorce, and Remarriage in the United States. National Center for Health Statistics. Vital and Health Statistics, Series 23, Washington DC: U.S. Government Printing Office.
Bratberg, E., Dahl, S-Å. & Risa, A. E. (2002) "The double burden". Do combinations of career and family obligations increase sickness absence among women? European Sociological Review 18, 233–249.
Brauchli, R., Schaufeli, W. B., Jenny, G. J., Füllemann, D. & Bauer, G. F. (2013) Disentangling stability and change in job resources, job demands, and employee well-being – A three-wave study on the Job Demands–Resources model. Journal of Vocational Behavior 83, 117–129.
Bronfenbrenner, U. (1989) Ecological systems theory. Annals of Child Development 6, 187–249.
Bronfenbrenner, U. (1994) Ecological models of human development. Teoksessa International Encyclopedia of Education 3, 2.painos, 1643–1647.
Bronfenbrenner, U. (2002) Ekologisten järjestelmien teoria. Teoksessa Vasta, R. (toim.) Kuusi teoriaa lapsen kehityksestä. 2. painos. Suomi: Oy UNIpress Ab, 221–288. Finnish translation: Anne Toppi. [Six Theories of Child Development: Revised Formulations and Current Issues. London: Jessica Kingsley Publishers]
Brough, P. & O'Driscoll, M. P. (2010) Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. Work and Stress 24:3, 280–297.
Brown, M. (2012) Responses to work intensification: does generation matter? The International Journal of Human Resource Management 23:17, 3578–3595.
Burke, R. J., Weir, T. & DuWors, R. E. (1980) Work demands on administrators and spouse well-being. Human Relations 33, 253–278.
Cameron, A. C. & Trivedi, P. K. (1998) Regression analysis of count data. New York, Cambridge University Press.
Cinamon, R. & Rich, Y. (2002) Profiles of Attribution of Importance to Life roles and Their Implications for the Work–Family Conflict. Journal of Counseling Psychology 49:2, 212–220.
Clark, S. C. (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations 53, 747–770.
Clays, E., Kittel, F., Godin, I., De Bacquer, D. & De Backer, G. (2009) Measures of Work Family Conflict Predict Sickness Absence From Work. Journal of Occupational & Environmental Medicine 51:8, 879–886.
Colombo, F., Llena-Nozal, A., Mercier, J. & Tjadens, F. (2011) Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing. http://ec.europa.eu/health/r ports/docs/oecd_helpwanted_en.pdf. (viitattu 18.3.2016)
Conger, R., Conger, K. & Martin, M. (2010) Sosioeconomic status, family processes, and individual development. Journal of Marriage and Family 72, 685–704.
Cousins, C. & Tang, N. (2004) Working time and work and family conflict in The Netherlands, Sweden and the UK. Work, Employment & Society 18:3, 531–549.
Craig, L. & Brown, J. (2014) Weekend Work and Leisure Time With Family and Friends: Who Misses Out? Journal of Marriage and Family 76:4, 710–727.

Crompton, R. & Lyonette, C. (2006) Work–life 'balance' in Europe. Acta Sociologica, 49:4, 379–393.
Cullati, S. (2014) The influence of work–family conflict trajectories on self-rated health trajectories in Switzerland: A life course approach. Social Science & Medicine 113, 23–33.
Dahl, S-Å., Hanse, H-T. & Vignes, B. (2015) His, Her or Their Divorce? Marital Dissolution and Sickness Absence in Norway. Journal of Marriage and Family 77:2, 461–479.
Dean, L. R., Carroll J. S. & Yang C. (2007) Materialism, Perceived Financial Problems, and Marital Satisfaction. Family and Consumer Sciences Research Journal 35:3, 260–281.
De Graaf, P. M. & Kalmijn, M. (2006) Divorce Motives in a Period Divorce: Evidence From a Dutch Life-History Survey 27:4, 483–505.
Demerouti, E., Bakker, A. B. & Bulters, A. J. (2004) The loss spiral of work pressure, work–home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a threewave study. Journal of Vocational Behavior 64, 131–149.
Dex, S. & Bond, S. (2005) Measuring work–life balance and its covariates. Work, Employment and Society 19:3, 627–637.
Dorrian, J., Skinner, N. & Pisaniello, S. (2011) Work Quality, not just Quantity: Work-Related Predictors of Psychological Distress, Work–Family Interaction and Alcohol Consumption. Centre for Work + Life, University of South Australia.
Duijts, S., Kant, I., Swaen, G., van den Brandt, P. & Zeegers, M. (2007) A meta-analysis of observational studies identifiespredictors of sickness absence. Journal of Clinical Epidemiology 60:11, 1105–1115.
Dupre, M., George, L., Liu, G. & Peterson, E. (2015) Association Between Divorce and Risks for Acute Myocardial Infarction. Circulation: Cardiovascular Quality and Outcomes 8, 244–251.
Dupre, M., Beck, A. & Meadows, S. (2009) Marital Trajectories and Mortality Among US Adults. American Journal of Epidemiology 170:5, 546–555.
Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000) Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. Academy of Management Review 25:1, 178–199.
Ellonen, N. & Nätti, J. (2015) Job insecurity and the unemployment rate: Micro- and macro -level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. Economic and Industrial Democracy 36:1, 51–71.
Emslie, C., Hunt, K. & Macintyre, S. (2004) Gender, work–home conflict, and morbidity amongst white-collar bank employees in the United Kingdom. International Journal of Behavioral Medicine 11, 127–134.
Eräranta, K. & Känsälä, M. (2007) Tutkimuksen näkökulmia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Teoksessa A-M. Castrén (toim.) Työn ja perheen tasapaino: sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
Eurofound (2006) Anxo, D., Boulin, J-Y. & Fagan, C. (toim.) Working time options over the life course – New work patterns and company strategies. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2007) Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. & Vermeylen, G. Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
Eurofound (2008) Fouarge, D., Muffels, R., Chung, H., Klammer, U., Luijkx, R., Manzoni, A., Thiel, A. & Wilthagen, T. Flexibility and security over the life course. Luxembourg: Publication office of the European Union.
Eurofound (2012a) Anxo, D., Franz, C. & Kümmerling, A. Working time and work–life balance in a life course perspective. Dublin: Eurofound.
Eurofound (2012b) Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
Eurofound (2012c) 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.
Euroopan komissio (2007) Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle. Sukupolvien välisen solidaarisuuden edistäminen. http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2007/FI/1-2007-244-FI-F1-1.Pdf. (viitattu 9.4.2015)
Euroopan komissio (2010a) Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. http://eur lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF. (viitattu 9.4.2015)
Euroopan komissio (2010b)193: Ehdotus: neuvoston päätös jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista. http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com (010)0193_/com_com(2010)0193_fi.pdf. (viitattu 13.4.2015)
Euroopan komissio (2011) Proposal for a regulation of the European parliament and of the council on establishing a Health for Growth Programme, the third multi annual programme of EU action in the field of health for the period 2014–2020. http://ec.europa.eu/health/programme/docs/prop_prog2014_fi.pdf. (viitattu 7.4.2015)
Euroopan neuvosto (2010) Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive96/34/EC. http://eur lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:01:EN:HTL. (viitattu 1.4.2015)
Eurostat (2015a) Tietokantataulukko: Marriage and divorce statistics. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics explained/index.php/File:Crude_marriage_and_divorce_rates,_EU28,_1970%E2%80%932010_(per_1_000_inhabitants)_YB14.png. (viitattu 16.5.2016)
Eurostat (2015b) Tietokantataulukko: Divorce indicators/Crude divorce rate. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=demo_ndivind&lang=e. (viitattu 25.5.2015)
Fahey, T., Nolan, B. & Whelan, C. T. (2003) Monitoring quality of life in Europe. Eurofound European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.http://www.eurofound.europa.eu/pudocs/2002/108/en/1/ef02108en.pdf. (viitattu 12.3.2015)

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.

Finlex (2015) Hallituksen esitykset. HE 80/2015. http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2015/20150080. (viitattu 15.3.2016)

Finnäs, F. (1997) Social integration, heterogeneity, and divorce: the case of the Swedish-speaking population in Finland. Acta Sociologica 40:3, 263–277.

Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. & Saarinen, A. (2010a) Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008. Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010: 2.

Forma, P., Kaartinen, R., Pekka, T. & Väänänen, J. (toim.) (2010b) Jaksaako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Suomen kuntaliitto.

Forste, R. & Heaton, T. B. (2004) The divorce generation: Well-being, family attitudes, and socioeconomic consequences of marital disruption. Journal of Divorce & Remarriage, 41:1–2, 95–114.

Franche, R., Williams, A., Ibrahim, S., Grace, S. L., Mustard, C., Minore, B. & Stewart, D. E. (2006) Path analysis of work conditions and work–family spillover as modifiable workplace factors associated with depressive symptomatology. Stress and Health 22, 91–103.

Frone, M. (2000) Work–Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. Journal of Applied Psychology 85:6, 888–895.

Frone, M. (2003) Work–family balance. Teoksessa Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (toim.) Handbook of occupational health psychology. Washington, DC: American Psychological Association, 143–162.

Frone, M., Russel, M. & Barnes, G. M. (1996) Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. Journal of Occupational Health Psychology 1, 57–69.

Frone, M., Russel, M. & Cooper, M. (1992) Antecedents and Outcomes of Work–Family Conflict: Testing a Model of the Work–Family Interface. Journal of Applied Psychology 77:1, 65–78.

Frone, M., Russel, M. & Cooper, M. (1997) Relation of Work– Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Lognitudinal Study of Employed Parents. Journal of Occupational and Organizational Psychology 70, 325–335.

Frost, P., Kolstad, H. A. & Bonde, J. P. (2009) Shift work and the risk of ischemic heart disease – a systematic review of the epidemiologic evidence [review]. Scandinavian Journal of Work Environ Health 35, 163–179.

Fuwa, M. (2014) Work–Family Conflict and Attitudes Toward Marriage. Journal of Family Issues 35:6, 731–754.

Gadalla, T. M. (2009) Impact of marital dissolution on men's and women's incomes: A longitudinal study. Journal of Divorce & Remarriage 50, 55–65.

Galinsky, E., Bond, J. T. & Friedman, D. E. (1996) The Role of Employers in Addressing the Needs of Employed Parents. Journal of Social Issues 52:3, 111–36.

Gallie, D. & Russell, H. (2009) Work–Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. Social Indicators Research 93, 445–467.

Gallie, D., White, M., Cheng, Y. & Tomlinson, M. (1998) Restructuring the employment relationship. Oxford: Clarendon Press.
Garson, D. G. (2013) Cox regression. School of Public & International Affairs North Carolina State University. Statistical Associates Publishers.
Gershuny, J. (2003) Time, through the Lifecourse, in the Family. ISER Working Papers Number 2003–3.
Geurts, S. & Demerouti, E. (2003) Work/Non-work interface: a review of theories and findings. Teoksessa Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L. (toim.) The handbook of work and health psychology. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd, 279–312.
Glavin, P. & Schieman, S. (2012) Work–Family Role Blurring and Work–Family Conflict The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. Work and Occupations 39:1, 71–98.
Goode, W. (1960) A Theory of Role Strain. American Sociological Review 25:4, 483–496.
Goodman, W. B. & Crouter A. C. (2009) Longitudinal associations between maternal work stress, negative work–family spillover, and depressive symptoms. Family Relations 58, 245–258.
Gordon, N. P., Cleary, P. D., Parker, C. E. & Czeisler, C. A. (1986) The prevalence and health impact of shiftwork. American Journal of Public Health 76:10, 1225–8.
Grant-Vallone, E. J. & Donaldson, S. I. (2001) Consequences of work–family conflict on employee well-being over time. Work and Stress 15:3, 214–226.
Graves, L. M., Ohlott, P. J. & Ruderman, M. N. (2007) Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. Journal of Applied Psychology, 92, 44–56.
Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review 10:1, 76–88.
Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003) The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior 63, 510–531.
Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006) When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. Academy of Management Review 31, 72–92.
Gregory, M. & Connolly, S. (2008) Feature: The Price of Reconciliation: Part-time Work, Families and Women's Satisfaction. The Economic Journal 118:526, 1–7.
Grzywacz, J., Almeida, D. & McDonald, D. (2002) Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. Family Relations 51, 28–36.
Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007) Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. Advances in Developing Human Resources 9, 455–471.
Grzywacz, J .G. & Dooley, D. (2003) Good jobs to bad jobs: Replicated evidence of an employment continuum from two large surveys. Social Science and Medicine 56, 1749–1760.
Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000) Reconceptualising the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. Journal of Occupational Health Psychology 5, 111–126.

Haavio-Mannila, E., Majamaa, K., Tanskanen, A., Hämäläinen, H., Karisto, A., Rotkirch, A. & Roos, JP. (2009) Sukupolvien ketju. Suuret ikäluokat ja sukupolvien välinen vuorovaikutus Suomessa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 107. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
Hakanen, J. (2005) Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. Työ ja ihminen 19:1, 49–70.
Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R. & Shafiro, M. V. (2005) The longitudinal effects of work–family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. Journal of Occupational Health Psychology 10:2, 138–154.
Hammer, L. & Thompson, C. (2003) Work–family role conflict, a Sloan Work and Family encyclopedia entry. Chestnut Hill, MA: Boston College.
Hanebuth, D., Meinel, M. & Fischer, J. E. (2006) Health-related quality of life, psychosocial work conditions, and absenteeism in an industrial sample of blue- and white-collar employees: a comparison of potential predictors. Journal of Occupational & Environmental Medicine 48, 28–37.
Harrington, J. M. (2001) Health effects of shift work and extended hours of work. Occupational & Environmental Medicine 58, 68–72.
Heaton, T. (2002) Factors Contributing to Increasing Marital Stability in the United States. Journal of Family Issues 23:3, 392–409.
Heponiemi, T., Sinervo, T., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. (2009) Lääkärien ja sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 46, 14–22.
HETUS (2005–2007) Harmonised European Time Use Survey [online database version 2.0]. Created 2005–2007 by Statistics Finland and Statistics Sweden. http://www.tus.scb.se. (viitattu 25.4.2013)
Hiilamo, K. (2003) (toim.) Elämän ruuhkavuodet. Helsinki: Kirjapaja.
Hiilamo, H. & Hiilamo, K. (2015) Hoivataistelu. Tekoja läheisten puolesta. Kirjapaja, Helsinki.
Hiilamo, H. & Saari, J. (2010) Hyvinvoinnin uusi politiikka. Johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
Hilbe, J. M. (2011) Negative binominal regression. Cambridge, Cambridge University Press.
Hilbe, J. M. & Robinson, A. (2013) Methods of Statistical Model Estimation. Boca Raton: CRC Press.
Hill, E. J. (2005) Work–Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work–Family Stressors and Support. Journal of Family Issues 26:6, 793–819.
Hobfoll, S. E. (1989) Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist 44, 513–524.
Hobfoll, S. E. (2002) Social and psychological resources and adaptation. Review of General Psychology 6, 307–324.
Holopainen, M. & Pulkkinen, P. (2008) Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY.
van Hooff, M., Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Houtman, I. & van den Heuvel, F. (2005) Disentangling the causal relationships between work–home

interference and employee health. Scandinavian Journal of Work Environmental Health 31:1,15–29.
Hosking, A. & Western, M. (2008) The effects of non-standard employment on work–family conflict. Journal of Sociology 44:1, 5–27.
Hughes, M. H. & Waite, L. J. (2009) Marital biography and health at mid-life. Journal of Health and Social Behavior 50, 344–358.
Husman, P. (2013) Työurien pituus ja kestävyys. Teoksessa Kauppinen, T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.
Huttunen, J. (1993) Isä perheessä. Sosiaalinen aikakauskirja 87:6, 6–10.
Hyrkkänen, R. (2007) Työstä poistumisen ja sairauspoissaolojen eroja Suomessa ja Ruotsissa. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2007:3.
Hämäläinen, J. (2010) Perhepolitiikka. Teoksessa Niemelä, P. (toim.) Hyvinvointipolitiikka. Helsinki: WSOY.
Härmä, M. (2003) Are long workhours a health risk? Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 29:3, 167–169.
Härmä, M. (2006) Workhours in relation to work stress, recovery and health. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 32: 6, 502–514.
Ilies, R., Schwind, K., Wagner, D., Johnson, M., DeRue, D. S. & Ilgen, D. (2007) When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work–Family Conflict and Social Behaviors at Home. Journal of Applied Psychology 92:5, 1368–1379.
Innstrand, S., Langballe, E., Espnes, G., Aasland, O. & Falkum, E. (2010) Work–home conflict and facilitation across four different family structures in Norway. Community, Work & Family 13:2, 231–249.
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.
Innstrand, S. (2009) Work/home conflict and facilitation: COR(e) relations. A longitudinal study on work–home interaction in different occupational groups in Norway. Doctoral theses. Norwegian University of Science and Technology.
Ishii, N., Iwata, T., Dakeishi, M. & Murata, K. (2004) Effects of Shift Work on Autonomic and Neuromotor Functions in Female Nurses. Journal of Occupational Health 46, 352–358.
Jacobs, J. A. & Gerson, K. (2004) The time divide: Work, Family and Gender Inequality, Massachusetts: Harvard University Press.
Jahoda, M. (1982) Employment and unemployment: A social–psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press.
Jallinoja, R. (2000) Perheen aika. Helsinki: Otava.
Jalovaara, M. (2007) The effects of marriage partners socio-economic positions on the risk of divorce in Finland. Finnish Yearbook of Population Research XLIII 2007 Supplement. Diss. Helsinki: The Population Research Institute.
Jansen, N. W., Kant, I. J., van Amelsvoort, L. G., Kristensen, T. S., Swaen, G. M. & Nijhuis, F. J. (2006) Work–family conflict as a risk factor for sickness absence. Occupational Environmental Medicine 63, 488–494.

Jansen, N., Kant, I., Kristensen, T. & Nijhuis, F. (2003) Antecedents and consequences of work–family conflict: A prospective cohort study, Journal of Occupational and Environmental Medicine 45:5, 479–491.

Jansen, N., Kant, I., Nijhuis, F., Swaen, G. & Kristensen, T. (2004) Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. Scandinavian Journal of Work and Environmental Health 30:2, 139–148.

Johnson, J. H. (1999) Do Long Work Hours Contribute to Divorce? Illinois Office of Research Working Paper No. 99–0130. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=197768. (viitattu: 23.4.2016)

Johnson, J. V. & Hall, E. (1988) Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. American Journal of Public Health 78, 1336–1342.

Johnson, J. V., Hall, E. M. & Thorell, T. (1989) Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 15:4, 271–279.

Jokivuori, P. & Hietala, R. (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY.

Jones, A. P. & Butler, M. C. (1980) A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. Journal of Marriage and the Family 42, 367–376.

Judge, T., Ilies, R. & Scott, B. (2006) Work–Family Conflict and Emotions: Effects at Work and at Home. Personnel Psychology 59, 779–814.

Julkunen, R. (1999) Sukupuoli, työ, hyvinvointivaltio. Suomi vertailussa. Teoksessa Lipponen, P. & Setälä, P. (toim.) Suomalainen nainen. Keuruu: Otava, 79–100.

Julkunen, R. & Nätti, J. (1999) The Modernization of Working Times, Flexibility and Work Sharing in Finland. Jyväskylä: SoPhi.

Junka, T., Korkeamäki, O., Rokkanen, M. & Uusitalo, R. (2009) Vuorotteluvapaan työllisyysvaikutukset. TEM 35/2009.

Jähi, R. (2004) Työstää, tarinoida, selviytyä. Vanhemman psyykkinen sairaus lapsuudenkokemuksena. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964) Organizational stress. New York: Wiley.

Kaivolainen, M., Kotiranta, T., Mäkinen, E., Purhonen, M. & Salanko-Vuorela, M. (2011) Omaishoito – tietoa ja tukea yhteistyöhön. Helsinki: Duodecim.

Kandolin, I. (2006) Työaikajoustot ja niiden yhteydet työn organisointiin ja hyvinvointiin. Työ ja ihminen 20:3, 202–218.

Kandolin, I. & Tuomivaara, S. (2012) Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssäjatkamisajatukset. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 27–41.

Kandolin, I., Tuomivaara, S. & Huuhtanen, P. (2010) Joustot ja muutokset työorganisaatioissa. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.

Karasek, R. A. (1979) Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly 24:2, 285–308.
Kartovaara, L. (2007) Perhemallit periytyvät. Tieto & Trendi 7/2007. Helsinki: Tilastokeskus.
Kasvio, A. (2000) Tietotyö ja menestyvät ihmisrauniot. Economic Trends 2, 49.
Kauppinen, K. (2013) Omais- ja läheishoitovapaan käytön tilanneselvitys. Helsinki: Työterveyslaitos.
Kauppinen, T. & Jolanki, O. (2012) Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos.
Kauppinen, K., Kumpulainen, R. & Houtman, I. (2003) Gender issues in safety and health at work. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work. https://osha.europa.eu/en/publications/reports/209. (viitattu 12.5.2015)
Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A.,Toikkanen, J.,Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2013) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.
Kauppinen, K. & Silfver-Kuhalampi, M. (toim.) (2015) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Helsingin yliopisto: Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2015:12.
Kela (2016) Lapsiperheet. http://www.kela.fi/lapsiperheet. (viitattu 21.4.2016)
Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999) The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. Journal of Occupational Health Psychology 4:4, 337–346.
Kessler, R. C. (1979) A strategy for studying differential vulnerability to the psychological consequences of stress. Journal of Health and Social Behavior 20, 100–108.
Kessler, R. C. & McLeod, J. D. (1984) Sex differences in vulnerability to undesirable life events. American Sociological Review 49, 620–31.
Kessler, R., Waiters, E. & Forthofer, M. (1998) "The Social Consequences of Psychiatric Disorders, III: Probability of Marital Stability." American Journal of Psychiatry 155, 1092–96.
Keva (2013) www.keva.fi. (viitattu 21.4.2015)
Kiiski, J. (2011) Suomalainen avioero 2000-luvun alussa. Miksi avioliitto puretaan, miten ero koetaan ja miten siitä selviydytään. Akateeminen väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto.
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. (2009) Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy ja Juvenes-Print, 7–28.
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.

Kinnunen, U., Feldt, T., Rantanen, J. & Pulkkinen, L. (2005) Työn ja perheen vuorovaikutus. Menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen. Psykologia 40:1, 43–52.
Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004) Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. Work and Stress 18:1, 1–22.
Kinnunen, U., Koivunen, T. & Mauno, S. (1997) Työn ja perheen vuorovaikutus puolisoiden kokemana. Psykologia 32, 105–115.
Kinnunen, U. & Mauno, S. (2005) Puolisoiden työn kuormittavuus ja hyvinvointi: kokemusten väliset yhteydet. Työ ja ihminen 19:2, 186–198.
Kinnunen, U. & Mauno, S. (2008) Work-family conflict in individuals' lives: Prevalence, antecedents, and outcomes. Teoksessa Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (toim.) The individual in the changing working life. Cambridge: Cambridge University Press, 126–146.
Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J., Shipley, M., Vahtera, J. & Marmot, M. (2003) Sickness absence as a global measure of health: evidence from mortality in the Whitehall II prospective cohort study. BMJ, 327–364.
Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Westerlund, H., Vahtera, J., Leclerc, A., Melchior, M., Chevalier, A., Alexanderson, K., Zins, M. & Goldberg, M. (2008) Sickness absence as a prognostic marker for common chronic conditions: analysis of mortality in the GAZEL study. Occupational Environmental Medicine 65, 820–6.
Kivistö, M. & Kalimo, R. (2002) Tietotekniikan ammattilaisen työ, voimavarat ja hyvinvointi. Teoksessa Härmä, M. & Nupponen, T. Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki: Sitra.
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.
Knoester, C. & Booth, A. (2000) Barriers to Divorce. When Are They Effective? When Are They Not? Journal of Family Issues 21:1, 78–99.
Kontula, O. (2013) Yhdessä vai erikseen? Tutkimus suomalaisten parisuhteiden vahvuuksista, ristiriidoista ja erojen syistä. Perhebarometri 2013. Väestöntutkimuslaitos – Katsauksia E 47/2013.
Koopmans, P. C., Roelen, C. A. & Groothoff, J. W. (2008) Risk of future sickness absence in frequent and long-term absentees. Occupational Medicine 58:4, 268–274.
Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983) A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. Organizational Behavior and Human Performance 32, 198–215.
Koskela, J. (2012) Avioero suomalaisen miehen kokemana. Ero ja erosta toipuminen prosessina. Akateeminen väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto.
Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. (2006) Työkyky ja terveys. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: ETK, Kela, KTL, TTL, 114–134.
Kossek, E. E., Colquitt, J. A. & Noe, R. A. (2001) Caregiving decisions, well-being, and performance: the effects of place and provider as a function of dependent type and

work–family climates. Academy of Management Journal 44, 29–44.
Kröger, T. (2009) Hoivapolitiikan rajanvetoja. Teoksessa Anttonen, A., Valokivi, H. & Zechner, M. (toim.) Hoiva – Tutkimus, politiikka ja arki. Tampere: Vastapaino, 99–125.
Kuula, A. (2002) Tutkimuseettiset tietosuojakysymykset sosiaalitieteissä. Elore 2/2002, 9. vuosikerta Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura ry. http://www.elore.fi/arkisto/2_02/kuu202.html. (viitattu 8.5.2014)
Kuula, A. (2011) Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
Kvanti MOTV. Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampereen yliopisto (päivitetty versio 14.05.2013). http://www.tsd.uta.fi /menetelmaopetus/intro.html.
Laaksonen, M., Martikainen, P., Rahkonen, O. & Lahelma, E. (2008) Explanations for gender differences in sickness absence: evidence from middle-aged municipal employees from Finland. Occupational & Environmental Medicine 65:5, 325–330.
Lahelma, E., Arber, S., Kivelä, K. & Roos, E. (2002) Multiple roles and health among British and Finnish women: The influence of socioeconomic circumstances. Social Science & Medicine 54, 727–740.
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.
Lainiala, L. (2014) Perhepolitiikka kriisin aikana. Perhebarometri 2014. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 48/2014. Helsinki: Väestöliitto.
Laininen, P. (2007) Tilastollisen analyysin perusteet. Helsinki: Otatieto.
Lambert, S. J. (1990) Processes linking work and family: A critical review and research agenda. Human Relations 43, 239–257.
Lammi-Taskula, J. (2004) Pienet koululaiset. Teoksessa Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 58–71.
Lammi-Taskula, J. (2012) Työ, perhe ja tasa-arvo. Esitys valtakunnallisilla lastensuojelupäivillä Helsingissä 3.10.2012. http://docplayer.fi/2706792-Tyo-perhe-ja-tasa-arvo.html. (viitattu 8.4.2016)
Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2005) Sopiiko vanhemmuus työelämään? Perhevapaat ja työpaikan arki. Teoksessa Takala, P. (toim.) Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin? Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 110–125.
Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2009) Työ, perhe ja hyvinvointi. Teoksessa Lammi-Taskula, J., Karvonen, S. & Ahlström, S. Lapsiperheiden hyvinvointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Helsinki.
Larson, J. H., Wilson, S. M. & Beley, R. (1994) The impact of job insecurity on marital and family relationships. Family Relations 43:2, 138–143.
Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984) Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
Lehto, A-M. (1999) Naiset Suomen työelämässä. Teoksessa Lipponen, P. & Setälä, P. Suomalainen nainen. Helsinki: Otava.
Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
Leira, A. (2002) Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia. Cambridge: Cambridge University Press.

Leiter, M. P. & Durup, M. J. (1996) Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. Journal of Applied Behavioral Science 32:1, 29–47.
Lidwall, U., Marklund, S. & Voss, M. (2009) Work–family interference and long-term sickness absence: a longitudinal cohort study. European Journal of Public Health 20:6, 676–681.
Lin, Y. U., Hsiao, T. J. & Chen P. C. (2009) Persistent rotating shift-work accelerates development of metabolic syndrome among middle-aged female employees: A five-year follow-up. Chronobiology International 26, 740–755.
van der Lippe, T., Jager, A. & Kops, Y. (2006) Combination pressure: The paid work–family balance of men and women in European countries. Acta Sociologica 49:3, 303.
Litmala, M. (2002) Lakiopas Avioeroon. WSOY: Helsinki.
Lorenz, F. O., Wickrama, K. A., Conger, R. D. & Elder, G. H. (2006) The short-term and decade long effects of divorce on women's midlife health. Journal of Health and Social Behavior 47, 111–125.
Losoncz, I. & Bortolotto, N. (2009) Work–life balance: The experiences of Australian working mothers. Journal of Family Studies 15, 122–138.
Lundberg, U. (1996) Influence of paid and unpaid work on psychophysiological stress responses of men and women. Journal of Occupational Health Psychology, 1:2, 117–130.
Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. (toim.) (2011) Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos.
Lutz, W., Wils, A. & Nieminen, M. (1991) The Demographic Dimensions of Divorce: The Case of Finland. Population Studies 45, 437–453.
Madsen, S. R. (2003) The effects of home-based teleworking on work–family conflict. Human Resource Development Quarterly 14, 35–58.
Major, V. S., Klein, K. J. & Ehrhart, M-G. (2002) Work Time, Work Interference With Family, and Psychological Distress. Journal of Applied Psychology 87:3, 427–436.
Mamia, T. (2007) Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun Yliopiston sosiologian laitos, Sosiologian tutkimuksia, A 30, 33–56.
Mamia, T. & Melin, H. (2006) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki, Työministeriö.
Manka, M-L. (2015) Stressikirja: mistä virtaa? Helsinki: Talentum.
Manning, A. & Petrongolo, B. (2008) The Part-time Pay Penalty for Women in Britain. The Economic Journal 118:526, 28–51.
Marks, S. R. (1977) Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. American Sociological Review 42, 921–936.
Marks, S. R. & MacDermid, S. M. (1996) Multiple roles and the self: A theory of role balance. Journal of Marriage and the Family 58, 417–432.
Marmot, M., Feeney, A., Shipley, M., North, F. & Syme, S. L. (1995) Sickness absence as a measure of health status and functioning: From the Whitehall II study. Journal of Epidemiology and Community Health 49, 124–130.
Mastekaasa, A. (2000) Parenthood, gender and sickness absence. Social Science & Medicine 50, 1827–1842.

Mastekaasa, A. & Dale-Olsen, H. (2000) Do women or men have the less healthy jobs? An analysis of gender differences in sickness absence. European Sociological Review 16, 267–286.
Matthews, L., Conger, R. & Wickrama, K. (1996) Work–Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes. Social Psychology Quarterly 59:1, 62–79.
Maughan, B. & Taylor, A. (2001) Adolescent psychological problems, partnership transitions and adult mental health: an investigation of selection effects. Psychological Medicine 31, 291–305.
Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999) The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. Journal of Organizational Behavior 20:6, 879–895.
Mauno, S., Kiuru, N. & Kinnunen, U. (2011) Relationships between work–family culture and work attitudes at both the individual and the departmental level. Work & Stress 25:2, 147–166.
Mauno, S. & Rantanen, M. (2013) Contextual and Dispositional Coping Resources as Predictors of Work–family Conflict and Enrichment: Which of These Resources or their Combinations are the Most Beneficial? Journal of Family and Economic Issue 34:1, 87–104.
McEwen, B. S. (1998) Protective and Damaging Effects of Stress Mediators. New England Journal Medicine 338, 171–179.
McGinnity, F. & Whelan, C. T. (2009) Comparing Work–Life Conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey. Social Indicators Research 93, 433–444.
McMillan, H. S., Morris, M. L. & Atchley E. K. (2011) Constructs of the Work/ Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. Human Resource Development Review 10:1, 6–25.
Megdal, S., Kronke, C., Laden, F., Pukka, E. & Schernhammer, E. (2005) Night work and breast cancer risk: a systematic review and meta-analysis. European Journal of Cancer 41, 2023–2032.
Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998) Psychological aspects of workload. Teoksessa Drenth, P. J. D., Thierry, H. & de Wolff, C. J (toim.) Handbook of work and organizational psychology: Volume 2: Work Psychology. UK: Psychology Press, 5–33.
Melchior, M., Ferrie, J., Alexanderson, K., Goldberg, M., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., Vahtera, J., Westerlund, H., Zins, M. & Head, J. (2010) Does Sickness Absence Due to Psychiatric Disorder Predict Cause-specific Mortality? A 16-Year Follow-up of the GAZEL Occupational Cohort Study. American Journal of Epidemiology 172, 700–7.
Merikangas, K. R. (1984) Divorce and Assortative Mating among Depressed Patients. American Journal of Psychiatry 141, 74–76.
Metsäpelto, R-L., Rönkä, A. & Laakso, M-L. (2015) Koululaisten hoitojärjestelyt ja hyvinvointi 24/7-taloudessa. Yhteiskuntapolitiikka 80:1.
Miettinen, A. (2008) Kotityöt, sukupuoli ja tasa-arvo. Palkattoman työn jakamiseen liittyvät käytännöt ja asetukset Suomessa. Katsauksia E 32/2008. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
Miettinen, A. & Rotkirch, A. (2008) Milloin on lapsen aika? Lastenhankinnan toiveet ja esteet. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E34/2008. Helsinki: Väestöliitto.

Miettinen, A. & Rotkirch, A. (2012) Yhteistä aikaa etsimässä. Lapsiperheiden ajankäyttö 2000-luvulla. Perhebarometri 2011. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E42/2012. Helsinki: Väestöliitto.
Mitchell, G. D. (1968) (toim.) A Dictionary of Sociology. London: Routledge & Kegan Paul.
Mooney, L. A., Knox, D. & Schacht, C. (2010) Understanding Social Problems. Belmont: Wadsworth Publishing.
Muurlink, O., Peetz, D. & Murray, G. (2014) Work-related influences on marital satisfaction amongst shiftworkers and their partners: a large, matched-pairs study. Community, Work & Family 17:3, 288–307.
Määttä, K. (2002) Avioeron tuska ja helpotus. Helsinki: Tammi.
Neal, M. & Hammer, L. B. (2007) Working Couples Caring for Children and Ageing Parents. Effect on Work and Well-being. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
Netemeyer, R. G., Boles J. S. & McMurrian, R. (1996) Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. Journal of Applied Psychology 81:4, 400–410.
Nielsen, N., Davidsen, R., Hviid, A. & Wohlfahrt, J. (2014) Divorce and risk of hospital-diagnosed infectious diseases. Scandinavian Journal of Public Health 42, 705–711.
Norder, G., Roelen, C., Bültmann, U. & van der Klink, J. (2015) Shift work and mental health sickness absence: a 10-year observational cohort study among male production workers. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 41:4, 413–416.
Nummenmaa, L. (2009) Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi.
Nätti, J. (2015) Elinaika-analyysi, Coxin regressio ja SPSS. Pitkittäisaineistokurssi 17.-18.3.2015. Tampereen yliopisto. Luentomateriaali.
Nätti, J. & Anttila, T. (2002) Tietotyön työajat, perhe ja työkulttuurit. Teoksessa Härmä, M. & Nupponen, T. Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki: Sitra.
Nätti, J., Oinas, T. & Anttila, T. (2015) Time pressure, working time control and long-term sickness absence. Occupational and Environmental Medicine 0, 1–6.
Nätti, J., Oinas, T., Härmä, M., Anttila, T. & Kandolin, I. (2014) Combined Effects of Shiftwork and Individual Working Time Control on Long-Term Sickness Absence. A Prospective Study of Finnish Employees. Journal of Occupational & Environmental Medicine 56:7, 732–738.
Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T. & Ojala, S. (2011) Work at home and time use in Finland. New Technology. Work and Employment 26:1, 68–77.
Nätti, J., Väisänen, M. & Anttila, T. (2006) Ansiotyö kotona. Teoksessa Lehto, A-M., Sutela, H. & Miettinen, A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Helsinki: Tilastokeskus, 73–94.
O'Driscoll, M. (1996) The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. Teoksessa Cooper, C. & Robertson, I. (toim.) International Review of Industrial and Organizational Psychology 11. Chichester: John Wiley.
Ohayon, M. M., Smolensky, M. H. & Roth, T. (2010) Consequence of shiftwork on sleep duration, sleepiness, and sleep attacks. Chronobiology International 27, 575–589.

Oinas, T. (2009) Tyytyväisyys työaikapankkiin. Työelämän tutkimus 2/2009, 81–91.
Oinas, T. (2010) Sukupuolten välinen kotityönjako kahden ansaitsijan perheissä. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
Oinas, T., Jokivuori, P. & Ilmonen, K. (2005) Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta. Työpoliittinen tutkimus 284. Helsinki: Työministeriö.
Oinas, T., Tammelin, M. & Anttila, T. (2015) Epätyypillinen työaika ja lasten kanssa vietetty aika. Teoksessa Anttila ym. (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan – Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
Ojala, S. (2009) Työ hajautuu – Missä käsitteiden rajat? Työelämän tutkimus 2/2009, 92–104.
Ojala, S. (2014) Ansiotyö kotona ikkunana työelämään. Kotona työskentelyn käsitteet, piirteet sekä yhteydet hyvinvointiin. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
Ojanen, M. (2005) Työ ja sosiaalinen aktiivisuus. Tutkimus työllisen työvoiman osallistumisesta vapaaehtoistyöhön ja vanhusten hoivaan eräissä Euroopan maissa. Progradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.
Paajanen, P. (2003) Parisuhde koetuksella: käsityksiä parisuhteesta ja sen purkautumisesta. Väestöliiton Väestöntutkimuslaitos E 17. Helsinki: Väestöliitto.
Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström, K. (2007) Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen – QPS Nordic–ADW – Monitoring Age Diverse Workforce. Helsinki: Työterveyslaitos.
Pajukoski, M. (2006) Preventio, sosiaalioikeus ja kunnat – ehkäisevä sosiaalipolitiikka kuntia velvoittavassa lainsäädännössä. Helsinki: Edita.
Peeters, M. C., de Jonge, J., Janssen, P. P. & van der Linden, S. (2004) Work–home interference, job stressors, and employee health in a longitudinal perspective. International Journal of Stress Management 11:4, 305–322.
Peetz, D., Muurlink, O., Townsend, K., Allan, C. & Fox, A. (2011) Quality and quantity in work–home conflict: The nature and direction of effects of work on employees' personal relationships and partners, Australian Bulletin of Labour 37:2, 138–163.
Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Ervasti, J., Huuhtanen, P., Kandolin, I., Kauppinen, K., Kauppinen, T., Ketola, R., Lindström, K., Manninen, P., Mikkola, J., Reijula, K., Riala, R., Salminen, S., Toivanen, M. & Viluksela, M. (2006) Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) (2012) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos.
Peters, P. & van der Lippe, T. (2007) The Time-Pressure Reducing Potential of Telehomeworking: the Dutch Case. International Journal of Human Resource Management 18:3, 430–447.
Pleck, J. H., Staines, G. L. & Lang, L. (1980) Conflicts between work and family life. Monthly Labor Review 103:3, 29–32.
Pocock, B., Skinner, N. & Williams, P. (2007) Work, life and time: the Australian Work and Life Index 2007. Centre for Work + Life, University of South Australia.
Presser, H. (2000) Nonstandard Work Schedules and Marital Instability. Journal of Marriage and the Family 62, 93–110.

Pääkkönen, H. (2009) Total work allocation in four European countries. Social Indicators Research 93:1, 203–207.
Pääkkönen, H. (2010) Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
Rantanen, M. & Mauno, S. (2010) Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. Psykologia 45:3, 216–233.
Repo, K. (2013) The child in the context of home care – Finnish mothers' assessments. Teoksessa Oinonen, E. & Repo, K. (toim.) Women, Men and Children in Families: Private Troubles and Public Issues. Tampere: Tampere Univesity Press, 195–212.
Rice, R. W., Frone, M. R. & McFarlin, D. B. (1992) Work–nonwork conflict and the perceived quality of life. Journal of Organizational Behavior 13, 155–168.
Roos, JP., Rotkirch, A. & Haavio-Mannila, E. (2009) On inequality of intergenerational transfers: baby boomers as helpers of their children. Paper presented in Conference of European Sociological Association, Lissabon 2-6.2009. http://blogs.helsinki.fi/gentrans/files/2012/02/On-inequality-of-intergenerational-transfers-baby-boomers-as-helpers-of-their-children.1.pdf. (viitattu 27.4.2016)
Rupanner, R. & Huffman, M. (2014) Blurred Boundaries: Gender and Work–Family Interference in Cross-National Context. Work and Occupations 41:2, 210–236.
Saari, J. (2009) Hyvinvointivaltion tulevaisuuden haasteet. Esiselvitys tulevaisuusvaliokunnalle. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 1/2009.
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. (2015) Lapsiperheiden arki: kokemuksia toimeentulosta ja työn ja perheen yhteensovittamisesta. Esitys Kouluterveypäivillä 23.9.2015. http://www.slideshare.net/THLfi/lapsiperheiden-arki-kokemuksia-toimeentulosta-ja-tyn-ja-perheen-yhteensovittamisesta. (viitattu 27.4.2016)
Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2011) Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Työstä, jousta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.
Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2014) Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa Lammi-Taskula, J. & Karvonen, S. (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi, 38–51.
Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016) Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Politiikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Yhteiskuntapolitiikka 81, 2.
Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2009) Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 24/2009.
Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Närvi, J. (2015) Perhevapaat, talous ja sukupuolten tasa-arvo. Sukupuolentutkimus 28:2, 34–38.
Salmi, M. & Närvi, J. (2014) Perhepoliittiset uudistukset ja pienten lasten vanhempien mielipiteet. Yhteiskuntapolitiikka 79:4, 413–423.
Salminen, J. (2003) Talouslama ja sairauslomat. Suomen Lääkärilehti 58, 21–4.
Salminen, J. K., Saarijärvi, S., Tikka, J., Rissanen, S., Raitasalo, R., Toikka, T. & Puukka, P. (1997) Vakava masennus ja työkyky. Suomen Lääkärilehti 52:25, 15–21.

Salminen, J. K., Saarijärvi, S., Tikka, J., Rissanen, S., Raitasalo, R., Toikka, T. & Puukka, P. (1998) Vakavaa masennusta edeltäneet elämänmuutokset. Suomen Lääkärilehti 53:13, 1501–1506.
Scherer, S. & Steiber, N. (2007) Work and family conflict? The impact of work demands on family life. Teoksessa Duncan, G. (toim.) Employment regimes and the quality of working life. Oxford: Oxford University Press, 137–178.
Schieman, S., Whitestone, Y. K. & Van Gundy, K. (2006) The nature of work and the stress of higher status. Journal of Health and Social Behavior 47, 242–257.
Seitsamo, J., Tuomi, K. & Ilmarinen, J. (2006) Nuorten työkyky. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, 241–254.
Shaw, S. & Dawson, D. (2001) Purposive Leisure: Examining Parental Discourses on Family Activities. Leisure Sciences 23, 217–231.
Shimazu, A., Bakker, A. & Demerouti, E. (2009) How Job Demands Affect an Intimate Partner: A Test of the Spillover–Crossover Model in Japan. Journal of Occupational Health 51, 239–248.
Schmaling, K. B. & Goldman Sher, T. (2000) The psychology of couples and illness: Theory, research, and practice. Washington, DC: APA.
Sieber, S. D. (1974) Toward a Theory of Role Accumulation. American Sociological Review 39, 567–578.
Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmo, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004) The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine 58, 1483–1499.
Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. (2007) Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Työ ja ihminen 21:1, 30–41.
Skinner, N. & Pisaniello, N. (2010) The Australian Work and Life Index 2010. Juggling work–life balance in South Australia. Centre for Work + Life, University of South Australia.
Skinner, N. & Pocock, B. (2011) Flexibility and work–life interference in Australia. Journal of Industrial Relations 53:1, 65–82.
Smulders, P. & Nijhuis, F. (1999) The Job Demands–Job Control Model and absence behaviour: results of a 3-year longitudinal study. Work & Stress 13:2, 115–131.
Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y. & Shirom, A. (1997) The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. Journal of Occupational and Organizational Psychology 70, 391–408.
SPSS Data Analysis Examples: Negative Binomial Regression. UCLA: Statistical Consulting Group. Institute for digital research and education. http://www.ats.ucla.edu/stat/spss/dae/neg_binom.htm. (viitattu 17.2.2015)
Steinmetz, H., Frese, M. & Schmidt, P. (2008) A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work–home interference. Journal of Vocational Behavior 73, 231–241.
STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2011) Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/ /_julkaisu/1550874. (viitattu 24.5.2015)

STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2012a) Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf. (viitattu 9.3.2015)
STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2013a) www.stm.fi.
STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2013b) Kotihoidon tuen ja lasten hoitojärjestelmän joustavuuden edistämistä selvittävän työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:4. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-25727.pdf. (viitattu 12.3.2016)
STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2013c) Lapsi- ja perhepolitiikka Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 9. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104415/URN_ISBN_978-952-00-3374-3.pdf?sequence=1. (viitattu 19.1.2016)
STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2014) Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriö. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=53630&name=DLFE-32812.pdf. (viitattu 2.2.2016)
STM Sosiaali- ja terveysministeriö (2015a) Työ- ja perhe-elämä -ohjelma. http://www.ttl.fi/partner/tyojaperhe/Sivut/default.aspx. (viitattu 9.3.2015)
Strazdins, L., Clements, M., Korda, R., Broom, D. & D'Souza, R. (2006) Unsociable Work? Nonstandard Work Schedules, Family Relationships, and Children's Well-Being. Journal of Marriage and Family 68, 394–410.
Strazdins, L., O'Brien, L., Lucas, N. & Rodgers, B. (2013) Combining work and family: Rewards or risks for children's mental health? Social Science & Medicine 87, 99–107.
Sullivan, C. & Smithson, J. (2007) Perspectives of Homeworkers and Their Partners on Working Flexibility and Gender Equity. The International Journal of Human Resource Management 18:3, 448–461.
Sutela, H. (2005) Työtä ja perhe-elämää. Hyvinvointikatsaus 3, 24–29.
Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
Suzuki, K., Ohida, T., Kaneita, Y., Yokoyama, E., Miyake, T. & Harano, S. (2004) Mental health status, shift work, and occupational accidents among hospital nurses in Japan. Journal of Occupational Health 46:6, 448–54.
SVT: Ajankäyttötutkimus (2009) Ajankäytön muutokset 2000-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/akay/2009/05/akay_2009_05_2011-12-15_tie_001_fi.html. (viitattu 17.5.2016)
SVT: Vaestö (2012) Väestöennuste. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/vaenn/2012/. (viitattu 18.9.2015)
SVT: Siviilisäädyn muutokset (2013a) Avioliittojen ja avioerojen määrä vuosina 1965–2013. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/ssaaty/2013/ssaaty_2013_2014-04-17_tau_001_fi.html. (viitattu 3.3.2015)
SVT: Työolotutkimus (2013b) Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html. (viitattu 27.5.2015)

SVT: Työvoimatutkimus (2013c) Perheet ja työ 2013. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2013/14/tyti_2013_14_2014-10-07_tie_001_fi.html. (viitattu 21.4.2016)
SVT: Siviilisäädyn muutokset (2014a) Avioeronneisuus iän mukaan 1990, 2000, 2013 ja 2014. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/ssaaty/2014/ssaaty_2014_2015-04-21_kuv_003_fi.html. (viitattu 21.5.2015)
SVT: Väestö (2014b) Syntyneet. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/synt/2014/synt_2014_2015-04-14_tie_001_fi.html. (viitattu 18.9.2015)
SVT: Väestö (2014c) Kuolleet. Vastasyntyneiden ja 65-vuotiaiden elinajanodote sukupuolen mukaan 1971–2014. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/kuol/2014/01/kuol_2014_01_2015-10-23_tau_001_fi.html. (viitattu 2.12.2015)
SVT: Työvoimatutkimus (2014d) Työllisyys ja työttömyys 2014, Työajat vuonna 2014. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_003_fi.html. (viitattu 8.12.2015)
SVT: Työssäkäynti (2014e) Työttömien taustat 2014. Helsinki: Tilastokeskus http://www.stat.fi/til/tyokay/2014/03/tyokay_2014_03_2016-02-19_tie_001_fi.html. (viitattu 7.3.2016)
SVT: Väestö (2014f) Siviilisäädyn muutokset. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/ssaaty/2014/ssaaty_2014_2015-04-21_tie_001_fi.html. (viitattu 22.3.2016)
SVT: Suomen tilastollinen vuosikirja (2014g) http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_stv_201400_2014_10374_net.pdf. (viitattu 3.12.2015)
SVT: Työvoimatutkimus (2015a) Osa-aikatyöllisten osuus kaikista työllisistä sukupuolen mukaan 2014/10–2015/10, 15–74-vuotiaat, %. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2015/10/tyti_2015_10_2015-11-24_tau_012_fi.html. (viitattu 8.12.2016)
SVT: Väestö (2015b) Perheet. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/perh/index.html. (viitattu 6.11.2015)
SVT: Väestö (2015c) Väestöennuste. Väestö ikäryhmittäin koko maa 1900–2060 (vuodet 2020–2060: ennuste). Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/vaenn/2015/vaenn_2015_2015-10-30_tau_001_fi.html. (viitattu 2.12.2015)
SVT: Työvoimatutkimus (2016). Osa-aikatyöllisten osuus kaikista työllisistä sukupuolen mukaan 2015/02–2016/02, 15–74-vuotiaat, %. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2016/02/tyti_2016_02_2016-03-22_tau_012_fi.html. (viitattu 21.4.2016)
SVT: Työvoimatutkimus (2016b) [verkkojulkaisu]. ISSN=1798–7830. Työvoimatutkimus 2016, helmikuu. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2016/02/index.html. (viitattu 22.4.2016)
SVT: Väestö (2016c) Siviilisäädyn muutokset. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/ssaaty/2015/ssaaty_2015_2016-04-21_tie_001_fi.html. (viitattu 24.4.2016)

SVT: Työvoimatutkimus (2016d) Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/kuv.html. (viitattu 17.5.2016)
Tammelin, M. (2009) Working time and family time. Experiences of the work–family interface among dual-earning couples in Finland. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 355. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
Taskila-Rissanen, M., Mauno, S., Ruokolainen, M. & Rantanen, M. (2013) Auttavatko delegointi ja priorisointi työ–perhe-ristiriitatilanteessa? Suorat ja puskuroivat yhteydet työ–perhe-rikastuttamisen kokemuksiin hoito- ja palvelualalla. Psykologia 48:2, 102–128.
Tatman, A. W. (2001) Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviours among employed parents. A replicative study. Menomonie: University of Wisconsin-Stout, The Graduate College.
Tausig, M. & Fenwick R. (2001) Unbinding time. Alternate work schedules and work–life balance. Journal of Family and Economic Issues 22:2, 101–119.
TENK Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. (viitattu 9.5.2014)
THL Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2012) Lapsiperhekysely. https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/vaestotutkimukset/lapsiperhekysely. (viitattu 30.4.2015)
THL Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2013) Kaikenikäisille Hyvä Suomi. Sukupolvipolitiikalla taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävään hyvinvointiyhteiskuntaan. Työpaperi 18/2013. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110167/URN_ISBN_978-952-245-929-9.pdf?sequence=1. (viitattu 27.4.2016)
THL Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2014) Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKAnet. https://www.sotkanet.fi. (viitattu 17.03.2016)
Thomson, L., Griffiths, A. & Davison, S. (2000) Employee absence, age and tenure: A study of nonlinear effects and trivariate models. Work & Stress 14: 1, 16–34.
Tillman, P., Kalliomaa-Puha, L. & Mikkola, H. (2014) Rakas mutta raskas työ. Kelan omaishoitohankkeen ensimmäisiä tuloksia. Kelan tutkimusosasto, Työpapereita 69/2014.
Toivanen, M. & Kauppinen, K. (2007) Eri elämänalueiden tasapaino. Teoksessa Kauppinen, T. ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 139–151.
Toivanen, M., Kauppinen, K. & Miettinen, S. (2010) Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M. ym. (toim.) Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 97–107.
Toivanen, M. & Koivisto, P. (2009) Työtä ja muuta elämää eri elämänvaiheissa. Teoksessa Kauppinen ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, 100–108.
Toivanen, M., Väänänen, A., Nätti, J., Pentti, J., Oksanen, T., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2014) Yhden lapsi sairaana, toinen flunssassa – työyksikön tilapäisten poissaolojen yhteys työn koettuihin vaatimuksiin ja luottamuksen ilmapiiriin. Janus 22:4, 324–342.

Tolkki-Nikkonen, M. (1990) Parisuhde, perhesuhde, olosuhde. Mikä pitää avioliiton koossa 15 vuoden jälkeen. Helsinki: Gaudeamus.

Toppinen-Tanner, S., Känsälä, M., Kandolin, I. & Toivanen, M. (2015) Työ ja perheelämä -ohjelman kysely työsuojeluhenkilöstölle työpaikan käytännöistä työn ja perheen yhteensovittamiseksi. http://www.ttl.fi/partner/tyojaperhe/kysely/sivut/default.aspx. (viitattu 27.5.2015)

Tulane, S., Skogrand, L., DeFrain, J. (2011) Couples in Great Marriages Who Considered Divorcing. Marriage & Family Review 47, 289–310.

Turpeinen, M. & Toivanen, M. (2008) Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: ESR. MONIKKO -projekti, Työterveyslaitos.

Twenge, J. M., Campbell, W. K. & Foster, C. A. (2003) Parenthood and marital satisfaction: A meta-analytic review. Journal of Marriage and Family 65, 574–583.

Työsopimuslaki https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L4P7. (viitattu 19.10.2015)

Työsopimuslaki 29.6.2006/533, 4. luku, 6 §. Finlex.

Uhmavaara, H., Jokivuori, P., Ilmonen, K. & Kairinen, M. (2003) Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma 2003. Helsinki: Työministeriö.

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. (2005) Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.

Unikkolinna, M. (2008) Sandwich-sukupolvi? Tutkimus suurista ikäluokista ja sukupolvien välisestä avunannosta. Lahti: Päijät-Hämeen ja Itä-Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus Verso, Verson julkaisuja 1/2008.

Valtiokonttori (2012) Sairauspoissaolojen kustannukset. http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttomyys_maksav(43457)#01.(viitattu 21.4.2015)

Virtanen, P., Siukola, A., Luukkaala, T., Savinainen, M., Arola, H., Nygård, C-H., Kivimäki, M., Helenius, H. & Vahtera, J. (2008) Sick leaves in four factories: do characteristics of employees and work conditions explain differences in sickness absence between workplaces? Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 34, 260–6.

VNK Valtioneuvoston kanslia (2011) Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a. (viitattu 25.2.2016)

VNK Valtioneuvoston kanslia (2015) Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82. (viitattu 25.2.2016)

Voss, M., Josephson, M., Stark, S., Vaez, M., Alexanderson, K., Alfredsson, L. & Vingard, E. (2008) The influence of household work and of having children on sickness absence among publicly employed women in Sweden. Scandinavian Journal of Public Health 36, 564–572.

Voydanoff, P. (1988) Work role characteristics, family structure demands, and work–family conflict. Journal of Marriage and the Family 50, 749–761.
Voydanoff, P. (2001) Conceptualizing community in the context of work and family. Community, Work and Family 4, 133–156.
Voydanoff, P. (2004) The effect of work demands and ressources on work-to-family conflict and facilitation. Journal of Marriage and Family 66, 398–412.
Voydanoff, P. (2005) Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. Journal of Marriage and Family 67, 822–836.
Väänänen, A., Kevin, M. V., Ala-Mursula, L., Pentti, J., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2004) The double burden of and negative spillover between paid and domestic work: Associations with health among men and women. Women & Health 40:3, 1–18.
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.
Väänänen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J. & Peiro, J. M. (2003) Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. Social Science & Medicine 57, 807–824.
Wade, T. & Pevalin, D. (2004) Marital Transitions and Mental Health. Journal of Health and Social Behavior 45, 155–170.
Wadsworth, L. L. & Owens B. P. (2007) The Effects of Social Support on Work–Family Enhancement and Work–Family Conflict in the Public Sector. Public Administration Review 67:1, 75–86.
Wallerstein, J., Lewis, J. & Blakeslee, S. (2007) Avioeron perintö. Eron lapset aikuisina. Helsinki: Therapeia-säätiö. (Alkuperäisteos: The Unexpected Legacy of Divorce. Käännös: Joel Sammallahti)
Warrener, C., Koivunen, J. & Postmus, J. (2013) Economic Self-Sufficiency Among Divorced Women: Impact of Depression, Abuse, and Efficacy. Journal of Divorce & Remarriage 54:163–175.
Westman, M. (2001) Stress and strain crossover. Human Relations 54, 717–751.
Ylikännö, M. (2011) Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 117. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
Zapf, D., Dormann, C. & Frese, M. (1996) Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with references to methodological issues. Journal of Occupational Health Psychology 1, 145–169.
Zhang, Z. & Hayward, M. (2006) Gender, the marital life course, and cardiovascular disease in late midlife. Journal of Marriage and Family 68, 639–657.
Zedeck, S. & Mosier, K. (1990) Work in the family and employing organization. American Psychologist 45, 240–251.

Liitetaulukko 1. Työ–perhe-ristiriidan ja kontrollimuuttujien (taustatekijöiden) yhteydet sairauspoissaoloihin mies- ja naispalkansaajilla. Perheelliset, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	Naiset			Miehet		
	N	k.a (kh)	F-testi (p)	N	k.a (kh)	F-testi (p)
Työ–perhe-ristiriita			p=0.591			p=0.009
Ei ristiriitaa	1523	16.45 (45.69)		1230	15.30 (47.51)	
Ei juurikaan ristiriitaa	994	14.07 (40.17)		985	11.79 (40.06)	
Jokseenkin ristiriitaa	788	15.95 (46.87)		736	13.47 (41.55)	
Paljon ristiriitaa	139	16.95 (41.27)		107	26.46 (75.83)	
Ikä			<0.001			<0.001
15–24	67	5.43 (15.82)		59	7.37 (28.88)	
25–34	592	8.99 (27.10)		571	7.94 (29.98)	
35–44	949	11.97 (38.04)		917	9.03 (30.80)	
45–54	1221	19.20 (48.44)		942	19.94 (55.27)	
55–64	615	21.90 (56.73)		569	19.59 (57.13)	
Koulutus			<0.001			<0.001
Perusaste	557	23.07 (54.90)		575	23.33 (59.97)	
Keskiaste	1462	17.35 (46.29)		1409	15.55 (46.44)	
Korkea-aste	1425	11.05 (36.29)		1074	7.31 (31.31)	
Lasten lukumäärä			<0.001			<0.001
0 lasta	1695	18.67 (49.53)		1265	18.52 (54.79)	
1 lapsi	670	15.71 (43.39)		639	12.91 (42.02)	
2 lasta	760	11.11 (35.56)		758	8.81 (31.09)	
3 lasta	266	10.07 (32.46)		302	9.61 (29.38)	
yli 3 lasta	53	12.77 (31.57)		94	20.41 (55.41)	
Työn sektori			p=0.014			p=0.088
Yksityinen	1658	13.75 (39.47)		2227	13.27 (43.96)	
Julkinen	1786	17.45 (48.24)		831	16.41 (48.45)	
Työaika			p=0.053			p=0.143
1–29	325	17.10 (46.60)		110	13.31 (45.02)	
30–34	253	14.31 (42.19)		74	10.32 (37.93)	
35–39	2175	15.26 (43.77)		1216	12.76 (42.46)	
40–44	522	19.54 (49.41)		1321	16.47 (49.72)	
45+	167	8.32 (28.96)		335	10.96 (37.16)	
Epäsosiaalinen työaika			p=0.069			<0.001
Ei	2425	14.78 (43.25)		2228	12.29 (41.90)	
Kyllä	1017	17.79 (46.59)		829	19.05 (52.91)	
Pitkäaikaissairaus			<0.001			<0.001
Ei	2345	10.69 (33.63)		2082	9.76 (36.61)	
Kyllä	1098	26.31 (59.73)		975	23.37 (58.56)	
Vuosi			p=0.232			p=0.565
1997	985	13.64 (40.73)		870	14.22 (44.86)	
2003	1037	16.66 (43.60)		916	15.29 (49.30)	
2008	1422	16.35 (47.00)		1272	13.20 (42.36)	
Edeltävät sairauspoissaolot			<0.001			<0.001
Ei	2965	12.23 (37.55)		2754	11.13 (39.38)	
Kyllä	479	36.98 (69.59)		304	41.17 (75.73)	

Lähde: Työolotutkimukset 1997, 2003 ja 2008.

Liitetaulukko 2. Työ-perhe-ristiriidan ja kontrollimuuttujien (taustatekijöiden) yhteydet avioeroon mies- ja naispalkansaajilla. Perheelliset, vähintään vuoden työsuhteessa olleet.

	Naiset				Miehet			
	N	Avioero	Ei avioeroa	x^2 (p)	N	Avioero	Ei avioeroa	x^2 (p)
Työ–perhe-ristiriita				0.229				0.000
Ei ristiriitaa	1270	11.4	88.6		1051	11.5	88.5	
Ei juurikaan ristiriitaa	788	13.2	86.8		834	16.7	83.3	
Jokseenkin ristiriitaa	666	14.1	85.9		713	15.3	84.7	
Paljon ristiriitaa	127	15.7	84.3		131	26.7	73.3	
Ikä				0.000				0.000
15–24	29	20.7	79.3		26	26.9	73.1	
25–34	499	25.3	74.7		463	26.3	73.7	
35–44	945	16.7	83.3		944	20.3	79.7	
45–54	970	6.9	93.1		877	7.8	92.2	
55–64	408	1.5	98.5		419	3.6	96.6	
Koulutus				0.001				0.000
Perusaste	745	9.7	90.3		784	12.5	87.5	
Keskiaste	1302	15.1	84.9		1235	18.2	81.8	
Korkea-aste	804	11.8	88.2		710	11.4	88.6	
Lasten lukumäärä				0.000				0.000
0 lasta	1276	6.7	93.3		1036	7.9	92.1	
1 lapsi	592	16.7	83.3		603	17.1	82.9	
2 lasta	708	19.4	80.6		747	22.0	78.0	
3 lasta	224	16.5	83.5		255	15.7	84.3	
yli 3 lasta	51	7.8	92.2		88	17.0	83.0	
Työn sektori				0.139				0.161
Yksityinen	1436	13.6	86.4		1981	15.4	84.6	
Julkinen	1415	11.8	88.2		747	13.3	86.7	
Työaika				0.061				0.104
1–29	269	11.5	88.5		85	10.6	89.4	
30–34	241	13.7	86.3		98	14.3	85.7	
35–39	1755	13.7	86.3		1320	16.6	83.4	
40–44	388	12.1	87.9		818	12.7	87.3	
45+	189	6.3	93.7		389	13.9	86.1	
Epäsosiaalinen työaika				0.713				0.659
Ei	2067	12.6	87.4		2002	14.5	85.5	
Kyllä	779	13.1	86.9		723	15.2	84.8	
Pitkäaikaissairaus				0.070				0.006
Ei	2020	13.5	86.5		1913	16.0	84.0	
Kyllä	829	11.0	89.0		815	11.9	88.1	
Vuosi				0.000				0.000
1990	1055	14.8	85.2		1148	18.9	81.1	
1997	771	14.5	85.5		678	15.2	84.8	
2003	1025	9.3	90.7		903	9.3	90.7	

x^2 Khiin neliö. Lähde: Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003.

Liitetaulukko 3. Korrelaatiot selittävän, selitettävien sekä kontrollimuuttujien välillä (miehet)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Ikä	1												
2. Lasten lkm	,278**	1											
3. Koulutusaste	,048**	,086**	1										
4. Sektori	,109**	,027**	,213**	1									
5. Vuosi	,204**	,026**	,325**	,157**	1								
6.Edeltävän vuoden sairauspoissaolot	,064**	,039*	,113**	,052**	,011	1							
7. Epäsosiaaliset työajat	,052**	,010	,152**	,008	,025*	,057**	1						
8. Viikkotyöaika	,032**	,055**	-,124**	-,228**	-,090**	-,041*	,002	1					
9.Pitkäaikaissairaus	,223**	-,102**	-,085**	,007	,046**	,183**	,017	-,008	1				
10.Työ–perhe -ristiriita	-,121**	,161**	,089**	-,064**	-,062**	-,045*	,037**	,189**	-,024	1			
11.Sairauspoissaolot	,106**	-,077**	-,109**	,030*	-,001	,196**	,045**	-,011	,137**	,006	1		
12. Avioliittovuodet	-,084**	-,035**	-,248**	-,141**	-,830**	-,011	-,026*	,053**	-,010	,018	-,004	1	
13. Avioero	-,182**	,129**	-,006	-,016	-,107**	,017	,012	,013	-,041**	,078**	,011	-,397**	1

Liitetaulukko 4. Korrelaatiot selittävän, selitettävien sekä kontrollimuuttujien välillä (naiset)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Ikä	1												
2. Lasten lkm	-,326**	1											
3. Koulutusaste	-,034**	,102**	1										
4. Sektori	,153**	,024*	,261**	1									
5. Vuosi	,276**	-,076**	,450**	,270**	1								
6.Edeltävän vuoden sairauspoissaolot	,091**	-,027	-,056**	,049**	,030	1							
7. Epäsosiaaliset työajat	-,023*	-,010	-,098**	,001	,030**	,035**	1						
8. Viikkotyöaika	-,045**	-,005	-,085**	-,078**	-,139**	-,001	-,092**	1					
9.Pitkäaikaissairaus	,230**	-,119**	-,032**	,046**	,098**	,194**	,013	-,034**	1				
10.Työ–perhe -ristiriita	-,129**	,181**	,144**	-,022	-,017	-,045**	,026*	,148**	-,003	1			
11.Sairauspoissaolot	,114**	-,071**	-,096**	,031*	,027	,193**	,043**	-,009	,166**	-,004	1		
12. Avioliittovuodet	-,141**	,012	-,334**	-,243**	-,830**	-,038*	-,024*	,109**	-,047**	-,002	-,025	1	
13. Avioero	-,184**	,133**	-,026*	-,032**	-,125**	,019	,002	,013	-,036**	,028**	,002	-,372**	1

Liitetaulukko 5. Työ–perhe-ristiriidan yhteys avioeroriskiin seurannan aikana (1991–2011)[1] (Coxin regressio, HR, Hasardisuhde, 95% LV, 95% luottamusväli)

Työ–perhe-ristiriita	Naiset			Miehet		
	N	HR (95% LV)	(p)	N	HR (95% LV)	(p)
Malli 1						
Ei rs (vertailuryhmä)	468	1.00		448	1.00	
Ei juurikaan rs	281	1.41 (0.96-2.05)		334	1.47 (1.06-2.06)	*
Jokseenkin rs	263	1.21 (0.81-1.81)		299	1.30 (0.91-1.85)	
Paljon rs	43	1.35 (0.62-2.95)		67	2.57 (1.60-4.13)	***
Malli 2						
Ei rs (vertailuryhmä)	468	1.00		448	1.00	
Ei juurikaan rs	281	1.27 (0.87-1.86)		334	1.20 (0.86-1.69)	
Jokseenkin rs	263	1.05 (0.70-1.58)		299	1.04 (0.72-1.49)	
Paljon rs	43	1.33 (0.61-2.93)		67	2.34 (1.45-3.77)	***
Malli 3						
Ei rs (vertailuryhmä)	463	1.00		438	1.00	
Ei juurikaan rs	276	1.30 (0.89-1.91)		328	1.18 (0.84-1.68)	
Jokseenkin rs	262	1.14 (0.75-1.72)		295	1.10 (0.76-1.61)	
Paljon rs	43	1.44 (0.65-3.18)		65	2.54 (1.56-4.15)	***
Malli 4						
Ei rs (vertailuryhmä)	263	1.00		438	1.00	
Ei juurikaan rs	276	1.31 (0.89-1.92)		328	1.18 (0.83-1.67)	
Jokseenkin rs	261	1.13 (0.74-1.71)		295	1.10 (0.75-1.60)	
Paljon rs	43	1.44 (0.65-3.19)		65	2.53 (1.55-4.13)	***

[1]Vuosikohtainen tulos: vuoden 1990 työolotutkimus ja rekisteriseuranta

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .000$

Malli 1: vakioimaton lähtötason malli

Malli 2: vakioitu malli 1 sekä taustamuuttujat: ikä, lapset, koulutusaste

Malli 3: vakioitu mallit 1 ja 2 sekä työn kontrollit: työn sektori, viikkotyöaika, epäsosiaalinen työaika

Malli 4: vakioitu mallit 1, 2 ja 3 sekä pitkäaikaissairaus

Liitetaulukko 6. Työ–perhe-ristiriidan yhteys avioeroriskiin seurannan aikana (1998–2011)[1] (Coxin regressio, HR, Hasardisuhde, 95% LV, 95% luottamusväli)

Työ–perhe-ristiriita	Naiset			Miehet		
	N	HR (95% LV)	(p)	N	HR (95% LV)	(p)
Malli 1						
Ei rs (vertailuryhmä)	313	1.00		231	1.00	
Ei juurikaan rs	234	0.69 (0.42-1.12)		217	1.63 (0.98-2.70)	
Jokseenkin rs	192	1.15 (0.74-1.79		201	1.55 (0.92-2.60)	
Paljon rs	32	1.50 (0.68-3.32)		29	2.61 (1.18-5.78)	*
Malli 2						
Ei rs (vertailuryhmä)	313	1.00		231	1.00	
Ei juurikaan rs	234	0.59 (0.36-0.97)		217	1.30 (0.78-2.19)	
Jokseenkin rs	192	0.87 (0.55-1.37)		201	1.24 (0.73-2.10)	
Paljon rs	32	1.08 (0.48-2.42)		29	1.67 (0.74-3.75)	
Malli 3						
Ei rs (vertailuryhmä)	313	1.00		230	1.00	
Ei juurikaan rs	232	0.60 (0.37-0.98)		217	1.30 (0.77-2.19)	
Jokseenkin rs	191	0.87 (0.55-1.39)		201	1.22 (0.71-2.08)	
Paljon rs	32	1.10 (0.49-2.49)		29	1.63 (0.71-3.72)	
Malli 4						
Ei rs (vertailuryhmä)	313	1.00		230	1.00	
Ei juurikaan rs	232	0.60(0.37-0.98)	*	217	1.30 (0.77-2.19)	
Jokseenkin rs	190	0.88 (0.55-1.40)		201	1.21 (0.71-2.07)	
Paljon rs	32	1.10 (0.48-2.49)		28	1.44 (0.61-3.43)	

[1]Vuosikohtainen tulos: vuoden 1997 työolotutkimus ja rekisteriseuranta

Malli 1: vakioimaton lähtötason malli

Malli 2: vakioitu malli 1 sekä taustamuuttujat: ikä, lapset, koulutusaste

Malli 3: vakioitu mallit 1 ja 2 sekä työn kontrollit: työn sektori, viikkotyöaika, epäsosiaalinen työaika

Malli 4: vakioitu mallit 1, 2 ja 3 sekä pitkäaikaissairaus

Liitetaulukko 7. Työ–perhe-ristiriidan yhteys avioeroriskiin seurannan aikana (2004–2011)[1] (Coxin regressio, HR, Hasardisuhde, 95% LV, 95% luottamusväli)

Työ–perhe-ristiriita	Naiset			Miehet		
	N	HR (95% LV)	(p)	N	HR (95% LV)	(p)
Malli 1						
Ei rs (vertailuryhmä)	489	1.00		372	1.00	
Ei juurikaan rs	273	1.43 (0.89-2.31)		283	1.42 (0.86-2.35)	
Jokseenkin rs	211	1.28 (0.75-2.18)		213	1.21 (0.68-2-14)	
Paljon rs	52	1.51 (0.64-3.57)		35	1.50 (0.53-4.25)	
Malli 2						
Ei rs (vertailuryhmä)	489	1.00		372	1.00	
Ei juurikaan rs	273	1.08 (0.66-1.76)		283	1.18 (0.70-1.99)	
Jokseenkin rs	211	0.90 (0.52-1.55)		213	1.00 (0.56-1.79)	
Paljon rs	52	1.09 (0.46-2.60)		35	1.28 (0.45-3.68)	
Malli 3						
Ei rs (vertailuryhmä)	489	1.00		372	1.00	
Ei juurikaan rs	273	1.05 (0.64-1.73)		283	1.20 (0.71-2.03)	
Jokseenkin rs	211	0.87 (0.50-1.52)		213	1.08 (0.60-1.94)	
Paljon rs	52	1.05 (0.44-2.51)		35	1.67 (0.57-4.88)	
Malli 4						
Ei rs (vertailuryhmä)	489	1.00		372	1.00	
Ei juurikaan rs	273	1.05 (0.64-1.72)		283	1.21 (0.72-2.04)	
Jokseenkin rs	211	0.87 (0.50-1.51)		213	1.06 (0.59-1.92)	
Paljon rs	52	1.02 (0.43-2.46)		35	1.67 (0.57-4.89)	

[1]Vuosikohtainen tulos: vuoden 2003 työolotutkimus ja rekisteriseuranta

Malli 1: vakioimaton lähtötason malli

Malli 2: vakioitu malli 1 sekä taustamuuttujat: ikä, lapset, koulutusaste

Malli 3: vakioitu mallit 1 ja 2 sekä työn kontrollit: työn sektori, viikkotyöaika, epäsosiaalinen työaika

Malli 4: vakioitu mallit 1, 2 ja 3 sekä pitkäaikaissairaus