

Koronan tasa-arvovaikutukset

14.6.2022

Tutkimuksia korona-ajasta on nyt julkaistu yhä enemmän. Yksi tekijä, minkä kaikki tietävät ilman tutkimustakin on, että korona ja siitä johtuvat seuraukset eivät ole kohdelleen yhteiskuntia ja ihmisiä tasa-arvoisesti. Harvoin kriisit kohtelevat kaikkia tasa-arvoisesti, usein toiset kärsivät enemmän kuin toiset.

Tässä kirjoituksessa tarkastelen koronakriisin vaikutuksia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Miten koronapandemia ja sen tuomat haasteet ovat vaikuttaneet eri sukupuoliin? Miten äiteihin ja iseihin? Valitettavasti tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että koronakriisi ei kohdellut sukupuolia tasa-arvoisesti. Toisin kun aikaisemmat (talous)kriisit, tämä kriisi kohdistui hyvin vahvasti naisenemmistöisiin aloihin. Äidit myös kokivat isiä enemmän haasteita yhdistää työ- ja perhevastuut korona-aikana. Lisäksi näyttää siltä, että tasa-arvo sivuutettiin myös koronakriisin hoidossa. Elomäen (2022) mukaan erityisesti Suomessa tasa-arvo sivuutettiin koronakriisissä ja sen hoidossa.

Kansainväliset tutkimukset osoittavat, että naiset menettivät koronan aikana enemmän työpaikkoja kuin miehet. Naisista suurempi osa myös työskentelee aloilla ja työtehtävissä, joihin erityisesti kohdistui psykologista stressiä korona-aikana, kuten sosiaali- ja terveysala ja koulutussektori. Monien tutkimusten mukaan naiset kokivat pandemian vaikuttaneen heidän työskentelyynsä huomattavasti enemmän kuin miehet (kts. Adams-Prassl ym., 2020; Carli, 2020; Collins ym., 2020). Pohjoisamerikkalaisen tutkimuksen mukaan joka neljäs työskentelevä nainen kertoi harkitsevansa downshiftausta tai työskentelyn keskeyttämistä kokonaan korona-ajan alkuaikoina (Huang ym., 2021). Työssäkäyvien pienten lasten äitien kohdalla tätä suunnitteli tutkimuksen mukaan joka kolmas. Pandemian vaikutukset työssäkäyvien vanhempien arkeen ovatkin olleet suuret, erityisesti pandemian alkuvaiheessa. Pandemia lisäsikin sekä äitien että isien lastenhoito-, taloudenhoito- ja muita kotitalousvastuita (Carlson ym., 2020). Naisilla kasvu on kuitenkin ollut suurempaa (Andrew ym., 2020). Kotoa käsin työskentelevät äidit käyttivät huomattavasti enemmän aikaa kotiopetukseen ja lastenhoitoon kuin kotoa työskentelevät isät (Adams-Prassl ym., 2020; Carli, 2020). Etätyötä tekevillä äideillä oli myös selkeästi heikompi kokemus omasta hyvinvoinnistaan kuin etätyötätekevillä

isillä koronakriisin alkuaikoina (Emmet ym., 2020).

Verrannollisia tuloksia on saatu myös suomalaisesta tutkimuksesta. Karjalaisen (2021) tutkimus asiantuntijatyöntekijöistä tuo esiin, että erityisesti asiantuntijatyötä tekevät naiset raportoivat vaikeutta sovittaa yhteen vaativa työ ja hoivavastuut pandemia aikana (Karjalainen, 2021). Salinin ym. (2021) lapsiperheitä koskevan tutkimuksen mukaan 70 prosenttia äideistä koki, että koronapandemian aikana ei ollut helppoa vetää rajoja työn ja lastenhoidon välillä. Lähes 90 prosenttia äideistä oli sitä mieltä, että lastenhoitoasiat häiritsivät työntekoon keskittymistä. Moni tutkimukseen osallistuneista äideistä myös koki, ettei puoliso ymmärtänyt, mitä palkkatyöstä, kotitöistä ja lastenhoidosta huolehtiminen samanaikaisesti tarkoitti. Salinin ja kumppaneiden tutkimus toi myös esille, että usein äidit työskentelivät perheen yhteisissä tiloissa, kuten keittiössä, kun taas isällä oli tyypillisemmin käytössä ovella suljettava tila häiriöiden vähentämiseksi. Kaiken kaikkiaan tutkimuksen monet äidit kokivat, että puolison puutteellinen osallistuminen lastenhoitoon, kotiopetukseen ja kotitöihin olivat seurausta siitä, että päävastuu näiden asioiden hoitamisesta oli ollut äidillä jo ennen pandemiaa.

Voidaan siis päätellä, että monissa perheissä pandemia ei edistänyt sukupuolten tasa-arvoa kodin piirissä, mikä taas heijastuu äitien pienempinä resursseina keskittyä työhön ja omaan uraan pandemian aikana. Työssäkäyvillä äideillä ei ole ollut voimavaroja keskittyä uransa kehittämiseen, ja se voi vaikuttaa heidän palkkaansa ja ylennykseensä myös tulevaisuudessa (Collins ym., 2020). Huangin (2021) ym. mukaan lähes neljännes äideistä sanoi olevansa huolissaan siitä, että heidän työsuorituksensa arvioitiin negatiivisesti pandemian aikana heidän hoitovastuunsa vuoksi, kun vain 11 prosenttia isistä koki näin. Toisaalta Salinin ym. (2021) suomalaisia lapsiperheitä koskevan tutkimuksen mukaan joissakin perheissä neuvottelut työ- ja yksityiselämän rajapintojen hallinnasta johtivat kuitenkin ainakin jossain määrin vastuun tasaisempaan jakautumiseen äitien ja isien kesken pandemian aikana. Se onko tällä vaikutuksia pandemian jälkeiseen aikaan jää vielä nähtäväksi.

Kaiken kaikkiaan, sekä kansainvälisten että kotimaisten tutkimusten pohjalta voidaan todeta, että hoivavastuut painottuivat enemmän äideille kuin isille pandemian aikana. Vastuu työn ja perheen yhteensovittamisesta on myös ollut vahvasti yksilöillä. Organisaatiot ovat jo ennen pandemiaa pysyneet suhteellisen passiivisina työ ja perhe suhteen johtamisen ja perheystävällisen kulttuurin luomisessa (Heikkinen ym., 2021). Tosin poikkeuksiakin löytyy, jotkin yritykset ovat ottaneet perheystävällisyyden kilpailutekijäksi osaajamarkkinoilla. Suuressa kuvassa työ-perhe käytäntöjen kehittäminen organisaatiotasolla on kuitenkin ollut vähäistä Suomen kaltaisissa maissa, joissa työn ja perheen yhteensovittamiselle on vahva oikeudellinen tuki ja melko kattavat sosiaalietuudet. Perheystävällisyyden kehittäminen työpaikoilla ei myöskään ole aivan helppoa. On vaikea kohdella kaikkia organisaation jäseniä tasapuolisesti samojen periaatteiden mukaisesti, kun samalla pitäisi ottaa huomioon eri ihmisten yksilölliset tarpeet ja odotukset työ- ja perhesuhteessa. Ylin johto sekä lähijohtajat ovat kuitenkin merkittävässä esimerkillisessä roolissa – he voivat paitsi luoda virallisia käytäntöjä myös omalla toiminnallaan edistää toimivaa työn ja muun elämän suhdetta (Kangas, 2020).

Nyt olemme siirtymässä uuteen normaaliin. On mielenkiintoista nähdä, mitä yhteiskunta, ihmiset ja yritykset ottavat tästä kriisistä opiksi. Toimiva ja kestävä työn ja muun elämän suhde ei saisi kuitenkaan olla ainoastaan yksilöiden hartioilla. Vastuullisella johtamisella ja kestävällä työkulttuurilla voidaan sekä ehkäistä

yksilöiden ylikuormitusta että tukea työntekijöiden yhdenvertaisuutta. Luodakseen kestävää työkulttuuria työpaikat voivat esimerkiksi:

1. Tarjota työntekijöille riittävät joustomahdollisuudet eri elämänvaiheissa – antamatta näiden kuitenkaan vaikuttaa esimerkiksi uralla etenemisen mahdollisuuksiin
2. Rikkoa perinteisiä sukupuolirooleja liittyen vanhemmuuteen ts. nähdä isät tasa-arvoisina vanhempina, joilla on yhtä lailla kuin äideillä hoivavastuita työn ulkopuolella
3. Kehittää perheystävällisyyskäytäntöjä, tarjoten esimerkiksi erilaisia arkea helpottavia palveluja työntekijöille
4. Ottaa ihmisten monimuotoisuuden arvostamisen lähtökohdaksi organisaatiokulttuurin – ihmisillä on erilaisia lähtökohtia ja elämäntilanteita, jotka voivat eri tavoin vaikuttaa työntekemiseen
5. Uudistaa joustavuuden kriteerit – harvat haluavat palata takaisin vanhaan normaaliin esimerkiksi etätyökäytänteiden suhteen
6. Tarjota positiivista kannustusta ja esimerkkejä tasapainoisesta työn ja muun elämän yhdistämisestä

Emilia Kangas
Lehtori
Vastuullisen johtamisen asiantuntija
SeAMK

Lähteet

Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. Journal of Public economics, 189, 104245.

Andrew, A., Cattan, S., Dias, M. C., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., … & Sevilla, A. (2020). Family time use and home learning during the COVID-19 lockdown (No. R178). IFS Report.

Carli, L.L. (2020). Women, Gender equality and COVID-19. Gender in Management, Vol. 35 No. 7/8, pp. 647-655.

Carlson, D. L., Petts, R., and Pepin, J. R. (2020). Changes in Parents' Domestic Labor during the COVID-19 Pandemic. SocArXiv.

Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2020). COVID-19 and the gender gap in work hours. Gender, Work & Organization. 1–12.

Elomäki, A. (2022). Sukupuolten tasa-arvo koronakriisin vastaavassa päätöksenteossa ja talouspolitiikassa. Alusta! Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu. Sukupuolten tasa-arvo koronakriisin vastaavassa päätöksenteossa ja talouspolitiikassa | tuni.fi/alustalehti

Emmett, J., Schrah, G., Schrimper, M. & Wood, A. (2020). COVID-19 and the employee experience: How leaders can seize the moment, June 29, 2020, McKinsey.com

Heikkinen, S., Lämsä, A. M., & Niemistö, C. (2021). Work–family practices and complexity of their usage: A discourse analysis towards socially responsible human resource management. Journal of Business Ethics, 171(4), 815-831.

Huang, J., Krivkovich, A., Rambachan, I., & Yee, L. (2021). For mothers in the workplace, a year (and counting) like no other. McKinsey Global Publishing.

Kangas, E. (2020). Discourses of fatherhood in leadership and organisations. JYU dissertations.

Karjalainen, M. (2021). Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli. Työelämän tutkimus, 19(4), 546-569.

Salin, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Hakovirta, M., & Kaittila, A. (2021). Työ-ja perhe-elämän hämärtyvät rajat: suomalaisten äitien työ-ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. Työelämän tutkimus, 19(4), 570-594.