

Terhi-Anna Wilska

## JOUSTAAKO TYÖ – JOUSTAAKO PERHE?

Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta

Väestöntutkimuslaitos

VÄESTÖLIITTO



**Väestöliitto**  
**Väestöntutkimuslaitos**

Iso Roobertinkatu 20-22 A, PL 849, 00101 Helsinki

Puh. (09) 228 050, Fax (09) 612 1211

[pop.inst@vaestoliitto.fi](mailto:pop.inst@vaestoliitto.fi)

[www.vaestoliitto.fi](http://www.vaestoliitto.fi)

ISBN 951-9450-26-2 (PDF)

Väestöliitto

Helsinki 2005

# Sisällys

1. Johdanto .....	5
2. Epätyypillinen työ, työelämän muutokset ja perheellistyminen .....	9
2.1. Epätyypillinen työ Suomessa ja muualla .....	9
2.1.1. Määräaikainen työ .....	9
2.1.2. Osa-aikatyö .....	12
2.2. Epätyypillinen työ, perhe-elämä ja perheellistyminen ....	14
3. Epätyypillinen työ alle 40-vuotiaiden keskuudessa ....	17
3.1. Määräaikaista työtä tekevien nuorten aikuisten taustatiedot .....	19
3.1.1. Demografiset taustamuuttajat .....	19
3.1.2. Sosioekonomiset taustamuuttajat .....	22
3.2. Määräaikaisuuden kokeminen ja siihen vaikuttavat tekijät .....	26
3.3. Osa-aikaiset 20–40-vuotiaat työntekijät .....	31
3.4. Epätyypillinen työ, perheellistyminen ja perhe-elämä ....	34
3.5. Epätyypillinen työ, toimeentulo ja hyvinvointi .....	40
3.5.1. Tuloerot epätyypillistä työtä tekevien ja muiden välillä .....	40
3.5.2. Taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokeminen .....	43
4. Yhteenveto ja johtopäätökset .....	45
Lähteet .....	51
Liite 1 .....	55
Liite 2 (1) .....	56
Liite 2 (2) .....	57



# 1. Johdanto

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvä keskustelu on lisääntynyt maassamme viime aikoina huomattavasti. Uusi hallitus on todennut ohjelmassaan, että 'Vakaalla perhepolitiikalla sekä työn ja perheen paremmalla yhteensovittamisella on suotuisia vaikutuksia väestöpoliittiseen kehitykseen ja siihen, ettei perheen perustamista tarvitse siirtää taloudellisista tai työelämään liittyvistä syistä.' (Hallituksen ohjelma 17.4.2003, 17). Samassa asiakirjassa esitetään, että hallitus luo edellytyksiä työmarkkinajärjestöjen kanssa työaikajärjestelyihin, joissa perheiden tarpeet ja lasten etu otetaan entistä paremmin huomioon (mt. 19). Toisaalta valtioneuvoston asettaman työllisyystyöryhmän asettama tavoite on nostaa työllisyysaste 75 %:iin. Käytännössä tavoite tarkoittaa kasvavia paineita myös perheille, sillä toteutuessaan tavoite vaikuttaa myös perheellisten työssäkäyntiin sekä myös epätyypillisten työsuhteiden lisääntymiseen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää epätyypillisen työn kuten määräaikaisen ja eri asteisen osa-aikatyön yleisyyttä ja luonnetta alle nuorten 40-vuotiaiden aikuisien, erityisesti perheellisten keskuudessa. Tutkimus on ensimmäinen osa Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön rahoittamasta "Joustaako työ – joustaako perhe?" -hankkeesta, jossa on tarkoitus tutkia työelämän joustoja ja niiden vaikutusta perhe-elämään ja perheellistymiseen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Epätyypillistä työtä on etenkin 1990-luvun laman jälkeen tutkittu Suomessa melko paljon. Määräaikaisia työsuhteita on tutkittu esimerkiksi Tilastokeskuksessa haastattelututkimuksina toteutettujen työvoimatutkimuksen ja työolotutkimuksen pohjalta. Lisäksi survey-tutkimuksia on tehty esimerkiksi Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen sekä Työterveyslaitoksen toimesta. Tutkimusten mukaan esimerkiksi lyhyet, määräajaksi solmitut työsuhteet eli "pätkätyöt" alkoivat lisääntyä etenkin laman jälkeen 1990-luvulla, mutta ovat viime vuosina jälleen vähentyneet (Lehto & Sutela 2004). Määräaikaiset työsuhteet tuntuvat kuitenkin kasaantuvan tiettyihin väestöryhmiin. Tutkimusten mukaan pätkätöitä tekevät nimenomaan nuoret ja naiset, jotka yhä useammin ovat myös hyvin koulutettuja.

- **Mielenkiintoinen kysymys näin ollen onkin, miten paljon työn epätyypillisuus ja epävarmuus vaikuttavat perheellistymiseen ja perhe-elämään, sekä perheiden taloudelliseen ja henkiseen hyvinvointiin.**

Useimmat määräaikaista työtä koskevat tutkimukset kuitenkin lähestyvät asiaa joko työmarkkinoiden rakenteiden ja toimivuuden kannalta tai työntekijälähtöisesti

työhyvinvoinnin tai työllistymisen kannalta (mm. Vänskä 2001; Saloniemi 2001; Sutela et al. 2001). Työelämän joustoja ja perhe-elämääkin on tutkittu varsin paljon (mm. Nätti & Väisänen 2003; Julkunen & Nätti 2000; Kivimäki 2001; Lehto & Sutela 1999) mutta työtilanteen ja työn laadun vaikutusta perheellistymiseen sen sijaan ole yhtä paljon otettu huomioon tässä yhteydessä (ks. kuitenkin Sauli 2004).

Toista epätyypillisen työn muotoa eli työajoiltaan joustavaa sekä osa-aikaista työtä on tutkittu paljonkin nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Kansainvälisesti osa-aikatyö on yleistä etenkin perheenäitien keskuudessa, mutta Suomessa asenteet osa-aikatyötä kohtaan ovat jossakin määrin negatiiviset, vaikka osa-aikatyön tekeminen onkin jonkin verran yleistynyt viime aikoina (Lehto & Sutela 2004; Kauhanen 2003). Osa-aikatyön epäsuosion taustalla on pelko ei-vapaaehtoisen osa-aikatyön haittapuolista, mm. pirstaleisista työaikatauluista ja alhaisesta ansiotasosta (Hallituksen ohjelma 17.4.2003). Perhepoliittisena työajan joustona pienten lasten vanhemmat voivat sen sijaan tehdä 30–34 tunnin pituisia lyhennettyä työviikkoa.

- **Kysymys kuuluukin, missä olosuhteissa lyhennetty työviikko on siihen oikeutetuille todellinen vaihtoehto? Onko se riittävä työn ja perheen yhteensovittamista auttava toimenpide? Miten se vaikuttaa perheen talouteen, tekijänsä työmarkkina-asemaan, naisten tasa-arvoon ja perheen kokonaisyhyvinvointiin?**

Tämän tutkimushankkeen keskeinen tarkoitus on selvittää, miten perheen hyvinvointia voidaan edistää epätyypillisen työn olosuhteissa. Onko epätyypillinen työ perhepolitiikan kehittämisen este vai voiko se olla myös väline perhepolitiikkaa, perheiden hyvinvointia ja perheellistymistä edistettäessä. Vaikka työn epätyypillisuus ei välttämättä aina synnytä epävarmuutta, osa- ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä epävarmuus on tyypillisesti koskenut epävarmuutta työn jatkuvuudesta, työttömyyden uhkasta ja toimeentulosta. Pitkäaikaisen epävarmuuden kokemuksen heijastusvaikutukset ovat saattaneet ulottua myös työntekijän perheeseen.

Tässä ensimmäisessä osaraportissa tutkimusongelmaan paneudutaan rekisteri- ja tilastoaineistoja tarkastelemalla. Tutkimusraportissa on tarkoitus selvittää:

- kuinka yleistä epätyypillinen työ on alle 40-vuotiaiden keskuudessa?
- keitä epätyypillistä työtä tekevät ovat demografisesti ja sosioekonomisesti?
- mihin elämänvaiheisiin epätyypillinen työ sijoittuu nuorilla aikuisilla?
- kenelle epätyypillinen työ perheessä keskittyy tyypillisesti ja mitä seurauksia sillä voisi olla esimerkiksi tasa-arvon kannalta?

- miten epätyypillisen työn tekeminen vaikuttaa perheellistymiseen ja lastenhan- kintaan?
- miten epätyypillisen työn tekeminen vaikuttaa perheen toimeentuloon ja talou- delliseen suunnitteluun?
- miten epätyypillinen, erityisesti määräaikainen työ vaikuttaa työ- ja perhe-elä- män kokemiseen?
- millainen epätyypillinen työ voisi olla perheille resurssi ja miten asiaa tulisi jatkossa tutkia?

Tutkimusaineistona tässä raportissa käytetään pääasiassa Tilastokeskuksen vuoden 2003 Työolotutkimuksen aineistoa (N=4001), johon on Tulonjakotilastosta yhdistetty myös tulotiedot sekä jossain määrin myös Turun kauppakorkeakoulun ja Turun yli- opiston keräämää Suomi 2004 -aineistoa (N= 3574). (Ks. Liite 1.)

Tässä raportissa luon ensin lyhyen katsauksen epätyypilliseen työhön ja siinä tapah- tuneisiin muutoksiin perheiden ja perheellistymiseen aikaisempien tutkimusten ja teorioiden valossa. Sitten analysoin vuoden 2003 Työolotutkimuksen perusteella alle 40-vuotiaiden määräaikaisessa työsuhhteissa olevine demografisia ja sosioekonomisia taustoja sekä analysoin työsuhteen määräaikaisuuden kokemiseen vaikuttavia tekijöitä. Sitten tutkin osa-aikaista työtä sekä lyhennettyä työviikkoa tekevien sosioekonomisia ja demografisia taustatietoja. Sen jälkeen tarkastelen epätyypillisen työn, perhe-elä- män ja perheellistymisen välistä yhteyttä sekä työ- ja perhe-elämän joustoja. Lopuksi tutkin epätyypillistä työtä tekevien perheiden taloudellista asemaa sekä tulojen että itse koetun taloudellisen (ja sosiaalisen) hyvinvoinnin kannalta. Viimeksi mainittuun käytän Suomi 2004-aineistoa.





## 2. Epätyypillinen työ, työelämän muutokset ja perheellistyminen

### 2.1. Epätyypillinen työ Suomessa ja muualla

Tutkimuskirjallisuudessa yleisimmin käytetty työn tekemisen muotojen kategorisointi noudattelee Efred Córdovan (1986) luokitusta, jonka mukaan normaalityösuhteeksi määritellään työ, jota tehdään yhdelle työnantajalle, kokoaikaisesti, työnantajan määräämässä tilassa määräämättömäksi ajaksi solmitussa työsuhteessa (so. toistaiseksi solmittu työsuhde). Epätyypilliseksi määritellään siten työ, joka rikkoo jotain näistä normaalin työsuhteen kriteereistä. (Savola 2000, 10.) Pääsääntöisesti työelämän joustot liitetään kahteen tekijään, nimittäin työaikojen joustoon sekä työsuhteen määräaikaaisuuteen. Yleisesti käytetty ”pätkätyön” käsite on laajentunut arkipuheessa kattamaan kaikki määräaikaist työsuhteet.

Hankaluutena lyhyiden työsuhteiden tutkimuksessa onkin yhtenäisen käsitteistön puuttuminen, mikä on merkittävästi vaikeuttanut mm. eri tutkimuksissa saatujen tulosten vertailtavuutta. Pätkätyö-käsitteelle ei ole olemassa virallista määritelmää ja sisältöä, mutta sillä on ensisijaisesti viitattu lyhyeksi määräajaksi solmittuihin työsuhteisiin (vrt. Sutela et al. 2001, 11). Kaikki määräaikaist työsuhteet eivät kuitenkaan ole lyhyitä eivätkä siis ”virallisesti” pätkätyötä. Koska on vaikea sanoa, millainen työsuhde on lyhyt, puhun tässä tutkimuksessa ”pätkätyön” sijasta yksinkertaisesti määräaikaist työsuhteista. Näistä valtaosa on kuitenkin alle vuoden pituisia (Sutela et al. 2001). Osa-aikatyötä tekeviksi lasken työolotutkimuksen määritelmän mukaisesti ne, jotka tekevät alle 30-tuntista työviikkoa. Lyhennettyä työaika tekeviä ovat ne, joiden viikoittainen työaika on 30–34 tuntia. Kaikki edellä mainitut luetaan määritelmän mukaan epätyypillisiksi töiksi.

#### 2.1.1. Määräaikainen työ

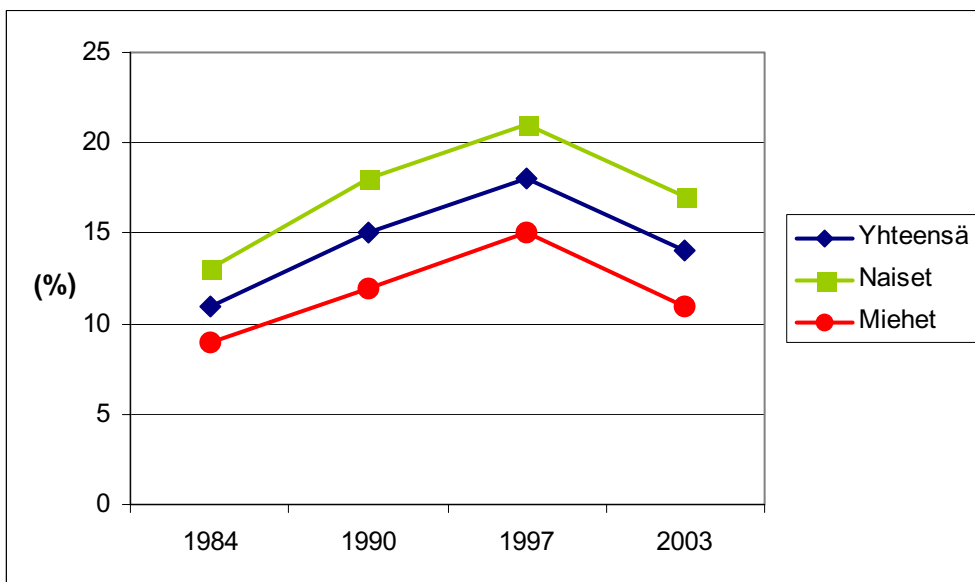
Tutkimusten mukaan määräaikaisten työsuhteiden käyttö yleistyi Suomessa 1980-luvun puolivälistä lähtien. Lama merkitsi pientä notkahdusta määräaikaisten palkansaajien osuuksissa, mutta talouden elpymässä määräaikaisten osuus alkoi jälleen nousta. Vuonna 1984 ’pätkätyötä’ teki noin joka kymmenes palkansaaja, mutta 1990-luvun loppupuolella jo lähes joka viides. Aivan viime aikoina määräaikaisten työntekijöiden osuus on alkanut jonkin verran laskea. Määräaikaist työsuhteet ovat olleet kaiken aikaa

yleisempiä naisilla kuin miehillä. Määräaikaiset työsuhteet ovat perinteisesti olleet yleisimpiä opetusalan, terveydenhuolto- ja sosiaalialan, sekä hotelli- ja ravitsemusalan, rakennustyön, maa- ja metsätaloustyön sekä palvelutyön ammateissa. Näissä ammattiryhmissä määräaikaisten palkansaajien osuus oli vuonna 1997 yli viidennes, opetusalan ammateissa jopa 37 % (Sutela et al. 2001, 13). Kaikista EU-maista suomalaiset naiset tekevät toiseksi eniten pätkätoita. (Third European Survey on Working Conditions 2000.)

Määräaikaisten työsuhteiden uusiminen kerta toisensa jälkeen (so. ketjuttaminen) näyttää olevan yleisintä julkisella sektorilla. Noin 60 prosentilla määräaikaisista naispalkansaajista ja 45 prosentilla miehistä oli vuonna 1997 takanaan muita määräaikaisia työsuhteita nykyisessä työpaikassaan. Yleisintä ketjuttaminen oli terveydenhuoltoalan ammateissa, joissa työskentelevistä määräaikaisista naisista kolmella neljästä oli takanaan muita määräaikaisia työsuhteita tutkimushetken työpaikassaan (Sutela et al. 2001, 15–16). Samoin havaittiin, että yli puolet (53%) terveydenhuoltoalan ammateissa työskentelevistä määräaikaisista naisista oli vuonna 1997 vähintään viidennessä määräaikaisessa työsuhteessa tutkimushetken työpaikassaan (mt. 110).

Lyhyissä työsuhteissa työskentely yleistyi 1990-luvun lopulla molemmilla sukupuolilla kaikissa ikä- ja koulutusryhmissä, mutta erityisesti korkeasti koulutetut nuoret naiset tekevät paljon pätkätoita. Akavan tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2001 joka kolmas nuori nainen työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. (Akavan työmarkkina-katsaus 2001.) Lyhyet työsuhteet ovat yleisimpiä kaikkein nuoremmille palkansaajille, mutta lyhyissä työsuhteissa olevien osuuden kasvu on ollut voimakkainta 25–54-vuotiaiden naisten keskuudessa. Tämän ikäluokan naisilla lyhyissä työsuhteissa työskentelevien osuus kaksinkertaistui aikavälillä 1990–1997 (Sutela et al. 2001, 100). Viime vuosina määräaikaisten työsuhteiden osuus näyttää kuitenkin olevan lievässä laskussa (ks. kuvio 1). Syinä tähän on mainittu mm. työllistämistöiden väheneminen (Lehto & Sutela 2004). Kuitenkin etenkin kunnissa edelleen merkittävä osa työntekijöistä on määräaikaisia – ja yleensä naisia.

Kuvio 1. Määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista 1984–2003.



Lähde: Lehto & Sutela 2004, 23

Määräaikaista työtä tekeville tyypilliseksi piirteeksi on tutkimuksissa todettu esimerkiksi suurempi työttömyysriski, ja usein etenkin lyhyitä määräaikaisuuksia tekevillä työttömyys- ja työllisyysjaksot vuorottelevat, jolloin työntekijä on ikään kuin loukussa tai kierteessä, mikä aiheuttaa epävarmuutta ja heikentää elämäntilanteen kokemusta. Vaikka epävarmuuden kokeminen perustuu objektiivisiin olosuhteisiin (työsuhteen päättymisen uhka, toimeentulon niukkuus, työssä tapahtuvat muutokset jne.), on kokemus aina myös subjektiivinen ja perustuu omakohtaiseen arvioon työhön liittyvistä uhkista ja niiden merkityksestä omassa elämässä (Nätti et al. 1997). Alalla, jossa epätyypilliset työsuhteet ovat yleisiä, osa-aikainen tai määräaikainen työsuhte voi myös olla portti työllistymiseen ja siten vähitellen kohti vakaampaa työuraa (ks. Saloniemi 2001). Nuorille, ensimmäistä kertaa työmarkkinoille tuleville määräaikaisuus on luontevaa ja voi olla haluttukin vaihtoehto. Määräaikaisuus kuitenkin tuntuu liittyvän muutoinkin selkiytymättömään elämäntilanteeseen. Viimeistään perheellistymisen tullessa ajankohtaiseksi myös työsuhte tarvitaan luomaan elämään pysyvyyttä ja tarjoamaan taloudellista turvallisuutta.

Parina viime vuosikymmenenä suosiota saavuttaneiden postmodernisaatio-teorioiden mukaan ihmisten kiinnittyminen perinteisiin yhteisöihin on vähentynyt, ja esimerkiksi työn merkitys ihmisten identiteetin muovaajana ja yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä on vähentynyt. Samalla identiteetistä on tullut ikään kuin kelluva ja ihmiset

työstävät sitä kulutuksen ja vapaa-ajan toimintojen kautta (mm. Beck 1992; Giddens 1991). Työn merkityksen vähenemistä ennustettiin jo 1970-luvulta alkaen. Vaikka työn merkitys vähenikin 1980-luvulla jonkin verran ja vapaa-ajan arvostus kasvoilama 1990-luvulla nosti työn arvostusta jälleen. (Saloniemi 2001.)

Laman jälkeen työelämä ei kuitenkaan palannut ennalleen. Työelämän uudenlainen epävarmuus on herättänyt viime aikoina paljonkin keskustelua työelämän tulevaisuudesta. On esimerkiksi esitetty, että työelämä on jakaantunut kahtia siten, että määräaikaista työntekijöistä on tullut ikään kuin puskuri, joka joustaa ensimmäisenä, kun yritykset joutuvat irtisanomaan henkilöstöä (Saloniemi 2001). Toisaalta määräaikaista työtä tekevät ovat Suomessa hyvin heterogeenisiä taustoiltaan, ja varsinkin naiset ovat hyvin koulutettuja. Näin ollen riski joutua marginaalityövoimaksi on huomattavasti pienempi kuin esimerkiksi Britanniassa tai Yhdysvalloissa, joissa työmarkkinoiden jakaantuminen ”hyviin” ja ”huonoihin” töihin on huomattavasti selkeämpi kuin Suomessa (Saloniemi 2001; Kallenberg 2000; Campbell & Burgess 2001; Hulbert 2000).

Toisaalta niin kutsutun ”uuden talouden” aikana pysyvätkin työsuhteet ovat tulleet yhä epävarmemmiksi ja irtisanomisaallot ovat arkipäivää yrityksissä. Tehokuutta vaativa työelämä on samalla muuttunut yhä kuluttavammaksi ja projektiluontoisemmaksi sekä työaikojen suhteen joustavuutta vaativaksi (Siltala 2004). Samaan aikaan on tullut ilmeiseksi, että perinteiden ja pysyvyyden arvostus ihmisten elämässä on jopa nousut. Vaikka ihmisten elämänkaari on sirpaloitunut ja perinteinen opiskelu-työ-eläke-jatkumo on katkennut, pysyvä työsuhde on edelleen yllättävässä määrin nuortenkin ihanne. Vuoden 2004 Nuorisobarometrin mukaan peräti 70% 15–29-vuotiaista nuorista ilmoitti haluavansa sitoutua yhteen pysyvään työpaikkaan. (Myllyniemi 2004.) Ongelmana nykyisin ei siis lienekään määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen, sillä niiden määrä näyttää vakiintuneen. Sen sijaan ongelma lienee tiettyjen henkilöiden ”jämähtäminen” määräaikaisiin työsuhteisiin vuosiksi tai jopa vuosikymmeniksi, mikä saattaa esimerkiksi viivyttää perheen perustamista ja muuta vakiintumista.

### 2.1.2. Osa-aikatyö

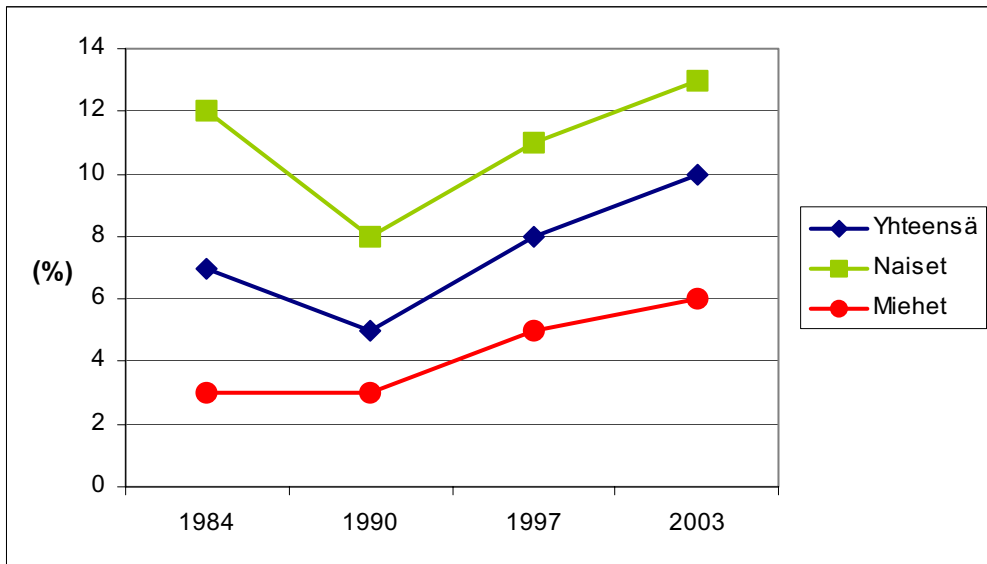
Turvallisuushakuisuus ja toisaalta postmoderni elämän epäjatkuvuus näkyvät Suomessa mielenkiintoisesti työaikojen joustoissa. Sekä osa-aikaisten työntekijöiden että toisaalta hyvin pitkiä työpäiviä tekevien osuus on kasvanut, kuten useimmissa muissakin länsimaissa. Yrityselämän globalisoituessa myös työkuulttuurit ovat kansainvälistyneet (mm. Wharton & Blair-Loy 2002). Suomalaisilla työntekijöillä näyttää olevan paljon kiinnostusta vaihteleviin ja normaalista poikkeaviin työaikamalleihin, mutta samalla he

pyrkivät myös säilyttämään oikeutensa normalityöaikaan ja normaalituloon (ks. Antila 1998; Julkunen & Nätti 1995; Savola 2000). Itse asiassa 1990-luvun laman aikana havaittiin, että työajan normaali pituus tuli entistä halutummaksi. Suurin osa työntekijöistä tekee edelleenkin 'normaalia' kahdeksan tunnin työpäivää. Varsinkin normaalia lyhyempää päivää on useissa yrityksissä vaikea toteuttaa osa-aikatyön epäsuosion vuoksi. Työnantajat katsovat usein, että tyytymättömyys työntekijöiden keskuudessa ja sosiaaliset ristiriidat vähentävät niitä etuja, joita joustavat työajat tuotannon kannalta tehokkaampina saisivat aikaan (ks. Anttila 1997; Repo 1996; Savola 2000).

Osa-aikatyön syyt ja luonne ovat Suomessa varsin erilaisia kuin muualla Euroopassa. Keski-Euroopan maissa ja myös muissa Pohjoismaissa osa-aikatyötä tekevät tyypillisesti perheelliset naiset. Suomessa osa-aikatyötä tekevien määrä on lisääntynyt (ks. kuvio 2), mutta lähinnä osa-aikaeläkeläisten ja opiskelijoiden lisääntyneen työnteon ansiosta. Opiskelijoiden osa-aikainen työnteko alkoi lisääntyä etenkin vuoden 1992 opintotuki uudistuksen jälkeen (Hämäläinen 2004). Ylipäätään Suomessa tehdään osa-aikatyötä selvästi vähemmän kuin muissa EU-maissa. Vuonna 2001 tehtiin ylivoimaisesti eniten osa-aikatyötä Alankomaissa (42%), seuraavaksi Isossa-Britanniassa (25%) sekä Ruotsissa (24%). Suomessa työvoimasta 12% teki osa-aikatyötä. Osa-aikatyön on Suomessa katsottu olevan yhteydessä työelämän joustavoittamispyrkimyksiin, jotka ovat yhteydessä kiristyvään kilpailuun ja epävarmuuden lisääntymiseen. Osa-aikatyötä on käytetty myös keinona estää irtisanomisia suhdannevaihteluissa. Esimerkiksi laman aikana miesten osa-aikatyö lisääntyi Suomessa, sillä monet joutuivat vastentahtoisesti tekemään lyhyttä työviikkoa. Naisten osa-aikatyö on kasvanut laman jälkeenkin. (Savola 2000, 12–13.)

Naisten tekemää osa-aikatyötä on tutkittu hyvin paljon kansainvälisesti. Useimmissa tutkimuksissa on korostettu tasa-arvonäkökulmaa ja sovellettu feminististä teoriaa. Osa-aikatyö on aiemmin nähty tasa-arvoa vähentävänä työnteon muotona, jossa nainen on tuomittu marginaaliseen asemaan sekä työelämässä että kotitalouden päätöksenteossa (mm. Bruegel & Perrons 1998; Hardill et al. 1997; Stier & Lewin-Epstein 2000). Viime aikoina on tosin alettu myös purkaa feministisen teorian myyttejä naisten halusta osallistua työelämään ja siihen liittyen nimenomaan kokopäivätyön tasa-arvoistavasta vaikutuksesta (mm. Walsh 1999; Hakim 2000; Warren 2001). Etenkin Alankomaissa ja Tanskassa, jossa osa-aikatyötä tehdään nimenomaan perheystistä, käytännöllä on ollut jopa tasa-arvoistava vaikutus. Työn ja perheen yhteensovittaminen on tullut kivuttomammaksi ja osa-aikatyön jakaminen molempien vanhempien kesken on yleistynyt (Vissler 2002; Plantenga 2002; Leth-Sörensen & Rohwer 2001).

Kuvio 2. Osa-aikatyössä (alle 30 h/viikko) olevien osuus palkansaajista 1984–2003.



Lähde: Lehto & Sutela 2004, 25

## 2.2. Epätyypillinen työ, perhe-elämä ja perheellistyminen

Kuten edellä mainitsin, perhe-elämästä ja työajan joustoista on kirjoitettu varsin paljon. Työaikojen ja perheen yhteensovittamisen lisäksi on debatoitu mm. työstressin vaikutuksesta perhe-elämään (mm. Mauno 1999; Rönkä & Kinnunen (toim.) 2002), vanhempien liiallisen työnteon negatiivisista vaikutuksista lapsiin (mm. Kinnunen et al. 2001) sekä vanhempien poissaolon vaikutuksesta lasten lisääntyvään pahoinvointiin (Järventie 2000). Viime aikoina tiedotusvälineiden populaarikeskustelussa paljon palstatilaa ovat saaneet äitien työssäkäynti ja vanhemmuuden laatu ylipäättään. Vallalla ovat nykyisin voimakkaasti perheen tärkeyttä korostavat familistiset arvot ja synnytysikäisten naisten työhön on laskenut koko 1990-luvun samalla kun pitkien lastenhoitovapaiden pitäminen on yleistynyt.

Naisten liian vähäinen työhön osallistuminen onkin noussut huolenaiheeksi aivan viime aikoina. Myös työn epävarmuuden vaikutus perheellistymiseen ja lapsilukuun on noussut yleiseksi huolenaiheeksi vasta viime vuosina, kun on havaittu ensisynnyttäjien ikääntyvän, lapsettomuusongelmien lisääntyvän ja sen myötä syntyvyyden laskevan (mm. Paajanen 2002; Sauli 2004). Selityksiä lastenhankinnan lykkäämiseen nuorilla pareilla etsitään yleensä huonosta taloudellisesta tilanteesta ja työelämän epävarmuuden lisääntymisestä sekä pysyvän työpaikan saamisen viivästyisestä. Toisaalta

Gary Beckerin tunnetun ”uuden kodin taloustieteen” teorian mukaan lastenhankinta on suureksi osaksi rationaalinen (taloudellinen päätös), jossa lasten määrää ja heistä odotettua ”laatua” yritetään maksimoida (Becker 1981). Beckerin mukaan korkeat tulot ja edullinen työmarkkina-asema eivät länsimaissa välttämättä lisää lasten määrää, sillä heihin käytetty aika on pois työnteolta ja tulee siis kalliimmaksi kuin pienempituloisilla. Beckerin teoriaa on testattu ja kritisoitu mm. yksilöiden perusarvojen unohtamisesta tässä yhteydessä (mm. Erola 2004). Syiksi lastenhankinnan viivästyamiseen mainitaan toisaalta myös nykynuoruuteen liitetyn ”irrationaalisen” elämäntyylin lisääntyminen, arvojen mureneminen ja oman mukavuuden korostaminen, kumppanin löytämisen vaikeutuminen ja ihmissuhteiden löystyminen ja luottamuksen mureneminen (mm. Näre 2005). Myös täydelliseen vanhemmuuteen pyrkiminen ja vanhemmuuden suorituspaineeet saattavat nostaa rimaa lastenhankinnassa. Moni nuori aikuinen, etenkin hyvin koulutettu, lykkää lastenhankintaa, kun ei tunne olevansa siihen henkisesti valmis (Ketokivi 2004; Paaajanen 2002).

Naisia saattaa pelottaa myös urakehityksen heikkeneminen yleisen mielipiteen edellyttäessä nykyisin hoitovapaalle jäämistä ja pitkää poissaoloa työmarkkinoilta. Nopeasti viime vuosina muuttunut yleinen mielipide heijastelee suomalaisen perhepoliittisen mallin muutosta perinteisestä pohjoismaisesta kahden ansaitsijan mallista (vähän tukea perheelle ja paljon tukea naisten työssäkäynnille) (Korpi 2000) niin kutsutun ristiriitaisen mallin (Ferrarini 2003) suuntaan (Hiilamo 2003). Ristiriitaisessa perhepoliittisessa mallissa valtio tukee sekä naisten työssäkäyntiä että kotihoitoa. Tässä viitataan erityisesti kotihoitoon tukeen, joka kannustaa pienempituloisia puolisoita (naisia) jäämään kotiin. Ristiriitainen malli on Suomessa viime aikoina synnyttänyt huomattavan paljon kiistoja siitä, kumpaa pitäisi tukea enemmän, lasten kotihoitoa vai naisten työssäkäyntiä. Kotihoitoon tukea on arvosteltu mm. siitä, että se syrjäyttää naisia työmarkkinoilta ja näin lisää työelämän epätasa-arvoa. Lisäksi sen on tulkittu vahvistavan perinteistä työnjakoa puolisoitten kesken sekä luovan ”hyvän äidin” mallia, joka edellyttää naisten jäämistä kotiin pienten lasten kanssa (Julkunen 1994; Hiilamo 2003).

Suomessa kotihoitoon tuki ja hoitovapaa on nähty osittain korvaavan osa-aikatyön yhtenä vaihtoehtona työn ja perheen yhteensovittamisessa. Lisäksi on alle 8-vuotiaiden lasten vanhemmille luotu mahdollisuus lyhennettyyn työviikkoon, eli niin kutsuttuun osittaiseen hoitovapaaseen. Osittainen hoitovapaa ei kuitenkaan ole osa-aikatyötä, vaan työviikko lyhenee yhdellä päivällä eli on käytännössä 30–34 tunnin pituinen. Suomessa lyhyt työaika ei kuitenkaan erotu lapsiperheiden erityiseksi työaikajärjestelyksi. Lapsiperheiden työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tapahtuu huomattavasti

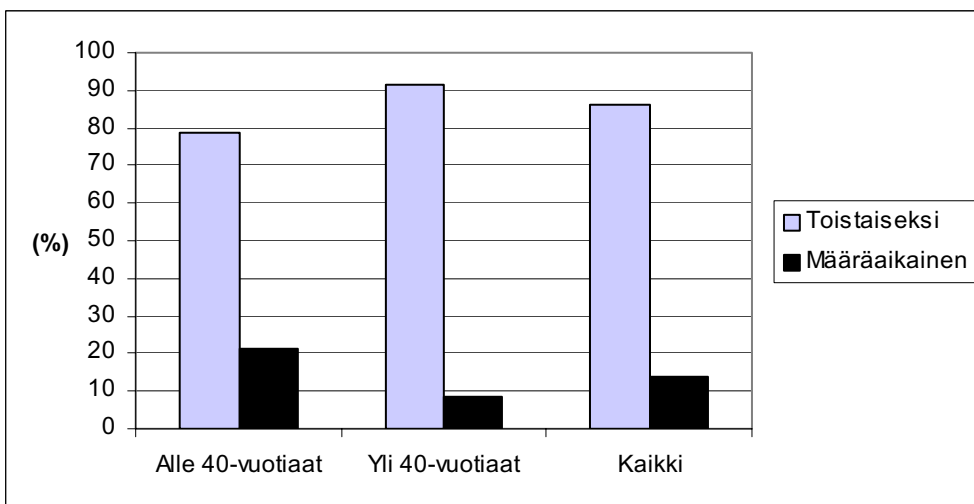
yleisemmin naisten siirtymisenä työvoiman ulkopuolelle (Nätti & Väisänen 2003). Hoitovapaalle jääminen edellyttää useimmiten kuitenkin pysyvää tai ainakin pitkää määräaikaista työpaikkaa, jotta töihin paluu olisi helppoa hoitovapaan jälkeen. Ylipäätään työaikajoustojen hyväksi käyttäminen työn ja perheen yhteensovittamisessa lienee helpompaa, jos työsuhde on pysyvä. Näin ollen epätyypillisessä työsuhteessa olevien nuorten perheiden asema on monella tavoin heikompi kuin niin kutsutussa normaalitiläisyydessä olevilla.



### 3. Epätuypillinen työ alle 40-vuotiaiden keskuudessa

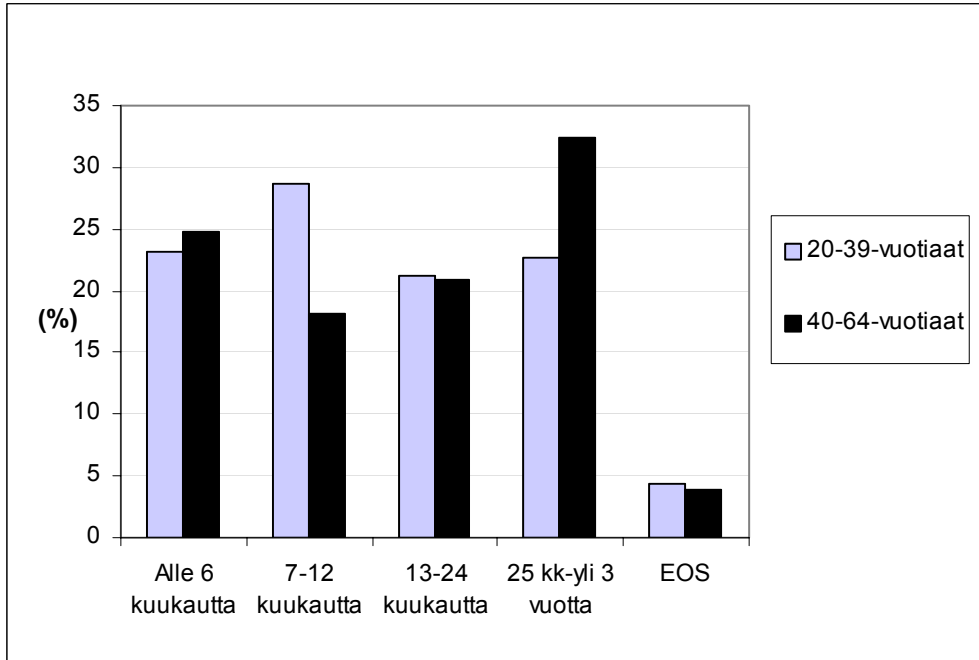
Seuraavaksi tutkin uusimpien tilastoaineistojen avulla (Työolotutkimus 2003; Suomi 2004-tutkimus) perheellistymisiässä olevia, epätuypillistä työtä tekeviä alle 40-vuotiaita. Aluksi tutkin heitä demografisesti ja sosioekonomisesti. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu epätuypillisen työn olevan yleisintä nuorimmissa ikäryhmissä. Myös vuoden 2003 Työolotutkimuksessa tämä on nähtävissä. Kuviosta 3 voidaan havaita, että noin 21% alle 40-vuotiaista oli määräaikaissa työsuhhteessa, kun luku yli 40-vuotiailla oli alle puolet siitä. Alle 40-vuotiaista määräaikaista työtä tekevien osuus oli ylivoimaisesti suurin nuorimmissa ikäryhmässä eli 15–24-vuotiailla. Kyseisessä ikäryhmässä määräaikaista työtä teki naisista 38% ja miehistä 33%. Harvinaisinta määräaikaisten työn tekeminen oli vanhimmassa, 55–64-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa määräaikaista työtä teki naisista 8% ja miehistä 5% (Lehto & Sutela 2004, 23).

Kuvio 3. Määräaikaisten ja toistaiseksi solmittujen työsuhhteiden yleisyys yli ja alle 40-vuotiailla vuonna 2003.



Tutkittaessa määräaikaisten työsuhhteiden pituutta yli ja alle 40-vuotiailla, kuviosta 4 voidaan nähdä, että pitkien, yli kahden vuoden määräaikaissuhteiden osuus on selkeästi suurempi yli 40-vuotiailla kuin sitä nuoremmilla. Hyvin lyhyet, alle kuusi kuukautta kestävät työsuhhteet sekä 1–2 vuoden työsuhhteet olivat suunnilleen yhtä yleisiä yli ja alle 40-vuotiailla. Sen sijaan nuorilla 6–12 kuukautta kestävät työsuhhteet olivat huomattavasti yleisempiä kuin vanhemmilla määräaikaissuhteilla. Ylipäätään hyvin lyhyet työsuhhteet ovat koko 1990-luvun olleet yleisimpiä nuorimmilla ja vanhimmilla ikäryhmillä (Sutela et al. 2001, 17).

Kuvio 4. Eri pituisten määräaikaisten työsuhteiden osuus alle ja yli 40-vuotiaiden määräaikaista työtä tekevien keskuudessa.



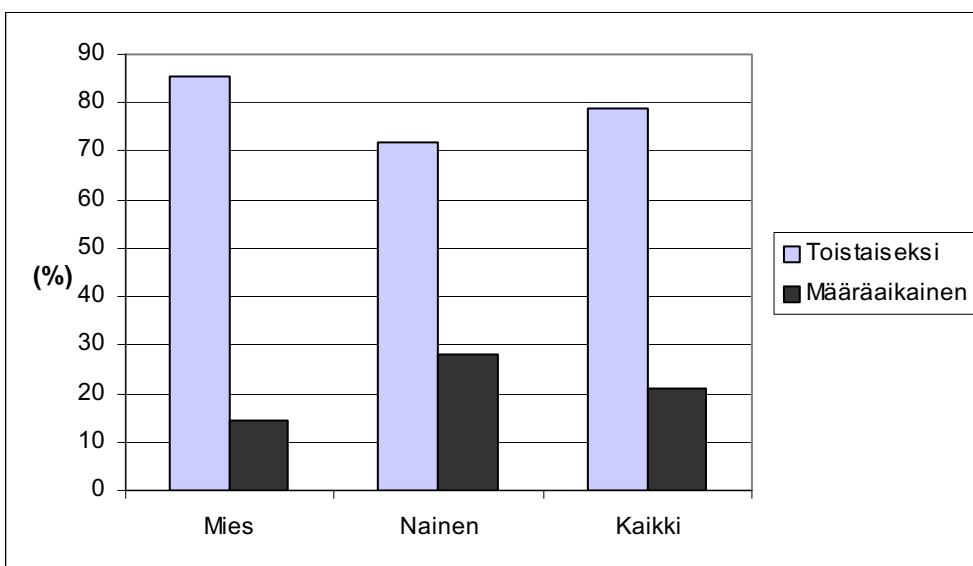
Myös osa-aikatyön tekeminen tuntuu painottuvan vanhimpiin ja nuorimpiin. Osa-aikatyötä eli alle 30 tunnin työviikkoa teki vuonna 2003 noin 10% sekä yli että alle 40-vuotiaista, kuitenkin niin, että se oli yleisintä alle 25-vuotiailla ja yli 55-vuotiailla. Yli 55-vuotiailla syynä osa-aikatyön tekemiseen on yleensä osa-aikaeläke, joka on voimakkaasti lisääntynyt viime vuosina. Vuosien 1997 ja 2003 välillä eläkkeen vuoksi osa-aikatyötä tekevien osuus kaikista osa-aikatyötä tekevistä on viisinkertaistunut (Lehto & Sutela 2004, 27).

### 3.1. Määräaikaista työtä tekevien nuorten aikuisten taustatiedot

#### 3.1.1. Demografiset taustamuuttujat

Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että naisten osuus määräaikaista työtä tekevästä on huomattavasti suurempi kuin miesten. Myös vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan alle 40-vuotiaat naiset tekivät lähes kaksi kertaa useammin määräaikaista työtä kuin miehet (kuvio 5). Naisten määräaikaisuuksien yleisyyttä on perusteltu esimerkiksi sillä, että Suomessa pitkät perhevapaat luovat tarvetta äitiys- ja vanhempainlomasijaisuuksille. Tämä ei kuitenkaan yksin selitä naisten korkeaa osuutta määräaikaisista. Kaikkia määräaikaisia naisia tarkasteltaessa sijaisuus on yleisin määräaikaisuuden tyyppi, mutta sen osuus on kuitenkin vain 38%. Miehillä yleisin määräaikaisuuden tyyppi on työtehtävien projektiluonteisuus (Lehto & Sutela 2004, 24).

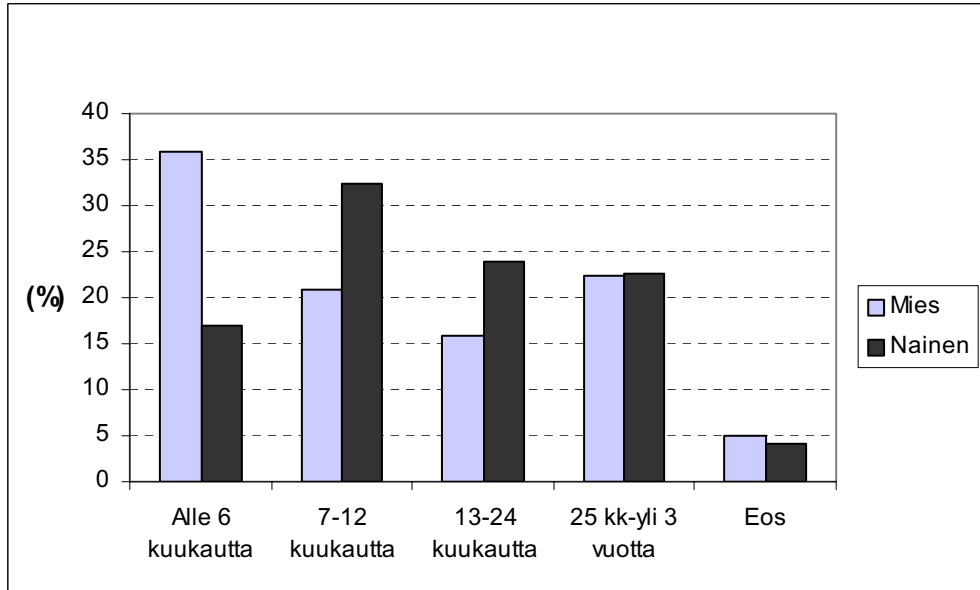
Kuvio 5. Määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien osuudet alle 40-vuotiailla sukupuolen mukaan.



Kuviosta 6 havaitaan kuitenkin, että hyvin lyhyiden, alle 6 kuukauden pituisten määräaikaisuuksien osuus oli määräaikaista työtä tekevilla miehillä yli kaksi kertaa suurempi kuin naisilla. Naisten yleisin määräaikaisuuden pituus oli 7–12 kuukautta. Pitkiä määräaikaisuuksia tekivät miehet ja naiset yhtä paljon. Yli kahden vuoden määräaikaisuuksia ei useimmissa tutkimuksissa varsinaisesti pätätöiksi edes lueta. Joidenkin tulkintojen mukaan pätätöinä ei voida pitää edes vuotta pitempiä työsuhteita

(mm. Sutela et al. 2001, 17). Tosin etenkin julkisella sektorilla yleinen työsuhteiden ketjutus voi hämärtää hieman kuvaa etenkin naisten määräaikaisten työsuhteiden todellisesta kestosta.

Kuvio 6. Alle 40-vuotiaiden miesten ja naisten osuudet eri pituisissa määräaikaississa työsuhteissa.



Aiemmin on todettu, että määräaikaista työtä tekeviä on keskimääräistä enemmän nuorimmissa ikäryhmissä. Taulukosta 1 voikin nähdä, että alle 40-vuotiaista työllisistä määräaikaista työtä tekevien keski-ikä oli vuonna 2003 selvästi alempi kuin toistaiseksi työsuhteessa olevilla. Miehillä ikäero määräaikaisten ja muiden välillä on selvästi suurempi kuin naisilla; toistaiseksi työsuhteessa olevat alle 40-vuotiaat miehet ovat liki neljä vuotta vanhempia kuin määräaikaista työtä tekevät. Naisilla ikäero on vain kaksi vuotta. Kuten aiemmassa luvussa todettiin, nimenomaan naisten keskuudessa määräaikaista työtä tekevien joukossa on yhä vanhempia työntekijöitä, vaikkei määräaikaisten osuus työllisistä ole enää kasvanut.

Taulukko 1. Toistaiseksi voimassa olevassa ja määräaikaisessa työsuhhteessa olevien alle 40-vuotiaiden keskimääräinen ikä.

<b>Ikä keskimäärin</b>	<b>Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde</b>	<b>Määräaikainen työsuhde</b>
Miehet	31.2	27.3
Naiset	30.9	28.8
Kaikki	31.1	28.3

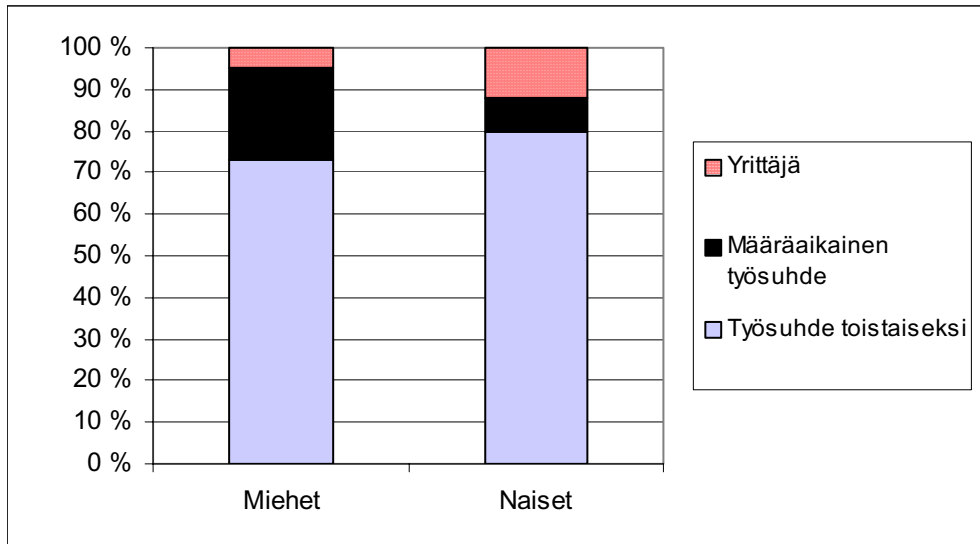
Tarkasteltaessa alle 40-vuotiaiden määräaikaisten tyypillistä perhemuotoa voidaan taulukosta 2 havaita, että määräaikaisen työn tekeminen on suhteellisesti yleisintä yksinhuoltajilla ja perheettömillä. Yksinhuoltajien suuri osuus selittyy osin sillä, että heistä valtaosa on naisia, jotka muutenkin tekevät useammin määräaikaisia töitä kuin miehet. Yksin asuvat ovat muita useammin nuoria, mikä selittää pätkättöiden tekemistä. Varsinkin määräaikaista työtä tekevästä miehistä valtaosa oli yksineläjiä. Perheellisten osuus määräaikaista työtä tekevästä oli selvästi pienin. Tämä selittyy myös osittain iällä, mutta myös ikävakiotuna perheelliset tekivät vähiten määräaikaisia töitä. Tämä koskee erityisesti miehiä (vrt. Sutela et al. 2001, 48–50).

Taulukko 2. Työsuhteen laatu (%) eri perhemuodoissa.

<b>Perhemuoto</b>	<b>Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde</b>	<b>Määräaikainen työsuhde</b>	<b>Yht.</b>
Parisuhteessa, ei lapsia	77	23	100
Parisuhteessa, lapsi(a)	85	15	100
Yksinhuoltaja	72	28	100
Yksineläjä	74	26	100

Työolotutkimuksen miespuolisten vastaajien puolisoista työelämässä oli noin 63%. Puolisoista 16% oli äitiys- tai vanhempainlomalla, 11% opiskeli, 5% oli työttömänä ja 4% hoiti omaa kotitaloutta. Naisten puolisoista taas 89% oli työelämässä, 5% työttömänä ja noin 5% opiskeli. Muun toiminnan osuus oli marginaalista. Kuviosta 7 nähdään, että parisuhteessa elävien vastaajien puolisoista vaimot tekivät lähes neljä kertaa useammin määräaikaista työtä kuin miehet. Erityisen harvinaista miespuolisten puolisoitten määräaikainen työ oli, mikäli pariskunnalla oli lapsia.

Kuvio 7. Työelämässä olevan puolison työn laatu alle 40-vuotiailla miehillä ja naisilla.

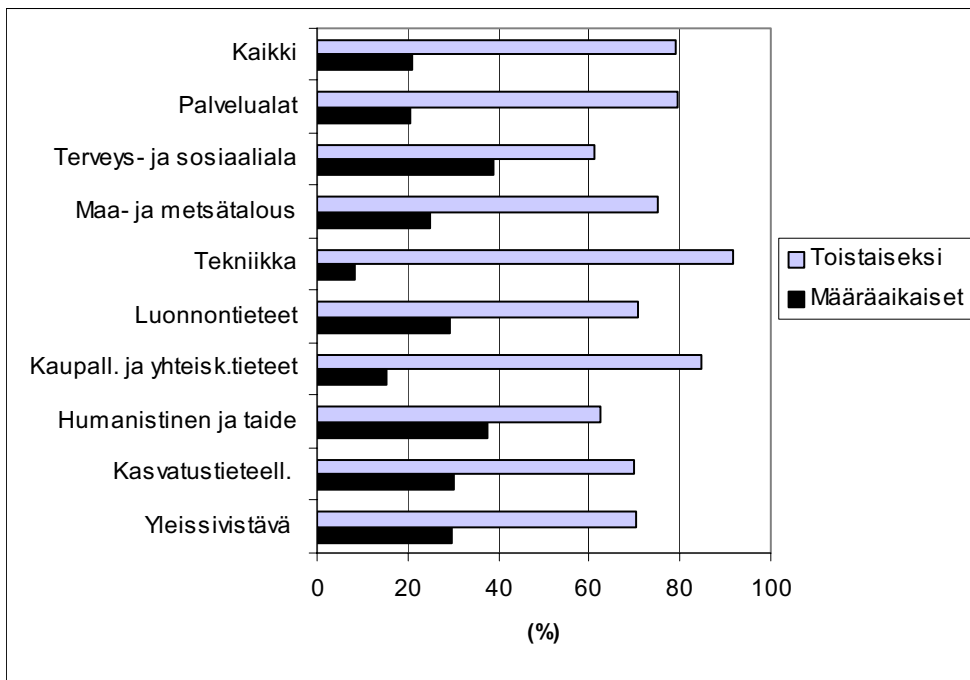


Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu sekä määräaikaisten että osa-aikaisten työsuhteiden kasautumista samoihin perheisiin (mm. Nätti & Väisänen 2003). Tässä aineistossa kaikkia ikäryhmiä tarkasteltaessa määräaikaisessa työsuhteessa olevilla oli lähes kaksi kertaa todennäköisemmin myös määräaikaisessa työsuhteessa oleva puoliso. Sen sijaan alle 40-vuotiailla puolison työn laadussa ei ollut merkitsevää eroa. Sukupuolittain tarkasteltuna erot olivat selvemmat. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien naisten puolisoista noin 11% oli myös määräaikaisia, mikä on selvästi enemmän kuin vakituudessa työsuhteessa olevilla naisilla (6,5%). Miehillä ero oli vielä selvempi: määräaikaisessa työsuhteessa olevien miesten puolisoista 41% oli myös määräaikaisia. Tosin sellaisia määräaikaisessa työsuhteessa olevia alle 40-vuotiaita miehiä, joilla oli puoliso oli aineistossa vain 32 tapausta.

### 3.1.2. Sosioekonomiset taustamuuttajat

Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu määräaikaisten työsuhteiden olevan tyypillisiä tietyille ammatti- ja koulutusaloille, jotka usein ovat naisvaltaisia. Kuvioista 8 nähdään, että vuonna 2003 alle 40-vuotiaiden keskuudessa määräaikaisuus oli tyypillisintä terveys- ja sosiaalialan sekä humanistisen koulutuksen saaneille. Seuraavina tulivat luonnontieteiden, kasvatustieteen ja yleissivistävän (lukio) koulutuksen saaneet. Vähiten määräaikaisuuksia oli tekniikan tai kaupallisen ja yhteiskuntatieteellisen koulutuksen saaneilla.

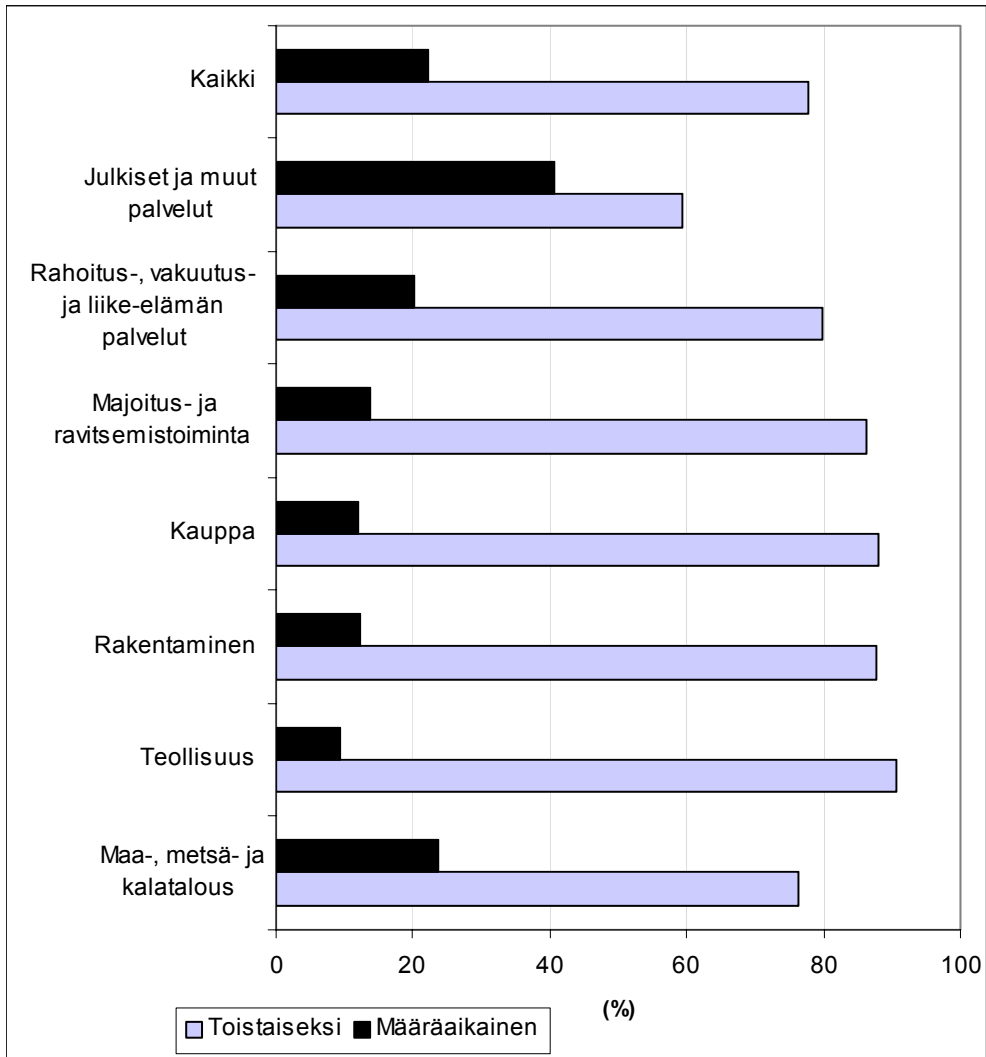
Kuvio 8. Määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa olevien alle 40-vuotiaiden osuudet eri koulutusaloilla.



Vastaavasti toimialoittain palvelualoilla määräaikaisten osuus oli erityisen suuri muihin toimialoihin verrattuna. Seuraavaksi eniten määräaikaishuomautuksia oli maa- ja metsätaloudessa (kuvio 9). Erityisen suuri määräaikaisten osuus oli julkisissa palveluissa kuten terveys- ja sosiaalipalveluissa. Kaikista palkansaajista julkisella sektorilla työskentelevistä lähes neljännes oli määräaikaishuomautuksessa, kun yksityissektorilla osuus oli 9% (Lehto & Sutela 2004, 24). Vähiten määräaikaishuomautuksia oli teollisuudessa sekä rakentamisen ja kaupan aloilla. Määräaikaisten työntekijöiden ammattirakenteessa on 1990-luvun alusta tapahtunut melko vähän muutoksia (vrt. Sutela et al. 2001).

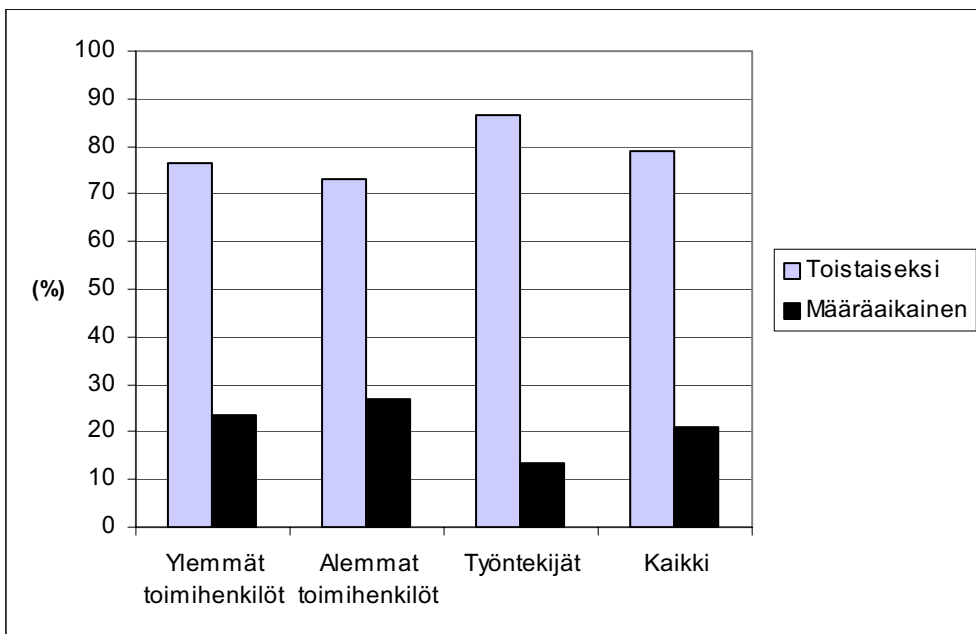
Sosioekonomisesti tarkasteltuna määräaikaishuomautuksen tekeminen oli yleisintä toimihenkilöillä ja harvinaisinta työntekijöillä (kuvio 10). Alemmilla toimihenkilöillä määräaikaishuomautus oli hiukan yleisempää kuin ylempillä. Määräaikaishuomautusten naisten keskuudessa toimihenkilöiden ja erityisesti ylempien toimihenkilöiden osuus oli huomattavasti suurempi kuin miesten keskuudessa. Etenkin lyhyitä pätkätöitä tekevistä miehistä suurin osa on työntekijöitä ja naisista taas toimihenkilöitä. Etenkin naisilla määräaikaishuomautusta tekevien koulutustaso ja sosioekonominen asema kohosi koko 1990-luvun ajan. Varsinkin julkisen sektorin lyhyissä työsuhhteissa työskentelevät olivat vuosituhaten lopulla korkeammin koulutettuja kuin pitkissä työsuhhteissa olevat (Sutela et al. 2001, 45).

Kuvio 9. Määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa olevien alle 40-vuotiaiden osuudet eri toimialoilla.



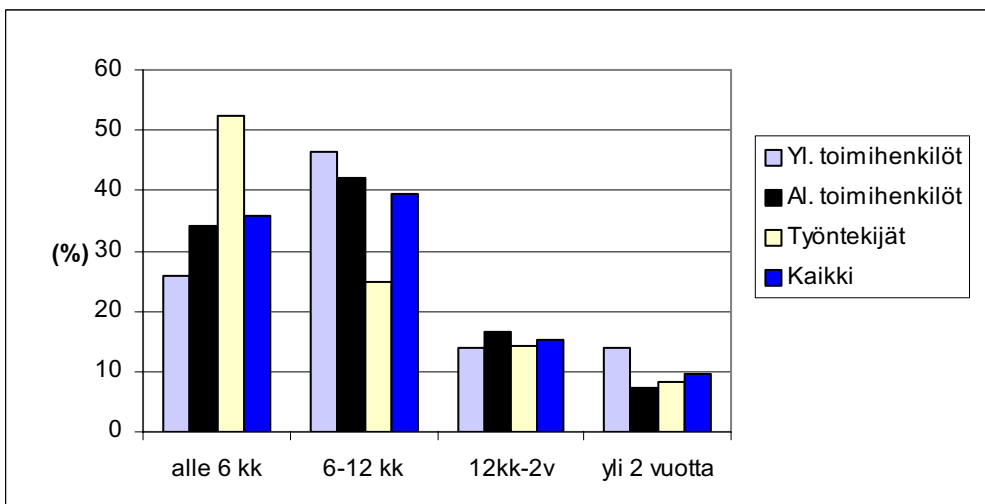


Kuvio 10. Työsuhteen laatu alle 40-vuotiailla sosioekonomisen aseman mukaan.



Sosioekonomisella asemalla oli kuitenkin selvä yhteys määräaikaisen työsuhteen pituuteen. Työntekijöistä suurin osa työskenteli alle kuuden kuukauden työsuhteissa. Sekä ylemmät että alemmat toimihenkilöt toimivat yleisimmin alle vuoden työsuhteissa. Ylempillä toimihenkilöillä hyvin lyhyitä työsuhteita oli vähiten ja pitkiä eniten. Yli vuoden pituisissa työsuhteissa sosioekonomiset erot olivat kuitenkin pieniä. (Kuvio 11.)

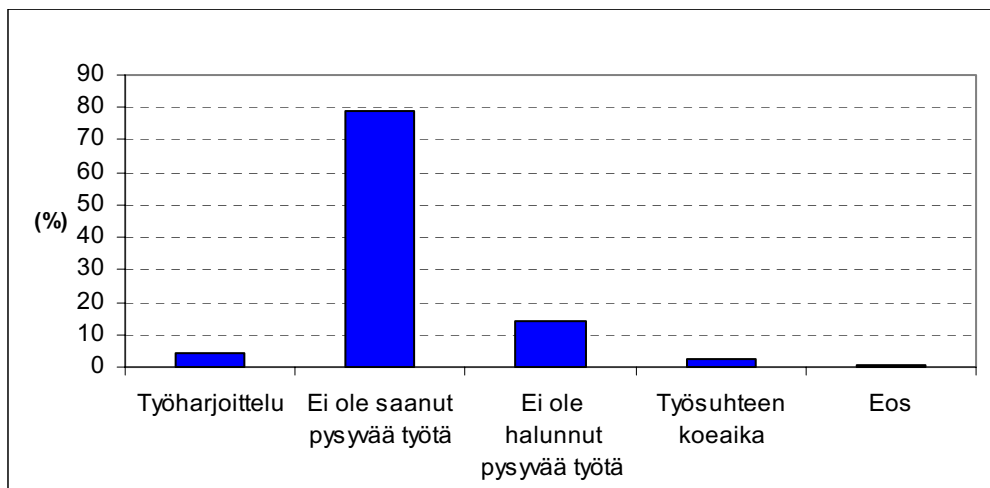
Kuvio 11. Määräaikaisten työsuhteiden pituus eri sosioekonomisissa ryhmissä, osuus (%).



### 3.2. Määräaikaisuuden kokeminen ja siihen vaikuttavat tekijät

Seuraavaksi tarkastelen, millaisena työsuhteen määräaikaisuus koetaan alle 40-vuotiaiden keskuudessa ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen. Kuviosta 12 voidaan havaita, että suurimmalle osalle määräaikaisessa työsuhteessa olevilta määräaikaisuus ei ole vapaaehtoista, sillä 80% ilmoitti syyksi määräaikaisuuteen sen, ettei ollut saanut pysyvää työtä. Työharjoittelu tai työsuhteen koeaika oli meneillään muutamalla prosentilla. Vain 11% vastaajista ilmoitti ettei pysyvää työtä halunnutkaan. Näistä valtaosa oli nuoria opiskelijoita. Määräaikaisten työsuhteiden tekemisen vapaaehtoisuudessa on tapahtunut selvä muutos 1990-luvulla. Vielä vuonna 1990 noin 40% kaikista määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä ilmoitti, ettei haluaakaan pysyvää työtä. Vuonna 1997 vapaaehtoisten osuus oli naisilla 4% ja miehillä 10%. Vuoteen 2003 mennessä vapaaehtoisesti määräaikaisten osuus kasvoi hiukan ja oli kaikkien työllisten keskuudessa naisilla 11% ja miehillä 17%. (Lehto & Sutela 2004, 24.) Vapaaehtoisuuden lisääntymiseen saattaa olla syynä opiskelijoiden koko ajan yleistynyt työnteko (Hämäläinen 2004).

Kuvio 12. Syy työsuhteen määräaikaisuuteen alle 40-vuotiailla.



Työn merkitys oli määräaikaisessa työsuhteessa oleville jossain määrin pienempi kuin vakituisessa työssä oleville. Ero oli samansuuruinen miehillä ja naisilla. Sen sijaan koti- ja perhe-elämän arvostuksessa ei naisten keskuudessa ollut eroja työsuhteen laadun mukaan. Jatkuvassa työsuhteessa oleville miehille koti- ja perhe-elämä oli jossain määrin tärkeämpää kuin määräaikaisessa työsuhteessa oleville. Tämä johtunee siitä, että määräaikaista työtä tekevät alle 40-vuotiaat miehet olivat muita useammin perheettömiä. Yleisesti ottaen koti- ja perhe-elämä oli naisille tärkeämpää kuin miehille.

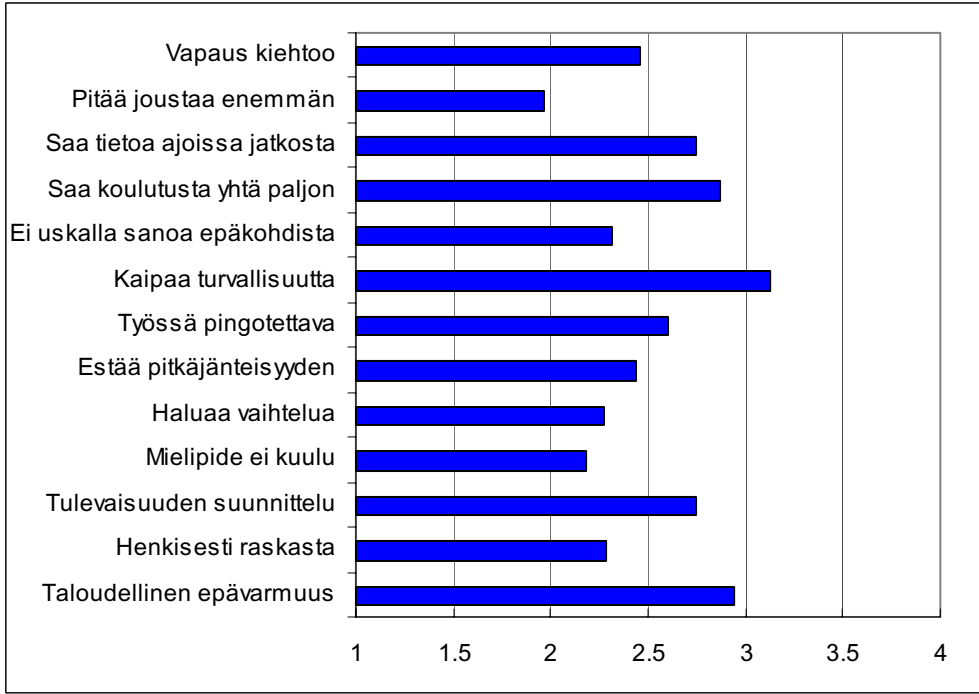
(Taulukko 3.) Työn ja perhe-elämän arvostuksissa ei ole viimeisen 15 vuoden aikana tapahtunut suuria muutoksia, vaikka perhekeskeisyyden nousun ja työelämän kritiikin voisi näin antaa olettaa (Lehto & Sutela 2004, 13).

Taulukko 3. Ansiotyön ja kotielämän merkitys työsuhteen laadun mukaan alle 40-vuotiailla.

Työsuhteen laatu	Toistaiseksi		Määräaikainen	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
<b>Ansiotyön ja perhe-elämän tärkeys (1–3-asteikolla)</b>				
Ansiotyön tärkeys (ka.) (1=hyvin tärkeä, 3=ei kovin tärkeä)	1.45	1.44	1.52	1.51
Koti- ja perhe-elämän tärkeys (ka.) (1=hyvin tärkeä, 3=ei kovin tärkeä)	1.07	1.19	1.07	1.24

Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa kysyttiin määräaikaista työtä tekevilta myös määräaikaisuuden kokemisesta erilaisilla työhön ja muuhun elämään liittyvien asennevääntämien avulla. Kuviossa 13 on esitetty keskiarvot väittämistä. Kuviosta nähdään, että useimmiten määräaikaisessa työsuhteessa olevat alle 40-vuotiaat olivat samaa mieltä määräaikaaisuuteen liittyvien negatiivisten väittämien kanssa. Useimmat kaipasivat pysyvän työsuhteen tarjoamaa turvallisuuden tunnetta. Seuraavaksi eniten vastaajia rasitti määräaikaisen työsuhteen taloudellinen epävarmuus. Myös tulevaisuuden suunnittelu koettiin hankalaksi. Itse työssä sen sijaan ei keskimäärin koettu suurta epätasa-arvoa pysyvässä työsuhteessa oleviin verrattuna. Vastaajat kokivat saavansa yhtä paljon koulutusta kuin muutkin ja riittävän ajoissa tietoa työsuhteen jatkosta. Vähemmistö vastaajista koki joutuvansa työssään joustamaan enemmän kuin muut tai koki, ettei oma mielipide kuulu työpaikalla. Sen sijaan hieman keskiarvoa useampi koki joutuvansa pingottamaan ja tekemään työnsä erityisen hyvin työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi. Määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvää vapautta ja vaihtelua arvostettiin myös jossain määrin, mutta kuitenkin hieman keskiarvoa (2,5) vähemmän.

Kuvio 13. Määräaikaisten työsuhteiden kokeminen laadullisesti (keskiarvo 1–4-asteikolla, 4=täysin samaa mieltä, 1= täysin eri mieltä) alle 40-vuotiailla.



Määräaikaaisuuteen liittyviä asenteita ja niitä selittäviä tekijöitä selvitettiin myös faktorianalyysin ja varianssianalyysin avulla (ks. Liite 2). Faktoriansalyysissa saatiin määräaikaisen työsuhteen kokemisesta kolme asenneulottuvuutta: Ensimmäisessä latautuivat voimakkaasti määräaikaaisuuteen liittyvää turvattomuutta kuvastavat asenteet, kuten taloudellinen epävarmuus ja henkinen rasittavuus. Suurimmat lataukset sai väite: ”Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa”. Sen sijaan negatiivisen latauksen sai faktorissa väite: ”Minun kohdallani määräaikaaisuuteen liittyvä myönteinen vapauden tunne”. Toisessa faktorissa taas korostuivat työhön liittyvät paineet ja heikko asema työpaikalla sekä huono sitoutuminen työhön. Suurimman latauksen sai väite: ”Minulla on tunne, että on pakko tehdä työ erityisen hyvin, jotta työsuhde jatkuisi”. Kolmas asenneulottuvuus korosti määräaikaiseen työhön ja työpaikan vaihtoihin liittyvää vapautta. Suurimman latauksen sai väite: ”Jos mahdollista, vaihtaisin mieluummin työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein”. Faktorien kokonaisselitysaste oli 55%. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Asennefaktorit työsuhteen määräaikaisuuden kokemisesta alle 40-vuotiailla.

	Faktori 1 Turvattu- muus	Faktori 2 Työpaine	Faktori 3 Vapaus	h <sup>2</sup>
Taloudelliseen turvattuuteen liittyvä epävarmuus	.777			.625
Epävarmuus rasittaa henkisesti	.759			.642
Vaikea suunnitella tulevaisuutta	.813			.688
Pysyvän työn turvallisuuden tunteen kaipuu	.659		-.322	.588
Mielipidettä ei oteta huomioon työpaikalla		.714		.804
Määräaikainen työ haittaa sitoutumista työpaikkaan		.586		.506
Pakko tehdä työ erityisen hyvin		.740		.569
Ei uskalla puuttua riittävästi epäkohtiin työpaikalla		.715		.659
Mahdollisuus osallistua koulutukseen yhtä hyvä		-.436		.586
Työssä pitää joustaa enemmän		.719		.221
Työsuhteen jatkosta saa tietoa ajoissa	-.571			.358
Työpaikan tai tehtävien vaihto usein mieluisaa			.891	.579
Määräaikaisuuteen liittyvä myönteinen vapaus	-.501		.383	.408
Ominaisarvo	4.597	1.554	1.079	
Selitysprosentti	35.367	11.954	8.303	∑ 55.624

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy=.870, Bartlett's Test of Sphericity: Approx. Chi-Square=.870, df=78, Sig. .000.

Turvattomuus-, Työpaine- ja Vapaus- asenneulottuvuuksia selitettiin eri taustamuuttujien suhteen varianssianalyysin (ANOVA) avulla (ks. Liite 2). Faktoria 2 eli Työpaine-asenneulottuvuutta ei taustamuuttujilla pystytty selittämään. Sen sijaan Turvattomuus-ulottuvuutta selittivät merkitsevästi ansiotyön tärkeys, työttömyyskokemukset, koulutus, tulot ja lastentekopäätökset. Vapaus- ulottuvuutta selittivät ansiotyön tärkeys, työttömyyskokemukset sekä lapset. Taulukosta 5 nähdään, että turvattomuus-ulottuvuudella korkeita pisteitä saivat tyypillisesti ne määräaikaista työtä tekevät, jotka

kokivat ansiotyön tärkeäksi. Myös viimeisen viiden vuoden aikana koettu työttömyys selitti merkitsevästi turvattomuuden kokemista. Määräaikaista työtä tekevillä oli ylipäätään selvästi useammin työttömyyskokemuksia kuin jatkuvassa työsuhteessa olevilla. Määräaikaaisuuden turvattomaksi kokeville oli tyypillistä myös keskimääräistä korkeampi koulutus, mutta pienehköt tulot. Lastenhankintaa oli tyypillisesti lykätty työhön liittyvien asioiden vuoksi. Sukupuolella ja iällä ei itsessään ollut merkitsevyyttä, vaan enemmänkin turvattomuuden kokemiseen tuntui vaikuttavan elämänvaihe. Vapausfaktorilla korkeita pisteitä saivat tyypillisesti ne määräaikaista työtä tekevät, joilla ansiotyö ei ollut kovin tärkeää, joilla oli useita työttömyyskokemuksia viimeisen viiden vuoden aikana ja joilla ei (vielä) ollut lapsia. Ikä tai sukupuoli ei tässäkin faktorissa ollut itsessään merkitsevää.

Taulukko 5. Määräaikaisen työsuhteen Turvattomuus- ja Vapaus- asenneulottuvuuksia selittävät taustatekijät (ks. liite 2).

Turvattomuus	Vapaus
-Ansiotyö tärkeää  -Työttömyyskokemuksia viimeisen 5v. aikana  -Keskimääräistä korkeampi koulutus  -Lasten tekoa (ainakin joskus) lykätty työstä johtuen  -Tulot pienehköt tai keskitasoa	-Ansiotyö ei kovin tärkeää  -Useita työttömyyskokemuksia viimeisen 5v. aikana  -Ei lapsia perheessä (ainakaan vielä)

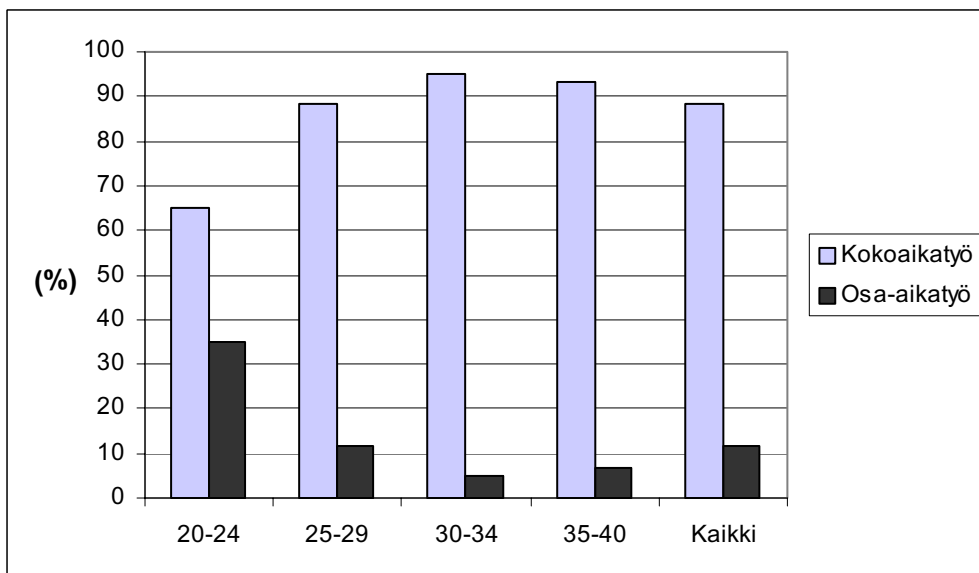
Kaiken kaikkiaan vaikuttaa siltä, odotusten mukaisesti, että määräaikaaisuuden kokeminen vapaudeksi liittyy elämäntilanteeseen, jossa työ ei ole (vielä) elämässä keskeisin ja tärkein asia, ja jossa perheen perustaminen ei ole vielä ajankohtaista. Sen sijaan vakiintuminen tai vakiintumisen halu on ristiriidassa työsuhteen määräaikaaisuuden kanssa. Myös korkean koulutuksen selvästi odotetaan takaavan pysyvän työsuhteen, ja koetaan ahdistusta, jos tämä ei ole toteutunut. Tilastojen perusteellahan korkean koulutuksen ja pysyvän työsuhteen yhteys ei suinkaan ole itsestään selvää, varsinkaan naisten kohdalla. Kuitenkin etenkin nuoret, alle 30-vuotiaat tuntuvat uskovan lujasti siihen, että koulutus takaa tulevaisuudessa pysyvän työpaikan. Vuoden 2004 Nuorisobarometrin mukaan näin uskoi noin 60% miehistä ja 55% naisista (Myllyniemi 2004, 24).

### 3.3. Osa-aikaiset 20–40-vuotiaat työntekijät

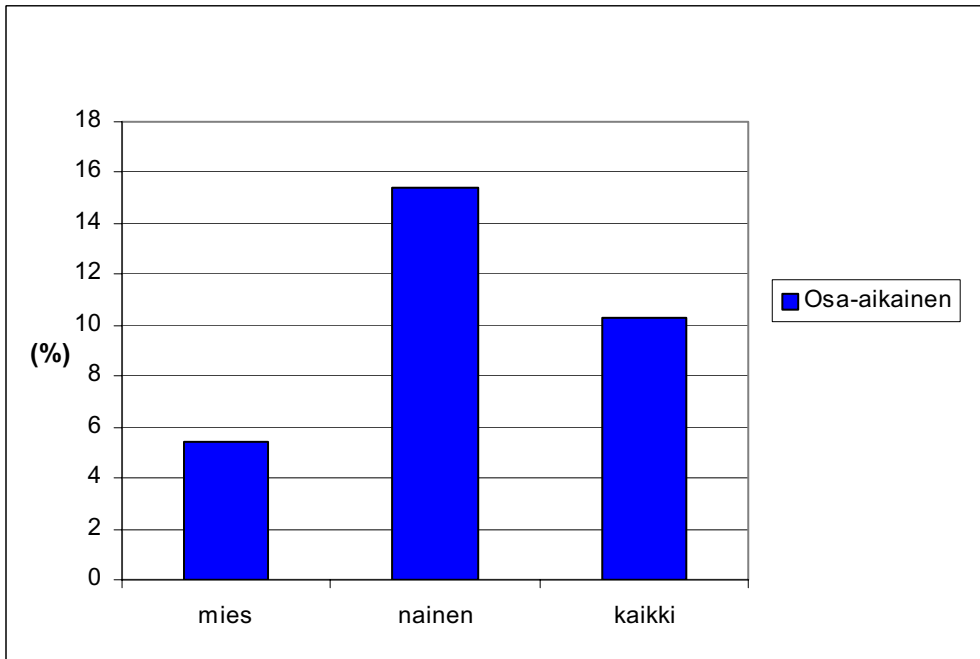
Seuraavaksi luon katsauksen osa-aikaista työtä tekevien alle 40-vuotiaiden taustoihin. Koska 15–19-vuotiaista valtaosa tekee osa-aikatyötä opintojen vuoksi, tarkastelen vain 20 vuotta täyttäneitä. Työolotutkimuksessa osa-aikatyön tekemistä oli mitattu kahdella tavalla: viikkotuntimäärien mukaan (alle 30h) sekä kysymällä vastaajien omaa käsitystä. Tässä tutkimuksessa on osa-aikatyön tekemistä mitattu tehtyjen viikkotyötuntien mukaan. Kuten aiemmissakin tutkimuksissa on todettu, osa-aikatyötä tekeviä oli selvästi eniten alle 25-vuotiaiden keskuudessa, joista yli kolmannes teki osa-aikatöitä. (Kuvio 14.) Yli 30-vuotiaissa osa-aikatyötä tekeviä oli sen sijaan erittäin vähän. Kaikista alle 20–40-vuotiaista osa-aikatyötä teki 11%, mikä on jossain määrin vähemmän kuin osa-aikaisten osuus kaikista työllisistä (14%).

Osa-aikatöiden tekeminen jakaantui kuitenkin varsin epätasaisesti miesten ja naisten kesken, kuten kuviosta 15 voi havaita, 20–40-vuotiaat naiset tekivät osa-aikatyötä lähes kolme kertaa yleisemmin kuin miehet siten, että miehistä noin 5,5% prosenttia oli osa-aikaisia ja naisista noin 15,5%.

Kuvio 14. Osa-aikaisuuden yleisyys 20–40-vuotiailla iän mukaan.



Kuvio 15. Osa-aikaisten työntekijöiden osuus alle 40-vuotiaista työllisistä sukupuolen mukaan.



Tarkasteltaessa osa-aikaisuutta perhemuodon mukaan huomattiin, että yleisintä osa-aikatyön tekeminen oli yksin asuvilla. Seuraavaksi yleisintä se oli niillä, jotka olivat parisuhteessa ja joilla oli lapsia. Harvinaisinta osa-aikatyön tekeminen oli yksinhuoltajilla. (Taulukko 6.) Parisuhteessa elävien osa-aikatyöllisten puoliset tekevät erittäin harvoin myös osa-aikatyötä. Tilastollisesti merkitsevä ero löytyi ainoastaan osa-aikatyötä ja kokoaikatyötä tekevien naisten puolisoitten välillä. Kokoaikatyötä tekevien naisten puolisoista ainoastaan 2% teki myös osa-aikatyötä. Osa-aikatyötä tekevien naisten puolisoista osa-aikatyötä tekeviä oli lähes 7%. Näistä lähes kaikilla tosin osa-aikatyön tekemisen syynä oli opiskelu.

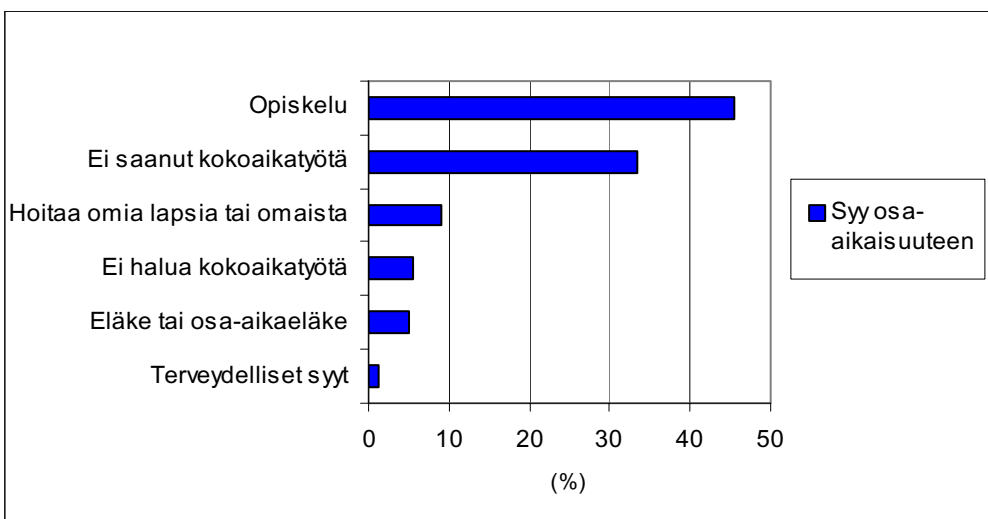
Taulukko 6. Kokopäiväisten ja osa-aikaisten osuudet eri perhemuodoissa (%).

Perhemuoto	Kokopäiväinen työ	Osa-aikainen työ	Yht.
Parisuhteessa, ei lapsia	90	10	100
Parisuhteessa, lapsi(a)	85	15	100
Yksinhuoltaja	95	5	100
Yksin	83	17	100



Pääasiallisena syynä naisten ja miesten suureen eroon osa-aikatyön tekemisessä ei ollut perhe tai lastenhoito, toisin kuin useimmissa EU-maissa (esim. Savola 2000), sillä vain noin 8% osa-aikatyötä tekevistä oli valinnut osa-aikaisuuden lasten tai omaisten hoidon vuoksi (kuvio 16). Opiskelu mainittiin yleisimpänä syynä osa-aikatöiden tekoon, sillä 45% osa-aikatyötä tekevistä alle 40-vuotiaista oli opiskelijoita.

Kuvio 16. Syyt osa-aikaiseen työntekoon 20–40-vuotiailla (%).

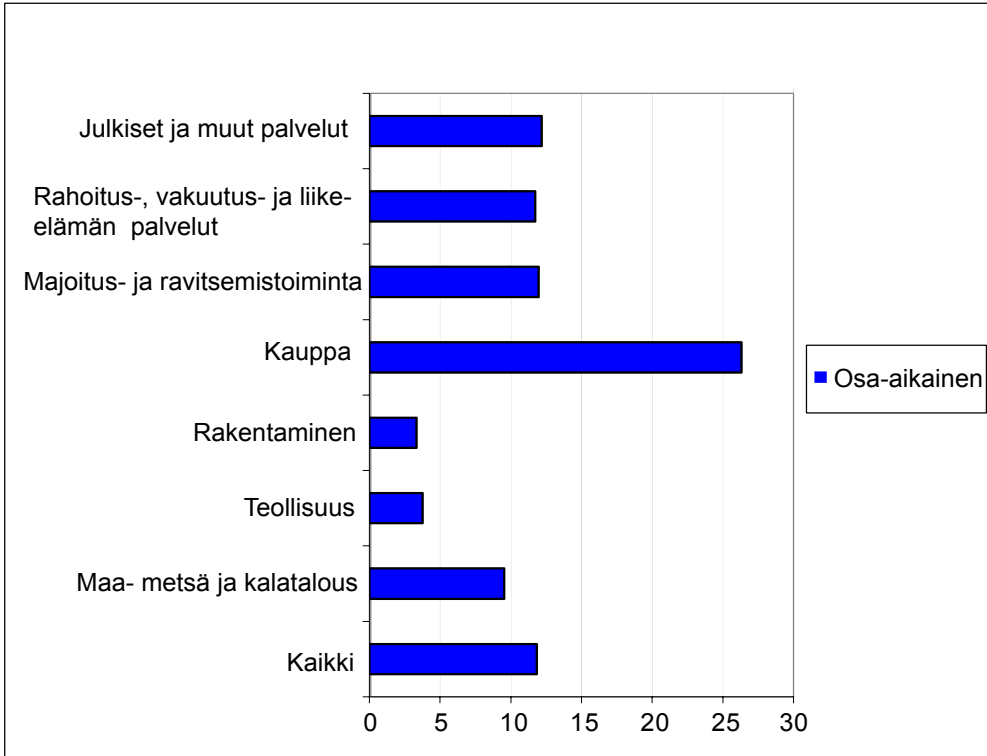


Osa-aikatyö on Suomessa siis harvinaista muihin EU-maihin verrattuna. Syyt osa-aikatyön tekemiseen vaihtelevat voimakkaasti iän myötä. Nuorimmilla ikäryhmillä pääasiallinen syy osa-aikatyön tekemiseen on opiskelu, vanhimmilla osa-aikaeläke. Keskimmäisillä ikäryhmillä syynä on useimmiten se, ettei ole saanut kokopäivätyötä (Lehto & Sutela 2004, 26). Myös alle 40-vuotiailla osa-aikatyön tekeminen siksi, ettei koko-aikaista työtä ollut löytynyt oli varsin yleistä. Tässä tilanteessa oli noin kolmannes vastanneista. Osa-aikatyön vastentahtoisuudessa on viime vuosina tapahtunut kuitenkin hienoista laskua. Huipussaan osa-aikatyön tekeminen oli laman aikana ja sen jälkeen vuosien 1993 ja 1997 välillä, jolloin kaikista osa-aikatyön tekijöistä 46% teki osa-aikatyötä siksi, ettei muuta työtä ollut löytynyt. Alle 25-vuotiaillakin osuus oli yli kolmannes (Kauhanen 2003, 35).

Koska lastenhoito ja perheellisyys eivät selitä naisten suurta osuutta osa-aikatyöllisistä, onkin todennäköistä, osa-aikatyöt kasaantuvat tietyille ”naisten aloille”. Kuvioista 17 nähdään, että erityisesti kaupan alalla osa-aikatyö on yleistä. Kauppa, kuten muutkin palvelualat ovat varsin naisvaltaisia. Sen sijaan miesvaltaisilla aloilla kuten rakentamisessa ja teollisuudessa osa-aikatyön tekeminen on hyvin vähäistä. Erityisesti

vähittäiskaupan alalla osa-aikatyötä tehdään runsaasti. Kaikista vähittäiskaupan alalla työskentelevistä osa-aikatyötä tekee noin 40%, ja naisista 58% (Kauhanen 2003, 16).

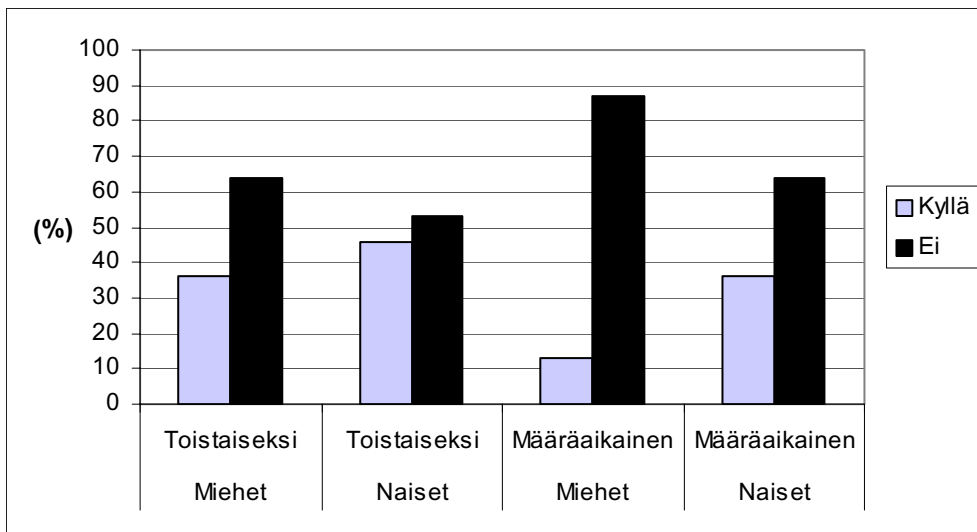
Kuvio 17. Osa-aikaisten 20–40-vuotiaiden työllisten %-osuus eri toimialoilla.



### 3.4. Epätuottava työ, perheellistyminen ja perhe-elämä

Seuraavaksi tutkin alle 40-vuotiaiden tekemän määräaikaisen työn vaikutusta perhe-elämään ja perheellistymiseen. Ensin tarkastelen työsuhteen laadun vaikutusta työelämästä poissaoloon lastenhoidon takia. Kuvio 18 nähdään, että toistaiseksi työsuhteessa olevat olivat olleet lastenhoidon vuoksi poissa työelämästä useammin kuin määräaikaista työtä tekevät. Miesten kohdalla ero työelämästä poissaolossa määräaikaisten ja vakinaisten välillä oli huomattavasti suurempi kuin naisilla. Toistaiseksi työsuhteessa olevista miehistä lastenhoidon takia oli ollut poissa työelämästä noin kolmannes ja määräaikaista vain noin joka kymmenes. Suureksi osaksi tätä selittää ikä, sillä määräaikaista työtä tekevät miehet olivat muita nuorempia ja heillä oli selvästi harvemmin lapsia kuin muilla.

Kuvio 18. Jossain vaiheessa työuraansa lastenhoidon takia työelämästä poissa olleet alle 40-vuotiaat palkansaajat (%) työsuhteen laadun mukaan.



Taulukosta 7 nähdään kuitenkin, että niillä määräaikaista työtä tekeillä miehillä, joilla oli lapsia, lapsiluku oli keskimäärin suurempi kuin muilla. Ylipäätään tässä aineistossa alle 40-vuotiailla miehillä oli enemmän lapsia kuin naisilla, sillä suurin niistä ikäluokan naisista, joilla on pieniä, alle 3-vuotiaita lapsia, on työelämän ulkopuolella ja aineistossa ovat mukana vain vähintään 5 tuntia päivässä työtä tekevät. Määräaikaista työtä tekeillä naisilla lasten lukumäärä oli pienempi kuin vakituudessa työssä olevilla, mikä suurelta osin johtunee määräaikaisten matalammasta iästä. Kuitenkin määräaikaista työtä tekevät naiset olivat olleet lastenhoidon vuoksi kauemmin poissa työelämästä, mikä tarkoittaa sitä, että poissaoloa kertyi yhtä lasta kohti enemmän. Ansiotyövuosia sekä määräaikaisilla miehillä että naisilla oli huomattavasti vähemmän kuin jatkuvassa työsuhteessa olevilla. Tämä johtunee paitsi matalammasta iästä, myös ehkä pidemmästä opiskeluajasta sekä työttömyysjaksoista. Kuten aiemmin mainittiin, työttömyyskokemukset olivat määräaikaista työtä tekevien keskuudessa monin verroin tavallisempia kuin toistaiseksi työsuhteessa olevien keskuudessa.

Taulukko 7. Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi työsuhteen laadun mukaan.

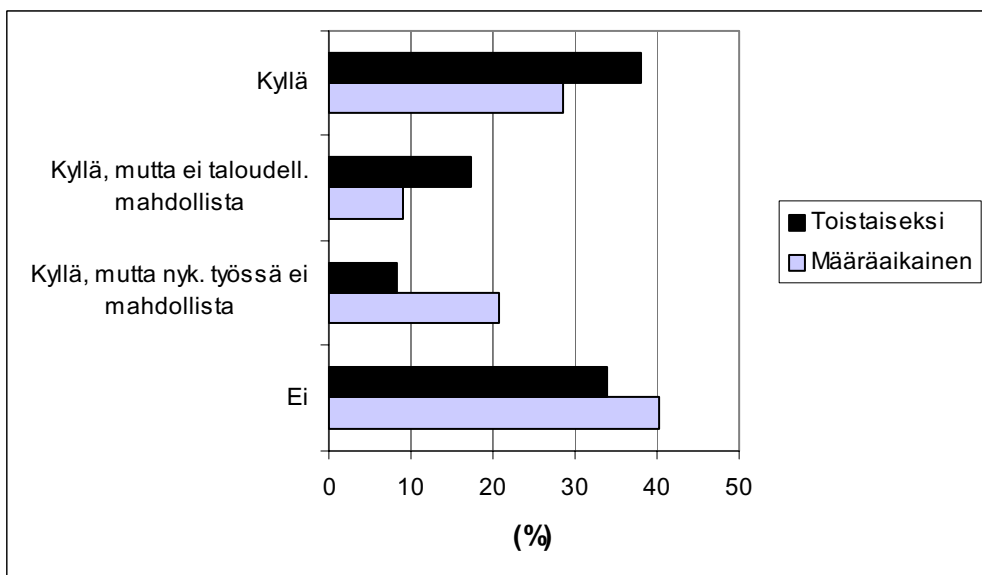
	Työsuhteen laatu			
	Toistaiseksi		Määräaikainen	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Ansiotyövuodet	9.91	10.98	6.17	5.98
Kotona asuvien lasten määrä (niillä, joilla on lapsia)	1.93	2.03	1.85	2.11
Kk yht. lastenhoidon vuoksi pois työelämästä (niiden osalta, jotka ovat olleet poissa)	9.91	1.69	10.61	1.00
Lasten määrä, joiden vuoksi poissa	1.95	1.86	1.88	1.65

Osittaisella hoitovapaalla oli eli 30–34 tunnin työviikkoa teki tällä hetkellä kaikista siihen oikeutetuista, alle 8-vuotiaiden lasten vanhemmista noin kolme prosenttia. Heistä lähes kaikki olivat naisia. Osittaisella hoitovapaalla oli joskus ollut naisista kahdeksan ja miehistä vajaa neljä prosenttia. Kiinnostusta osittaiseen hoitovapaaseen sen sijaan oli siihen oikeutetuista naisista yli kolmanneksella ja miehistä viidenneksellä. Kiinnostus osittaiseen hoitovapaaseen viime vuosina jossain määrin lisääntynyt, sillä 1990-luvun lopulla noin neljännes naisista ilmoitti halukkuudesta jäädä osittaiselle hoitovapaalle (vrt. Ilmakunnas 1997). Viidennes miehistä kuitenkin ilmoitti taloudellisten seikkojen estävän hoitovapaalle jäämisen. Naisista 15% koki taloudelliset seikat esteenä. Sekä miehistä että naisista noin kymmenen prosenttia koki, ettei lyhennetyn työviikon tekeminen ollut heidän nykyisessä työssään mahdollista. Mielenkiintoinen ero oli tässä suhteessa nähtävissä määräaikaisten ja toistaiseksi työsuhteessa olevien naisten välillä. Yli 20% määräaikaisessa työssä olevista naisista koki, ettei nykyinen työ mahdollistanut lyhennetyn työviikon tekemistä, kun vastaava luku pysyvässä työsuhteessa olevilla oli 8%. (ks. kuvio 19.) Parhailaan lyhennettyä työviikkoa teki jatkuvassa työsuhteessa olevista hoitovapaaseen oikeutetuista naisista lähes 8%, mutta määräaikaisista vain 2,5%.

On ilmeistä, että määräaikaista työtä tekevilla nimenomaan työsuhteen luonne estää lyhennetyn työviikon vaatimisen. Työntekijä saattaa pelätä, ettei määräaikaisuutta jatketa, mikäli hän ilmaisee halunsa tehdä lyhennettyä työviikkoa. Määräaikainen työ saattaa olla myös sillä tavoin projektiluontoista, ettei lyhennetty työviikko ole

mahdollinen. Tässä suhteessa määräaikaista työtä tekevät naiset ovat selkeästi eriarvoisessa asemassa jatkuvassa työsuhteessa oleviin verrattuna. Toisaalta, vaikka lyhennetyn työviikon suosio on hieman kasvanut, on kuitenkin mielenkiintoista että valtaosa vanhemmista kuitenkin joko kokee, ettei se ole mahdollista tai ei muuten vain halua mahdollisuutta hyödyntää. Lyhennetyn työviikon hyödyn määrä lienee ammatista riippuvainen. On ammatteja, joissa hyöty olisi todellinen. Kuitenkin usein kuulee myös sanottavan, että lyhennetty työviikko tarkoittaisi käytännössä vain kiireen lisääntymistä ja kahdeksan tunnin työn tekemistä kuudessa tunnissa pienemmällä palkalla. Lisäksi miesten haluttomuus käyttää etua heikentää naisten asemaa työelämässä, sillä työnantaja joutuu tässä suhteessa joustamaan aina naisten kohdalla, jolloin naiset ovat vähemmän houkuttelevia työntekijöitä.

Kuvio 19. Määräaikaisissa ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevien naisten halu tehdä lyhennettyä työviikkoa (%) alle 40-vuotiaiden siihen oikeutettujen keskuudessa.



Työolotutkimuksessa kysyttiin myös, millaisia työhön tai perhe-elämään liittyviä joustoja ja kompromisseja vastaajat olivat joutuneet tekemään, kuten lapsiluvun rajoittamista tai lastenteon lykkäämistä työstä johtuvista asioista ja erityisesti työn määräaikaaisuudesta johtuen. Lisäksi kysyttiin, onko vastaaja joskus luopunut työstä perheen vuoksi, luopunut työstä puolison työn vuoksi paikkakunnalta muuton takia tai työskennellyt osa-aikaisena perheen vuoksi. Osa-aikaisuutta ei tässä määritelty tarkemmin, joten vastaajat ovat saattaneet käsittää esimerkiksi lyhennetyn työviikon tekemisen osa-aikaiseksi työksi.

Taulukosta 8 nähdään, että vain pieni osa vastaajista koki rajoittaneensa lapsilukua töistä johtuen. Naiset tosin kokivat rajoittaneensa lapsilukua useammin kuin miehet, mutta heistäkin vain 8% koki näin. Tämä on mielenkiintoista, sillä nimenomaan naisten työnteon tavalla tai toisella katsotaan nykyisin länsimaissa olevan lastenteon suurin rajoite. Tosin Pohjoismaissa, missä perhepoliittiset toimet helpottavat perheen ja työn yhteensovittamista, ei tutkimuksissa ole havaittu naisten työssäkäynnin rajoittavan lapsilukua (mm. Andersson 1999; Vikat 2004). Tulos on myös sikäli mielenkiintoinen, että vuoden 2002 Perhebarometrin mukaan perheiden todellinen lapsiluku oli selvästi pienempi kuin mikä oli heidän mielestään ihanteellinen lapsiluku (Paajanen 2002). Tässä tutkimuksessa vastaajista kuitenkin noin viidennes koki, ettei asia ollut heille (vielä) ajankohtainen.

Taulukko 8. Työn tai perheen vuoksi tehtyjä joustoja (%) alle 40-vuotiailla.

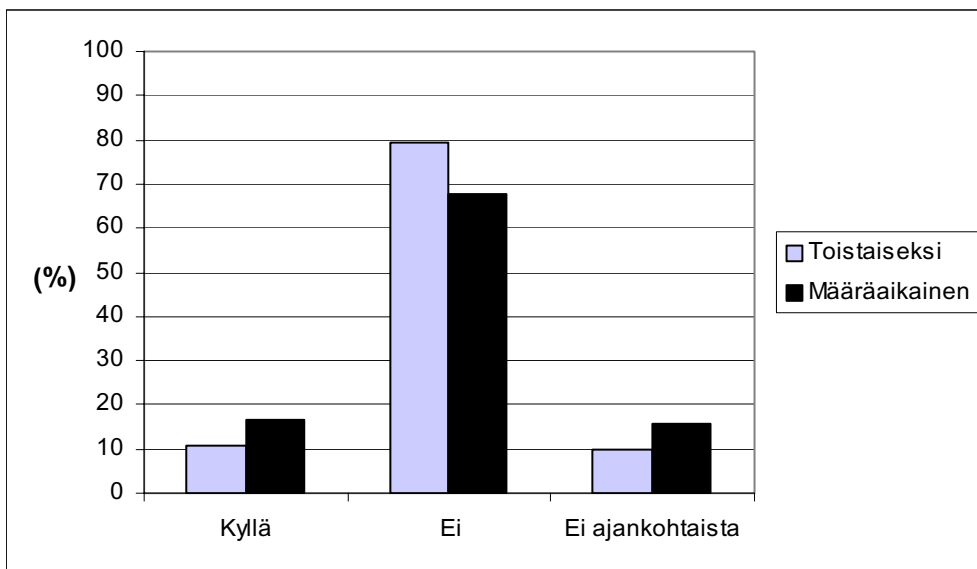
Onko tehnyt seuraavaa?	Kaikki vastaajat			Naiset			Miehet		
	Kyllä	Ei	Ei sovi	Kyllä	Ei	Ei sovi	Kyllä	Ei	Ei sovi
Rajoittanut lapsilukua työhön liittyvistä asioista johtuen	6	74	20	8	73	19	3	76	21
Lykännyt lastentekoa työhön liittyvistä asioista johtuen	12	77	11	17	75	8	7	80	14
Lykännyt lastentekoa työn määräaikaaisuuden vuoksi	5	84	11	8	84	8	1	95	14
Luopunut työstä perheeseen liittyvistä syistä johtuen	11	79	10	15	78	7	8	79	13
Luopunut työstä puolison työn vuoksi	4	79	17	6	78	16	2	80	18
Työskennellyt osa-aikaisesti perheen vuoksi	6	82	12	12	78	10	1	86	14

Lastenteon lykkääminen työn vuoksi oli selkeästi yleisempää kuin lapsiluvun rajoittaminen, vaikka sekin oli melko vähäistä. Vain 12% vastaajista koki lykänneensä lastentekoa työhön liittyvien asioiden vuoksi. Tosin tässä oli suuri ero miesten ja naisten välillä. Onkin todennäköistä, että mies ja nainen eivät perheessä ole aina lastenteon ajoituksesta samaa mieltä. Naisella on luonnollisesti kovempi kiire saada lapset nuorena kuin miehellä. Tosin nykyisin varsinkin korkeasti koulutettujen mielestä ihanteellinen ikä saada lapsia on melko korkea, joten monet, jotka ulkopuolisen silmin viivyttävät lastentekoa, eivät ehkä itse koe niin tekevänsä (vrt. Paajanen 2002). Työn määräaikaaisuuden vuoksi lastentekoa lykänneet olivat lähes kaikki naisia. Kaikista alle 40-vuotiaista työn määräaikaaisuuden vuoksi lastentekoa lykänneiden osuus oli

kuitenkin yllättävänkin pieni. Niillä, jotka olivat lykänneet lastentekoa työstä johtuen, työsuhteen määräaikaisuus oli syynä siihen noin 40%:lla. Nykyisen työsuhteen laatu vaikutti hieman kokemukseen lastenteon lykkäämisestä, mutta ero ei ollut kovin suuri (kuvio 20). Määräaikaista työtä tällä hetkellä tekevästä 16% ilmoitti lykänneensä lastentekoa määräaikaisuuden vuoksi, kun jatkuvassa työsuhteessa olevista näin oli tehnyt 10%.

Perheen vuoksi työstä oli luopunut naisista 15%, mutta miehistä vain 8%. Tosin tässä ei käy ilmi minkä asteisesta luopumisesta on kysymys. Vain murto-osa miehistä oli luopunut työstään puolison työn vuoksi tehdyn paikkakunnalta muuton takia. Naisista näin oli tehnyt kolme kertaa useampi, mutta kuitenkin vain 6%. Osa-aikatyö perheen vuoksi oli langennut lähes yksinomaan naisille. Näin ollen vaikuttaa vahvasti siltä, että perheen takia tehdyt työelämän joustot ovat edelleen pääosin naisten kontolla.

Kuvio 20. Kokee lykänneensä lastentekoa työn vuoksi (%) tämänhetkisen työsuhteen laadun mukaan.



Ongelmana edellisissä kysymyksissä on, että emme tiedä, kuinka pitkiä esimerkiksi lastenteon lykkäykset ovat. Joillain kyse on parin kuukauden taktikoinnista, jotta olisi oikeutettu ansiosidonnaiseen äitiyspäivärahaan, joillain taas vuosista. Lisäksi on syytä muistaa, että työhön liittyvät asiat eivät ole ainoita lastentekopäätöksiin tai lapsilukuun vaikuttavia tekijöitä (ks. Paajanen 2002), vaikka taloudelliset ja työhön liittyvät kysymykset tässä suhteessa usein asiaa käsittelevissä kirjoituksissa esille nostetaankin, toki aiheellisesti (mm. Sauli 2004).

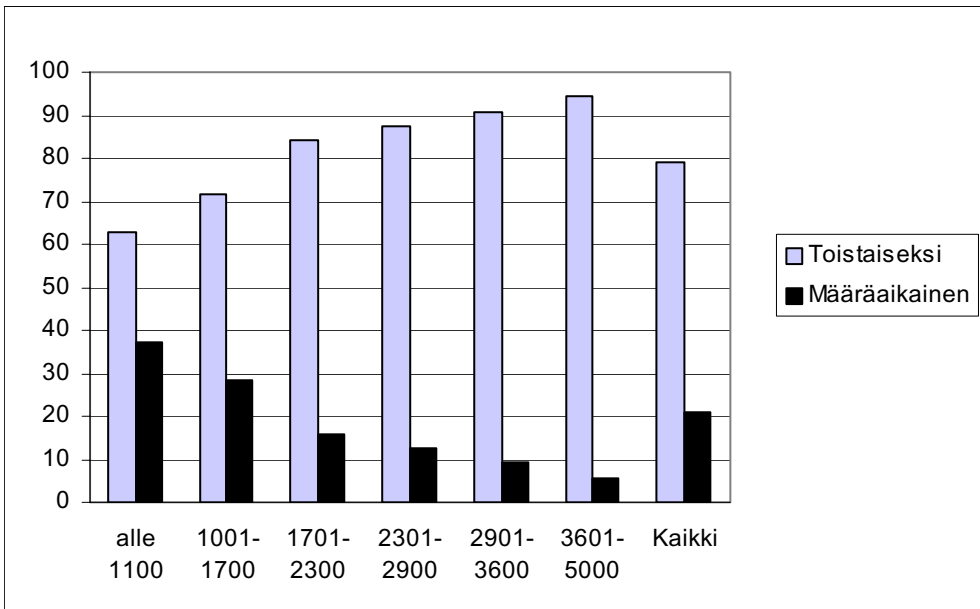
### 3.5. Epätyypillinen työ, toimeentulo ja hyvinvointi

Seuraavaksi tarkastelen epätyypillistä työtä tekevien taloudellista asemaa ja toimeentuloa muihin alle 40-vuotiaisiin työllisiin verrattuna. Tutkin ensin eroja määräaikaisten ja muiden kuukausipalkkoissa ja sen jälkeen tulojen koostumusta määräaikaista ja osa-aikaista työtä tekeville. Lopuksi tarkastelen Suomi 2004-aineiston perusteella määräaikaissa ja jatkuvassa työssä olevien sekä yrittäjänä työskentelevien subjektiivisia käsityksiä taloudellisesta tilanteestaan.

#### 3.5.1. Tuloerot epätyypillistä työtä tekevien ja muiden välillä

Kuviosta 21 voidaan havaita, että määräaikaisten työntekijöiden osuus alimmassa tuloluokassa oli suhteellisesti selkeästi suurin. Ylimmissä tuloluokissa määräaikaista työntekijöitä oli alle 10%, kun alimmassa tulokategoriassa heidän osuutensa oli 38%. Kuukausipalkka yksinään ei kuitenkaan kerro koko totuutta määräaikaisten toimeentulosta, sillä kuten aiemmin mainitsin, määräaikaisten työntekijöillä oli huomattavasti enemmän työttömyyskokemuksia. Lisäksi he todennäköisesti saavat enemmän sosiaalivastuuksia kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat.

Kuvio 21. Määräaikaisten ja pysyvässä työsuhteessa olevien osuudet eri tuloluokissa (€/ brutto/kk).





Taulukosta 9 ilmenee, että vuositulojen tasolla ero määräaikaisten ja jatkuvassa työsuhteessa olevien toimeentulossa oli vieläkin suurempi kuin kuukausipalkkaa tarkastelemalla ilmeni. Bruttotuloissa ero oli noin 37% ja nettotuloissa 29%. Vaikka tuloero on melko suuri, on se kuitenkin pienentynyt viime vuosina. Vielä 1997 lyhyissä työsuhteissa työskentelevien tulot olivat alle puolet muiden työntekijöiden tuloista. Tosin silloinkin alle 40-vuotiailla tuloero määräaikaisten ja muiden välillä oli pienempi kuin yli 40-vuotiailla. (Sutela et al. 2001.) Määräaikaisten suhteellisesti noussut tulotaso johtuu todennäköisesti määräaikaisen työn luonteen muutoksesta. Kuten aiemmin on jo käynyt ilmi, määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee yhä useammin hyvin koulutettuja työntekijöitä, joiden työ voi olla hyvinkin vaativaa. Toisaalta heistä suurin osa työskentelee julkisella sektorilla, jossa palkat tunnetusti ovat huonommat kuin yksityisellä puolella. Lisäksi valtaosa määräaikaista työtä tekevistä on naisia, joiden palkat ylipäätään ovat noin 20% huonommat kuin miesten palkat. Nämä seikat eivät kuitenkaan selitä kokonaan määräaikaisten huonompia palkkoja, sillä myös pelkätään naisia tarkastelemalla kävi ilmi, että määräaikaisessa työssä olevien tulot olivat matalammat kuin jatkuvassa työsuhteessa olevien.

Taulukko 9. Tulojen ja tulonsiirtojen määrä alle 40-vuotiailla työsuhteen laadun mukaan (€/vuosi).

Keskitulot/vuosi	Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde	Määräaikainen työsuhde
Bruttotulot/vuosi	23674	15143
-siitä perhevustuksia	576	899
-toimeentulotukea ja asumistukea	114	278
-työttömyysavustuksia	280	832
-muita tulonsiirtoja (opintotuki ym.)	600	1018
Saadut tulonsiirrot yhteensä	1570	3027
Maksetut tulonsiirrot	6847	3729
Nettotulot/vuosi	16827	12114

Taulukosta 9 ilmenee, että myös tulojen rakenteessa on selviä eroja määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevillä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat saivat enemmän perhevustuksia (vaikka heillä oli vähemmän lapsia), mikä tarkoittaa sitä, että he käyttävät enemmän perhevapaita. Erityisesti lyhyissä pätkätoissa oleville pienten lasten äideille hoitovapaa on usein työttömyyden vaihtoehto. Tämä näkyi erityisen selvästi laman aikana, jolloin naisten hoitovapaalle jääminen yleistyi. Laman aikana ja sen jälkeen perhevapaiden tukia myös jäädytettiin, jolloin perheellisten elintaso

laski yleisesti ja lapsiperheiden köyhyys lisääntyi (mm. Hiilamo 2003; Haataja 2003; Sauli et al. 2002).

Toimeentulotuen osuus kokonaistulosta oli pieni sekä määräaikailla että toistaiseksi työsuhteessa olevilla, mutta määräaikailla sekin oli selvästi suurempi kuin muilla. Erityisen suuri ero oli työttömyyskorvausten osuudessa. Myös muita tulonsiirtoja kuten esimerkiksi opintotukea määräaikailla saivat selvästi enemmän kuin toistaiseksi työsuhteessa olevat. Kaiken kaikkiaan määräaikailla työsuhteessa olevat alle 40-vuotiaat saivat tulonsiirtoja keskimäärin lähes yhtä paljon kuin maksoivat niitä. Tosin yksilöiden väliset erot olivat suuret.

Tarkastelin myös osa-aikatyötä tekevien tulojen koostumusta (taulukko 10). Osa-aikatyössä olevat saivat myös hieman määrin enemmän perheavustuksia kuin koko-aikatyössä olevat. Ero on euromääräisesti pieni, mutta suhteessa kokonaistuloihin varsin suuri. Toimeentulotukea osa-aikatyötä tekevät eivät saaneet euromääräisesti juurikaan enempää kuin muutkaan, mutta työttömyysavustuksia sen sijaan lähes kaksi kertaa enemmän. Muiden tulonsiirtojen määrä oli osa-aikatyötä tekevillä sen sijaan kaksi kertaa suurempi kuin muilla ja osuus kokonaistulosta vielä suurempi. Osa-aikatyötä tekevillä tulonsiirtojen osuus kokonaistuloista oli kolmannes, ja saatuja tulonsiirtoja oli selvästi enemmän kuin maksettuja. Tästä voidaan päätellä, että osa-aikatyöllä tulee Suomessa erittäin huonosti toimeen. Muiden tulonsiirtojen kuten opintotuen suuri osuus heijastelee osa-aikatyötä tekevien sosioekonomista rakennetta: perheellisille osa-aikatyö ei tällä hetkellä ole todellinen vaihtoehto.

Taulukko 10. Tulojen ja tulonsiirtojen määrät osa-aikailla ja koko-aikailla alle 40-vuotiailla (€/vuosi).

<b>Keskitulot/vuosi</b>	<b>Kokoaikainen työsuhde</b>	<b>Osa-aikainen työsuhde</b>
Bruttotulot/vuosi	23237	10167
-siitä perheavustuksia	644	750
-toimeentulotukea ja asumistukea	145	170
-työttömyysavustuksia	377	600
-muuta tulonsiirtoja (opintotuki ym.)	564	1575
Saadut tulonsiirrot yhteensä	1730	3095
Maksetut tulonsiirrot	6665	2094
Nettotulot/vuosi	16572	8073

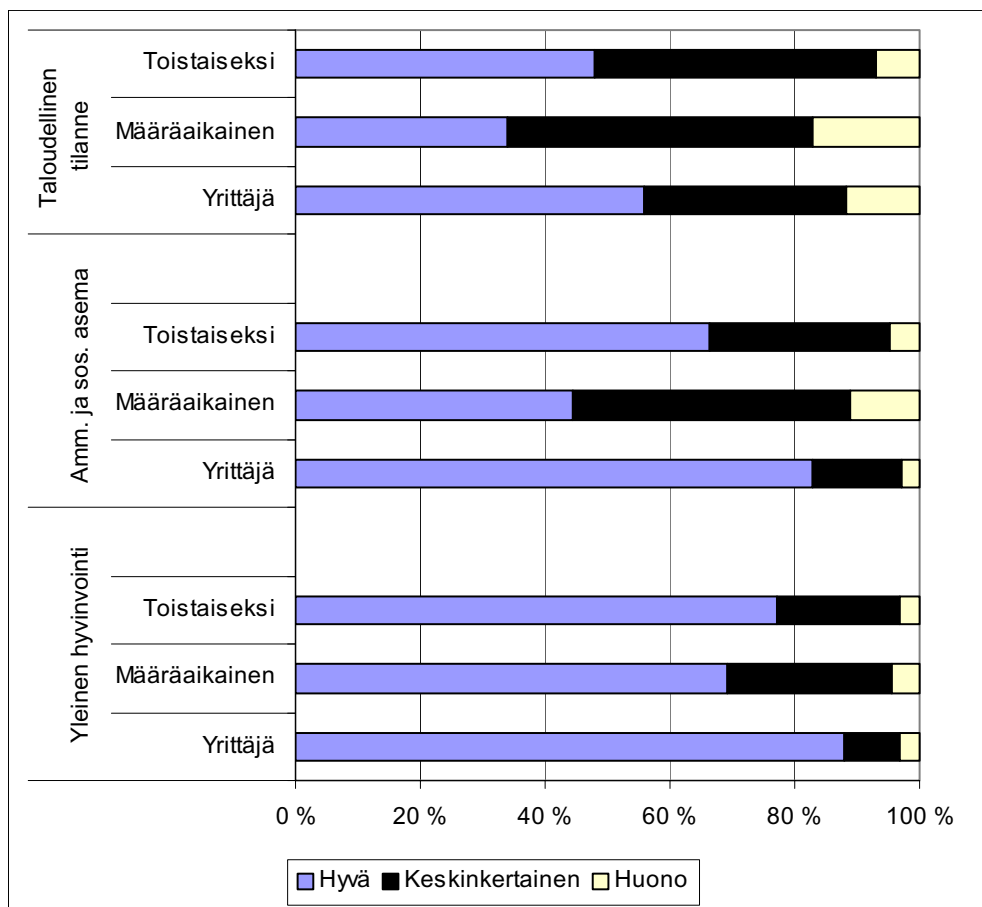
### 3.5.2. Taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokeminen

Taloudellisen hyvinvoinnin kokeminen on tulotasosta riippumatta aina suhteellista, joten tarkastelen Suomi 2004-aineiston pohjalta myös, onko määräaikaissä työssä olevien ja muiden välillä eroa taloudellisen hyvinvoinnin subjektiivisessa kokemisessa. Analysoin samassa yhteydessä myös ammatillisen ja sosiaalisen aseman ja yleisen hyvinvoinnin kokemista alle 40-vuotiaiden ammatissa toimivien keskuudessa. Vertailen seuraavassa vakituudessa työsuhhteessa olevia, määräaikaissä työsuhhteessa olevia sekä yrittäjiä. Tutkimuksen kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien arvioita hyvinvoinnistaan ja sosiaalisesta asemastaan 1–5 asteikolla (1=erittäin hyvä, 5=erittäin huono). Koska ääriarvoja tuli varsin vähän, analyysissa asteikko tehtiin 3-portaiseksi yhdistämällä erittäin hyvä ja hyvä (=1) sekä erittäin huono ja huono (=3).

Kuviosta 22 nähdään, että määräaikaissä työsuhhteessa olevat kokivat taloudellisen tilanteensa selvästi huonommaksi kuin vakituudessa työssä olevat. Vain kolmasosa määräaikaissä koki taloudellisen tilanteensa hyväksi, hieman vajaa puolet koki sen keskinkertaiseksi ja vajaa viidennes huonoksi. Vakinaudessa työssä olevista vain seitsemän prosenttia koki taloudellisen tilanteensa huonoksi, yrittäjistä noin joka kymmenes. Ammatillisen ja sosiaalisen asemansa määräaikaissä kokivat myös suhteellisesti selvästi huonommaksi kuin vakinaudessa työssä olevat tai yrittäjät. Kun valtaosa vakituudessa työsuhhteessa olevista koki ammatillisen ja sosiaalisen asemansa hyväksi, määräaikaissä sen koki hyväksi alle puolet vastaajista. Mielenkiintoista oli, että yrittäjät kokivat ammatillisen ja sosiaalisen asemansa keskimäärin selvästi paremmaksi kuin muut, vaikka taloudellisen aseman kokemisessa ei ollut nähtävissä olennaista eroa vakituudessa työsuhhteessa oleviin verrattuna.

Yleisen hyvinvointinsa vastaajat kokivat yleisesti ottaen varsin korkeaksi, mutta määräaikaissä työssä olevat kokivat harvemmin kuin muut vointinsa hyväksi. Kun yrittäjistä yli 87% ja toistaiseksi työsuhhteessa olevista 77% koki yleisen vointinsa hyväksi, määräaikaissä 69% oli tätä mieltä. Vointinsa huonoksi kokevia oli tosin kaikissa ryhmissä marginaalisesti. Kaiken kaikkiaan voidaan kuitenkin todeta, että työsuhteen laadulla on selvä vaikutus sekä taloudellisen että muun hyvinvoinnin subjektiiviseen kokemiseen. Erityisesti ammatillisen ja sosiaalisen aseman kokeminen muita huonommaksi on mielenkiintoista, sillä nykyisin alle 40-vuotiaat määräaikaissä ovat jopa keskimääräistä paremmin koulutettuja ja tyypillisesti toimihenkilöitä.

Kuvio 22. Oma käsitys taloudellisesta tilanteesta, ammatillisesta ja sosiaalisesta asemasta sekä yleisestä hyvinvoinnista työn laadun mukaan alle 40-vuotiaiden ammatissa toimivien keskuudessa.



## 4. Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä raportissa olen tarkastellut Työolotutkimuksen ja Suomi 2004-tutkimuksen avulla alle 40-vuotiaita epätyypillistä työtä tekeviä työllisiä erityisesti perhe-elämän ja perheellistymisen näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan alle 40-vuotiaista etenkin naiset ja alle 30-vuotiaat nuoret tekevät yleisimmin sekä määräaikaista että osa-aikaista työtä. Määräaikainen työ kasaantuu erityisesti naisvaltaisille palvelualoille, ja osa-aikatyö erityisesti kaupan alalle, kuten myös aiheesta tehdyistä lukuisista aiemmista tutkimuksista on käynyt ilmi. Useimmat määräaikaiset työntekijät ovat joko alempia tai ylempiä toimihenkilöitä. Aiempien tutkimusten mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden koulutustaso on koko ajan noussut. Useista muista maista poiketen määräaikaiset eivät siis Suomessa ole varsinaisesti marginaalityövoimaa. Tosin he joutuvat usein puskureiksi suhdannevaihteluissa, mikä saattaa johtaa työttömyyskierteeseen. Tässä tutkimuksessa määräaikaista työtä tekevillä olikin moninkertaisesti enemmän työttömyyskokemuksia viimeisen viiden vuoden ajalta kuin vakituudessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä. Useimpien määräaikaisten työsuhde oli alle 12 kuukauden pituinen, ja tyypillisimpänä syynä määräaikaisen työn tekemiseen on se, ettei vakituista työtä ole löytynyt.

### *Määräaikaisten perherakenne poikkeaa muiden perherakenteesta*

Perheelliset tekevät vähemmän määräaikaista työtä kuin perheettömät, ja määräaikaisilla työntekijöillä on vähemmän lapsia. Erityisesti määräaikaista työtä tekevät miehet ovat muita useammin perheettömiä. Kuitenkin, mikäli lapsia on hankittu, niitä on määräaikaista työtä tekevien perheissä tyypillisesti useampia. Määräaikaista työtä tekevät naiset ovat pienemmästä lapsiluvustaan huolimatta olleet enemmän poissa työelämästä lasten takia. Voidaan siis päätellä, että yhden lapsen vuoksi määräaikaiset ovat työelämästä poissa pidempään. Määräaikaista työtä tekeville työ on keskimäärin vähemmän tärkeää kuin vakituudessa työssä oleville. Perhe-elämän tärkeydessä ei määräaikaisten ja vakituudessa työsuhteessa olevien naisten välillä havaittu eroja. Sen sijaan määräaikaisessa työsuhteessa oleville miehille perhe-elämä oli vähemmän tärkeää. Tämä johtunee siitä, että määräaikaisessa työssä olevat miehet ovat keskimäärin nuorempia kuin määräaikaisessa työssä olevat naiset, ja useimmiten lapsettomia. Kahdesta puolisoista määräaikaista työtä teki useimmiten vaimo.

## *Määräaikaisuus merkitsee perheellisille turvattomuutta*

Määräaikainen työ voidaan kokea monella eri tavalla. Tässä tutkimuksessa löytyi faktorianalyysin avulla analysoituna kolme erilaista asenneulottuvuutta. Määräaikainen työ koettiin epävarmuutena ja uhkana elämänhallinnan ja -suunnittelun kannalta. Toisaalta määräaikainen työ nähtiin myös heikentävän omaa asemaa työelämässä. Kolmas ulottuvuus oli määräaikaisen työn kokeminen vapautena ja vaihteluna. Määräaikaisuuden kokeminen uhkaksi oli tyypillisintä perheellisille, jolle työ oli tärkeää ja jotka olivat suhteellisen hyvin koulutettuja, mutta melko pienituloisia. Tyypillistä uhkan kokemiselle olivat myös työttömyyskokemukset sekä se, että lasten hankintaa oli lykätty. Työelämässä oman aseman heikoksi kokemista eivät taustamuuttajat selittäneet, mutta määräaikaisuuden vapaus-ulottuvuutta selittivät useat työttömyyskokemukset, se, ettei ansiotyötä koettu tärkeäksi sekä se, ettei (vielä) ollut lapsia. Vaikka ikä ei varsinaisesti selittänyt asenteita, määräaikaisuuden kokeminen vapaudeksi ja vaihteluksi näytti olevan selkeästi tyypillisintä perheettömille, jotka yleisimmin ovat nuoria. Tavallisinta määräaikaisen työn kokemisessa oli kuitenkin turvattomuuden tunne. Näin ollen ainakaan perheellisille määräaikainen työ ei missään tapauksessa näyttäytynyt vapautena tai ylipäätään minkäänlaisena resurssina.

## *Osa-aikatyötä tekevät nuoret ja perheettömät*

Osa-aikatyö oli yleisintä nuorten opiskelijoiden keskuudessa. Seuraavaksi eniten osa-aikatyötä tekivät perheelliset naiset, mutta toisin kuin useissa muissa Euroopan maissa, perhe ei useinkaan ollut syynä osa-aikatyön tekemiseen. Useimmiten niillä, jotka eivät opiskelleet, kyse oli alityöllisyydestä, eli kokopäivätyötä ei ollut löytynyt. Nuorimmat osa-aikatyön tekijät ilmoittivat yleisesti, etteivät haluakaan kokopäivätyötä opintojen vuoksi. Perheen vuoksi työaika oli yleisemmin lyhennetty 30–34 työviikkoon. Tosin tällä hetkellä lyhennettyä työviikkoa ei siihen oikeutetuista tehnyt kovin moni. Huomatavasti useampi (noin 35%) ilmoitti kuitenkin haluavansa tehdä lyhennettyä työviikkoa. Määräaikaisessa työssä olevat kokivat jatkuvassa työsuhteessa olevia useammin, että he haluaisivat tehdä lyhennettyä työviikkoa, mutta se ei ollut tämänhetkisessä työssä mahdollista. Näin ollen määräaikaisten työntekijöiden todellinen mahdollisuus työajan joustoihin oli siis pienempi kuin jatkuvassa työsuhteessa olevien.

Voidaan toisaalta myös kysyä, miksi valtaosa työviikon lyhennykseen oikeutetuista ei edes halunnut oikeuttaan käyttää. On mahdollista että monilla työn luonne on sellainen, että työnteko muuttuisi vain paineisemmaksi työtuntien vähennyksen myötä. Lyhennetty työviikko ei varsinkaan ylempien toimihenkilöiden työssä kuitenkaan vähennä työtunteja niin paljon, että kannattaisi palkata toista työntekijää. Asia olisi ehkä toisin,

mikäli työaika lyhenisi alle 30 tuntiin viikossa. Perheellisten osa-aikatyötä ei Suomessa kuitenkaan juurikaan tueta enempää valtiovallan kuin työnantajankaan tahoilta.

### *Epätyypillinen työ merkitsee pieniä tuloja*

Epätyypillistä työtä tekevät ansaitsivat huomattavasti vähemmän kuin normaalitöissä olevat. Ero pysyi suurena, vaikka sukupuoli olisi otettu huomioon. Osa-aikatyötä tekevillä tämä on luonnollista, mutta määräaikaista työtä tekevillä ansioiden ero tuntui yllättävän suurelta. Lisäksi määräaikaista työtä tekevät saivat kaikkia sosiaaliavustuksia selvästi enemmän kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat. Erityisen suuri ero oli työttömyysavustuksissa, joita määräaikaisessa työssä olevat saivat nelinkertaisen määrän muihin verrattuna. Toimeentulotukea määräaikaiset saivat keskimäärin noin kaksi ja puoli kertaa enemmän kuin muut. Ylipäätään tulonsiirtoja määräaikaisessa työssä olevat saivat keskimäärin lähes yhtä paljon kuin maksoivat niitä. Osa-aikatyötä tekevät taas saivat selvästi enemmän tulonsiirtoja kuin niitä maksoivat. Saaduista tulonsiirroista yleisin oli opintotuki, ja esimerkiksi toimeentulotuen osuus osa-aikatyötä tekevien kokonaistuloista oli varsin pieni.

Subjektiiivinen käsitys omasta toimeentulosta oli keskimäärin selvästi heikompi määräaikaista työtä tekevillä kuin muilla. Merkittävää on, että lähes viidennes määräaikaista työtä tekevästä koki itse toimeentulonsa huonoksi. Myös ammatillisen ja sosiaalisen aseman sekä yleisen hyvinvointinsa määräaikaiset kokivat huonommaksi kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat tai yrittäjät. Tulos sekä objektiivisesta että subjektiivisesta (taloudellisesta) hyvinvoinnista on määräaikaista työtä tekevien perhe-elämän ja perheellistyminen kannalta huolestuttava. Vaikka poikkileikkaustutkimuksissa ei pystytä varmasti osoittamaan työn laadun vaikutusta esimerkiksi lasten lukumäärään tai niiden hankkimisen ajankohtaan, perheiden sisäiseen hyvinvointiin taloudellisella ja sosiaalisella turvattomuudella on varmasti vaikutusta.

Lapsiperheiden taloudellista syrjäytymistä yleensä vähätellään. Saulin (2004) mukaan nykyisin korostetaan liikaa sitä, että niin kauan kuin rakkautta riittää, lapset voivat hyvin niukemmissakin oloissa. Sauli kuitenkin muistuttaa, että tutkimusten mukaan taloudellisilla tekijöillä on vaikutusta vanhempien huolenpidon laatuun. Tätä ei yleensä nykyisessä keskustelussa juurikaan tuoda esille, vaan perheitä lähinnä kehoitetaan tarkistamaan materialistisia arvojaan. Taloudellisten tekijöiden merkitystä ei kuitenkaan sovi vähätellä yhä kulutuskeskeisemmäksi käyvässä yhteiskunnassamme, jossa lasten vanhemmille syntyy nopeasti eräänlainen kollektiivinen tietoisuus siitä, millainen on materiaalisesti riittävän hyvä lapsuus. Tämän ”riittävän hyväksi” koetun lapsuuden

turvaaminen saattaa muodostua köyhemmille perheille kohtuuttomaksi taloudelliseksi painolastiksi (Pugh 2004; Lintonen et al. 2005).

### *Naiset joustavat työ- ja perhe-elämässä enemmän kuin miehet*

Työn vuoksi naiset kokivat tehneensä enemmän kompromisseja perhe-elämän suhteen kuin miehet. Naiset olivat joustaneet myös huomattavasti useammin puolison työn vuoksi. Lapsiluvun rajoittaminen tai lastenteon lykkääminen työn vuoksi ei ollut kovin yleistä, mutta se oli naisilla selvästi tavallisempaa kuin miehillä. Samoin määräaikaista työtä tällä hetkellä tekevät kokivat lykänneensä lastentekoa hieman useammin kuin vakituisessa työsuhteessa olevat. Ongelmana tulosten tulkinnassa on se, ettei tiedetä kuinka paljon lastentekoa on lykätty. Ei myöskään tiedetä, miksi joillekin vastaajille lastenhankinta ei tuntunut ajankohtaiselta. Joku voi kokea lykkäyksenä saman tilanteen, jonka joku toinen kokee ”ei vielä ajankohtaista” –tilanteena.

Myös tulevaisuuden suunnittelemiselle ja yleiselle elämänhallinnalle työsuhteen epävarmuus aiheuttaa selvää haittaa. Epätyypillisten työsuhteiden yleisyys etenkin naisten keskuudessa pahentaa myös epätasa-arvoa sukupuolten välillä sekä työelämässä että perheen sisällä taloudellisessa päätöksenteossa. Määräaikaista työtä tekevät naiset olivat esimerkiksi yhtä lasta kohden kauemmin perhevapailta kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat. Toisin sanoen he olivat lapsen saatuaan pitempään poissa työmarkkinoilta kuin jatkuvassa työsuhteessa olevat naiset. Useimmissa tapauksissa tämä merkitsee määräaikaisilla työntekijöillä työsuhteen katkeamista, jolloin vaara syrjäytyä työmarkkinoilta on suurempi kuin pysyvässä työsuhteessa olevilla. Lisäksi, kuten edellä mainitsin, määräaikaisessa työsuhteessa olevilla naisilla on heikompi mahdollisuus käyttää hyväkseen työajan joustoja kuten lyhennettyä työviikkoa, joten ratkaisu lasten ollessa pieniä varsin todennäköisesti on hoitovapaalle jääminen pidemmäksi aikaa. Tämä taas haittaa muun muassa työllisyysasteen nostotavoitetta, naisten työmarkkina- asemasta tai perheen taloudellisesta asemasta puhumattakaan.

### *Osa-aikatyö ehkä pitkiä perhevapaita parempi ratkaisu työn ja perheen yhteensovittamisessa*

Kuten raportin alussa mainitsin, ylipäättään nykyinen ihanne alle kolmivuotiaiden tai jopa alle 6-vuotiaiden kokopäiväisestä kotihoidosta on ristiriitainen perinteisen pohjoismaisen kahden ansaitsijan perhepoliittisen mallin kanssa. Tosin nykyisin kotihoito on vanhempien keskuudessa myös varsin haluttu vaihtoehto, ja sitä toivotaan tuettavaksi enemmän myös 3–6-vuotiaiden osalta (esim. Kontula 2004). Toisaalta emme tiedä



kuinka suurelle osalle lasten kotihoitoa kannattavista pysyvää työtä olisi edes tarjolla perheen ollessa pikkulapsivaiheessa. Kuinka usein lasten hoito kotona olisi lähinnä ulospääsy epävarmasta työmarkkinatilanteesta?

Koska perheiden verotuksessa hoitovapaalle jäämistä ei kompensoida enää verohelpoituksin, perhevapaiden lisääntynyt suosio on johtanut osaltaan lapsiperheiden köyhtymiseen. Tosin tässä tapauksessa köyhtyminen on väliaikaista, mutta mielenkiintoinen kysymys on, kuinka paljon perheen huono taloudellinen tilanne vaikuttaa päätökseen hankkia toinen tai kolmas lapsi? Alle 3- tai jopa alle 6-vuotiaiden kotihoidon ollessa ihanne (yleensä) nainen olisi poissa työmarkkinoilta kuudesta kymmeneen vuoteen, mikäli perheeseen hankittaisiin kolme lasta parin - kolmen vuoden ikäeroilla. Kuinka hyvä mahdollisuus esimerkiksi korkeasti koulutetulle naiselle olisi tällaisen jakson jälkeen palata työmarkkinoille koulutustaan vastaaviin töihin? Syvenisikö pitkien perhevapaidenlisääntymisen myötä työelämän segregatio ja sukupuolten välinen epätasa-arvo, joka jo nyt on Suomessa suurempi kuin muissa Pohjoismaissa?

Yhdeksi ratkaisuksi esimerkiksi määräaikaisissa työsuhteissa olevien perheellistymiseen on tarjottu esimerkiksi vanhempainpäivärahojen irrottamista työsuhteesta sekä uudistuksia ansiosidonnaisen äitiyspäivärahan määräytymisen suhteen. Näitä uudistuksia on jossain määrin tehtykin. Myös perhevapaista johtuvia kustannuksia on alettu tasata miesten ja naisten työnantajien kesken. Työaikojen perhejoustoissa kuitenkin poljetaan paikallaan. Nykyisin pidetään merkittävänä sitä, että huomattava osa lyhennettyyn työaikaan oikeutetuista haluaisi käyttää oikeuttaan. Kuitenkin pitäisi mieluummin miettiä miksi yli puolet lyhennettyyn työaikaan oikeutetuista ei halua tai ei tunne voivansa sitä käyttää. Onko osittaisesta hoitovapaasta siis perheille riittävästi hyötyä?

Kun Ranskassa tuli voimaan laki 35-tuntisesta työviikosta, se ei suinkaan automaattisesti helpottanut työn ja perheen yhteensovittamista. Vain noin puolet perheellisistä koki, että uudistuksesta oli hyötyä. Hyödyn kokemiseen vaikutti huomattavasti mm. työnantajan perhemyönteisyys yleisesti (Fagnani & Letablier 2004). Sen sijaan alle 30-tuntisen osa-aikatyön on koettu helpottavan selvästi työn ja perheen yhteensovittamista esimerkiksi Ruotsissa, Tanskassa ja Hollannissa, kuten tämän raportin alussa mainitsin. Suomessa osa-aikatyötä kuitenkin pelätään, eikä alle 30-tuntisen työviikon tekeminen esimerkiksi ylemmille toimihenkilöille ole juurikaan mahdollista. Kuitenkin perheellisten osa-aikatyön tukeminen saattaisi osaltaan auttaa paitsi työhön osallistumisen asteen nostossa että työttömyyden vähentämisessä. Lisäksi naisilla ei olisi niin suurta painetta olla vuosikausia kokonaan syrjässä työelämästä elleivät he itse

sitä halua. Osa-aikatyön tukemista voisi tehostaa esimerkiksi veropolitiikalla (mm. lapsiperheiden tuloveronalennusten palauttaminen).

Väestöliiton vuoden 2004 Perhebarometrissa lapsiperheiden tuloveronalennuksen palauttamista pidettiin toivotuimpana perhepoliittisena uudistuksena. Vähennys auttaisi taloudellisesti erityisesti paitsi monilapsisia perheitä, myös niitä, jotka haluavat hoitaa lapsensa kotona. Mikäli vähennys tehtäisiin kunnallisverosta, se auttaisi myös pienituloisia. On mielenkiintoista, että Perhebarometrin ilmestyttyä tämä tutkimuksen eräs tärkeimmistä tuloksista jäi varsin vähäiselle julkiselle keskustelulle, kun lehtien palstatilan ja muun mediapuheen valtasi keskustelu lapsilisien tulosisidonnaisuudesta. Toinen vähälle huomiolle jäänyt Perhebarometrin tulos oli se, että huomattava osa vastaajista toivoi parempia mahdollisuuksia osa-aikatyöhön ja suurempaa työelämän joustoja ylipäättään (Kontula 2004).

Tämän tutkimuksen perusteella määräaikaisen työn tekemisellä on nuorille perheille ja perheellistymiselle selkeän negatiivinen vaikutus. Määräaikaisen työn kasaantuminen nuorehkojen, alle 40-vuotiaiden keskuudessa yhä naisille ja äideille osoittaa myös, että tasa-arvoistumista ei tässä suhteessa ole tapahtumassa. Toisaalta vaikka myös osa-aikatyö tällä hetkellä kasaantuu naisille, sen ei tarvitse olla epätasa-arvoa lisäävää. Alle 30-tuntisen osa-aikatyön tukeminen perheellisten keskuudessa, sekä naisten että miesten, voisi auttaa sekä työn ja perheen yhteensovittamisessa että työllisyyden lisäämisessä. Näin vanhempien ei tarvitsisi niin paljon yrittää sinnitellä ihanteina olevien ”totaalivanhemmuuden” ja ”totaalityöläisyyden” paineissa. Tällä tavoin myös nykykeskustelussa vallalla oleva varsin dogmaattinen työn ja perheen vastakkainasettelu voisi hieman lieventyä.

## Lähteet

- Akavan työmarkkinakatsaus. 2001. <http://www.akava.fi/pages/index.asp?alasivu=99>.
- Andersson, Gunnar. 1999. Trends in Childbearing and Nuptiality in Sweden: A Period Analysis. Demographic Unit, Stockholm University, Stockholm.
- Antila, Juha. 1998. Muuttuva yritys – muuttuvat työajat. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 187. Helsinki.
- Anttila, Timo. 1997. Työajan lyhentäminen ja uudelleenorganisointi. 6+6 –tuntia työaikamallin toteutus suomalaisyrityksissä. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 202. Helsinki.
- Beck, Ulrich. 1992. *The Risk Society. Towards a New Modernity*. Sage. London.
- Becker, Gary S. 1981. *A Treatise on the Family*. Harvard University Press. Cambridge.
- Bruegel, Irene & Perrons, Diane. 1998. Deregulation and Women's Employment: The Diverse Experiences of Women in Britain. *Feminist Economics* 4, 1. pp. 103–125.
- Campbell, Iain & Burgess, John. 2001. Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe: Developing a Cross-National Comparison. *Work, Employment and Society* 15, 1. pp. 171–184.
- Córdova, Efen. 1986. From Full-time Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations? *International Labour Review*, 125, 6.
- Erola, Jani. 2004. A Remedy with Rationalities. Improved Rational Action Theory with Empirical Content as a Solution to the Fallacies in Sociology. Publications of the Turku School of Economics and Business Administration Series A-11:2004. Turku.
- Fagnani, Jeanne & Letablier, Marie-Therese. 2004. Work and Family Life Balance: the Impact of the 35-hour Laws in France. *Work, Employment and Society*. 18, 3. pp. 551–572.
- Ferrarini, Tommy. 2003. Parental leave Institutions in Eighteen Post-war Welfare States. Swedish Institute for Social Research 58. Stockholm University. Edsbruk.
- Giddens, Anthony. 1991. *Modernity and Self-identity*. Polity Press. Cambridge.
- Haataja, Anita. 2003. 1990-luvun perhetukireformit ja lapsiperheiden köyhyys vuonna 2000. Teoksessa: Veli-Matti Ritakallio et al. (toim.) Riskit, Instituutiot ja tuotokset. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimus 58, TCWR tutkimuksia 1. Turku.
- Hakim, Catherine. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. A Preference Theory*. Oxford University Press. New York.

Hallituksen ohjelma 17.4.2003. Valtioneuvoston kanslia.

Hardill, Irene, Green, Anne, Dudleston, Anna & Owen, David. 1997. Who decides what? Decision Making in Dual-Career Households. *Work, Employment and Society* 11, 2. pp. 313–326.

Hiilamo, Heikki. 2003. Perhetuet ja pienten lasten hoito. –Porvari- ja vasemmistojoh-  
toisten hallitusten perhepolitiikan vertailua 1990-2003. Teoksessa: Veli-Matti Rita-  
kallio et al. (toim.) Riskit, Instituutiot ja tuotokset. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen  
tutkimus 58, TCWR tutkimuksia 1. Turku.

Hulbert, Melanie A. 2000. Being a Temp: The Meaning and Experience of Temporary  
Work.

*Sociology\*Express*. American Sociological Association.

Hämäläinen, Ulla. 2004. Nuorten tulojen ja toimeentulon palapeli. Eläketurvakeskuksen  
tutkimuksia 2004:1. Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimuksia 92. Helsinki.

Ilmakunnas, Seija. 1997. Female Labour Supply and Word Incentives. Labour Institute  
for Economic Research. Studies 68. Helsinki.

Julkunen, Raija. 1994. Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. Teoksessa:  
Anttonen, Anneli et al. (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Vastapaino. Tampere.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko. 2000. Uudet työökulttuurit, työaika, perhe ja sosiaalinen  
elämä. *Työ ja ihminen* 14, 2. s. 198–205.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko. 1995. Muuttuvat työajat ja työolosuhteet. Työmi-  
nisteriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin ensimmäinen vaihe.  
*Työpoliittinen tutkimus* 104, Työministeriö. Helsinki.

Järventie, Irmeli. 2000. Lasten syrjäytyminen – laiminlyöty alue tutkimuksessa ja  
politiikassa. Teoksessa: Heikkilä, Matti & Karjalainen, Jouko (toim.) Köyhyys ja  
hyvinvointivaltion murros. Gaudeamus. Helsinki.

Kallenberg, Arne. 2000. Nonstandardised Employment Relations: Part-time, Temporary  
and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26. pp. 341–365.

Kauhanen, Merja. 2003. Osa-aikatyö palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos.  
Tutkimuksia 88. Helsinki.

Ketokivi, Kaisa. 2004. Pidentyneen nuoruuden ambivalentti näkökulma perheeseen.  
*Nuorisotutkimus* 22, 3. s. 71–76.

Kivimäki, Riikka. 2001. Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Työraportteja  
60/2001, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän  
tutkimuskeskus. Tampere.

Kinnunen, Ulla, Sallinen, Marjukka & Rönkä, Anna. 2001. Vanhempien työ ja

- vanhemmuus nuoren kokemana: yhteydet nuoren hyvinvointiin. *Psykologia* 36, 6. s. 407–418.
- Kontula, Osmo. 2004. Perhepolitiikka käännekohtassa. *Perhebarometri 2004*. Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos. E18 /2004.
- Korpi, Walter. 2000. Faces of inequality. Gender, class and patterns of inequalities in different types of welfare states. *Social Politics*, Summer 2000, pp. 127–191.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna. 1999. Tasa-arvo työoloissa. SVT, Tilastokeskus, Työmarkkinat 1999:19. Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus. Helsinki.
- Leth-Sörensen, Sören & Rohwer, Götz. 2001. Work Careers of Married Women in Denmark. Teoksessa: Drobnic, Sonja (ed.) *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. Oxford University Press. New York, pp. 261–280.
- Lintonen, Tomi, Wilska, Terhi-Anna, Koivusilta, Leena & Konu, Anne. 2005. Trends in disposable money among teenage boys and girls. *Julkaistaan 2005*.
- Mauno, Saija. 1999. Job Insecurity as a Psychosocial Job Stressor in the Context of the Work-Family Interface. University of Jyväskylä. Jyväskylä.
- Myllyniemi, Sami. 2004. Nuorisobarometri 2004, tilasto-osuus. Teoksessa: Wilska, Terhi-Anna (toim.) *Oman elämänsä yrittäjät? Nuorisobarometri 2004*. Nuorisosiain Neuvottelukunta ja Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki.
- Näre, Sari. 2005. Styylaten ja pettäen. Luottamuksen ongelma ja postindividualismi nuorten sukupuolikulttuurissa. *Yliopistopaino*. Helsinki.
- Nätti, Jouko, Happonen, Mika, Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla. 1997. Työn epävarmuuden ja hyvinvoinnin muutos – vuoden seuranta. *Sosiologia* 34 (4):295–308.
- Nätti, Jouko & Väisänen, Mia. 2003. Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa: Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.). *Jaksaen ja joustaen*. Artikkeleja työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 230. Helsinki.
- Paajanen, Pirjo. 2002. Saako haikara tulla käymään? Suomalaisten lastenhankinnan ihanteet ja todellisuus. *Perhebarometri 2002*. Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos. E 14/2002.
- Plantenga, Janneke. 2002. Combining Work and Care in Polder Model: An Assessment of the Dutch Part-Time Strategy. *Critical Social Policy* 22,1. pp. 53–71.
- Pugh, Allison J. 2004. Windfall Child Rearing. Low-income care and consumption. *Journal of Consumer Culture*, 4. pp. 229–249.

- Repo, Paula. 1996. Ylityö ja työaikojen monipuolistaminen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus no 133. Helsinki.
- Rönkä, Anna & Kinnunen, Ulla (toim.). 2002. Perhe ja vanhemmuus. suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Saloniemi, Antti. 2001. Pätkätyötä ken pelkäisi. Hyvinvointikatsaus 1/2001. s. 32–37.
- Sauli, Hannele. 2004. Lapsiperheetkin ikääntyvät. Hyvinvointikatsaus 4/2004. s. 4–10.
- Sauli, Hannele, Bardy, Marjatta & Salmi, Minna. 2002. Elinolojen koventuminen pikkulapsiperheissä. Teoksessa Heikkilä, Matti & Kautto, Mikko (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2002. STAKES. Helsinki.
- Savola, Lotta. 2000. Naiset Suomen työmarkkinoilla 1990-luvulla. Tilastokeskus, työmarkkinat 2000:4. Helsinki.
- Siltala, Juha. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava. Helsinki.
- Stier, Haya & Lewin-Epstein, Noah. 2000. Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family. *Journal of Family Issues* 21, 3 pp. 390–410.
- Sutela, Hanna, Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo. 2001. Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Tilastokeskus. Helsinki.
- Third European Survey on Working Conditions. 2000. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- Vikat, Anders. 2004. Women's labour force attachment and Childbearing in Finland. MPIDR Working Paper WP 2004-001. <http://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2004-001.pdf>.
- Vissler, Jelle. 2002. The First Part-time Economy in the World; A Model to Be Followed? *Journal of European Social Policy* 12,1. pp. 23–42.
- Vänskä, Jukka. 2001. Moniulotteinen pätkätyö. Hyvinvointikatsaus 1/2001. s. 27–31.
- Walsh, Janet. 1999. Myths and Counter-Myths: An Analysis of Part-Time Female Employees and Their Orientations to Work and Working Hours. *Work, Employment and Society* 13, 2. s. 179–203.
- Warren, Tracey. 2001. Divergent Female Part-Time Employment in Britain and Denmark and the Implications for Gender Equity. *The Sociological Review* 49, 4. pp. 548–567.
- Wharton, Amy S. & Blair-Loy, Mary. 2002. The "Overtime Culture" in a Global Corporation: A Cross-National Study of Finance Professionals' Interest in Working Part-Time. *Work and Occupations* 29, 1. pp. 32–63.

## Liite 1

### Tutkimuksessa käytetyt aineistot:

Työolotutkimus 2003 on toteutettu käyntihaastatteluna Tilastokeskuksen kuukausittaisen Työvoimatutkimuksen loka- ja marraskuun kierrosten yhteydessä. Haastatteluja saatiin tehtyä yhteensä 4101 kappaletta. Vastausprosentti oli 78. Haastatelluista alle 40-vuotiaita oli noin 1700. Työvoimatutkimuksesta otokseen valikoituivat ne palkansaajina toimivat henkilöt, joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään viisi tuntia. Näin ollen mukana ei ollut yrittäjiä tai omaa kotitaloutta hoitavia. Tätä tutkimusta varten Työolotutkimukseen yhdistettiin Tulonjakotilastosta verorekistereistä saadut tulotiedot.

Työolotutkimuksia on tehty viidesti, vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, ja 2003 ja niissä on ollut perusjoukkona koko palkansaajaväestö. Hieman yli tunnin pituisissa haastatteluissa on käsitelty fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista, poissaoloja sekä työn ja perheen yhteensovittamista. (Lehto & Sutela 2004).

Suomi 2004 – kulutus ja elämäntapa vuosituhannen vaihteessa –tutkimus on Turun kauppakorkeakoulun taloussosiologian ja Turun yliopiston sosiologian yhdessä toteuttama postikysely. Kyselyn perusjoukkona oli 18–75-vuotias suomenkielinen väestö. Tutkimus tehtiin satunnaisotantana ja lopullinen N= 3754. Vastausprosentti oli 61,5%. Kysely toteutettiin elo-syyskuussa 2004 ja se oli jatkoa Suomi 1999-kyselylle, joka tehtiin viisi ja puoli vuotta aiemmin kaikkien Turun korkeakoulujen toimesta Suomen Akatemian rahoittamassa projektissa ”Welfare State – Resource or Constraint”. Kyselyn aihealueita olivat taloudellinen ja sosiaalinen asema, taloudellinen toiminta, omistaminen ja kulutustyyli sekä kulutusasenteet, riskien ja epävarmuuksien kokeminen ja yhteenkuuluvuuden ja erilaisuuden kokeminen. Suomi 2004-aineistossa oli alle 40-vuotiaita vastaajia noin 1600.

## Liite 2 (1)

## Faktorianalyysi ja varianssianalyysi

Määräaikaisen työn kokemista kuvaavista väittämistä muodostettiin faktorianalyysin avulla kolme asenneulottuvuutta (Turvattomuus, Työpaine ja Vapaus). Faktoroinnissa käytettiin pääkomponenttimenetelmää mahdollisimman suurten faktorilatausten saamiseksi, ja faktorit rotatoitiin Varimax-rotatiota käyttäen tulkinnan helpottamiseksi. Tunnuslukujen valossa väittämät soveltuivat hyvin faktorointiin.

Faktoreista muodostettiin regressiomenetelmää käyttäen standardoidut faktoripisteet, jotka toimivat faktorianalyysin tuloksia selittävässä ANOVA –varianssianalyysissä selitettävänä muuttujina. Varianssianalyysissä testataan selittävien muuttujien sisäisen vaihtelun ei-sattumanvaraisuutta. Faktoria 2 (Työpaine) eivät taustamuuttujat kyenneet merkitsevästi selittämään, mutta Faktoria 1 selittivät ansiotyön tärkeys, työttömyyskokemukset, koulutusaste, kuukausitulot sekä se, onko lastentekoa lykätty. Faktoria 3, jossa korostuvat määräaikaisen työn vapaus, selittivät ansiotyön tärkeys, työttömyyskokemukset sekä se, onko lapsia. Taulukossa 1. F-arvot kuvaavat selittävän muuttujan merkitsevyyttä. Parametriestimaatit (B) ilmaisevat, kuinka paljon selittävien muuttujien eri kategorioiden keskiarvot eroavat viiteluokasta (0). R<sup>2</sup>-arvo ilmaisee selittävien muuttujien selitysasteen kullekin faktorille.



## Liite 2 (2)

Taulukko 1. Määräaikaisen työsuhteen turvattomuus- ja vapauslottuvuuden selittäminen eräillä taustamuuttujilla ANOVA-varianssianalyysin parametristimaattien (B) avulla.

		Faktori 1 Turvattomuus	Faktori 3 Vapaus
		<b>B</b>	<b>B</b>
<b>Ansiotyön tärkeys</b>			
Hyvin tärkeä		.98	-.89
Melko tärkeä		.81	-.54
Vain vähän tärkeä		0 (a)	0(a)
	F	4.22*	4.44*
Työttömyyttä 5 v. aikana			
Kerran		.11	-.26
Useita kertoja		.35	.14
Ei lainkaan		0 (a)	0(a)
	F	3.39*	2.82*
Koulutusaste			
Perusaste		-.19	
Keskiaste		-.46	
Alempi korkea-aste		.72	
Ylempi korkea-aste		0 (a)	
	F	5.25**	.73
<b>Kuukausitulot €</b>			
alle 1100		.24	
1001-1700		.76	
1701-2300		.49	
2301-2900		.48	
2901-3600		.11	
3601-5000		0 (a)	
	F	2.81*	.79
<b>Lapsia perheessä</b>			
Kyllä			-.39
Ei			0(a)
	F	.15	8.91***
Lasten tekoa lykätty			
Kyllä		.27	
Ei tai ei ajankohtaista		0 (a)	0(a)
	F	3.41*	.01
100R <sup>2</sup>		18.2	9.7

(a) Arvo on nolla, koska se on viitearvo

p < 0.001\*\*\* p < 0.01\*\* p < 0.05\*