

Anneli Miettinen  
Aino Manninen

## **SOVITTELUJA JA SOPEUTUMISTA**

**Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä  
määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä**

**Väestöliiton Väestötutkimuslaitos**

PL 849 (Iso Roobertinkatu 20-22 A)  
00101 HELSINKI  
(09) 228 050

ISBN 951-9450-42-4(nid.)  
ISBN 951-9450-43-2 (PDF)

ISSN 1455-2191

Helsinki 2006

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

Esipuhe

Tutkimus *Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä* on toinen osa Väestöliiton Väestöntutkimuslaitoksella meneillään olevaa kolmiosaista *Joustaako työ – joustaako perhe*-tutkimushanketta. Hanketta rahoittaa Sosiaali- ja terveysministeriö. Tutkimuskokonaisuudella selvitetään työn joustojen, erityisesti määräaikaisen työn ja osa-aikatyön vaikutusta perheeseen ja perhe-elämään. Tutkimushankkeen lähtökohtana on työelämän lisääntynyt epävarmuus, joka ilmenee varsinkin epätyypillisten työsuhteiden yleistymisenä. Epätyypilliset työsuhteet koskettavat tänä päivänä suurta joukkoa palkansaajia. Omaan työsuhteeseen liittyvän epävarmuuden vaikutus ulottuu kuitenkin välillisesti yksittäisen työntekijän kautta myös heidän perheisiinsä kattaen siten huomattavasti laajemman joukon.

Tässä toisessa osatutkimuksessa keskitytään epätyypillisen työn perheelle tuottamiin hyvinvointivaikutuksiin. Kvalitatiivisilla, lapsiperheisiin kohdistetuilla teemahaastatteluilta haettiin vastauksia siihen, miten työhön liittyvä epävarmuus heijastui perheen taloudelliseen tilanteeseen, arjen hallintaan, lasten hoitoon tai kodin vastuunjakoon. Yhtenä erityiskysymyksenä selvitettiin myös epätyypillisen työn vaikutuksia lastenhankintasuunnitelmiin. Samoin tutkittiin sitä, mitä keinoja tai resursseja perheillä on käytössään työn epävarmuuden vähentämiseksi. Huomiota kiinnitettiin mm. julkisten päivähoitopalvelujen kykyyn vastata epätyypillisessä työssä olevien perheiden lastenhoitotarpeisiin. Osa-aikatyötä koskevassa osassa keskitytään tarkastelemaan sitä, missä määrin osa-aikatyö tai lyhennetyn työajan tekeminen on perheiden kannalta resurssi.

Joustaako työ –joustaako perhe -tutkimushankkeessa on jo aikaisemmin valmistunut yksi julkaisu (Wilska 2005), jossa keskityttiin alle 40-vuotiaiden erityiskysymyksiin. Tutkimushankkeen seuraavassa vaiheessa työelämän asiantuntijoilta haetaan delfi-tutkimuksen avulla kehittämisehdotuksia työelämän joustojen ja epätyypillisen työn haittojen sekä ongelmien ehkäisemiseksi. Hanke päättyy kokonaisuudessaan vuoden 2006 lopulla.

Tämän raportin vastuullisena tutkijana on toiminut Väestöntutkimuslaitoksen tutkija Anneli Miettinen. Tutkija Aino Manninen on ollut mukana kirjoittamassa osa-aikatyön ehtoja ja edellytyksiä tarkastelevaa osuutta.

Haluan lämpimästi kiittää Anneli Miettistä ja Aino Mannista valmistuneesta julkaisusta. Tutkimusharjoittelija Veronica Korhonen on osallistunut aineiston keruuseen. Hankkeen käsikirjoitusta ovat kommentoineet Väestöntutkimuslaitoksen kollegat Osmo Kontula, Pirjo Paajanen, Stina Fågel, Tia Ristimäki ja Eeva Kylä-Setälä. Stina Fågel on vastannut käsikirjoituksen kielenhuollosta ja julkaisusihteeri Mika Takoja on ollut mukana toteuttamassa raportin taittoa. Informaatikko Ulla Maija Mattila on hakenut tarvittavaa lähdekirjallisuutta. Parhaimmat kiitokseni kaikille edellä mainituille hyvästä ja tuloksellisesta yhteistyöstä.

Kiitän myös Sosiaali- ja terveysministeriötä tutkimuksen rahoittamisesta. Epätyypillisen työn perhe- ja väestövaikutusten tutkiminen on kansallisesti erittäin haastava ja tärkeä tutkimusteema.

Helsinki 7.6.2006

Ismo Söderling  
Johtaja  
Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos



# Sisällys

1 Johdanto	7
1.1 Tutkimuksen perusajatus	8
1.2 Epätyypillinen työ Suomessa	9
1.3 Työn ja perheen vuorovaikutus – teoreettista taustaa	15
1.4 Epätyypilliseen työhön liittyvä epävarmuus	18
1.5 Epävarmuutta ja elämänhallintaa – määräaikainen työ ja perhe	22
1.6 Tutkimuskysymykset	24
1.7 Haastattelujen suorittaminen ja aineisto	25
2 Määräaikainen työ ja perhe – tuloksia	28
2.1 Epävarmuuden kokeminen määräaikaisessa työssä	28
2.1.1 Epävarmuus työn jatkumisesta	28
2.1.2 Epävakaata työ ei ole pelkästään taakka	32
2.1.3 Työhön liittyvät epävarmuuden hallintakeinot Sopeutumista * Pois pyrkimistä * Työn kyseenalaistamista	37
2.1.4 Huoli perheen toimeentulosta Vastuu perheen toimeentulosta * Taloudellinen pelivara ja kulutusratkaisut * Haaveissa ois oma asunto * Puolison työ	45
2.2 Perheen perustaminen ja lastenhankinta Työtilanne ei huoleta * Odotin ja odotin * Enhän mä aiemmin ole rahan takia niitä lapsia tehnyt	53
2.3 Arjen hallinta: Töiden ja vastuun jako kotitaloudessa	60
2.3.1 Ansiotulojen merkitys ja päätöksenteko raha-asioissa	60
2.3.2 Kodin töiden jako ja puolison rooli perheessä	63
2.4 Pienten lasten hoito Määräaikainen työ ja työn epäsäännöllisyys * Kun puolison työ joustaa... * ... tai ei joustaa * Tukiverkoston ja päivähoidon merkitys * Kotiäitiys valintana	65
2.5 Määräaikainen työ ja perhe-etuudet	76
3 Osa-aikatyö työn ja perheen yhteensovittamisen resurssina?	81
3.1 Osa-aikatyön tai lyhennetyn työajan valinta	82
3.1.1 Osa-aikatyön syyt: lasten hoito, oma hyvinvointi sekä yhteydet työelämään Lasten hoito kotona mahdollisimman pitkään * Arki helpottuu * Yhteys työelämään * Osa-aikatyön väliaikaisuus * Osa-aikatyö myönnytyksenä	82
3.1.2 Työn tarjoamat resurssit	87
3.1.3 Perheen tarjoamat resurssit Vakaa taloudellinen tilanne * Puolison työaika	90
3.2 Lastenhoitojärjestelyt ja kokemukset hoidon järjestämisestä	93
3.3 Työajan lyhentämisen vaikutus töiden ja vastuun jakoon perheessä	96
3.3.1 Kotitöiden jakaminen	96
3.3.2 Kokemukset taloudellisesta tilanteesta ja päätöksenteosta raha- asioissa	98
4 Yhteenveto ja johtopäätökset	101
Määräaikaiseen työhön liittyvä epävarmuus * Epäsäännölliset tulot ongelma määrä- aikaisessa työsuhteessa olevilla perheellisillä * Määräaikaiset työsuhteet siirtävät lasten- hankintaa * Osa-aikatyö mahdollisuutena * Epätyypillinen työ ja moderni mieselättäjyys * Kehittämisenäkökohtia	
Lähteet	113



# 1 Johdanto

Työn ja perheen yhteensovittamista koskeva tutkimus on lisääntynyt Suomessa viimeisten kymmenen vuoden kuluessa. Tutkimuksen kohteena ovat olleet toisaalta työelämän käytännöt ja lainsäädännön turvaamat etuudet, jotka joko edistävät tai ehkäisevät työn ja perheen sujuvaa yhteensovittamista. Tutkimus on tarkastellut myös työn ja perheen välistä vuorovaikutussuhdetta ja sen laadun vaikutusta perheeseen ja sen jäsenten hyvinvointiin. Tutkimuksen lisääntyminen kertoo myös aiheen ajankohtaisuudesta: työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat ehkä tänä päivänä entistä tärkeämpiä, koska työelämän katsotaan asettavan yhä suurempia vaatimuksia työntekijän ajankäytölle ja sitoutumiselle. Kiire, tiukat aikataulut ja ylitöiden tekeminen kuvaavat monien työtä, samaan aikaan kun epätyypilliset työsuhteet sekä muuhun kuin normaaliin päiväaikaan tehtävä työ on lisääntynyt.

Tämän tutkimushankkeen lähtökohtana on työelämän lisääntynyt epävarmuus, joka ilmenee varsinkin epätyypillisten työsuhteiden yleistymisenä. Epätyypilliset työsuhteet koskettavat tänä päivänä suurta joukkoa palkansaajista. Omaan työsuhteeseen liittyvän epävarmuuden vaikutus ulottuu kuitenkin välillisesti yksittäisen työntekijän kautta myös heidän perheisiinsä, ja koskettaa siten huomattavasti laajempaa joukkoa. Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta määräaikaisen ja muun epätyypillisen työn yleistymisen on riski: työhön liittyvän epävarmuuden lisääntyminen merkitsee sitä, että yksittäisen työntekijän joustamistarpeen lisäksi myös perheen on joustettava erilaisten työn asettamien aika- tai osallistumisvaatimusten mukaan. Toisaalta perhe ja varsinkin pienet lapset kaventavat usein sitä joustovaraa, jota työntekijältä edellytetään uusissa työsuhdemuodoissa. Epätyypillisen työn vaikutuksia on tutkittu aikaisemmin lähinnä työntekijöiden työhyvinvoinnin ja elämänhallinnan näkökulmasta. Toistaiseksi käytettävissä on ollut vähemmän tutkimustietoa siitä, kuinka uudet työsuhdemuodot vaikuttavat perheiden arkielämään ja miten perheet sopeutuvat työelämän muuttuneisiin vaatimuksiin.

Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamassa 'Joustaako työ – joustaako perhe' – tutkimushankkeessa selvitetään, miten epätyypilliset työsuhteet vaikuttavat perheen elämään ja perheellistymiseen nuorten aikuisten elämässä. Hankkeen ensimmäisessä osatutkimuksessa (Wilska 2005) selvitettiin määrä- ja osa-aikaisen työn yleisyyttä ja keskittymistä eri väestöryhmiin ja perhetyyppeihin tilasto- ja surveytutkimusten antaman tiedon valossa. Tässä hankkeen toisessa osatutkimuksessa selvitetään määrä- ja osa-aikaisen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä perheiden arkielämässä kvalitatiivisen haastatteluaineiston avulla. Tutkimuksen painopiste on määräaikaisten työsuhteiden vaikutusten tutkimisessa. Ensiksi tarkastellaan määräaikaisten työsuhteiden vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen. Onko määräaikainen työ perheen kannalta ongelma? Seuraavaksi selvitetään osa-aikaisen työn tai työajaltaan normaalia lyhyemmän työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyön vaikutuksia tarkastellaan lähinnä siitä näkökulmasta, millais-

sa tilanteissa epätyypillinen työ voi olla myös resurssi perheiden kannalta ja mitä ongelmia osa-aikatyöhön koetaan liittyvän.

## 1.1 Tutkimuksen perusajatus

Tämän osatutkimuksen yhtenä kannustimena oli kuvata työn ja perheen yhteensovittamisen kokonaisuutta sellaisessa tilanteessa, jossa työhön liittyy epäsäännöllisyyttä ja epävarmuutta joko työsuhteen jatkumisen tai kokonaistyöajan suhteen. Pääasiassa tarkastellaan työn määräaikaaisuuden tai keikkatyön tekemisen vaikutuksia perhe-elämään. Tutkimus kohdistettiin pienten lasten vanhempiin, koska haluttiin kerätä tietoa työhön liittyvän epävarmuuden vaikutuksesta sellaisessa elämäntilanteessa, jolloin perheiden neuvotteluvara tulevaisuuden suunnittelun, käytettävissä olevien tulojen tms. suhteen on ehkä tiukimmillaan. Kiinnostuksen kohteena on erityisesti se, miten ja missä määrin työhön liittyvän epävarmuuden koetaan haittaavan omaa tai perheen elämää, sekä millaisissa tilanteissa epävarmuus aiheuttaa merkittäviä ongelmia perhe-elämään.

Vaikka työhön liittyvä epävarmuus on läsnä ainakin jollain tapaa kaikkien epätyypillistä työtä tekevien yksilöiden elämässä, kokemukset voivat vaihdella suuresti yksilöllisten perhetilanteiden mukaan. Työntekijöillä voi olla myös erilaisia keinoja käytössään epävarmuuden hallitsemiseksi ja sen vähentämiseksi. Tässä tutkimuksessa huomion kohteena ovat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset ja määräaikaaisuuden vaikutus niihin. Tutkimuksessa selvitetään mm. miten määräaikainen työ heijastuu perheen lastenhoitoratkaisuihin, ansiotyön ja lastenhoidon yhteensovittamiseen, lastenhankintasuunnitelmiin, sekä taloudelliseen päätöksentekoon ja työn- ja vastuun jakoon kotitaloudessa. Lisäksi tarkastellaan kokemuksia, joita määräaikaisessa työsuhteessa olevilla on ollut perhevapaisiin liittyen. Yksilöiden mahdollisuudet soveltaa erilaisia ratkaisuja ovat usein rajallisia, ja työ- sekä perhetilanne asettavat ehtoja sille, miten erilaiset keinot ovat sovellettavissa. Huomiota kiinnitetäänkin niihin erilaisiin ristiriita- ja ongelmatilanteisiin, joita työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyy määräaikaista työtä tekeillä.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös osa-aikatyön ja perheen yhteensovittamista. Tällöin selvitetään, missä määrin työajan lyhentäminen tai osa-aikatyö on perheen kannalta resurssi, ja mitkä tekijät tähän liittyvät. Osa-aikatyö voi joissakin elämäntilanteissa olla haluttu vaihtoehto, kun kokoaikainen työ tuntuu liian raskaalta tai muuten epäsovelialta ratkaisulta yhdistää muiden elämäntilanteiden kanssa. Työajan lyhentäminen tai sen joustavoittaminen onkin yksi yleisimpiä lapsiperheiden vanhempien, erityisesti äitien ilmaisemia toiveita työn ja perheen yhteensovittamiselle (Wilska 2005; Paajanen 2002). Tutkimuksen tässä osassa tarkastellaan niitä osa-aikatyötä tai lyhennettyä työaikaa tekeviä, joille osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen oli toivottu työvaihtoehto. Tutkimuksessa selvitetään, minkälaisia kokemuksia työntekijöillä oli työajan lyhentämisestä perheen arkielämän, lasten hoidon ja puolisojen välisen



työnjaon näkökulmasta. Lisäksi selvitetään, liittyykö tämänkaltaiseen työaikaratkaisuun epätoivottavia seurauksia työntekijän hyvinvoinnin tai perhe-elämän kannalta myös niissä tapauksissa, joissa työajan lyhentäminen on ollut toivottu vaihtoehto.

Tutkimus perustuu kvalitatiiviseen haastatteluaineistoon. Epätyypillisten työsuhteiden, varsinkin määräaikaisten työsuhteiden vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin ja perheeseen on aikaisemmin tutkittu hyödyntämällä kvantitatiivisia, tilasto- tai kyselyaineistoihin perustuvia tietoja. Tässä tutkimuksessa näkökulmaa epätyypillisten työsuhteiden vaikutuksiin haluttiin laajentaa ottamalla huomioon myös yksittäisten työntekijöiden itsensä antamat tulkinnat työn vaikutuksesta elämässään. Kvalitatiivisen aineiston etuna on mahdollisuus nähdä erilaiset kokemukset ja valinnat sekä niille annetut tulkinnat haastateltujen ihmisten elämäntilanteiden kokonaisuuden näkökulmasta. Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimukselle kvalitatiivinen tutkimusote tarjoaa lisävalaistusta siitä, minkälaisiin elämän- tai perhetilanteisiin kokemukset ongelmista liittyvät, mitkä perheeseen liittyvät tekijät välittävät työhön liittyvän epävarmuuden kokemusta, ja mitä erilaisia omaan tai perheen arkielämään liittyviä ratkaisuja yksilöt tekevät työn ja perheen yhteensovittamiseksi ja epävarmuuden hallitsemiseksi. Kyselytutkimuksissa usein havaittu epävarmuuden kokemus varsinkin määräaikaisessa työsuhteessa olevilla tulee ehkä ymmärrettävämmäksi, kun tiedämme miten ja miksi mm. erilaiset elämän- tai perhetilanteet vahvistavat tai lieventävät työn epävarmuutta. Kvalitatiivisen tutkimus pystyy monella tapaa paremmin avaamaan sitä, miten työhön liittyvä epävarmuus todentuu ihmisten elämässä ja perheissä ja miten työhön tai perheeseen liittyvät tekijät välittävät tätä kokemusta.

## 1.2 Epätyypillinen työ Suomessa

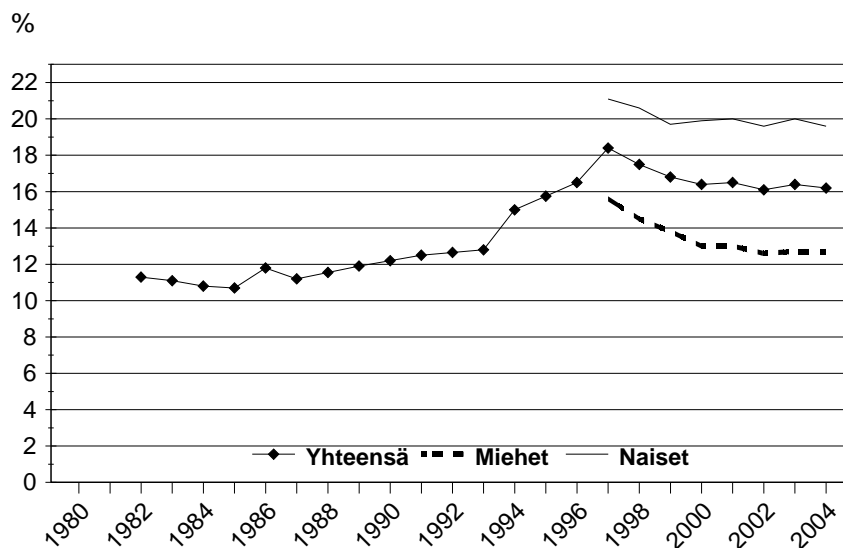
Epätyypilliseksi työksi voidaan laajasti lukea kaikki muu kuin säännöllinen kokoaikainen työ (Nätti et al. 1995). Tässä tutkimushankkeessa epätyypilliseksi työksi luettiin määräaikainen ja/tai osa-aikainen työ. Tällä tavoin määriteltynä epätyypillistä työtä teki 25 prosenttia palkansaajista vuonna 2004 (Tilastokeskus 2005). Vaikka yrittäjä- tai freelancetyötä ei luetakaan epätyypilliseksi työksi, liittyy varsinkin freelancetyöhön piirteitä, jotka rinnastuvat muihin epätyypillistä työtä tekevien tilanteeseen. Varsinkin töiden jatkumisen suhteen freelancetyötä tekevät ovat usein hyvin samankaltaisessa tilanteessa kuin määräaikaista työtä tekevät. Tutkimuksessa määräaikaisiin työsuhteisiin rinnastettiin myös keikkatyö ja freelancetyö, koska myös näihin katsottiin liittyvän epävarmuutta työn jatkumisesta. Sen sijaan muu epätyypillinen työ, kuten vuorotyö, ilta-, yö- tms. ei-normaaliin päiväaikaan tehtävä työ tai viime vuosina yleistynyt vuokratyö eivät kuulu tämän tutkimuksen piiriin.

## Määräaikainen työ

Epätuypillinen työ alkoi lisääntyä Suomessa merkittävästi 1990-luvun alun lama-vuosien jälkeen. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevien palkansaajien osuus kasvoi lamaa edeltäneen ajan runsaasta kymmenestä prosentista aina enimmillään lähes 20 prosenttiin (Tilastokeskus 2005). Osuus on vähitellen alentunut, ja 2000-luvun alkuvuosina määräaikaisessa työsuhhteessa olevien palkansaajien osuus on pysytellyt noin 16 prosentissa (kuvio 1) (Kauhanen 2002; Tilastokeskus 2005). Määrällisesti pätkätyö koskettaa kuitenkin runsasta 330000 suomalaista. Laman seurauksena määräaikaisten työsuhhteiden käyttö yleistyi myös sellaisissa ammateissa ja toimialoilla - kuten toimihenkilöammateissa ja julkisella sektorilla - jotka aikaisemmin nojasivat lähinnä vakinaisen työvoiman käyttöön. Voimakkaan kasvun seurauksena ovat määräaikaiset työsuhhteet Suomessa selvästi yleisempiä kuin muualla Euroopassa keskimäärin. Vain Espanjassa ja Portugalissa määräaikaisessa työsuhhteessa olevien palkansaajien osuus kaikista palkansaajista oli korkeampi kuin Suomessa (OECD 2002).

Määräaikaiset työsuhhteet koskettavat erityisesti nuoria aikuisia. Varsinkin koulutettujen nuorten naisten kohdalla määräaikainen työsuhde on ollut usein ainoa tarjolla oleva vaihtoehto päästä kiinni työelämään. Työsuhhteeseen liittyvä epävarmuus kohdistuu kuitenkin yhä useammin myös sellaiseen työvoimaan, joka perinteisesti on työmarkkinoilla ollut turvatummassa asemassa. Määräaikainen työ, keikkatyö tai työajan suhteen epätuypillinen työ ei enää koske vain vähän koulutettuja tai nuoria, vaan yhä useammin myös koulutettuja, toimihenkilöitä, 'nuoria keski-ikäisiä', ja julkisen sektorin työntekijöitä. Vaikka määräaikaiset työsuhhteet ovat yleistyneet kaikissa ikäryhmissä, voimakkainta kasvu on ollut 25-54-vuotiaiden naisten keskuudessa. Määräaikaisuus ei myöskään aina ole portti pysyvämpään työsuhhteeseen: yhä useammalle toisiaan seuraavista määräaikaisista työsuhhteista on muodostunut pysyvä työssäkäynnin muoto. (Sutela et al. 2001; Tilastokeskus 2005.)

Kuvio 1. Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus kaikista palkansaajista 1982-2004, %



Lähde: Kauhanen 2002 (1982-1996); Tilastokeskus Työvoimatilastot (1997-2004).

Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen ja naisistumisen sekä naisten määräaikaisuuden kytkeytyminen myös työn osa-aikaisuuteen on herättänyt pohdintoja siitä, missä määrin naistyövoimasta on tullut puskurityövoimaa taloudellisen tilanteen tai kysynnän vaihtelua varten. Naisten työsuhteiden määräaikaisuuden lisääntymisen yhdeksi syyksi on nähty se, että pitkät perhevapaat (erityisesti hoitovapaa) ovat lisänneet määräaikaisen työvoiman kysyntää. Tämä näyttäisi pitävän paikkansa erityisesti julkisella sektorilla, jossa pitkien perhevapaiden pitäminen on yleisempää kuin yksityisellä sektorilla (Palanko-Laaka 2005). Julkinen sektori näyttääkin 'kunnostautuneen' määräaikaisten työsuhteiden käytössä: lähes joka neljäs valtion tai kunnan palkansaaja työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa, yksityisellä sektorilla määräaikaisten osuus on vain 9 prosenttia (Lehto ja Sutela 2004). Lehdon ja Sutelan (emt.) mukaan sijaisuus ilman vakinaista virkaa on yleisin naisten työsuhteen määräaikaisuuden syy. Se selittää kuitenkin vain noin 38 prosenttia kaikista naisten työsuhteiden määräaikaisuuksista. Miesten keskuudessa sijaisuus selitti noin 13 prosenttia määräaikaisuuden syistä, ja yleisempi syy työsuhteen määräaikaisuuteen oli tehtävän projektiluontoisuus (15 prosenttia). Palanko-Laakan (emt.) tekemän selvityksen perusteella työtehtävien määrittäminen projektiluontoisiksi on yleistynyt myös sellaisissa tehtävissä ja toimialoilla, joissa projektityö on aikaisemmin ollut vierasta.

Tämän tutkimushankkeen ensimmäisessä osassa tarkasteltiin määräaikaisen ja osa-aikaisen työn tekemistä jo olemassa olevan tilasto- ja kyselytutkimustiedon valossa (Joustaako työ – joustaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta, Wilska 2005). Tutkimuksessa havaittiin, että määräaikaisen työn tekeminen oli suhteellisesti yleisintä yksinhuoltajilla ja perheettömillä ja harvinaisinta niillä työntekijöillä, joilla oli lapsia. Perheettömistä suurin osa oli iältään nuoria, ja määräaikaisuuksien yleisyys tässä ryhmässä selittyikin pitkälti iällä. Ikävakioitunakin perheelliset (ts. palkansaajat, joilla puoliso ja lapsia) tekivät vähiten määräaikaisia töitä. Erityisesti tämä koski miehiä. (Emt.).

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu (mm. Nätti ja Väisänen 2003), että epätyypilliset työsuhteet näyttävät kasautuvan samoihin perheisiin. Tässä tutkimuksessa havaittiin myös, että määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden puolisoista oli myös selvästi suurempi osa määräaikaisessa työsuhteessa (Wilska 2005). Työhön liittyvät epävarmuustekijät näyttävät siis tämänkin tutkimuksen valossa keskittyvän ainakin jossain määrin samoihin perheisiin. Huomionarvoista on kuitenkin se, että yksinhuoltajatalouksissa työsuhteen määräaikaisuus on selvästi yleisempää kuin muissa talouksissa. Sen sijaan osa-aikaiset työsuhteet olivat heillä harvinaisempia kuin muilla. Epävarman työn yleisyys yksinhuoltajatalouksissa on ongelmallista, sillä näissä talouksissa toimeentulo on pääasiassa yhden tulonsaajan varassa. Kotitalouksien taloudellista toimeentuloa ja köyhyyttä koskevissa tutkimuksissa onkin havaittu yksinhuoltajatalouksien suurempi riski kokea toimeentulovaiveuksia tai jopa köyhyyttä (mm. Sauli et al. 2002; Forssén et al. 2005).

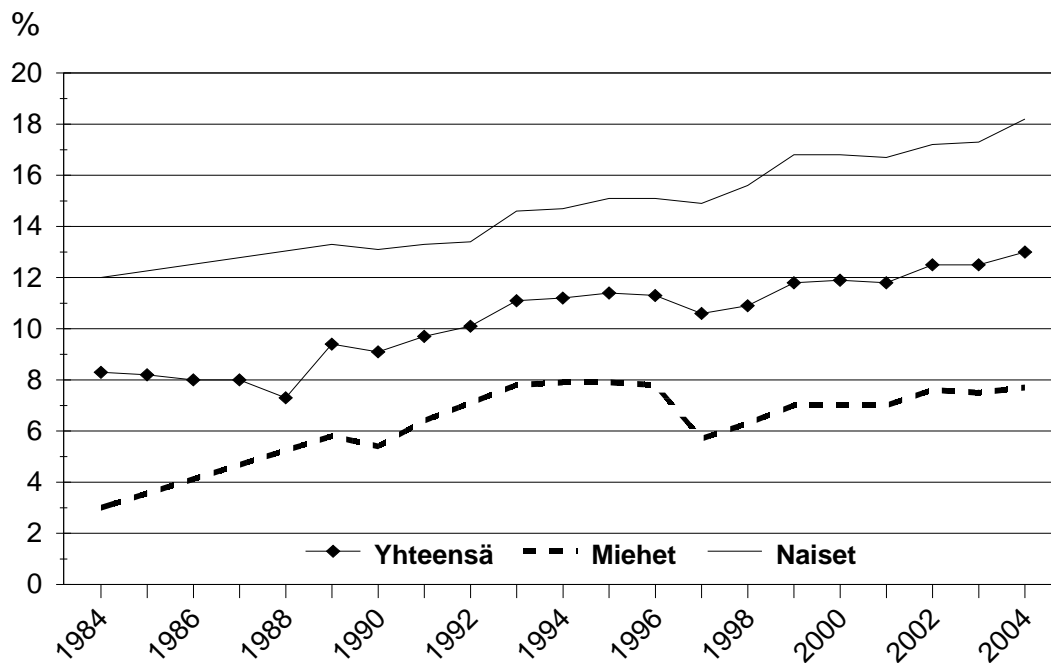
## **Osa-aikatyö**

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan myös osa-aikatyön tai lyhennetyn työajan tekemistä ja sen vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen. Vaikka osa-aikatyö luetaankin epätyypilliseksi työsuhteeksi, osa-aikainen työ tai varsinkin työajan lyhentäminen on joissakin tapauksissa perheiden kannalta myös toivottu vaihtoehto. Tässä tutkimuksessa selvitettiin osa-aikatyön tai lyhennetyn työajan tekemistä ja sen vaikutuksia perhe-elämään niissä tapauksissa, joissa osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen oli ollut haluttu työaikamuoto. Osa-aikaiseksi työkseen tilastoidaan nykyisin kaikki sellainen työ, jossa työntekijä itse ilmoittaa tekevänsä lyhyempää työaika alalla tehtävään normaaliin työaikaan verrattuna.

Osa-aikatyö on Suomessa vielä suhteellisen harvinaista moneen läntisen Euroopan maahan verrattuna. Vuonna 2004 työllisistä vain noin 13,5 prosenttia teki osa-aikatyötä. Suomessa tehdään myös yleensä pidempää osa-aikapäivää muihin maihin

verrattuna. Naisten osa-aikatyö on kuitenkin myös Suomessa yleisempää, naisista noin 18 prosenttia teki osa-aikatyötä (kuvio 2). Osa-aikatyö on ollut yleisempää kaupan ja palvelutyön ammateissa, joissa lähes joka viides työntekijä tekee osa-aikatyötä (Lehto ja Sutela 2004). Osa-aikatyö on myös yleistynyt varsinkin nuorilla naisilla: noin 30 prosenttia 20-29-vuotiaista naisista oli osa-aikatyössä vuonna 2004. Osa-aikatyö voi liittyä myös epävarmempaan asemaan työmarkkinoilla, ja määräaikaisista työsuhteista selvästi suurempi osa (25 prosenttia) on myös osa-aikaisia, kun vakituisessa työsuhteessa olevista vain noin 10 prosenttia tekee osa-aikatyötä (Tilastokeskus 2005).

Kuvio 2. Osa-aikatyötä tekevien osuus kaikista palkansaajista 1995-2004, %



Huom! Vuoteen 1990 asti alle 30 tuntia viikossa työskennelleet, vuodesta 1997 lähtien palkansaajat työsuhteen mukaan

Lähde: Tilastokeskus Työvoimatilastot (1991-2004); Lehto & Sutela 2004 (1984 miehet ja naiset).

Päinvastoin kuin muualla Euroopassa, ei osa-aikatyö Suomessa ole tyypillinen pienten lasten äitien työssäkäyntiratkaisu, vaan osa-aikatyötä tekevät usein opiskelijat tai osa-aikaeläkkeellä olevat palkansaajat. Osa-aikatyö ei myöskään aina ole haluttu vaihtoehto, vaan osa-aikatyö on otettu vastaan, kun tarjolla ei ole ollut vastaavaa kokoaikaista työtä. Lehdon ja Sutelan tutkimuksen (2004) mukaan lähes kolmannes osa-aikatyötä tekevästä ilmoitti osa-aikatyön syyksi sen, ettei ollut löytänyt koko-aikatyötä. Naisilla vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien osuus oli suurempi (37 prosenttia) kuin miehillä (23 prosenttia).

Lähes 10 prosenttia osa-aikatyötä tekevästä ilmoitti vuoden 2003 Työolotutkimuksessa osa-aikatyön syyksi pienten lasten hoidon. Pienten lasten hoidon vuoksi työaikaansa ovat lyhentäneet lähinnä naiset, vain yksi prosentti miehistä ilmoitti osa-aikatyön syyksi lasten (tai muun omaisen) hoidon. Työajan lyhentäminen pienten lasten hoidon vuoksi on kuitenkin viime vuosina vähentynyt osa-aikatyön syynä (Lehto ja Sutela 2004). Tämä on hieman yllättävää, onhan työajan lyhentäminen tullut esiin useissa tutkimuksissa yhtenä perheiden toivomana keinona työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Lähes 40 prosenttia alle 40-vuotiasta naisista ilmoitti vuoden 2003 Työolotutkimuksessa haluavansa tehdä lyhyempää työviikkoa (Wilska 2005). Yhteiskunta kompensoi myös jossain määrin perheille työajan lyhentämistä syntyviä taloudellisia kustannuksia nk. osittaisen kotihoidontuen kautta. Osittaista hoitorahaa (70 e/kk, veronalaista tuloa) on mahdollista saada, mikäli viikoittainen työaika on korkeintaan 30 tuntia, ja perheessä on vähintään yksi alle kolmevuotias lapsi, jonka hoidon järjestämiseksi työaika halutaan lyhentää. Vuonna 2004 oikeutta saada osittaista hoitorahaa ulotettiin koskemaan myös ensi- ja toisluokkalaisten perheitä, eli hoitorahaa on mahdollista saada siihen saakka, kun kouluikäisen lapsen toinen kouluvuosi päättyy. On mahdollista, että pienten lasten hoidon järjestäminen on vähentynyt osa-aikatyön syynä sen vuoksi, että osa-aikaisuus on yleistynyt sellaisilla aloilla tai tehtävissä, joissa toimivilla henkilöillä ei ole tarvetta työajan lyhentämiseen pienen lapsen hoidon järjestämiseksi. Vastaavasti niillä, joilla olisi halua lyhentää työaikaansa lasten hoidon takia, ei välttämättä ole siihen mahdollisuuksia työssään esimerkiksi työsuhteen muodon (määräaikainen vs. toistaiseksi) vuoksi.

## 1.3 Työn ja perheen vuorovaikutus – teoreettista taustaa

Työn ja perheen yhteensovittamista koskevassa tutkimuksessa lähdetään nykyisin siitä näkemyksestä, että työn ja perheen vuorovaikutus on kahdensuuntaista ja nämä kaksi elämänaluetta kytkeytyvät toisiinsa monin eri tavoin. Työn ja perheen yhteensovittamista koskeva tutkimus on kuitenkin usein ongelmalähtöistä, työn (tai perheen) oletetaan eri tavoin kuormittavan perhettä (työtä) ja vaikuttavan negatiivisesti yksilön elämään ja hyvinvointiin. Työn vaikutuksen perheeseen ajatellaan usein olevan kielteistä (ja vastaavasti perheen oletetaan usein vaikuttavan työhön päin kielteisesti) ja työhön ja perheeseen liittyvien rooliodotusten ristiriitaisia. Sekä työhön että perheeseen liittyy kuitenkin myös usein tekijöitä, jotka edistävät näiden alueiden suotuisaa vuorovaikutusta ja lisäävät hyvinvointia kummallakin elämänalueella (Saunamäki ja Kinnunen 2002; Geurts ja Demerouti 2003; Hakanen 2005). Työn ja perheen monimuotoinen vuorovaikutus on tutkimukselle haaste, ja viime vuosina myös myönteisten vaikutusten arviointi ja sopivien mittareiden kehittämisen onkin selvästi lisääntynyt (Kinnunen et al. 2005; Rantanen ja Kinnunen 2005).

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli selvittää epätyypillisen työn vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Työn ja perheen yhteensovittamista tarkastelevat teoreettiset lähtökohdat eivät varsinaisesti ohjanneet tämän tutkimuksen kysymyksenasettelua. Teoriat antavat kuitenkin jonkinlaista osviittaa tulosten tulkinnalle. Samoin ne myös auttavat kiinnittämään huomiota erilaisiin tekijöihin, jotka määrittävät työn ja perheen vuorovaikutusta, sekä näiden tekijöiden kontekstuaalisuuteen.

Perinteisesti tutkimus on lähtenyt liikkeelle negatiivisesta vuorovaikutus-olettamuksesta, jonka mukaan työn ja perheen välillä tapahtuu (kielteisten) kokemusten siirräntää (Kinnunen et al. 2005). Vuorovaikutus on luonteeltaan kuormittavaa tai kielteistä, kun toisen elämänalueen rooliin liittyvät odotukset, vaatimukset, tai normit ovat ristiriidassa toisen elämänalueen vaatimusten tai odotusten kanssa ja aiheuttavat konflikteja. Ristiriitaiset vaatimukset voivat koskea ajankäyttöä, henkistä sitoutumista tai osallistumista, tunteita, erilaisia käyttäytymismalleja tai -odotuksia (Greenhaus ja Beutell 1985, viitt. Rantanen ja Kinnunen 2005; Kinnunen et al. 2005). Kuormitus tilanne tai ristiriita syntyy, kun yksilön voimavarat hupenevat yhden elämänalueen vaatimusten täyttämiseen niin, että toiminta muilla alueilla vaikeutuu. Kuormitus tai ristiriitatilanne voi saada alkunsa kumman tahansa elämänalueen puolelta. Tutkimuksissa on myös havaittu, että kielteinen siirräntä toiselta elämänalueelta toiselle voi vahvistaa kielteistä siirräntää myös toiseen suuntaan (Kinnunen et al. 2005). Esimerkiksi ylityöt saattavat aiheuttaa stressiä ja uupumusta, joka puolestaan heijastuu puolisoitten suhteeseen ja lisää ristiriitoja perheessä. Lisääntyneet ristiriidat puolisoitten välillä saattavat puolestaan lisätä uupumusta ja stressiä työssä.

Määräaikaisten työsuhteiden näkökulmasta voi työhön liittyvä epävarmuus lisätä yksilön kokemaa kuormitusta ja stressiä, joka puolestaan sitten voi viedä voimavaroja perheeltä. Uupumuksesta saattaa syntyä kehä, joka vahvistaa itse itseään.

Roolien välisen vuorovaikutuksen voidaan kuitenkin olettaa olevan myös eri elämänaalueilla toimimista vahvistavaa (nk. roolien tukiteoria, Kinnunen et al. 2005; Rantanen ja Kinnunen 2005). Teorian mukaan useiden roolien olemassaolo vaikuttaa yksilön hyvinvointiin pikemminkin myönteisesti ja vahvistavasti kuin heikentävästi. Eri elämänaalueet tukevat toisiaan tulojen, itsearvostuksen lisääntymisen, sosiaalisten suhteiden ym. muodossa, ja lisäävät yksilön hyvinvointia ja mahdollisuuksia toimia eri areenoilla. Toiminta yhdellä arenalla ei silloin vähennä yksilön voimavaroja, vaan uusintaa ja vahvistaa niitä. Kinnusen ja Maunon (2005) tutkimuksessa havaittiin, että vaikka työtä pidettiin joissain määrin perhe-elämää kuormittavana, työ- ja perheroolien yhteensovittamiseen liittyi myös myönteisiä kokemuksia. Myös Saunamäen ja Kinnusen (2002) tutkimuksessa moniroolisuuden (työ- ja perheroolien yhdistämisen) havaittiin lisäävän yksilön hyvinvointia. Työhön sekä perheeseen sitoutuneet eivät juuri kokeneet ristiriitoja näiden elämänaalueiden välillä vaan voivat hyvin eri rooleissaan.

Tukiteorian mukaisesti myös määräaikaisen työn voidaan ymmärtää sisältävän tekijöitä, jotka vahvistavat yksilön hyvinvointia ja synnyttävät positiivista siirräntää elämänaalueiden välillä. Vahvistavuus liittyisi tuolloin kuitenkin pikemminkin ansio-työhön sinänsä, ei niinkään työsuhteen luonteeseen. Toisaalta voidaan helposti olettaa, että epävarman työn kohdalla perheeseen liittyvät myönteiset kokemukset vahvistavat yksilön toimintaa työssään. Vaikka kuormitushypoteesin mukaista kielteistä siirräntää oletetaan tapahtuvan, ei työn ja muun elämän vuorovaikutus epävarmojen työsuhteiden kohdallakaan välttämättä ole yksinomaan kuormittavaa, vaan siihen voi sisältyä myös elementtejä, jotka vahvistavat eri rooleissa toimimista.

Kinnusen ym. (2005) mukaan tutkimuksissa on havaittu, että ristiriitaa työstä perheeseen koetaan huomattavasti useammin kuin perheestä työhön päin suuntautuvaa ristiriitaa. Tätä on selitetty mm. työn ja perheen rajapintojen erilaisella läpäisevyydellä. Työasiat siis heijastuvat voimakkaammin ja helpommin perheeseen kuin perheasiat työhön. Kinnusen ym. (emt.) mukaan tutkimuksissa ei ole havaittu sukupuolieroja: sekä miehet että naiset kokevat työn vievän aikaa ja henkisiä voimavaroja enemmän perhe-elämältä kuin että perhe veisi aikaa työltä. Toisaalta vaikka kokemukset työn ja perheen vuorovaikutussuhteesta ovat olleet samankaltaisia miesten ja naisten välillä, sukupuolten välillä on havaittu eroja sen mukaan, mihin tekijöihin kuormittavuuden tai vahvistavuuden kokemukset ovat olleet yhteydessä. Tyypillisimmin perhe, varsinkin lasten lukumäärä, on lisännyt työn ja perheen kuormittavuuden kokemusta varsinkin naisilla. Kuitenkaan Kinnusen ym. (2004) tutkimuksessa ei havaittu vastaavaa eroa sukupuolten välillä alle kouluikäisten lasten perheissä. Ainoastaan ylemmissä toimihenkilöammateissa toimivien naisten kokemus



työn ja perheen kuormittavuudesta oli merkittävästi suurempi kuin vastaavissa ammateissa toimivilla miehillä (Kinnunen et al. 2004).

Pittman (1994) kiinnittää huomiota yksilön omaan arviointiin ja kokemukseen työn ja perheen asettamien vaatimusten ja niiden tuomien hyötyjen välillä vallitsevasta tasapainosta. Yksilö arvioi työstä aiheutuvia vaatimuksia ja työn tuomia hyötyjä omasta perhetilanteestaan käsin. Kokemus vaihtosuhteen tasa- tai epätasapainosta määrää puolestaan sitä, minkälaiseksi työn ja perheen yhteensovittaminen koetaan. Työhön liittyvillä tekijöillä ei siten olisi suoraan vaikutusta yksilön toimintaan ja hyvinvointiin perheessä, vaan ne välittyisivät aina sen mukaan, missä määrin työn asettamien vaatimusten ja työstä seuraavien hyötyjen arvioitaisiin olevan tasapainossa. Tämän mukaisesti muutoin epätyytyttävä työtilanne – esimerkiksi ylitöiden tekeminen - voidaan kokea myönteisenä tai ainakin siedettävänä, mikäli siitä saatavan kompensaation (ylimääräinen vapaa-aika tai rahallinen korvaus) koetaan hyödyttävän perheen muuta elämää. Työsuhteen kestoon liittyvän epävarmuuden voitaisiin siis olettaa haittaavan vähemmän, mikäli työhön koetaan liittyvän selviä etuja perheen kannalta.

Myös työn ja perheen välisen rajapinnan hallintaa tarkastelevissa malleissa korostetaan yksilön aktiivista roolia rajan hallinnassa (Rantanen ja Kinnunen 2005). Työhön tai perheeseen liittyvät tekijät vaikuttavat siihen, missä määrin yksilö kokee näiden roolien kuormittavuutta, mutta yksilö myös muokkaa itse omalla toiminnallaan työtään ja perhettään tasapainotilan saavuttamiseksi. Rajan hallinnalla tarkoitetaan niitä strategioita, periaatteita ja käytäntöjä, joita yksilö soveltaa vastatakseen työ- ja perhe-elämään liittyviin vaatimuksiin ja odotuksiin (Kossek et al. 1999, viitt. Rantanen ja Kinnunen 2005). Siihen, minkälaisia strategioita valitaan, vaikuttaa se, kuinka lujaa tai väljää rajaa halutaan ylläpitää (Clark 2000, viitt. Rantanen & Kinnunen 2005), tai kuinka omistautunut tai samaistunut yksilö on työ- ja perheroolihinsa (Clark 2000; Kossek et al. 1999, viitt. Rantanen ja Kinnunen 2005). Lujaa raja työn ja perheen välillä tarkoittaa, että työ- ja perheasiat halutaan pitää mahdollisimman erillään toisistaan. Väljä raja puolestaan viittaa tilanteeseen, jossa työ- ja perheasiat tai niihin liittyvät tunnetilat lomittuvat ja venyvät toisen elämänalueen tarpeiden mukaan. Omistautuneisuus viittaa siihen, kuinka tärkeänä ja haluttavana yksilö pitää omaa toimintaansa jollakin elämänalueella. Samaistuneisuus taas viittaa siihen, missä määrin elämänalueen arvot, kulttuuri tai toimintatavat koetaan yhteensopiviksi oman minäkuvan kanssa. Tasapainoisen yhteensovittamisen ja hyvinvoinnin kannalta merkityksellistä on se, missä määrin valittu tai tarjolla oleva strategia on sovitettavissa yhteen omistautuneisuuden tai sitoutuneisuuden tai väljän/lujan rajan ylläpitämisen kanssa. Töiden kotiin tuominen näyttäytyy erilaisena strategiana henkilölle, joka on voimakkaasti omistautunut työlleen ja haluaa ylläpitää väljää rajaa työn ja perheen välillä, kuin henkilölle, joka pyrkii pitämään työ- ja perheasiat tiukasti erillään. Vastaavasti henkilö, joka pyrkii erottamaan työ- ja perheasiat toisistaan tai on hyvin omistautunut perheelleen, kokee työasioiden viemisen kotiin heikentävän hyvinvointiaan.

Hallintamalli ei ole samankaltaisen työ- tai perhetilanteen tuottavan samanlaisia seurauksia kaikille, vaan erot niissä yksilöllisissä valinnoissa ja toimintatavoissa, joilla työn ja perheen tasapainoa pyritään saavuttamaan, voivat olla hyvinkin suuria. Sopivan tasapainotilan saavuttamiseksi yksilöt arvioivat sekä työ- että perheolojaan ja mahdollisuuksiaan muuttaa näitä olosuhteita tavoitteensa mukaisesti. Tässä arvioinnissa ja muutosyrityksessä yksilöt joutuvat kuitenkin ottamaan huomioon muut toimijat näillä elämäalueilla. Työpaikalla näitä henkilöitä ovat esimies ja työtoverit, kotona muut perheenjäsenet, joiden kanssa yksilö joutuu neuvottelemaan työ ja perheen välisen rajan hallinnasta (Voydanoff 2005). Hallintateoriat ohjaavat siis kiinnittämään huomiota paitsi yksilön aktiiviseen rooliin työn ja perheen välisen rajapinnan muokkaamisessa, myös siihen, että tämä muokkaaminen tapahtuu aina jossakin ympäristössä, jossa yksilö elää ja toimii. Valitun strategian käyttökelpoisuus riippuu paitsi sen soveltumisesta yksilölle, myös strategian yhteensopivuudesta kulloiseenkin ympäristöön. Rantasen ja Kinnusen mukaan (2005) työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksessa kiinnitetäänkin nykyään huomiota siihen, millaisia erilaisia strategioita ihmiset soveltavat yksilöllisissä työ-perhetilanteissaan eri elämänvaiheissa, ja miten erilaiset työn ja perheen piirteet ovat yhteydessä näihin strategioihin ja niiden toimivuuteen.

## 1.4 Epätyypilliseen työhön liittyvä epävarmuus

Epätyypilliseen työhön on useissa tutkimuksissa havaittu liittyvän erilaisia tekijöitä, jotka lisäävät työntekijän kokemaa epävarmuutta (Lehto et al. 2005; Kauhanen 2002; Moilanen 2002; Sutela et al. 2001). Tyypillisimmin nämä koskevat epävarmuutta tulevaisuudesta, työsuhteen jatkumisesta, työntekijän asemasta työpaikalla ja oikeuksista erilaisiin työsuhde-etuuksiin tai sosiaaliturvaetuuksiin. Työn epätyypillisyyteen liittyy usein myös epävarmuutta toimeentulosta sekä varsinkin keikkaluontoisessa tai kokonaistyöajaltaan epäsäännöllisessä työssä myös epävarmuutta arkielämän päivittäisestä järjestämisestä.

Vaikka määräaikaisia työsuhteita on toisinaan perusteltu sillä, että ne toimivat sääntöloväylänä vakaampaan työsuhteeseen, eivät tutkimustulokset tue johdonmukaisesti tätä käsitystä. Määräaikaisuuksien on havaittu keskittyvän ja ketjuttuvan, samoin työttömyyden ja määräaikaisten työsuhteiden vuorottelu on yleistä osalle palkansaajia. Koulutus parantaa myös määräaikaisessa työsuhteessa olevien asemaa työmarkkinoilla: korkeammin koulutetuille määräaikaiset työsuhteet ovat toimineet paremmin siltana vakaampaan työuraan, vähemmän koulutetuille määräaikaisten työsuhteiden ja työttömyyden vuorottelusta näyttää laman jälkeisessä Suomessa tulleen pysyvämpi työllistymisen muoto. (Kauhanen 2002; Sutela et al. 2001; Parjanne 1998.)

Lainsäädäntö pyrkii rajaamaan määräaikaisten työsuhteiden käyttöä mm. edellyttämällä, että työsuhteen määräaikaaisuuteen on aina oltava perusteltu syy ja kieltämällä toistuvien määräaikaisten sopimusten tekemisen (määräaikaisten ketjuttamisen) ilman perusteltua syytä. Tästä huolimatta ketjuttamista esiintyy runsaasti varsinkin julkisella sektorilla. Tilastokeskuksen tutkimuksen (Lehto et al. 2005) perusteella ketjutusta ilmeni varsinkin tilanteissa, joissa työntekijä toimi usean eri henkilön sijaisena peräkkäin tai kun projekti sai lisärahoitusta, jolloin työsuhdetta voitiin jatkaa. Ongelmallisempia olivat ne ketjuttamiset, joissa työsuhde katkaistiin lomakauden ajaksi ja jatkettiin uudestaan taas syksyllä toiminnan alkaessa. Vuoden 2003 Työolotutkimuksen perusteella toistuvat määräaikaiset työsuhteet olivat tyyppillisiä kuntasektorilla toimiville naisille. Tutkimushetkellä kuntasektorilla määräaikaisessa työsuhteessa toimivista naisista lähes 40 prosenttia ilmoitti, että kyseessä oli jo vähintään 5. työsuhde samassa työpaikassa (Lehto et al. emt., 130). Työministeriön teettämän määräaikaisten työsuhteiden käyttöä ja niiden lainmukaisuutta koskevan selvityksen mukaan yksi syy toistuvien määräaikaisten työsuhteiden solmimiseen on lainsäädännön epämääräisyys ja 'näkyttömyys'. Epäselvyyttä aiheuttaa se, että määräaikaisten työsuhteiden käyttöä koskevat periaatteet on kirjattu vain lain yksityiskohtaisiin perusteluihin (Palanko-Laaka 2005, 58).

Kuten jo aikaisemmista selvityksistä on käynyt ilmi, määräaikaisella työllä on hyvin monenlaisia muotoja ja niitä tehdään hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Aina ei ole mielekasta puhua määräaikaisuuden tai epätyypillisyyden vaikutuksista olettaen että vaikutukset olisivat samanlaisia kaikkien kohdalla. Epävarmuuteen työn jatkumisesta vaikuttavat paitsi työsuhteen kesto määräaikaisessa työssä olevalla tai keikan/työurakan kesto keikka- tai freelancetyötä tekevällä, myös se, miten tyyppillistä epätyypillinen työ kyseisellä toimialalla on, ja kuinka suuri on riski joutua työttömäksi työsuhteen tai työurakan päätyttyä (mm. Saloniemi 2000). Samoin henkilökohtaiset tekijät, ulkoiset resurssit (mm. koulutus, taloudelliset resurssit) sekä sisäiset voimavarat (psykkiset elämänhallinnan keinot) vaikuttavat siihen kuinka haittaavana tekijänä työhön liittyvät epävarmuustekijät omassa elämässä koetaan (mm. Moilanen 2002).

Sutela ym. (2001) ovat pohtineet, missä määrin moderni pätkätyöläisyys on syrjäyttänyt perinteisen pätkätyöläisyyden, ja missä määrin pätkätyötutkimuksen tulisi erottaa ainakin nämä kaksi ryhmää toisistaan. Moderni pätkätyöläisyys kuvaa Sutelan ym. (emt., 109) mukaan työtä, joka ei varsinaisesti ole luonteeltaan pätkätyötä, sijoittuu tyyppillisesti naisvaltaiselle julkisen sektorin sosiaali-, opetus- ja terveydenhoitoalalle, enemmistö palkansaajista on korkeasti koulutettua ja määräaikaiset työsuhteet seuraavat toisiaan (ketjutetut työsuhteet). Perinteistä pätkätyötä taas luonnehtivat heidän mukaansa miesvaltaisuus, työn kausiluonteisuus, alhainen koulutustaso ja työttömyyden ja määräaikaaisuuksien vaihtelu työntekijöiden elämässä. Perinteinen pätkätyö näyttäytyy loukkuna, josta on vaikea edetä vakaammalle työuralle, kun taas modernissa pätkätyöläisyydessä määräaikainen työ toimii siltana kohti vakituista työtä. Lehto ym. (2005) havaitsivat vuoden 2003 Työolotutkimuksen

perusteella, että näkemys työuran jatkumisesta ei juuri eronnut sukupuolten välillä, vaan oli voimakkaammin yhteydessä siihen, millä alalla määräaikaista tehtiin. Määräaikainen työsuhde alalla, jossa tämänkaltaiset työsuhdet ovat yleisiä, ja työsuhdet seuraavat toisiaan, samoin kuin pitkäkestoinen määräaikaista luovat varmasti turvallisemman ympäristön kuin lyhytkestoisten, epävarmojen määräaikaistuuksien ja työttömyyden vuorottelu (ks. Saloniemi 2000). Määräaikaisen työsuhteen päättymisen uhka koetaan ehkä erilaisena silloin, kun oman alan töitä on runsaasti tarjolla eikä työpaikan vaihto ole ongelma, kuin tilanteessa, jossa oman alan työpaikkoja on vain niukasti avoinna.

Stressitutkimuksissa on havaittu, että työn muutoksilla ja niihin liittyvillä odotuksilla on tärkeä merkitys työhyvinvoinnin ja elämänhallinnan tunteen kannalta (Kinnunen et al. 1999; Karasek ja Theorell 1990). Virtanen ym. (2002) havaitsivat tutkimuksessaan sairaalohenkilöstön hyvinvointia, että vaikka määräaikaisessa työsuhteessa olevat eivät eronneet vakinaisessa työsuhteessa olevista psyykkisen hyvinvoinnin tai diagnosoitujen kroonisten sairauksien suhteen, epävarmuus ja tunne siitä, että elämää ei voi hallita ja ennakoita, oli selvästi yleisempää määräaikaisilla kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla palkansaajilla. Hotelli- ja ravintola-alan työntekijöillä puolestaan työn kokoaikaisuus ja säännöllisyys kasvattivat työntekijöiden hyvinvointia useilla eri mittareilla mitattuna (Moilanen 2002). Mahdollisuus elämän perustavoitteiden järjestämiseen (tulevaisuuden suunnittelu, perheen perustaminen, asunnon ja terveydenhoidon järjestäminen) ja tyytyväisyys omaan työhön oli selvästi vähäisempää epätyypillisessä työsuhteessa olevilla kuin säännöllisessä kokoaikatyössä olevilla.

Myös perhe- tai muulla elämäntilanteella voidaan olettaa olevan vaikutusta siihen, kuinka voimakkaana tai elämää haittaavana tekijänä työhön liittyvä epävarmuus koetaan. Osalle määräaikaisessa työsuhteessa olevista kyseinen työsuhdemuoto on haluttu vaihtoehto, jonka katsotaan parhaiten sopivan senhetkiseen elämäntilanteeseen. Työolotutkimusten perusteella määräaikaisuuden vapaaehtoisuus ei kuitenkaan kosketa kovin suurta joukkoa. Vuonna 2003 määräaikaisessa työsuhteessa olevista naisista vain 11 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia ilmoitti itse halunneensa hakea määräaikaista työtä (Lehto et al. 2005, 132). Usein tämä liittyy elämäntilanteeseen: nuorten ja opiskelemissa olevien keskuudessa oli eniten niitä, joille määräaikaisuus oli toivottu vaihtoehto. Määräaikaisuus toivottuna vaihtoehtona vähenee merkittävästi iän myötä, ja keskimääräinen perheenperustamisikä (25-35 vuotta) näyttää olevan se rajapyykki, jonka jälkeen määräaikaisuuden haluttavuus vähenee huomattavasti ja vakituisen työsuhteen arvostus kasvaa (Lehto et al., emt.). Puolison työajat, perheeseen liittyvät taloudelliset velvoitteet ja asumiseen liittyvät tarpeet vähentävät yksilön liikkumavaraa tämän omassa työssä tai työsuhteessa, ja määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvästä ennakoimattomuudesta tulee taakka.

Epätyypilliseen työhön liittyy usein myös taloudellisia ongelmia. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat ovat tilastojen ja aikaisempien tutkimusten perusteella taloudel-

lisesti usein heikommassa asemassa kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat (Wilska 2005; Kauhanen 2002; Sutela et al. 2001). Määräaikaisten ansiotulot jäävät keskimäärin pienemmiksi kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla. Tuloerot vakinaisten ja määräaikaisten välillä selittyvät osin määräaikaisten suuremmalla osatyötyöllä, määräaikaisuuden syillä (esim. työllistämistä varten työllistetyt tai harjoittelijat) sekä työtehtävien erilaisuudella (Kauhanen 2002). Määräaikaisten työmarkkina-asema on myös selvästi epävakaaampi, ja riski joutua työttömäksi tai siirtyä kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle on suurempi kuin vakinaisessa työssä olevilla (Kauhanen emt.). Toimeentulon riippuvuus erilaisista sosiaalisista tulonsiirroista, eritoten työttömyysturvasta, mutta myös toimeentuloturvasta on myös määräaikaisten palkansaajilla selvästi suurempi kuin vakinaisessa työssä olevilla (Wilska 2005; Kauhanen 2002). Toimeentulotuen tarvetta määräaikaisten kasvattaa jossain määrin se, että ansioperusteinen sosiaaliturva on jossain määrin sokea epätyypillisille työsuhteille. Riittävät työssäolo- tai ansiotuloehdot eivät välttämättä täyty määräaikaisten tai muissa epätyypillisissä työsuhteissa ansioperusteisen etuuden saamiseksi, ja riski pudota perusturvan varaan on suuri.

Pusa (1997) on luokitellut epätyypillisiin työsuhteisiin liittyviä riskejä seuraavaan kolmeen ryhmään: riski toimeentulosta, elintason säilymisestä sekä syrjäytymisestä. Toimeentuloriski koskee ongelmia, jotka liittyvät mahdollisuuksiin huolehtia omasta tai perheen säännöllisestä perustoimeentulosta. Elintasariski kuvaa tilannetta, jossa mahdollisuudet säilyttää vakiintunut elintaso heikkenevät olennaisesti. Toimeentuloriskin verrattuna elintasariski kuvaa tilannetta, jossa ansiotasoa alenee huomattavasti, mutta ei vielä uhkaa perustoimeentuloa. Syrjäytymisriskillä viitataan tilanteisiin, joissa henkilön työ tai tulotaso ei enää tarjoa riittäviä siteitä normaaliin elämään, vaan henkilö (tai hänen perheensä) syrjäytyy kokonaan. Määräaikaisten työsuhteessa olevilla näiden riskien todentuminen on huomattavasti todennäköisempää kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla.

Perhemuodolla on kuitenkin vaikutusta siihen, kuinka voimakkaana työhön ja taloudelliseen toimeentuloon liittyvä epävarmuus koetaan. Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa tiedusteltiin määräaikaisten työsuhteessa olevilta työhön liittyviä epävarmuuskokemuksia. Alle 50-vuotiaista vastaajista yksinhuoltajat olivat selvästi muita huolestuneempia työsuhteen jatkumisesta ja taloudellisesta tilanteestaan, mutta myös parisuhteessa eläviä lapsettomia vastaajia huolestutti toimeentulo ja he kaipasivat vakinaisen työsuhteen tuomaa varmuutta. Lapsettomat miehet suhtautuivat muita miehiä huolestuneemmin taloudelliseen tilanteeseensa, sen sijaan vakinaisen työn tuomaa turvallisuutta kaipasivat erityisesti lapsiperheiden äidit (Wilska 2005; julkaisemattomia tietoja vuoden 2003 Työolotutkimuksesta). Yksinhuoltajien kohdalla tulos on odotettu, perheen toimeentulo on pitkälti ainoan tulonsaajan ansiotulojen varassa. Lapsiperheiden äidit tai isät olivat sen sijaan muita vähemmän huolestuneita taloudellisesta tilanteestaan. Tulos oli hieman yllättävä, koska oletettiin, että toimeentulon turvaaminen olisi koettu erityisen tärkeäksi juuri lapsiperheissä.

Perhetilanteen voidaan olettaa myös lieventävän koettua epävarmuutta. Puolison työsuhde ja tulojen vakiintuneisuus tai perheen muu varallisuus vähentää ainakin jossain määrin riippuvuutta omista ansiotuloista. Pienten lasten hoito voi legitimoida varsinkin naisille kotona oloa ja epävakaampaa työuraa silloin, kun työmarkkinat eivät pysty tarjoamaan riittävän vakaata työllistymistä. Perheen kautta luotu sosiaalinen verkosto voi myös osaltaan kompensoida puuttuvia työelämän aikuiskontakteja.

Määräaikaaisessa työssä olevien perheellisten arkielämän järjestämisen kannalta olennaista on myös se, kuinka hyvin erilaiset tukijärjestelmät ja palvelut tunnistavat epätyypilliseen työhön liittyvää epävakautta ja pystyvät reagoimaan siihen. Luotettavan lastenhoidon järjestäminen erilaisissa työtilanteissa on varmasti yksi tärkeimpiä työssäkäyvien lapsiperheiden tarvitsemia palveluja. Samoin mm. työttömyystuikiin liittyvät karensiajat tai puolisoitten tulojen ottaminen huomioon esimerkiksi peruspäivärahan määräytymisessä voivat aiheuttaa määräaikaaisessa työsuhteessa olevien perheellisten kohdalla kohtuutonakin toimeentulon heikentymistä. Kriittisemmissä puheenvuoroissa onkin pohdittu sitä, missä määrin määräaikaisten ja muiden epätyypillisten työsuhdemuotojen yleistyminen on merkinnyt sitä, että työnantajalle kuuluvaa yrittäjävastuuta on siirtynyt työntekijälle. Työntekijät ovat siten itse vastuussa esimerkiksi työssä tarvittavien taitojen kehittämisestä tai poissaoloista sairastumisen tai muun syyn vuoksi (Palanko-Laaka 2005).

## 1.5 Epävarmuutta ja elämänhallintaa: määräaikainen työ ja perhe

Elämänhallinnan ja strategian käsitteet ovat tämän tutkimuksen kannalta keskeisiä. Työhön liittyvän epävarmuuden voidaan ajatella välittyvän työntekijän ja hänen perheensä elämään erilaisten hallintakeinojen ja strategioiden kautta. Työn ja perheen rajapinnan hallintaa tarkastelevat mallit myös korostavat yksilön omaa aktiivista roolia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Arkielämän ratkaisuja ja valintoja voidaan tarkastella erilaisina strategioina, joita yksilöt ja perheet soveltavat tavoitellessaan työn ja perheen tasapainoista yhdistämistä. Työn ja perheen yhteensovittamista koskevat ratkaisut ja keinot hallita epävarmuutta muotoutuvat kuitenkin myös sen mukaisesti, minkälaiset mahdollisuudet ja pakot ohjaavat valintoja. Subjektiiiviset arvioinnit omista voimavaroista, mahdollisuuksista ja keinovalikoimista rajaavat toimintaa. Hyvinvoinnin kokemuksessa tärkeä merkitys on sillä, kuinka rajattuna tai laaja-alaisena yksilö näkee omat toimintamahdollisuutensa.

Lähteenmäki (2004) on luokitellut työhön liittyvän epävarmuuden hallintastrategiat Tora Fribergia (1993, viitt. Lähteenmäki emt.) mukaellen kahteen ryhmään: sopeutumiseen ja vastarintaan. Määräävänä tekijänä luokittelussa on pikemminkin työntekijän oma aktiivisuus ja työmarkkina-aseman kautta välittyvä toiminnan luonne,

kuin varsinaisten keinojen sisältö. Sopeutuminen näyttäytyy tyytymisenä työnantajan tarjoamaan ratkaisuun, joka määrääkaista työtä tekevän pienten lasten äidillä voi olla tyytyminen töiden ketjutukseen ja työn/työttömyyden vuorotteluun, koska halutaan pitää kiinni edes jonkinlaisesta työsuhteesta. Kokoaikatyötä tekevällä, uraansa kunnianhimoisemmin suhtautuvalla henkilöllä sopeutuminen tarkoittaisi puolestaan myöntymistä pitkään työpäivään ja halukkuutta tehdä lisä- tai ylitöitä.

Vastarinta puolestaan ilmenee esimerkiksi aktiivisena pyrkimisenä pois epätyytyttävästä työtilanteesta uudelleen kouluttautumisen, työnpaikan hakemisen tai muiden vaihtoehtojen pohtimisen kautta. Vastarintaa on Lähteenmäen (2004) mukaan myös omien oikeuksien perääminen tai ainakin ääneen pohtiminen, ja työpaikan käytäntöjen kritisointi. Toisaalta Lähteenmäki tulkitsee työntekijöiden aktiiviseksi vastarinnaksi myös näiden pohdinnat ulkopuolisuudesta. Haastatellut eivät tunteneet halua kiinnittyä työyhteisönsä, koska työsuhteen jatkumisesta ei ollut takeita. Itsensä kokeminen ulkopuoliseksi on Lähteenmäen mukaan ehkä strategia oman minän suojelemiseksi tilanteessa, jossa jatkuvasti joudutaan vaihtamaan työpaikkaa, työtehtäviä, työyhteisöä ja työkavereita. Tämänkaltaisesta halusta suojella omaa minää ja omaa elämänpiiriä tai perhettä on ehkä kyse myös silloin, kun työntekijä toimii työpaikalla vain puhtaasti hänelle määrätyn työtehtävän suorittajana, eikä halua osallistua työpaikan kehittämiseen, työyhteisön muuhun toimintaan, tai mukauttaa esimerkiksi perhe-elämäänsä työhön liittyvien muuttuvien tarpeiden mukaan. Työnantajalle ei haluta antaa kokonaista ihmistä, koska työnantajakaan ei osta kuin palasen työntekijästä (emt.).

Tässä tutkimuksessa kiinnitetään huomiota siihen, miten epätyypilliseen työhön liittyvät piirteet ja kokemukset työn epävarmuudesta heijastuvat perheeseen sekä siihen, miten perheen elämäntilanne ja perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyvät kokemukset välittävät näitä vaikutuksia. Perhetilanne suodattaa työhön liittyviä kokemuksia: se voi vahvistaa mutta myös lieventää työhön liittyvää epävarmuutta. Lisäksi tarkastellaan sitä, minkälaisia strategioita tai hallintakeinoja yksilöillä on käytössään työ- ja perhetilanteisiin sopeutumiseksi ja epävarmuuden hallitsemiseksi sekä valintoihin liittyviä ristiriitoja ja ongelmia. Huomion kohteena ovat ennen kaikkea toiminnalliset keinot: toimeentuloon, ajankäyttöön, puolisoiden väliseen vastuun- ja työnjakoon sekä lastenhoitoon liittyvät ratkaisut. Tutkimustehtävän mukaisesti tarkastellaan myös määrääkaisuuden vaikutusta lastenhankintaa koskeviin suunnitelmiin ja päätöksentekoon.

Epätyypillisen työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä hahmotetaan tässä tutkimuksessa seuraavan kehikon kautta (Kuvio 3).

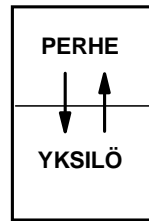
Kuvio 3. Epätyypillinen työ ja työn ja perheen yhteensovittaminen

## EPÄTYYPILLINEN/ MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ

Ennakoimattomuus,  
epävarmuus tulevaisuudesta

Taloudelliset ongelmat

Työhön liittyvät ongelmat  
(asema työpaikalla, työpaine ym.)



TALOUDELLINEN  
TILANNE

TYÖHÖN LIITTYVÄT  
RATKAISUT

ARJEN HALLINTA:

- \* lastenhoito
- \* työnjako ja ajankäyttö
- \* sukupuoliroolit ja päätöksenteko
- \* perheellistyminen

Strategioilla tarkoitetaan tässä niitä erilaisia perheen talouteen, puolisoiden ansio-työhön osallistumiseen ja arjen hallintaan liittyviä ratkaisuja, joilla määräaikaisessa työsuhteessa olevat pyrkivät hallitsemaan työn ja toimeentulon epävarmuutta.

## 1.6 Tutkimuskysymykset

Joustaako työ – joustaako perhe – tutkimushankkeen tehtävänä on selvittää, miten epätyypillinen työ näkyy määrä- ja/tai osa-aikatyötä tekevien perheellisten elämässä ja mitä vaikutuksia sillä on perheen elämään ja perheellistymiseen. Tutkimuksessa haetaan vastausta seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten määräaikainen tai muu epätyypillinen työ vaikuttaa perheen elämään
  - määräaikaista työtä tekevän ajatuksiin ja kokemuksiin perheen taloudellisesta tilanteesta ja tulevaisuuden suunnittelusta (luku 2.1)
  - lastenhankintasuunnitelmiin sekä kokemuksiin työn vaikutuksesta jo toteutuneeseen lastenhankintaan (luku 2.2)
  - arjen hallintaan ajankäytön ja lasten hoidon, sekä kodin tehtävien ja vastuiden jakamiseen (luvut 2.3 ja 2.4)
  - naisen ja miehen asemaan ja päätöksenteon jakamiseen perheessä (luvut 2.3 ja 2.4)
  - mahdollisuuksista käyttää työhön liittyviä perhe-etuksia määräaikaisessa työssä (luku 2.5)



2. Miten osa-aikatyön tai lyhennetyn työajan tekeminen vaikuttaa perheen ja työn yhteensovittamiseen
  - milloin osa-aikatyö on resurssi perheen näkökulmasta? Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet osa-aikatyön valintaan? (luku 3.1)
  - miten lasten hoito on ratkaistu osa-aikatyötä tekevien perheissä (luku 3.2)
  - miten osa-aikatyö heijastuu kodin tehtävien ja vastuiden jakamiseen? (luku 3.3.)

Vaikka tutkimuksen kohteena on epätyypillinen työ ja sen vaikutusten arviointi työntekijän perhe-elämään, on tutkimuksen pääpaino määräaikaisten työsuhteiden vaikutusten selvittämisessä. Osa-aikatyön tai lyhennetyn työajan vaikutusten selvittämisessä kiinnostuksen kohteena on se, minkälaisia kokemuksia osa-aikatyötä tekevillä on työn ja perheen yhteensovittamisesta, missä määrin tämä työaikamuoto on perheiden kannalta resurssi, ja mitä ongelmia osa-aikatyön käyttöön koetaan liittyvän.

## 1.7 Haastattelujen suorittaminen ja tutkimuksen aineisto

Tässä tutkimuksessa epätyypilliseksi työksi luetaan osa-aikainen ja/tai määräaikainen työ. Tutkimusaineiston keruuvaiheessa ei etukäteen rajattu osa-aikatyön tuntimäärää tai määräaikaisen työsuhteen kestoa tai sen tarkempaa luonnetta. Haastatelussa keikkatyötä tekevät ja freelancerina toimivat rinnastettiin määräaikaisessa työsuhteessa oleviin, koska katsottiin, että myös näihin töihin liittyy työn jatkumiseen ja kokonaistyöaikaan liittyvää epävarmuutta ja epäsäännöllisyyttä.

Tutkimusaineisto kerättiin lehti-ilmoituksen perusteella huhti-kesäkuussa 2005. Ilmoitus oli TEHY-lehdessä ja Opettaja-lehdessä. Lisäksi ilmoituksia oli internetissä 'MEIDÄN PERHE'-www-sivuilla sekä erilaisten perhe-lehtien ja Suomi24-palstan internet-keskustelupalstoilla. Ilmoituksessa haettiin haastateltaviksi pääkaupunkiseudulla asuvia pätkätyötä, osa-aikatyötä tai lyhennettyä työaikaa tekeviä kouluikäisten tai sitä nuorempien lasten vanhempia. Haastateltavaksi ilmoittautui 34 henkilöä, näistä 32 haastateltiin. Kaksi haastateltavaksi ilmoittautunutta ei täyttänyt aineiston valintakriteereitä. 14 tapauksessa haastateltiin myös tutkimukseen ilmoittautuneen päähenkilön puoliso. Puolisosta yksi teki määräaikaista työtä, joten hänen haastattelunsa lisättiin ns. perusaineistoon. Puolisoiden haastatteluja ei kuitenkaan käytetä varsinaisena aineistona, vaan niistä saaduilla tiedoilla täydennettiin perusaineiston antamaa kuvaa. Haastateltujen sosio-demografisia taustatietoja on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1. Joustaako työ – joustaako perhe –tutkimukseen haastatellut henkilöt

Työsuhteen laatu	Kokoaikainen määräaikainen työ	8
	Osa-aikainen määräaikainen työ	5
	Keikkatyö	6
	Freelancer	3
	Osa-aikainen (lyh. työaika) vakituinen työ	11
Sukupuoli	Nainen	30
	Mies	3
Haastateltujen ikä	20-29	8
	30-39	18
	40-49	7
Toimiala	Opetusala	3
	Sosiaali-ala	8
	Terveystieteiden ala	7
	Kauppa/vakuutus ym. yksityiset palvelut, ml. toimittajatyö	12
	Tutkija	3

Tutkimukseen haastatelluista kaiken kaikkiaan 13 henkilöllä oli määräaikainen työsuhte, heistä viisi teki osa-aikatyötä. Kuusi haastateltua teki nk. keikkatyötä, jossa työntekijä tekee joko valmiiksi etukäteen sovittuja työkeikkoja, kuitenkin suhteellisen epäsäännöllisesti, tai on valmiina tulemaan töihin kutsusta tarpeen mukaan. Kolme haastateltua toimi freelancerina. Tutkimuksessa osa-aikainen tai kokonaisyöajaltaan epäsäännöllinen työ luettiin tähän määräaikaisen/epätyypillisen työn piiriin silloin, kun työaikaamuoto ei ollut työntekijän kannalta toivottu vaihtoehto. Määräaikaisen työsuhteen vaikutuksia tarkastelevassa osassa aineiston muodostavat edellä kuvatut määräaikaista, keikka- tai freelancetyötä tekevät, yhteensä 22 henkilöä. Tulosten raportoinnin yhteydessä lyhenne mts tarkoittaa määräaikaista työsuhdetta.

Osa-aikainen tai lyhennetty työaika, mutta vakituinen työsuhte oli 11 haastatellulla. Osa-aikatyö oli näissä perheissä haluttu työaikavaihtoehto. Vapaaehtoisesti osa-aikatyön valinneita koskevassa osassa aineiston muodostavat nämä osa-aikatyötä tekevät 11 henkilöä, sekä ne määräaikaisessa työsuhteessa olevat 4 henkilöä, jotka olivat halunneet osa-aikaiseen työhön tai lyhentäneet työaikaansa. Kaikki osa-aikatyön tai lyhennetyn työajan vapaaehtoisesti valinneet haastatellut olivat naisia. Tulosten yhteydessä lyhenne oat tarkoittaa osa-aikatyötä tai lyhennetyn työajan tekemistä.

Haastattelut litteroitiin kokonaisuudessaan, ja aineiston analysointia varten litteroidut haastattelut vietiin ATLAS.TI-ohjelmaan. Litteroiduista teksteistä poimittiin haastateltavien vastauksia erilaisiin kysymyksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta ja määrä- ja/tai osa-aikaisen työn vaikutuksista perhe-elämään etukäteen laaditun teemajaottelun pohjalta. Tutkimuksen tavoitteen mukaisesti haettiin erityisesti mainintoja työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä ja näiden heijastumisesta perheen elämään. Lisäksi tarkasteltiin perheissä tehtyjä työhön, lastenhoitoon, puolisoiden väliseen työnjakoon ja toimeentuloon liittyviä valintoja ja ratkaisuja, sekä näihin liittyviä ongelmia ja ristiriitoja.

Aineiston sisäisen heterogeenisyyden vuoksi ei haastateltavien tyypittelyä erilaisten kokemusten tai hallintastrategioiden mukaan otettu analyysin lähtökohdaksi. Aineistosta etsittiin mahdollisimman monipuolisia kuvauksia eri teemoihin liittyvistä kokemuksista ja ratkaisuista. Aineiston koodaamisesta vastasivat kumpikin tutkija yhdessä. Kahden koodaajan käyttö antoi mahdollisuuden arvioida ja vertailla tutkijoiden haastateltavien vastauksille antamia tulkintoja. Pääsääntöisesti kumpikin tutkija tulkitsi aineistoa samalla tavoin, tulkintaerot syntyivät lähinnä sellaisissa tilanteissa, joissa haastateltavan vastaus antoi aihetta käyttää useampaa koodia. Tällaisissa tapauksissa kummankin tutkijan antamat koodit tallennettiin aineistoon.

## 2 Määräaikainen työ ja perhe - tuloksia

### 2.1 Epävarmuuden kokeminen määräaikaisessa työssä

Epävarmuus tulevaisuudesta ja perheen taloudellisesta tilanteesta on tutkimusten valossa yksi useimmin määräaikaisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden ilmoittamista työhön liittyvistä haitoista (Lehto et al. 2005; Moilanen 2002; Sutela et al. 2001). Tässä luvussa tarkastellaan sitä, miten epävarmuus työstä ja sen jatkumisesta sekä toimeentuloon liittyvä epävarmuus ilmenee haastattelujen puheenvuoroissa ja miten perhetilanne heijastuu epävarmuuden kokemukseen. Vaikka epävarmuus koettiin yleensä omaa elämää haittaavana tekijänä, haasteltujen puheenvuoroissa tuotiin esiin myös määräaikaiseen työhön liittyviä myönteisiä puolia ja tekijöitä, jonka vuoksi epävarmuutta oltiin valmiita sietämään.

Koska tässä tutkimuksessa epätyypillisen työn vaikutuksia tarkastellaan kodin ja perheen arkielämän näkökulmasta, on kiinnostuksen kohteena myös se, miten ja minkälaisin keinoin epävarmuutta pyritään hallitsemaan. Tarkastelun ulkopuolelle jäävät siis ne epävarmuuden hallintakeinot, jotka liittyvät työntekijän omiin sisäisiin tai ulkoisiin resursseihin, tai epävarmuuden käsittelyyn vaikuttavat työorganisaation tekijät. Huomiota kiinnitetään sen sijaan siihen, miten työhön tai taloudelliseen tilanteeseen liittyvää epävarmuutta pyritään ratkaisemaan omassa ja perheen arkielämässä, minkälaiset strategiat näyttäytyvät mahdollisina tai mahdottomina toteuttaa, ja miksi. Lähteenmäen (2004) tutkimuksen mukaisesti strategioita voidaan myös eritellä sen mukaan, missä määrin ne kertovat pyrkimyksestä sopeutua vallitseviin oloihin ja myöntymisestä päättyöuraan tai vastarinnasta, aktiivisesta yrityksestä muuttaa vallitsevia olosuhteita tai pyrkiä niistä pois.

#### 2.1.1 Epävarmuus työn jatkumisesta

Pätkätyöläisten tai keikka- tai freelancetyötä tekevien arkipäivää on jatkuva huoli siitä, löytyykö työlle jatkoa, ja jos löytyy, missä muodossa. Vaikka suuri osa tutkimuksen haastatelluista suhtautuikin työsuhteen uusimiseen tai lisätöiden löytymiseen melko luottavaisin mielin, kaihersi jonkinasteinen epävarmuus tulevasta useimpien mieltä. Pelko työsuhteen päättymisestä ja työttömyydestä välittyi myös sellaisten henkilöiden vastauksista, jotka eivät itse olleet kokeneet työttömyyttä, tai työttömyysjakso(je)n kesto oli ollut verraten lyhyt. Työsuhteen päättymisen tai töiden merkittävän vähenemisen lisäksi epävarmuutta lisäsi mm. se, että tieto työn jatkumisesta saattoi tulla vasta aivan viime tingassa, kun edellisen sopimuksen päättymiseen oli enää vain muutama viikko aikaa. Vaikka työlle löytyikin jatkoa saman työnantajan palveluksessa, työn sijoituspaikasta tai työtehtävien sisällöstä ei aina

ollut varmuutta. Työsuhteen päättyessä työntekijä joutuu myös etsimään - tai ainakin pohtimaan - muita työllistymisvaihtoehtoja mikäli omassa työpaikassa ei lisätyötä ole tarjolla. Määräaikaista työtä tekevillä työnhakuprosessi käynnistyy periaatteessa aina jokaisen työsopimuksen päättyessä. Keikka- tai freelancetyötä tekevällä tulevien töiden ennakointi ja niiden ajankohta oli luonnollisesti kaikkein epävarmintaa. Kuntasektorilla työskentelevät haastatellut kokivat keskimäärin vähiten epävarmuutta työn jatkumisesta myös tulevaisuudessa, vaikka työ usein jatkuikin vain uutena määräaikaisena sopimuksena. Määräaikaisuuksien ketjuttaminen ei ollut työntekijöiden kannalta toivottu ratkaisu, mutta käytännön yleisyys alalla ja tottuminen määräaikaisten työsuhteiden uusimiseen vahvistivat luottamusta siihen, että työlle löytyi jatkoa samassa työpaikassa.

Useimmin haastatteluissa pohdittiin työn tai työsuhteen jatkumisen epävarmuutta ja vaikeutta suunnitella etukäteen tulevaisuutta, sekä työsuhteen katkeamisen vaikutuksia taloudelliseen tilanteeseen. Vaikka haastatteluissa vastaajilta tiedusteltiin yleisemminkin epätyypillisen työn vaikutuksia, puututtiin muihin määräaikaisen työsuhteen epävarmuustekijöihin harvemmin. Määräaikaisen työntekijän asema työpaikalla, etuuksien määräytyminen tai työpaikan/työyhteisön vaihtuvuus mainittiin joissakin haastatteluissa. On kuitenkin todennäköistä, että epävarmuus työn jatkuvuudesta ja ansiotulon katkokset vaikuttavat selvemmin kuin muut epävarmuustekijät perhe-elämään ja sen suunnitteluun ja siten tulevat korostuneemmin esille kysyttäessä näkemyksiä epätyypillisen työn vaikutuksista.

Työn jatkumiseen liittyvää epävarmuutta tuotiin haastatteluissa esiin eri tavoin. Hyvin lyhyet työsopimusjaksot lisäsivät epävarmuutta, vaikka työlle löytyikin usein jatkoa samasta työpaikasta. Samoin jatkoa koskevan tiedon varmistuminen usein aivan viime tipassa teki elämästä ja tulevaisuuden suunnittelusta epävarmaa: eihän kuitenkaan ollut aivan varmaa, että työsopimusta jatkettaisiin samassa työpaikassa. Työhön liittyvä epävarmuus koski myös epätietoisuutta siitä, miten määräaikaisuus vaikutti erilaisten työsuhteeseen liittyvien etuuksien saamiseen.

*(H4 Tutkija, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Mä oon itse pyytänyt vakinaistamista, mutta mä oon vaan saanut määräaikaisuuksia. (...) Eihän määräaikaisessa työssä oo mitään järkee, koska siinä ei oo minkäänlaista suojaa mihinkään suuntaan, jos jotain käy.*

*(Haastattelija): Millaiset kokemukset sulla on ollut? Onko työ tuntunut sinusta turvattomalta?*

*(H4): Tietysti, nuorempana varsinkin, koska ne oli vaan semmoisia kolmen kuukauden työlappuja, niin mä olin koko ajan, et kattelin muita työpaikkoja ja olin huolissani, että miten käy, jos ei seuraavaa tulekaan. Et se on ihan tyypillistä, että voi saada tietää ihan viikkoa paria ennen, että jatkaanko sitä.*

*(H21 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, mts):* *Mä oon ollut kaks vuotta yhteensä samassa työpaikassa, mutta mulla on ollut seitsemän työsopimusta tällä ajalla.*

*(Haastattelija):* *Mitä mieltä olet määräaikaisesta työsuhteista?*

*(H21):* *No, tietysti se on aina kiva että se jatkuu, mutta se on aika tylsää koska mä teen kuitenkin sitä työtä mitä mä tekisin vakituisena ja mulla on periaatteessa sama palkka ja muuta, mutta se on aina, se on aina että mulla on kuukausi, tai mulla on kolme kuukautta ja nyt mä sain jopa puolen vuoden pestin, että on se aina kurjaa että siinä on aina se katkos. Koskaan ei voi varmaksii tietää tai nyt mä en tiedä yhtään onko mulla vuodenvaihteen jälkeen töitä että se selviää joulukuussa (...). On hirveen epävarmaa, koska mitään ei voi suunnitella pitkällä tähtäimellä.*

Määräaikainen työsopimus sitoi myös työntekijää, periaatteessa ei ollut mahdollisuutta vaihtaa uuteen työpaikkaan ennen edellisen työsopimuksen päättymistä:

*(H30 Opetusala, nainen, 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö):* *Se on kuitenkin se ettei tiedä tai tavallaan tieto siitä, jos ei tarvitakaan yhtäkkiä tai täytyy vähentää, niin nää on ensimmäiset jotka pistetään pois, ettei jatketa enää määräaikaisuuksia. Toisaalta se sitoo työntekijää siihen että on pakko olla johonkin määräaikaan asti, ei pääse vaihtamaan työpaikkaa, jos tulee parempi eli se on siinäkin mielessä huonompi vaihtoehto.*

Työn epävarmuus heijastui yleisesti tulevaisuuden epävarmuutena tai arkielämän pitkäjänteisemmän suunnittelun vaikeutena. Hieman yllättävää oli kuitenkin se, että muutamaa haastateltua lukuun ottamatta turvattomuuden kokemus ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ei kuitenkaan tullut esiin työn hallitsevimpana piirteenä, vaan työn jatkumiseen tai uuden työn löytymiseen suhtauduttiin melko luottavaisesti. Saloniemi (2000) on pohtinut syitä sille, miksi määräaikaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat suhtautuvat optimistisemmin asemaansa ja tulevaisuuteensa työmarkkinoilla kuin mitä muun määräaikaisia työsuhteita koskevan tutkimus- ja tilastotiedon pohjalta voitaisiin olettaa. Määräaikaisten työsuhteiden moninaisuus ja niiden sijoittuminen hyvin erilaisiin elämäntilanteisiin selittää osaltaan kokemusten erilaisuutta: varsinkin korkeamman koulutuksen saaneille määräaikainen työ opintojen päättymisen jälkeen tuntuu keinolta saada kokemuksia oman alan työstä ja työpaikoista ennen kuin oma ura vakiintuu, kun taas esimerkiksi työllistämistuella määräaikaisuutta tekevät saattavat nähdä tulevaisuutensa huomattavasti epävarmempana.

Tässä tutkimuksessa haastateltujen henkilöiden työhistoriat olivat hyvin erilaisia. Vaikka kokemus määräaikaisesta työsuhteesta tai keikka- tai freelancetyöstä yhdisti heitä kaikkia, mukaan mahtui henkilöitä, joilla määräaikaisissa työsuhteissa työskentely kuvasi lähes koko työssäkäyntihistoriaa sekä niitä, joilla nykyiseen määräaikaiseen työsuhteeseen oli siirrytty aikaisemmasta vakituisesta työsuhteesta. Mu-

kana oli myös sellaisia, jotka olivat juuri siirtymässä vakituiseen työhön tai joille oli luvattu työsuhteen vakinaistaminen lähitulevaisuudessa. Työttömyyskokemuksia oli harvalla, ja työttömyysjaksot olivat pääsääntöisesti olleet kestoaltaan lyhyitä. Työttömyyskokemusten vähäisyys selittyy suurelta osin aineiston valikoituneisuudella: haastatellut olivat pääkaupunkiseudulla asuvia, pääsääntöisesti julkisella sektorilla tai toimihenkilöammateissa toimivia naisia, joiden pätkätyöläisyys ehkä parhaiten edustaa Sutelan ym. (2001) kuvaamaa modernia pätkätyöläisyyttä.

Vaikka määräaikaisuus on viime vuosikymmenen kuluessa yleistynyt juuri näissä uusissa (nais)toimihenkilöryhmissä, valtaosa haastatelluista suhtautui epävarmaan tulevaisuuteen suhteellisen optimistisesti. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys toimialalla ja suhteellinen varmuus työsuhteen uusimisesta myös tulevaisuudessa ovat varmasti vaikuttaneet heidän kokemukseensa työn epävarmuudesta. Tottumus työsuhteiden ketjutukseen lisäsi luottamusta siihen, että sopimus uusitaan aina vanhan päätyttyä.

*(H19 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): Se työsuhde on määräaikainen, mä oon alottanut huhtikuussa 2004 ja oon siitä saakka ollut ihan jatkuvasti, että ne on ns. ketjutettuja. (...) Se työsuopimus on aina sen tietyn ajan voimassa ja sitten saa uuden työsuopimuksen, nyt on sopimus tehty syyskuun loppuun.*

*(Haastattelija): Mitä mieltä sä oot määräaikaisista työsuhteista?*

*(H19): Se määräaikaisuus on tietenkin vähän sellainen, kyllähän se on rasite niinkun elämän suunnittelulle ja sellaiselle mutta en oo sitä tässä vaiheessa mitenkään hirveän huonona kokenut että varsinkin se ilmapiiri on tällä hetkellä sellainen että töitä on, että ei ole sillä tavalla tarvinnut kauheasti olla huolissaan.*

Yksityisellä sektorilla tai freelancetyössä olevat haastatellutkaan eivät kuitenkaan suuremmin epäilleet työllistymistään myös tulevaisuudessa. Suurempi epävarmuus ja pelko tulevaisuutta kohtaan tuli esiin tilanteissa, joissa uuden työpaikan löytäminen omalta alalta oli epävarmaa, työn jatkuminen perustui pitkälti omaan työpanokseen, määräaikaisen työsuhteen katkeaminen merkitsi riskiä työttömyydestä, tai työttömyydestä oli aikaisempaa kokemusta:

*(H33 Tutkija, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Kyllä projektihommissa, niin kyllä siellä, jos sä oot siinä kokoajan, niin sä hankit itsellesi rahoitusta ja sillen ku sä et oo siellä paikalla niin ei kukaan hanki sulle rahoitusta, se on selvää, et se asema, että sit lähtee taas nollasta. (...) Jotenkin koki aina että täytyy tehdä hirveen hyvin duunit, että se jatkuu se työ sitten, ei halunnut jäädä työttömäksi missään nimessä.*

*(H30 Opetusala, nainen, 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): (Aikaisempiin määräaikaisuuksiin liittynyt turvattomuus) ... Silloin (alan työntekijöitä)*

*pistettiin pihalle siihen tahtiin, että työhön haki monta sataa ihmistä, että siinä vaiheessa rupes kattomaan, että huh, ja sitten lähtikin ihan reippaasti tekee jotain muuta työtä, sen takia että se tilanne alkoi olla siellä... (...). Siinä vaiheessa oli, että vielä pitkään, vaikka aloitti sitten (toisen alan) työt, kun ei oikeen osannut luottaa siihen, että mä oon vielä ensi (kuussa töissä), vaikka kalenteri oli täynnä. Jotenkin aattelin vaan, että mitä jos en oo ensi kuussa töissä. Nyt se (epävarmuus töiden jatkumisesta) on poistunut.*

Vaikka moderniin pätkätyöläisyyteen liittyikin suurempi lupaus töiden löytymisestä myös tulevaisuudessa, harva haastateltu kuitenkaan halusi tehdä pätkätoita koko elämäänsä: työsuhteen tai työtilaisuuksien vakiintuminen myöhemmässä elämänvaiheessa väikkyi kaikkien tässä tutkimuksessa haastatellun toiveissa.

## 2.1.2 Epävakaa työ ei ole pelkästään taakka

Vaikka määräaikaaisuuteen liittyvä epävarmuus näytti lisäävän haastateltavien kokemaa työhön liittyvää kuormitusta, koettiin työhön liittyvän myös myönteisiä piirteitä. Ansiotyöhön – määräaikaaiseenkin – liittyvien tekijöiden, kuten työpaikan sosiaalisten suhteiden, sisällöllisesti mielenkiintoisen työn, ansiotulojen ym., koettiin tyydyttävän itseä ja lisäävän omaa hyvinvointia. Työhön liittyvät myönteiset tekijät saattoivat myös lieventää määräaikaaisuuteen liittyvää epävarmuutta. Toisaalta myös määräaikaaiseen työsuhteeseen tai keikka- tai freelancetyöhön oltiin tyytyväisempiä, jos työhön liittyvä epävakaus koettiin mielekkäänä tai perusteltuna oman elämän- tai perhetilanteen näkökulmasta.

Perhetilanteen vaikutus määräaikaaisuuteen suhtautumisessa tuli esiin niissä tilanteissa, joissa määräaikaista tai keikkatyötä tehtiin pienten lasten kotihoidon rinnalla. Myönteisimmin määräaikaaisuuteen tai keikkatyöhön suhtauduttiin varsinkin silloin, kun työ tarjosi naiselle lisätuloja sellaisessa elämänvaiheessa, jossa lapsia haluttiin hoitaa kotona, ja perheen pääasiallisesta toimeentulosta vastasi mies, jonka ansiotulot olivat suhteellisen vakaat.

Keikka- tai määräaikainen työ saattoi olla jopa haluttu vaihtoehto, kun oman toiminnan pääpaino oli, ainakin hetkellisesti, enemmän perheessä ja lapsissa. Usein tämä liittyi siihen, että samaan aikaan saatiin kotihoidontukea. Määräaikainen työ tai keikkatyö tarjosi tällöin omien tulojen lisäksi mahdollisuuden päästä välillä pois kotoa, ja toisaalta myös mahdollisuuden kokeilla tai pitää yllä ammattitaitoa työssä, johon oltiin aikeissa hakeutua myöhemmin. Työstä saatu ansiotulo oli lisä perheen talouteen, mutta työn tekemistä kotihoidontuen rinnalla perusteltiin vähintään yhtä paljon myös muilla kuin ansioihin tai perheen toimeentuloon liittyvillä tekijöillä. Useimmin perustelut koskivat kontaktin säilyttämistä työelämään, tai sillä, että



pelkkä kotona olo ei tyydyttänyt, vaan työstä haettiin vaihtelua ja aikuiskontakteja, tai työ ”piti aivot virkeinä”.

*(H2 Terveystieteiden ala, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, keikkatyö+kht):  
kyllähän se on niinku, et ammatilliselta kannalta ihan hyvä olla töissä, ett-  
ei jää ihan niinku ulkopuolelle, ihan haluan töissä käydä, et musta on ollu  
kauheen hyvä, et mä oon tän kevään tehny keikkatöitä, silloin tällöin vii-  
konloppuja, et se on ollu tosi kivaa.*

*(H3 Sosiaaliala, nainen 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Et silloin kun  
mä ekoja kertoja lähdin tosta pihasta autolla, niin mulla oli ihana tunne,  
että mä saan olla päivän aikuisten seurassa. Kun on aina noitten lasten  
kanssa niin joskus musta tuntuu että, kyllähän sitä näkee noita muita äite-  
jä ja voihan sitä vaihtaa kuulumisia, mutta kun sä oot töissä niin sä keski-  
tyt vaan siihen työhön, niin se on musta mukavaa vaihtelua, ihan aivot  
tuulettuu, vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa, sun täytyy keskittyä. Koto-  
na ollessa sä et voi keskittyä mihinkään, et jos sulla alkaa joku ajatus  
juosta, niin heti tulee joku keskeyttämään, et äiti mulla on jano, äiti sitä,  
äiti tätä.*

*(H3 Tutkija, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Mä oon  
kokoajan tehnyt tällaista keikkaa, että se pitää mun aivot virkeinä, että en  
oo ollut vaan kotona hoitamassa, että mä teen kokoajan vähän kaikkennä-  
köistä tai mikä itseään kiinnostaa.*

Toisaalta myös keikkatyöstä saadut tulot koettiin taloudessa tärkeinä silloin, kun perheen tulot olivat verraten pienet, ja kummankin puolison tulot olivat talouden pyörittämisen kannalta tärkeitä. Keikkatyö tarjosi sopivan mahdollisuuden saada ansiotuloja niin, että lasten hoito pystyttiin kuitenkin järjestämään halutulla tavalla.

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Oon mä vä-  
hän miettinyt sitä, että oisko semmoinen vakituinen työ, mutta siinä on vä-  
hän semmoinen juttu, että jos mä meen vakituiseksi, niin se palkkahan on  
tosin pieni ja siitä otetaan vielä verot pois ja sen jälkeen mä maksan siitä  
vielä päiväkotimaksut, vaikka kunnallisen päiväkodin maksu on suhteelli-  
sesti vielä aika pieni, niin mulla on kuitenkin kaksi lasta, niin se käteen  
jäävä osuus on aika pieni siihen nähden, että mun pitää talvella tuules-  
sa ja tuiskussa lähteä tonne kiirehtiä Helsinkiin, et tää (satunnainen keik-  
katyö) on paljon parempi näin mun mielestä. (...) Mä henkilökohtaisesti  
koen, että musta on kiva kun mulla on vaihtelua ja mä tiedän, että mulla  
on tuolla töitä, koska (työntekijöistä) on kova pula, että kyllä mä tuun siel-  
tä saamaan niitä töitä (...). Mun on helppo puhua, koska mulla on mies,  
jolla on kuitenkin säännölliset tulot, joista me pyöritetään tää arki ja vaki-  
tuiset maksut, mut nykyään lapsiperheillä on niin paljon menoja, että meil-*

*lä on tosi tiukkaa, että sen takia mä oon halunnu hakeutua töihin, että me saatais enemmän, että rahat riittää ruokaan, laskuihin ja mitä sisältää asumiskustannukset ja nää.*

Epävarmempaan työsuhteeseen oltiin tyytyväisiä ja epävarmuutta valmiita sietämään myös silloin, kun työ tarjosi mahdollisuuden tutustua uuteen alaan tai oman alan uuteen työpaikkaan, tai kun haluttiin saada rahaa opintojen ohella. Määräaikaisuutta oltiin myös valmiimpia sietämään silloin, kun määräaikainen työsuhde oli ainoa tarjolla oleva vaihtoehto halutussa työssä.

*(H28 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): Joo, mä pääsin ensin heti (töihin), kun valmistuin (...) sitten mä halusin sieltä pois, mä en ehtinyt olla kuin kolme kuukautta kun mä sain uuden, tosin se oli ensin määräaikainen, että mä oon useamman kerran tehnyt tän, että mä olen lähtenyt vakituisesta työstä määräaikaiseen, koska mä oon halunnut hakea jotain semmoista, missä mä itse viihtyisin ja mistä mä oon kiinnostunut(...). (...) kyllä mä toivon että tämä jatkuu, mutta se selviää vasta joulukuun puolivälissä, että en mä ole mitään kakkosvaihtoehtoa laittanut valmiiksi, en ole hakenut mitään töitä, jos se ei jatku, niin sitten täytyy katsoa.*

*(H13 Terveystieteiden ala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Että sitten kun tuli se, että tossa on sulle se vakipaikka niin mä olin, että herranen aika, tässäkö mä oon sitten eläkeikään. Sitten mä ehdotinkin, (...), että mä olin eka (--sairaalassa ja sitten (--sairaalassa kolme kuukautta ja kolme kuukautta. Se sopi mulle hyvin. En mä sitä sillä tavalla ja varsinkaan nytten, (...) meistä on nyt niin järkyttävä pula, että en mä nyt kantais huolta, jollei nyt sen puolesta, että mä oon nyt 44, että jos ei saa vakipaikkaa ennen viittäkymmentä niin sit rupee ikä vaikuttamaan siihen.*

Niille, jotka opiskelivat tai täydensivät työn ohessa lisäkoulutuksella ammatillista koulutustaan, saattoi määräaikaisuus myös toimia sopivana kannustimena, joka lisäsi paineita saattaa opinnot päätökseen:

*(H9 Opetusala, mies, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): (...) Tavaltaan itekin on hakeutunut siihen pätkäluonteeseen, johtuen myöskin opiskeluista. Painaa takaraivossa, että ei viitsi sitoutua johonkin täyspäiväisesti, ennen kuin on saanut opiskelut hoidettua. Se on tietysti vähän rasittavaa tehdä vuodesta toiseen pätkäjuttuja, mutta toisaalta ei halua itseensä asettaa liian mukavasti sinne työelämään, että sais opiskelutkin joskus hoidettua.*

Keikkatyössä myönteisenä nähtiin mahdollisuus päättää työn ajallisesta sijoittumisesta. Työn ajankohta pystyttiin usein suunnittelemaan perheen kannalta sopivimpaan ajankohtaan. Lisäksi työn sijoittuminen iltaan, yöhön tai viikonloppuun takasi työstä paremman palkan kuin jos työ olisi sijoittunut normaaliin päiväaikaan.

*(H13 Terveystieteiden ala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö+kht): Keikkoja mä rupesin tekemään kun (lapsi) täytti yks vuotta. Aloitin tekemään niitä ihan kokeilumielessä, että kummostakohan tuolla privaatisissa olisi. Keikkalaisista on (tällä alalla) huutava pula, niin todellakin voi sanoa, että sillä ja sillä hinnalla mä tuun töihin. Sitten mä oon tehnyt ihan sen, miten itelle on sopinut niitä keikkoja.*

*(H30 Opetusala, nainen, kaksi kouluikäistä lasta, keikkatyö): Siinä on joustomahdollisuus että mä voin perheen kanssa järjestää, että mulla on vapaata silloin kun lapset tarvii jotain, pidemmältä tähtäimeltä, jos mä tiedän, että niillä on syysloma tai jotain, niin mä voi laittaa kalenteriin tyhjän päivän, että en ota vastaan töitä silloin ja kukaan ei nakise siitä yhtään.*

Myönteisinä piirteinä nähtiin myös mahdollisuus kokeilla uutta työpaikkaa tai työtehtävää, ennen kuin lopullinen oma ura tai työpaikka selkenisivät. Ne, jotka tekivät määräaikaissuusia opintojensa ohella, kokivat myös, että säännöllisten tulojen lisäksi määräaikainen työpaikka antoi mahdollisuuden harjoitella omaa (uutta) alaa. Vaikka vaihtuvuutta ja epävarmuutta oltiin jossain määrin valmiita sietämään, epävarmuuden oletettiin kuitenkin olevan hetkellistä ja vähenevän tulevaisuudessa. Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa varsinkin nuorten määräaikaisten vastauksissa esiin tuotu vapauden ja sitoutumattomuuden korostuminen määräaikaissuuden etuna (Wilska 2005) eivät perheellisten haastatteluissa tulleet esiin juuri laisinkaan. Ainoa sitoutumattomuuteen liittyvää etua koskeva maininta liittyi epämiellyttäväksi koettuun työyhteisöön, johon ei haluttukaan kiinnittyä tiukemmin. Keikka- tai freelance-työssä myönteisinä piirteinä pidettiin mahdollisuutta suunnitella ja vaikuttaa työn ajalliseen sijoittumiseen, vaikka samassa yhteydessä todettiin, että tarjotuista töistä ei juuri voinut kieltäytyä tulevan työllistymisen tai toimeentulon varmistamiseksi.

*(H8 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, freelancer): Nyttien mulla ei ole missään tapauksessa ei oo aikaa eikä voimia tehdä semmoisia työpäiviä, mä oon joutunut joistakin isoista töistä kieltäytymään, joka johtaa siihen, että mulle ei enää tarjotakaan eli mulla on työmäärä vähentynyt muutamassa vuodessa aika paljon eikä se oo huono asia, mutta se tuntuu siellä tulopuolella, että nyt on ehkä viimeiset puoli vuotta ollut silleen että mä joudun paljon tarkemmin kattamaan sitä että mitä töitä on tulossa, en tiedä varmuudella tulevaa (...). Kyllä mä niinkun nyttienkin yritän kasa- ta hirveän paljon töitä ja ottaa kaiken mitä tarjotaan, koska tiedän että tu-*

*lee taas semmoinen kahden kolmen kuukauden tauko, että mä en pääse laskuttamaan ollenkaan (...).*

Työtehtävien hoitamisen tai ammatillisen kehityksen kannalta ei määräaikaisissa työsuhteissa juurikaan nähty positiivisia piirteitä. Lyhyet työsuhteet nähtiin ongelmallisina potilas- tai asiakassuhteiden kannalta, usein tapahtuva työympäristön ja työkavereiden vaihtuminen koettiin raskaana, työhön tai työpaikkaan sitoutuminen ei juuri houkutellut, koska työnantajankaan ei koettu sitoutuvan työntekijään. Koko ajan on ”*semmoinen lähtökuopissa olo, että kattoo muualle että mistä sitä vakinaista saisi*”.

Tämän aineiston valossa näyttääkin siltä, että vaikka työsuhteen epävarmuuden koettiin kuormittavan ainakin jossain määrin työntekijän elämää, työssä käyntiin liitettiin myös positiivisia kokemuksia myönteisen minäkuvan vahvistumisesta, onnistumisen kokemuksista tai sosiaalisen tuen saamisesta. Nämä tekijät voivat osaltaan lieventää epävarmuuden kokemista elämää haittaavana, ja määräaikaistakin työsuhdetta ollaan valmiimpia sietämään. Työn kuormittavuus välittyi siis osin perhe- tai elämäntilanteen kautta. Niille pienten lasten äideille, jotka pyrkivät hoitamaan lapsiaan mahdollisimman paljon kotona, määräaikainen työ tai keikkatyö saattoi tarjota sopivaa vastapainoa perhe-elämälle ja lisätuloja kotihoidontuen lisäksi, eikä työsuhteen luonnetta samassa määrin pidetty ongelmana vaan se saattoi olla jopa haluttu vaihtoehto tässä elämänvaiheessa. Samoin opintojen keskeneräisyys tai halu kokeilla uutta alaa tai työpaikkaa lievensivät työn epävakauden kokemista haittaavana.

Haastateltujen kokemukset määräaikaisten työsuhteiden hyvistä ja huonoista puolista työntekijän näkökulmasta nostivat esiin osin samoja tekijöitä, joita myös työnantajataho ja luottamushenkilöt toivat esiin Lehdon ym. (2005) tekemässä haastattelututkimuksessa. Määräaikaisen työsuhteen nähtiin soveltuvan hyvin sellaiseen elämäntilanteeseen, jossa työntekijä ei ollut vielä varma omasta alastaan ja haluttiin kokemuksia erilaisista työpaikoista. Työnantajan ja työyhteisön näkökulmasta määräaikaisuus tarjosi myös mahdollisuuden saada kokemusta uudesta työntekijästä ja tämän soveltuvuudesta alalle ja työyhteisöön, vaikka määräaikaisista työsuhteista nähtiin olevan myös haittaa työyhteisön kannalta, esimerkiksi lisääntyneenä koulutus- ja perehdytystarpeena.

### 2.1.3 Työhön liittyvät epävarmuuden hallintakeinot

Seuraavassa tarkastellaan, minkälaisin ansiotyöhön liittyvien ratkaisujen ja valintojen kautta haastatellut pyrkivät hallitsemaan epätyytyttäväksi kokemaansa työtilanetta elämässään. Lähtökohdaksi on Lähteenmäen (2004, ks. tämä tutkimus luku 1.5) esittämä jaottelu sopeutumisen ja vastarinnan strategioihin, sillä nämä käsitteet tuntuivat sopivilta luokittelemaan niitä tapoja, joilla vastaajat koettivat hallita työhön liittyvää epävarmuutta. Kiinnitämme huomiota ennen kaikkea toiminnallisiin ratkaisuihin. Sopeutuminen nähdään tässä tutkimuksessa kuitenkin sekä passiivisena että aktiivisena toimintana. Passiivista sopeutumista kuvaa tyytyminen vallitseviin olosuhteisiin: henkilön suhtautumistapa ja ansiotyöhön liittyvät valinnat pyrkivät mukautumaan työtilanteeseen sen asettamien ehtojen mukaisesti. Aktiivista sopeutumista kuvaa puolestaan toiminta, jolla henkilö pyrkii vahvistamaan asemaansa työssään, mutta ei varsinaisesti kyseenalaista työn ehtoja. Aktiivinen sopeutuminen näyttäytyy ikään kuin sopeutumisenä patkätöyryyden patkätöyryyden ehdoilla. Omaa asemaa pyritään eri keinoin vahvistamaan, jotta työlle löytyisi jatkoa.

Vastarintana ymmärretään Lähteenmäen (2004) mukaisesti aktiivinen pyrkiminen pois epätyytyttäväksi koetusta työstä tai työtilanteesta sekä työn kyseenalaistaminen. Hakeutumalla koulutukseen tai etsimällä uutta työpaikkaa voi työntekijä yrittää pyrkiä pois nykyisestä, epätyytyttävästä työstä. Työn kyseenalaistamista on puolestaan mm. vertaiskokemusten hakeminen omille työhön liittyville negatiivisille kokemuksille sekä työn ehtojen pohtiminen omassa puheessa ja toiminnassa, esimerkiksi tuomalla työpaikalla esiin määräaikaiseen tai keikkatyöhön liittyviä epäkohtia. Samoin ulkopuolisuuden kokemus voidaan Lähteenmäen (emt.) tavoin tulkita vastarinnaksi: työhön tai työyhteisöön ei kiinnitytä tai niitä ei koeta 'omiksi', koska taiketta jatkosta ei ole. Tämän tutkimuksen kannalta on mielenkiintoista selvittää se, millä tavoin perhetilanne heijastuu epävarmuuden hallintakeinoihin, nousevatko esimerkiksi jotkut hallintakeinot korostuneesti esiin juuri pienten lasten vanhemmilta, ja toiset keinot vastaavasti jäävät vähemmälle.

#### **Sopeutumista: ”Se on vaan itsestä kiinni”**

Tämän aineiston haastatellut suhtautuivat verraten luottavaisesti työllistymiseensä tulevaisuudessa. Monilla sopeutuminen vallitseviin olosuhteisiin oli passiivista, jäätettiin odottelemaan parempaa huomista. Sosiaali- ja hoitoalalla toimivat määräaikaiset uskoivat, että tulevaisuudessa työvoiman kysyntä omalla alalla pikemminkin kasvaa kuin vähenee. Samoin akateemiset määräaikaiset uskoivat tulevaisuudessa sijoittuvansa hyvin tai ainakin nykyistä parempiin tehtäviin työmarkkinoilla, vaikka tämänhetkiseen työtilanteeseen liittyi esimerkiksi useiden määräaikaisten työsuhteiden ketjutusta samassa työpaikassa. Havainnot muiden määräaikaisten kokemuksista ja mahdollisuuksista saada jatkoa työlle sekä määräaikaisten työsuhteiden yleisyys alalla lisäsivät turvallisuuden tunnetta oman työn jatkumista kohtaan. Määräaikaisuuteen sopeuduttiin eikä tunnettu tarvetta muuttaa työtilannetta silloin, kun us-

kottiin tulevaisuuden ennemmin tai myöhemmin tuovan mukanaan vakaamman työllistymisen.

Aktiivisempänä strategiana sopeutuminen näkyy silloin, kun haastateltavat katsoivat, että omalla toiminnalla tai omaa työsuoritusta muokkaamalla oli mahdollista hallita paremmin epätyytyttävää työtilannetta, esimerkiksi edistää työsuhteen uusimista. Moni haastateltu uskoi töiden jatkumisen olevan paljon kiinni työntekijästä itsestään eli siitä, että oli pystynyt työssäoloaikana osoittamaan työnantajalle osaamistaan ja työhalukkuuttaan työtehtävien tekemisessä. Myös hyvien suhteiden ylläpitäminen varsinkin lähiesimieheen oli tärkeää, koska tämän kautta saattoi avautua yhteyksiä muihin työpaikkoihin.

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Mut mun täytyy vielä sanoa tosta määräaikaaisuudesta, et mä en oo koskaan kokenut sitä, et jos sä teet kunnolla työt niin jos vaan on mahdollista työnantajalle niin kyllä se palkkaa sut uudestaan tai et sä pääset johonkin muualle.*

*(H4 Tutkija, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Tällä hetkellä mä en murehdi sitä (määräaikaista työsuhdetta), mutta sitten ei todellakaan voi sanoa mihinkään ei, että pitää olla koko ajan myöntyväinen, koska ne voi koska tahansa ottaa jonkun muun.*

*(H12 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): En mä oo koskaan samaan työpaikkaan palannut, mutta sosiaalialan piirit on hirveen pienet. Aina tuntee toisen, joka tuntee toisen. Varsinkin (kaupungissa), kaikki laitoksen johtajat tuntee toisensa ja sit kun on hyvin tehnyt työt, niin voi hyvällä omallatunnolla hakea töihin.*

Jotkut haastatellut arvioivat, että eri työpaikoista saadut kokemukset ja niihin luodut suhteet lisäsivät omia työllistymismahdollisuuksia tulevaisuudessa. Työn suorittamispaikan tiheää vaihtumista ei silloin välttämättä pidetty yksinomaan huonona seikkana. Työtilanteeseen sopeuduttiin myös silloin, kun määräaikaiset työsuhteet olivat yleisiä alalla ja tilannetta pidettiin luonnollisena: ”ei kukaan saa vakituista paikkaa alussa”. Omien työnsaantimahdollisuuksien ei katsottu heikentyvän eikä määräaikaaisuus leimannut työntekijää kun lähes kaikki olivat samassa tilanteessa.

*(H30 Opetusala, nainen 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): Tällä alalla kaikki on määräaikaisia, musta tuntuu että ei varmaan tällä alalla vaikuta (...). Koulutusmaailmassa niin kaikki on määräaikaisia, kaikki kouluttajat on, se on niin normaalia että ei sitä pidetä outona (...). Toisaalta kun mä oon tämmösessä työssä, niin mä käyn hirveen monessa (työpaikassa), mulla on hirveen iso kontaktipinta, mä tapaan ihmisiä eri (työpaikoissa), jotka on nyt johtoasemissa siellä niin se on ihan kiva sillai, että jos ne tarvii jonkun niin sit tuntee mut jo valmiiks, että tavallaan voi myydä itseään.*

*Jos mun tekee mieli johonkin mennä, niin se varmaan onnistuu sitä kautta ihan hyvin.*

Toisaalta omien ammattitaitojen tai koulutuksen katsottiin olevan riittävän hyvät, jotta ne takasivat myös tulevan työllistyminen.

*(H4 Tutkija, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Tällä hetkellä sano- taanko niin, et mä oon jo vähän ylikoulutettu nykyiseen työhöni, et se antaa vähän luottamusta siihen, että sen voi pitää.*

Vakituista paikkaa odotettiin omalta alalta tai omasta työpaikasta, koska oli koke- musta siitä, että määräaikaisia työsuhteita vakinaistettiin aina silloin tällöin, tai omassa työssä oli jo lupailtu jatkoa. Toisinaan sanaton sopimus työn jatkumisesta oli kuitenkin rikkoutunut:

*(H23 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta ja 1 kouluikäinen lapsi, mts): (...) kun mulla ei aikaisemmin ollut mitään huonoja kokemuk- sia päätätyöstä niin se oli vähän semmoinen lapsellinen usko, että jos hoi- taa hommansa niin kyllä siinä sitten saa jatkaa.*

Lähteenmäki (2004) katsoi omassa tutkimuksessaan yksinhuoltajaäitien reagoivan työn epävarmuuteen erityisesti sopeutumisen strategian kautta. Tämä johtui Läh- teenmäen (emt.) mukaan siitä, että yksinhuoltajalla ei ollut juuri vaihtoehtoja työs- sään, yksinhuoltajan ansiotulojen välttämättömyys perheessä hillitsi haluja etsiä uutta työtä tai aloittaa opiskelu. Tässä aineistossa sopeutuminen vallitsevaan tilan- teeseen ja usko myöhemmin tapahtuvaan vakaampaan työllistymiseen näytti liitty- vän erityisesti sosiaali- ja terveydenhoitoalalla toimiviin määräaikaisiin työntekijöi- hin, joilla töitä onkin ilmeisen runsaasti tarjolla ainakin pääkaupunkiseudulla. Yk- sittäisistä haastatteluista saattoi kuitenkin nousta esiin hyvin erilaisia tapoja reagoi- da työn epävarmuuteen, ja usein sopeutumisen ja vastarinnan strategiat saattoivat esiintyä rinnan saman henkilön puheessa. Sopeutumisen strategia liittyi myös joilla- kin perhevaiheeseen: osa haastateltavista katsoi, että nykyinen työsuhde oli riittävän tyydyttävä tämän hetkessä perhevaiheessa, ja työelämään panostettaisiin uudelleen siinä vaiheessa, kun lapset olisivat vähän vanhempia. Moni varsinkin keikkatyötä tekevä haastateltu piti nykyistä työtilannettaan sopivana lasten hoidon järjestämisen näkökulmasta. Sopeutumisessa oli tavallaan kyse tasapainoiseksi koetusta vaih- tosuhteesta, työntekijän tarjoaman epävarman työtilanteen vastineeksi työntekijä katsoi, että hänellä oli oikeus joustaa työssä perheen suuntaan. Lähteenmäen mukai- sesti tämä voitaisiin kuitenkin tulkita myös vastarinnaksi, sisältyyhän siihen myös oman työn muokkaamista omien/perheen tarpeiden mukaisesti. Olemme kuitenkin tässä aineistossa tulkinneet monien haastateltavien kohdalla nämä ratkaisut sopeu- tumisena, sillä varsinkin keikkatyötä tekevillä pienten lasten hoidon järjestäminen saattoi olla syy, miksi työsuhteeseen oltiin suhteellisen tyytyväisiä, eikä työtä vält- tämättä kyseenalaistettu muulla tavoin.

*(H19 Terveystenhoitoala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): On mulla tietysti haaveena saada vakituinen työpaikka, mutta on mulla kuitenkin tarkoitus, että tekisin tätä osa-aikaista lyhennettyä työaikaa ainakin siihen asti kun molemmat on toka luokan, että meidän nuorempikin (lapsi) on toisen luokan lopettanut että vaikka se varmaan on tällä hetkellä sellainen tekijä, joka vaikeuttaa mun vakinaisen viran saamista, niin että mä oon tehnyt selväksi sen, että mä haluan vielä olla lasten kanssa enemmän ja tehdä lyhennettyä työaikaa, niin siltikin mä asetan sen etusijalle.*

Sopeutumista pätkätyöhön osoitti myös se, kun omia tai perheen tarpeita pyrittiin muokkaamaan työn ehdoilla. Jos työn saanti on kiinni siitä, kuinka hyväksi työntekijäksi on pystynyt itsensä osoittamaan, työstä poisjääminen esimerkiksi lapsen sairastuessa on vaikeampaa. Muutama haastateltu oli kokenut, että oli erityisen tärkeää osoittaa, että pystyi hoitamaan työnsä hyvin tai käymään töissä, vaikka perheessä oli pieniä lapsia:

*(H13 Terveystenhoitoala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö, aik. mts): Periaatteessa (lapsi) oli kumminkin aika vähän aikaa kipeänä. Kun hän oli kaks ja puoli niin mä en ollut oikein koskaan hänen takia poissa töistä. Nimenomaan silloin kun mä olin sijaisena niin kyllä se nolotti soittaa ja sanoa, että nyt mä en pääse, että se on kipee, että se oli siinä se hankalin.*

*(H30 Opetusala, nainen, 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): Yritän järjestää sen niin, että mun työnantaja ei ehkä hirveesti kärsi meidän lapsista... tai ei oikeestaan juuri ollenkaan, mutta kyllä se (poissaolot) tietysti onnistuu, kyllä meidän työntekijät saa lapsia, mutta heillä (työnantajalla) ei oo ta- loudellista vastuuta siitä (poissaoloista).*

Tämän aineiston perusteella ei voida sanoa, missä määrin ristiriita hyvän työntekijän tunnusmerkkien täyttämisen ja perheen synnyttämiin velvoitteisiin vastaamisen välillä on tyypillisesti naisten kokemus. Tuntuu kuitenkin siltä, että naisen kaksoisrooli äitinä ja työntekijänä määrittää vielä voimakkaasti naisten työssäkäyntiä ja vanhemmista ensisijaisesti äidin oletetaan jäävän kotiin hoitamaan esimerkiksi sairasta lasta. Toisaalta tämä tuntui olevan myös joidenkin haasteltavien ensisijainen oletus, jota ei juurikaan kyseenalaistettu.



## Pois pyrkimistä: Lisätöiden etsintää ja koulutukseen hakeutumista

Lähteenmäki (2004) on omassa tutkimuksessaan nimennyt koulutukseen hakeutumisen ja lisätöiden tai uuden työn etsinnän vastarinnaksi. Vaikka lisätöitä haettaisiin omalta alalta tai nykyisestä työpaikasta tai koulutuksella haettaisiin pätevoitymistä nykyisessä työssä, näyttäytyivät nämä keinot aktiivisena pyrkimisena pois nykyisestä epätyytyttävästä työtilanteesta. Hankkimalla lisäkoulutusta vahvistetaan omaa asemaa nykyisessä työssä tai työmarkkinoilla. Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työtilanteeseen hakemalla uutta työtä tai lisätyötä, tai hakeutumalla koulutukseen voivat kuitenkin riippua perhetilanteesta. Esimerkiksi pienten lasten äitien mahdollisuudet tähän tuntuvat usein heikommilta muihin verrattuna.

Myös tässä aineistossa tuli haastateltujen puheenvuoroista esiin usko koulutuksen merkitykseen oman työllistymisen ja paremman (tai sisällöllisesti mielekkäämmän) työpaikan löytämisen kannalta. Muutama haastateltu oli hankkinut lisäkoulutusta ammatillisten perusopintojen jälkeen, opiskeli parhaillaan työn ohessa tai suunnitelli koulutukseen hakeutumista. Tämä näytti liittyvän varsinkin sellaiseen tilanteeseen, jossa nykyisen työsuhteen jatkosta ei ollut varmuutta, henkilöllä oli aikaisempaa kokemusta (pitkäkestoisemmasta) työttömyydestä, tai haluttiin saada muodollinen pätevyys alalle, jossa jo tehtiin keikkatyötä. Toisaalta puheessa ilmaistua luottamus siihen, että töitä kyllä löytyy tulevaisuudessakin, toimi samalla riittävänä perusteena sille, että ei katsottu tarvetta ryhtyä muuttamaan omaa työtilannetta esimerkiksi uutta työpaikkaa hakemalla.

Vastuu pienistä lapsista saattoi kuitenkin perheellisillä olla esteenä lisäkoulutuksen hankkimiselle. Koulutukseen hakeutuminen merkitsisi ehkä tulojen vähenemistä ja perheen toimeentulon tiukentumisesta entisestään. Osa oli yrittänyt etsiä lisätöitä tai hakea säännöllisempää työtä parantaakseen perheensä taloudellista tilannetta. Mahdollisuudet saattoivat olla kuitenkin rajallisia silloin, kun lasten hoitovastuusta suurempi osa oli määräaikaista työtä tekevän kontolla, eikä perheelle annetusta ajasta voitu tai haluttu luopua. Toisaalta myös työn ohessa kouluttautuminen saattoi olla hankalaa samasta syystä.

*(H3 Sosiaaliala, nainen 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Et osittain mä syytän siit vähän sitä, et mä oon niin vähän käyny kouluja, et mä koen, et pitäis enemmän opiskella, mut se on hirveen vaikeeta nytte. Et mähän oon hakenu (kouluun). Mä en oo vielä kuullut tuloksia. Siis mä oon vast hakenu pääsykokeeseen. Totuus on se, et jos mä nyt lähen opiskelee niin kai mä voin jotain opintotukee saada, mä en tiedä, mut, onhan se yhtä tiukkaa kun ennen tätä mun tilapäistyötä.*

*(H8 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, freelancer): Mä oon lyhentänyt sitä työaika, silloin kun lapset on tullut ensin kokonaan tekemättä töitä, ja nykyään se päivässä tehtävä työaika on lyhyempi, kyllä*

*mä oon joutunut sanomaan tai kieltäytymään joistakin työtehtävistä, isommista työtehtävistä, kun mulla ei oo ollut sitä venytysmahdollisuutta. (...) Mä oon joutunut joistakin isoista töistä kieltäytymään jotka johtaa siihen että mulle ei enää tarjotakaan eli mulla on työmäärä on vähentynyt muutamassa vuodessa aika paljon.*

*(H24 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Mun taas tekisi mieli mennä mun koulutusta vastaaviin töihin ja se olisi käytännössä tämmöistä freelancetyyppistä ja silloin mulla olisi kyllä tosi pahoja ongelmia ja sen takia mä en oo edes nyt yrittänyt. Niin kyllä se (perhetilanne) siinä mielessä se rajoittaa, että mä en voi tehdä nyt kaikkea mitä mä haluaisin, se olisi välillä semmoista että menisi myöhään iltaan ja tosiaan jos me ollaan sovittu (päivähoitojärjestely) että kaksi kertaa viikossa, niin sitten yhtäkkiä mulla olisi sellaisia tiiviitä viikkoja ei se sovi tähän nykyiseen tilanteeseen.*

Osa haastatelluista naisista koki myös työnsaantimahdollisuudet heikompana, kun perheessä oli pieniä lapsia. Muutama katsoi, että omalta alalta olisi ehkä ollut mahdollista saada edullisempi työpaikka (joko kokoaikainen ja/tai vakituinen), mutta uuden kokoaikaisen tai vakituisen työn aikavaatimukset eivät sopineet yhteen lasten hoitojärjestelyjen kanssa. Perhetilanteen koettiin estävän paremman työn hakemisen.

*(H25 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): Huomasin että on hirvittävän vaikeaa saada mitään työtä kun sano että on kaksi pientä lasta. (...). Mä hain mitä vaan, mä pistin satoja hakemuksia. Mutta kun sun CV:stä ilmenee, että ahaa et sä et oo vuoden sen ja sen jälkeen tenhnyt mitään, esimerkiksi ollut missään töissä, et oo ollut koulussa, ei mitään, niin ne kysyy et mitä sä oot tehnyt, olin lapsen kans kotona, ahaa sulla on niin pieni lapsi, kiitos kiinnostuksesta ja soittelemme ja emmekä soita.*

Määräaikaisen työn katsotaan usein sopivan siihen elämänvaiheeseen, jolloin oma tulevaisuus ja lopullinen työpaikka eivät ehkä ole vielä selvillä ja halutaan katsella erilaisia vaihtoehtoja. Työpaikkaa on mahdollista vaihtaa, kun etsitään sopivaa työtä. Samoin omaa koulutusta on mahdollista täydentää, kun havaitaan että hankittu koulutus ei riitä tai ole sopiva siihen ammattiin, johon pyritään. Kuitenkin perheellisillä määräaikaisilla juuri hoitovastuu pienistä lapsista voi ehkäistä koulutukseen tai uuteen työpaikkaan hakeutumista tai lisätöiden tekemistä. Osaltaan tähän vaikutti se, että ei ehkä haluttu tai voitu vähentää perheeseen ja lastenhoitoon käytettyä aikaa, ja koulutukseen osallistumisen tai uuden työn katsottiin vievän liikaa aikaa perheeltä. Toisaalta osa katsoi, että työnhaku oli perheellisenä vaikeampaa – koettiin, että työnantajat eivät herkästi valinneet hakijoiden joukosta naista, jolla oli pieniä lapsia.

## Työn kyseenalaistamista: ”Myydä vaan palanen sielusta työnantajalle”

Koulutukseen hakeutuminen ja uuden työn etsintä määriteltiin tässä tutkimuksessa vastarinnaksi. Vastarinnaksi voidaan kuitenkin tulkita myös toiminta, jossa haastatellut näyttävät selvemmin ja tietoisemmin pohtivan työsuhteen luonnetta ja kyseenalaistavan määräaikaaisuuteen liittyviä tekijöitä, tai pyrkivät muokkaamaan työtä paremmin itselle sopivaksi. Tämän mukaisesti esimerkiksi työn ehtojen pohtiminen ja niistä puhuminen työpaikalla, omien kokemusten vertaaminen muiden kokemuksiin ja etuuksien tai oikeuksien perääminen ovat vastarintaa epätydyttäväksi koetulle työlle. Lähteenmäen (2004) mukaisesti tulkitsemme vastarinnaksi myös kokemukset ulkopuolisuudesta, sitoutumattomuudesta ja riippumattomuudesta työssä. Ansiotyön merkityksen arviointi muiden tärkeiden elämänalueiden rinnalla voi myös näyttäytyä vastarintana.

Jotkut haastateltavat olivat itse kritisoineet määräaikaisen työsuhteen ehtoja ja tuoneet työpaikoillaan esiin työsuhteeseen liittyviä ongelmia. Työsuhteen ketjuttamisen perusteita oli kysytty työnantajalta, samoin työsuhteeseen liittyvistä perhe-etuuksista oli haluttu pitää kiinni ja niiden määräytymisperusteita kysyttiin työnantajalta. Kolme haastateltavaa oli myös vienyt asiaa eteenpäin joko ylemmille esimiehille tai oman ammattiliiton lakimiehelle. Näin oli menetelty silloin, kun haastateltu ei ollut mielestään saanut tyydyttävää vastausta lähimmältä esimieheltään määräaikaisen työsuhteen perusteista tai kun hän katsoi kokeneensa syrjintää, jos työsuhde oli päätynyt raskauteen tai perhevapaaseen, vaikka jatkoa oli aikaisemmin lupailtu.

Työn kyseenalaistamista on myös se, kun määräaikaaisuuden tai keikkatyöhön liittyvän epävarmuuden katsottiin helpommin oikeuttavan esimerkiksi lasten sairastumisesta johtuvat poissaolot. Työn ei katsottu sitovan työntekijää samalla tavalla kuin vakituinen tai säännöllinen työ. Tämä näyttää liittyvän varsinkin keikkatyöhön, jossa työn luonteeseen kuuluu ajallinen epävarmuus ja työn ajankohdasta sovitaan yleensä joka kerta erikseen työnantajan ja työntekijän kesken. Keikkatyöhön liittyi myös mahdollisuus sanoa työtarjoajalle ei, ja tämä lisäsi myönteistä vapauden tunnetta. Mahdollisuus vaikuttaa itse työn ajankohtaan tai siihen, missä työ tehtiin, antoi suuremman hallinnan tunteen työtä kohtaan.

*(H13 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): (Lapsi) on nyt ollut paljon enemmän kipeänä, mutta nyt mä oon vaan keikkalaisena sanonut, että mä en pääse. Se ei sillai sido tämmöinen keikkahomma.*

Myös sitoutumattomuus työtehtävään tai työpaikkaan kertoo työn kyseenalaistamisesta. Työtä tehdään niin pitkään kuin se antaa jonkin verran tyydytystä, mutta jos työn haitat ylittävät selvästi siitä saadun hyödyn, ”voi vaihtaa, jos siltä tuntuu”.

Työpaikkojen, töiden ja työtehtävien vaihtuminen tiheään siirsi vastuuta omasta työstä ja työn sisällöllisestä kehittämisestä työntekijälle itselleen. Vastuun siirtyessä myös työntekijän riippuvuus yksittäisestä työnantajasta väheni, mikä saatettiin kokea myös myönteisenä piirteenä. Riippumattomuuden tuntu kasvatti elämän hallinnan tunnetta. Vaikka työtuloja tarvittiin, ei oltu sidottuja vain yhteen työnantajaan:

*(H9 Opetusala, mies, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Silleen on päätenyt tekemään, kun on rohkeesti lähtenyt kokeilemaan kaikenlaista ja huomannut, että tälläkin tulee toimeen. Se on ehkä ollut mukava vaihtoehto sille... myydä vaan palanen sielusta firmalle (...). Aika paljon on työtä, jota mä teen kotoa käsin, niin se mahdollistaa, että ei ole niin paikkaan sidottu.*

Vastarintaa on myös se, kun omia kokemuksia työtilanteesta verrataan muiden tilanteeseen sekä se, kun omille kokemuksille haetaan sosiaalista tukea keskustelemalla tai pohtimalla työhön liittyviä kysymyksiä muiden kanssa. Osa haastatelluista vertasi omaa tilannettaan muihin samassa työpaikassa tai alalla oleviin vakituisiin työntekijöihin. Oma työtilanne nähtiin kohtuuttomana silloin, kun valtaosa muista samaa työtä tekevästä oli vakituisessa työsuhteessa, eikä perusteita oman työn määräaikaaisuudelle pidetty riittävinä. Osa oli keskustellut muiden vastaavassa tilanteessa olevien tai määräaikaaisessa työssä olleiden kanssa. Vertaiskokemukset antoivat mahdollisuuden peilata omaa tilannetta muihin ja hakea tukea muiden kokemuksista.

*(H33 Tutkija, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Mä oon täällä keskustellut, täällä on aika tiivis äitiyhteisö, niin aika monet on ollu samassa tilanteessa, että ne on tyhjällä pohjalla, ehkä kolme vuotta hoitovapaalla ja sit lähtee hakemaan töitä ja koulutettuja äitejä.*

Koulutukseen pyrkiminen tai työpaikan vaihto ovat keino pyrkiä pois epätyytyvästä työtilanteesta. Lähteenmäen (2004) tarkastelunäkökulmaa soveltaen myös kotiäitiyden valinnan voi nähdä vastarintana: aktiivisena tai ainakin tiedostettuna pyrkimisenä pois epätyytyväksi koetusta ansiotyöstä tai työtilanteesta silloin kun se perhetilanteen kannalta on edullisinta. Ansiotyöstä luopuminen (ainakin hetkellisesti) muuttuu legitimeksi, kun se tehdään perheen ehdoilla, silloin kun perheessä on pieniä lapsia.

*(H13 Terveystenhoitoala, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Osittain mä oon sen takia (aikaisemmin mts, määräyskirjan siirto eri paikkaan) päättänyt, että mä oon hoitovapaalla siihen asti, että iltatähti on kolme vuotta ja sitten oon ruvennut tekemään keikkaa privaatisissa.*

Kotivanhemmuus näyttää kuitenkin olevan vain naisten valinta. Tämän tutkimuksen aineistossa olevien miesten puheenvuoroissa työtilannetta ja työn epävarmuutta ei arvioitu perhetilanteen tai lasten hoitotarpeiden valossa. Aineistossa oli kuitenkin vain kolme määräaikaissa työsuhteessa olevaa miestä, joten miehiä koskevat tulokset ovat siten vain suuntaa-antavia. Olisikin kiinnostavaa tutkia laajemmalla aineistolla, missä määrin sukupuoli ohjaa sekä kokemuksia epätyypilliseen työhön liittyvästä epävarmuudesta ja sen vaikutuksista perheeseen, että valittavia strategioita epävarmuuden hallitsemiseksi. Toistaiseksi epätyypillisten työsuhteiden vaikutuksia työntekijöiden perhe-elämään on tutkittu lähinnä naisten kokemusten kautta.

## 2.1.4 Huoli perheen toimeentulosta

Saloniemen (2000) mukaan suomalaisten työmarkkinoiden verrattain vähäinen eriytyminen huonoihin ja hyviin töihin on vaikuttanut siihen, että määräaikaiset työsuhteet eivät täällä ole samassa määrin kuin muissa teollisuusmaissa rinnastuneet työmarkkinoiden pohjimmaisiiin, huonoiten palkattuihin töihin. Varsinkin naisten kohdalla määräaikaissa työsuhteessa olevat ovat tyypillisesti olleet verraten korkeasti koulutettuja, toimihenkilöammateissa kunta- tai valtiosektorilla toimivia palkansaa- jia. Heidän työllistymisnäkömängsä ovat ehkä suhteellisen hyvät verrattuna moniin eurooppalaisiin kansasisariin, joiden kohdalla määräaikainen tai epätyypillinen työ on usein merkinnyt sijoittumista vähän ammattitaitoa vaativiin huonosti palkattuihin töihin (OECD 2002). Lisäksi voidaan olettaa, että Suomessa erilaisten palvelujen ja sosiaaliturvaetuuksien, perhetukien ja työttömyysturvan suhteellisen hyvä kattavuus vähentää jossain määrin riippuvuutta työtuloista ja vähentää pelkoja työsuhteen katkosten mukanaan tuomista taloudellisista ongelmista.

Tämän tutkimuksen yhtenä tehtävänä oli selvittää sitä, miten työhön liittyvä epävarmuus heijastuu perhe-elämään ja mitä vaikutuksia sillä voi olla perheeseen. Moilasen (2002) tutkimuksessa tuli esiin, että pätkätyössä olevat kokivat elämän perustavoitteiden saavuttamisen selvästi vaikeampana kuin säännöllisessä kokoaikatyössä käyvät. Samalla tavoin voidaan olettaa, että työhön liittyvä epävarmuus heijastuu myös perheen elämään ja ehkäisee sen tehtävien ja tavoitteiden toteutumista. Perheen toimeentulon kannalta ansiotuloihin liittyvä epävarmuus ja tulojen epäsäännöllisyys ovat merkittävä riski, sillä joustovara esimerkiksi kulutuksen muuttamisessa voi olla kapeampi. Toisaalta kahden aikuisen perheissä toisen puolison ansiotulot tuovat lisäturvaa, mikäli toisen puolison ansiotulot pienenevät huomattavasti.

Tarkastelemme seuraavassa sitä, miten epävarmuus perheen toimeentulosta tulee esiin haastatteluissa ja miten perhetilanne vahvistaa tai vähentää taloudellista epävarmuutta. Samoin tarkastelemme sitä, millä tavoin vastaajat ovat pyrkineet hallitsemaan toimeentuloon liittyvää epävarmuutta silloin, kun sen on koettu haittaavan perheen elämää.

Haastattelujen perusteella perhevaihe lisäsi työhön ja taloudelliseen toimeentuloon liittyvää epävarmuutta ainakin seuraavien tekijöiden kautta: 1) lasten ja perheen elättäminen, huoli perheen toimeentulosta lisäsivät työn epävarmuuden kokemista ahdistavana, 2) mahdollisuus muuttaa kuluttamista tai säästää osa tuloista koettiin rajalliseksi ja 3) perheen kannalta tärkeitä suurempia hankintoja, erityisesti asunnon hankintaa, jouduttiin lykkäämään epävarman rahatilanteen vuoksi.

### **Vastuu perheen toimeentulosta**

Lapsiperheen toimeentulon näkökulmasta epätyypilliset työsuhteet muodostavat riskin silloin kun ansiotuloissa on runsaasti katkoksia tai tulotaso jää pieneksi. Koska aineisto oli painottunut määräaikaisessa työsuhteessa oleviin naisiin, ei voida arvioida sukupuolten välisiä eroja siinä, missä määrin perheen toimeentulon turvaaminen koettiin ongelmana. Joidenkin naisten puheenvuoroista heijastui kuitenkin se, että perheen toimeentulo oli pitkälti miehen tulojen varassa. Sen mukaisesti toimeentuloon liittyviä ongelmia ei tuotu kovin merkityksellisenä esiin oman määräaikaisen työsuhteen vaikutuksia arvioitaessa. Huoli perheen toimeentulosta tuli voimakkaammin esiin haastatteluissa pienituloisten perheiden kohdalla, mutta myös uusperhe oli sellainen elämäntilanne, jossa naispuolinen haastateltu koki kantavansa vastuun (ei-yhteisten) lasten elättämisestä.

*(H9 Opetusala, mies, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Periaatteessa olen opiskelija, mutta käytännössä perhe täytyy elättää, niin olen aika paljon töissä. Mä teen pätkäsuhteella, nyt jo seitsemättä vuotta, tai kahdeksas vuosi alkaa jo. (...) Kyllä kuitenkin, kun asuntolainaa pitää maksaa säännöllisesti, niin on se kiva tietää, että mitä tekisi kolmen viikon, kolmen kuukauden kuluttua työkseen. Siinä mielessä vois olla ihan mukava vähentää stressiä sillä, jos tietäisi, että tulen tekemään tätä hommaa vähän pidempään. (...) Kyllähän tää pätkäjuttu stressaa. Jos välillä sitten ei olekaan työnäkymää kovinkaan pitkäksi aikaa eteenpäin, niin kyllä sitä sitten stressaa, että mitäs nytten. Tietää kuitenkin, että jos menee jakamaan jotain lehtiä tai muuta, niin se tarkoittaa kuitenkin ansiotason pienenemistä tai muuta.*

*(H12 Sosiaaliala, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Sellaiseen perusturvallisuuteen, että kun on aina kasvatettu siihen, että työllä pitää itsensä elättää, niin kyllä se silleen epävarmuuteen. Mie koen sen hirveen ahdistavana, että kun niitä katkoja on tullut niin monta kertaa, että aina se pakka menee uusiksi, kuukauden päästä loppuu työt, mitäs sitten.*

*(H16 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): Mulla on kaksi lasta edellisestä liitosta ja meidän perhe toimii niin, että mä rahoitan heidän opiskelut, ja sitten tää yhteinen lapsi rahoit-*

*tetaan tietenkin yhteisesti ja sitten taas nää miehen kaksi lasta, niin hän rahoittaa niitä. Mun on pakko saada jostain rahaa, koska mulla on kaksi lukioikäistä lasta ja toinen asuu tällä hetkellä mun luona.*

Määräaikaisiin työsuhteisiin ja varsinkin keikkatyöhön liittyvä epäsäännöllisyys saattaa aiheuttaa ongelmia perheen arkielämän kannalta myös silloin, kun palkanmaksu on kovin epäsäännöllistä tai tulot vaihtelevat lyhyellä aikavälillä huomattavasti. Yllättävät menot, kuten kodinkoneiden tai auton rikkoutuminen, lasten lääkärilaskut tms. voivat aiheuttaa ainakin hetkellisiä ongelmia perheen toimeentulossa silloin, kun talouden tulot olivat niukat ja seuraavan palkanmaksun ajankohdasta ei ollut varmuutta.

*(H20 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, aikaisemmin keikkatyö/mts): (...) kun ei koskaan tiedä mitä saat palkkapäivinä rahaa plus sitten vielä se, että oliko sulla palkkapäivä kahden viikon välein vai miten sulla meni se palkkapäivä, niin saattoi tulla kuukaudenkin päästä joku keikkapalkka, kyllä siinä sitten joutui miettimään sitä rahankäyttöä varsinkin semmoisina päivinä kun sitä tuli vähän (...). Se oli semmoista epävarmaa, että sä et tiennyt koskaan suunnitella jonkun laskun maksua. Nyt kun tulee kuukausipalkka niin maksat 15. päivä kaikki laskut se on hirveän helppo, että tiedät että mulla on ton tai ton verran laskuja maksettavana, mutta sitten kun saattoi tulla se palkka milloin tahansa.*

Määräaikainen työsuhde ei kuitenkaan välttämättä merkitse taloudellisen turvattuuden kokemuksen lisääntymistä, jos taustalla on pitkiä työttömyysjaksoja tai tulojen niukkuutta opiskelun tai pidemmän kotona olon vuoksi. Määräaikainen työsuhdekin on silloin parempi vaihtoehto kuin pienten työttömyys- tai muiden tukien varassa eläminen.

*(H25 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts, puolisoilla myös mts): Ehkä tietyllä tavalla se (määräaikainen ts) vaikuttaa, mutta toisaalta me ollaan molemmat opiskeltu kun lapset oli pieniä, tai mä oon ollut minimiäitiysrahoilla ja mies on ollut työttömänä ja meillä on ollut semmoisia kausia että me ollaan oltu tosi tiukoilla ja tällä hetkellä tuntuu silleen, ei välttämättä taloudellisesti turvatulta mutta sillai että taloudellisesti on aika hyvä tilanne, ehkä jonkun mielestä ei olisi, mutta sillä tavalla että ei tarvii soittaa esimerkiksi mihinkään laskun perään että voidaanko maksaa kahdessa erässä, joskus on pakko tehdä.*

## **Taloudellinen pelivara ja kulutusratkaisut**

Perheen hyvinvoinnin kannalta tärkeää on myös se, että perheen elintaso pystytään pitämään ainakin suhteellisen tasaisena, vaikkei elintaso kovin korkea olisikaan.

Lapsiperheissä säännöllisistä menoista on usein vaikea tinkiä, ja tulojen voimakas vaihtelu kotonaolon, työttömyyden ja työssäkäynnin vuorottelun seurauksena voi aiheuttaa ongelmia talouteen. Päivähoitomaksuja, lasten harrastuksiin liittyviä maksuja ym. säännöllisiä arkipäivän menoja on hankala muuttaa lyhyellä aikavälillä vaikka ansiotulot vaihtelisivatkin. Epävakaat ansiotulot vähentävät myös mahdollisuuksia säästää osa tuloista myöhempää tarvetta varten.

*(H23 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä ja 1 kouluikäinen lapsi, mts): Niin kauan kun sain lapsista sitä (kotihoidontukea), niin ei meillä ollut silleen hätää, että me pärjättiin, mutta sitten meille tuli just tää, kun se jäi pois, niin meillä oli samaan aikaan lapsi päivähoitossa. Tavallaan mä uskoin että mä pääsen aika pian töihin, niin halusin varmistaa, se päivähoitopaikka niille ajoissa, niin meille tuli vielä kahdesta lapsesta päivähoitomaksut siihen päälle, me syötiin säästöjä tietenkin koko se aika kun mä olin kotona. (...) kyllä siinä vaiheessa, kun lopulta pääsin töihin niin meillä oli rahat tosi vähissä, ettei siinä ollut enää sitten hirveesti vaihtoehtojakaan.*

Epävarmuus työsuhteen jatkosta merkitsi myös, että kovin pitkäaikaisia taloudellisia sitoumuksia ei uskallettu tehdä, koska työsuhteen uusimisesta ja tulevasta palkasta ei ollut täyttä varmuutta:

*(H19 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): Kyllä se sellainen on, että kun miettii jotain isompia hankintoja, niin kyllä se aina siihen sitten tulee mukaan, että mä aina sanon sitä, mun mies on ehkä aktiivisempi tekemään hankintoja ja miettimään sellaisia että voisiko tehdä sitä, tai jotain kesälomamatkaa mietittäessä, niin mä aina tuon sen esiin että mulla on nyt, että saan, että se palkka ei oo suuri ja nyt mä tiedän, että mulla on syyskuun loppuun asti, että mä saan sen, mutta että ei voi laskea sen varaan että sen jälkeen tulee palkkaa että (...) sillä tavalla vaikuttaa siihen että ei voi laskea sen varaan, ei voi pitää varmana sitä, että kun se työsopimus on määräaikainen, että ihan varmasti mulla sen jälkeen tulee se palkka.*

Taloudellista pelivaraa oli haettu järjestelemällä laskujen maksuja tai siirtämällä tai suunnittelemalla tarkemmin isompien hankintojen tekemistä, sekä säätelemällä kulutusta tulojen mukaan.

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): (...) et rahat riittää ruokaan, laskuihin ja mitä sisältää asumiskustannukset ja nää, mut jos jotain ylimäärästä pitää ostaa niin siin on aina semmonen sovittelminen, et mitä voi ostaa ja mitä ei. Asiathan voi aina järjestellä, et sanotaan, et jos on vaikka joku lasku, johon ei riitä rahat niin, lainanlyhennyksenään pitää aina riittää rahat, mut jos laskuun ei riitä rahat, niin sit mä*



*oon aina soittanu ja siirtäny eräpäivää ja se on aina onnistunu. Et mun mielestä ne on järjestelykysymyksiä.*

*(H21 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, mts): Ei meille jää mihinkään semmoisiin isoihin hankintoihin, että jos on joku pitää ostaa vaikka uusi pesukone, että se olis, että pitäisi miettiä että osamaksulla vai, että ei ole sellaista että olis ylimääräistä.*

Tutkimuksissa on havaittu, että lasten kulutuksesta ollaan vähiten valmiita tinkimään, vaikka perheen toimeentulo olisi niukkaakin. Myös tässä aineistossa lasten tarpeet asetettiin usein ensisijaiseen asemaan, ja omasta henkilökohtaisesta kulutuksesta oltiin valmiimpia tinkimään. Osa (naispuolisista) haastatelluista oli valmiimpia asettamaan myös miehen kulutustarpeet etusijalle, ja niitä perusteltiin mm. puolison säännöllisemmällä työsuhteella ja ansiotyöhön liittyvillä tarpeilla tai suurempien tulojen tuomalla oikeudella myös käyttää enemmän rahaa henkilökohtaiseen kulutukseen.

*(H29 Opetusala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, freelancer+keikkatyö): Lapsiin laittaa helpommin, ettei tunne niin suurta omatunto (omantunnotuskaa), jos itselleen ostaa jotain, niin on vähän semmoinen että onko tähän varaa, mutta aina ajattelee, että lapsi tarvii tän ja voi sitten perustella että kyllä me mennään muumilaaksoon, vaikka se on kallis, mutta lasten takia.*

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Mä oon kuukauden ehtinyt nyt olla ja saanut siis muutamia satoja euroja niistä käteen, mut kyl se on ollu tosi ihanaa. Mä oon eläny tosi tiukasti, et mä oon tosi kiitollinen siit rahasta, et musta on ollu aivan ihanaa. Mulla ei taho itellä olla enää vaatteita, et lapsille kyl ostetaan viimisen päälle kaikki, et heil on kaikki. On lämpimät talvitakit, on talvikengät, et tingitään sit miehen kanssa omistamme, et heillä on. Sit (mies) tarvii työssä vaatetta, vähän siistimpää, mut jonkin verran työnantajalla on ollu semmosta, no tietysti työnantaja kustantaa (työvaatteet) ja semmoiset niinkuin pitääkin, mut pitää olla siistit vaatteet kumminkin, et kyl seuraavaks tulee se, et (miehellä) pitää olla siistit vaatteet. Mulla ei oo nii väliä, et kun mä oon kotona, et mä voin vaikka kulkee verkkareissa, mut nyt alkaa olee sillee, et mul alkaa kaikki talvikengätkin hajoamaan ja kaikkee.*

Toisaalta kulutuksesta ei tunnettu tarvetta tinkiä kohtuuttomasti nykyisessä elämäntilanteessa, jos jo aikaisemmin oli totuttu melko niukkaan toimeentuloon, joko oman tai puolison pidemmän työttömyysjakson tai kotihoidontuen tai opintotuen varassa elämisen seurauksena. Kotihoidontukea saavat haastatellut saattoivat tällöin jopa kokea ansiotyöstä tulevan palkan ylimääräisenä tulona perheessä.

*(H29 Opetusala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, freelancer+keikkatyö): (Onko taloudellinen tilanne muuttunut) En hirveästi ollut töissä ennen (lasten syntymää) silleen kunnolla, toisaalta voi sanoa, että positiiviseen suuntaan, koska kotihoidontuki on ihan hyvä, täältä saa kaikki kuntalisät ja muut ja lapsilisät tulee, että on aina se minimivakiotulo myös mulla. Mä oon nyt ollut osittain töissä ja äitiyslomalla ja hoitovapaalla koko ajan, että mä olin ekalla keikalla kun (lapsi) oli kaksi kuukautta ja siitä eteenpäin. Mulla on niin vähän tunteja (keikkoja) että ne pystyy aina itse säätämään.*

### **'Haaveissa ois oma asunto'**

Suomalaisten perheiden elämässä asumisratkaisuilla on keskeinen merkitys. Valtaosa perheistä asuu omistusasunnoissa, vuokralla asuminen on yleisempää lähinnä nuorten, lapsettomien aikuisten kohdalla. Lapsiperheiden asumistoiveissa omistusasunto näkyy myös toivotuimpana vaihtoehtona. Näyttääkin siltä, että oman asunnon hankinta on yksi tärkeitä aikuiselämän projekteja. Tämän tutkimuksen määräraikaisista työntekijöistä osa asui vuokralla, osa oli hankkinut omistusasunnon. Asumiseen kuitenkin palattiin monissa haastatteluissa. Oma asunto väikkyi monen vuokralla asuvan määräraikaisen toiveissa, toisaalta osa omistusasunnon hankkineista harkitsi isomman asunnon hankintaa. Isompaan asuntoon vaihtaminen ja asuntolainan ottaminen tuntui monesta kuitenkin kaukaiselta haaveelta silloin, kun ei ollut täyttä varmuutta siitä, pystyttiinkö kuukausittaisista menoeristä suoriutumaan. Asuntolainan saamisestakaan ei aina oltu varmoja, määräraikaisen työsuhteen tai tulojen vähäisyyden perusteella ei ehkä ollut mahdollisuutta saada tarvittavaa lainaa.

*(Haastattelija): Tähtäimenä olisi siis saada vakituinen (työpaikka)?  
(H12 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, mts): Kun ei tässä voi oikein suunnitella elämää eteenpäin, että jos vaan toisella on vakituinen työpaikka. Ei voi ottaa mitään isoja asuntolainoja.*

*(H5 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, freelancer): Meidän tän hetkisillä tuloilla ei sais niin isoa lainaa kuin mitä tarvittais sen kokosen asunnon hankintaan mitä me oikeesti tarvittais.*

Taloudellista turvallisuutta oli haettu tyytymällä pienempään asuntoon kuin alun perin olisi ollut tarvetta:

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Mut tää johduu myös siitä, et me ollaan mitotettu meidän arki näin, et me ollaan ostettu vaan, et meillähän oli kaksio ja me myytiin se (...) ja ostettiin vaan yks huonetta isompi asunto, vaikka meil oli tarve kaks huonetta isompaan asuntoon ja se oli just siitä, et me laskettiin, et jos mä oon kotona niin meil*

*on sen verran tiukkaa tällä tulotasolla. Et sen takii ehkä me ei olla koettu oloamme turvattomaksi.*

Asunnon ohella myös muista isommista hankinnoista kuten auton vaihtamisesta tai kesämökistä tai lomamatkoista vain haaveiltiin.

Pusan (1997) mainitsemista kolmesta riskistä, riski toimeentulosta, elintason säilymisestä tai syrjäytymisestä, lähinnä vain elintason säily(tä)miseen liittyvät ongelmat tulivat esiin haastatteluissa. Toimeentulo- tai syrjäytymisriskiin liittyviä kokemuksia ei haastatteluissa tullut esiin, vaikka muutaman perheen tulotaso olikin verraten alhainen. Kokemukset ansiotulojen melko suuristakin vaihtelusta olivat sen sijaan yleisiä. Nämä liittyivät varsinkin niihin tilanteisiin, joissa määräaikaisuus vuorotteli työttömyyden kanssa tai työ oli luonteeltaan keikka- tai freelancetyötä. Taloudelliseen toimeentuloon liittyvää epävarmuutta lievensi joissakin tapauksissa se, että nykyisen määräaikaisuuden tai epävarman työtilanteen uskottiin olevan vain väliaikainen elämänvaihe, ja tulevaisuudessa oman tai puolison työtilanteen odotettiin paranevan ainakin jossain määrin. Niukat tulot selittyivät muutamassa tapauksessa sillä, että hoitovapaalta käsin tehtiin satunnaista keikkatyötä tai että puoliso oli opiskelemassa eikä saanut säännöllistä ansiotuloa. Alle 3-vuotiaan lapsen kotihoidontuki takasikin säännöllisen, joskin niukan tulon sellaisessa elämänvaiheessa, jossa lapset haluttiin hoitaa kotona. Tulojen oletettiin kuitenkin paranevan siinä vaiheessa, kun kotihoidontuki päättyi ja palataan taas täysipainoisesti työelämään.

### **Puolison työ**

Haastatteluista tuli esiin, miten erilaiset perheeseen ja perhevaiheeseen liittyvät tekijät voivat myös lieventää työhön ja toimeentuloon liittyvää epävarmuutta. Keskeisellä sijalla näytti olevan puolison työsuhteen laatu ja tämän säännölliset tulot. Nämä mainittiin lähes kaikissa haastatteluissa. Yhden haastatellun puoliso oli opiskelemassa, yhden kotona hoitamassa lapsia. Haastatelluista yhdessä taloudessa kumpikin puoliso oli määräaikaisessa työsuhteessa. Se, että perheessä oli edes yksi työsäkävää, jonka tulot olivat ainakin suhteellisen vakaat, lisäsi selvästi turvallisuuden tunnetta.

*(H13 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Miehellä on kuitenkin ollut tulot, että tavallaan mun tulot on kuitenkin niin pienet, että mieshän meidät elättää. En mä ole sitä (ollut huolestunut määräaikaisen työn jatkumisesta) siinä sitten, että jos mä olisin yksin niin sitten kyllä, mutta en mä oo nytten. Ei ole semmoisia taloudellisia huolia siitä.*

Vaikka puolison tulojen tärkeys tuotiin esiin varsinkin naisten puheenvuoroissa, myös miespuoliset haastatellut mainitsivat puolison tulot tai ainakin varmuuden saada vakituista työtä pohtiessaan perheen taloudellisen tilanteen epävarmuutta ja

sitä lieventäviä seikkoja. Haastateltujen miesten puolisoista kaksi oli työssä ja yksi kotona kotihoidontuella. Puolisoa ei kuitenkaan pidetty perheen pääasiallinen elättäjänä edes siinäkin tapauksessa, että työssäkäyvän puolison tulot olisivat olleet merkittävästi suuremmat.

*(H9 Opetusala, mies, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö, puoliso kotona): Joskus (tulevaisuus) on tuntunut vähän tai melkoisen stressaavalta, mutta siinä on tavallaan se, että siinä on varaportti ollut ajatuksena, että toisaalta sitten vaimo on alalla jolta löytyy töitä.*

*(H34 Tutkija, mies, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts, puolisoilla vakituinen ts): Nå nu är den (tulevaisuus) bra, när den här (oma määräaikainen ts) är välbetald och om den fortsätter, jag menar, min hustrus lön minskar inte.*

Myös muut tulonlähteet lievittivät määräaikaisen työn epävarmuutta. Omasta ansiotyöstä saatavat tulot koettiin lisätulona perheelle esimerkiksi silloin, kun keikka- tai määräaikaista työtä tehtiin samaan aikaan, kun perhe sai kotihoidontukea. Omien ansiotulojen satunnaisuus vähensi niiden tärkeyttä perheen toimeentulon kannalta ja lievensi siten tulon saamiseen liittyvää epävarmuutta. Ansiotulot olivat tärkeä lisätulo, mutta perheen säännöllisemmän talouden koettiin lepäävän pääasiassa puolison tulojen ja kotihoidontuen varassa. Kotihoidontukea pidettiin tavallaan omana pääasiallisena tulona ”*myös mulla on aina se minimivakiotulo*” ja työkeikoista saatavat ansiot olivat vain lisätuloa. Kuitenkin vaikka muitakin tulolähteitä olisi ollut, puolison säännöllisillä tuloilla oli selvästi suurempi merkitys epävarmuuden vähentämisessä.

## 2.2 Perheen perustaminen ja lastenhankinta

Tämän tutkimushankkeen yhtenä tavoitteena oli selvittää sitä, miten epätyypilliset, erityisesti määräaikaiset työsuhteet vaikuttavat lastenhankintapäätöksiin perheissä. Epätyypillisten työsuhteiden yleistymisen erityisesti nuorilla naisilla on herättänyt huolta siitä, että työelämän epävarmuus heijastuu myös nuorten perheellistymispäätöksiin: lapsia ei uskalleta hankkia, koska tulevaisuus ja oma sijoittuminen työmarkkinoille nähdään hyvin epävarmana.

Lastenhankintaa koskevan suunnittelun ja päätöksenteon tutkimisessa on monia ongelmia. Vaikka suurin osa lapsista syntyy nykyään suunnitellusti, lapsen hankintaan liittyvät motiivit ja päätöksenteon taustalla vaikuttavat tekijät eivät aina ole kovin tiedostettuja eikä niitä useinkaan pohdita etukäteen. Lastenhankinnasta ei ehkä myöskään ole lupa puhua liian suunnitellusti tai laskelmoidusti. Lapsia ryhdytään hankkimaan siinä elämänvaiheessa, kun se 'vain tuntuu sopivalta'. Vaikka päätös siitä halutaanko lapsia ylipäätään vai ei, ei välttämättä synny kovin tietoisesti, voi lastenhankinnan ajoittaminen eli se, missä vaiheessa raskautta ja lasta ryhdytään harkitsemaan, olla jo huomattavasti suunnitellumpaa. Aikaisempien tutkimusten perusteella esimerkiksi opintojen keskeneräisyys näyttää yleisesti siirtävän vanhemmaksi tulemistä (Paajanen 2002). Lastenhankintaa koskeva päätöksenteko on usein myös vaiheittaista ja päätöksen taustalla olevat tekijät vaihtelevat perheen lapsiluvun mukaan. Esimerkiksi taloudellisilla tekijöillä uskotaan olevan enemmän vaikutusta siinä vaiheessa, kun perheeseen suunnitellaan kolmatta tai tätä seuraavia lapsia (mm. Ruokolainen ja Notkola 2002).

Tilastoaineiston valossa määräaikaisuus näyttää heijastuvan ainakin jossain määrin lastenhankintaa koskevaan suunnitteluun. Edellä todettiin vuoden 2003 Työolotutkimuksen perusteella, että taloudellinen epävarmuus näytti koettelevan erityisesti niitä määräaikaisessa työsuhteessa olevia miehiä, jotka elivät lapsettomassa parisuhteessa. He myös kaipasivat eniten vakituisen työsuhteen tuomaa turvallisuutta. Määräaikaisuuden synnyttämä turvattomuus heijastui myös perheen perustamiseen: niistä määräaikaisessa työsuhteessa olevista miehistä, jotka elivät parisuhteessa, mutta joilla ei vielä ollut lapsia, lähes viidennes katsoi, että oli joutunut lykkäämään lastenhankintaa työn vuoksi. Naisilla määräaikaisuuden vaikutus oli vielä selvempi: samassa elämänvaiheessa olevista naisista runsas kolmannes ilmoitti siirtäneensä lastenhankintaa työn vuoksi (julkaisemattomia tietoja vuoden 2003 Työolotutkimuksesta).

Tämän tutkimuksen aineistoon valikoitui jo aineiston keruuperusteiden mukaan niitä perheitä, jotka olivat jo hankkineet ainakin yhden lapsen. Osa haastateltavista oli myös ollut vakituisessa työsuhteessa silloin, kun ensimmäistä lasta suunniteltiin perheeseen. Aineiston avulla ei siis ole mahdollista arvioida sitä, missä määrin määräaikaiset työsuhteet tai työhön liittyvä epävarmuus vaikuttaa yleisesti lastenhankintaan. Poikkileikkaustutkimusten tulokset saattavat kertoa valikoitumisesta: ne,

jotka kokivat taloudellisen ja muun elämäntilanteensa turvallisemmaksi, toteuttivat lastenhankinta-aikeensa, kun taas ne, joiden elämäntilanne tuntui epävarmemmalta, mieluummin siirsivät vanhemmaksi tuloa myöhemmäksi.

Haastateltavia pyydettiin kertomaan työhön liittyvistä tekijöistä ja kokemuksistaan, jotka liittyivät aikaisempiin lapsiin, sekä pohtimaan nykyisen työtilanteen vaikutusta suunnitelmiin hankkia mahdollisesti lisää lapsia. Vaikka tämä tutkimus ei siis anna vastausta siihen, missä määrin määräaikaisuus estää tai edistää lastenhankintaa, antavat haastateltavien omat tulkinnat tietoa niistä tekijöistä, joita henkilöt itse ovat pitäneet tärkeinä ja merkityksellisinä lasta suunniteltaessa. Kiinnostuksen kohteena on siis juuri se, miten vastaajat itse ovat kokeneet tai kokevat työn epävarmuuden vaikutuksen ja mitkä tekijät ovat lieventäneet tai vahvistaneet epävarmuutta. On kuitenkin myös muistettava, että työstä tai taloudellisesta epävarmuudesta puhuminen lapsen hankinta-aikeisiin vaikuttavana tekijänä elää tässä ajassa, ja varsinkin määräaikaisten työsuhteiden vaikutusta lasten hankintaan on pohdittu julkisuudessa runsaasti. Työhön liittyvien syiden esiintuominen lasten hankintaan vaikuttavina seikkoina on siten ehkä sallitumpaa kuin muista, esimerkiksi puolisoiden väliseen suhteeseen liittyvistä tekijöistä puhuminen.

### **'Työtilanne ei huoleta'**

Joidenkin haastateltavien mielestä kysymys työsuhteen vaikutuksesta lastenhankintaan ei tuntunut relevantilta vaan muut tekijät (esimerkiksi oma tai puolison biologinen ikä, muiden lasten ikä, parisuhteen kesto tai halu hankkia uusperheeseen yhteinen lapsi) oli koettu tärkeämmiksi. Osa haastatelluista ei ollut kokenut ongelmaksi omaa määräaikaista työsuhdettaan tai siihen liittyvää epävarmuutta. Tämä tuli esiin tilanteessa, jossa uskottiin, että omalta alalta löytyi kyllä töitä, kunhan vain viitsi hakea. Esimerkiksi hoitoalalla tai kunnan palveluksessa olevilla haastatelluilla oli jo kokemusta määräaikaaisuusjatkumisesta, eikä työsuhdetta tai riskiä sen katkeamisesta ehkä samassa määrin koettu ongelmaksi. Samoin puolison vakituinen työsuhte antoi monille luottamusta tulevaisuuteen.

*(H12 Sosiaaliala, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Ei mua oo koskaan oikeen huolettanu, että löytyykö työtä, koska mä tiään, että löytyy, koska niitä on ihan hirveesti, nimenomaan sijaisuuksia.*

*(H14 Terveystieteiden ala, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): No, sitä ehkä loppujen lopuksi aika vähän suunniteltiin. Me oltiin eletty avoliitossa miehen kanssa joku kolme vuotta ja sitten mä ajattelin, että kun mä oon tavallaan ollut aika vanha, kun mä oon tähän ammattiin valmistunut, niin silloin oli kumminkin selkeästi valmistunut ja muutaman vuoden oli ehtinyt olla työelämässä ja sit se vaan, että en mäkään ollut enää mikään ihan nuori ensi synnyttäjä. (...). Ei sillä tavalla (mietitty taloudellista tilannetta tai tulevaisuutta), että taloudellinen paine on mun miehen tulojen varassa*

*ja sen, että se tekee töitä, että se ei vois suhtautua näin lyhytkatseisesti työssöölooon.*

Määräaikainen työ tai epävarma elämäntilanne saattoi myös tuntua riittävän turvaliselta vaihtoehdolta, jos takana oli ollut pidempiä työttömyysjaksoja tai muusta syystä johtuvaa toimeentulon niukkuutta. Määräaikainenkin työsuhde tarjosi ansiotuloja, ja riittävän pitkään jatkuessaan myös mahdollisuuden saada ansiosidonnaisia etuuksia.

*(H12 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): (Vaikuttiko työtilanne lapsen hankintaan) Me elettiin jo silloin niin tiukilla, että jotenkin me ajateltiin, että sillon on vaan, kaikki mikä tulee niin ylimäärästä. Sit kun opiskelijoita oltiin.*

Vain harva niistä, joilla oli ollut vakituinen työsuhde siinä vaiheessa, jolloin lapsia oli hankittu, oli pohtinut työsuhteen vaikutusta lasten hankintaan. Vakituinen työsuhde oli kuitenkin lisännyt turvallisuutta muutaman haastatellun mielestä. Vaikka työsuhde ei ehkä olisikaan ollut se tärkein tekijä päätöksen taustalla, oli vakituisen työsuhteeseen liittyviä etuja puntaroitu.

*(H19 Terveystoimisto, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): No ei oikeastaan ne työtilanteet ei vaikuttanut, että kyllä meillä oli toiveissa lastensaanti ollut jo pitkään, että sillä tavalla että kuitenkin molemmilla on ikää sen verran että oli ihan, tervetulleita ovat. Että mä en siinä vaiheessa kun tultiin Suomeen en edes hakenut (alan) töitä koska kuitenkin, no ihan pelkästään se, että kun mulla oli tavallaan varma työpaikka heti kun tulin, niin ajattelin no mä käyn siitä käsin, katson että mitä tekee ja sitten mä aloin aika pian odottaa (lasta). Tavallaan en sitten riskeerannut sitä vakituista työpaikkaa siinä kohdassa sitten.*

*(Haastattelija): Niin että sillä oli merkitystä?*

*(H19): Oli sillä tavalla merkitystä, halusin jäädä siihen ja saada sitten ne tuet mitkä siitä vakinaisesta työstä sitten laskettiin.*

Määräaikainen työsuhde saattoi toimia kannustimena lasta suunniteltaessa: kun työelämässä ei ollut tarjolla muuta kuin epävarmaa työllistymistä, kotona olo lapsen kanssa saattoi tuntua houkuttelevalta vaihtoehdolta.

*(H13 Terveystoimisto, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Mä olisin heti halunnut perään toisen, kun tiesin ettei se ei tullutkaan noin vaan, kun mulla oli kauhea vauvakuume siihen aikaan ja ehkä kun ei silloin ollut sitä vakityöpaikkaakaan, niin oliskohan sekin ollut siinä.*

## 'Odotin ja odotin'

Epävarma työtilanne oli kuitenkin joidenkin kohdalla selvästi vaikuttanut lasten hankintaan. Vakituisen työn toivossa lapsen hankintaa siirrettiin sopivampaan elämänvaiheeseen. Lopulta päätös kuitenkin tehtiin, mutta raskaus ja lapsen saaminen koettiin riskinä työsuhteen jatkon kannalta.

*(H33 Tutkija, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Se vaikuttaa siltä että odotin ja odotin sitä kun mä saan vakituisen niin on ihan selvä, että kun tulee vakituinen niin mä lähden tekee, varma että sitä voi huoahata, okei sitä mä pääsen takaisinkin töihin. Sitä sen tosiaan huomaa että ei, jos lapsii aikoo hankkia, niin on pakko alkaa hankkia, että otti sen sillä tavalla että nyt mä hankin lapset, mutta suurin riski on, että mulla ei oo työpaikkaa sen jälkeen. Sitä mä lähden ihan tyhjältä pohjalta.*

Osa halusi myös varmistaa omaa asemaansa työelämässä olemalla ainakin jonkin aikaa uudessa työpaikassa/työsuhteessa, ennen kuin (uutta) lasta harkittaisiin. Myös aikaisemmat kokemukset äitiys/vanhempain- ja hoitovapaan ajalta saaduista etuuksista vaikuttivat, ja työsuhteeseen perustuvien etuuksien määräytymistä pohdittiin ja haluttiin ainakin varmistaa etuuksien ansiosidonnaisuus.

*(H15 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, osa-aikatyö(ei haluttu)): Sitä (lastenhankintaa) mietittiin. (...) Hirveästi mietittiin, että mikä on nyt sitten sopiva aika, että nyt pitää olla kaikki paljon paremmin kuin sen ensimmäisen kohdalla. Me haluttiin että mulla on työpaikka. Ja oli mukavaa töitten puolesta, että pomot suhtautui kauhean myönteisesti lastenhankintaan. (...). Kyllä se vaikutti siihen, että me haluttiin, että mulla on se työ ja, että on jonkinmoiset työtulot takana. Ekan kanssa mä olin miniäitiyspäivärahalla ja nyt taas oli huomattavasti paremmat tulot, kun oli ollut töissä. Kyllä sitä suunniteltiin aika tarkkaan.*

Joillekin haastateltaville työhön ja sen jatkumiseen liittyvä epävarmuus heijastui lastenhankintasuunnitelmiin pelkona, että työsuhde katkeaisi tai uutta työsuhdetta ei enää solmittaisi sen jälkeen, kun työntekijä olisi ilmoittanut raskaudestaan. Raskautta tai suunnitelmia hankkia lapsi salattiin viimeiseen asti. Tästä oli kuitenkin aineistossa myös hyvin erilaisia kokemuksia, toisille työpaikan myönteinen ja kannustava ilmapiiri ja esimiehen tai työkavereiden tuki oli ollut alusta alkaen selvää. Vaikka negatiivisia kokemuksia löytyi myös kuntapuolelta, työnantajan myönteinen suhtautuminen lasten hankintaan näytti olevan yleisempää julkisella sektorilla toimivien haastateltujen kokemuksissa.

*(H4 Tutkija, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Se on niin väärinpäin, et kun on raskaana niin siitä pitäis saada riemuita siitä työkavereiden kanssa yhdessä, miks sitä pitäis salailla, et se menee ihan nurinpäin... Mä*



*jään äitiyslomalle (...), ja jouduin käymään jossain koulutuksessa ja lääkä-  
rissä, niin koulutuksessa ne ei vielääkään huomannu, et mä oon raskaan ja  
se lääkärikään ei vielääkään huomannu, et mä oon raskaana ennen kuin mä  
sanoin, et nää lääkkeet ei käykkään, koska mä synnytän kohta. Mä olin  
niin tottunu salaamaan sen. Et varmuuden vuoks kun mä huomasin, et se  
on niin negatiivinen asia niin mä viimiseen asti salasin sen onnistuneesti.*

*(H16 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 2 kouluikäistä lasta, keik-  
katyö): (Kaupunkihan) on iso työnantaja, naisvaltainen ala, ja naispomo,  
niin kyllä ne kaikki oli, että: " Vautsi, onneksi olkoon". Heiltä jää niin pal-  
jon äitiyslomalle ihmisiä, että kyllä he kohtelee kaikkia hyvin, kunnioitet-  
tavasti, että se on jokaisen naisen oma päätös ja he kyllä tukee. Olisivat  
antaneet kevyempiäkin töitä jos olisi ollut tarve. Elikä ei ole valittamista,  
että työnantaja on ollut asiallinen.*

### **'Enhän mä aiemmin ole rahan takia niitä lapsia tehnyt'**

Vaikka rahasta puhuminen ei aina tunnu sopivan yhteen vanhemmuuteen ja perheen perustamiseen liittyvien toiveiden kanssa, on taloudellisia tekijöitä koskeva pohdin- ta kuitenkin usein tavalla tai toisella mukana silloin, kun lapsia suunnitellaan. En- simmäisen lapsen hankintaa siirretään, kun perheen toimeentulo on hyvin epävar- maa tai halutaan varmistaa ansiosidonnaisten etuuksien saaminen. Oma epävarma työtilanne ei samassa määrin huoleta, mikäli perheen toimeentulo tuntuu muuten turvalliselta. Moni niistä haastatelluista, jotka olivat olleet määräaikaissa työsuh- teessa siinä vaiheessa, kun perheen ensimmäinen lapsi syntyi, mainitsi puolison vakituisen työn ja ansiotulon tärkeänä turvallisuuden lähteenä.

*(H33 Tutkija, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Miehellä  
on vakituinen työpaikka, kyllä se tietenkin sitten antaa semmoista hengäh-  
dysvara, että siinä sitten pystyy ja mies on ihan hyvätuloinen, että me  
 pärjätään ihan hyvin miehen tuloilla.*

Taloudelliseen tilanteeseen liittyvä epävarmuus tuli haastatteluissa ehkä enemmän esiin, kun pohdittiin toisen tai kolmannen lapsen hankintaa. Työsuhdetta ei haluttu katkaista tai menettää, koska taloudessa tarvittiin kummankin puolison ansiotuloja. Samoin ansiosidonnaisten etuuksien saaminen tuli lasten myötä tärkeämmäksi – tarve ylläpitää perheen säännöllinen toimeentulo korostui lapsiperheissä. Tämänkal- taista pohdintaa tuli esiin varsinkin niissä talouksissa, joiden tulot olivat suhteellisen pieniä. Monet myös pohtivat asumiseen liittyviä tekijöitä harkitessaan lapsen han- kintaa. Taloudellisen tilanteen vaikutus lastenhankintasuunnitelmiin heijastuikin ehkä näissä tapauksissa juuri asumiseen liittyvien tarpeiden kautta. Asumiseen liit- tyvää pohdintaa tuli esiin myös niillä haastatelluilla, jotka eivät ehkä muulla tavoin olleet pohtineet taloudellisia tekijöitä.

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): No mä haluaisin kolmannen, mut mä sanon suoraan, et koska meil on niin tiukkaa, et jos rahatilanne olis toinen niin varmaan meil olis jo kolmas, mut mä haluaisin nyt vähän aikaa ensin tehdä vaikka näit tilapäistöitä... Eiks se oo niin, et sit kun sä saat äitiyspäivärahaa, niin siihen lasketaan sun viimisen vuoden tulot... et sit jos mä olisin vähän aikaa töissä niin sit nää mun tulot, eihän nää suuria ole, mut onhan se parempi kuin ei mitään... Mut enhän mä aiemmin rahan takii niit lapsii oo tehny, vaan ihan muista syistä, mutta kyl sitä niinku sitte. Ja toinen on, et kun meillä on kolme huonetta ja keittiö ja me ollaan tähän just muutettu ja meil ollaan tää näin suunniteltu, et ei heti isompaa osteta, niin jos meille heti tulis se kolmas lapsi niin kylhän meil täs vähän ahdasta olis. Siinä on just se tilapuoli sitte, et en mä itä rahaa siinä ajattele, et meil on niin paljon lasten vaatteita ja kaikkia ja tänä päivänä mä ostaisin ihan varmasti käytetyt vaunut ja, et en mä niihin sais kauheesti kulumaan rahaa, mut sit se tilakysymys, et oisko se kivaa jos meillä olis taas niin hirveen ahdasta, kyllä se on sillä tavalla rahasta kiinni. Toinen puoli on sit se, et mä oon kolkytviis, et en mä voi kauheen montaa vuotta sitä lykätä enää.*

Perheen taloudellinen toimeentulo oli päätöksen takana myös silloin, kun uuden raskauden pelättiin katkaisevan työsuhteen ja perheen lapsiluvun kasvattamista epäroitiin. Työpaikan menetys ja niukentunut toimeentulo ei houkutellut silloin, kun perheessä jo oli pieniä lapsia.

*(H21 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, mts): Silloin kun (edellinen lapsi) on tehty, niin silloin ei vaikuttanut mitenkään, kun mulla oli olemassa se vakituinen työpaikka siellä taustalla niin ei sitä silloin, mä en edes osannut ajatella, mutta nyt on tilanne se, että mä esimerkiksi haaveilen kolmannesta, mutta ei uskalla ajatella, koska on näitä määräaikaisia, että ei uskalla jäädä tyhjän päälle, että jos nyt tulisi raskaaksi niin mä oon ihan varma että luultavimmin ei jatketaisi työsopimusta. Ei ole nyt varaa enää, kun on jo kaksi lasta niin lähtee pelaamaan upporikasta ja rutiköyhää, että sillä lailla vaikuttaa paljonkin.*

*(H30 Opetusala, nainen, 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): Kyllä mekin ollaan mietitty hirveen paljon kolmatta, varmaan jossain määrin päädytty siihen että ei.. ja kyllä ne määräaikaiset, niin silloin, kun mä olin kolme vuotta määräaikaisena niin sinä aikana olis se kolmas lapsi tehty ja sillon kun ties että määräaikaisuudesta joutuu pois... niin on paremmin, että ei lähde tekemään sitten kolmatta lasta ja menettää työpaikkansa, että siinä vaiheessa se oli tekijänä että ei tehty lisää lapsia enää sit siihen tilanteeseen, että nää kaks tuli ihan sillon kun oli tullakseen.*

Muutama haastateltu toi esiin myös puolisoiden erilaiset käsitykset siitä, milloin perheen taloudellinen tilanne oli riittävän vakaa, jotta (uutta) lasta ryhdyttäisiin har-  
kitsemaan. Vaikka haastateltava itse olisi kokenut elämäntilanteensa juuri sopivaksi  
lapsen tulolle, taloudellinen epävarmuus ja huoli tulevaisuudesta oli saanut puolison  
epäröimään:

*(Haastattelija): Millainen oli sitten päätöksentekoprosessi tämän toisen  
lapsen kanssa? Tuliko kummallekin mieleen, että nyt on se aika vai...?*

*(H15 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi,  
osa-aikatyö(ei haluttu)): No, mulla oli ollut jo jonkin aikaa, mutta mies oli  
niin, että pitäisi olla kaikki taloudelliset asiat kunnossa (...).*

Myös mahdollisuus jäädä kotihoidontuelle hoitamaan pientä lasta saattaa lisätä tur-  
vallisuuden kokemusta. Raskauteen ja perhevapaaseen päättyvää määräaikaaisuutta  
ei ehkä koeta samalla tavalla riskinä, jos pientä lasta on alunperin ajateltu jäädä hoi-  
tamaan kotiin ainakin joksikin aikaa kotihoidontuen turvin äitiys- ja vanhempainva-  
paan jälkeen. Hoitovapaa antaa tavallaan legitiimin syyn jäädä pois vähäksi aikaa  
työelämästä, silloin kun työelämä ei tunnu tarjoavan houkuttelevia vaihtoehtoja.  
Tämä tuli esiin muutamassa haastattelussa ja liittyi tilanteisiin, jossa koettiin, että  
kotona olo ei uhannut myöhempää työllistymistä eikä ehkä suuremmin tunnettu  
halua palata aikaisempaan epätyydyttävään työhön.

*(H2 Terveystieteiden ala, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, keikkatyö, ai-  
kaisempi määräaikainen päättyi äitiyslomaan): Mietin kyllä, et olisihan se  
ollu turvallista jos olis ollu paikka mihin palata, mut kyl mä luotin siihen,  
et löytyy töitä. (...) et sillä tavalla olisin tietenkin niinku ollu kotona. Enkä  
mä niinku aktiivisesti en hakenu töitä, mut kunhan nyt kiinnostava paikka  
tuli niin satuin hakemaan ja saamaan sen, et mä olin ajatellut alun perin,  
et syksyyn saakka olisin ollut hoitovapaalla.*

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Mul on ollu  
ihan tarkoitus, et mä oon kotiäiti, koska mä en jotenkaan, et toi työ mitä mä  
teen on kauheen raskasta, (...) niin miks mä menen tavallaan toisten kote-  
ja hoitamaan kun mul on omat lapset kotona ja niiden hoitaminen pienenä  
on kauheen tärkeä.*

Lastenhankintaa koskevan päätöksenteon taustalla vaikuttavat monet erilaiset teki-  
jät, joista työsuhteeseen tai perheen taloudelliseen tilanteeseen liittyvät tekijät ovat  
vain yksi kokonaisuus. Tämän aineiston perusteella näyttää siltä, että määräaikai-  
seen työhön liittyy tilanteita, joissa työsuhteeseen tai toimeentuloon liittyvillä odo-  
tuksilla ja peloilla on selvästi vaikutusta lasten hankintaan. Työhön liittyvä epävar-  
muus näytti erityisesti vaikuttavan siihen, että lapsen hankintaa siirrettiin myöhem-  
pään ajankohtaan. Vakituista työpaikkaa jäätiin odottamaan, koska sen katsottiin  
takaavan paremmat edut ja turvallisen paluun takaisin työelämään perhevapaan jäl-

keen. Määräaikaisuus koettiin riskinä, koska työsuhteen pelättiin katkeavan raskautteen, eikä työttömäksi joutuminen ja säännöllisen toimeentulon katkeaminen houkuttellut varsinkaan pienten lasten äitejä. Määräaikaisuus saattoi siirtää lapsen hankintaa myös siitä syystä, että haluttiin ensin varmistaa oma asema uudessa työpaikassa, tai katsottiin, että työnantajaa ei voinut pettää jäämällä heti äitiysvapaalle. Määräaikaisen työn vaikutus tuli esiin myös harkittaessa toisen tai seuraavien lasten hankintaa. Työn epävarmuus näkyi silloin erityisesti taloudellisiin tekijöihin, toimeentuloon ja varsinkin asumiseen liittyvänä pohdintana. Varsinkin kolmannen lapsen kohdalla raskauden siirtäminen yhä myöhemmäksi voi monella merkitä sitä, että perhe päättää lopulta tyytyä kahteen lapseen.

Tässä aineistossa määräaikaisuus koettiin riskinä varsinkin niiden haastateltavien kohdalla, joilla oli kokemusta työttömyydestä tai minimietuuksien varassa elämisestä, tai sellaisia henkilöitä, joilla työsuhteen jatkuminen oli pitkälti kiinni työntekijän omasta työpanoksesta. Epävarman työ- tai taloudellisen tilanteen kokeminen uhkana ei kuitenkaan välttämättä liittynyt pienituloisuuteen tässä aineistossa. Lapsen hankintaa siirrettiin myös kohtuullisen hyvin toimeentulevissa talouksissa odotettaessa sopivaa elämän- tai työtilannetta, joka ei kuitenkaan koskaan näyttänyt toteutuvan riittävänä vakaana. Vakaamman elämän odottelu ei ole kuitenkaan mahdollista loputtomiin, ja esimerkiksi biologinen ikä kaventaa naisilla tätä harkinta-aikaa. Moni haastateltu toikin esiin oman ikänsä yhtenä määrävänä tekijänä sitten kun lapsen hankinnasta lopulta päätettiin.

## 2.3 Arjen hallinta: Töiden ja vastuun jako kotitaloudessa

### 2.3.1 Ansiotulojen merkitys ja päätöksenteko raha-asioissa

Epävarmuus toimeentulosta ja taloudellisesta tilanteesta koskettaa selvemmin epätyypillisessä työsuhteessa olevia kuin ns. normaalissa työsuhteessa olevia palkan-saajia. Epävarman toimeentulon tai tulojen vähäisyyden voidaan olettaa heijastuvan paitsi perheen toimeentuloon ja kulutusmahdollisuuksiin, myös siihen, minkälaisina puoliset kokevat asemansa perheen rahataloudesta päätettäessä ja mitkä tekijät ohjaavat perheen sisäistä rahanjakoa. Seuraavaksi tarkastellaan ensin omien ansiotulojen merkitystä sekä käsityksiä puolisoitten asemasta raha-asioita koskevassa päätöksenteossa määräaikaista työtä tekeville. Huomiota kiinnitetään paitsi perheiden käytäntöihin, myös niihin perusteluihin joita ratkaisuihin liitetään, sekä kokemuksiin, ristiriitoihin ja ongelmiin, joita haastatellut nostavat esiin puhuessaan päätöksenteosta ja vastuunjaosta raha-asioissa.

Pienehkökin aineisto paljasti hyvin erilaisia tapoja hoitaa perheen rahataloutta. Vaikka puolisoitten tulot olisivatkin menneet yhteiseen kassaan, josta perheen han-

kintoja rahoitettiin, merkitsi monille naisille ansiotyö ja siitä saadut tulot tuntua omasta rahasta. Myös haastatteluaineiston miespalkansaaja, jonka tulot olivat olleet pitkäaikoinen aikaa selvästi pienemmät kuin puolison, mainitsi ansiotulojen kasvun etuna myös oman rahan: mahdollisuuden käyttää omia tuloja selvemmin vain omaan henkilökohtaiseen kulutukseen. Kummankin puolison ansiotulojen tärkeys perheen taloudessa heijastuu ehkä siihen, että oma, pienikin ansiotulo ymmärrettiin osaksi perheen taloutta, ja siitä pyritään ensisijaisesti maksamaan yhteisiä laskuja. Haastatellut pitivät tärkeänä sitä, että vähäisilläkin tuloilla osallistuttiin ensin yhteiseen talouteen, ja vasta sen jälkeen oli lupa käyttää rahoja henkilökohtaisiin tarpeisiin. Aineistosta nousi myös esiin se, kuinka kotihoidontukea pidettiin lapsia hoitavan (äidin) palkkana, joka rinnastui omiin ansiotuloihin myös sen suhteen, kuka ensisijaisesti päätti tuen käytöstä.

*(H13 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): (Mies) oikeastaan hoitaa laskut. Mä hoidan puhelinlaskun, sen mä oon pystynyt näistäkin rahoista hoitamaan. Ja se mikä mulle jää, niin kyllä mulla aika paljon kauppaan menee. (...) Olishan mullakin toisi tiukkaa jos mä en noita keikkoja tekisi... Jos ei olis omaa rahaa olenkaan, kun aina on tottunut, että sitä omaa rahaa kumminkin on niin olis se varmaan aika noloa aina pyytää lisää rahaa.*

*(H23 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä ja 1 kouluikäinen lapsi, mts): Silloin aikoinaan kun mä jäin ton ensimmäisen lapsen kans kotiin niin oli erilliset tilit ja se oli oikeastaan mun pyynnöstä. Mä olin aikoinaan hirveän tarkka siitä, että kaikki maksettiin puoliksi, vaikka mulla on kokoajan ollut huonommat tulot mitä (miehellä) on ollut, mutta mä olin sillä lailla tasa-arvoihminen ja olin ylpeä tästä omasta pärjäämisestä, mutta silloin kun jäin esikoisen kanssa (äitiyslomalle) silloin mä sain vielä ansioidonnan äitiyspäivärahaa, mutta se oli hyvin pieni, kun mulla oli silloinkin ollut vaan pieniä työpätkiä. Siinä vaiheessa se tuli mahdottomaksi, mä en pystynyt enää siitä summasta maksamaan puolta vuokrasta ja puolet ruuasta. Se ei riittänyt mihinkään, se oli niin pieni se raha ja se oli aika kova paikka huomata, että mä en pärjää, ja kun mietittiin miten tästä selvittäis ja (mies) ehdotti, jos hän rupeis maksamaan mulle jotain rahaa siitä, että hoidan yhteistä lasta niin se tuntui niin älyvapaalta, niin sitten me siirryttiin siihen että meillä on yksi yhteinen tili, eikä siitä oo koskaan tullut mitään sanomisia. Mutta voisihan siitä tulla. Onhan se siis, mä tiedän semmoisia perheitä, missä on äiti kotona ja on ihan erilliset tilit ja se on ihan...jotenkin että tavallaan joutuu pyytämään sitten rahaa siltä puolisolta johonkin, niin jotenkin musta se tuntuisi nöyryyttävältä, jos on kyse kuitenkin ihan elämiseen tarkoitetuista asioista.*

Perheen rahankäytöstä vastuussa oleminen ja päätösvallan käyttö raha-asioissa vaihteli haastateltujen välillä. Osa haastatelluista oli jättänyt perheen raha-asioiden hoi-

tamisen ja laskujen maksun kokonaan puolisolle, osa jakoi vastuun puolison kanssa, ja osa vastasi mielestään suurimmasta osasta perheen rahankäytöstä. Vaikka rahavastuu olisi ollut haastatellulla itsellään tai sitä olisi jaettu puolisoitten kesken, omien ansiotulojen pienuus ja epävarmuus heijastui kuitenkin osalla siihen, että vakituisessa työssä käyvällä ja perheen pääasiallisesta toimeentulosta vastaavalla puolisoilla koettiin viime kädessä olevan enemmän sananvaltaa perheen raha-asioista päätettäessä. Koettiin, että omien tulojen pienuus tai niiden epävarmuus ei antanut oikeutta sanoa 'viimeistä sanaa' päätöksissä.

*(H15 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 2 kouluikäistä lasta, osa-aikatyö (ei haluttu)): Meillä on isot tuloerot ja on aina ollut. Kyllä sen jossain vaiheessa huomasi, että mies ihmetteli, että miksi hänen pitää maksaa niin paljon. Se ei välttämättä oo aina niinkään, että se jolla on isommat tulot, niin siitä tuntuisi, että se saisi määrätä, vaan niin kuin minkin kohdalla, että koska mulla on pienemmät tulot, niin musta tuntuu, että minä en saa määrätä. Musta tuntuu hirveän hölmöltä olla sanelemassa sitä mitä pitäisi tehdä tai ostaa, koska se en ole minä loppukädessä, joka sen maksaa.*

*(Haastattelija): Jos puolisoilla on suuretkin tuloerot, niin vaikuttaako se sitten siihen (raha)päätöksentekoon?*

*(H19 Terveystieteiden ala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): Vaikuttaa varmaan, tietysti riippuu ihmisestä, mutta meilläkin on, vaikka mun mies ei oo mikään suurituloinen, niin kyllä mä koen monta kertaa että hän voi, ei mitään suuria päätöksiä, mutta pienempiäkin, että hän voi helpommin tehdä jonkun ostopäätöksen sen takia että hänellä on suuremmat tulot. Että mun tulot, kuitenkin, että ne on niin pienet, niin ne riittää just siihen kuukaudeksi niihin asioihin, mihin niiden täytyy riittää. Just jotkut laskut ja ruoka ja lasten päivähoitomaksut.*

Rahankäyttö ja epätasainen tulonjako perheen sisällä oli toisinaan aiheuttanut ristiriitoja. Tulojen jakaantumisesta ja rahan käyttöä koskevasta päätöksenteosta oli käyty neuvotteluja perheessä :

*(H16 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): Kyllä hyvin herkästi tulee sanottua miehelle, että kyllä sä itelle otat sitä sun tätä, erittäin kalliita ostoksia, että koskahan mä olen saanut jotain.*

*(H22 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): Mä oon aina laittanut mun kaikki rahat ruokaan, lastenvaatteisiin, ei mitään kalliita harrastuksia, ja vaikka mäkin vaan rahaa käytiin tähän kodin pyörittämiseen, mä sain jokaista killinkiä nöyrästi hakea. Se ei ollut kivaa mutta sitten yhdessä vaiheessa käytiin keskustelua, että jos hän*

*(mies) haluaa niin kuin elää hauskaa poikamieselämää niin olkoon hyvä vaan niin muutetaan sitten erikseen.*

Perheen sisäisen tulojaon näkökulmasta puolisoiden suuri tuloero voi merkitä sitä, että toimeentulo tai kulutusmahdollisuudet eivät perheessä jakaudu tasaisesti. Usein perheiden toimeentuloa koskevissa tarkasteluissa ajatellaan, että niukkuus tai vastaavasti runsaus jakaantuu tasaisesti perheen sisällä. Tämän aineiston perusteella näin ei kuitenkaan välttämättä ole, vaan puolisoiden välillä voi olla suuriakin eroja sen mukaan, kuinka käytettävissä olevat tulot tai kulutusmahdollisuudet jakaantuvat. Suurempituloisella puolisoilla koetaan olevan enemmän päätösvaltaa rahaasioissa ja suurempi oikeus käyttää ansiotuloja vain henkilökohtaisiin tarpeisiin, esimerkiksi omiin harrastuksiin.

### 2.3.2 Kodin töiden jako ja puolison rooli perheessä

Edellä taloudellista toimeentuloa ja epävarmuuden kokemusta koskevassa tarkastelussa tuli esiin kuinka merkittävä rooli puolisoilla on perheissä. Haastateltujen epävarmuutta tulevaisuutta kohtaan vähensi huomattavasti se, että puolisoilla oli vakituinen työsuhde ja säännölliset tulot. Tässä aineistossa pääosa määräaikaissa työsuhteissa olevista tai keikka- tai freelancetyötä tekevistä haastatelluista oli naisia, joiden puolisoilla oli vakituinen työsuhde. Miehen aseman korostuminen perheen pääasiallisesta elannosta vastaajana saakin kysymään, vahvistaako epävarmuus naisen tuloista ja puolittainen mieselättäjäyys-malli perheessä perinteisempää roolijakoa myös muutoin? Siirtyykö perinteinen sukupuolimalli muihin kodin tehtävien tai vastuiden jakaantumiseen? Entä ratkeavatko työnjakoon liittyvät kysymykset kuin itsestään, luonnollisesti, vai sisältyykö ratkaisuihin ja valintoihin myös puolisoiden välistä neuvottelua ja konflikteja?

Tässä tutkimuksessa kaikki määräaikaissa työsuhteissa olevat tai keikka- tai freelancetyötä tekevät asuivat yhdessä puolisonsa kanssa. Kaksi haastateltua oli ollut aikaisemmin yksinhuoltajia, mutta asui haastatteluhetkellä yhdessä uuden kumppaninsa kanssa. Työsuhteen epävarmuuden voidaan olettaa heijastuvan perheen sisäiseen työnjakoon epävarmempien ansiotulojen kautta. Puoliso, jonka ansiotulot ovat pienemmät, osallistuu enemmän kotona kompensoidakseen vähäisempää osallistumistaan perheen talouteen. Toisaalta kodin tehtävien jakoon voi vaikuttaa myös se, miten ansiotyöhön käytetty aika on perheessä jakaantunut. Työttömyys tai kotona olo voi lisätä kotitöihin osallistumista. Työsuhteen katkot, viikoittaisen ansiotyöajan lyhyys, tai keikkatyö/freelance-työ jättävät ehkä enemmän aikaa kodille ja perheelle, ja voivat sitä kautta vaikuttaa kotitöiden jakaantumiseen perheessä.

Tutkimuksessa haastateltujen naisten mukaan puoliset osallistuivat ainakin jossain määrin kotitöihin ja lastenhoitoon kaikissa talouksissa. Haastateltujen antamissa kuvauksissa osallistuminen kuitenkin vaihteli huomattavasti verraten perinteisestä

työnjaosta aina suhteellisen tasa-arvoiseen työnjakoon puolisoitten välillä. Myös haastateltujen, määräaikaissa työssä olevien miesten kuvauksissa suuremmasta osasta kotitöitä vastasi nainen, ja miehet pitivät omaa osallistumistaan vähäisempänä.

Haastattelujen antamissa vastauksissa pienituloisuus ei kuitenkaan tullut esiin työnjaon perusteena, vaan työnjaon katsottiin määräytyvän yleensä sen mukaan, kuka oli kotona. Kummankin puolison vuorotyö tasoitti työnjakoa, ruuanlaitosta ja lapsista huolehti se, joka ei ollut työvuorossa. Puolison pitkä työpäivä tai toimiminen yrittäjänä siirsi valtaosan kodin töistä lyhyempää tai normaalia työaikaa tekevän puolison harteille. Keikkatyö tuntui tässä aineistossa usein lisäävän kotona vietettyä aikaa, ja sen mukaisesti myös kotitöiden tekemistä taloudessa.

*(H2 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Kun mulla on ilta ja yövuoroja niin se menee sillä tavalla, et (mies) kun menee vähän myöhemmin töihin niin, et jos mä oon aamuvuorossa niin hän vie (lapsen) ja jos mä oon iltavuorossa niin hän hakee taas sit (lapsen).(...) Kotityöt on oikeestaan jakautunu sillai, et mä siivoon ja (mies) tekee ruuan.*

*(H13 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): No kyllä mä melkein teen ne nytten, koska mulla on kumminkin niin vähän töitä. Keväälläkin, kun (lapsi) vietiin joka torstai sinne hoitoon ja sittenhän mä tein kumminkin vaan kaksi kolme tuntia töitä niin sitten kun mä tulin kotiin niin mulla oli aika rauhallista tehdä niitä kotitöitä loppupäivän. Sekin oli tarkoituksella, että sitten oli kaikki tehty viikonlopuksi rauhassa. Että se oli musta erinomainen systeemi.*

Ne, joille keikkatyö oli ratkaisu pienen lapsen hoidon järjestämiseksi, ja ansiotyössä käynti oli satunnaisempaa, osallistuivat kodin töihin enemmän. Vaikka näissä talouksissa puolisoitten välinen työnjako miehen vastatessa pääasiassa ansiotulojen hankkimisesta ja naisen perheen hoidosta oli perinteisempi, nähtiin työnjaon kuitenkin olevan tasapainossa.

*(H3 Sosiaaliala, nainen 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): (näkemys puolison vähäisemmästä osallistumisesta kodin töihin ja lasten hoitoon) Mut mä ymmärrän sen, koska hän tekee kaksitoistatuntista päivää. Koska jos hän tekee lyhyempää päivää, niin sit meil on taas niin tiukkaa, et koska kuitenkin on lainan lyhennykset ja kaikki. Mut viikonloppuna se on ihan eri asia, et hän (mies) on ehkä vähän pirteempi. (...) Kyl meil ne (kotityöt) jaetaan, mut koska (mies) tekee niin pitkää päivää, niin täähän on tavallan mun työ olla kotona, niin en mä siit yhtään niinku valita.*



Tasapainotila ei kuitenkaan aina ollut syntynyt itsestään selvästi. Ristiriitoja saattoi aiheutua puolisoiden erilaisesta ansiotyöosallistumisesta, vaikka toisaalta hyväksyt- tiinkin perusteet erilaiselle osallistumiselle.

*(H23 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Joskus jotain pientä (riitaa kotitöistä), mutta ei mitään hirveesti. Se on lähinnä sitten kun just (mies) tekee pitkää päivää, mutta en mä viitsi siitä riidellä, kun toisaalta kyllä mä tiedän sen, että meidän elanto tulee sitä kautta, että se on ihan puun ja kuoren välissä. Ei se auta jos mä täällä rupeen riehumaan siitä et miks sä oot niin paljon töissä...ei se hyödytä yhtään mitään.*

Tämän aineiston perusteella määräaikaisuus tai muu ansiotyöhön liittyvä epävarmuus ei siis näyttänyt suoraviivaisesti heijastuvan kodin töiden jakaantumiseen puolisoiden välillä. Naisen epävarma työmarkkina-asema ei sinänsä vahvistanut kodin töiden perinteisempää jakoa. Puolisoiden erilainen osallistuminen ansiotyöhön saattoi kuitenkin toisinaan nostaa esiin kotitöiden jakamiseen liittyviä ristiriitoja. Vaikka työnjakoa silloin kyseenalaistettiin, koettiin, että miehen ansiotulojen tärkeys perheen taloudessa vähensi neuvotteluvaraa työnjaosta. Niissä talouksissa, joissa naisen ansiotyöhön osallistumista sääтели pienen lapsen hoitotarve, ja ansiotyöhön osallistuminen oli satunnaisempaa, kotitalouden työnjako noudatteli perinteisempää, mieselättäjä-talouden mallia. Kotitöiden jakamiseen liittyvät ristiriidat ja neuvottelu kodin tehtävien jakamisesta saattoivat kuitenkin nousta uudelleen esiin, kun nainen palasi perhevapaan jälkeen töihin.

## 2.4 Pienten lasten hoito

Lapsiperheiden arkielämässä varsinkin lasten hoidon sujuva ja luotettava järjestyminen helpottaa huomattavasti työn ja perheen yhteensovittamista. Millä tavoin määräaikaisuus tai työn epäsäännöllisyys vaikuttaa siihen, miten perheet järjestävät lasten hoidon? Kokemukset siitä, että lasten hoito on saatu järjestettyä sopivalla tavalla ja arjen pyörittäminen sujuu vaivattomasti, voivat myös lieventää määräaikaiseen työhön liittyvää epävarmuutta. Koska naiset näyttävät vielä vastaavan suuresta osasta perheen arkipäivän organisointia, voidaan ehkä olettaa, että arjen sujumisen ongelmat näkyisivät selvemmin juuri heidän kokemuksissaan.

Puolisolla on keskeinen merkitys myös työn ja perheen yhteensovittamisessa pienten lasten perheissä. Kahden vanhemman taloudet ovat tässä selvästi paremmassa asemassa yhden huoltajan talouksiin nähden. Kummankin vanhemman mahdollisuus joustaa työajan suhteen, tehdä työvuoroja limittäin, vuorotella työstä poissaoloa sairaan lapsen hoitamiseksi jne. helpottavat perheen mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ ja perhe. Toisaalta puolison työaikojen suuri vaihtelu tai niiden sitovuus voivat myös olla hankalia perheen kannalta. Stakesin Perhe ja työ –tutkimuksessa

havaittiin mm. että puolison ylityö, työmatkat, tai töiden tekeminen kotona sekä yrittäjätöyöhön liittyvät pitkät työpäivät aiheuttivat ongelmia perheen arkielämän järjestämisessä (Suhonen 1999). Ansiotyö ja siihen käytetty aika ohjaavat voimakkaasti sitä, miten perheet järjestävät muun ajankäyttönsä sekä sitä, minkälaisiin lastenhoitoratkaisuihin päädytään.

Määräaikaisten työsuhteiden kohdalla kiinnostavaa on se, missä määrin epätyypillinen työ heijastuu puolisoiden välisiin ansiotyöaikaa tai ajankäyttöä koskeviin ratkaisuihin, sekä se, aiheuttaako määräaikaisuus tai työn epäsäännöllisyys ongelmia perheen lastenhoitojärjestelyihin. Työn epäsäännöllisyys voi olla perheen kannalta myös resurssi, saattaahan se tarjota pelivaraa työaikojen järjestelyyn ja sovittamiseen puolisoiden kesken. Toisaalta määräaikaisten työsuhteiden yhtenä ongelmana on pidetty sitä, että määräaikaisilla työntekijöillä olisi muita heikommat mahdollisuudet sopia joustavammista työajoista tai jäädä tilapäisesti pois töistä esimerkiksi hoitamaan sairasta lasta. Puolison merkitys korostuu, kun toisella vanhemmalla voi olla mahdollisuus joustaa silloin, kun toisen työ ei sitä salli.

Seuraavassa tarkastellaan ensin sitä, miten lasten hoito on perheissä ratkaistu ja miten puolisoiden ansiotyöhön liittyvät tekijät ovat vaikuttaneet hoidon järjestämiseen. Luvussa selvitetään haastateltujen kokemuksia hoidon järjestämisestä, sen sujuvuudesta tai ongelmista, sekä kokemusten yhteyttä ansiotyöratkaisuihin. Tarkastelussa kiinnitetään huomiota paitsi puolison työssäkäynnin vaikutukseen lasten hoidon järjestämisessä, myös perheen ulkopuolisten henkilöiden - erityisesti isovanhempien - asemaan ja merkitykseen perheen tukiverkostona. Lisäksi arvioidaan haastateltavien kokemusten valossa julkisten palveluiden kykyä vastata erilaisiin lastenhoitotarpeisiin.

### **Määräaikainen työ ja työn epäsäännöllisyys: ongelma vai etu lasten hoidon kannalta?**

Yli puolella tutkimukseen haastatelluista alle kouluikäisen lapsen hoitopaikaksi oli valittu päiväkotia ja hieman alle puolet hoiti lapsia kotona jakamalla hoidon puolisoiden kesken tai hyödyntämällä omien vanhempien tai muiden sukulaisten apua. Keikkatyötä tai freelancetyötä tekevät olivat pyrkineet järjestämään alle kouluikäisten lasten hoidon joko kokonaan tai pääosin kotona. Monissa näistä tapauksista työsuhteen muotoa pidettiin etuna juuri halutun lastenhoitovaihtoehdon kannalta. Kotihoidon suosiosta kertoi se, että mitä nuoremasta lapsesta oli kyse, sitä useammin lapsen hoito haluttiin järjestää ainakin pääosin kotona, ja puolisoiden ansiotyöaikoja pyrittiin järjestämään sen mukaan.

Mahdollisuus joustaa työn aloittamisen tai lopettamisen ajankohdasta näyttää lapsiperheillä usein helpottavan arkea ja vähentävän kiireen tuntua. Samoin joustavuus lomajärjestelyissä tai ylimääräisten vapaiden tai sairaan lapsen hoidosta johtuvien poissaolojen järjestämisessä ovat perheellisten kannalta tärkeitä työhön liittyviä

resursseja. Missä määrin määräaikaisessa työssä olevilla on tämänkaltaisia joustomahdollisuuksia käytössään? Määräaikaisessa työssä voi olla ehkä vaikeampaa ehdottaa joustoja työaikaan, kun pelätään sen vaikuttavan myöhempään työllistymismahdollisuuksiin.

Haastatteluista nousi esiin hyvin vaihtelevia kokemuksia työhön liittyvistä joustomahdollisuuksista. Vaikka muutama haastateltu katsoi, että määräaikaisessa työsuhteessa ei ollut varaa vaatia joustoa perhesyistä työsuhteen katkeamisen pelosta, suuri osa haastatteluista ei ollut kokenut työsuhteen epävarmuutta ongelmana työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta. Työn joustaminen näytti tässä aineistossa olevan helpointa julkisella sektorilla, jossa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on yleistä tai isoissa yrityksissä, joissa joustovaraa oli ehkä enemmän. Näissä tapauksissa määräaikaisuus ei haastateltujen mielestä vähentänyt mahdollisuuksia joustaa työssä. Haastatellut katsoivat, että työnantajan vakiintuneet käytännöt työn ja perheen yhteensovittamiseksi koskivat yhtäläillä määräaikaisessa kuin vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä. Mahdollisuus joustaa työajoissa riippui näissä tapauksissa pikemminkin työn luonteesta kuin työsuhteesta.

*(H14 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Ja sitä aina jännittää, että mäkin menin tohon (työpaikkaan) vasta tammikuussa, niin jos lapsi on kauheasti sairaana, niin nyt mä tiedän, että mulla ei oo jatkumoa, mutta ihan varmasti se vaikuttaa siihen, jos sä oot jatkuvasti poissa sen lapsen takia.*

*(H23 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, 1 kouluikäinen lapsi, mts): Työnantaja oli muuten sillä tavalla kauheen joustava, että mä tein lyhennettyä työpäivää, koska mulla on pienet lapset täällä, siellä ei koskaan nipotettu työajasta tai esimerkiksi jos mun lapset sairastui, niin mulle riitti että mä soitin, mun ei tarvinnu viedä mitään lääkärintodistuksia (...).*

*(H25 Terveystieteiden tutkimuskeskus, mies, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): Ei oo vaikeeta (määräaikaisen työn ja perheen yhdistäminen), kun määräaikaisii ja sijaisii ja vakituusii kohdellaan hyvin tasa-arvoisesti.*

Kokemus työnantajan myönteisestä suhtautumisesta voi liittyä myös sukupuoleen: äidit ovat isää useammin pois töistä lasten sairastumisen vuoksi tai haluavat lyhentää työaikaansa lasten hoidon järjestämiseksi. Naisvaltaisilla aloilla on siten jo tottumusta perhesyistä johtuviin työ(aika)joustoihin, eikä niiden käyttö enää ehkä leimaa työntekijää samassa määrin kuin työpaikoilla tai toimialoilla, jossa perhesyistä johtuvat joustot ovat harvinaisempia.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat tai keikkatyötä tekevät eivät kuitenkaan aina olleet selvillä työsuhteen ehdoista työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä

kysymyksissä, tai etuuksien määräytymisestä. Muutama haastateltu koki, että määräaikaisena oli heikommassa asemassa esimerkiksi työaikajärjestelyjen suhteen, vaikka suoranaista syrjintää ei olisi koettukaan.

*(H14 Terveystenhoitoala, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): No kyl- lähän siinä on se, että määräaikaisena voi olla vähän vaikeampi, tai mä en oikein tiedä sitä juridiikkaa, mutta olisi kauhean kiva tehdä jotain ly- hennettyä tai nelipäivästä viikkoa, ehkä määräaikaisille ei kauhean mielel- lään sellaisia anneta.*

Toisaalta määräaikaisuuden ei ehkä koeta sitovan samalla tavalla työnantajaan, ja ajan ottaminen perheelle on samalla irtiottoa työstä. Työn epävarmuus ja epäsään- nöllisyys saattoi lisätä haluja irrottautua työstä ja joustaa enemmän perheen suun- taan, varsinkin siinä vaiheessa, kun lapset ovat vielä pieniä.

*(H9 Opetusala, mies, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Se on ollut sitten itsellä se, että ehkä se on sitä hedonismia, että mieluummin tässä vaiheessa, kun lapset on pieniä, niin tässä vaiheessa sitten ottaa sitä ai- kaa.*

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvät ansiotyön katkotkaan eivät silloin välttämättä tuntuneet pelkästään negatiivisilta:

*(H13 Terveystenhoitoala, nainen 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): (Aikaisempi määräaikainen työsuhde päättyi äitiyslomaan) Kun äitiysloma päättyi niin mä ajattelin, että mä oon ihan rauhassa työttömänä (...), mutta sitten ne heti soitti, että nyt töihin. Kyllä mä silloin funtsin, että liian aikaisin lähdän töihin, koska (lapsi) oli niin pieni.*

*(H25 Terveystenhoitoala, mies, 2 alle kouluikäistä lasta, mts): (Kokemus työttömyysjaksosta) Se oli vapaaehtoista, että sai olla poikien kanssa, se ei silleen haitannut.*

Lapsiperheiden usein toivoma ajallinen joustomahdollisuus näyttää ainakin jossain määrin toteutuvan varsinkin keikka- tai freelancetyötä tekevillä. Poissaolot työstä ovat keikka- ja freelancetyössä kuitenkin täysin työntekijän vastuulla, eikä työnantajalla ole esimerkiksi samanlaista velvollisuutta maksaa palkkaa keikkatyötä teke- vän sairaspöissaolopäiviltä, kuten säännöllisessä (määräaikaisessa tai vakituisessa) työsuhteessa oleville. Lasten loma-aikojen järjestelyt voivat olla hankalia, keikka- ja freelancetyössä ei vuosilomia varsinaisesti ole, vaan lasten lomat on sijoitettava töiden lomaan tai työkeikkojen väliin. Myöskään määräaikaisissa työsuhteissa ei aina ole mahdollisuutta pitää palkallisia vuosilomia työsuhteen päättymisen tai sen lyhyen keston vuoksi. Loma-ajat on siten järjestettävä muuten, joko palkattomana tai luottamalla puolison työaikajärjestelyihin tai muiden henkilöiden apuun.

*(H8 Kauppa/palvelu, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, freelance-työ): Tää on aika ideaali tää meidän tilanne, koska on voitu pitää poikia ylimääräisillä vapaapäivillä, jos ei ole ollut duunia (...), tai vietetään pitkä viikonloppu tai otetaan joku ylimääräinen lomasessio, mä oon pyrkinyt pitämään niin pitkät joulu- ja kesälomat kun mahdollista. (...) ei missään muussa työsuhteessa tää olis mahdollista oikeesti.*

*(H22 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): Kun mulla on tää keikkatyö, niin voin tosi hyvillä mielillä jäädä kotiin, jos lapset on kipeitä. (...) Sitten mulla on näitä vapaapäiviäkin jolloin voi rauhassa täällä (kotona) soitella kaikkia juoksevia asioita.*

*(H30 Opetusala, nainen, kaksi kouluikäistä lasta, keikkatyö): Se (työn keikkaluonne) antaa mulle aika paljon vapautta, on töitä niin paljon kun mä ehdin tehdä (...). Sitten kun ei tee töitä ei saa palkkaa, se on tietysti et mulla on nyt esimerkiksi kaksi ja puoli kuukautta kesällä niin ettei oo sopimusta.*

Tämän aineiston valossa näyttää siltä, että määräaikaiseen työsuhteeseen tai keikka- tai freelancetyöhön voi liittyä perheen kannalta myös positiivista joustovaraa. Vaikka perheestä johtuvia työ(aika)joustoja saatetaan pitää riskinä myöhemmän työllistymisen kannalta tai määräaikaisuuteen koetaan liittyvän heikommat neuvottelumahdollisuudet joustoista työpaikoilla, saattaa työhön liittyvä epävarmuus ja epä säännöllisyys tarjota myös ajallista liikkumavaraa perheelle. Määräaikaisen työsuhteen (lyhyet) katkot tai keikka- tai freelancetyössä työn ajallisen sijoittumisen vaihtelu voivat tuoda pienten lasten vanhemmille myös kaivattua lisäaikaa lasten kanssa, mikä puolestaan saattaa vähentää työhön liittyvän epävarmuuden kokemista haittaavana. Toisaalta on huomattava, että valtaosa tutkimuksen haastatelluista toimi aloilla (terveydenhoito-, sosiaali- ja opetusala), joissa perhesyistä johtuvat joustot ovat arkipäivää, eikä negatiivisia kokemuksia määräaikaisen työsuhteen vaikutuksista työn ja perheen yhteensovittamiseen ehkä siten esiinny samassa määrin kuin muilla aloilla.

### **Kun puolison työ joustaa...**

Myös määräaikaista työtä tekevien perheissä omaa ansiotyöaikaa ja puolison työsäkääntä sovitetaan yhteen perheen tarpeiden mukaan. Varsinkin keikkatyön ja freelancetyön etuna pidettiin juuri sitä, että töitä ja työvuoroja voitiin sovittaa itselle ja perheelle sopivaan aikaan tai puolison työaikojen mukaan. Toisaalta kun keikkoja tehtiin satunnaisesti, sovitusta töistä tai työkeikoista haluttiin pitää kiinni eikä niitä mielellään haluttu perua. Tällaisissa tilanteissa joustoa odotettiin puolisolta.

*(H24 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Esimerkiksi nyt kun oli ihan viime viikolla tällöinen tilanne että mun mieheni piti jäädä kotiin sen takia että lapsi on sairas, tai minä ehdotin että voisiko kerrankin tehdä näin päin, että kun mulla on niin vähän niitä työpäiviä että pitääkö mun semmoisenakin päivänä jäädä pois sen takia että lapsi on sairas, niin hän meinasi että mitä hän siihenkin sanoo (...).*

Se, kumpi vanhemmista jäi kotiin hoitamaan lasta saatettiin ratkaista myös sen perusteella, kummalla puolisoista oli mahdollisuus saada poissaolon ajalta joko palkkaa tai muuta korvausta. Keikka- tai freelancetyö tai yrittäjänä toimiminen merkitsi usein ansionmenetystä poissaoloajalta, joten näistä töistä ei ehkä oltu niin halukkaita jäämään kotiin edes tilapäisesti.

*(H30 Opetusala, nainen, 2 kouluikäistä lasta, keikkatyö): Mä tietysti yritän järjestää niin että silloin kun lapset on sairaana niin että mun mies on heidän kanssa kotona, jos ei mulla oo kotipäivä. Jos mulla on koulutuspäivä niin se on aika iso rahallinen menetys, jos mä oon poissa, koska mä en saa siitä palkkaa ja hän (mies) saa, että silloin yritän järjestää se niin että mun työnantaja ei ehkä hirveesti kärsi meidän lapsista.*

Puolison vakituinen työ alalla, jossa työnantaja suhtautui myönteisesti perhevapaiden pitämiseen tai poissaoloihin lapsen sairastumisen vuoksi, helpotti poissaolojen jakamista tasaisemmin puolisoitten kesken.

*(H29 Opetusala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, freelancer+keikkatyö): Kyllä (miehen työ) joustaa, nytkin se meni vasta aika myöhään töihin, kun mulla oli menoja, ja (mies) oli lasten kanssa. Kun se (mies) sai tuon työpaikan, aloittiko se nyt viime syksynä siellä, niin se sanoi siinä tilanteessa että hän on jäämässä isyyslomalle, niin ne oli heti että 'joo, niin pitääkin' (...).*

### **..tai ei joustaa**

Silloin, kun perheen talous nojasi suurelta osin säännöllisessä työssä käyvän puolison ansiotuloihin, koettiin, että puolison oli vaikeampaa olla poissa töistä tai joustaa työajasta perheen tarpeiden mukaan. Näissä tilanteissa säännöllistä työtä tekevän puolison työaika näytti pikemminkin joustavan työhön päin: työpäivät olivat pitkiä tai töitä tuotiin usein kotiin. Määräaikaista tai varsinkin keikka- tai freelancetyötä tekevä puoliso jousti sitten lasten tarpeiden mukaan.

*(Haastattelija): Millaisia keikkoja sä olet nytten tehnyt?*

*(H12 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Pääasiassa yövuoroja, niitä olisi vaikka kuinka paljon, mutta*

*tietysti miehen työvuorojen mukaan pitää mennä. Kahdesta neljään yövuoroa kuukaudessa.*

*(H4 Tutkija, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Et meil on ollu vähän semmonen, et mä jään ensisijaisesti kotiin ja sit (mies) jää, mut esim. viime viikolla mä olin kotona maanantain, kun (lapsi) oli kuumeessa kotona, mä olin kotona tiistai aamupäivän, iltapäivän töissä ja keskiviikon kotona ja sitten taas perjantaina (mies) hoiti (lapsen), et mä sain tehtyy töitä. Et kylhän meil on vähän sillee, et (miehen) työaika on mun työn yli, koska sillä on parempi työ.*

Samoin puolison toimiminen yrittäjänä tai freelancerina merkitsi sitä, että poissaoloista ei saatu mitään korvauksia, joten palkansaajana (määräaikaisessa työsuhteessa) toimiva puoliso jäi herkemmin kotiin.

*(H21 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, mts): Kun mulla on kuitenkin etuna se että mä voin olla palkallisella vapaalla jos lapsi sairastuu, miehellä ei ole sellaista etua, että se on aika hölmöä hänen sitten jäädä.*

Työn joustoista ja niiden käytöstä ei aina oltu perheissä yksimielisiä, eikä puolisoiden välinen työnjako ollut sujunut ristiriidoitta. Ristiriitatilanteessa määräaikaisessa työsuhteessa olevat haastatellut perustelivat omaa joustamistaan puolison paremmalla työasemalla tai vakaammilla tuloilla. Perusteena saatettiin myös pitää oman työn epäsäännöllisyyttä.

*(H14 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Se (kotiin jääminen lapsen sairastumisen vuoksi) on toisaalta ollut ihan ok, että mä en ole aina menny sinne (töihin) ihan niin riemuissani, että se on ollut tavallaan ihan ok, jos voi sanoa että lapsi on kipeänä. Siinä tullaan siihen valta-asemaan, että kun mies tienaa näin ja näin paljon, ja on näin ja näin tärkeä henkilö, niin siinä ei nyt olla vaan pois. Ehkä siinä on myös se, että (mies) ei tavallaan ole joutunut sitä asetelmaa kyseenalaistamaan, koska mä olen jäänyt kotiin.*

*(H24 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Mutta sitten mun miehellä, se on tänä vuona aloittanut uudessa työpaikassa ja varsinkin alku oli jotenkin semmoista kauhean painostavaa, että hänellä oli jotenkin hirvittävä näytön paikka siinä ja sitten ihan oikeastikin ihan hirveän paljon töitä niin hän oli alussa ihan hirvittävän pitkiä päiviä töissä, ja se ei oo kyllä ollut, siinä ei ole mun mielestä voinut sovittaa perhettä ja työtä yhteen mitenkään, ei hän oo jaksanut sitten mitään ja mä en taas oo oikein tykännyt tilanteesta.*

## Tukiverkoston ja päivähoitopalvelujen merkitys

Mummot ja vaarit ovat myös määräaikaista työtä tekevien talouksissa tärkeä lisäavun lähde järjestettäessä päivittäistä lasten hoitoa, päivähoitoon tai kouluun viemisiä tai harrastuksiin osallistumisia. Isovanhempia käytetään apuna myös äkillisissä tilanteissa, esimerkiksi lapsen sairastuessa. Niillä, jotka halusivat hoitaa lapsia mahdollisimman paljon kotona, isovanhemmat toimivat vanhempien jatkeena silloin, kun puolisoiden työvuorot menivät päällekkäin tai työkeikka sattui perheen kannalta hankalaan ajankohtaan. Varsinkin satunnaisempaa keikkatyötä tekevät henkilöt, jotka olivat pääsääntöisesti järjestäneet lasten hoidon kotona, nojasivat usein isovanhempien tai muun tukiverkoston apuun, mikäli puolisoiden työaikajärjestelyt eivät riittäneet kattamaan hoitotarvetta. Arkipäivän hoitojärjestelyt näyttivät silloin melkoiselta palapelin kokoamiselta:

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Jos mä meen iltavuoroon, niin mä vien pojat mun äidille, koska hän asuu myös Helsingissä, niin se mun työpaikka, (miehen) työpaikka ja mun äiti, ne on aika lähekkäin kaikki ja se menee aika kätevästi sillai. Et mä vien mun pojat äidille ja (mies) kun pääsee töistä, niin se hakee pojat ja vie ne kotiin. Et se on muutamman tunnin, se siirtymäaika, kun he on siellä. Jos tulee semmosii, et on päivätyö niin he on sit sen päivän mun äidillä. Mutta niitä on sillee, et mä oon pyytännyt, et mä tekisin viikonloppuna päivää ja sit arkena iltaa. Ainahan ei voi vaatii...et ei voi olla, et työnantaja.. niin sit äiti on sanonu, et... tuo tänne sit vaan, mut kyl hän on väsyny... Se on niin ihana, et kun mun äiti on eläkkeellä, et se mielellään hoitaa. Mä tiedän mun kavereist, et ei kaikki hoida ja sit siin on se, et se ei oo niin yksinkertaista, et hänkin on yli kuuskymppinen, et hän on aika väsyny sen päivän jälkeen.*

Moni niistä haastatelluista, joiden omat vanhemmat eivät voineet auttaa lastenhoitossa joko siitä syystä, että asuivat eri paikkakunnalla tai eivät enää kyenneet auttamaan, kaipasi luotettavaa apua juuri satunnaisiin lastenhoitotilanteisiin. Tukiverkosto saattoi silloin koostua sisaruksista tai tuttavista, joiden mahdollisuudet tarjota lastenhoitoapua saattoivat kuitenkin olla vähäisemmät työssäkäynnin tai muun syyn vuoksi. Toisaalta tunnustettiin myös isovanhempien avun rajallisuus, ja esimerkiksi iäkkäämpiä vanhempia ei olisi haluttu rasittaa liikaa. Nekin, jotka olivat suhteellisen säännöllisesti saaneet apua isovanhemmilta, korostivat avun satunnaisuutta ja sitä, että isovanhemmat paikkasivat lastenhoitotarvetta vain silloin, kun tavanomaisessa hoitojärjestelyssä oli puutteita.

*(H4 Tutkija, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Meillä on huonosti turvaverkkoja, mä en mielelläni jättäisi (lasta) puolison äidille, kun se on aika vanha ja väsynyt. Mun isä on joskus harvoin hoitanut (lasta), ja periaatteessa mun nuorempi sisko, mut kaikilla on yleensä niin kiire, ettei kukaan yleensä ehdi.*



Määräaikaiset, vaihtuvat työsuhteet voivat kuitenkin olla ongelma säännöllisen lasten hoidon järjestämisen kannalta, jos työpaikan sijainti vaihtelee suuresti tai työ-säkäynti vuorottelee työttömyyden tai kotonaolon kanssa. Vaikka kunnilla onkin lakisääteinen velvollisuus järjestää hoitopaikka lapselle lyhyelläkin varoitusajalla, ei tähän ole aina mahdollisuuksia. Hoitopaikan saaminen voi kestää tai vapaata paikkaa voi olla vaikea saada kodin tai työpaikan läheltä.

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): Et jos he (lapset) saisi kunnalta puolipäivähoitopaikat, et silloin mä voisin tehdä jopa kuukausipalkkaista työtäkin ja sit poikien ei kuitenkaan tarttis olla aamusta iltaan päiväkodissa. Et puolipäiväset paikathan mä oon hakenut heille, mut ei oo mitään vastausta annettu, että voi olla et tulee ihan viittä vaille kun he pääsis sit syksyllä.*

*(H13 Terveystieteiden ala, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Mulla oli hirveä hätä saada se hoitopaikka, koska mä olin seuraavalla viikolla aloittamassa työt ja silloin kunta ei ottanut alle yksi -vuotiasta hoitoon. Mulla oli ensteks täällä (yksityisen lastenhoitopalvelun tarjoajan) tyttöjä hoitamassa, mutta se tuli hirveän kalliiksi ja nekin välillä jätti tulematta, kun piti tulla.*

Työn ajallinen sijoittuminen voi olla perheen arjen järjestämisen kannalta suurempi ongelma kuin määräaikaisuus sinänsä. Niissä perheissä, joissa kumpikin vanhemmista tai perheen ainoa huoltaja käy vuorotyössä, voi lastenhoidon järjestäminen toisinaan aiheuttaa melkoisia ongelmia. Alle kouluikäisten lasten hoitoon on ainakin pääkaupunkiseudulla ja isommissa kaupungeissa tarjolla ympärivuorokautista hoitoa, vaikka hoitopaikka ei kovin läheltä kotia tai työpaikkaa aina löytyisikään. Sen sijaan vuorotyöläiselle pienen koululaisen iltapäivät tai viikonloput ovat jo isompi ongelma:

*(H12 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Nyt mä oon tehnyt viimeisen vuoden ajan pelkkää keikkaa, koska mun oli pakko jäädä kotiin. (...) Olisin saanut vakituisen paikankin, mutta ei seitsemänvuotiasta voi jättää yksin viikonloppuna kotiin, kun vanhemmat on töissä ja pikkuveli vuorohoidossa. Se (tarjottu työ) olisi ollut kolmivuorotyötä. Me tehdään molemmat kolmivuorotyötä ja oikeus subjektiiviseen hoitopaikkaan loppui meidän vanhemmalta lapselta. Ihan hoitojärjestelyjen takia meni koko pakka uusiksi.*

Toisaalta taas tarjolla olevat päivähoitomahdollisuudet eivät aina tuntuneet sopivilta silloin, kun päivähoitopaikkojen tarjoamat ajat eivät olleet sovitettavissa yhteen oman työn tarpeiden kanssa.

*(H5 Kauppa/palvelut, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, freelancer): Niin kauan kun mulla on mahdollisuutta olla lapsen kanssa jonkun verran kotona, niin mä en pistä sitä kokopäiväisesti, kokoviikkosesti hoitoon. (...) Mutta kyllä mä sit toisaalta oon huomannu, kun mä oon yrittäny etsiä sellasta hoitopaikkaa missä sais olla vaan vaikka puolipäiväisesti, sitä ei oo tollaselle pienelle tarjolla. Et ainoo vaihtoehto tuntuu olevan yksityinen ja se on tosi hankala järjestää, kun ne haluis ainaki puolipäiväisen joka päivä tai sitten täyspäiväisen hoitolapsen.*

*H15 Kauppa/palvelut, nainen 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, oat (ei haluttu): (Työn ja perheen yhteensovittaminen) on ollu siinä mielessä hankalaa, että meillä on ollut aika tyhmästi tytön tarha. Ne halus, että lapset tuodaan viimeistään puoli yhdeksältä, että ne pääsee siihen rytmiiin sisälle. Se on ihan totta, että jos sä viet lapsen sinne yhentoista, kahentoista, yhden aikaan, niin se on silleen, että mitä mä nyt teen kun kaikille on tullut kaverit. Mutta jos itellä oli kolme iltavuoroa putkeen ja sä oot vähän vaille kymmenen illalla kotona ja sun pitäis viedä lapsi aamulla tarhaan, niin mulla saattoi mennä kolme päivää, että mä en nähnyt mun lasta. Siinä vaiheessa sille tuli aika piste, että kun mä soitin kotiin ja mun tyttö sanoi, että: "Äiti sä saat tulla kyllä tapaamaan mua jos sä haluat".*

*(H23 Kauppa/palvelut, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta ja 1 kouluikäinen lapsi, mts): Yritin tehdä vähän pitempää päivää, mutta ei sekään ihan helppoo ollut, kun työmatkoihin meni melkein tunti suuntaansa et jos mulla oli työaika kuusi tuntia ja sitten kaks tuntii siihen päälle niin se tuli kahdeksan tuntia, ja meil oli, poika aloitti koulun viime syksynä ja se ei saanut iltapäivähoitopaikkaa, niin se oli hirveen hankala se syksy, toisaalta olisi pitänyt olla töissä että olis saanut kerrytettyä niitä päiviä tai sitä palkkaa, mutta en mä voinut sitä lasta yksin tänne jättää.*

Ongelmat hoitojärjestelyissä voivat heijastua tyytymättömyytenä ja huolena, joka näkyy myös suhtautumisessa työhön:

*(H12 Sosiaaliala, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Mä en pysty nauttimaan, että aloitan työt (lyhyt mts), koska se on ollu mun vastuulla, lasten kesähoidon järjestäminen ja rukoilemalla rukoilla, että voisitko sä katsoa kaks päivää ja sit tää toinen voi katsoa kaks päivää, että sillä tavalla. Vaikka (lapselle) sais tarhapaikan, niin meillä on edelleen se koululainen, joka ei voi olla yksin kotona. Se tekee mut onnettomaksi, että ei voi nauttia. Et olis jotku isovanhemmat lähellä, koska se hoidon tarve on kaks päivää viikossa, et vois sanoa, että voisiko nää tulla teille kaheksi päiväksi päivällä, kun me ollaan töissä. Mä oon joutunut tosissaan käyttämään kaikki tuntemattomatkin ihmiset läpi.*

Määräaikaisessa työsuhteessa olevilla tai keikkatyötä tekevillä työhön liittyvä epä-säännöllisyys voi aiheuttaa ongelmia pienten lasten hoidon järjestämisessä. Hoitopaikkaa ei aina pystytä järjestämään nopeasti tai hoitopaikka ei löydy halutulta alueelta. Varsinkin päiväkodeissa päivän rytmi ja toimet on usein järjestetty varsin säännönmukaisesti ja 'epätahtiin' kulkeminen aiheuttaa ongelmia. Epäsäännöllistä työaikaa tai varsinkin vuorotyötä tekevien pienten lasten vanhempien toiveena oli-kin usein mahdollisimman joustavien hoitojärjestelyjen löytyminen. Toisaalta var-sinkin keikkatyöhön katsottiin liittyvän runsaasti pelivaraa työn ja perheen/omien tarpeiden mukaiseen ajalliseen yhteensovittamiseen ja siten sen nähtiin helpottavan perheen arkea.

### **Kotiäitiys valintana?**

Vaikka yhtenä tämän luvun lähtökohtana oli oletus ansiotyön tai sen epävarmuuden vaikutuksesta perheen sisäiseen työnjakoon, vaikuttivat joissakin tapauksissa puo-lisoiden välinen työnjakoratkaisu ja lasten kotihoidon arvostus siihen, missä määrin naiset halusivat osallistua ansiotyöhön. Vaikutussuhde näyttikin näissä tapauksissa kulkevan perheestä työhön päin: halu hoitaa lapset mahdollisimman pitkälle kotona ohjasi ansiotyön valintaa tai ainakin toimi riittävänä perusteena nykyiseen työsuh-demuotoon tyytymiselle. On kuitenkin epäselvää, missä määrin vaikutussuhde on molemminpuolista ja vahvistavatko nämä kaksi tekijää toisiaan. Onko haluttu suku-puolten työnjako perheen sisällä ja lastenhoitoratkaisu syy siihen, että ansiotyöhön osallistuminen nähdään toissijaisena ja tyydytään epädullisempaan asemaan työ-markkinoilla? Heikompi työmarkkina-asema ja työllistyminen epädullisempiin töihin voivat puolestaan vähentää mahdollisuuksia edetä parempaan asemaan työ-markkinoilla, ja lisätä edelleen kotiäitiroolin houkuttelevuutta.

Kotiäitiyttä ei ehkä Suomessa ole myöskään lupa valita ainakaan enää siinä vai-heessa, kun lapset ovat jo vanhempia. Naisen ansiotyö näyttyy paitsi mahdolli-suutena, myös pakkona – muunlaisia vaihtoehtoja ei ole tarjolla tai niitä ei edes pohdita. Toisaalta myös taloudelliset tekijät ohjaavat valintoja, kummankin puoli-son ansiotulo on perheelle tärkeä.

*(H21 Kauppa/palvelut, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, mts):  
Mä en tiedä, että jos olis ollut mahdollisuus olla vaikka vielä vuos, niin voi olla että mä olisin ehkä käyttänytkin sen mahdollisuuden, mutta sitä ei sii-nä vaiheessa edes ajateltu sitten koskaan, ei olisi ollut varaa jäädä kotiin, että vaan toinen että vaan yksi tienaa, kaikki rahat on tarpeeseen ollut.*

Suomessa näyttää vallitsevan melko vahva kotihoidon kulttuuri ainakin pienten lasten kohdalla, mutta henkinen tuki ja kannustus jäädä kotiin tai vähentää ansio-työhön käytettyä aikaa perheen eduksi näyttäisi näiden haastattelujen perusteella tulevan suuremmassa määrin perheen sisältä käsin kuin ulkoapäin. Oma valinta

tuntui arvokkaalta silloin, kun puolisolta saatiin kannustusta, tai koettiin, että lapsilta tuli paljon myönteistä palautetta ja lasten kanssa puuhailua pidettiin palkitsevana.

## 2.5 Määräaikainen työ ja perhe-etuudet

Vaikka lainsäädäntö kieltää työntekijöiden syrjinnän työsuhteen tai muun tekijän perusteella, antavat tutkimustulokset jossain määrin huolestuttavaa kuvaa työpaikoilla vallitsevista käytännöistä. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat, keikkatyöläiset tai osa-aikatyötä tekevät saattavat jäädä helpommin työnantajan tarjoaman koulutuksen ulkopuolelle. He saattavat myös kokea suoranaista syrjintää raskauden tai vanhemmuuden johdosta, esimerkiksi määräaikaista työsopimusta ei uusita enää sen jälkeen, kun työntekijä tulee raskaaksi tai sopimus kirjoitetaan päättymään perhevapaan alkuun. Myös Lehdon ym. (2005, 141) mukaan määräaikaiset työntekijät olivat kokeneet eriarvoista kohtelua erityisesti työvuorojen jakamisessa, tiedon saamisessa, työsuhte-eduissa ja koulutukseen pääsyssä. Varsinkin naispuoliset määräaikaiset palkansaajat olivat kokeneet syrjintätilanteita useammin kuin muut.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevat saattavat olla huonommassa asemassa työsuhteeseen perustuvien lakisääteisten etuuksien suhteen myös sen vuoksi, että monet etuudet kuten vuosilomat ja vuosilomakorvaukset, sairausajan palkka, osittainen hoitovapaa, vuorotteluvapaa tai eläketurvan kertyminen esim. perhevapaan ajalta määräytyvät osin työsuhteen pituuden, työajan tai palkan mukaan. Vaikka 1990-luvun lopun sosiaaliturvan lakimuutokset paransivatkin jossain määrin epätyypillisissä työsuhteissa olevien asemaa, eivät lyhyttä työaikaa tai lyhyitä työsuhteita tekevät työntekijät ole kaikilta osin vieläkään yhdenveroisessa asemassa ns. normaalissa työsuhteessa oleviin verrattuna. (Kauhanen 2002; Palanko-Laaka 2005).

Vaikka tässä tutkimuksessa ei suoranaisesti lähdetty selvittämään syrjintäkokemuksia, tuli haastatteluissa esiin myös mainintoja määräaikaisen työsuhteen ongelmista raskauden tai perhevapaiden käytön yhteydessä. Ongelmat liittyivät epäselvyyksiin määräaikaisen työsuhteen päättymisessä ja sen uusimisessa raskauden tai äitiysvapaan alkaessa, sekä epävarmuuteen siitä, oliko työsuhteelle jatkoa perhevapaan jälkeen. Epävarmuus koski myös mahdollisuuksia pitää lyhytaikaista vapaata sairaan lapsen hoitamiseksi tai mahdollisuutta käyttää isyysvapaa-oikeutta. Toisaalta kaikilla haastatelluilla ei aina tuntunut olevan tietoa erilaisista joustomahdollisuuksista tai oikeudesta käyttää näitä mahdollisuuksia, vaikka suoranaista syrjintää ei olisi koettukaan. Osaltaan tämä voi liittyä määräaikaisten työntekijöiden huonompaan tiedonsaantimahdollisuuksiin (vrt. Lehto et al. 2005), mutta myös muut tekijät voivat selittää tiedon puuttumista. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät etuudet tai joustomahdollisuudet eivät välttämättä tunnu kaikista yhtä ajankohtaisilta tai tärkeiltä, eikä niistä viitsitä ottaa selvää.

Palanko-Laakan määräaikaisten työsuhteiden käytäntöjä koskevassa selvityksessä (2005) tuotiin esiin myös, että työnantajatahokaan ei välttämättä aina ole selvillä kaikista määräaikaisten työsuhteiden tai vuokratyön käytön säännöksistä. Määräaikaisia työsuhteita on voitu käyttää tai määräaikaisiin työntekijöihin kohdistaa ratkaisuja vakiintuneiden käytäntöjen mukaan ilman, että on selvitetty määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä säädöksiä tai niiden muutoksia.

Toisaalta vaikka tietoa olisi ollut saatavilla tai työpaikoilla olisi periaatteessa suhtauduttu myönteisesti poissaoloihin tai vapaiden käyttöön, muutama haastateltu toi tässä aineistossa esiin epäilyjä siitä, että poissaolot lapsen sairastumisen vuoksi tulkittaisiin työhaluttomuutena ja mahdollisuudet työsuhteen jatkumiseen samassa työpaikassa heikkenisivät runsaiden poissaolojen vuoksi. Haastatteluissa tuotiin myös esiin ajatus siitä, että työnantajaa ei voinut pettää jäämällä heti uuden työsuhteen alettua perhevapaalle.

*(H13 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, keikkatyö): Kyllähän silloin, kun (lapsi) oli pieni, silloin kun mä olin sijaisena, niin sanottiin, että kun (lapsi) oli puoli vuotta niin se oli koko ajan kipeänä, niin silloin mulle sanottiin, että toi on vähän hankala juttu, että kun sulle tulee noin paljon poissaoloja ton lapsen takia, että voidaan-ko sua vakinaistaa, että ihan suoraan sanottiin näin silloin joskus. Mutta kyllä mut silloin heti vakinaistettiin, kun se oli mahdollista, mutta vähän siinä uhkailtiin, kun sulla on tollainen kauhea kierre sun lapsella. Periaatteessa, kun ne oli vähän vanhempia ne osastonhoitajat, niin kyllähän ne sanoivat, että täytyyhän niitä lapsia tehdä ja kyllähän lapset sairastelee, mutta periaatteessa (lapsi) oli kuitenkin aika vähän aikaa kipeänä. (...). Nimenomaan silloin kun mä olin sijaisena, niin kyllä se nolotti soittaa ja sanoa, että nyt mä en pääse, että lapsi on kipee, että se oli siinä se hankalin.*

*(H33 Tutkija, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Mä olin pätkätöissä, määräaikaisuuksia määräaikaisuuksien perään, vuodesta -99 muistaakseni alkoi ja sitten ollut eripituisia pätkiä ja sitten mä jäin äitiyslomalle, ja sitten määräaikaisuudet jatkettiin siitä aina. Nyt sitten viime syksynä (äitiysloman alussa) mulle ilmoitettiin että nyt loppuu ja nyt loppu kaikki hommat että tervetuloa keskustelemaan asiasta, kun on lapset alta pois, että jos me löydettäisiin töitä sulle. Mä en sitten itse hyväksynyt sitä ja valitin (...).*

*(H9 Opetusala, mies, 2 alle kouluikäistä lasta, mts+keikkatyö): Työnantajallehan se on sangen helppo ratkaisu, kun mä oon pätkäsuhteessa, niin kaikki isyysvapaat ja muut, että nehän pystyy luistamaan niistä aivan täysin. Että työsuhteiden välissä pitää sitä lomaa. Se on ollut ihan hyvin se suhtautuminen, että ei sieltä mitään painostusta ole tullut sen suhteen, että tarvitsisi tehdä enemmän hommia. Tavallaan ymmärretään se, että on ol-*

*lut tarve enemmän olla kotona tai muuta. On onnistunut yleensä sellaisia sopivan ei-kriittisiä ja kiireisiä projekteja itselleen kasaamaan, niin (...) että on voinut joustaa vähän tarpeen mukaan. (...). Että tavallaan se (isyysvapaa) piti ottaa omasta selkänahasta aina ja tehdä töitä sitten yöllä, että pystyi tavallaan sitten olemaan kotona tai teki sitten vähän lyhyempää päivää.*

Pelko työpaikan menettämisestä tai töiden jatkumisesta voi myös vaikuttaa siihen, missä määrin työntekijä haluaa käyttää pidempiä perhevapaita tai jäädä pois töistä tilapäisesti, esimerkiksi lapsen sairastuessa. Varsinkin projektiluonteisessa työssä oikeus vapaaseen yritettiin lunastaa tekemällä ylitöitä tai jakamalla omia töitä niin, että poissaolon vuoksi tekemättä jääneet työt pystyttiin tekemään muulla (omalla) ajalla. Niissä projektiluonteisissa töissä, joissa omalla työpanoksella koettiin olevan suuri merkitys työn jatkumisen ja jatkorahoituksen varmistamisessa, pidempiin poissaoloihin ei tuntunut olevan varaa. Tämänkaltaiset työtilanteet ovat yleisiä varsinkin yliopistoissa, korkeakouluissa tai tutkimuslaitoksissa työskentelevien määräraikaisten palkansaajien kohdalla.

*(Haastattelija): Et teille oli itsestään selvyys, et te kumpikin käytätte tän vanhempainloman?*

*(H4 Tutkija, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): No se oli vähän silleen, et mä olisin voinut olla koko loman kotona, mutta mun työn kannalta se oli helpompaa järjestää, et mä palasin kesken, et sitten (puoliso) oli niin ystävällinen, et se jäi kotiin ja sitten mä tietty myös vähän pelkäsin, et miten mun työsuhteelle käy.*

Työpaikan kulttuuri ja esimiesten suhtautuminen vaikuttivat siihen, kuinka rohkeasti määräaikaistai keikkatyötä tekevät saattoivat tuoda esiin perheeseen liittyviä työaika- tai muita työn järjestelytarpeita. Sekä määräaikaistai työsuhteisiin että varsinkin keikkatyöhön liittyy usein myös työpaikan vaihtuminen, vaikka työt muutoin jatkuisivat lähes yhtäjaksoisesti. Vaikka työpaikan vaihtumiseen saattoi liittyä myönteisiäkin piirteitä, tiheä työyhteisön ja lähimmän esimiehen vaihtuminen toivat mukanaan omat haittansa. Tuttu työyhteisö ja oman aseman vakiintuminen yhteisössä lisäsivät sekä työntekijän että työyhteisön ja esimiesten mahdollisuuksia sopia työn järjestämisestä kumpaakin osapuolta tyydyttävällä tavalla.

*(H20 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen ja 1 kouluikäinen lapsi, aikaisemmin mts): (Ero nykyisen vakinaisen ts ja aikaisemman mts välillä) ...paljon enemmän työkaverit kyseli miten voit tai jos oli huono olo tai jotain, niin ihan rauhassa sai levätä. Se oli ihan erilaista että sä olit niin kuin yksi jäsen siellä (...). Ehkä siinä on sitten se että kun tarpeeksi kauan aikaa olet ollut samassa paikassa niin ihmiset tuntee ja tietää sua ja mutta kun oot keikkalaisena niin ne näkee sua hetken aikaa ja siinä ehtii vähän tutustumaan mutta ei sillä tavalla. Ja ehkä sillä tavalla että se esi-*

*mies on se joka tietää susta enemmän, tietää millä tyylillä sä tuut sitten, (...) helpottaa että tietää kuka tulee töihin ja mitä tekee, että siinä mielessä niin se on niille helpompaa.*

Määräaikaisuus voi vaikuttaa mahdollisuuksiin käyttää erilaisia vapaita tai lyhentää työaikaan myös siitä aiheutuvan ansiotulon menetyksen vuoksi. Jos tulot jäävät jo lähtökohtaisesti pienemmiksi joko työstä saatavan palkan pienuuden tai työttömyys- tai kotonaolojaksojen vuoksi, eivät hoitovapaan pitäminen tai työajan lyhentäminen houkuttele tulojen vähenemisen takia:

*(Haastattelija): Haluaisitko tehdä lyhyempää työpäivää?*

*(H14 Terveystieteiden tutkimuskeskus, nainen, 1 alle kouluikäinen lapsi, mts): Joo, kyllä mä luulen, että jos siitä ei koidu semmoista, että kyllä se raha on jostain syystä kauhean tärkeitä, että asuminen ei ole siitä kiinni, mutta jotenkin sitä vaan, kun on huonot palkat lähtökohtaisesti, niin ärsyttää se, että nippa nappa saa säilytettyä ja tehtyä niitä asioita, joita haluaa. Mä oon kuitenkin priorisoinut sen niin, että mä oon tehnyt täyspäivästä viikkoa.*

Muutamasta haastattelusta kävi ilmi, että työntekijät eivät aina olleet täysin selvillä erilaisista etuuksista, niiden määräytymisperusteista tai mahdollisuuksistaan käyttää erilaisia perhevapaita. Varsinkaan ne palkansaajat, joilla työsuhde samassa työpajassa oli kestänyt lyhyen aikaa, eivät aina tienneet kaikista etuuksista.

*(H3 Sosiaaliala, nainen, 2 alle kouluikäistä lasta, keikkatyö): En mä siinä vaiheessa miettinyt tommoisia ollenkaan, et mä olin vähän hölmö, et mä ajattelin, et mä haluan perustaa perheen. Mutta se täytyy sanoa, et vaikka yleensä kunnallista työnantajaa haukutaan niin mä oli määräaikaisena ja mä olin ehtinyt olla sen puoli vuotta kun mä jäin sitten äitiyslomalle, mä sain sen kolmen kuukauden palkan jäädessäni äitiyslomalle, et se oli musta ihan ihmeellistä, et en mä todellakaan ollut ajatellut saavani mitään, mutta et mä tosiaan sitten sain semmoisen, et se oli tosi kiva, vaikka mä olin määräaikainen.*

Vaikka tutkimuksen aineisto ei ole edustava otos määräaikaisessa työsuhhteessa olevasta palkansaajaväestöstä, herättävät havainnot kuitenkin pohtimaan sitä, missä määrin erilaiset työn ja perheen yhteensovittamista edistävät lakisääteiset tai toimiala- tai työpaikkakohtaisesti sovitut etuudet todella ovat kaikkien työntekijöiden ulottuvilla. Vaikka työpaikan kulttuurista tai esimieheltä löytyisi tukea erilaisten ratkaisujen kokeiluun, myös monet työpaikasta riippumattomat tekijät voivat ohjata valintojen tekoa. Lapsiperheiden, varsinkin äitien usein toivoma työajan lyhentäminen työn ja perheen yhteensovittamisen keinona näyttää esimerkiksi olevan vaikeaa yhdistää määräaikaiseen työsuhteeseen joko taloudellisista, työtehtävän luonteesta johtuvista tai muihin tekijöihin liittyvistä syistä. Tasapuolisuus ja työnantajan sekä luottamushenkilöiden aktiivisuus erilaisista työsuhde- ja muista etuuksista tiedotta-

misessa näyttää olevan tärkeää. Epätasa-arvoisen kohtelun kokemus voi osaltaan liittyä siihen, että työntekijällä ei ole aina riittävästi tietoa erilaisista työsuhteeseen liittyvistä etuuksista tai niiden määräytymisen perusteista. Varsinkin suhteellisen lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien, keikkatyötä tai vuokratyötä tekevien työntekijöiden mahdollisuudet saada riittävästi tietoa työpaikan asioista voivat olla vähäisemmät kuin muilla. Osasyynä tähän voi olla se, että työpaikoilla ei aina ole mahdollisuuksia uusien työntekijöiden kunnolliseen perehdyttämiseen (ks. Lehto et al. 2005). Toisaalta myös työntekijänkään ei aina ole mahdollista kovin nopeasti perehtyä tiheään vaihtuvien työpaikkojen toimintatapoihin ja työkuultuureihin.



### 3 Osa-aikatyö työn ja perheen yhteensovittamisen resurssina

Osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen on eri tutkimuksissa tullut esiin yhtenä toivoimmista vaihtoehdoista työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Osa-aikatyö ei kuitenkaan ole Suomessa yleistynyt ainakaan kovin voimakkaasti pienten lasten vanhempien työaikatarkkaisuina. Vuoden 2003 Työolotutkimuksessa noin 10 prosenttia osa-aikatyötä tekevästä ilmoitti syyksi pienten lasten (tai omaisen) hoidon (Lehto ja Sutela 2004). Valtaosa lyhyempää työaikaa tekevästä on naisia, miesten keskuudessa lasten tai omaisen hoito oli osa-aikatyön syynä vain noin prosentilla.

Syitä osa-aikatyön suosion vähäisyyteen on etsitty eri tahoilta. Yhtäältä syynä on pidetty suomalaista kokoaikatyön mallia, joka ainakin asennetasolla näyttää kuvaavan työhön osallistumisen ideaalimallia. Syitä on etsitty myös perheiden taloudellisesta tilanteesta, merkitseehän osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen myös ansioiden pienenemistä samassa suhteessa. Kuitenkaan yhteiskunnan tarjoama kompensatio menetetyistä ansioista, nk. osittainen hoitoraha, ei merkittävästi ole lisännyt tämän työaikamuodon käyttöä.

Yksi syy osa-aikatyön käytön harvinaisuuteen pienten lasten perheissä saattaa liittyä myös hoitovapaa-oikeuteen. Suomessa alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmat ovat oikeutettuja pitämään nk. hoitovapaata ja saamaan tuolta ajanjaksolta kotihoidontukea. Kotihoidontuen käyttö onkin ollut varsin yleistä, ja on arvioitu, että jopa lähes 75-80 prosenttia perheistä on saanut kotihoidontukea ainakin jonkin aikaa (Hämäläinen 2005). Mahdollisuus jäädä kokonaan pois työstä hoitamaan pientä lasta ja saada tuolta ajalta taloudellista kompensatiota lieneekin vähentänyt kiinnostusta lapsen hoidon järjestämiseen omaa työaikaa lyhentämällä.

Osa-aikatyön harvinaisuuden syyt voivat löytyä myös työnantajapuolelta. Osa-aikatyön ja työn jakamisen kulttuuri puuttuu Suomesta, eikä se toistaiseksi ole yleistynyt merkittäväksi työsuhdemuodoksi millään alalla. Osa-aikatyö oli yleisintä kaupan ja palvelutyön ammateissa, jossa joka viides palkansaaja ilmoitti tekevänsä osa-aikatyötä (Lehto ja Sutela 2004). Toisaalta myöskään työntekijäpuolella ei osa-aikatyön yleistymistä ole pidetty toivottavana. Osa-aikatyön lisääntymisen on nähty merkitsevän työmarkkina-asemaltaan heikkojen, pienipalkkaisten töiden yleistymistä. Työntekijän näkökulmasta osa-aikatyö merkitsee tuolloin tyytymistä huonosti palkattuun ja työajaltaan epätyytyttävään työhön normaalin kokoaikaisen työn puutteessa.

Vaikka työajan lyhentäminen näyttäisikin sopivan hyvin pienten lasten vanhempien ratkaisuksi työn ja perheen yhteensovittamiseksi, liittyy siihen myös ongelmia. Osa-aikatyö on toistaiseksi ollut lähinnä pienten lasten äitien valinta, ja osa-aikaisen työn yleistyminen yhtenä työn ja perheen yhteensovittamisen keinona lisäisi todennäköisesti edelleen naisten osa-aikatyötä ja heikompa asemaa työmarkkinoilla.

Osa-aikatyö ei houkuttele myöskään ansionmenetyksen vuoksi. Tulojen vähenemisen lisäksi myös monien etuuksien perustuminen ansiotuloihin merkitsee sitä, että osa-aikatyötä tekevät jäävät tässäkin suhteessa heikompaan asemaan kokoaikatyötä tekeviin verrattuna.

Osa-aikatyön lisäämistä ja sen tukemista yhtenä työn ja perheen yhteensovittamisen keinona on pohdittu eri tahoilla. Sen on nähty tarjoavan pienten lasten äideille (tai isille) heidän kaipaamaansa lisäaikaa perheen parissa, helpottavan kiirettä kotona, ehkä myös työpaikoilla. Tämän tutkimushankkeen ensimmäisessä osatutkimuksessa (Wilska 2005) tuotiin esiin myös ajatus siitä, että osa-aikaisen työn tukeminen pienten lasten hoidon järjestämisessä saattaa olla naisten työmarkkina-aseman kannalta parempi vaihtoehto kuin kokoaikainen kotiin jääminen kotihoidontuella. Myös esim. Haataja (2005) on pohtinut sitä, onko hoitovapaan mahdollistama väliaikainen kotiäitiys yksi syy lapsiperheiden köyhyyden kasvuun. Osa-aikatyötä tekevien suomalaisten äitien asema voi työmarkkinoilla olla myös turvallisempi kuin eurooppalaisten äitien: osa-aikatyö pienten lasten äitien ratkaisuna on meillä ehkä useammin tarkoittanut aikaisemman kokoaikaisen työn räätälöintiä oman työaikatarpeen näkökulmasta kuin sitä, että pienten lasten äidit hakeutuisivat töihin (epäedullisempien) osa-aikatyömarkkinoiden kautta. Äitien paluu kokoaikatyöhön olisi siten meillä ehkä helpompaa.

Tässä 'Joustaako työ – joustaako perhe' -tutkimushankkeen toisessa osatutkimuksessa haluttiin selvittää, missä määrin epätyypillinen työ voi olla perheille myös resurssi ja haluttu vaihtoehto. Tämä koskee erityisesti osa-aikatyötä tekeviä tai työaikaansa lyhentäneitä pienten lasten vanhempia. Tutkimuksessa selvitetään, minkälaisia kokemuksia perheillä on osa-aikatyön ja perheen yhteensovittamisesta. Lisäksi haetaan vastausta mm. siihen, minkälaiset työhön ja perheeseen liittyvät tekijät ovat yhteydessä siihen, että toisen puolison osa-aikatyö on perheelle mahdollinen valinta. Miten osa-aikatyö liittyy lastenhoitoratkaisuihin ja perheiden mahdollisuuksiin järjestää lasten hoito haluamallaan tavalla? Entä mitä ongelmia osa-aikatyön tai lyhennetyt työajan valintaan koetaan liittyvän perheen taloudellisen tilanteen, puolisojen työnjaon tai oman työn kannalta?

### 3.1 Osa-aikatyön tai lyhennetyt työajan valinta

#### 3.1.1 Osa-aikatyön syyt: lasten hoito, oma hyvinvointi sekä yhteydet työelämään

Tutkimuksen aineisto koostuu työaikajousten tarkastelun näkökulmasta sekä osa-aikatyötä tekevistä että lyhennettyä työaika tekevistä tai hoitovapaalta osa-aikatyöhön palaavista henkilöistä. Osa-aikatyö tai lyhennetty työaika oli kaikille tutkimukseen haastatelluille haluttu työaikamuoto. Suurin osa oli ennen lasten syntymää tehnyt kokoaikatyötä nykyisessä työpaikassaan, noin kolmasosa oli hakeutu-

nut lasten syntymän jälkeen uuteen osa-aikatyöhön. Valtaosa haastatelluista oli vakituisessa työsuhteessa. Kaikki haastatellut olivat naisia.

### **'Lasten hoito kotona mahdollisimman pitkään'**

Haastatteluissa tuli esiin erilaisia syitä, jotka olivat vaikuttaneet siihen, että oli hauduttu osa-aikatyöhön tai haluttiin tehdä lyhyempää työaika. Halu järjestää pienten lasten hoito toivotulla tavalla oli kuitenkin keskeinen syy osa-aikatyöhön. Tämä tarkoitti sitä, että lasta haluttiin hoitaa mahdollisimman paljon kotona äidin (tai isän) toimesta. Monet olivat palanneet vanhempainvapaan ja kotonaolon jälkeen työelämään tekemällä lyhennettyä työaika tai osa-aikatyötä. Muutama oli vielä hoitovapaalla, mutta palaamassa työelämään tarkoituksenaan tehdä lyhennettyä työaika. Suurimmalla osalla työajan lyhentäminen sijoittui kotonaolon pidentämiseen vanhempainvapaan tai hoitovapaan jälkeen. Joukossa oli kuitenkin muutamia, jotka olivat päätyneet työajan lyhentämiseen tarkoituksenaan helpottaa koululaisen hoitojärjestelyjä. Kummassakin tapauksessa lyhyempää työaika haluttiin tehdä perheen tai omaa hyvinvointia ajatellen. Lyhyempi työaika antaisi mahdollisuuden olla enemmän lasten kanssa, eikä lasten tarvitsisi olla pitkiä päiviä päiväkodissa.

Monille kotona oleminen oli tärkeää juuri tässä elämäntilanteessa, kun lapset ovat vielä pieniä. Useat kokivat, että pientä lasta tulisi hoitaa mahdollisimman pitkään kotona, jos siihen on mahdollisuus. Ajateltiin, että pientä lasta ei ole sopiva viedä päiväkotiin, vaan lapsen on paras olla kotona vanhemman kanssa. Ne, jotka käyttivät päivähoitopalveluja halusivat, että lapsen tarhapäivästä ei tulisi liian pitkää. Varsinkin ne, joiden ansiotyöajat sijoittuvat hankalasti joko vuorotyön tai muun syyn takia, halusivat lyhentää lapsen päivähoidossa viettämää aikaa mahdollisimman paljon. Monet halusivat, että lyhennetty työaika tarjoaisi joustoa lapsen tai lasten kotona hoitamiseksi ja näkivät työaikajärjestelyn olevan sopiva tähän tarkoitukseen elämänvaiheessa, jossa lapset olivat pieniä. Ne vanhemmat, joiden perheessä oli pieniä koululaisia, katsoivat, että lapsen yksinäinen iltapäivä ei tullut liian pitkäksi, kun toinen vanhempi oli kotona jo aikaisemmin.

*(H11 Kauppa/palvelut, 1-vuotias lapsi): (Lapsi) on kymmenen päivää kuukaudessa päiväkodissa, et me halutaan mahdollisimman vähän pitää tyttöä päiväkodissa. Et noin pienen lapsen paikka on kotona meidän mielestä.*

*(H17 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 1 ja 3-vuotiaat lapset): Mä ajattelin, että 11 kuukauden ikäisen lapsen paikka ei ole kolmivuoropäiväkodissa.*

## 'Arki helpottuu'

Myös arkielämän helpottuminen tuotiin usein esiin osa-aikatyön etuna. Mahdollisuus joustavampiin aikatauluihin ja ajan riittäminen paremmin erilaisten kodin asioiden hoitamiseen olivat niitä seikkoja joita lasten hoidon järjestämisen ohella tuotiin esiin lyhyemmän työajan etuna. Vaikka kokopäivätyön aika rajoittuisikin 7-8 tuntiin päivässä, käytännössä työmatkoihin käytettävä aika, tarve tehdä toisinaan ylitöitä tai joustaa työajan aloittamisessa tai lopettamisessa vähentää ansiotyöstä vapaata, vain perheen käytössä olevaa aikaa. Perheen arkielämän järjestämisen kannalta myös tällä näkymättömällä, virallisen työajan ulkopuolelle jäävällä ansiotyöhön käytettävällä ajalla on kuitenkin suuri merkitys. Esimerkiksi kokopäivätyöhön ja työmatkaan kuluva aika nostaa päiväkotipäivän pituuden herkästi lähelle 9-10 tuntia, jos perhe ei esimerkiksi pysty limittämään puolisoiden työaikoja ja jakamaan lasten kuljetusta päivähoitoon tai kouluun.

Haastatelluista monet katsoivat, että työajan lyheneminen helpotti arjen pyörittämistä kotona ja vähensi kiireen tuntua. Lasten kanssa lisääntyneen yhdessäolon lisäksi ajateltiin, että arkeen liittyvää kiirettä pystyttäisiin vähentämään myös siten, että olisi enemmän aikaa hoitaa arkisia asioita. Jos aikaa kodin hoitamiseen olisi enemmän, jäisi myös lasten kanssa olemiseen enemmän aikaa. Silloin jaksaisi itse paremmin, eikä kokisi uupumista. Jotkut toivoivat aikaa aamujen helpottamiseksi, toiset taas iltapäivien ja lasten hoitopaikasta hakemisen helpottamiseksi. Yhteinen piirre haastatteluissa oli toivomus yleisestä kiireen vähenemisestä.

*(H7 Kauppa/palvelut, 5- ja 6-vuotiaat lapset): Se (osa-aikatyö) on hirveesti helpottanut elämää, koska ennen oli hirveetä sekuntitaistelua ehtiä aamulla tiettyyn bussiin ja viedä lapset tarhaan, ja iltapäivästä kotiin. Nyt ei oo sit niin kauheen kiire, varsinkaan silloin iltapäivällä, et kun tulee kotiin niin silloin ei oo niin kauhea kiire sitä ruokaa laittamaan ja tartte juosta pää kolmantena jalkana päiväkotiin. (...) Ei oo niin väsynytäkään sitte, ei töissä eikä kotona.*

*(H26 Sosiaaliala, 6- ja 8-vuotiaat lapset): Sen huomaa siinä koko elämässä, että sitä aikaa jää lapsille ja aikaa jää perheelle, että se tuntuu tosi tärkeältä. Kyllä se tasapainottaa sitä jaksamista.*

Myös omien terveydellisten syiden takia haluttiin tehdä lyhyempää työaikaa. Toivottiin, että lyhyemmät työpäivät helpottaisivat kiirettä sekä työssä että perheessä ja vähentäisivät stressiä ja paineita hallita montaa elämänaluetta yhtäaikaan.

## 'Yhteys työelämään'

Osa-aikatyö on valinta myös silloin, kun kummankin elämänalueen - työn ja perheen - merkitys koetaan tärkeäksi ja kumpaankin halutaan osallistua mahdollisimman täysipainoisesti.. Työelämän katsottiin tarjoavan muun muassa haasteita, mahdollisuutta itsensä kehittämiseen ja kasvuun sekä tärkeitä sosiaalisia suhteita. Työelämässä mukana olemisella nähtiin olevan useita eri tehtäviä. Työnteko toi toisaalta vastapainoa arkeen ja auttoi jaksamaan kotona. Monet ajattelivat, että se toi vaihtelua lasten, perheen ja kodin hoitamiseksi. Työ tarjosi aikuiskontakteja, joita kotiäitinä ei välttämättä ollut tarjolla samassa määrin. Osa-aikatyön katsottiin myös helpottavan paluuta takaisin työelämään, koska sen avulla oli jollain tasolla pysytty mukana työelämän vaatimuksissa. Näin ammattitaito pysyi yllä eikä tarvinnut aloittaa työn tekemistä 'alusta'.

*(H1 Kauppa/palvelut, 1-vuotias lapsi): Kuitenkin sitä kaipaa niitä sosiaalisia kontakteja, mitä se työyhteisö sit antaa.*

*(H11 Kauppa/palvelut, 1-vuotias lapsi): Se oli vähän niinku pakkotilannekin, että oli pakko mennä töihin, koska se että on vuoden pois tolta alalta, niin putoo nopeesti pois kärryiltä. Että se oma ammattitaito oli yksi syy miks oli pakko palata töihin.*

*(H20 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 1- ja 10-vuotiaat lapset): Se (työ) on tavallaan mun henkireikä kotihommista ja sitten taas kotihommat on henkireikä töistä, että sitten kun ne on molemmat tasan, niin sitten on tosi hyvä olla.*

Työssä käyminen toi myös lisätuloja perheiden talouteen. Vaikka perhe olisi saanut esimerkiksi kotihoidontukea, moni katsoi, että tuen taso oli riittämätön perheen meinojen kannalta. Ansiotyöstä saadut tulot olivat myös 'omia' tuloja, joiden käytöstä pystyttiin päättämään itsenäisemmin.

*(H19 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 3- ja 5-vuotiaat lapset): Kyllä mä pidän tätä (lyhyempää työaikaa) ihanteellisena, mulla on se työsuhde ja siitä saatavat tulot. (...) Tästä mä saan kuitenkin vähintään sen, että mä asetinkin vaatimukseksi, että mun pitää saada vähintään sama (kuin kotihoidontuki), mutta mun ei tarvii saada kovin paljoa enemmän, että se riittää että mä pystyn edelleen hoitamaan oman osuuteni siitä taloudesta.*

### **'Osa-aikatyön väliaikaisuus'**

Osa-aikatyön kulttuurilla ei ole Suomessa kovin pitkiä juuria, eikä se ole täällä muodostunut tyypilliseksi naisten tai äitien työssäkäynnin muodoksi. Perheen ja työn yhteensovittamisen näkökulmasta osa-aikaisen työn ajatellaan myös usein sijoittuvan perheen ruuhkavuosiin, aikaan, jolloin lapset ovat pieniä ja erilaiset hoitoratkaisut vaativat joustoa työaikaan. Myös tässä aineistossa osa-aikatyön oletettiin usein olevan vain väliaikainen vaihe. Moni ajatteli palaavansa kokoaikaiseen työ-

hön myöhemmin ja keskittyvänsä enemmän työhönsä ja uraansa, kun lapset vähän kasvaisivat. Lasten kasvettua olisi aikaa keskittyä enemmän itsensä kehittämiseen ja omiin toiveisiin muun muassa työn ja harrastusten kannalta. Paluu kokopäiväiseen työhön pikkulapsivaiheen jälkeen oli monelle itsestänselvyys.

*(H26 Sosiaaliala, 1- ja 3-vuotiaat lapset): Näen sen silleen, että silloin kun mun lapset on vanhempia, et esimerkiksi koulussa, niin sitten vois tehdä enemmän töitä ja tietysti hankkia enemmän rahaa ja muuta. Sitten voi toisella tavalla satsata oikeesti mitä töissä haluaa tehdä, että sitten ehkä haluaisi vähän (...) kouluttaa itsensä taas vähän toisenlaisiin asioihin ja näin (...).*

Toisaalta muutama koki, että jatkaisi mielellään lyhyemmän työajan tekemistä, jos siihen olisi taloudellinen mahdollisuus, jotta voisi olla kotona myös silloin, kun lapset ovat jo vähän isompia. He toivoivat näin saavan osa-aikatyöstä apua esimerkiksi koulun aloittaneiden lasten hoitoratkaisuihin. Kuitenkin myös heidän puheestaan käy ilmi, että paluu kokoaikaiseen työhön tapahtuisi jossain vaiheessa myöhemmin. Vain harva koki, että olisi valmis jäämään kotiin kokonaan. Kotiin jäämisen yhteydessä tulivat esiin näkemykset ympäristön odotuksista. Koettiin, että muiden mielestä kotiin jäämiseen/koti-äitiyteen ei ollut riittävästi perusteita, jos lapset olivat vanhempia (koululaisia) tai jos lapsia ei ollut tarpeeksi paljon. Esimerkiksi jo neljän lapsen hoitaminen olisi ollut riittävä syy jäädä kokonaan kotiin. Kahden elättäjän talous näyttääkin siten olevan paitsi perheen toimeentulon sanelemaa myös kulttuurinen normi siinä vaiheessa, kun pikkulapsivaihe alkaa perheessä olla ohi.

### **'Osa-aikatyö myönnytyksenä'**

Hoitovapaa ja siihen liittyvä kotihoidontukijärjestelmä ovat tehneet mahdolliseksi sen, että vanhemmista toinen voi halutessaan jäädä kotiin hoitamaan alle 3-vuotiasta lasta. Kotihoitomahdollisuus onkin todennäköisesti vaikuttanut siihen, että osa-aikatyöstä ei Suomessa ole tullut suositumpaa vaihtoehtoa sovittaa yhteen työ ja pienten lasten hoito. Runsaat 60 prosenttia perheistä käyttää oikeuttaan pitää hoitovapaata. Hoitovapaata pidetään usein siihen saakka, kunnes lapsi on 1.5-2 vuotta. Silloin tällöin on esitetty kannanottoja siitä, tulisiko vapaajaksoa ja tuen saantia ulottaa koskemaan myös vanhempia lapsia, tai rahallisen korvauksen tasoa korottaa (vuonna 2006 kotihoidontuen perusosa 294 euroa kuukaudessa), jotta useammalla perheellä olisi mahdollisuus hoitaa lapset kotona.

Myös tässä aineistossa oli henkilöitä, jotka olisivat halunneet jatkaa kotona oloa pidempään, mikäli se olisi ollut mahdollista. Syy työhön palaamiseen ja osa-aikaisen työn valitsemiseen oli perheen taloudellinen tilanne. Osa-aikatyö oli keino olla kotona lasten kanssa mahdollisimman paljon, kun kotona olemiseen täysipäiväisesti ei ollut perheen taloudellisen tilanteen kannalta mahdollisuutta. Tämä tuli esille esimerkiksi tilanteissa, joissa puolison taloudellista tukea ei ollut mahdollista

saada tai puolison tulot eivät olleet riittävän suuret, jotta ne olisivat riittäneet yhdes- sä kotihoidontuen kanssa takaamaan perheen elannon. Kotihoidontuen päätyminen merkitsi myös sitä, että pelkästään yhden ansiotyössä käyvän puolison tuloilla ei ollut mahdollista tulla toimeen ja osa-aikatyö oli silloin kompromissi lasten hoidon ja työn yhteensovittamiseksi.

*(H11 Kauppa/palvelut, 1-vuotias lapsi): Sen takia mäkin olen menny takaisin töihin, koska meillä on asuntolaina maksettavana. Ei mulla olis varaa jäädä kotiin.*

*(H17 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 1- ja 3-vuotiaat lapset): Taloudellisesti mä olisin joutunut niin tiukille, että jos en olis pystynyt tekemään tota osa-aikaisuutta, jos olisin jäänyt kotihoidontuelle (...).*

Osa-aikatyön valitsemiseen näytti tämän aineiston perusteella liittyvän hyvin eri- laisten tekijöiden, kuten taloudellisen tilanteen, omien toiveiden ja muiden odotus- ten pohdintaa. Osalle ei osa-aikatyö ollut oman uran tai perheen talouden kannalta ajan mittaan ihanteellinen ratkaisu. Kuitenkin ajateltiin, että kotona oleminen oli tärkeää pienen lapsen kannalta. Osa halusi jatkaa osa-aikatyötä kunnes lapset aloit- taisivat koulun. Jos perheen taloudellinen tilanne näytti epävarmalta, osa-aikatyötä ei haluttu jatkaa kovinkaan pitkään.

Ajatus siitä, että pienen lapsen paras paikka on kotona, tulee esiin vahvana haastat- teluista. Osa-aikatyö valitaan, kun halutaan palata työelämään vanhempainloman tai hoitovapaan jälkeen, mutta lapsen hoito halutaan silti järjestää mahdollisimman paljon kotona. Osa-aikatyö on valinta myös silloin, kun ei ole mahdollisuutta talou- dellisista syistä jäädä pitemmäksi aikaa kotiin hoitamaan lasta. Lapsen päivähoidos- sa viettämää aikaa halutaan lyhentää tai arkea helpottaa aikatauluihin liittyvällä joustavuudella *'ei tarvitse viedä heti aamukahdeksaksi'*. Pienten lasten hoitamista kotona näytetään arvostavan erityisesti Suomessa, sillä osa-aikatyön ja päivähoidon yhdistäminen on huomattavasti yleisempää muissa Pohjoismaissa, eikä julkinen keskustelu näytä näissä maissa ainakaan samassa määrin pohtivan kotihoidon pa- remmuutta suhteessa perheen ulkopuoliseen hoitoon.

### 3.1.2 Työn tarjoamat resurssit

Mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä tai lyhentää työaikaa riippuu monesta eri tekijäs- tä. Hakeutuminen osa-aikaiseen työhön voi olla vaikeaa siitä syystä, että osa- aikatyötä ei ole tarjolla omalla alalla tai tarjolla oleva osa-aikatyö ei työn sijoittu- misajankohdan vuoksi ole kovin sopiva perheelliselle. Toisaalta myös kokoaikaisen työn lyhentäminen saattaa kohdata monia ongelmia. Vaikka kokoaikaista työtä te- kevillä pienten lasten vanhemmilla on esimerkiksi lakisääteinen oikeus lyhentää työaikaa lapsen hoidon järjestämiseksi, monet työhön tai työpaikkaan liittyvät teki-

jät saattavat käytännössä tehdä työajan lyhentämisen mahdolliseksi tai ainakin hankalaksi toteuttaa. Näitä ovat mm. työn luonne, osa-aikatyötä tukeva kulttuuri ja käytännöt työpaikalla sekä esimiesten ja työkavereiden suhtautuminen. Esteenä on esimerkiksi pidetty sitä, että työajan lyhentäminen ei ole järkevää, koska se ei kuitenkaan vähennä työmäärää samassa suhteessa vaikka palkka pienenee. Työpaikoilla ei suhtauduta työajan lyhentämiseen välttämättä kovin myönteisesti, saattaahan se merkitä sitä, että jäljelle jääneet työt joudutaan jakamaan muiden kesken.

Osa-aikatyö voi perheelliselle olla myös ongelmallinen vaihtoehto silloin, kun perhevapaan päättymisen jälkeen haetaan uutta työpaikkaa. Tarjolla oleva osa-aikainen työ ei välttämättä vastaa omia työ(aika)toiveita, toisaalta kokoaikaisen työpaikan saamisen jälkeen ei ehkä uskalleta ainakaan heti esittää työaikaan liittyviä toiveita. Osa-aikaisen työn valinta voidaan myös kokea riskinä myöhemmän työllistymisen kannalta: saattaahan paluu kokoaikaiseen työhön merkitä kokonaan uuden työpaikan etsimistä.

Tutkimuksessa kysyttiin haastateltavilta sellaisia työhön liittyviä tekijöitä, jotka olivat tehneet lyhyemmän työajan mahdolliseksi. Kokoaikaisesta työstä lyhyempään työaikaan siirtyneistä haastatelluista valtaosalla oli vakituinen työsuhde. Tämän voisi olettaa olevan yksi työajan lyhentämisen mahdollistava tekijä. Aineistossa tämä tuli osittain esille. Jotkut eivät uskoneet olevan mahdollisuutta lyhentää työaika, jos heidän työsuhteensa olisi ollut määräaikainen. Nyt kun työn puolesta oli siihen mahdollisuus, se myös haluttiin käyttää.

Haastateltavilta kysyttiin myös heidän kokemuksiaan siitä, miten työajan lyhentämistoiveisiin oli suhtauduttu työpaikoilla. Haastatteluissa ei tullut kovinkaan paljon esille pohdintaa työkuulttuurin tai työyhteisön vaikutuksesta työajan lyhentämissuunnitelmiin, sen sijaan esimiesten vaikutusta pohdittiin. Kokemukset esimiesten suhtautumisesta vaihtelivat eri työpaikoilla. Toisten kohdalla esimiehet olivat osoittaneet tukensa työajan lyhentämiselle, varsinkin jos syy jouston haluamiseen oli tiedossa. Koettiin, että asioista pystyttiin joustavasti sopimaan ja työajan lyhentämisen mahdollisuus oli itsestään selvä.

Toiset olivat kokeneet, että työajan lyhentämisestä piti neuvotella esimiesten kanssa. Työajan lyhentämistä oli yritetty jarrutella, vaikka työntekijöillä olisi ollut oikeus käyttää mahdollisuutta hyväkseen. Joidenkin kohdalla esimiehet olivat nostaneet neuvottelussa esille työajan lyhentämisen negatiivisia seurauksia työtehtävien hoitamisen tai toimenkuvan kannalta.

Positiivisia ja negatiivisia kokemuksia löytyi sekä kunnallisilta että yksityisiltä aloilta. Muutamissa tapauksissa lyhennettyä työaika oli haluttu tehdä, vaikka työpaikalla ei siihen juuri kannustettu. Jos työpaikalla muut olivat käyttäneet työajan lyhentämismahdollisuutta hyväksi, oli se myös helpompaa toteuttaa omalla kohdalla. Pienessä työyhteisössä saatettiin pelätä seurauksia, jos omat työt siirtyivät mui-



den tehtäväksi. Saatettiin pelätä työkavereiden suhtautumista siihen, että nämä joutuvat tekemään työaikaansa lyhentäneen töitä. Esimiehet olivat myös saattaneet korostaa sitä, että toimenkuvaa oli työajan lyhentämisen jälkeen mahdoton sisällöllisesti toteuttaa ilman, että eri osapuolet kärsisivät siitä.

*(H7 Kauppa/palvelut, 5- ja 6-vuotiaat lapset): Mun työnantaja vähän varoitti, että voi käydä niin, että kun alkaa tekemään lyhyempää työpäivää, että työt ei vähene yhtään, et pitää tehdä samat asiat lyhyemmässä ajassa. Mut mulla se ei ollenkaan pidä paikkaansa, et meillä on useampi henkilö, jotka tekee samoja töitä, et kun mä lähden kotiin, niin mä lähden kotiin. Ei ne työt jää mua odottamaan aamuun, vaan joku muukin voi tehdä niitä yhtä hyvin.*

*(H26 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 6- ja 8-vuotiaat lapset): Alku oli hankalaa, että tuntui, että ei ihan hyväksyty kun tekee lyhyttä työpäivää. Oli hankala sovittaa tää (...), että mä en voinut toimia omahoitajana, koska (potilaiden) aika kärsii siitä. Se muutettiin sitten niin, että mä toimin tavallaan varahoitajana.*

Muutammat nostivat esille sen, että tiesivät työajan lyhentämismahdollisuuden kuuluvan oikeuksiinsa, vaikka työnantajan puolelta ei lyhentämiseen olisi oltu kovinkaan halukkaita. Aineistosta nousi myös esiin yhteys työkulttuurin kannustavasta ilmapiiristä työn lyhentämisyksikön kesto. Jos työn lyhentämiseen oli suhtauduttu myönteisesti, niin lyhentämisyksikön pituutta ei tarvinnut lyödä ennalta lukuun. Tällöin haluttiin rauhassa katsella, kuinka työaikatarkaus toimii käytännössä. Perheiden kannalta tämänkaltainen joustovara on usein tärkeää: etukäteen voi olla vaikea ennakoita, miten lasten hoitopäivät tai koulunaloitus alkavat sujua tai millaiseksi perheen taloudellinen toimeentulo muodostuu. Mahdollisuus muuttaa työaikatarkausjoustavasti helpottaa arjen hallintaa.

*(H17 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 1- ja 3-vuotiaat lapset): Työnantaja oli hyvin ymmärtäväinen. Mä olin itse ehkä ajatellut, että ehkä (työajan lyhennys sovitaan) syksyyn saakka, mutta esimies sanoi että kannattaa varmaan suoraan sopia et ensi vuoden loppuun. Jos oltais sovittu syksyyn, niin en olis edes nähnyt, miten tää alkaa sujumaan. Nyt mulle on tullut vähän semmoinen, että kun näkee että miten tää rahallisesti menee, ja miten muuten menee, niin pitäisikö vielä jatkaa.*

Muitakin ongelmia työajan lyhentämisessä esiintyi. Jotkut kokivat, että töitä ei saanut tehtyä kunnolla, koska työaika oli niin lyhyt. Työt tuntuivat irrallisilta, eikä pystytty olemaan täysin mukana siinä mitä työpaikalla tapahtui lyhyemmän työpäivän vuoksi. Työt saattoivat myös kulkeutua kotiin, jos tuntui siltä, että kaikkea ei ehtinyt lyhyemmän työpäivän aikana tehdä.

*(H31 Sosiaaliala, 4- ja 8-vuotiaat lapset): Nyt kun teen osa-aikaista työtä niin välillä tuntuu, että tää on vähän irrallaan kaikesta... Kun viikossa ta-  
pahtuu niin paljon asioita tälläkin rintamalla, niin tuntuu, että jos vaan te-  
kee sen viisi tuntia päivässä, niin on vähän ulkona siitä. Pitäis olla koko-  
ajan mukana siinä touhussa, että näkee...monta kertaa just unohtuu, että  
tuommoinenkin oli, kun ei itse ollut paikalla.*

Tässä aineistossa olevat muutamat haastatellut, jotka olivat hakeutuneet vanhem-  
pain- tai hoitovapaalta uuteen osa-aikaiseen työhön, eivät olleet kokeneet ongelmia  
sopivan työn löytymisessä. Kokoaikaista työpaikkaa ei välttämättä haluttu: ”*silloin  
en olisi voinut sanella, että haluan tehdä puolikasta päivää*”. Myöhempi paluu ko-  
koaikaiseen työhön ei tuntunut myöskään hankalalta, koska koettiin, että oma työ-  
aika oli mahdollista muuttaa kokoaikaiseksi, mikäli niin haluttaisiin tai omalta alalta  
löytyi runsaasti myös kokoaikaisia työpaikkoja. Riski ajautua ns. huonoihin töihin  
tai huonompaan asemaan työmarkkinoilla ei siis näyttänyt olevan kovin relevantti  
tämän aineiston haastateltujen kokemuksissa. Osa-aikatyö voi kuitenkin näyttäytyä  
hyvin erilaisena vaihtoehtona työn ja perheen yhteensovittamisessa silloin, kun osa-  
aikaisen työn valinta merkitsee työllistymistä tulevaisuudeltaan epävarmaan tai sel-  
västi epäedullisempaan työhön.

### 3.1.3 Perheen tarjoamat resurssit

Työn tai työmarkkinoiden tarjoamien mahdollisuuksien lisäksi osa-aikatyön valin-  
taan vaikuttavat myös perheeseen liittyvät tekijät. Perheiden taloudellinen tilanne  
sekä omat ja puolisoitten työtilanteet nousivat haastatteluissa esiin pohdittaessa sel-  
laisia perheeseen liittyviä tekijöitä, jotka tekivät osa-aikaisen työn tai lyhennetyn  
työajan mahdolliseksi toteuttaa. Lähes kaikki haastatellut kokivat, että perheen ta-  
loudellinen tila oli ainakin suhteellisen hyvä, ellei hyvä. Kuitenkin myös puolison  
työaikaan ja työn luonteeseen liittyvät tekijät olivat osaltaan vaikuttaneet haastatel-  
tavien omiin työaika- ja työolosuhteisiin puolison ansiotulojen lisäksi.

#### **Vakaa taloudellinen tilanne**

Useimmilla perheillä taloudellista vakautta toi kummankin puolison vakituinen työ-  
paikka ja jo vakiintunut talous. Taloudellista varmuutta perheeseen toivat monien  
mielestä nimenomaan puolison tulot. Puolisot näyttäytyivätkin useissa perheissä  
pääasiallisina perheen taloudesta huolehtijoina. Jos perheen taloudellinen tilanne  
koettiin varmaksi, ei osa-aikatyöstä tai työajan lyhentämisestä aiheutuvan ansiotulo-  
jen pienenemisen koettu uhkaavan perheen toimeentuloa. Moni oli kuitenkin arvioi-  
nut etukäteen varsin tarkkaan ansiotulojen pienenemisen. Lyhyemmästä työajasta  
syntyviä etuja punnittiin suhteessa työssäkäynnistä aiheutuviin kustannuksiin (työ-  
matkoista, osa-aikaisesta päivähoitosta ym. syntyvät kustannukset). Kotihoidontu-  
kea saavat kokivat, että omat palkkatulot yhdessä kotihoidontuen tai osittaisen koti-

hoidon tuen kanssa riittivät sen hetkisessä elämäntilanteessa, vaikka tulot olivatkin pudonneet selvästi monen kohdalla.

*(H20 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 1- ja 10-vuotiaat lapset): Me laskettiin, että lähti kaksisataa (euroa) palkasta pois, että se on aika iso summa kuitenkin, mutta mä olen ajatellut, että silleen, miten olet aikaa kotona, niin ei voi laittaa rahamäärää, että jos se toimii meidän perheessä, että sitten se on vaan, että jostain, vähentää omista menoistaan.*

*(H31 Kauppa/palvelut, 4- ja 8-vuotiaat lapset): Meillä on ihan hyvä (taloudellinen) tilanne nyt, kun on saatu maksettua asuntolainat pois, (...) että ei ole ongelmia, että ei saisi laskuja maksettua. Ei mulla mitkään isot tulot ole, mutta tässä tietysti auttaa miehen puoli (miehen tulot), ja kun se on sovittu näin.*

Tilanne saattoi olla erilainen, jos puolison työsuhde nähtiin epävarmaksi, tai ansiotulot jäivät pieniksi. Tällöin myös taloudellinen tilanne näyttäytyi epävarmempana. Oma osa-aikainen työ tai lyhennetty työaika lisäsi silloin epävarmuutta. Muutama haastateltu olisi halunnut jäädä kokonaan kotiin, mutta koki, ettei olisi selviytynyt pelkällä kotihoidontuella vaan perheen toimeentulon vuoksi tarvittiin myös muita tuloja. Perheen säännölliset menot saattoivat olla myös niin suuret (esimerkiksi asumismenojen vuoksi), että kummankin puolison ansiotuloja tarvittiin taloudessa. Osa-aikainen työ oli silloin ratkaisu, jossa pienen lapsen hoito saatettiin kuitenkin järjestää mahdollisimman paljon kotona.

*(H1 Kauppa/palvelut, 1-vuotias lapsi): Jos mä kuvittelisin, että mies olisi työelämässä vakituisesti (tällä hetkellä opiskelija), niin kyllä varmaan tarkkaan harkitsisin sitä osa-aikatyötä, että menisinkö osa-aikatoihin, vai olisinko kotona.*

*(H18 Kauppa/palvelut, 1-, 3- ja 8-vuotiaat lapset): (Työajan lyhentämisen vuoksi menetettyjen tulojen) oli aika iso sen merkitys, mutta kun perheen tulot on sillai suhteellisen hyvät, niin se kanto sen, mutta sitten kun mun mies lomautettiin, niin se romutti sen taloudellisen tilanteen ihan täysin että sai tosiaan mieltä mistä säästää. Silloin olisin halunnut tehdä täyttä viikkoa, mutta se ei sitten onnistunut, työnantajalla ei ollut mahdollisuuksia sitten taas työllistää enempää.*

Työajan lyhentäminen tai osa-aikatyö ei välttämättä merkitse suurta taloudellista tappiota nettotuloihin, mikäli työaika ei ole merkittävästi normaalia lyhyempi. Ansiotulojen vähäiselläkin pienenerolla voi kuitenkin olla ratkaiseva merkitys varsinkin pienituloisten perheiden taloudessa. Puolison tulojen vakaudella on silloin suuri merkitys siihen, missä määrin omaa työaikaa on mahdollista lyhentää. Epävarmuus taloudellisesta toimeentulosta ei innosta valitsemaan osa-aikatyötä, jos

omaa ansiotyöaikaa ei ole mahdollista joustavasti muuttaa silloin, kun perheessä tarvittaisiin lisätuloja. Pienituloisissa talouksissa tai tilanteessa, jossa puolison tulonsaanti on epävarmaa, taloudelliset tekijät voivatkin lopulta olla työajan lyhentämisen tai osa-aikatyön esteenä.

### **Puolison työaika**

Suurella osalla vastaajien puolisoista oli vakituinen työsuhde. Monella yrittäjäyys, opiskelu, vuorotyö tai työn luonne aiheutti epäsäännöllisyyttä työajoissa ja runsaita poissaoloja kotoa. Tämän aineiston perusteella näyttää siltä, että puolison työajalla on osaltaan merkitystä osa-aikaisen työn valitsemisessa. Muutama haastateltu oli halunnut lyhentää omaa työaikaansa siitä syystä, että puolison työajat olivat hyvin epäsäännöllisiä ja puoliso teki pitkää työviikkoa esimerkiksi yrittäjäyden tai työaseman vaativuuden vuoksi. Näin perheessä edes toinen vanhemmista pystyi olemaan enemmän lasten kanssa.

*(H26 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 6- ja 8-vuotiaat lapset): Koska aviomies on yksityisyrittäjä ja hänellä on epäsäännöllinen työ ja mä ajattelin, että mä haluan itse hoitaa omia lapsia, että mielellään antaa aikaa heille.*

Joillakin taas puolison työajan epäsäännöllisyys, vuorotyö tai mahdollisuus joustaa työajassa olivat olleet peruste lyhentää omaa työaikaa, koska silloin vanhempien työajat pystyttiin sijoittamaan limittäin ja lapsen hoito pystyttiin järjestämään mahdollisimman pitkälle kotona.

*(H11 Kauppa/palvelut, 1-vuotias lapsi): Mun miehellä on vuorotyö niin me ollaan hyödynnetty sitä tässä ja nyt tällä hetkellä mun kuuden tunnin työpäivä on ajoitettu niin, että kun (miehellä) on iltavuoro niin tyttö on iltahoidossa ja sit kun miehellä on aamuvuoro, niin tyttö on tarhassa vaan viisi tuntia.*

*(H27 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2- ja 4-vuotiaat lapset): Mun viikkotyöaika vaihtelee oikeestaan sen mukaan miten miehen aikatauluja on järjestetty, miten saadaan lastenhoito järjestettyä, pääasiassa mun mies, joka tekee etätyötä, on hoitanut lapsia.*

Tähän tutkimukseen ei saatu mukaan yhtään miestä, joka olisi lyhentänyt työaikaansa tai tehnyt osa-aikatyötä lasten hoidon järjestämiseksi. Miesten osa-aikainen työ on toistaiseksi ollut Suomessa melko harvinaista, ja vain harvalla lyhyemmän työajan tekeminen on liittynyt perhesyihin. Kahdella haastatellulla puoliso oli kuitenkin aikaisemmin tehnyt lyhennettyä työaikaa yhtä aikaa haastatellun kanssa. Molemmissa tapauksissa tavoitteena oli ollut järjestää lapsen hoito kotona.

Vaikka osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen näyttääkin olevan ennen kaikkea pienten lasten äitien ratkaisu, voi puolison ansiotyöllä olla vaikutusta siihen, missä määrin omaa ansiotyöaikaa halutaan lyhentää. Varsinkin perheen taloudellinen tilanne ja puolison tulojen vakaus on merkittävä tekijä osa-aikaisen työn valinnassa. Toisaalta, myös kummankin puolison työaikoihin liittyvä joustomahdollisuus tai sen ongelmat voivat ohjata valintaa. Omaa työaikaa halutaan lyhentää, kun puolison työaika joustaa pikemminkin työhön päin tai kun kummankin puolison työaika joustaa niin, että lapsen hoito pystytään järjestämään mahdollisimman pitkälti kotona. Vuorotyö tai muuten epäsäännöllinen työaika voi perheen kannalta olla myös resurssi, jos puolisoiden työaikoja on mahdollista sovittaa yhteen niin, että lapsen hoito voidaan järjestää halutulla tavalla. Perheellisten kannalta on tärkeää myös työaikatarkoituksen joustavuus, ts. mahdollisuus muuttaa tarpeen mukaan työaikaa pidemmäksi tai lyhyemmäksi lyhyelläkin aikavälillä.

## 3.2 Lastenhoitojärjestelyt ja kokemukset hoidon järjestämisestä

Osa-aikaisen tai lyhennetyn työajan tekemistä perusteltiin yleensä sillä, että haluttiin järjestää lasten hoito mahdollisimman pitkään kotona. Millä tavoin lasten hoito sitten järjestettiin osa-aikatyötä tekevien perheissä? Missä määrin erilaiset päivähoitopalvelut vastasivat osa-aikatyötä tekevien tarpeisiin lasten hoidon järjestämisessä? Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös, mitä ongelmia lastenhoitoratkaisuihin oli liittynyt.

Tässä aineistossa haastateltujen osa-aikatyötä tekevien lastenhoitojärjestelyt vaihtelivat elämäntilanteiden ja vanhempien työaikataulujen sekä perheen tukiverkoston mukaan. Muutama hoiti pieniä lapsiaan kotona siten, että sovitti puolisonsa kanssa työaikoja yhteen tai sai apua isovanhemmilta. Osa oli valinnut lyhyemmän työajan, jotta lapsen päiväkodissa viettämä aika jäisi mahdollisimman lyhyeksi tai koulupäivän jälkeen lapsen ei tarvitsisi olla yksin pitkää aikaa.

Niiden vanhempien osalta, jotka hoitivat lastaan/lapsiaan kotona korostui aineistossa lyhyttä työaikaa tekevän vanhemman (tässä tapauksessa äidin) ja puolison työaikojen yhteensovittaminen ja ulkopuolisen hoidon minimoiminen. Vanhemmat olivat käyttäneet hyväkseen esimerkiksi puolison poikkeuksellisten työaikojen kuten vuorotyön tai muiden työjärjestelyiden etuja, jotta omat ja puolison työajat pystyttiin sovittamaan niin, että ainakin toinen vanhemmista olisi kotona. Muutamissa tapauksissa isovanhemmat tai muu tukiverkosto (esimerkiksi muut sukulaiset) hoitivat lasta tai lapsia niinä aikoina, jolloin kumpikaan vanhemmista ei ollut kotona tai jos puolisolta ei ollut mahdollisuutta saada apua. Osa isovanhemmista osallistui lapsen hoitoon säännöllisesti ja heillä oli suuri merkitys lapsen päivittäisen hoidon kannalta, toiset taas satunnaisemmin.

Kokonaan kotona tapahtuvan hoidon etuna nähtiin mm. arkipäivän helpottuminen. Lasta ei tarvinnut lähteä viemään minnekään ja päivittäinen rytmi voitiin muokata omien tarpeiden tai aikataulujen mukaan. Mahdollisessa poikkeustilanteessa, esimerkiksi lapsen sairastuessa, hoidon järjestäminen ei tuottanut ongelmia, koska vanhempien työajat oli alun perin sovitettu yhteen tai tukiverkoston apu oli jo käytössä lapsen kotihoidon vuoksi.

*(H17 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 1- ja 3-vuotiaat lapset): Kun mä tiedän kummin-kin, että se on mummolla hoidossa. Jos se olis päiväkotiin menossa, niin sinnehän sä et voi viedä sairasta lasta, mutta mummolle voit viedä.*

Silloin kun lasta hoidettiin kokonaan kotona, puolisoitten työaikajärjestelyt olivat kuitenkin hyvin sidoksissa toisiinsa. Muutos toisen puolison työaikajärjestelyissä (ylityö, työmatka, työpäivän aikaisempi aloittaminen tai myöhäisempi lopettaminen) merkitsi väistämättä muutoksia myös toisen aikatauluissa, mikäli lapselle ei oltu järjestetty muuta hoitoa vanhempien päällekkäin menevien työaika-ajaksi. Tällaisessa tilanteessa esimerkiksi mahdollisuus saada nopeasti sukulaisilta apua oli tärkeää.

*(H27 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2- ja 4-vuotiaat lapset): Joskus on isovanhemmat käynyt auttamassa ja joskus ollaan palkattu (yksityiseltä palveluntarjoajalta) lastenhoitaja jos on ollut katastrofaalinen tilanne.*

*(H28 Sosiaaliala, 5- ja 6-vuotiaat lapset): Meillä on ollut erilaisia kokeiluja, varsinkin silloin kun meillä oli yksi lapsi vielä. (Mies) teki sellaisen tosi ennakkoluulottoman ratkaisun ja jäi kummalliselle työaikatarkistukselle, (...) että me tehtiin sellaista puolitettyä päivää, että mä olin aamulla töissä seitsemästä yhteen ja mies puoli kahdesta kahdeksaan, vaihdettiin lennossa bussipysäkillä lasta ja vuoroa.*

Myös niiden kohdalla, joiden lapset olivat päivähoitossa, tuli esiin pyrkimys hoitoajan minimoimiseen. Osa vanhemmista pystyi vuorotöiden takia järjestämään lasten hoitoaikoja mahdollisimman lyhyiksi. Osa sai myös isovanhemmilta tai muulta tukiverkostolta apua lastenhoidon ja työaika-ajan yhteensovittamisessa, jotta lapset voisivat olla mahdollisimman lyhyen ajan päivähoitossa. Usein vanhemmat myös vuorottelivat lasten hakemista ja viemistä tarhaan tilanteen mukaan, jotta lasten hoitopäivät eivät venyisi liian pitkiksi.

Valtaosalle ei päivähoito- ja perheen tarpeiden yhteensovitus ollut tuottanut ongelmia. Negatiiviset kokemukset liittyivät siihen, että päiväkodin aikatauluista ei ollut mahdollisuutta joustaa, mikäli työpäivät venyivät odotettua pidemmiksi tai joustovaraa olisi tarvittu muusta syystä. Lyhennetyistä työajasta huolimatta saattoi vanhemman työpäivä venyä pitkäksi pitkän työmatkan tai erilaisten palaverien takia, niin että lapsia haettaessa oli usein kiire. Jotkut olivat ratkaisseet asian niin,

että pitivät lapsiaan kokopäiväisillä paikoilla, vaikka lasten päivähoidossa viettämä aika jäi pääsääntöisesti lyhyemmäksi.

*(H7 Kauppa/palvelut, 5- ja 6-vuotiaat lapset): Ei sit ehdi jos on lyhyempi päivä, onks se alle seitsemän tuntia kun pitäis olla se, mut en mä ehdi kun pitää ne viedä ja hakea ne niin ei työmatkojen kanssa ehdi... Ne on täyden päivän paikalla, mut sit ne ei käytännössä ole kuin vajaan kaheksan tuntia. Et se olis halvempi jos olis alle seitsemän tuntia se päivä, mut kun ei pystyny. Tai mä aattelin, et mä en rupee semmosta stressiä ottamaan, et pitää sit juosta pää kolmantena jalkana niin täyspäivämaksu menee kumminkin.*

Muutamalla ongelmat olivat liittyneet osa-aikaisen päivähoitopaikan saamiseen. Hoito-aikaa tai sen ajankohtaa ei oltu pystytty järjestämään aivan perheen tarpeiden mukaan, vaan omaa ja/tai puolison työaikoja ja hoitoaikoja oli jouduttu sovitteluun. Ehkä kysynnän vähyyden vuoksi osa-aikaisia paikkoja ei aina pystytty tarjoamaan juuri siihen aikaan, kun perhe tarvitsisi hoitopaikkaa, tai siinä muodossa, kun hoitoa olisi haluttu.

*(H16 Kauppa/palvelu 1-, 10- ja 13-vuotiaat lapset): (Lapsi) pääsi siihen mitä minä hainkin. Mä hain kuutta tuntia, mutta hän sai viisi, että siitä jouduttiin tinkimään.*

*(H32 Kauppa/palvelut, 8- ja 11-vuotiaat lapset): Sanottiin, että kun sulla on tollainen osa-aikainen, niin vuorottelette yhden toisen perheen kanssa, että ne on täällä kahtena päivänä ja sun lapset on kolmena päivänä näillä paikoilla.*

*(Haastattelija): Aiheuttiko tää osa-aikaisuus nimenomaan hankaluuksia?*

*(H32): Mä sanoin, että mikä mulla on tarve, että mä tarvitsen 15–20 tuntia viikossa, niin se sattumalta pystyttiin järjestämään, että siellä oli toinen perhe, joka tarvitsi tämmöistä. Nehän ei ota mielellään sillä tavalla, että toiset lapset on aamupäivällä ja toiset iltapäivällä, vaan ne ottaa sillä tavalla, että on kokonaisia päiviä, että toiset on kahtena ja toiset kolmena.*

Vaikka osa-aikatyö siis antaa mahdollisuuden lyhentää tarhapäivää, tämä ei välttämättä näy osapäiväpaikkojen tarpeen lisääntymisenä. Osa-aikainen paikka voidaan kokea hankalana päiväkodin aikataulujen vuoksi tai päivähoitomaksun alenemista ei pidetä riittävänä syynä valita osa-aikapaikkaa. Arkipäivän kiireen hallinta ja tarpeellisen joustovaran järjestäminen saattavat myös olla syynä siihen, että lapsella halutaan pitää kokoaikainen päivähoitopaikka. Työmatkoihin kuluva aika, satunnainen työajan jousto työhön päin ylitöiden tai muun syyn vuoksi sekä toisaalta myös halu jättää joustovaraa muiden asioiden hoitoa varten selittävät ehkä sitä, että kokoaikaisen hoitopaikan järjestäminen on perheen kannalta resurssi, vaikka lapset eivät täytä päivää aina tekisikään. Tästä antaa viitteitä myös päivähoiton käyttöä koskeva

selvitys, jossa todettiin, että lasten tosiasiassa päivähoidossa viettämä aika oli vähäisempi kuin mitä alun perin paikkaa haettaessa oli anottu (Väinälä 2004).

### 3.3 Työajan lyhentämisen vaikutus töiden ja vastuun jakoon perheessä

#### 3.3.1 Kotitöiden jakaminen

Tutkimuksen yhtenä tehtävänä oli selvittää, miten osa-aikaisuus vaikuttaa perheiden arjen hallintaan ajankäytön, lasten hoidon, kodin tehtävien ja vastuunjaon kohdalla. Aikaisemmissa perheiden ajankäyttöä koskevissa tutkimuksissa on mm. havaittu, että käytettävissä oleva aika määrää osaltaan puolisoiden työnjakoa (mm. Niemi ja Pääkkönen 2001). Tämän mukaisesti ansiotyöhön käytetyn ajan väheneminen näkyisi kotitöiden lisääntymisenä sillä puolisoilla, joka on enemmän kotona. Toisaalta ansiotyön osa-aikaisuus saattaa lisätä myös kodin tehtävien ajallista sijoittumisvara, niitä ei ole enää välttämätöntä sijoittaa ilta-aikaan tai viikonloppuun normaalin päivätyön päätteeksi. Perheiden arkielämän järjestämisen ja kiireen hallinnan kannalta tämänkaltainen joustovara voi olla hyvinkin tärkeää. Sukupuolten välisen työn- ja vastuunjaon näkökulmasta naisen ansiotyöhön liittyvä aikajousto saattaa kuitenkin vahvistaa perinteistä työnjakoa perheissä.

Osa-aikaisuuden vaikutus näkyi aineistossa kotitöiden tekemiseen ja lasten hoitoon liittyvässä työnjaossa. Osa osa-aikatyötä tekevästä piti lisääntyneitä kotityövastuuta luonnollisena seurauksena lyhyemmästä ansiotyöajasta. Puolisoiden työnjako nähtiin tasapuolisena toisen puolison vastatessa pääasiassa perheen taloudesta ja toisen kodin ja lasten hoidosta. Osalle taas ansiotyöajan muutokset eivät olleet tuoneet muutoksia kodin tehtävien jakaantumiseen tai koettiin, että työt jaettiin melko tasan kummankin puolison kesken.

Kotitöiden ja lastenhoitoon liittyvää työnjakoa ja omaa suurempaa osallistumista perusteltiin muun muassa ajan käyttöön liittyvillä kysymyksillä ja käytännön järjestelyillä. Koska työpäivä oli lyhentynyt, oli monien mielestä luontevaa, että lisääntynyt työn ulkopuolinen aika käytettiin kodin tehtävien ja lasten hoitamiseen. Se, joka oli enemmän kotona hoiti arkena kotiin liittyvät työt. Monilla tämä liittyi käytännön järjestelyihin. Viikolla tuli tehtyä enemmän ruokaa lapsille, koska oltiin enemmän paikalla. Puoliso osallistui taas enemmän viikonloppuina, kun puolisoilla oli enemmän aikaa ja kotona oltiin samaan aikaan. Kotona tuli myös enemmän siivotuksi päivällä ettei se jäänyt perheen yhteiseen aikaan. Puoliso taas osallistui esimerkiksi käymällä kaupassa töiden jälkeen. Työnjako nähtiin perusteltuna, koska se liittyi käytettävissä olevaan aikaan.



*(H31 Sosiaaliala, 4- ja 8-vuotiaat lapset): Luonnollisesti mä olen kotona tässä enemmän, niin mä teen arkiruuat, tämmöisen arkijärjestelyn aina. Kyllä se on pääsääntöisesti mulla hanskassa tää homma.*

Osa piti omaa suurempaa osallistumistaan kodin töihin perusteltuna, koska puoliso vastasi perheen pääasiallisesta toimeentulosta. Miehen osallistumista pidettiin täydentävänä, ja oltiin tyytyväisiä puolisolta saatuun satunnaiseen apuun.

*(H20 Terveystieteiden ala, 1- ja 10-vuotiaat lapset): Kuitenkin me ollaan katottu, että se päätulo on kuitenkin, tulee hänen (miehen) tuloista, hän sitten tekee sen mitä tekee.*

Joidenkin haastateltavien puheessa tuli esille, kuinka ansiotyöstä vapaan ajan lisääntyminen oli vaikuttanut lisääntyneeseen vastuuseen kodin ja lasten hoitamisessa. Perheiden sisäinen työnjako oli saattanut olla aikaisemmin tasapuolisemmin jaettu puolisojen kesken, kun kumpikin puoliso oli käynyt kokopäivätyössä. Tässä tapauksessa puheessa korostui tilanteen väliaikaisuus, työnjakoa oltiin valmiita muuttamaan työtilanteiden muuttuessa. Haastatellut eivät juurikaan tuoneet esiin kotitöiden jakamista koskevia ristiriitoja. Tämä saattoi liittyä joko siihen, että oma suurempi osallistuminen koettiin perusteltuna, tai kodin tehtävien koettiin jakaantuvan melko tasapuolisesti. Muutama haastateltu koki, että ristiriidat olivat jopa lieventyneet kun arkipäivään liittyvä kiire oli vähentynyt ansiotyöajan lyhentämisen seurauksena.

*(H7 Kauppa/palvelut, 5- ja 6-vuotiaat lapset): Silloin oli oikeestaan enemmän riitaa kun mä olin kotona äitiyslomalla ja hoitovapaalla, kun silloin tosissaan seinät kaatuu päälle, niin silloin mä mäkätin aika paljonkin, ja sit se aika kun tein täyttä työpäivää niin silloin aika paljon mä marisin joka asiasta. Nyt kun mä teen kuustuntista päivää niin ei niinkään. Kun ei oo niin kiire, niin sitä jaksaa itsekkin enemmän.*

Kodin tehtävien jaon näkökulmasta ansiotyöajan lyhentäminen näyttäisi herkästi siirtävän suuremman vastuun kotitöistä sille puolisoista, jonka tekee lyhempää työpäivää. Valtaosan mielestä tämä oli kuitenkin luonnollista, eikä työnjakoa kyseenalaistettu. Moni koki arjen helpottuneen juuri ansiotyöajan lyhentämisen seurauksena, eikä suurempi vastuu kodin töistä tai lasten hoidosta ehkä silloin tuntunut enää liialliselta taakalta.

### 3.3.2 Kokemukset taloudellisesta tilanteesta ja päätoiminnasta raha-asioissa

Millä tavoin osa-aikatyö sitten vaikuttaa perheen talouteen ja kokemuksiin taloudellisesta tilanteesta? Heijastuuko toisen puolison tulojen pieneneminen myös ra-

ha-asioita koskevaan päätöksentekoon tai puolisoiden asemaan niistä neuvoteltaessa? Entä synnyttääkö tulojen epätasaisuus tai vastuu raha-asioista ristiriitoja perheissä? Osa-aikatyöhön ei tässä aineistossa näyttänyt liittyvän merkittävää taloudellisen toimeentulon niukkuutta. Haastatelluista moni koki, että perheen taloudellinen tilanne oli suhteellisen hyvä, vaikka tulot olivatkin todellisuudessa pienentyneet. Joillain tulojen pienentymistä kompensoivat sosiaalietuudet, toisilla kohtuullinen toimeentulo perustui pitkälti puolison tuloihin. Haastatteluissa työajan lyhentämisen vaikutukset taloudelliseen tilanteeseen tulivat esille joidenkin henkilöiden tavassa pohtia tulojen pienentymisen väliaikaisuutta ja yhteyttä sen hetkiseen elämäntilanteeseen. Ajateltiin, että lyhyempiä aikoja voi taloudellisesti elää hieman normaalia tiukemmin.

Joissain haastatteluissa kuitenkin tuotiin esille konkreettisesti miten tulojen pienentyminen on vaikuttanut arkeen ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Kokemukset liittyivät esimerkiksi erilaisiin pieniin ja suurempiin jokapäiväisiin ja tulevaisuuteen liittyviin hankintoihin. Taloudellista tilannetta ei useimmiten niinkään pidetty epävarmana, vaan ajateltiin, että hankintoja ja elämäntapoja pitää miettiä ehkä aikaisempaa tarkemmin. Ostostarpeita piti ennakoida eri tavalla kuin aikaisemmin. Jotkut kokivat, että tulojen pienentyminen ei niinkään ollut vaikuttanut jokapäiväisiin välttämättömiin hankintoihin, vaan suurempiin, esimerkiksi asumiseen ja lomakoihin liittyviin kysymyksiin tai erilaisiin ylimääräisiin, elämyksiin tai nautintoihin liittyviin hankintoihin. Perheen taloudellisen tilanteen suhteellinen vakaus ja varmuus näkyikin ehkä juuri osa-aikatyön tai lyhyemmän työajan valinnassa: työajan lyhentämismahdollisuus näyttäisi liittyvän siihen, että perheen taloudellinen toimeentulo on turvattu esimerkiksi puolison tulojen avulla.

Millä tavoin työajan lyhentäminen sitten oli vaikuttanut puolisoiden rooleihin raha-asioita koskevassa päätöksenteossa? Edellä määräämisiä työsuhteita koskevassa tarkastelussa tuli esiin, kuinka työn ja tulojen epäsäännöllisyys heikensi usein epätyypillistä työtä tekevän puolison neuvotteluvaraa: koettiin, että suurempituloisella ja perheen pääasiallisesta elatuksesta vastaavalla puolisoilla oli enemmän päätösvaltaa raha-asioissa. Osa-aikatyötä tai lyhennettyä työaika tekevien kohdalla ei tässä aineistossa tullut esiin yhdenmukaista rahapäätöksentekoa koskevaa mallia, vaan tavat jakaa perheeseen, kotiin ja lastenhoitoon liittyviä kuluja tai vastuuta päätöksenteosta olivat vaihtelevia. Joissain perheissä rahat nähtiin yhteisinä. Perheessä saattoi olla yhteinen tili tai kummallakin puolisoilla oli käyttöoikeus toisensa tileihin. Toisaalta puolisoilla saattoi olla kummallakin kokonaan omat rahat ja tilit. Kumpikin hoiti omat menonsa ja yhteisten menojen jakamisesta puolisoiden kesken sovittiin.

Tulojen pienentyminen oli kuitenkin joissakin perheissä johtanut siihen, että menoihin osallistumisesta ja rahoja koskevasta päätöksenteosta oli neuvoteltu uudelleen. Ansiotyöaikaansa lyhentäneen puolison osallistuminen arkisiin kodin tai lapsiin liittyviin menoihin oli työajan muuttumisen myötä saattanut kasvaa, mikäli

kaupassa käynneistä tai asioinnista huolehti pääasiassa se puoliso, joka oli enemmän kotona. Tulojen ja menojen epäsuhta saattoi silloin synnyttää perheessä ristiriitoja rahan käytöstä.

*(H20 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 1- ja 10-vuotiaat lapset): (Riitoja rahankäytöstä) On sillä tavalla, varsinkin nyt kun mulla tosiaan jää laskujen jälkeen kolme euroa. No nyt mä oon jo tottunut siihen, mutta alkuvaiheessa, kun mä olin sitä mieltä että ei tää nyt oo mitään, että mulla pitää olla enemmän rahaa, ja mies sanoi, että 'mistäs sulle saataisi sitä?' No sulta (minä sanoin). Mutta (mies sanoi) että hän maksaa nää ja nää ja nää. Kyllä se siinä vaiheessa oli vaikeempaa, mutta kaikkeen tottuu. Se on vaan, meillä on aina ollut omat rahat että sitten mies antaa aina ruokiin ja näin että meillä ei lasketa että kuka käyttää miten paljon mihinkin rahaa vaan sen mukaan että kummalla on, niin se ostaa, mutta sitten nää omat ostokset on aina ostettu omilla rahoilla.*

*(H25 Kauppa/palvelut, 2- ja 4-vuotiaat lapset ) Mä muistan silloin, kun mä olin äitiyslomalla, kun ensimmäinen lapsi syntyi, niin tulot putos kuitenkin aika paljon siitä, mitä mun normaali tulotaso oli ennen sitä ja sitten kun mulla oli enemmän aikaa hoitaa kaikki hankinnat... Niin siinä vaiheessa piti tavallaan neuvotella siitä asiasta, että kummankin täytyy osallistua... Siinä vaiheessa mä hoidin paljon enemmän kaikki kotiin ja lapsiin liittyvät hankinnat ja omat tulot kuitenkin putos ja sit kun hoitovapaalle jäi myös... Että toinen ei olis sitä tavallaan huomannut... Kyllä se ilman muuta vaikuttaa, jos toinen tienaa kaks kertaa enemmän, niin tietysti se rahankäyttö on erilaista, mutta me ollaan yhdessä sovittu, mikä verran kumpikin laittaa ja jos muuttuu, niin tarkistetaan.*

Toisten kohdalla perheen menojen hoitaminen kuitenkin vaihteli paljolti sen mukaan, kenellä sattui laskujen maksun aikaan olla enemmän rahaa. Muutamissa perheissä toisella puolisolalla (yleensä miehellä) oli aina ollut vastuu perheen taloudesta, eikä toisen puolison tulojen pienentyminen muuttanut juurikaan perheen sisäisiä rooleja. Suurituloisempi puoliso saattoi hoitaa tai ainakin rahoittaa suurimman osan perheen menoista.

*(H 31 Sosiaaliala, 4- ja 8-vuotiaat lapset): Mä olen aina turvautunut (mieheen). (Miehellä) on hyvät tulot. Käytännössä me maksetaan melkein kaikki (miehen) tililtä. Mä hoidan mun omalta tililtä vaan mun menoja, ei niin perheen menoja.*

Aineistossa nousi osittain myös esiin tulojen pienentymisen vaikutus puolisoitten rooleihin taloudellisessa päätöksenteossa. Jos rahoittava puoliso ei tehnyt päätöstä kokonaan tai viimekädessä itse, suurempituloisella puolisolalla oli oikeus mielipitee-

seen ostoshankinnasta. Joidenkin mielestä suurituloisemmalla, maksavalla puolisolalla on oikeus päättää tai ainakin sanoa viimeinen sana perheen hankinnoista.

*(H20 Terveystieteiden tutkimuskeskus, 1- ja 10-vuotiaat lapset): Mies päättää, sillä on enemmän rahaa käytettävissä. Mä ostan kaikkea tällaista hömpsiä ja pientä ja halpaa ja kivaa. Kyllä me televisiosta ja tietokoneesta puhutaan yhdessä, mutta se tekee sitten viime kädessä sen päätöksen, mikä niistä otetaan. Kun on kuitenkin hänen rahat ja näin, hän ottaa sen mieleisemmän, mistä tykkää.*

Myös päinvastoin, oma tulojen pieneneminen koettiin myös vaikuttavan negatiivisesti omaan rooliin päätöksenteossa. Kokemuksena saattoi olla, että pienituloisuus vaikutti siihen, ettei ollut oikeutta päätöksentekoon perheen hankinnoissa.

*(H15 Kauppa/palvelut, 1- ja 8-vuotiaat lapset): Se ei välttämättä oo aina niinkään, että se jolla on isommat tulot, niin siitä tuntuis, että se sais määrätä, vaan musta tuntuu, että minä en saa määrätä. Musta tuntuu hirveän hölmöltä olla sanelemassa sitä, mitä pitäis tehdä tai ostaa, koska se en ole minä loppukädessä, joka sen maksaa.*

Osa-aikaisuuden tai työajan lyhentämisen vaikutukset perheen sisäiseen vastuunjakoon raha-asioissa näyttävät olevan osin samansuuntaisia kuin aikaisemmin määräämää aikaista työsuhdetta tekevien kohdalla havaittiin. Tulojen pieneneminen tai tulojen epävarmuus saattaa heijastua heikompana asemana perheen raha-asioista päätettäessä. Vaikka raha-asioita hoidettaisiin suhteellisen tasapuolisesti, suurempituloisella koetaan usein olevan viime kädessä suurempi päätösvalta perheen hankinnoissa. Pienituloisuus tai epävarmuus ansiotuloista merkitsee myös tinkimistä varsinkin henkilökohtaisessa kulutuksessa. Vaikka suurempituloisen ehkä odotetaan osallistuvan enemmän lapsista ja perheen peruselämisestä aiheutuviin kustannuksiin, ei puolison tuloja ole lupa käyttää henkilökohtaiseen kulutukseen. Omien tulojen merkitys korostuu siten myös osa-aikaista työtä tekevien kohdalla paitsi mahdollisuutena osallistua omalla panoksella perheen menoihin, myös suurempana mahdollisuutena käyttää rahaa pelkästään omiin menoihin.

## 4 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä Joustaako työ – joustaako perhe –tutkimushankkeen toisessa vaiheessa on tarkasteltu määräaikaisen tai osa-aikaisen työn vaikutuksia perheeseen ja perheellistymiseen kvalitatiivisen haastatteluaineiston avulla. Tutkimuksen avulla syvennettiin hankkeen ensimmäisen vaiheen tuloksia erityisesti sen suhteen, miten epätyypillisessä työssä olevat itse kokevat työn epävarmuuden sekä miten epävarmuus heijastuu perheen elämään arkipäivän talouden, lastenhoidon tai puolisoiden välisen työn- ja vastuunjaon näkökulmasta. Tutkimus jakaantuu kahteen osaan. Ensimmäisessä tarkasteltiin määräaikaisen työn vaikutusta perheeseen ja perhe-elämään. Toisessa osassa selvitetään, millä tavoin osa-aikainen työ voi olla perheen kannalta resurssi työn ja perheen yhteensovittamiseksi.

Epätyypillinen työ on nykyisin muuttunut yhä tyypillisemmäksi. Runsaat 520000 palkansaajaa työskentelee tällä hetkellä määrä- ja/tai osa-aikaisessa työsuhteessa (Tilastokeskus 2005). Omaan työsuhteeseen liittyvän epävarmuuden vaikutus ulottuu välillisesti yksittäisen työntekijän kautta myös heidän perheisiinsä, ja koskettaa siten huomattavasti laajempaa joukkoa. Joustamisvaatimusten ja epävarmuuden lisääntyminen työelämässä merkitsee usein vaikeuksia työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta. Yksittäisen työntekijän joustamistarpeen lisäksi myös perheen on joustettava erilaisten työn asettamien aika- tai osallistumisvaatimusten mukaan.

Tutkimuksen pääpaino oli määräaikaisen työn vaikutusten selvittämisessä ja työhön liittyvän epävarmuuden perheelle aiheuttamien ongelmien arvioinnissa. Tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, miten perhetilanne vahvistaa tai vähentää työssä koettua epävarmuutta ja miten epävarmuus heijastuu perheiden arkipäivään työn- ja vastuunjaon ja lasten hoidon järjestämisen kautta. Työn ja perheen yhteensovittamista koskevissa teoreettisissa tarkasteluissa työn ja perheen välisen vaikutuksen ajatellaan olevan kahdensuuntaista, ja kummankin elämänalueen nähdään vaikuttavan toisiinsa sekä vahvistavasti että voimavaroja heikentävästi. Määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvä epävarmuus lisää stressiä ja työn kuormittavuutta. Toisaalta määräaikaaisuuteen liittyvät kokemukset eivät aina ole samanlaisia, ja esimerkiksi erilaiset perheeseen liittyvät tekijät voivat vahvistaa tai vähentää työhön liittyvää epävarmuutta ja sen kokemista haittaavana. Puolison työ tai lastenhoidon sujuvuus voivat esimerkiksi määräaikaisilla työntekijöillä jopa lieventää omasta ansiotyöstä tai sen epävarmuudesta aiheutuvaa kuormitusta. Määräaikaisen työn vaikutuksia koskevan osan tutkimusaineisto muodostui 22 määräaikaisessa työsuhteessa, keikka- tai freelancetyötä tekevän henkilön haastattelusta.

Näkökulma muuttui hieman, kun tarkasteltiin osa-aikatyön tekemistä. Työajan lyhentämistä tai osa-aikatyötä tarkasteltiin silloin perheiden vapaaehtoisena valintana. Osa-aikatyötä tai työajan lyhentämistä on eri tahoilla pohdittu yhtenä keinona helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Tässä tutkimuksessa huomiota kiinnitettiin siihen, milloin ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että osa-aikatyö tai työajan

lyhentäminen on perheille resurssi, sekä siihen, minkälaisia kokemuksia lyhyttä työaikaa tekevillä on työn ja perheen yhteensovittamisesta. Aineisto muodostui 15 osa-aikatyötä tai lyhennettyä työaikaa tekevän henkilön haastattelusta.

### **Määräaikaiseen työhön liittyvä epävarmuus**

Määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy aina jossain määrin epävarmuutta. Työsuhteen epävarmuus ei kuitenkaan heijastu kaikille samalla tapaa vaan eri tekijät voivat lievittää tai lisätä epävarmuutta. Perheellisten näkökulmasta koettiin määräaikaisuuteen liittyvän epävarmuuden vaikeuttavan ennen kaikkea tulevaisuuden suunnittelua ja lisäävän toimeentulon epävarmuutta. Työsuhteen katkot, epävarmuus tulevasta työllistymisestä ja työpaikasta tekivät tulevaisuuden suunnittelusta hankalaa ja epävarmaa. Varsinkin lyhyissä työsuhteissa on riski työsuhteen katkeamisesta ja työttömyydestä työntekijän mielessä läsnä koko ajan, ainakin taustalla. Tässä aineistossa työn epävarmuus heijastui vastaajien näkemyksissä juuri tulevaisuuden epävarmuutena. Valtaosa tämän tutkimuksen haastatelluista suhtautui melko luottavaisesti työn jatkumiseen. Epävarmuus liittyi pikemminkin siihen, kuinka varhaisessa vaiheessa työn jatkumisesta nykyisessä paikassa tiedettäisiin tai löytyisikö töitä juuri omasta työpaikasta tai alalta. Työhön liittyvä epävarmuus näytti siis tässä tutkimuksessa koskevan enemmänkin sopivan työn löytymistä tai työn jatkumisen varmistumista riittävän varhaisessa vaiheessa, kuin pelkoa työttömyydestä tai merkittävää toimeentulon heikkenemisestä.

Sutela ym. (2001) ovat pohtineet sitä, missä määrin nykyinen nk. moderni pätkätyöläisyys poikkeaa perinteisestä pätkätyöläisyydestä. Moderniin pätkätyöläisyyteen liittyy heidän mukaansa korkeahko koulutus, toimiminen toimihenkilöammateissa, usein julkisella sektorilla sekä vähäisempi työttömyyden riski perinteiseen pätkätyöhön verrattuna. Tämän tutkimuksen haastatelluista valtaosan voidaan katsoa kuuluvan juuri tuohon moderniin pätkätyöläisluokkaan. Haastateltavista suuri osa toimi keski- tai korkean asteen koulutusta vaativissa ammateissa terveydenhoito-, sosiaali- ja opetusalailla, missä työmahdollisuudet ovat ainakin pääkaupunkiseudulla suhteellisen hyvät ja määräaikaisuuksien uusimisesta (ketjuttamisesta) on runsaasti kokemuksia. Vaikka työn jatkumisesta oltiin huolissaan, työsuhteen uusimiseen tai uuden työn löytymiseen suhtauduttiin melko luottavaisesti. Pätkätyötä ei siis pidetty yhtä suurena ongelmana, jos uskottiin töiden jatkumiseen tai työn vakinaistamiseen jossain vaiheessa. Epävarmimmin tulevaisuuteensa suhtautuivat ne määräaikaiset, joilla oli aikaisempaa kokemusta pitkäkestoisemmasta työttömyydestä, oman alan työpaikkoja oli vähän tarjolla tai perheen taloudessa tarvittiin kipeästi kummankin puolison ansioita. Tässä tutkimuksessa epävarmimmin tulevaisuuteensa suhtautuivat ja huolestuneimpia tulevasta työllistymisestään olivat tutkijoina toimivat henkilöt, sekä ne, joiden taloudessa katkokset ansiotuloissa olisivat aiheuttaneet isoja ongelmia esimerkiksi asuntolainan tai muun syyn takia. Tutkijoilla epävarmuutta

lisäsi se, että jatkon saaminen projektirahoitukseen oli usein epävarmaa, ja kiinni hyvin paljon omasta työpanoksesta työpaikalla.

Määräaikaaisuuteen liittyvän epävarmuuden on tutkimuksissa todettu lisäävän stressiä ja siten kuormittavan myös työntekijän perhe-elämää (Moilanen 2002; Virtanen et al. 2002). Tämän tutkimuksen alussa oletettiin, että määräaikaista työtä tekevillä työn kielteiset vaikutukset perheeseen tulisivat korostuneesti esiin. Haastatte- luissa tuli esiin kuitenkin myös määräaikaisiin työsuhteisiin liittyviä myönteisiä piirteitä. Vaikka työsuhteen määräaikaaisuuteen ei oltu tyytyväisiä, työhön sinänsä liittyi runsaasti myönteisiä kokemuksia. Määräaikainenkin työ tarjoaa esimerkiksi perheellisille sopivaa vastapainoa perhe-elämälle. Ansiotyön myönteiset vaikutukset korostuivat erityisesti pienten lasten äitien puheissa: työ vahvisti minäkuvaa, antoi mahdollisuuden keskittyä vain omiin asioihin, toi kaivattuja aikuiskontakteja ja sosiaalista tukea sekä auttoi jaksamaan lasten kanssa paremmin. Ajatus työstä ja perheestä toisiaan tukevana elämänalueina tuli tässä aineistossa voimakkaasti esiin: ”*työ on henkireikä kodista, koti työstä*”. Myönteiset kokemukset voivat osaltaan lievittää määräaikaisen työn epävarmuuden aiheuttamia haittoja – määräaikaisuut- takin ollaan valmiimpia sietämään, kun työ tarjoaa myös positiivisia ja vahvistavia kokemuksia. Määräaikaisuus on myös parempi kuin ei mitään, silloin kun takana on työttömyyttä tai taloudellista niukkuutta opintojen takia. Työn merkityksen on ha- vaittu korostuvan silloin, kun oma työpaikka on uhattuna tai työ on menetetty (Kokkonen 2003). Ehkä määräaikaaisuuteen liittyvä uhka työn loppumisesta saa vas- taajat alitajuisesti peilaamaan työtä ja siihen liittyviä piirteitä työttömyydestä tai kotoa käsin ja ansiotyöhön liittyvät positiiviset kokemukset korostuvat.

Myös perhetilanne vaikutti siihen, kuinka haittaavana epävarmuus koettiin. Tärkein perheen turvallisuutta lisäävä tekijä on puolison vakaampi työ ja perheen taloudelli- nen tilanne. Omaa määräaikaaisuutta ei samassa määrin koeta riskinä, kun puolisolalla on vakituinen työ ja säännölliset ansiotulot, jotka turvaavat perheen perustoimeentu- lon. Määräaikaisen tai keikkatyön tekeminen samaan aikaan kun saatiin kotihoidon- tukea vähensi myös ansiotyön päättymisen uhkaa. Pienten lasten hoito näytti tarjoa- van naisille legitiimin syyn olla kotona ja mahdollista työttömyysjaksoakin saatet- tiin pitää ylimääräisenä mahdollisuutena olla kotona lasten kanssa. Kotihoidontuki tarjosi myös säännöllisen, vaikkakin niukan tulon. Kotiäidin ura saattaakin pätkä- työläisnaisille muodostua houkuttelevammaksi vaihtoehdoksi kuin epävakaa työllis- tyminen työmarkkinoille.

Tähän aineistoon ei erityisesti haettu haastateltavaksi yksinhuoltajia, eikä heidän kokemuksistaan ole siten laajemmin tietoa. Määräaikaaisuuden synnyttämät ongel- mat ovat kuitenkin todennäköisesti huomattavasti suurempia ja toisaalta ratkaisu- vaihtoehdot rajatumpia yksinhuoltajatalouksissa, joissa perheen toimeentulo lepää yhden palkansaaajan varassa, sillä juuri puolison säännölliset tulot koettiin tässä tut- kimuksessa etuna ja merkittävänä epävarmuuden vähentäjänä määräaikaista työtä tekevien talouksissa.

Tilasto- ja kyselytutkimuksissa havaittu määräaikaisuuden kokeminen vähemmän haittaavana lapsiperheissä saa ehkä osittaista selitystä tämän aineiston havainnoista. Määräaikaisuus ei ehkä ole samassa suhteessa riski perheelliselle kuin perheettömälle, kun taloudessa on kuitenkin yksi tulonsaaja, jonka ansiotulot ovat suhteellisen vakaat ja kohtuullisella tasolla. Puolison työsuhde näytti tuovan turvallisuutta varsinkin naisille. Pienten lasten äideille ansiotyö toi myös haluttua vastapainoa perhe-elämälle ja työn myönteisiä vaikutuksia korostettiin. Työttömyyden uhka näyttäisi myös selittävän määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvää epävarmuuden kokemusta paremmin kuin työsuhde sinänsä: vaikeus löytää uutta työtä ja riski joutua työttömäksi mikäli määräaikaiselle työsuhteelle ei löydy jatkoa nykyisessä työpaikassa vahvistivat epävarmuutta huomattavasti.

Tutkimuksesta nousi esiin myös viitteitä siitä, että arjen sujuvuus ja erityisesti lasten hoitojärjestelyjen vaivattomuus voivat osaltaan lieventää työn epävarmuuden aiheuttamaa kuormitusta. Varsinkin naisilla tuntuu usein olevan päävastuu arkipäivän organisoinnista, ja lastenhoitoon liittyvät ongelmat heijastuvat myös työhön päin. Päivähoitopaikkojen saatavuus, niiden toiminta-aikojen yhteensopivuus vanhempien työaikojen kanssa sekä toisaalta mahdollisuudet saada tilapäisapua lasten hoitoon joko lähiomaisilta tai muualta näyttävät osaltaan lieventävän myös määräaikaiseen työhön liittyviä haittoja. Sukulais- tai tuttavaverkoston rooli ainakin satunnaisena lastenhoitoapuna näyttää olevan merkittävä myös kahden aikuisen talouksissa, ja monessa tapauksessa ansiotyön epäsäännöllisiä piirteitä pystyttiin hyödyntämään lasten hoitojärjestelyissä, jos samalla voitiin luottaa sukulaisten apuun. Suomessa vallitseva varsin vahva kotihoidon kulttuuri ja toisaalta naisten runsas osallistuminen ansiotyöhön ovat synnyttäneet yhdistelmän, jossa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyy meillä erityisiä jännitteitä. Tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista selvittää, miten eri tavoin perheet todellisuudessa järjestävät pienten lasten hoidon, ja mitkä tekijät vaikuttavat siihen, mikä hoitoratkaisu lopulta valitaan.

Tähän haastatteluaineistoon valikoitui suurelta osin toimihenkilö- tai terveydenhuollon ammateissa toimivia naisia. Lyhyitä työsuhteita tekevät miehet ovat tyypillisemmin vähemmän koulutettuja, rakennusosalalla tai teollisuudessa määräaikaisessa työsuhteessa olevia palkansaajia (Sutela et al. 2001). Miesvaltaisten alojen määräaikaiseen työhön näyttää yhdistyvän työttömyyden ja työmarkkinoilta syrjäytymisen riski useammin kuin naisten pätkätyöläisyyteen (Lehto et al. 2005). Määräaikaisuuden aiheuttama epävarmuus ja kokemus turvattomuudesta olisivatkin ehkä tulleet voimakkaampana esille, jos aineistoon olisi saatu myös miesten pätkätyöammattien edustajia. Kuitenkin myös miesvaltaisilla aloilla määräaikaisten työsuhteiden käyttö vaihtelee toimialoittain, eikä yleisestä määräaikaaisuuteen liittyvästä epävarmuuskokemuksesta tai sen vaikutuksista muuhun elämään ehkä näidenkään palkansaajaryhmien kohdalla voida puhua. Määräaikaisuuden vaikutusta perheeseen ja työn ja perheen yhteensovittamiseen on kuitenkin tutkittu lähinnä naisten kokemusten kaut-



ta. Vaikka naisten kokemukset tuntuvat luontevilta kohteelta työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä, myös miesten ääni olisi syytä saada esiin.

### **Epäsäännölliset tulot ongelma määräaikaisessa työssä olevilla perheellisillä**

Määräaikaiseen työsuhteeseen liittyvä taloudellinen epävarmuus estää perheellisten kohdalla pitkäjänteisemmän elämän suunnittelun. Epävarmuus tulevasta ja vastuu perheen toimeentulosta koettiin ahdistavana. Vaikka perustoimeentulo olisikin turvattu puolison ansiotulojen avulla, on perheiden taloudellinen liikkumavara kapeampi ja yllättävät menot, kuten kodin koneiden rikkoutuminen, auton korjaukset, lasten lääkärilaskut ym. voivat aiheuttaa ainakin hetkellisiä toimeentulovaikeuksia. Säännöllisestä toimeentulosta huolehtiminen on yksi perheen keskeisiä tehtäviä. Määräaikaisuus on riski juuri säännöllisyyden kannalta: ansiotulojen katkokset, epävarmuus seuraavasta palkanmaksuajankohdasta keikkatyössä ja tulotason vaihtelu vähentävät mahdollisuuksia säästää osa tuloista myöhempää tarvetta varten. Tuloihin liittyvä epävarmuus esti pidemmän aikavälin suunnittelun perheen hankinnoissa. Lapsiperheissä voi usein olla myös vaikeampaa tinkiä tavallisista, säännöllisistä menoista. Päivähoitomaksuja, lasten harrastuksiin liittyviä maksuja ym. toistuvia kuluja voi olla vaikeampaa muuttaa lyhyellä aikavälillä, vaikka ansiotulot vaihtelisivatkin. Toisaalta vaikka perheen toimeentulo olisi ollut suhteellisen niukkaa, lasten kulutuksesta ei juuri haluttu tinkiä, vaan luovuttiin mieluummin omista henkilökohtaisista kulutustarpeista.

Tutkimuksessa tuli myös esiin, kuinka puolisoitten työtilanteiden ja tulojen epätasapaino voi heijastua perheen sisäisen tulojaon epätasaisuutena. Vaikka raha-asioista päätettäisiin perheissä yhdessä tai puolisoilla olisi ollut käytössään yhteinen tili, vasta oma ansiotulo tuntui monen haastatellun mielestä antavan suuremman oikeuden käyttää rahoja itsenäisesti, myös omiin henkilökohtaisiin tarpeisiin. Toisaalta omia ansiotuloja haluttiin ensisijaisesti käyttää perheen yhteisiin tarpeisiin, ja niistä pyrittiin maksamaan ainakin osa perheen laskuista, vaikka pääasiallinen toimeentulo olisi ollut suurempituloisen miehen harteilla. Suurempituloisella puolisoilla katsottiin myös olevan suurempi oikeus päättää raha-asioista ja käyttää vapaammin rahoja omiin tarpeisiinsa, esimerkiksi omiin harrastuksiin.

Pelko työsuhteen katkeamisesta ja ansioiden tippumisesta heijastuu myös siihen, missä määrin perheet uskaltavat tehdä pitkäaikaisia taloudellisia sitoumuksia. Lapsiperheiden kannalta tämä koskee erityisesti asumiseen liittyviä ratkaisuja. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat haaveilivat omistusasunnosta, mutta eivät uskaltaneet ottaa lainaa, tai tyytyivät pienempään asuntoon kuin alun perin oli tarvetta. Ansiotulojen vähäisyys tai niiden vaihtelu hillitsivät haluja ottaa lainaa, kun ei ollut täyttä varmuutta siitä, suoriuduttaisiinko kuukausittaisista menoeristä. Tärkeitä taloudellisia päätöksiä siirretään odottamaan vakaampaa tulevaisuutta. Perheiden kannalta tämä merkitsi tinkimistä asumisen tasosta ja hitaampaa asumisuraa. Omistusasun-

non sijaan tyydyttiin vuokra-asuntoon, tai siirryttiin hitaammin isompaan, perheko-  
koa paremmin vastaavaan asuntoon.

### **Määräaikaiset työsuhteet siirtävät lastenhankintaa**

Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen on nähty uhkaavan myös suomalaisten perheellistymistä. Tutkimuksen yhtenä tehtävänä oli selvittää, miten määräaikaisuus oli näkynyt lastenhankintaa koskevassa päätöksenteossa.

Työsuhde tai työhön liittyvä epävarmuus on vain yksi tekijä siinä elämäntilanteessa, jossa lasten hankinnasta päätetään. Monet muut seikat, kuten parisuhde tai sen laatu, jo olemassa olevat lapset tai oma ja puolison ikä vaikuttavat suunnitelmiin eikä aina ole kovin selvää, millä yksittäisillä tekijöillä lopulta on tärkein vaikutus. Epävarma työtilanne näyttää kuitenkin heijastuvan selvästi joidenkin haastateltujen lastenhankintaa koskevassa päätöksenteossa. Tämä tuli ennen kaikkea esiin naisten puheenvuoroissa. Yleisimmin epävarmuuden vaikutus tuli esiin odotuksena työsuhteen vakinaistamisesta, jonka jälkeen lapsia sitten uskallettiin tehdä. Jos oman työn vakinaistamisesta ei ollut toivoa, turvallisuutta lisäsi puolison vakinaisen työ ja säännöllinen ansiotulo. Lastenhankintaa siirrettiin, kunnes työtilanne oli riittävän vakaa tai kun muut tekijät - varsinkin biologinen ikä - alkoivat painaa vaakakupissa enemmän. Määräaikaisuuden vaikutus heijastui myös pelkona, että työsuhdetta ei enää jatkettaisi, kun työntekijä olisi raskaana. Raskautta tai lastenhankintasuunnitelmia salattiin viimeiseen asti. Pienen lapsen katsottiin myös heikentävän omia työllistymismahdollisuuksia sitten kun töitä alettaisiin etsiä uudelleen perhevapaan jälkeen.

Määräaikainen työsuhde on lastenhankinnan näkökulmasta riski naiselle: raskaaksi tulo tai perhevapaa saattaa katkaista työsuhteen, kun päättynyttä työsuhdetta ei enää perhevapaan aikana uusita. Työnhakijoina pienten lasten äidit ovat usein epäedullisemmassa asemassa ja työpaikan vaihtaminen ja uuden työn hakeminen on hankalampaa samaan aikaan kun hoitaa pientä lasta. Lyhyistä työsuhteista tai perhevapaan ajaksi katkaistuista jaksoista ei kerry vuosilomaa tai muita työsuhteeseen tai sen kestoon sidottuja etuuksia. Vakinaisen työn toive merkitsee usein ”*odottamista ja odottamista*”, kun vakaampi työtilanne tuntuu vain karkaavan yhä kauemmas.

Taloudellisten tekijöiden merkitys näyttää kasvavan, kun perheessä suunnitellaan toista tai kolmatta lasta: työsuhdetta ei tahdota riskeerata, koska työsuhteen katkeaminen raskauteen merkitsisi toimeentulon huomattavaa pienenemistä. Varsinkin pienituloisemmat perheet katsoivat, että perheen talous oli jo varsin tiukalla, eikä suurempiin ansiotulon menetyksiin ollut varaa. Toive toisesta tai kolmannelta lapsesta väikkyi joidenkin mielessä ja työtilanteen toivottiin vakiintuvan riittävästi, jotta lapsen hankinta olisi ollut mahdollista. Sukupuolten välisestä perinteisemmistä roolimalleista kertoo ehkä se, että miesten kohdalla taloudellisilla tekijöillä näyttäisi

olevan suurempi vaikutus lastenhankintaa koskeviin suunnitelmiin kuin naisilla. Talouteen liittyvät pohdinnat kytkeytyvät myös asumiseen: lasten hankintaa epäroitiin myös siitä syystä, että katsottiin nykyinen asunto liian pieneksi suuremmalle perheelle.

Määräaikaisuus näyttääkin tämän tutkimuksen valossa heijastuvan lasten hankintaa koskevaan suunnitteluun ennen kaikkea ajoituksen kautta: vakinaisen työn odotuksena, työssäkäyntijakson pitkittämisenä ansiosidonnaisten etuuksien turvaamiseksi sekä perheen taloudellisen tilanteen vakiinnuttamisena. Vaikka epävarmuuden kokemus oli voimakkaampaa niillä, joilla oli takanaan työttömyyttä tai minimiäitiyspäivärahan varassa elämistä, ei lasten hankintaa koskeva epärointi tässä aineistossa keskittynyt pelkästään pienituloisimpiin talouksiin. Määräaikainen työ oli saattanut jopa toimia kannustimena lasten hankintaan, silloin kun oli totuttu elämään niukan työttömyys- tai opintotuen varassa.

### **Osa-aikatyö mahdollisuutena**

Osa-aikatyön lisäämistä yhtenä perheen ja työn yhteensovittamisen keinona on julkisuudessa pohdittu runsaasti. Perheen näkökulmasta osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen tuntuisivatkin sopivilta vaihtoehdoilta vähentää kiirettä ja jatkuvaa ajanpuutteen tuntua sekä työssä että perheessä. Mm. Väestöliiton perhebarometreissa on havaittu, että työajan lyhentäminen ja sen joustavoittaminen on yksi eniten esiintuotuja toiveita työn ja perheen yhteensovittamisen keinona (Kontula 2004; Paajanen 2002).

Tässä aineistossa osa-aikatyöhön tai työajan lyhentämiseen oli yleisimmin päädytty vanhempainloman tai hoitovapaan jälkeen. Pienen lapsen hoito haluttiin järjestää mahdollisimman pitkälle kotona, ja osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen tarjosi siihen sopivan keinon. Muutama oli lyhentänyt työaikaansa pienen koululaisen hoidon vuoksi. Valtaosa tutkimuksessa haastatelluista halusi tehdä lyhyempää työaika vain väliaikaisesti, ja aikoi palata takaisin kokoaikaiseen työhön, kun lapset olisivat vähän vanhempia. Lyhennettyä työaika tai osa-aikatyötä tekevät olivat kuitenkin lyhentäneet työaikaansa suhteellisen vähän: tyypillisimmin viikoittainen työaika oli noin 75-80 prosenttia normaalista työajasta.

Vaikka perhesyiden vuoksi lyhyempään työaikaan siirtyminen tai osa-aikatyön tekeminen on Suomessa vielä melko harvinaista, se on selvästi äitien ratkaisu. Toistaiseksi vain hyvin harva isä on käyttänyt työajan lyhentämismahdollisuutta hyväkseen. Myös tässä tutkimuksessa kaikki osa-aikatyötä tai lyhennettyä työaika tekevät olivat naisia. Puolison vakituinen työ ja säännölliset tulot näyttävät olevan kuitenkin olevan yhteydessä siihen, että pienten lasten äidit ovat valmiita lyhentämään omaa työaikaansa. Työajan vähenemisestä seuraava ansiotulojen pieneneminen ei muodostu perheen kannalta kriittiseksi, kun miehen tulot takasivat perheen säännöl-

lisen toimeentulon. Tämä merkitsee sitä, että osa-aikatyö tai työajan lyhentäminen on vaihtoehto varsinkin keski- ja hyvätuloisille perheille. Pienituloisten talouksien mahdollisuudet osa-aikatyöhön ovat vähäisemmät, koska taloudessa tarvitaan molempien puolisoiden täysimääräiset tulot. Muutamille osa-aikatyö oli ollut taloudellinen pakko, siinä vaiheessa kun kotiin jääminen pelkästään toisen puolison tulojen varassa ei enää ollut mahdollista. Osa-aikatyö tarjosi tällöin sopivan kompromissin työn ja hoitotoiveiden yhdistämiseen, kun lapsen hoitoaikaa päiväkodissa pystyttiin sen avulla vähentämään.

Työaikajoustoja ollaan myös valmiimpia hakemaan silloin, kun oma työsuhte on vakituinen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät eivät ehkä yhtä herkästi uskalla ehdottaa työhön liittyviä joustoja siinä pelossa, että työsuhdetta ei enää uusittaisi. Aineisto antoi myös osviittaa siitä, että työsuhteen luonteella on vaikutusta siihen, mitä erilaisia työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja työntekijällä on todellisuudessa käytössään. Määräaikaisuus näyttäytyy tässä suhteessa selvästi epäedullisempänä työn muotona.

Työajan lyhentäminen näyttää liittyvän osittain myös lasten hoitojärjestelyihin ja puolisoiden mahdollisuuksiin osallistua hoitoon. Halu lyhentää omaa ansiotyöaikaa voi liittyä puolison pitkään työaikaan tai ansiotyön vaatimaan poissaoloon perheestä: puolison poissaoloa kompensoitiin lisäämällä omaa kotona oloaikaa. Puolison työn epäsäännöllisyys voi myös olla kannustin muuttaa omaa työaikaa joustavamaksi. Näin kummankin puolison mahdollisuus osallistua lasten hoitoon vähentää lasten päivähoidossa viettämää aikaa. Epäsäännölliset työajat voivat myös lisätä halua järjestää lapsen hoito mahdollisimman pitkälti kotona, kun lasta ei mielellään vietäisi ilta/yöhoitoon ainakaan kovin usein. Osa-aikatyön tai lyhennetyt työajan tekemisen yhtenä taustatekijänä saattaakin olla se, että perheessä kummankin puolison työaika joustaa tarpeen vaatiessa tai puolisoiden työajat sijoittuivat limittäin niin, että lasten hoito pystytään järjestämään mahdollisimman pitkälti kotona ja päivähoidossa vietetty aika jää siten mahdollisimman vähäiseksi. Muiden lähiomaisten tai tuttavien mahdollisuus auttaa ja osallistua lasten hoitoon lisäsi perheen mahdollisuuksia ratkaista lapsen hoito halutulla tavalla.

Osa-aikatyön tai työajan lyhentämisen toivotaan myös helpottavan arjen kiireitä, kun satunnaiset joustot työhön päin (ylityöt, työpäivän ajallisen sijoittumisen muutokset ym.) ovat silloin helpompia, ja toisaalta kodin asioiden hoitoon jää aikaa. Osa-aikatyö ei siten välttämättä näy esimerkiksi kokoaikaisen päivähoitotarpeen vähenemisenä, vaan perheet 'ostavat' näin ajallista liikkumavaraa, kun päiväkodissa ei tarvitse olla tietyllä kellonlyömällä eikä lähisukulaisia tai muuta apua ole käytettävissä tilapäiseen lastenhoitotarpeeseen.

Taloudellisten tekijöiden merkitys osa-aikatyön taustalla antaakin aihetta pohtia sitä, voitaisiinko työajan lyhentämistä tukea nykyistä enemmän taloudellisesti, mikäli sitä halutaan kehittää työn ja perheen yhteensovittamisen vaihtoehdoksi. Ny-

kyisin alle kolmevuotiaan lapsen tai ensi- tai toisluokkalaisen vanhemman on mahdollista saada osittaista hoitorahaa 70 euroa kuukaudessa, mikäli viikoittainen työaika on korkeintaan 30 tuntia. Hoitoraha on tasasuuruinen eikä ota huomioon esimerkiksi työajan lyhentämisen ja vastaavasti ansiotulojen vähenemisen suuruutta. Samoin osa-aikaisen päivähoidon tarjontaan ja vanhemmilta perittävään hintaan on mahdollista kiinnittää huomiota. Vaikka kunnat ovat nykyiselläänkin tarjonneet ainakin jonkinlaisia mahdollisuuksia osa-aikaiseen hoitoon, ei maksun suhteellinen aleneminen näytä riittävästi kannustaneen vanhempia osa-aikaisen hoitopaikan valintaan kokopäiväisen sijaan.

Työajan lyhentämistä tai osa-aikatyön tekemistä koskevissa selvityksissä ei myöskään ole kiinnitetty huomiota osa-aikatyön taustalla oleviin lastenhoitotoiveisiin tai hoitojärjestelyjen ongelmiin, tai vanhempien ansiotyöaikatarpeisiin. Työajan lyhentämistoiveet voivat vaihdella merkittävästi esimerkiksi sen mukaan, missä määrin puoliset pystyvät osallistumaan lapsen hoitoon tai miten perhe pystyy järjestämään hoidon epätyypilliseen aikaan.

### **Epätyypillinen työ ja moderni mieselättäjä**

Työelämän epävakauden lisääntyminen näyttää jossain määrin kohdistuvan sukupuoliin epätasapainoisesti. Vaikka työttömyys ei juuri näytä erottelevan suomalaisia miehiä ja naisia, määrä- ja osa-aikaisen työn yleistymisen on koskenut selvästi enemmän naisten kuin miesten töitä. Epätyypilliseen työhön usein liittyvä ansiotulojen pienuus tai niiden epäsäännöllisyys merkitsee helposti pääasiallisen toimeentulovastuun siirtymistä vakituisessa työsuhteessa olevalle puolisolalle. Merkitseekö yleistynyt naisten määräaikainen tai osa-aikainen työ sitten sitä, että moderni muoto mieselättäjä-talouksista yleistyy myös Suomessa? Ainakin määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työssä olevien naisten kokemusten mukaan elatusvastuu perheestä näyttää näissä perheissä siirtyvän ainakin osittain miehelle. Samaan aikaan varmuus puolison työsuhteesta ja tuloista vähentää näiden työmuotojen epävarmuutta ja tekee tavallaan mahdolliseksi osallistumisen (tai tyytymisen) muutoin epäedullisempaan työhön.

Ansiotulojen suuruudella ja toimeentulosta vastaamisella ei kuitenkaan näytä olevan ainakaan suoraa yhteyttä muiden kodin töiden tai vastuiden jakaantumiseen perheessä. Työnjakoa perustellaan enemmän läsnäolon tai sopivan ajankohdan avulla, kuin puolisoitten epätasa-arvoisen perheeseän kautta. Toisaalta keikkatyö tai osa-aikainen työ, missä epätyypillistä työtä tekevä puoliso on väistämättä enemmän kotona, ohjaa herkästi perinteisempään työnjakoon perheessä. Työnjaon nähdään olevan tasapainossa, kun toinen puoliso vastaa pääasiassa perheen elatuksesta ja toinen huolehtii kodin tehtävistä.

Työhön liittyvä epävarmuus saattaa ainakin hetkellisesti tehdä kotiäitiydestä houkuttelevan vaihtoehdon varsinkin silloin, kun vähäisemmän koulutuksen tai heikompien työnsaantimahdollisuuksien vuoksi työelämä ei tunnu tarjoavan sopivia työmahdollisuuksia. Tämä valinta näyttää kuitenkin olevan mahdollinen vain naisille, koti-isyydestä ei juuri puhuta. Kotiäitiura saattaa kuitenkin pitkällä aikavälillä heikentää naisten asemaa työmarkkinoilla: naisen palkkaaminen on riski työnantajalle, toisaalta pitkään kotona olleita äitejä uhkaa työllistyminen huonompiin töihin ja toimiminen puskurityövoimana työmarkkinoiden suhdanteissa. Vaikka äidin kotona olo saattaakin olla perheen kannalta toivotuin ratkaisu, pitkä kotonaolojakso ja hakeutuminen epävarmemmille työmarkkinoille ylläpitää myös osaltaan kahden kerroksen työmarkkinoita.

Tässä aineistossa ei ollut riittävästi määräaikaisessa työsuhteessa toimivia miehiä, jotta olisi voitu arvioida sitä, missä määrin ansiotyöhön liittyvä epävarmuus kyseenalaistaa miehen roolia perheessä. Pienten lasten isien työttömyyskokemuksia koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että miesten näkemyksissä taloudellisen vastuun siirtyminen puolisolle koetaan erityisen raskaana (Kokkonen 2004). Kuuluuko siis miesten rooliin perheessä edelleen perheen taloudesta vastuussa oleminen, vaikka nainen olisi perheen päätulonsaaja? Sukupuolten välinen epäsuhta ansiotuloissa työmarkkinoilla ainakin vahvistaa tätä jakoa. Työhön liittyvä epävarmuus olisi siten uhka juuri perinteisen miehen roolin kannalta. Perinteisen työnjaon näkökulmasta ansiotyöhön osallistuminen on naiselle sekundääristä, joten työhön liittyvä epävarmuus ei siis samalla tavalla uhkaa naisen roolia perheessä. Toisaalta äitiys saattaa näyttäytyä työelämän epävarmuuden keskellä ainoalta varmalta ja ennakoitavissa olevalta roolilta (Lähteenmäki 2004). Tämän aineiston haastatteluista tulee myös esiin, kuinka valinta työn ja/tai perheen välillä ja näiden yhtensovittaminen on naisille jatkuvaa, jokapäiväistä. Omia ratkaisuja peilataan jatkuvasti ideaalimalliin äitiydestä, joka on aina läsnä olevaa ja valmiina perheen tai lapsen tarpeille. Ristiriita työelämän vaatiman joustavan ja työlleen uhrautuvan työntekijän ja ideaalisen vanhemmuuden (äitiyden) välillä on suuri, mutta se tuntuu edelleenkin kosket-tavan vain naisia.

## **Kehittämisenäkökohtia**

Tästä tutkimuksesta nousee esiin muutamia määrä- tai osa-aikaiseen työhön liittyviä kysymyksiä, joita ei juurikaan ole aikaisemmin nostettu esiin pohdittaessa epätyypillisten työsuhteiden vaikutuksia työntekijöiden elämässä. Näitä ovat mm. perheen ja perhevaiheen vaikutus työn epävarmuuteen määräaikaista ja/tai osa-aikaista työtä tekevillä ja varsinkin puolison ansiotyön merkityksen korostuminen. Juuri puolison työssäkäynti tai perheen saamat perhepoliittiset etuudet voivat osaltaan selittää sitä, miksi lapsiperheiden vanhemmat ovat voineet kokea määräaikaisuuden jopa vähemmän haittaavana kuin perheettömät. Lapsiperheiden elämäntilanteen tarkastelu kiinnittää huomiota myös perheiden lastenhoitotoiveiden ja -ratkaisujen vaikutukseen ansiotyöhön osallistumiseen, työsuhteen valintaan tai työn vaikutuksiin perheessä. Toisaalta tutkimus tuo esiin myös sen, että työttömyyden uhka tai aikaisemmat kokemukset työttömyydestä selittävät ehkä paremmin työn kuormittavuutta kuin työsuhteen määräaikaisuus sinänsä.

Tutkimuksesta tulee esiin, kuinka perheeseen liittyvät tekijät voivat merkittäväällä tavalla vähentää omaan työhön liittyvää epävarmuutta määräaikaisessa työssä olevilla. Puolison vakaa työsuhde ja säännölliset ansiotulot lievensivät selvästi epävarmuuden kokemusta. Vastaavasti perheeseen liittyvät tekijät, puolison työttömyys tai arjen sujuvuuden, kuten lasten hoidon yms. ongelmat voivat lisätä epävarman työn kuormittavuutta erityisesti naisilla. Epävarmuus korostui tulevaisuuden epävarmuutena ja ansiotulojen katkoksiin liittyvänä epäsäännöllisyytenä. Mahdollisuus joustaa perheen kulutuksessa, asumiseen tai päivähoitoon liittyvissä menoissa, tai toisaalta arkipäivän järjestelyissä, kuten päivittäisissä hoitoratkaisuissa ym. voi kuitenkin lapsiperheiden kohdalla olla muita vähäisempää: pienetkin katkokset esimerkiksi ansiotuloissa voivat lapsiperheiden kohdalla aiheuttaa hankaluuksia, kun monia menoja (päivähoito, asuntolaina) voi olla vaikea muuttaa lyhyellä aikavälillä. Puolison säännöllisen ansiotulon vuoksi monet sellaiset lapsiperheet, joissa toinen puolisoista tekee määräaikaista tai keikkatyötä jäävät myös yhteiskunnan tarjoamat erilaisten rahallisten tukien ulkopuolelle.

Lapsiperheiden kohdalla myös yhteiskunnan erilaiset palvelut tai niihin liittyvät ongelmat voivat osaltaan lievittää tai vahvistaa työn epävarmuutta. Varsinkin lasten hoitojärjestelyiden joustamattomuus tai suoranainen tarjonnan puute, kuten pienten koululaisten iltapäivien, iltojen tai lomien aikana tapahtuvan hoidon järjestäminen, voivat lisätä työn haittaavuutta epätyypillistä työtä tekevillä tai epätyypilliseen työaikaan työskentelevillä vanhemmilla. Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta ongelmana on myös se, että erilaiset työsuhteen luonteeseen tai sen keskeisiin perustuksiin perhepoliittiset etuudet kuten perhevapaat kohdistuvat edelleen muutosyrityksistä huolimatta työntekijöihin epätasa-arvoisesti työsuhteen perusteella. Toisaalta määräaikaisessa työsuhteessa olevilla tai keikka- tai freelancetyötä tekevillä ei näytä aina olevan riittävästi tietoa erilaisten etuuksien määräytymisestä. Kehitettäessä määräaikaisessa työsuhteessa olevien tai muiden epätyypillistä työtä

tekevien asemaa onkin ehkä kiinnitettävä aikaisempaa enemmän huomiota myös työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin näissä perheissä. Tämä tarkoittaa sekä työelämän käytäntöjen että palvelujen tarkastelua erityisesti epätyypillistä työtä tekevien näkökulmasta. Erityisen korostuneita nämä ongelmat ovat yksinhuoltajien perheissä, joissa ei aina ole mahdollisuutta ratkaista esimerkiksi lastenhoito-ongelmia puolisoiden työnjaolla.

Vaikka kotihoidontuki ja hoitovapaa ovat olleet hyvin suosittu keino ratkaista työn ja perheen yhteensovittamista pienten lasten perheissä, voidaan pohtia sitä, olisiko osa-aikatyön kehittäminen hoitovapaan rinnalla kuitenkin pitkällä aikavälillä edullisempi vaihtoehto naisten aseman kannalta. Olisi esimerkiksi syytä pohtia, voitaisiinko osa-aikatyötä tehdä houkuttelevammaksi, jos työajan lyhentämiseen olisi tarjolla erilaisia vaihtoehtoja (esimerkiksi päivittäisen tai viikoittaisen työajan lyhentämisen vaihtoehtona mahdollisuus käyttää lyhennys lomien yhteydessä pidettävänä vapaapäivinä tms.). Voitaisiin myös pohtia, missä määrin kotihoidontuen ohella tukea voitaisiin suunnata selvemmin myös työajan lyhentämiseen. Tällä hetkellä esimerkiksi osa-aikatyössä olevat suomalaiset äidit tekevät melko pitkää päivää verrattuna muihin Euroopan maiden naisiin. Taloudelliset tekijät vaikuttavat osaltaan siihen, missä määrin työajan lyhentäminen on vaihtoehto pienten lasten hoidon järjestämisessä. Vanhempien yhtäaikainen mahdollisuus työajan lyhentämiseen avaa myös mahdollisuuden lisätä isien osallistumista pienten lasten hoivaan ehkä enemmän kuin tasapuolinen mahdollisuus pitää hoitovapaata. Lasten hoidon järjestäminen kummankin vanhemman työaikajärjestelyjen avulla vaatisikin sitä, että perheiden mahdollisuuksia ja todellista halukkuutta tämänkaltaisiin työaika- ja hoitoratkaisuihin selvitetään tulevaisuudessa tarkemmin.

Vaikka työmarkkinaosapuolten tavoitteena onkin vähentää esimerkiksi määräaikaista työsuhteita, on epätodennäköistä, että epätyypillinen työ merkittävästi vähenee tulevaisuudessa. Jatkossa tutkimusta olisikin hyvä suunnata erityisesti niihin alueisiin, missä työhön liittyvä epävarmuus näyttää aiheuttavan merkittäviä ongelmia perheiden elämässä. Esimerkiksi yksinhuoltajien asema näyttää monella tapaa turvattomammalta kuin kahden vanhemman perheiden. Lapsiperheiden näkökulmasta myös työajan lyhentämisen edellytysten tutkiminen ja niiden kehittäminen näyttäisi olevan perusteltua, koskevathan monen perheen toiveet työn ja arkielämän yhteensovittamisessa juuri ajallisen jouston järjestämistä työssä.



## Lähteet

Forssén, K. & Haataja, A. & Hakovirta, M. 2005. Policy Changes, Employment, and Single Parenthood in Finland. *Yearbook of Population Research in Finland* XLI(41):29-46.

Geurts S.A.E & Demerouti, E. 2003. Work/non-work interface: a review of theories and findings. Teoksessa: *The handbook of work and health psychology*. Toim. Schabracq M.J & Winnubst, J.A. & Cooper, C.L, s. 280-312. John Wiley, Chichester.

Haataja, A. 2005. Lasten hoitomuodon valintaoikeudet - mahdollisuuksia ja riskejä. Teoksessa: *Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin?* Toim. Takala, P., s. 80-109. KELAn tutkimusosasto, Helsinki.

Hakanen, J. 2005. Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työhölyismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen* 19(1):49-70.

Hämäläinen, U. 2005. Perhevapaiden aikaiset tulot ja toimeentulo. Teoksessa: *Onko meillä malttia sijoittaa lapsiin?* Toim. Takala, P., s. 126-147. KELAn tutkimusosasto, Helsinki.

Karasek, R. & Theorell, T. 1990. *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. Basic Books, New York.

Kauhanen, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 69. KELA, Helsinki.

Kinnunen, U. & Feldt, T. & Rantanen, J. & Pulkkinen, L. 2005. Työn ja perheen vuorovaikutus. Menetelmä kielteisen ja myönteisen vuorovaikutuksen tutkimiseen. *Psykologia* 1:43-52.

Kinnunen, U. & Geurts, S. & Mauno, S. 2004. Work-to-family conflict and its relationship with well-being. A one-year longitudinal study. *Work and Stress* 18:1-22.

Kinnunen, U. & Mauno, S. 2005. Puolisoiden työn kuormittavuus ja hyvinvointi: kokemusten väliset yhteydet. *Työ ja ihminen* 2:186-198.

Kinnunen, U. & Mauno, S. & Nätti, J. & Happonen, M. 1999. Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish Workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2:243-260.

Kokkonen, S. 2003. Työttömänä isänä perheessä ja yhteiskunnassa. *Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisu* No. 238. Helsinki.

- Kokkonen, S. 2004. Työtön isä mallitarinoiden vankilassa. Teoksessa: Isäkirja. Mies, vanhemmuus ja sukupuoli. Toim. Aalto, I., Kolehmainen, J., s. Vastapaino, Tampere.
- Kontula, O. 2004. Perhepolitiikka käännekohdassa. E 18. Väestöliitto Väestöntutkimuslaitos, Helsinki.
- Lehto, A. & Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö, Helsinki.
- Lehto, A. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Tilastokeskus, Helsinki.
- Lähteenmäki, L. 2004. Onks tää nyt reiluu? Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. Sosiologista keskustelua B43. Turun yliopisto, Turku.
- Moilanen, L. 2002. Voimavarat ja elämisen hallinta tyyppillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. Työpoliittinen Aikakauskirja 3/2002:91-106.
- Niemi, I. & Pääkkönen, H. 2001. Ajankäytön muutokset 1990-luvulla. Kulttuuri- ja viestintä 2001:6. Tilastokeskus, Helsinki.
- Nätti, J. & Kinnunen, U. & Mäkinen, P. & Loikkanen, E. & Mauno, S. & Virolainen, M. 1995. Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita No. 92. Jyväskylä.
- Nätti, J. & Väisänen, M. 2003. Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa: Jaksan ja joustaan. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Toim. Lehto, A. & Järnefelt, N., s. 45-66. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus, Helsinki.
- OECD 2002. Employment Outlook. OECD, Paris.
- Paajanen, P. 2002. Saako haikara tulla käymään? E 14. Väestöliitto Väestöntutkimuslaitos, Helsinki.
- Palanko-Laaka, K. 2005. Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Työministeriö, Helsinki.
- Parjanne, M. 1998. Määräaikaiset työntekijät – joustava työvoimapuskuri. Työpoliittinen Aikakauskirja 2:3-10.
- Pittman, J.F. 1994. Work/Family fit as a mediator of work factors on marital tension: Evidence from the interface of greedy institutions. Human Relations 47(2):183-209.

- Pusa, O. 1997. Epätyypilliset työsuhteet ja sosiaaliturva. Työn epätyypillistymisen sosiaaliturvajärjestelmille asettamat haasteet. Kuopion yliopiston julkaisuja E, Yhteiskuntatieteet 48. Kuopion yliopisto, Kuopio.
- Rantanen J. & Kinnunen, U. 2005. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa: Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Toim. Kinnunen, U. & Feldt, T. & Mauno, S. s. 229-263. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Ruokolainen, A. & Notkola I-L. 2002. Familial, Situational and Attitudinal Determinants of Third-Birth Intentions and Their Uncertainty. Yearbook of Population Research Institute in Finland 38:179-106.
- Saloniemi, A. 2000. Pätkätyöt ja tulevaisuus. Teoksessa: Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Toim. Lehto, A. ja Järnefelt, N., s. 87-106. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus, Helsinki.
- Sauli, H. & Bardy, M. & Salmi, M. 2002. Elinolojen koventuminen pikkulapsiperheissä. Teoksessa: Suomalaisten hyvinvointi 2002. Toim. Heikkilä, M. & Kautto, M.. STAKES, Helsinki
- Saunamäki, M. & Kinnunen, U. 2002. Työ- ja perhesitoutuneisuuden yhteydet hyvinvointiin: työssäkäyvien parien tyypittely. Työ ja ihminen 1:59-71.
- Suhonen, A. 1999. Kahden kauppa. Puolison merkitys Työ ja perhe – kyselyaineiston ja haastattelujen valossa. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen, Työpapereita 2/1999. STAKES, Helsinki.
- Sutela, H. & Vänskä, J. & Notkola, V. 2001. Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 2001:1. Tilastokeskus, Helsinki.
- Tilastokeskus. Työvoimatilastot vuosilta 1991-2004. Työmarkkinat-sarja. Tilastokeskus, Helsinki.
- Virtanen, P. & Vahtera, J. & Virtanen, M. 2002. Pätkätyövoima. Teoksessa: Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Toim. Vahtera, J. & Kivimäki, M. & Virtanen, P. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Voydanoff, P. 2005. Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance. A Demands and Resources Approach. Journal of Marriage and Family 67:822-836.
- Wilska, T. 2005. Joutaako työ – joutaako perhe. Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Väestöliitto Väestöntutkimuslaitos, saatavana: [http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/39623/file/Joustaakotyojoustaakoperhe.pdf](http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/39623/file/Joustaakotyojoustaakoperhe.pdf) (maaliskuu 2006).

Väinälä, A. 2004. Selvitys kotona olevien vanhempien lasten päivähoitotilanteesta, syyskuu 2004. Työryhmämuistioita 2004:16. STM, Helsinki. Saatavana: <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2004/10/is1097669955333/dokumentti.pdf> (maaliskuu 2006).