

kyse laajemmasta, vähintäänkin kansallisesta, jopa globaalista tai ainakin länsimaaisesta ilmiöstä, jossa ihmisen tila on yhä pienempi ja pienempi? Eivätkö keskustelut tulospalkkaukseen siirtymisestä ja työssä pahoinvoinnista koske juuri ihmisen tilan pienentymistä, jossa kilpailu tulee ihmisenä olemisen sijaan. Oireellista on, että ei riitä, että työntekijät sanovat voivansa huonosti. Tarvitaan professoritason asiantuntemus kertomaan tulospalkkauksen soveltumattomuudesta esimerkiksi akateemisille aloille (Patomäki), professoritason asiantuntemus kertoamaan työelämän pahoinvoinnista (Siltala).

Tarvitaan professoritason asiantuntemus myös kertomaan, että omaishoitajan työ on raskasta (Koistinen). Miksi ihmisen tai työntekijän sana ei riitä eikä paina ainakaan silloin, kun vaakakupissa ovat toisella puolella talouden edut tai kilpailukyky? Sosiaalipolitiikan teoria on 1990-luvulla kehittynyt lähinnä siltä osin kuin sosiaalipolitiikka nähdään resurssina (vrt. sosiaalinen pääoma). Kertooko sekin paitsi antautumisesta ”taloudellisille realiteeteille” myös antautumisesta sen suhteen, että ihminen tarvitsisi tilaa. Kiinnostaaako ihmisen syvin olemus enää ketään, rakastaako kukaan ihmistä? Eikö ainakin sosiaali- ja

terveysalalla työskentelevien ihmisten pitäisi olla kiinnostuneita juuri ihmisen syvimmästä olemuksesta. Onnistuuko se ilman, että meillä on itsellämme tilaa ihmisinä – myös työssä. Jossakin Stakesia edeltäneistä laitoksista kerrottiin työskennelleen juristin, jolla oli sohva työhuoneessa. Sohvalla oli mukava ottaa nokoset lounaan jälkeen samalla, kun sukat kuivuivat patterilla. Häiritä ei saanut. Mieluummin asioisin hänen kanssaan kuin nuoren naispuolisen kollegan, joka on elämäkokeemusta saadakseen ollut virtuaaliraskaana; oikeaa raskauttahan urakehitys ei enää salli.

Mummo pelastaa

RAIJA JULKUNEN

Harva asia tuntuu niin moneen kertaan pohditulta kuin työn ja perheen yhdistäminen. Siispä aloitan kirjan vähän epäluuloisena: voiko aiheesta paljastaa tai keksiä mitään ei-jo-jateltua ja -sanottua. Työn vaatimusten kasvu, lapsiperheiden aikapula, synnytysikäisten naisten heikentynyt työmarkkina-asema, miesten vähäinen perhevapaiden käyttö, omaisten kasvava vastuu vanhojen ihmisten auttamisessa, nihkeä suhtautuminen työntekijöiden tarpeista nouseviin työaikajoustoihin – kaikki on tiedossa. Sanon heti, että kirjapari on myönteinen tuttavuus. Perheen ja työn yh-

distämisestä voi kirjoittaa raikkaasti ja tuoreesti, tutkimuksellista ja käytännöllistä otetta yhdistäen, tavalla, joka saa toivomaan, että käsikirja osuisi mahdollisimman moniin käsiin.

Sysäyksenä kirjaparille olivat YK:n Perheen vuosi 1994, Suomen EU-jäsenyys ja sen myötä avautunut ESR-rahoitus ja yhteistyö. Kymmenessä vuodessa työn ja perheen tematiikka on entisestään ajankohtaistunut EU-alueella ja EU-politiikassa, ja Suomessa kertaalleen perhevapailta ja päivähoidolla järjestykseen pannuksi ajateltu kysymys on työelämän, äitien aseman ja sosiaalipolitiikan kehityssuun-

Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula (toim.)
Puhelin, mummo vai joustava työaika
Työn ja perheen yhdistämisen arkea
Helsinki: Stakes, 2004

Jarna Savolainen & Johanna Lammi-Taskula & Minna Salmi
Elämän kirjoja työpaikoille
Käsikirja työn ja perheen yhteensovittamiselle
Helsinki: Stakes & ESR, 2004

tien vuoksi noussut entistä vahvemmin esille. Kansainvälisistä

sytykkeistä virinnyt eri tahojen yhteistyö konkretisoitui kahtena Stakesin tutkimus- ja kehittämishankkeena: Työ ja perhe (1996–2000) sekä Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työyhteisöissä (2001–2004). Hankkeen osatutkimuksissa on työskennellyt tutkijoita myös Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksesta.

Hankkeessa on ollut mukana yhteistyökumppaneina 17 tietotyön, teollisuustyön ja palvelujen työpaikkaa. Työ ja perhe -hankkeen kyselyaineisto on koottu 1996–1997 15 työpaikalla (1 105 vastaajaa, naisia liki kaksi kolmesta) ja yhteistyötä uusien käytäntöjen luomiseksi on tehty 11 työpaikalla. Lisäksi käytetään Stakesin perhevapaatutkimuksen aineistoa. Näin on ennen kaikkea hankittu edustavampaa tietoa perhevapaata pitäneistä miehistä. Vapaita käyttäneet miehet ovat niin harvinaisia, että Työ ja perhe -kyselyn 1 105 vastaajassa oli seitsemän vanhempainvapaata pitänyttä miestä.

Mitä uudenmakuista? Ensinnäkin tutkijat ajattelevat työn ja perheen yhteensovittamisen monien kehitysprosessien solmukohtaksi. Siinä leikkaavat 1) työelämän organisointi ja työpolitiikka, 2) perhe-elämä ja perhepolitiikka sekä 3) sukupuoliprosessit ja tasa-arvopolitiikka. Tar kastelun kohteeksi otetaan näiden kenttien muutosprosessit ja keskinäiset feedbackit. Toinen lähtökohta korostaa arkielämää ja elämäkokonaisuutta. Minna Salmi on näin palannut väitöskirjansa teemoihin ja käsitelyihin. Arkielämä määritellään oivaltavasti ja fenomenologian suuntaan viittaavalla tavalla siksi prosessiksi, jossa ihmiset muuntavat elämänsä rakenteelli-

sia ehtoja eletyksi elämäksi. Kun Salmi puhuu arjen selviöistä ja niiden murtumista, mieleen tulevat viime vuosina (siis väitöskirjan jälkeen) naistutkimuksessa esiin nousseet performatiivisuus, toisto ja sarjallisuus, jotka omalla tavallaan tematisoivat arjen käytännöissä luotua ja muutettavaa. Arkielämäkulma eli rakenteellisten ehtojen muuntaminen eletyksi elämäksi tulee eläväksi pitkin raportteja. Taas kerran mietin, miten vahva todistusvoima haastattelupuheen osuvilla katkelmilla onkaan.

Kentät ja arkielämä kohtavat, kun tutkijat olettavat ja osoittavat, että kenttien keskinäispelin seuraukset tulevat usein esiin vasta tarkasteltaessa rakennetason (tai politiikan) ja arjen vuorovaikutusta. Rakenteellisella tasolla meillä on hyvät perhepoliittiset järjestelmät. Vasta arkielämä paljastaa, miten ne toimivat jokapäiväisessä elämässä, onko sairaan lapsen isän mahdollista jäädä kotiin tai mitä määräaikaisessa työsuhteessa olevalle naiselle tapahtuu, kun hän saa lapsen. Tutuin esimerkki kenttien ja arjen ratkaisujen keskinäislinkeistä on tarjolla olevien perhevapaiden ja niiden sukupuolittuneen käytön seuraukset naisten työmarkkina-asetalle ja näin vahvistuneiden työelämän sukupuolijakojen feedback takaisin perheiden sukupuolikäytäntöihin.

Yksi kirjojen läpi kulkeva teema on perheen ajatuksellinen laajentaminen ja tarkentaminen. Avioeroperheet otetaan huomiioon erikseen. Perhe laajennetaan yli kolmen sukupolven kaikkiin niihin suhteisiin, joissa yhtäältä työssä käyvät isovanhemmat auttavat aikuisia lapsiaan, hoitavat lapsenlapsiaan ja käyttävät rakenteita (vapaapäiviään, vuo-

rotteluvapaata, osa-aikaeläkettä) paikatakseen lastensa perheiden hoiva-aukkoja ja joissa toisaalta aikuiset lapset huolehtivat apua tarvitsevista vanhemmistaan. Tutkimuksen aineistot osoittavat vastaansanomattomasti, miten paljon informaalia huolenpitoa meillä on ja miten merkittävää se on. Perhe levitetään paitsi sukupolvien myös sukupuolten yli, eli otetaan vakavasti se, että miehilläkin on lapsia ja vanhempia. Jo aikaisemmin projektin tulokset ovat kertoneet siitä, miten paljon aikuiset miehet auttavat omia vanhempiaan. Tutkijat omalta osaltaan murtaavat sukupuolistereotypioita ottamalla perhemyönteisen esimiehen aineistoesimerkiksi Einon ja änkyräksi Ritun.

Kenttien yhteispeli on viiden toista viime vuoden aikana johdantanut siihen, että työtä ja perhettä sovitetään yhteen yhtä enemmän äitien pitämien pitkien vapaiden ja lasten kotihoidon avulla. Anita Haataja (2004b) on osoittanut, että kahden ansaitsijan perhemallin yleisyys palasi 1990-luvulla 30–40 vuoden takaiselle tasolle. Eurooppalaiset feministit ovat niputtaneet Suomen yhdessä Ranskan kanssa uusliberaalin uusfamilismin edustajaksi ja katsoneet, että Suomessa on omaksuttu väliaikainen kotiäitiys. Mistä kaikesta tai mistä ennen kaikkea tässä on kysymys? Naisten syrjinnästä työmarkkinoilla, työelämän kovenemisesta, elintason noususta, hoitovapaan ja kotihoidon antamasta taloudellisesta ja moraalista kannustimesta, äitien vallinnasta, päiväkodeissa hoitettun lapsisukupolven vastaiskusta, sukupuoliroolien takapakista vai jostain muusta? Joskus monet prosessit osuvat sillä tavalla päällekkäin, että tuskin mikään

tutkimusasetelma voisi eristää eri tekijöiden painoa.

Kirjoittajat painottavat lähinnä työmarkkinarealiteetteja, naisten keskinäisten erojen ja eriarvoisuuden kasvua sekä kotiäitiyden väliaikaisuutta. Perhevapaa-aineistossa valtaosa tutkimushetkellä (2001–2002) kotona olevista kaksivuotiaiden äideistä aikoi palata työhön hoitovapaan päättyessä. Työsuhteesta vapaalla olevat palaavat nopeammin töihin. Heistä työhön oli palannut puolet, työpaikkaa vaille olleista viidennes. Hyvässä työmarkkina-asetelmassa oleville perhepoliittiset järjestelmät antavat liikkumavaraa ja valinnanmahdollisuuksia. Heillä kotihoidon tuki toimii ajatellulla tavalla päivähoidon vaihtoehtona ja heillä on myös potentiaalinen mahdollisuus jakaa perhevapaa työssä käyvän isän kanssa. Heikossa työmarkkina-asetelmassa oleville äideille kotihoidon tuki on työttömyyden vaihtoehto, eivätkä he siis voi jakaa vapaata työssä käyvän miehen kanssa, kun äidin pitäisi ensin löytää työpaikka.

Tutkimus kertoo sukupuolten tasa-arvon kannalta ikävää kieltä vanhempainvapaiden jakamattomuudesta. Vuoden 2003 alusta voimaan tullut uudistus, ”isäkuukausi”, ei ole tuonut asiaan muutosta, vaikka muiden Pohjoismaiden esimerkki lupaa, että isäkiintiö voisi lisätä myös perhevapaan jakamista. Vaikka Pohjoismaiden perhevapaat yleisellä tasolla muistuttavat toisiaan, ne eroavat lukuisissa yksityiskohdissa tavalla, joka voi selittää myös eroja miesten vanhempainvapaiden käytössä (Haataja 2004a). Kohdennetulla perhevapaakyselyllä on siis saatu tietoja myös vapaista pitäneistä miehistä. Hyvässä työmarkkina-

asetelmassa olevat miehet pitävät enemmän isyys- ja vanhempainvapaista, mutta lyhyempiä jaksoja kuin vähemmän koulutetut. Myös äitien ammattiasemalla on vaikutusta, mutta tutkijat eivät analysoi puolisoitten suhteellisten asemien vaikutusta, joka on ehkä se kiinnostavin asia. Työelämän työntö näkyy tässäkin: vanhempainvapaata pitäneistä isistä 62 prosenttia sanoi kaivanneensa taukoa työnteosta. Yllättävin tulos on tämä: neljäsosa isistä mutta lähes puolet äideistä ajatteli, että lasten hoito kuuluu ensisijaisesti äidille. Äitien asenteissa oli suuria eroja koulutus- ja ammattiaseman mukaan, ja äitikeskeisimmät löytyvät sosioekonomisen asteikon keskivaiheilta. Sikäli kuin ymmärsin oikein, isä- ja äitiaineistot ovat erilaisia, isät valikoituneita eli isyys- tai vanhempainvapaan pitäjiä, äidit taas edustavat kaikkia kaksivuotiaiden äitejä. Jos valikoituneisuus ei selitä tulosta, lienee pakko uskoa, että äidit, työnantajat ja vanhempainrahan matala kompensatioaste yhdessä pitävät yllä äitien hegemoniaa ja estävät isiä toteuttamasta haluaan.

Itse sain kirjoja lukiessani ahaa-elämyksen siitä, miten monin tavoin naiset ja naisten alat segregoiduilla työmarkkinoilla subventoivat miesten aloja, eivät vain matalammilla palkoillaan vaan ajankäytöllä. Kun naiset tekevät perheissä tilaa miesten pitemmille, vaativammille ja työpaikan hyväksi joustaville työajoille, he eivät anna aikaresursseja vain omille miehilleen (niin kuin olen ajatellut) vaan myös miesten aloille. Keljua on myös se, että naisilla ja naisten aloilla on paljon vähemmän mahdollisuuksia sellaiseen yksinkertaiseen arjen helpotta-

jaan kuin liukuvaan työaikaan.

Hankkeen kohteena on ollut työpaikkataso, ja tutkijoiden poliittikkasuositukset koskevat työpaikkoja eivätkä perhepoliittisia etuuksia. Paradoksaalisesti Suomessa, jossa työn ja perheen yhteensovittamiseen on perhepolitiikassa kiinnitetty paljon huomiota, teema on työpaikoilla vieras. Jotta työorganisaatiot voivat toimia työn ja perheen yhteensovittamista tukevalla tavalla, on purettava kolme myyttiä: perheasiat ovat yksityisasiota, jotka eivät saa häiritä työntekoa; perhepolitiikkaa hoitaa asian perhevapaiden ja päivähoidon avulla, eivätkä ne kuulu työpaikalle; työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa vain niitä, joilla on pieniä lapsia. *Puhelin, mummo vai joustava työaika* sisältää arjenmakuisia kuvauksia eri työpaikoilla toteutetuista hankkeista ongelmien ja kehittämistyön erilaisista väylistä. Julkaisu toimii myös kehittämisprosessien ja kehittäjien ohjekirjana. Toisin toimimisen prosessit ovat hitaita ja vaativat työpaikan aikaresurssien käyttämistä, samoin kuin pinnanalaisten selviöiden häiritsemistä. Nämä koskevat usein sukupuolirooleja, miesten on vaikeampi saada tunnustus isyydelleen kuin naisten äitydelleen työpaikoilla.

Projektin johtopäätöksiä voi lukea niin, että perheasioiden läsnäolo työpaikalla voisi olla impulssi, jolla työpaikoista tulee sekä tyydyttävämpiä ja tuottavampia että houkuttelevampia. Tutkijat argumentoivat sen puolesta – tosin ilman varsinaista näyttöä, mutta työpaikkojen mielipiteisiin nojautuen –, että rauhallinen mieli perheasioiden suhteen kohentaa työn tuottavuutta. Yksityiselämän tekemi-

nen näkyväksi työpaikalla inhimillistää työtovereita ja työpaikkoja, lisää keskinäistä ymmärtämystä, viihtyvyyttä ja töiden sujuvuutta. Perhekuviin jakaminen ja kuvamateriaalin työstäminen ryhmissä tuotti myötätuntoisempaa suhtautumista itseensä ja muihin. Miksei, mutta mieleeni tulee myös se, että malli- ja näyttökelpoisista lapsista ja aviomiehistä on tullut varsinkin naistyöpaikkojen yksi kilpailu-ulottuvuus. Entäs ne, joilla on päivähoitokysymyksiä suurempia yksityiselämän vaikeuksia? Yksi uusi huononmuuden kokemus lisää vai aitoa tukea? Tutkijat ottavat erikseen huomioon ne globalisaation aiheuttamat mekanismit, jotka voivat vähentää työpaikkojen mahdollisuutta ja kiinnostusta käyttää resursseja työ/perhe-kuvion käsittelyyn.

Tutkijat tietävät hyvin, millaisia ristiriitoja perhesyistä vaaditut joustot työpaikalla herättävät. Siitä huolimatta käsikirjassa katsotaan, että kissan nostaminen pöydälle on työyhteisön jäsenten, työyhteisön yhteinen ja koko organisaation etu. Kirjoittajat tarjoavat ristiriitojen käsittelyyn elämäntapa- ja näkö-

kulmaa. Useimmilla on jossain elämänvaiheessa hoivavastuita, asiat pöydälle nostaan kyky ymmärtää toisten erilaisia elämäntapa- vaihteita voi syventyä ja epäoikeudenmukaisuuden kokemukset vähenevät. Itse olen miettinyt tätä viime aikoina iän kannalta: miten kukaan empaattisesti prekariaatti mahtaa suhtautua (meidän) eläkeikää lähentyvien vaatimuksiin työn kuormituksen vähentämisestä ja osittaisesta irrottautumisesta tyyliin ”en minä enää tuota viitsi”? Missä määrin universaalille suoritusnormille rakentuvat työpaikat voivat ottaa huomioon partikuläärit tilanteet? Kaikki eivät ole yhtä onnekkaita kuin minä, joka olen voinut vaihtaa sitovamman viran (lehtoraatti) sellaiseen virkaan (tutkija), joka mahdollistaa sekä keskittymisen itseä kiinnostaviin asioihin että toisella paikkakunnalla asuvien vanhempien joustavan auttamisen.

Hankkeet ovat tuottaneet käsikirjan, mutta kirjoittajat välttävät EU-kielen ”hyvää käytäntöä”. He sanovat, ettei työn ja perheen sujuvaan yhteensovittamiseen ole yhtä hyvää käytäntöä. Käytännöt on luotava kullakin työpaikalla erikseen, kos-

ka niiden on istuttava juuri sen työpaikan töihin ja henkilöstön elämäntilanteisiin. Perheen läsnäolo työpaikoilla on legitimoitava aina uudestaan; siihen ei voi tuottaa kertaratkaisuja. Sen sijaan innostavia esimerkkejä ja menettelytapoja voi tarjota. Käsikirja listaa joukon keinoja työn ja perheen suhteen oivaltamiseksi. Käytännön yhteistyössä on käytetty hyväksi taiteen keinoja, panostettu visuaaliseen ilmeseen sekä perhe/työ-tilanteiden draamallistamiseen. *Elämän kirjoja työpaikoille* onkin harvinaisen houkutteleva ulkoasultaan, mukava kädessä ja selkeä lukea. Näistä kirjoista tulee hyvä ja toiveikas mieli.

KIRJALLISUUS

HAATAJA, ANITA: Pohjoismaiset vanhempainvapaat kahden lasta hoitavan vanhemman perheessä. *Janus* 12 (2004): 1, 25–48. 2004a

HAATAJA, ANITA: Yhden ja kahden ansaitsijan malli: vaikutukset ansiotyön, hoivan ja tulojen jakoon. Teoksessa: Räsänen, Heikki & Hjerppe, Reino (toim.): Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen. *Julkaisuja* 40. Helsinki: VATT, 2004. 2004b.