

Työn ja perheen yhteensovittaminen Venäjällä

Artikkeli tarkastelee työn ja perheen yhdistämisen politiikkaa ja käytäntöjä 2000-luvun Venäjällä osana maan perhepolitiikkaa, joka on kannustanut naisia synnyttämään maan vakavan väestökriisin ratkaisemiseksi. Vuodesta 2006 lähtien äitiyttä on tuettu rahallisesti, ja yleiseurooppalaiseen tapaan 2010-luvulla on alettu korostaa työnantajien vastuuta perheystävällisten työpaikkakulttuurien luomiseksi. Artikkelitarkastelee perhepoliittisten ohjelmien ja näiden taustalla vallitsevien ideologioiden ohella työn ja perheen yhteensovittamiseen tähtäävien toimien toteutumista venäläisillä työpaikoilla. Se toteaa, että monet työnantajat eivät tue perheellisten työntekijöidensä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja että taakan perheen ja työn yhteensovittamisesta kantavat naiset. Tästä syystä on tärkeää, että kansallinen lainsäädäntö takaa naisille perhevapaat ja julkisen päivähoiton. Käytännössä myös nämä lainsäädännölliset oikeudet toteutuvat puutteellisesti. Artikkelitarkastelee venäläistä työn ja perheen yhdistämisen politiikkaa ja käytäntöjä teoreettisiin lastenhoitoregiimeihin ja esittää, että Venäjällä vallitsee eri mallien ja ideologioiden sekoitus.

Meri Kulmala &
Žanna Tšernova

Perheet ovat 2000-luvun venäläisessä virallisessa puheessa suuressa arvossa.¹ Presidentti Putin on nostanut sosiaalipolitiikan yhdeksi valtion tärkeimmistä tehtävistä. Lähempi tarkastelu kuitenkin osoittaa, että uudenlainen valtiojohtoinen sosiaalipolitiikka on pääasiallisesti perhepolitiikkaa, joka tähtää syntyvyyden

kasvuun (Kulmala et al. 2014; Tšernova 2013). Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen Venäjä ajautui hyvinvointikriisiin, jonka ytimessä on ollut väestön väheneminen. Vakavaa väestökriisiä on lähdetty ratkomaan kannustamalla naisia synnyttämään monenlaisin lapsiperhe-etuuksin. Putinin Venäjällä on vallinnut voimakkaan perhekeskeinen ideologia: konservatiivinen perheen ja niin kutsuttujen perinteisten perhearvojen suojelu on nostettu yhdeksi valtiollisen politiikan tärkeimmistä tehtävistä. 2010-luvulle asti perhepolitiikan keskiössä ovat olleet nuoret heteroseksuaaliset ydinperheet ja heidän (potentiaaliset) lapsensa. Valtiolliset ohjelmat ovat ainakin jossain määrin tuottaneet tulosta, sillä uusimpien tutkimusten mukaan syntyvyys on

noussut (Kainu et al. 2015)

2010-luvun Venäjällä työn ja perheen yhteensovittaminen on nostettu yhä vahvemmin valtiolliselle agendalle. Keskeisiä kysymyksiä niin Venäjällä kuin muuallakin ovat perhevapaoikeudet ja niihin liittyvät tulonsiirrot sekä päivähoitopalvelut ja työpaikkojen toimintatavat. Päivähoito ja perhevapaat ovat peruslinjoiltaan valtiollisen politiikan kysymyksiä, kun taas työpaikoilla perheen ja työn yhteensovittamisen keinot ovat kiinni työnantajista. Kuten muissakin hyvinvointipalveluissa, päivähoidon järjestämisen keskeinen jännite liittyy työnjakoon yksityisen ja julkisen välillä, kun taas perhevapaissa keskustellaan siitä, kuka hoitaa, kuinka pitkään ja minkälaisella rahallisella korvauksella lasta kotona. Keskeistä on, ymmärretäänkö näiden kysymysten koskevan naisia ja äitejä vai myös miehiä ja isiä, ja kantaako vastuun taloudellisesti turvatussa perhevapaasta valtio vai työnantaja. Työelämässä puolestaan on kyse erilaisista työaikaan ja työn organisoitiin liittyvistä käytännöistä ja näiden perheystävällisyydestä.

Lähtökohtamme on, että perheen ja työn yhteensovittamista ei tule tarkastella pelkkänä sosiaalipolitiikkana, vaan kyseessä on laaja yhteiskuntapolitiittinen kysymys, jossa toisiaan leikkaavat perhepolitiikka osana sosiaalipolitiikkaa ja työpolitiikka. Lisäksi perhe- ja työpolitiittiset ratkaisut voivat olla vaikkapa tasa-arvopolitiikan, väestöpolitiikan tai talouspolitiikan ohjauksessa. Käytännön tasolla kysymys työn ja perheen yhdistämisestä puolestaan leikkaa niin työ- kuin perhe-elämää sekä sukupuolen rakentumista näillä elämänalueilla. (Vrt. Eräranta & Käsälä 2007, 184; Salmi 2004, 2–3.) Näin ollen työn ja perheen yhteensovittamisen tarkastelun tulisi yltää niin rakenteellisiin ehtoihin kuin arkielämän käytäntöihin ja näiden yhteen kietoutumiseen. Kansallista työn ja perheen yhdistämisen politiikkaa ja työelämän käytäntöjä ei tulisi myöskään tarkastella vaihtoehtoisina vaan toisiaan täydentävinä, joskin niiden tavoitteet ja käsitykset voivat olla keskenään ristiriitaisia (Eräranta & Käsälä 2007, 184). Karen Lyness ja Marcia Kropf (2005) ovat kaivanneet tutkimusta

kansallisen kontekstin ja työpaikkojen työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä. Tässä artikkelissa pyrimme viemään tämän haasteen Venäjän kontekstiin tarkastelemalla yhtäältä Venäjän valtion 2000-luvulla harjoittamaa perhepolitiikkaa ja toisaalta työn ja perheen yhteensovittamisen toteutumista venäläisillä työpaikoilla.

Keskustelut työn ja perheen yhteensovittamisesta ovat Venäjällä samansuuntaisia kuin muuallakin Euroopassa, missä työn ja perheen yhteensovittaminen tuli ajankohtaiseksi erityisesti 1990-luvulla EU:n ja OECD:n kiinnitettyä huomiota tarpeeseen nostaa naisten työllisyysastetta (Eräranta ja Käsälä 2007, 184–185). Venäjällä naisten työllisyysaste on ollut korkea jo pitkään sosialismin valjastettua naiset työelämään 1920-luvulta lähtien, jonne myös valtiollisen päivähoito- ja äitiysvapaajärjestelmän rakentaminen ajoittuu (Teplova 2007, 287–288; Tšernova 2014, 38). Naisten korkean työllisyysasteen ja niin sanotun kahden elättäjän mallin lisäksi esimerkiksi Venäjää ja Suomea yhdistävät julkinen lasten päivähoito ja valtion tukemat perhevapaat, joskin molemmissa maissa ratkaisujen kirjo on monipuolistunut. Suomessa yritykset kutsuttiin niin kutsuttuihin hyvinvointitalkoisiin 2000-luvulla, jolloin painopiste siirtyi naisystävällisestä hyvinvointivaltiosta yleiseurooppalaisten kehityskulkujen myötä perheystävälliseen työelämään (Eräranta 2013, 72), jolla tarkoitetaan niitä työpaikkojen käytäntöjä, jotka antavat työntekijöille mahdollisuuden yhdistää työ- ja perhe-elämä mahdollisimman hyvin. Tämä näyttää olevan nyt ajankohtaista Venäjällä perheen ja työn yhteensovittamisessa sekä monissa muissakin hyvinvoinnin kysymyksissä (vrt. Kulmala et al. 2014; Kainu et al. 2015).

Perhepolitiikka ja työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisumallit tarjoavat hyvän mahdollisuuden ymmärtää jälkisosialistisia yhteiskunnallisia murroksia. Perhepolitiikassa määritellään jatkuvasti yksityisen, julkisen ja markkinoiden rajoja. Täten perhepolitiikan analyysi tarjoaa tietoa sosiaalipolitiikan ja laajemminkin hyvinvointimallin ideologisista ratkaisuista. Pyrimme artikkelissamme käsitteel-

listämään venäläisiä ratkaisuja sekä katsomaan hieman tulevaisuuteen. Ukrainan kriisin myötä voimistuneella taluskriisillä voi sanoa olevan merkittäviä seurauksia maan sosiaali- ja perhepolitiikkaan.

Yleiseurooppalainen käänne perheystävälliseen työelämään

Kaikkialla vauraissa hyvinvointivaltioissa on alettu tavoitella entistä korkeampaa naisten työllisyysastetta. EU:n tavoitteena on, että naisten työllisyysaste olisi vähintään 60 prosenttia ja että vähintään 90 prosenttia yli kolmevuotiaista ja 33 prosenttia alle kolmevuotiaista lapsista olisi päivähoitossa. (Eräranta 2013, 62.) Pohjoismaissa, samoin kuin Venäjällä, naisten työllisyys on ollut pitkään EU:n tavoitetta korkeampi. Vastaavasti myös perhevapaa- ja päivähoitojärjestelmien kehitys alkoi muita Euroopan maita aiemmin, Suomessa jo 1960-luvulla; Neuvostoliitossa puolestaan jo 1920-luvulla. Suomelle ja Venäjälle on yhä yhteistä valtion tukemat suhteellisen anteliaat perhevapaat, perinteisesti julkinen ja kaikkien saatavavilla oleva, yhtäläinen lasten päivähoito sekä kahden elättäjän perhemalli.

Suomessa perhepolitiikka on ollut ensisijainen työn ja perheen sovittamisen alue. Yhteensovittamista edistävillä toimilla on pyritty toteuttamaan myös tasa-arvoa. On puhuttu naisystävällisestä hyvinvointivaltiosta. Neuvostoliitossa ja Venäjällä perhepolitiikkaa ovat tasa-arvopoliittikan sijaan ohjanneet talous- ja väestöpolitiikka eli valtion työvoiman tarve sekä huolestuttava väestötilanne. Hyvinvointivaltion suunta on kuitenkin muuttunut myös Suomessa: puhe naisystävällisestä hyvinvointivaltiosta on 1990–2000-luvuilla muuttunut puheeksi perheystävällisistä työpaikoista ja samalla työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksestä on tullut työmarkkina- ja talouspoliittinen (Eräranta 2013, 45–50). Euroopassa perheen ja työn yhteensovittamisen politiikkaa on suunnattu uudelleen valtiollisesta sosiaalipolitiikasta kohti sellaisia työpaikkojen institutionaalisia käytäntöjä, jotka mahdollistavat työssäkäyville miehille

ja naisille yhdistää työ- ja perhe-elämänsä. Kuten jäljempänä osoitamme, sama kehityssuunta näkyy nyt Venäjällä, missä tosin työnantajatason sosiaalipolitiikka on neuvostoajalta tuttua.

Hyvinvointivaltiolla on katsottu olevan ratkaiseva merkitys sille, miten äidit ja isät voivat sovittaa työ- ja perhe-elämänsä (Pfau-Effinger 2004, 6–7), mutta työpaikkakulttuureilla ja -käytännöillä on merkitystä sille, miten sujuvasti työntekijät pystyvät tämän tekemään (myös Salmi 2004). Perheystävällisiksi käytännöiksi luetaan yleensä normista poikkeavaan työaikaan ja -paikkaan liittyvät järjestelyt, kuten mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan, osa-aikatyöhön, palkallisiin lomiin ja/tai etätyöhön. Työnantajat myös tarjoavat hoitopalveluja. Ne esimerkiksi pitävät yllä omia päiväkoteja, tukevat erilaisia hoitojärjestelyjä lasten loma-aikoina tai näiden sairastaessa, tai tukevat lastenhoito- ja kotitalouspalvelujen ostamista. (Wax 2004.) Ei ole kuitenkaan mahdollista puhua yhdenmukaisesta käsityksestä perheystävällisestä työpaikasta (esim. Gambles, Lewis & Rapoport 2006; Lewis 2009). Vakiomalliin ei tulisikaan pyrkiä, sillä työntekijöiden erilaiset lähtökohdat vaativat erilaisia ja joustavia käytäntöjä (Glass & Estes 1997; Estes 2004). Ansiotyön ja hoivan jakautuessa tyypillisesti epätasaisesti miesten ja naisten välillä työn ja perheen yhteensovittamisen kysymys säilyy sukupuolittuneena myös työelämässä. Työnantajalla on monenlaisia resursseja mahdollistaa tai hankaloittaa yksittäisten työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamista.

Työnantajasta on muodostunut perhepolitiikan avaintoimija niin Suomessa, Venäjällä kuin muualla Euroopassa toimiessaan eräänlaisena välittäjänä kansallisen lainsäädännön ja yksittäisten työntekijöiden välillä (Estes 2004; Wax 2004). Näin ollen kansallista työn ja perheen yhdistämisen politiikkaa ja työelämän käytäntöjä tulee tarkastella toisiinsa kietoutuneina, jolloin yksi olennainen kysymys on, toimiiko aktiivinen kansallinen sosiaalipolitiikka kannustimena vai hidasteena yritysten perheystävällisille käytännöille? Jäljempänä tarkastelemme Venäjän perhepolitiikkaa ja työn ja perheen yhteensovit-

tamisen kysymystä niin valtiollisten ohjelmien tasolla kuin myös sloganmaisen perheystävällisyyden toteutumista venäläisillä työpaikoilla.

Venäjän valtiollisen perhepolitiikan analyysissämme kiinnitämme erityisesti huomiota luettavissa oleviin käsityksiin eri yhteiskuntasektorien ja sukupuolten välisestä työjaosta ja vallitsevasta sukupuolisopimuksesta. Pyrimme myös ymmärtämään politiikkaohjelmien taustalla olevia rakenteellisia ehtoja ja sitä kautta poliittista päätöksentekoa ohjaavia motiiveja. Nykypäivän ymmärtämiseksi valotamme neuvostoaikeista perhe- ja päivähoitomallia, sen murtumista 1990-luvulla sekä perhepolitiikan nousua valtiolliseksi prioriteetiksi Putinin Venäjällä.

Vuosi 2012 merkitsi työn ja perheen yhteensovittamisen kysymysten nousua yhdeksi valtiollisen perhepolitiikan pääkysymyksistä. Empiirisen analyysimme painopiste on 2010-luvun politiikkaohjelmissa. Erityisesti tarkastelemme yhtä toukokuussa 2012 presidentin antamista väestöpoliittisista asetuksista² sekä elokuussa 2014 hyväksyttyä kansallista perhepoliittista linjausta.³ Jälkimmäistä voi pitää venäläisen perhepolitiikan päädokumenttina. Perheystävällisyyden toteutumista venäläisessä työelämässä analysoimme moskovalaisilla ja pietarilaisilla työpaikoilla tehtyjen haastattelujen valossa.⁴ Ennen empiiristä analyysiamme esittelemme kuitenkin vielä Rianne Mahonin (2002; 2005) toisistaan poikkeaville ideologioille pohjaavat työn ja perheen yhteensovittamisen teoreettiset mallit (eli lastenhoitoregiimit), joihin peilaamme venäläisiä keskusteluja ja ratkaisuja.

Teoreettiset lastenhoitoregiimit

Työn ja perheen yhteensovittamisen alueella on ainakin viisi eri toimijaa: perheet, työpaikat, julkinen sektori, markkinat ja niin kutsuttu kolmas sektori. Maiden välillä on eroja siinä, millä näistä tahoista on eniten vastuuta työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistamisesta ja mikä kunkin tahon rooli on. (Salmi 2004, 2.) Mahon (2002; 2005) on esittänyt jaottelun länsimaisista,

erilaisiin ideologiin pohjaavista lastenhoitoregiimeistä.⁵ Näitä ovat uusliberalistinen, egalitaarinen, uusfamiliaristinen ja kolmannen tien malli.

Uusliberalistiselle mallille, josta paraatiesimerkkinä toimii Yhdysvallat, on tyypillistä sekä äitien että isien osallistuminen työelämään. Hoitovapaita ei tueta lainkaan tai tuetaan hyvin minimaalisesti. Vanhempien työnteon mahdollistaa saatavilla oleva, usein etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten työvoima. Lastenhoitojärjestelyt, kuten muutkin hyvinvointipalvelut ovat pääasiallisesti markkinapohjaisia.

Toista ääripäätä edustaa egalitaarinen malli, jolle on tyypillistä edullinen julkinen päivähoito sekä lapsen subjektiivinen oikeus tähän päivähoitoon. Molempien vanhempien kesken jaetut, noin 18 kuukauden perhevapaat edistävät hoivan jakautumista isien ja äitien kesken. Vapaasta maksettava kompensatio on houkutteleva myös hyvätuloisille isille. Mahon (2002, 350) nimeää esimerkeiksi Ruotsin ja Tanskan.

Konservatiivisen hyvinvointimallin mannereurooppalaiset maat edustavat kolmatta, uusfamiliaristista mallia, joka rakentuu perinteisen sukupuolijaon varaan, vaikka virallinen retoriikka saattaa olla sukupuolineutraalia (Mahon 2002, 351).⁶ Mallissa korostuu naisen oikeus valita ansiotyön ja tilapäisen kotiäitiyden välillä. Tyypillisiä ovat julkisesti tuetut, pitkät perhe- ja hoitovapaat, kun taas perheen ulkopuolista hoivaa ei juuri tueta lapsen ollessa pieni. Sigrid Leitner (2003) tekee eron eksplisiittisen ja optionaalisen familiarismin välillä: molemmat tarjoavat tukea kotihoitoon, mutta optionaalisisessa mallissa tarjotaan vaihtoehdoksi myös tukeutuminen päivähoitopalveluihin.

Neljättä mallia Mahon (2002; 2005) kutsuu kolmannen tien malliksi, jossa lyhyitä vanhempainvapaita ja päivähoitoa tuetaan julkisesti, mutta julkinen sektori ei itse järjestä hoitopalveluita. Malli perustuu periaatteessa sukupuolten samankaltaisuuteen, mutta todellisuudessa naiset tekevät paljon osa-aikatyötä tuetun päivähoidon osa-aikaisuuden vuoksi. Niin sanotun puolentoista ansaitsijan perhemalli on tyypillinen esimerkiksi Hollannissa tai Isossa-Britanniassa.

Mahonin esittämä teoreettinen jaottelu koskee kehittyneitä länsimaita, mutta koska venäläiset ratkaisut monin paikoin vastaavat eurooppalaisia, peilaamme Venäjää näihin malleihin (ks. myös Teplova 2007).

Perhe venäläisen sosiaalipolitiikan ytimeksi

2000-luvulla venäläistä sosiaalipolitiikkaa on ohjannut huoli väestön vähenemisestä.⁷ Alhaisen syntyvyyden ja erityisesti miesten ennenaikaisen kuolemien takia väestö väheni pahimmillaan 700 000 asukkaalla vuodessa (Cook 2011, 21). Vielä vuonna 1990 kokonaissyntyvyys oli 1,89 lasta yhtä naista kohti, kun vuonna 1999 se oli tippunut 1,17 lapseen (Rivkin-Fish 2010, 709). Miesten odotettu elinikä oli alimmillaan 58 vuotta vuonna 1995 (ks. esim. Kainu et al. 2015).

Väestökriisin ratkaiseminen on noussut erityisen korkealle Venäjän poliittisella agendalla Vladimir Putinin presidenttikausilla. Lähempi tarkastelu kuitenkin paljastaa, että kriisiä on lähdetty ratkomaan syntyvyyden kohottamiseen tärkeimpinä toimenpitein, ja kolikon toisesta puolesta eli miesten ennenaikaisista kuolemista puhutaan vähemmän (Isola 2008/2011; Kulmala et al. 2014; Rivkin-Fish 2010; Rotkirch et al. 2007).

Vuonna 2000 puheessaan Venäjän kansakunnan tilasta presidentti Putin nimesi maan väestötilanteen vakavaksi uhkaksi Venäjän selviytymiselle kansakuntana. Puhetta seurasi kunnianhimoinen kansallinen väestöpoliittinen ohjelma,⁸ mutta varsinaisesti ongelmaan tartuttiin presidentin vuoden 2006 puheessa. Tällöin Putin piti väestökehitystä Venäjän akuuteimpana ongelmana, minkä jälkeen hän esitti kansalaisten rakkauden omaa maataan kohtaan lähtevän rakkaudesta omaa perhettään kohtaan. Terveyspolitiikan sijaan presidentti täten asetti perheet ja perhepolitiikan kansalliseksi ykkösprioriteetiksi, jonka kautta ongelmaa lähdetäisiin ratkomaan.⁹

Vuodesta 2006 lähtien valtio onkin puhunut voimakkaasti perinteisten perhearvojen puolesta ja vienyt läpi useita perhepoliittisia avauksia, joita luonnehtii *protanalismi* eli propaganda

perheen ja lapsien puolesta syntyvyyden kasvun tukemiseksi. Monet toimenpiteistä pantiin alulle neljän niin sanotun kansallisen prioriteettiohjelman kautta, joilla Venäjän valtio ”investoi ihmiseen kertynyttä talouskasvua”.¹⁰ Perheiden tukeminen näkyy myös useissa muissa valtiollisissa ohjelmissa. Tšernova (2013) onkin kutsunut uudenlaista perhekeskeisyyttä viidenneksi kansalliseksi prioriteettiohjelmaksi.

Naisia on kannustettu synnyttämään monenlaisin rahallisin tuin, joista ehkä huomattavin on 7 000 euron suuruinen toisesta tai useammasta lapsesta maksettava äitiyspääoma.¹¹ Kyse ei ole vapaasti käytettävästä rahasta, vaan pääomasta, jonka äiti voi käyttää perheen asumisolujen parantamiseen, lapsen koulutukseen tai äidin eläkkeeseen. Talouskriisivuonna 2008 ohjelmaan tehtiin pieniä muutoksia: esimerkiksi pienen osan (12 000 ruplaa) sai nostaa käteisenä. Aivan vastikään Venäjän hallitus ilmoitti lopettavansa ohjelman vuoden 2016 lopussa.

Lisäksi kertaluontoista rahakorvausta lapsen syntymästä ja lapsilisiä on korotettu, samoin kuin päivähoitoon ja perhevapaan tukia. Myös raskausajan terveyspalveluja parannettiin tarjoamalla raskaana oleville naisille maksuttomat neuvolapalvelut. Vuodesta 2010 lähtien perheet, joissa on kolme lasta tai enemmän, ovat saaneet maksutta aluehallinnoilta tontin taloa varten. Jotkut Venäjän alueet ovat myös avanneet omia äitiyspääomaohjelmiaan. Perhepoliittisten toimien pääperiaate on selvä: mitä enemmän teet lapsia, sitä enemmän saat valtiolta tukea.

Venäjän valtio ja työssäkäyvät äidit

Työn ja perheen yhteensovittamista voi pitää keskeisenä kysymyksenä myös väestöpolitiikan näkökulmasta, sillä vertaileva tutkimus on osoittanut, että syntyvyys on yleensä korkeampaa niissä maissa, joissa työn ja perheen yhteensovittaminen on otettu rakenteellisesti huomioon niin kansallisessa politiikassa kuin työelämän käytännöissä (Rivkin-Fish 2010, 704). Keskeistä Putinin ajan perhepolitiikalle

on, että Venäjän valtio nousi uudelleen keskeiseksi perhepolitiikan toimijaksi. ”Jos valtio on aidosti kiinnostunut syntyvyyden noususta, tulee sen tukea naisia, jotka päättävät hankkia toisen lapsen”, totesi presidentti edellä mainitussa vuoden 2006 puheessaan. Presidentti puhuu eksplisiittisesti naisista.

Kuten Michelle Rivkin-Fish (2010, 702) on todennut, Putin siis näyttää sisäistäneen sen, että lasten hankkimisella on negatiivinen vaikutus naisen asemaan ja sen, että valtion tulisi vastata tähän eriarvoisuuteen. Tässä tunnustetaan myös, että suuri osa naisista on ja haluaa olla työelämässä, mikä eroaa esimerkiksi Mihail Gorbatšovin ideologiasta palauttaa naiset ”luonnolliseen rooliinsa” eli kotiäideiksi (Chandler 2013, 130–131).

Putinilainen perhepolitiikka muistuttaa neuvostoliittolaista perhepolitiikkaa. Tällöin naiset nähtiin ”produktiivisina yksiköinä”, jotka valjastettiin työelämään sosialismin tarpeisiin. 1920-luvulla näin tapahtunutta syntyvyys romahti, johon valtio vastasi kehittämällä päivähoitojärjestelmän. (Teplova 2007, 278, 288.) Valtio siis auttoi naisia yhdistämään työn ja äitiyden, vaikka käytännössä työpaikat toimivat mikrotasoisena hyvinvointivaltiona, joka monien muiden hyvinvointipalveluiden ohella järjesti lasten päivä- ja lomien ajan hoitopalvelut sekä takasi vanhempainvapaat. Tämä kaikki rahoitettiin yrityksen varoista, joskin kaikki yritykset olivat valtiollisia (Kainu et al. 2015). Tässä mielessä voidaan puhua yritystasoisesta perhepolitiikasta, jonka vahvistumiseen myös 2010-luvun perhepolitiikalla pyritään.

Neuvostoliittolainen sukupuolisopimus perustui työssäkäyvän äidin mallille ja näin perhemalliksi muodostui kahden elättäjän perhe, vaikka todellisuudessa isien rooli jäi näkymättömäksi. Naisten ollessa työssäkäyviä äitejä miehet olivat kommunismin rakentajia ja puolustajia. Äitiys ei määrittynyt naisten kansalaisuuden ja reproduktiivisten oikeuksien kautta, vaan naiset valjastettiin valtiollisiin tarpeisiin: tuotannon (ja talouden) kautta määrittäväksi työvoimaksi ja/tai ratkomaan väestöpoliittisia kysymyksiä.

Tämän lisäksi naiset kantoivat vastuun kodista ja hoivasta. Onkin puhuttu naisten kaksois- tai jopa kolmoistaakasta, jolle vastineeksi neuvostonaiset saivat valtiolta äitiyden tuen. (Temkina & Rotkirch 2007; Tšernova 2014.) Neuvostoliittolaisen sukupuolisopimuksen määrittä hegemonisesti valtio.¹² Järjestelmän romahdettua myös sukupuolisopimus moninaistui: konservatiivinen (ja porvarillinen) kotiäidin (ja mieselättäjän) sukupuolisopimus yleistyi työssäkäyvän äidin ja kahden elättäjän perheen rinnalle. Anna Temkinan ja Anna Rotkirchin (2007) mukaan Neuvostoliiton jälkeisellä Venäjällä on voimassa kolme eri naissukupuolisopimusta: uraorientoitunut nainen, kotiäiti ja miehen tuloilla elävä nainen.

Sotalismin romahdettua on Venäjän perhepolitiikassa säilytetty käytännöllisesti katsoen kaikki entiset tavat tukea työssäkäyviä naisia. Edes 1990-luvulla hyvinvointijärjestelmän voimakkaan liberalisoinnin kaudella valtion tukea ei vähennetty. Tapahtui kuitenkin niin sanottu uusfamiliaristinen käänne: alle kolmevuotiaiden lasten kotihoitoa alettiin tukea yhä enemmän samalla, kun valtiollisten päivähoitopaikkojen määrää vähennettiin dramaattisesti (Teplova 2007, 292). Tästä huolimatta naisten työllisyysaste pysyi korkeana 1990-luvulla ja on edelleen korkea, mikä on epätyypillistä uusfamiliaristisille järjestelmille. Naisten työllisyys on Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen ollut osin pakon sanelemaa, koska heille ei ole ollut taloudellisesti mahdollista jättäytyä pois työelämästä.

Nyky-Venäjällä naiset ovat oikeutettuja äitiysvapaaseen ja -rahaan, jota maksetaan sosiaalivakuutusrahoista. Työssäkäyville tuen suuruus on 100 prosenttia kahden edellisen vuoden keskiarvopalkasta, joskaan summa ei voi ylittää vuosittaista valtion määrittämää maksimia. Työelämän ulkopuolella oleville äideille maksetaan minimipalkan mukaan. Äitiysvapaan pituus määrittyy lasten määrästä ja siitä, onko kyse niin sanotusta normaaliraskaudesta. Jos raskaus on sujunut ongelmitta ja naisella on yksi lapsi, on äitiysvapaan pituus 140 päivää (70 päivää ennen ja jälkeen lapsen syntymän). Jos taas kyseessä on ollut niin sanottu ongelmarraskaus ja naisella

on vain yksi lapsi, on äitiysvapaan pituus 156 päivää. Jos lapsia on enemmän, äitiysvapaan pituus on 194 päivää (84 päivää ennen lapsen syntymää ja 110 päivää syntymän jälkeen).

Alle kolmevuotiaiden lasten hoitovapaaseen ovat oikeutettuja äiti, isä, isoäiti, isoisä tai joku muu sukulainen. Kotihoidontuen suuruus on noin 40 prosenttia kyseisen henkilön palkasta. Jos äiti on ollut ennen äitiys- ja hoitovapaata työttömänä, maksetaan hänelle kotihoidontuen minimi, joka vuonna 2015 oli noin 44 euroa (2 718,34 ruplaa) kuukaudessa yhdestä lapsesta ja vastaavasti 87 euroa (5 436,47 ruplaa), jos lapsia on useampia. Vaikka hoitovapaata ei ole sidottu äitiyteen, Venäjällä oikeutta käyttävät lähes yksinomaan äidit (Saarinen 2012, 238). Yllä esitetyn suuruista kotihoidontukea voi saada siihen asti, kun lapsi täyttää puolitoista vuotta. Yli 18 kuukauden ikäisestä maksettava kompensatio on vain alle euron kuukaudessa (50 ruplaa), mikä tarkoittaa sitä, että valtaosalla venäläisistä perheistä ei ole taloudellisesti todellista valinnanmahdollisuutta yli puolitoistavuotiaan kotihoitoon. Tässä mielessä järjestelmä ei tue pitkää kotiäitiyttä, mikä on uusfamiliarismille tyypillistä.

Venäjällä lasten päivähoitoa julkisissa päiväkodeissa tuetaan. Jos perheen lapsista 1–2 on päiväkodissa, maksaa se 20 prosenttia päivähoitomaksuista, kun taas useamman lapsen kohdalla valtio kompensoi 90 prosenttia maksuista. Alueelliset erot päiväkotimaksuissa saattavat olla suuria. Aluehallinnot antavat alueillaan toimiville julkisille päiväkodeille suosituksen kuukausimaksun suuruudesta, mutta päiväkodit voivat määrittellä kuukausimaksunsa itse.

Kaikilla lapsiperheillä on oikeus päiväkotipaikkaan oman asuinalueensa sellaisessa julkisessa päiväkodissa, jossa on vapaita paikkoja. Useimmiten perhe saa kuitenkin hoitopaikan sijaan jonotusnumeron vapautuville paikoille. Viime vuosina noussut syntyvyys on kärjistänyt jo 1990-luvulla alkanutta pulaa päiväkotipaikoista. Vuonna 2011 noin neljäsosalla venäläisistä perheistä ei ollut lakisääteistä päiväkotipaikkaa.¹³ Presidentti Putin on puhunut päivähoitopaikkapulasta näkyvästi ja hänen tavoitteenaan

on ratkaista ongelma vuoden 2016 loppuun tultaessa.

Jo neuvostoaikana, erityisesti 1990-luvun murroksessa, mutta myös nyky-Venäjällä äitien kaksoistaakkaa ja erityisesti lastenkasvatusta ovat helpottaneet isoäidit. Onkin puhuttu niin sanotusta *babuška-instituutiosta* (Tiaynen 2013). Nyky-Venäjällä maksulliset lastenhoitopalvelut ovat yleistyneet. Markkinoilla kilpailevat nyt myös isoäidit, joille näiden lapset maksavat lastenlastensa hoivasta tai jotka toimivat palkattuina lastenhoitajina muiden perheissä (ks. lisää Tiaynen 2013, 107–109; Zdravomyslova 2010).

Jälkisosialistinen Venäjä siis jatkaa yhä enemmän neuvostoliittolaista perinnettä tukea naista työssäkävynä äitinä (Borodina et al. 2014). Nykypolitiikka eroaa neuvostoliittolaisesta kuitenkin siinä, että rahallinen tuki korostuu äitiyden tukemisessa. Kansalaisten keskuudessa elää ihanne kaksilapsisesta perheestä, vaikka todellisuudessa yksilapsiset perheet ovat yleisiä. Usein toisen lapsen tekemättä jättämistä selitetään sosiaalis-taloudellisella epävarmuudella (Isola 2008, 524; Rotkirch & Kesseli 2012, 159). Näin ollen maan poliittiset toimijat ovat tehneet johtopäätöksen, että erilaiset äitiyden rahalliset tuet edesauttaisivat päätöstä tehdä toinen lapsi. Viime vuosina syntyvyys on noussut 1,6–1,7 lapseen. Tätä selitettiin pitkään 1980-luvun ”hedelmällisyyspolitiikalla” (ks. Isola 2008, 524), mutta nyt näyttää siltä, että perheisiin on syntynyt nimenomaan toisia ja useampia lapsia (Goldstone 2014). Valtiollisen ohjauspolitiikan vaikutus näkyy erityisesti Venäjän keskivertoa köyhemmillä alueilla ja maaseudulla, missä erilaiset rahalliset kannustimet ovat tärkeitä alhaisen perustulojen vuoksi (vrt. Kainu et al. 2015).

Putinilainen perhekeskeinen ideologia on konservatiivista ja normatiivista.¹⁴ Perheeksi määritetty kapea-alaisesti avioliitossa oleva heteropari, joilla on lapsia. Valtio panostaa perheeseen vasta lapsen synnyttyä tukien ollessa osoitettu pääsääntöisesti vanhemmille. Perheen käsitettä ei tarkastella kriittisesti ja perheistä puhutaan normatiivisesti jakaen ne hyviin ja vastuullisiin (*blagopolušnaja semja*) sekä ongel-

mallisiin ja huono-osaisiin (*neblagopolutšnaja semja*) (ks. myös Muravyeva 2014; Isola 2009; Tšernova 2013, 157–168). Monilapsisuus on toivottavaa silloin, kun lapset syntyvät niin sanottuihin vastuullisiin perheisiin.¹⁵

Myöskään konservatiivisia sukupuolirooleja ei venäläisessä perhepolitiikassa kyseenalaisteta, saati että niitä ylläpitävien yhteiskuntarakenteiden muuttamisesta puhuttaisiin mitään (Saarinen 2012, 239, 244). Anna-Maria Isola (2013, 75) on osoittanut, että väestöpoliittinen puhe on itse asiassa puhetta naisesta: Venäjällä lisääntyjä on heteroparisuhteessa elävä nuori nainen. Samalla naisen rooli määrittyy äitiyden kautta. Äitiyden tukeminen puolestaan määrittyy kansallisista intresseistä käsin. Maan väestökriisissä lisääntymisestä tulee naisten kansalaisvelvollisuus sen sijaan, että miehet velvoitettaisiin korjaamaan epäterveellisiä elintapojaan. Naisen reproduktiivisuutta siis hallitaan valtiollisista tarpeista (vrt. Eräranta 2013).

Äitiyden tukemisen ollessa korostunutta Putinin Venäjällä Ekaterina Borodina et al. (2014) ovat kritisoineet nykypolitiikan kiinnittävän vähäisesti huomiota työn ja perheen yhteensovittamiseen, erityisesti työajan normista tehtäviin joustoihin tai akuuttiin päiväkotipaikkapulaan. Putin kyllä mainitsi vuoden 2006 puheessaan perheen ja työn yhteensovittamisen tärkeyden, mutta varsinaisesti kysymys on aktualisoitunut vasta 2010-luvulla. Erityisesti vuodesta 2012 alkaen on laadittu dokumentteja, jotka painottavat välttämättömyyttä luoda sellaisia suotuisia työoloja, joissa vanhemmat – käytännössä naiset – pystyvät yhdistämään työelämän ja äitiyden velvoitteet.

Perheen ja työn yhteensovittaminen perhepolitiikan keskiöön

Kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta kiteytyy kysymyksiin päivähoidon ja vanhempainvapaiden järjestämisestä sekä työpaikkojen perheystävällisistä käytännöistä. Kaikkiin näihin voidaan vaikuttaa kansallisella ohjauspolitiikal-

la, minkä lisäksi työpaikkakulttuuri vaikuttaa perheystävällisten käytäntöjen toteutumiseen työpaikoilla.

Presidentti Putin antoi kolmannen kautensa virkaanastujaispäivänä 7.5.2012 joukon sosiaalipoliittisia asetuksia, joiden tavoitteena oli parantaa ihmisten elämänlaatua huonontuneessa taloustilanteessa. Elettä voi pitää jonkinlaisena kiitollisuuden osoituksena äänestäjille.¹⁶ Näistä yksi (nro 606, ks. loppuviite 2) oli väestöpoliittinen, mikä osoittaa syntyvyyden nostamisen säilyneen yhä korkealla valtiollisella agendalla. Valtio on edelleen sitoutunut tukemaan lapsiperheitä, mutta tämä uusi avaus painotti välttämättömyyttä edistää naisten työn ja perheen yhteensovittamista. Asetus muutti venäläisen perhepolitiikan painopistettä valtion harjoittamasta äitiyden rahallisesta tukemisesta puheeseen työn ja perheen yhteensovittamista auttavasta ympäristöstä ja toimenpiteistä. Nyt valtion avuksi kutsuttiin erityisesti työnantajat ottamaan vastuuta perheystävällisistä työpaikkakäytännöistä. Niin kyseisen asetuksen kuin elokuussa 2014 hyväksytyyn kansallisen perhepoliittisen ohjelman (ks. loppuviite 3) tavoitteena on ollut laajentaa niiden perhepoliittisten toimijoiden joukkoa, jotka tukevat lapsiperheitä.¹⁷ Näissä asiakirjoissa haetaan valtion ja yksityisen sektorin kumppanuutta suotuisten olosuhteiden luomiseksi perheen ja työn yhteensovittamiselle ja velvoitetaan venäläiset työnantajat mukaan talkoisiin kantamaan taloudellista vastuuta ”perhevelvoitteisista” työntekijöistä. Huomiota kiinnitetään erityisesti nuorten naisten työelämään osallistumisen mahdollistamiseen.

Kansallisessa perhepoliittisessa ohjelmassa tämä uusi painopiste on voimakkaasti esillä.¹⁸ Ohjelma pyrkii perheiden taloudellisen hyvinvoinnin turvaamiseen työn kautta. Siinä puhutaan paljon työssäkäyvistä vanhemmista ja heidän työntekonsa tukemisesta. Työn ja perheen yhteensovittamiselle oikeanlaisten olosuhteiden luominen on alistettu sellaisille tehtäville kuin ”perheiden taloudellisten mahdollisuuksien kehittäminen ja perheen itsenäinen kyky harjoittaa funktiotaan” (Kontseptsija gosudarstvennoi).

Tavoitteeksi esitetään työelämän ulkopuolella olevien pienten lasten vanhempien määrän väheneminen ja vastaavasti työssä käyvien määrän lisääntyminen. Yhtenä tavoitteena on alle kolmevuotiaiden päivähoidossa olevien lasten määrän lisääntyminen.

Mahdollisuuksina edistää työn ja perheen yhdistämistä ohjelmassa mainitaan työajan normista tehdyt joustot, kuten lyhennetty työaika ja etätyö, erityisesti pienten ja vammaisten lasten vanhemmille. Ohjelma kannustaa erilaisiin julkisen ja yksityisen sektorin yhteishankkeisiin, joilla tämänkaltaiset joustot ja muut perheystävälliset käytännöt voitaisiin mahdollistaa (vrt. Eräranta 2013). Se korostaa mahdollisuutta perheyrittäjyyteen ja tekee aloitteen erityispalkinnosta työnantajille, jotka palkkaavat pienten lasten (1,5–3-vuotiaiden) äitejä. Valtion pääasialliseksi vastuuksi ohjelmassa määritetty positiivisen kuvan luominen eri työn ja perheen yhteensovittamisen vaihtoehtoista.

Kyseinen poliittinen dokumentti jää kovin symboliselle tasolle, sillä se ei tarjoa konkreettisia mekanismeja, kuten vaikkapa verohelpoituksia, jotka todellisuudessa motivoisivat työnantajaa perheystävällisiin toimenpiteisiin. Valtio ei myöskään osoita minkäänlaisia resursseja ohjelman toimeenpanemiseksi ja sen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Venäläinen työn ja perheen yhteensovittamisen politiikka on samaan aikaan sekä sukupuolineutraalia että sukupuolittavaa. Esimerkiksi kansallinen ohjelma on yleisellä tasolla sukupuolineutraalia: siinä puhutaan ”työntekijöistä, jolla on perhevelvoitteita” (Kontseptsija gosudarstvennoi).¹⁹ Varsinaiset työn ja perheen yhteensovittamista koskevat toimenpiteet esitetään työssäkäyvien naisten asiana. Vaikka miehillä ja naisilla on Venäjällä virallisesti samanlaiset velvollisuudet niin työntekijöinä, puolisoina kuin vanhempina, on työn ja perheen yhteensovittaminen käytännössä naiskysymys niin politiikkaohjelmissa, työelämässä kuin perheissä. Vallitseva miesten ja naisten välinen asymmetria niin yhteiskuntarakenteiden kuin konkreettisen vanhemmuuden tasolla luo tilanteen, jossa äitien

on pystyttävä löytämään kompromisseja työn ja perheen yhteensovittamiseksi: naisten on kyettävä kirjoittamaan äitiys omaan ammatilliseen ja urakehitykseensä sekä tehtävä palkkatyöstä sopivaa vanhemmuudelleen (Kravtšenko & Motejunaite 2008). Kuten Anna-Maria Isola (2013, 74) on todennut, sukupuolieroa korostava politiikka voi parhaimmillaan johtaa sukupuolten välisistä eroista johtuvan eriarvoisuuden vähenemiseen, jos naisten heikompa asemaa pyritään parantamaan, kun taas sukupuolineutraali puhe voi jättää puolestaan sukupuolierot tunnistamatta ja tunnustamatta. Pahimmillaan sukupuolittava politiikka voi kuitenkin johtaa sukupuolierojen vahvistamiseen, kun nainen mielletään entistä vahvemmin synnyttäjäksi ja hoivaajaksi. Venäjän perhepolitiikassa sekä työn ja perheen yhteensovittamisen politiikassa sukupuolieroa ei aseteta millään tapaa kyseenalaiseksi.

On kiinnostavaa huomata, että asiakirjoissa puhutaan paljon pienten lasten äideistä. Kannustaessaan nimenomaisesti 1,5–3-vuotiaiden äitejä työelämään Venäjän valtiollista työn ja perheen yhdistämisen politiikkaa ei voi pitää uusfamilialistisena. Siinä Venäjä peilautuu pikemminkin optionaalisen familialismin malliin, jossa alle kolmevuotiaiden äidit joutuvat valitsemaan joko lapsensa hoitamisen kotona tai työnteon. Tosin 1,5–3-vuotiaan kotihoidosta maksettava alle euron kuukausittainen tuki ei anna todellista vaihtoehtoa monellekaan perheelle. Toisaalta valtio ei myöskään kykene tarjoamaan lupamaansa päivähoitoa kaikille halukkaille. Alle kouluikäisten päivähoidon – niin julkisen kuin yksityisen – kehittäminen on yksi nykyisen perhepolitiikan keskeisistä kysymyksistä. Tässä mielessä ei ole vedottu niin kutsuttuun perinteeseen, kotona lapsiaan hoitavaan äitiin (vrt. Isola 2011, 15). On kuitenkin mahdollista, että naisten valinnanmahdollisuus työn ja perheen välillä jakaa naiset perinteisiin eli työelämästä pitkään poissa pysyviin äiteihin ja uraorientoituneisiin naisiin (vrt. Eräranta & Känsälä 2007, 191).

Venäjän valtio pyrkii nyt uusilla kansallisilla politiikkaohjelmillaan ohjeistamaan työnantajia ja luomaan näille painetta perheystävällisiin

käytäntöihin. Valtio vetoaa yritysten yhteiskuntavastuuseen ja kannustaa yritystasoiseen sosiaalipolitiikkaan, jonka tehtäväksi näyttää muodostuvan valtion tarjoaman tuen puutteiden kompensoiminen. Puhe yhteiskuntavastuusta ja työelämän perheystävällisyydestä kiinnittyy voimakkaasti globaaliin uusliberalismiin, mutta Venäjän kontekstissa se yhdistyy myös neuvosto-aikaan, jolloin hyvinvointipalveluita tuotettiin juuri työpaikkojen tasolla. Moni valtiollisista työnantajista ei ole kokonaan luopunutkaan niin sanotusta korporatiivisesta sosiaali- ja perhepolitiikastaan Neuvostoliiton hajottua (Teplova 2007, 311). Näyttäkkin siltä, että nämä isot valtiolliset työnantajat sekä suuryritykset ovat uudessa perhepoliittisessa käänteessä muita työnantajia paremmassa asemassa. Seuraavaksi siirrymme tarkastelemaan valtion ohjeistaman perheystävällisyyden toteutumista venäläisillä työpaikoilla.

Perheystävällisyys venäläisillä työpaikoilla

Yritysten odotetaan Venäjällä yhä enemmän osallistuvan hyvinvointitalkoisiin ja erityisesti suuryrityksillä on laajoja hankkeita esimerkiksi lasten tai vanhusten hyväksi. Venäläiset sosiologit ovat tutkineet yritysten kasvavaa yhteiskuntavastuuta (esim. Kozina 2005, Kozina & Tšeglakova 2014, Tširikova 2005, Tšubarova 1996), samoin kuin työnantajien työntekijöilleen tarjoamia terveystalv palveluita (esim. Kozina 2005, Kozlov 2010), mutta työnantajien perheystävälliset käytännöt Venäjällä ovat jääneet lähes huomiotta, vaikka kansainvälisesti aihetta on käsitelty laajasti (esim. Estes 2004, Secret 2000, Swody & Powell 2007, Wax 2004). Pyrimme paikkaamaan tätä aukkoa analysoimalla pietarilaisten ja moskovaalaisten eri omistus pohjaisten, kokoisten ja eri aloilla toimivien yritysten (ks. alaviite 4) perheystävällisyyttä.

Tutkimiemme moskovaalaisten ja pietarilaisten yritysten pääasiallisia instrumentteja perheellisten työntekijöiden tukemiseksi olivat erilaiset rahalliset korvaukset, työaikaan liittyvät

järjestelyt, lomien pidennykset, lastenhoidon järjestäminen ja niin sanottu työntekijän psykologis-koulutuksellinen tuki, mikä piti sisällään erilaisia neuvonta- ja lisäkoulutuspalveluja. Työnantajien tarjoamat rahalliset tuet liittyivät usein lapsen syntymään ja hoitovapaisiin. Ne olivat joko kertaluontoisia tai sellaisia, joita maksettiin työntekijälle lapsen puolentoista vuoden ikään asti. Erilaiset työajan joustot olivat kuitenkin yleisin työn aja perheen yhteensovittamisen ratkaisu (vrt. Eräsaari & Käsälä 2004, 192). Näistä joustava työaika, osa-aikatyö, ylitöytäntien kerryttäminen myöhemmin vapaana pidettäväksi, lakisäateisten palkallisten lomien pidentäminen lapsen syntymän, koti hoidon tai tämän lomien johdosta sekä etätöy mahdollisuus olivat tyypillisimpiä. Joustot saattoivat olla päivä-, kuukausi- tai vuosikohtaisia. Työnantajat tarjosivat myös perheen kattavia ylimääräisiä sairausvakuutuksia ja asumiseen liittyviä ohjelmia

Työnantajat tarjosivat tukea myös lastenhoidon muun muassa osallistumalla päiväkotimaksuihin tai lastenhoitajien palkkaukseen sekä kustantamalla työntekijöiden lapsien loma-ajan leirejä. Kuten aiemmin esitimme, yksi venäläisen työn ja perheen yhteensovittamisen kipupisteistä on pula julkisista päiväkotipaikoista. Työnantajien omat päiväkodit ja muut hoitopaikat olivat kuitenkin vielä harvinaisia, joskin ongelma tiedettiin. Pääasiallinen syy omien hoitopaikkojen vähyyteen on tiukat vaatimukset niin hoitotilojen kuin -henkilökunnan suhteen. Haastattelemme työnantajien mukaan kaikki standardit täyttävien lastenhoitoon käytettävien tilojen rakentaminen ja/tai kunnostaminen on äärimmäisen kallista.²⁰ Yhden lapsen hoitokustannukset nousevat korkeiksi, 30 000 ruplaan eli noin 500 euroon kuukaudessa.

Tutkimuksemme osoittaa, että suurimmaksi osaksi työnantajien tasolta puuttuu kokonaisvaltainen ja määrätietoinen perhepolitiikka. Käytännössä perheellisten työntekijöiden tukeminen, jos sellaista yleensä harjoitettiin, oli osa yrityksen muuta sosiaalipolitiikkaa. Tuen kirjo vaihteli yrityksen koon ja omistussuhteen mukaan. Yksityisissä yrityksissä perheystävälliset käytännöt ovat

sidoksissa näiden ulospäin julistettuun arvomaailmaan ja johtajien sukupuolisensitiivisyyteen.

Haastattelemiemme yritysjohtajien toimintalogiikka nojasi useimmiten maksimaaliseen taloudelliseen voittoon. Perheellisten työntekijöiden tukemisen tarkoituksenmukaisuus liitettiin yrityksen imagoon ja sen parantamiseen niin nykyisten kuin mahdollisten tulevien työntekijöiden, asiakkaiden ja erityisesti ulkomaalaisten yhteistyökumppanien silmissä. Mahdollisten lisäpalveluiden järjestämistä perusteltiin valtiollisen tuen puutteella tai yrityspohjaisten palveluiden paremmalla laadulla. Työnantajat kokivat perheellisten työntekijöiden tukemisesta aiheutuvan myös negatiivisia seurauksia, joita olivat korkeat kustannukset sekä työntekijöiden kasvavat odotukset työnantajan panoksesta perheen hyvinvoinnille. Tällaisten ”paternalististen odotusten” katsottiin laskevat työn tuottavuutta.

Perheystävällisen työpaikkakulttuurin työpaikat olivat usein suuryrityksiä: sellaisia, joilla on kokemus neuvostoaikaisesta työnantajatasoisesta sosiaali- ja perhepolitiikasta, tai uusia kansainvälisillä markkinoilla toimivia yrityksiä. Suuryritysten taloudelliset ja muut resurssit mahdollistavat oman sosiaalipolitiikan, mukaan lukien erilaiset tukitoimet perheellisille. Näillä työpaikoilla perheystävälliset käytännöt sisältsivät sellaisia hoitopalveluja (tai niiden kustannuksiin osallistumista), jotka oli järjestetty kyseisen työntekijän työajan mukaan. Perheystävällisiin toimiin lukeutuivat myös perheenjäseniin yltävät sairausvakuutukset, joustava työaika ja etätyö sekä mahdollisuus ottaa lapsi joskus mukaan työpaikalle. Erään yrityksen sosiaalipolitiikasta vastaava kertoi seuraavasti mahdollisuudesta poikkeavaan työaikaan:

¶¶ Ei meillä ole sellaista järjestelmää, että pitää raportoida kirjallisesti, missä on ollut osan päivää. Ihmiset sopivat yleensä etukäteen työajan joustoista. Toisille on helpompi tulla aikaisin aamusta, toisille myöhemmin. Silloin jos on jatkuvasti joustoa vaativa tilanne, tulee tietysti pitää huoli siitä, että kokonaistyöaika tulee kuitenkin täyteen. (27-vuotias nainen, ei lapsia)

Erityisesti kansainvälisillä markkinoilla toimivat yritykset julistivat perheystävällisyyttä ja perhekeskeisiä arvoja. Esimerkiksi erään yrityksen koko yrityskulttuuri oli kiteytetty sanaan ”FamiliA”, joka oli lyhenne erilaisista positiivisia miellelyhtymiä herättävistä englanninkielistä sanoista (*Fellowship, Authenticity, Mastery, Improvisation, Localability, Intrapreneuership, Aiming High*). Perheystävällisyyden ajateltiin vaikuttavan positiivisesti yrityksen imagoon yhteistyökumppaneiden, asiakkaiden ja työntekijöiden silmissä sekä lisäävän työntekijöiden lojaaliutta työnantajalleen. Tällaisten yritysten henkilöstöjohtajat kokivat, että perheystävällisyys nostaa työn tuottavuutta, koska se vähentää työssäkäyvien vanhempien paineita, kuten eräs henkilöstöjohtaja asian esitti:

¶¶ Me toivomme pitkäaikaisia työsuhteita ja arvostamme lojaaliutta. Me tarjoamme kilpailukykyisiä, usein keskitasoa korkeampia etuuksia. Tärkeintä on se, että työntekijä voi keskittyä työhönsä, ettei perhe-elämän epäjärjestys häiritse työntekoa. Oli hän sitten itse sairas, tai hänen lapsensa tai jos jotain tapahtui. Tästä syystä me mahdollistamme esimerkiksi joustavan työajan. (32-vuotias henkilöstöpäällikkö, nainen, ei lapsia)

Pienten ja keskisuurten yritysten johdolta puuttuivat taloudelliset kannustimet (esim. verohelpotukset). Niiden perhepolitiikka olikin useimmiten passiivista eli ne tarjosivat työntekijöilleen minimaalisen lakisääteisen tuen. Työntekijöille tarjottava ”sosiaalinen paketti” riippui myös työntekijän työn luonteesta sekä kyseisen työpaikan työrytmistä. Monilla työpaikoilla ei joustava työaika tai etätyömahdollisuus ollut käytännössä mahdollisia. Järjestelyt saattoivat poiketa myös työntekijöiden kesken – riippuen työntekijän ”arvokkuudesta” työnantajan silmissä (vrt. Eräranta & Käsälä 2007, 196).

Tutkimuksemme osoittaa, että perheystävällisessä työpaikkakulttuurissa puolestaan perheen ja työn yhteensovittamisen tukea ei tarjota vain avaintyöntekijöille tai niille, joiden työaika sen helposti sallii, vaan tukea on tarjolla kaikille

perheellisille työntekijöille ja tuessa otetaan huomioon kunkin elämäntilanteeseen liittyviä erityistarpeita.

Perheellisten työntekijöiden virallisten tukimuotojen ohella työpaikoilla oli monenlaisia epävirallisia yhteensovittamisen muotoja. Näistä tyypillisimpiä olivat henkilö- ja tapauskohtaiset sopimiset poikkeavasta työajasta esimiehen kanssa joko päivittäisestä tai vähemmän säännöllisestä tarpeesta. Voitiin sopia tavoista, miten voi korvata vaikkapa lyhytaikaisen poissaolon lapsen sairastapauksen vuoksi tai se, että joutuu tulemaan myöhemmin töihin tai lähtemään aikaisemmin. Joustoista saatettiin sopia myös kollegoiden kanssa, jotka paikkasivat työkaverinsa poissaoloa. Kollegoiden väliset järjestelyt perustuivat yleensä sopimukseen molempuolisesta ”hätäavusta”, mikä perustui yhteisymmärrykseen samankaltaisesta elämäntilanteesta. Lähiesimiehen positiivinen suhtautuminen niin kollegiaaliseen apuun, perheellisyyteen kuin sukupuolirooleihin mahdollisti tämänkaltaisen vaihtokaupan.

Epäviralliset työn ja perheen yhteensovittamiskäytännöt olivat sidoksissa yleiseen ilmapiiriin työpaikalla. Ne olivat tyypillisimpiä pienillä ja naisvaltaisilla työpaikoilla ja perustuivat yhteisesti hyväksytyyn ymmärrykseen siitä, että pienten lasten vanhemmat tarvitsevat työnantajalta joustoa. Käytännössä kuitenkin oli kyse poikkeuksesta äideistä. Jos esitetynkaltaiset epäviralliset tukimuodot ovat mahdollisia kenelle tahansa työyhteisössä, saattavat ne olla toimiva keino naisille sovittaa perhe työvelvollisuuksiinsa. Kuitenkin, koska epäviralliset sopimukset eivät ole institutionaalisesti vahvistettuja, liittyy niihin arvaamattomuuden lisäksi konfliktien mahdollisuus. Konflikteja syntyy esimerkiksi, jos pienten lasten äidit väärinkäyttävät työnantajan ja kollegoiden myönteistä suhtautumista esimerkiksi jättämällä merkitsemättä poissaoloksi sairaan lapsen hoitamisen kotona, jolloin voi näyttää siltä, että toiset työntekijät käyttävät toisia enemmän aikaa lapsen kotihoitoon. Konflikteja aiheuttaa myös kollegoiden välisen vaihtokaupan epätasapaino sekä perheel-

listen työntekijöiden erilaisista elämäntilanteista kumpuavat erilaiset tarpeet. Jotkut ovat totaalisia yksinhuoltajia, kun toiset saavat lisäapua isovanhemmilta tai muilta lastenhoitajilta. Myös lapsen ikä vaikuttaa tarpeisiin.

Tutkimamme työpaikat voi jakaa sukupuoli-sensitiivisiin ja sukupuolineutraaleihin työpaikkakulttuureihin. Näistä sukupuolisensitiiviset ovat perheystävällisempiä tunnustaessaan äitien tarvitsevan työelämän joustoa perheen ja työn yhteensovittamiseksi. Sukupuolineutraalin kulttuurin työpaikkojen johto on voimakkaasti orientoitunut maksimaaliseen taloudelliseen voittoon. Tällöin työntekijää pidetään sukupuolettomana subjektina eikä tämän perhetilanteeseen kiinnitetä mitään erityishuomiota. Tämänkaltaisen suhtautuminen kiteytyy erään 42-vuotiaan yritysjohdajan, kahden lapsen isän asenteessa: ”Tämä on kaupallinen yritys, ei sosiaalitoimisto”. Tällaisessa työpaikkakulttuurissa ei harjoiteta yrityksen omaa perhepolitiikkaa, koska se vaatisi taloudellisia resursseja. Lisäksi yrityksen perhepolitiikkaa pidetään yhdenmukaisena rekrytoinnin kannalta: erityisjärjestelyjä vaativan työntekijän tilalle löytyy aina uusi.

Sukupuolineutraaleilla työpaikoilla työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen toteutuu ainoastaan niiltä osin, kuin lainsäädäntö sitä vaatii. Näihin minimivaatimukseen kuuluvat oikeus edellä esitetynkaltaisiin äitiys- ja hoitovapaisiin, työntekijän oikeus säilyttää työpaikkansa niiden aikana, oikeus poissaoloon lapsen ollessa sairas sekä palkallisiin vuosilomiin.²¹ Standarditukipaketin tarjoamista ja vastaavasti lisätuen puuttumista selitettiin markkinalogiikalla ja sukupuolierojen minimoimisella. Myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu esitettiin syyksi vain vähimmäismääräykset täyttävälle tuelle (vrt. Eräsaari & Känslä 2007, 194), kuten eräs haastattelemistamme naisjohtajista totesi:

¶ Ymmärrättehän, ei yrityksissä ole sellaista toimenkuvaa kuin ’pienen lapsen äiti’. Siihen toimenkuvaan kuuluu olla kotona hoitamassa lasta. Yrityksessä ollaan asiantuntijoita. Jos yksi työntekijä on valmis työskentelemään yhdeksästä kuuteen ja

tekemään täyden työmäärän, mutta toinen käyttää kaksi kolme viikkoa neljännesvuodessa hoitaen sairasta lasta kotona, niin kumpaan suositetaan. Jos 'nainen, jolla on lapsi' palkkaa lastenhoitajan tai hänellä on isovanhemmat tai joku muu sukulainen hoitamassa lasta kotona, niin ei silloin kukaan mitään sano. Ja tällaisia esimerkkejä on valtavasti paljon. Mutta jos naisen ensisijainen rooli myös työelämässä on 'äiti', niin silloin tulee ongelmia. Ja minä puhun näin yritysjohtajana ja kahden lapsen äitinä. (39-vuotias nainen)

Joissakin tapauksissa virallisten perheystävällisten tukimuotojen puuttuminen saattoi kuitenkin korvautua epävirallisilla tukikäytännöillä, mutta kuten todettu, epävirallisilla käytännöillä on omat rajoitteensa perheen ja työn yhteensovittamiselle.

Sukupuolineutraali työpaikka voi kuitenkin muodostua perheystävälliseksi joidenkin työntekijöiden tapauksessa. Niin haastattelemamme työnantajat kuin työntekijät toivat esiin tämän niissä tapauksissa, kun joku työntekijä on "arvokas" työnantajalle ja kun kyseisen "avaintyöntekijän" työn luonne sallii jouston. Tällöin työn luonne ja työntekijän asema sisäisessä hierarkiassa vaikuttavat poikkeuksetta tilanteeseen, kuten eräs työntekijä kertoi:

¶¶ Kun saavutat tietyn aseman urallasi, niin myönnetykset onnistuvat helpommin. Monet niistä järjestyvät itsestään, kyseenalaistamatta. Juhlat ja kokoukset päiväkodilla, lääkärisäkäynnit, sairaan lapsen kotona hoitamiset (läppäriin kanssa) tai se, että voi ottaa lomaa juuri silloin kuin haluaa. Päästäkseen tällaiseen asemaan on tehtävä töitä aseman saavuttamiseksi ja on omattava henkilöresursseja, joista saa apua. Työ täytyy järjestää niin, että sitä pystyy tekemään etänä. Ja niin, että sinulla on alaisia, jotka olet opettanut työskentelemään niin, että hommat kulkevat ollessasi sairaana tai lomalla. Olen iloinen siitä, että olen itse työlläni saavuttanut nämä kaikki ihanat edut. Mutta ei niitä kannata odottaa ihan uran alkuvaiheessa. (41-vuotias henkilöstöpäällikkö, nainen, kaksi lasta)

Tutkimuksemme osoittaa, että ilman todellisia kannustimia valtion taholta sukupuolineutraalia kulttuuria edustavat yritykset pitäytyvät liberaalin mallin mukaisessa lastenhoitologiikassa, jossa yksityinen ja julkinen sfääri pidetään tiukasti erillään ja työntekijä itse kantaa päävastuun työn ja perheen yhteensovittamisesta. Tällainen logiikka tuottaa perheellisille vihamielisen työympäristön, jossa tuki työn ja perheen yhteensovittamiselle on mahdollista vain, jos työntekijä on saavuttanut tietyn aseman ja/tai on riittävän arvokas maksimaalista voittoa tavoittavalle työnantajalle.

Sukupuolineutraalin työpaikkakulttuurin yrityksissä sukupuolierot jätetään tunnistamatta ja tunnustamatta, mikä aiheuttaa painetta ja vaikeuttaa pienten lasten äitien työ- ja perheveloitteiden yhteensovittamista. Lastenkasvatuksen ollessa naisten harteilla sukupuolineutraali lisää sukupuolten välistä eriarvoisuutta. Sukupuolisensitiivinen eli sukupuolieroja korostava politiikka puolestaan parantaa naisten asemaa tarjoten erilaisia järjestelyitä (vrt. Isola 2013, 74).

Tutkimuksemme perusteella väitämme, että perheystävällisiin käytäntöihin vaikuttaa ennen kaikkea se, onko työnantaja yksityinen vai valtiollinen. Valtiolliset työnantajat harjoittavat yksityisiä todennäköisimmin perheystävällistä politiikkaa. Ensinnäkin politiikkaohjelmien korostama perheystävällisyys asettaa painetta juuri valtiollisille työnantajille. Toiseksi julkisella sektorilla työskentelee paljon naisia, jolloin siellä on myös suurempi kysyntä perheystävällisille käytännöille. Myös työpaikan koko on merkittävä tekijä. Perheystävällisyyttä harjoitetaan todennäköisemmin suurilla kuin pienillä työpaikoilla. Suuryritysten näkyvyys tuo painetta seurata valtiollista perheystävällisyyttä korostavaa politiikkaa. Näillä on myös enemmän resursseja perheystävällisten käytäntöjen toteuttamiseen. Suuret työnantajat myös todennäköisemmin nojaavat virallisiin tukitoimiin epävirallisten sijaan. Myös yksittäisen työntekijän työnkuva, työaika ja asema vaikuttavat tämän käytössä oleviin konkreettisiin tukimuotoihin, mutta myös rahallisten tukien suuruuteen ja monenlaiseen välilliseen tukeen.

”Viidennen kansallisen prioriteettiohjelman” loppu?

Venäjän perhepolitiikka ei ole puhtaasti mikään esittämistämme teoreettisista malleista, vaan se on hybridi eli eri mallien keskeisistä elementeistä koostuva sekoitus. Sekoitus pitää sisällään paljon sosialistisen mallin piirteitä, erityisesti mitä tulee tuettuihin vanhempainvapaisiin kuin myös julkiseen päivähoitoon. Nykyjärjestelmä on periaatteessa optionaalisen uusfamiliarismin mukainen tarjotessaan vaihtoehdon naisille joko kompensoitua kotiäitiyteen tai ansiotyöhön ja julkisiin lastenhoitopalveluihin. Käytännössä kuitenkin neljäsosa perheistä on vailla julkista päivähoitopaikkaa ja mitätön korvaus yli puolitoistavuotiaan kotihoidosta ei ole todellinen vaihtoehto. Kiinnostavaa on, että uusimmat poliittiset ohjelmat tavoittelevat nimenomaan alle kolmevuotiaiden lasten vanhempien määrän kasvua työmarkkinoilla, mikä on askel pois uusfamiliarismista.

Järjestelmässä on siis periaatteessa myös tasa-arvoistavia piirteitä, joskin todellisuus on kaukana egalitaarisesta mallista. Erityisesti vallitseva sukupuolijärjestys on hyvin konservatiivinen. Yleisellä tasolla lasten kasvattamisesta ja työn ja perheen yhdistämisestä puhutaan sukupuolineutraalisti, mutta todellisuudessa niistä kantavat vastuun yksinomaan naiset. Venäläinen perhepolitiikka vahvistaa sukupuolten välistä asymmetriaa asettamalla äidit ja lapset valtiollisen avun kohteeksi. Tämä pätee myös uuteen perhepolitiikan ykkösprioriteettiin eli kysymykseen työn ja perheen yhteensovittamisesta. Retoriikka muistuttaa neuvostoaikaista jättämällä miehet näkymättömäksi. Venäjän perhepolitiikka on ideologiltaan konservatiivista ja normatiivista: se ei puutu sukupuolten väliseen yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen ja keskittyy tukemaan avioliitossa eläviä heteropariskuntia, joilla on lapsia – mieluiten kaksi tai enemmän. Lisäksi monilapsisuus on suotavaa silloin, kun se tapahtuu niin sanotuissa hyvissä ja vastuullisissa perheissä. Venäjällä tasa-arvon tavoittelun ei voi sanoa ohjanneen perhepolitiikkaa, kuten

Pohjoismassa naisystävällisen hyvinvointivaltion kulta-aikana.

Toisin kuin EU:ssa, jossa naisten työllistymisaste ja talouspolitiikka ovat ohjanneet työn ja perheen yhdistämisen politiikka, Venäjällä perhepolitiikkaa 2000-luvulla – kuten jo Neuvostoliitossa – ovat ohjanneet lähinnä väestöpoliittiset motiivit. Väestökriisin nähdään uhkaavan koko kansakuntaa ja sen ratkaisemiseksi on valjastettu naiset, joiden reproduktiivisia oikeuksia hallitaan valtiollisista intresseistä käsin.

Hyvä taloustilanne 2000-luvun alussa mahdollisti äitiyden rahallisen tukemisen. Näistä tuista ainoastaan äitiyspääoma oli kuitenkin uusi instrumentti, kun suurimmaksi osaksi oli kyse jo neuvostoajoilta tutuista käytännöistä. Syntyvyys on kuitenkin noussut, joten valtiollisella ohjauspolitiikalla on ollut merkitystä. 2010-luvulla vakavassa talouskriisissä myös äitiyspääomasta ollaan luopumassa ja työn ja perheen yhteensovittamiseen haetaan apua laajentamalla perhepoliittisten toimijoiden joukkoa erityisesti työnantajiin. Tätä käännettä selittää pragmaattisesti taloudellinen motiivi, joka on puettu jo neuvostoajoiltakin tuttuun *korporatiivisen sosiaalipolitiikan* asuun.

Työnantajien tasolla näennäinen sukupuolineutraalius lisää sukupuolten välistä eriarvoisuutta, sillä käytännössä naisten on kyettävä löytämään keinot työn ja perheen yhdistämiselle. Valtiollinen perheystävällisyyttä korostava politiikka on toiminut kannustimena perheystävällisiin käytäntöihin, mitä tulee valtio-omisteisiin ja suuryrityksiin, jotka kokevat velvollisuudekseen noudattaa valtiollista ideologiaa. Niillä on toki myös paremmat resurssit tarttua valtion heittämään haasteeseen. Myös kansainvälisesti orientoituneet yritykset näyttävät ottaneen perheystävällisyyden tosisaan. Pienet työnantajat puolestaan tarvitsisivat konkreettisia kannustimia, kuten verohelpotuksia. Erityisesti yksityisen sektorin työpaikoilla perheystävällisyyttä harjoitetaan minimissään eli tarjoten lakisääteiset, valtion tukemat edut. Kuten muuallakin maailmassa niin myös Venäjällä mies näyttäytyy monille työnantajille

houkuttelevampana työntekijänä erityisesti suhteessa naiseen, jolla (mahdollisesti) on pieniä lapsia. Monilla työpaikoilla perheystävälliset käytännöt kohdistuvat vain avaintyöntekijöihin. On huomattava, että tutkimuksemme koski vain pietarilaisia ja moskovalaisia työpaikkoja, joilla perheystävällisyyden voi olettaa olevan jossain määrin kuitenkin kehittyneempää kuin monilla muilla Venäjän alueilla. Monelle tasolle yltävän eriarvoisuuden vuoksi on tärkeää, että Venäjä harjoittaa kansallista työn ja perheen yhdistämistä tukevaa perhepolitiikkaa, joka takaa kaikille tietyt perusoikeudet ja -etuudet, mukaan lukien kompensoidut äitiys- ja vanhempainvapaat sekä oikeuden julkiseen päivähoidon.

Eryteisesti nykyisessä taloustilanteessa venäläinen perhepolitiikka, kuten muukin sosiaalipolitiikka, saa voimakkaan uusliberaaleja piirteitä valtion pyrkiessä pienentämään sosiaalimenojaan. Yritykset kutsutaan mukaan hy-

vinvointitalkoisiin, eikä vähiten työn ja perheen yhteensovittamisen turvaamiseksi. Ukrainan kriisin aiheuttama syvenevä talouskriisi asettaa Venäjän valtiolliselle sosiaalipolitiikalle todellisen haasteen. Äitiyspääoman lakkauttamisen suunnittelun lisäksi lapsiperheiden tukia on aluehallintojen talouskriisin takia jätetty maksamatta,²² mikä muistuttaa 1990-luvun kaoottisesta tilanteesta. Uskallamme arvella, että ”viides kansallinen prioriteettiohjelma” lapsiperheiden kasvavine rahallisine tukineen on tullut määränpäähänsä. Tätä tuskin tullaan julistamaan avoimesti; päinvastoin, Putinin suosiota osaltaan selittävä retorinen hyvinvointikysymysten painotus tulee jatkumaan. Muodostavathan niin perheet, julkisen sektorin työntekijät kuin eläkeläisetkin ison osan äänestäjäkunnasta. Emme tule myöskään näkemään loppua konservatiivisille perhearvoille.

Viitteet

- 1 Kasvokkaiset tapaamiset ovat olleet ensiarvoisen tärkeitä yhdessä kirjoittamisellemme. Meri Kulmalan saama Suomen Akatemian myöntämä liikkuvuusapuraha Venäjälle ja tutkimusrahoitus suomalaisen Venäjän tutkimuksen *huippuyksiköstä* ”Venäjän modernisaation valinnat” ovat mahdollistaneet useita keskusteluja Pietarissa.
- 2 Ukaasi No. 606 ”Toimenpiteistä Venäjän Federaation väestöpolitiikan toteuttamiseksi” (*Ukaz № 606 ”O merah realizatsii demografitseskoi politiki Rossijskoi Federatsii*), annettu 7.5.2012.
- 3 ”*Kontseptsija gosudarsvennoi semenoi politiki v Rossijskoi Federatsii na period do 2025 goda*”, hyväksytty 25.8.2014.
- 4 Tutkimus pohjaa puolistrukturoituihin ja asiantuntijahaastatteluihin. Siinä haastateltiin 30:a mos-

kovalaisen ja pietarilaisen yrityksen johtajaa ja työntekijää sekä 18:aa asiantuntijaa, jotka olivat ylempiä toimihenkilöitä ja vastasivat yrityksen henkilöstö- ja/tai sosiaalipolitiikasta. Valitut yritykset ovat erilaisia seuraavin kriteerein: 1) omistussuhde (valtiollinen, yksityinen, näiden yhdistelmä); 2) yrityksen koko (suuryritys: yli 500 työntekijää; keskisuuri yritys: 100–500 työntekijää; pienyrittys: alle 100 työntekijää); 3) toimiala (ns. ”vanhat”: viimeaikoihin asti valtio-omisteiset teollisuusyritykset; ”uudet” kansainvälisesti orientoituneet yksityiset IT-alan yritykset). Lisäksi haastateltiin 12:ta työssäkävää äitiä. Haastatteluaineisto on kerätty tutkimushankkeessa ”Perheystävällinen työpaikka: korporatiivinen perhepolitiikka (*Rabotseje*

mesto družestvennoje semje: korporativnaja semeinaja politika; No 12-02-0018)". Hanketta johti Žanna Tšernova, ja se on saanut rahoitusta *Vyšaja škola ekonomiki* -korkeakoulun tiederahastosta.

- 5 Hyvinvointijärjestelmätutkimuksessa puhutaan taloudellisten, poliittisten ja kulttuuristen tekijöiden seurauksesta syntyneistä erilaisista hyvinvointiregiimeistä. Lastenhoidon järjestämisen ratkaisut (palvelut ja tuet) ovat keskeisiä kysymyksiä regiimien erojen näkökulmasta.
- 6 Mahon (2002, 350–353) osoittaa Suomessa ja Ranskassa tapahtuneen käänteen Ruotsin ja Tanskan kaltaisesta egalitaarisesta järjestelmästä kotihoitopainotteisempaan.
- 7 Isola (2008; 2013) on kutsunut puhetta väestölanteesta syntyvyysluonon ja terveyshuolen diskursseiksi, jotka tuottavat poliittisen huolen.
- 8 *Kontseptsija demografišeskogo razvitija Rossijskoi Federatsii do 2025.*
- 9 Alkoholien myynnin, kulutuksen ja mainonnan rajoituksilla (ks. esim. Neufeld & Rehm 2013) on jossain määrin pyritty vaikuttamaan ihmisten terveellisempään käytökseen. Isolan (2008, 532) mukaan myös terveydelliset kysymykset kiinnittyivät naisiin ja näiden lisääntymisterveydellisiin kysymyksiin. Tässä yhteydessä puhutaan kansallisesta mentaliteetistä selittävästä tekijänä. Kansallisena mentaliteettina ei kuitenkaan esitetä esimerkiksi miesten taipumusta alkoholismiin.
- 10 Neljä prioriteettiohjelmaa olivat: ”Terveys”, ”Koulutus”, ”Asuminen” ja ”Maaseutu”.
- 11 Alun perin äitiyspääoman suuruus oli 250 000 ruplaa, mikä kiinnitettiin ruplan kurssiin. Nyt vuonna 2015 summa on ruplissa 453 000. Ks. ohjelman yksityiskohdista Borodina et al. 2014; Cook 2011; Rivkin-Fish 2010; Rotkirch et al. 2007.
- 12 Zdravomyslova & Temkina (2003) ovat kutsuneet neuvostoliittolaista sukupuolisopimusta tyrannimaiseksi (*etakratitšeski*).
- 13 Ks. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/motherhood/# vuonna 2013 Venäjällä 63 prosenttia 1–6-vuotiaista lapsista oli päivähoitossa, mikä on huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi aiemmin esitetty EU-maiden tavoite.
- 14 Muravyeva (2014) osoittaa kuitenkin, että Venäjällä perhe ei määrity perinteisesti tai konservatiivisesti lainsäädännössä, vaan konservatiivisuus tulee erilaisista vallitsevista käytännöistä ja arvoista. Hän käsitteellistää venäläisen perhe-käsityksen traditionaaliseksi modernismiksi.
- 15 Suhtautuminen monilapsisuuteen on ristiriitaista, sillä yksinhuoltaja- ja monilapsiset perheet luokituvat lähes automaattisesti huono-osaisiin, koska näitä varten on erityistukia ja koska ne usein alhaisen tulotasonsa vuoksi ovat sosiaaliturvan saajia. Sosiaalityöntekijät näyttävät mieltävän tällaiset perheet vähäosaisina ja taipuvaisina ”huonoon käytökseen”, mikä johtaa tilanteeseen, jossa monilapsiset perheet ovat valtion tuen ja kontrollin alaisia.
- 16 Toisaalta tämä populistinen ele kuormitti sosiaalipolitiikan toimeenpanosta vastaaville aluehallinnoille, sillä asetuksilla muun muassa nostettiin julkisen sektorin palkkoja, mikä on valtava menoerä terveydenhoidon, koulutuksen, tieteen ja kulttuurin alan työntekijöiden palkoista vastaaville aluehallinnoille.
- 17 Tämä oli keskeinen tema myös federaation duuman vuonna 2014 Tšerepovetsissa pidetyssä perhepoliittisessa kokouksessa (ks. <http://www.kremlin.ru/news/20265>).
- 18 Työn ja perheen yhteensovittamisen lisäksi konseptiossa uutena perhepoliittisena painopistealueena näyttäytyy perheiden taloudellisen tilanteen parantaminen sosiaalisen orpouden ehkäisemiseksi (ks. Jäppinen & Kulmala 2014.)
- 19 Venäjäksi esimerkiksi: *trudoustrojennyi graždan s semeinyi objazannostjami tai litsa s vysokoi semeinoi nagrutzkoi*
- 20 Venäjällä näistä vaatimuksista määrittää kansallinen standardi *SanPin* (sanitaariset normit), jotka asettavat vaatimuksia niin rakennukselle, sisätiloille, lapsimäärälle, tarjottavalle ruualle, huonekaluille, leluille jne. oli kyseessä julkinen tai yksityinen päiväkot.
- 21 Näistä työnantaja maksaa työntekijälle saaden niistä kuitenkin kompensaation sosiaalivakuutuksesta.
- 22 Ks. esim. <http://www.gazeta.ru/social/2015/03/11/6503929.shtml>.

Lähteet

- Borodina, Ekaterina, Rotkirch, Anna, Temkina, Anna & Zdravomyslova, Elena (2014), Using Maternity Capital: Citizens Distrust of Russian Family Policy. – *European Journal of Women Studies* 1, 1–16.
- Chandler, Andrea (2013), *Democracy, Gender, and Social Policy in Russia. A Wayward Society*. Houndsmills (UK): Palgrave MacMillan.
- Cook, Linda (2011), Russia's Welfare Regime: The Shift Toward Statism. – *Gazing at Welfare, Gender and Agency in Post-Socialist Countries*. Edited by Maija Jäppinen, Meri Kulmala & Aino Saarinen. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars, 14–35.
- Eräranta, Kirsi (2013), *Taloudellinen, sukupuolittunut ja transnationaali sosiaalinen: Hyvinvointihallinnan muutos ja kysymys työn ja perheen yhteensovittamisesta*. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 7. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Eräranta, Kirsi & Käsälä, Marja (2007), Työ, perhe ja yhteensovittaminen. – *Janus* 15:3, 184–199.
- Estes, Sarah B. (2004), How Are Family-responsive Workplace Arrangements Family Friendly? Employer Accommodations, Parenting, and Children's Socioemotional Well-being. – *The Sociological Quarterly* 45:4, 637–661.
- Gambles, Richard, Lewis, Susan & Rapoport, Rhona (2006), *The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of our Time for Men, Women and Societies*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Glass Jennifer, L. & Estes, Sarah B. (1997) The Family Responsive Working Place. – *Annual Review of Sociology* 23, 289–313.
- Goldstone, Jack Andrew (2014), *Political Economy, Population and Welfare Reform in Contemporary Russia*. Konferenssipaperi ASEES:ssa 20.–23.11.2014 San Antoniossa (TX, USA).
- Isola, Anna-Maria (2008), Tyttären vastuu. Terveys- huoli osana Venäjän alhaisen syntyvyyden retoriikka. – *Yhteiskuntapolitiikka* 73:5, 524–537.
- Isola, Anna-Maria (2009), Perheet ja syntyvyys Venäjän politiikkaohjelmissa. – *Idäntutkimus* 3, 9–24.
- Isola, Anna-Maria (2011), Lisääntymisoikeudet Venäjällä. Kirkon ja naisjärjestöjen kiista. – *Nais- tutkimus – Kvinnoforskning* 24:2, 5–17.
- Isola, Anna-Maria (2013), Sukupuolen ja syntyvyyden retoriikasta. – *Idäntutkimus* 3, 73–76.
- Leitner, Sigrid (2003), Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. – *European Societies* 5:4, 353–375.
- Lyness, Karen S. & Kropf, Marcia Brumit (2005), The Relationships of National Gender Equality and Organizational Support with Work-Family Balance: A Study of European Managers. – *Human Relations* 58:1, 33–60.
- Jäppinen, Maija & Kulmala, Meri (2014), Uusi lastenkoditon Venäjä? – *Idäntutkimus* 4, 48–49.
- Kainu, Markus, Kulmala, Meri, Nikula, Jouko & Kivinen, Markku (tulossa 2015), The Russian Welfare State System: With Special Reference to Regional Inequality. – *Welfare State Systems*. Edited by Christian Aspalter. Burlington: Ashgate.
- Kontseptsija gosudarsvennoi semenoi politiki v Rossijskoi Federatsii na period do 2025 goda: <http://government.ru/media/files/MyVeliu5Nu8.pdf>.
- Kozina, Irina (2005), Osobennosti sotsialno otvetstvennogo biznesa. – *The Journal of Social Policy Studies* 3, 376–378.
- Kozina, Irina & Tšeglakova, Liudmila (2014), Corporate Youth Policy: The Approach of Russian Industrial Enterprises – *Journal of Social Policy Studies* 1, 95–110.
- Kozlov, Vladimir, (2010), Korporativnaja sotsialnaja politika v Rossii. – *Federalism* 59:3, 203–213.
- Kravtšenko, Žanna & Motejunaite, Akvile (2008), Ženštšiny i mužštšiny na rabote i doma. – *Žurnal issledovani sotsialnoi politiki* 2, 177–200.
- Kulmala, Meri, Kainu, Markus, Nikula Jouko, Kivinen Markku (2014), Paradoxes of Agency: Democracy and Welfare in Russia. – *Demokratizatsiya – The Journal of Post-Soviet Democratization* 22:4, 523–552.
- Lewis, Jane (2009), *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham and Northampton (MA): Edward Elgar.
- Mahon, Rianne (2002), Child Care Policy: Toward What Kind of 'Social Europe'? – *Social Politics* 9:3, 343–379.
- Mahon, Rianne (2005), The OECD and the Reconciliation Agenda: Competing Blueprints. 5.5.2015, <http://www.northwestern.edu/rc19/Mahon.pdf>
- Muravyeva, Marianna (2014), Traditional Values and Modern Families: Legal Understanding of Tradition and Modernity in Contemporary Russia. – *The Journal of Social Policy Studies* 12:4, 625–638.
- Neufeld, Maria, & Rehm, Jürgen (2013), Alcohol Consumption and Mortality in Russia since 2000: Are there any Changes Following the Alcohol Policy Changes Starting in 2006? – *Alcohol and Alcoholism* 48:2, 222–230.
- Pfau-Effinger, Birgit (2004), *Development of Culture,*

- Welfare States and Women's Employment in Europe*. Aldershot Burlington: Ashgate.
- Rivkin-Fish, Michelle (2010), Prontalism, Gender Politics, and the Renewal of Family Support in Russia: Toward a Feminist Anthropology of "Maternity Capital". – *Slavic Review* 69:3, 701–724.
- Rotkirch, Anna & Kesseli, Katja (2012), Two Children Puts You in the Zone of Social Misery: Childbearing and Risk Perception among Russian Women. – *And They Lived Happily Ever After: Norms and Everyday Practices of Family and Parenthood in Russia and Eastern Europe*. Edited by Helene Carlbäck, Yulia Gradszkova & Zhanna Kravchenko. Budapest and New York: Central European University Press, 145–164.
- Rotkirch, Anna, Temkina, Anna & Zdravomyslova, Elena (2007), Who Helps the Degraded Housewife? Comments on Vladimir Putin's Demographic Speech. – *European Journal of Women's Studies* 14:4, 349–357.
- Saarinen, Aino (2012), Welfare Crisis and Crisis Centres in Russia Today. – *And They Lived Happily Ever After. Norms and Everyday Practices of Family and Parenthood in Russia and Eastern Europe*. Edited by Helene Carlbäck, Yulia Gradszkova & Zhanna Kravchenko. Budapest and New York: Central European University Press, 231–250.
- Salmi, Minna (2004), Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. – *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Toim. Minna Salmi & Johanna Lammi-Taskula. Helsinki: Stakes, 1–9.
- Secret, Mary (2000), Identifying the Family, Job, and Workplace Characteristics of Employees Who Use Work-family Benefits. – *Family Relations* 49:2, 217–225.
- Swody, Cathleen A. & Powell, Gary N. (2007), Determinants of Employee Participation in Organizations' Family-friendly Programs: A Multi-level Approach. – *Journal of Business and Psychology* 22: 2, 111–122.
- Temkina, Anna & Rotkirch, Anna (2007), Sovetskije gendernyje kontrakty i ih izmeneniya v sovremennoi Rossii. – *Gendernyi porjadok v Rossii*. Sostav. Anna Temkina & Jelena Zdravomyslova. Sankt Peterburg: Jevropejski universitet.
- Teplova, Tatayana (2007), Welfare State Transformation, Childcare, and Women's Work in Russia. – *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 14:3, 284–322.
- Tiaynen, Tatiana (2013), *Grandmothers and Family-making between Russian Karelia and Finland*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Tšernova, Žanna (2013), *Semja kak političeski vo-pros. Gosudarstvennyi projekt i praktiki privatnosti*. Sankt Peterburg: Jevropejski universitet.
- Tšernova, Žanna (2014), Rabotšeje mesto, družestvennoje semja: postanovka problemy. – *Ženštšina v Rossijkom obštšestve* 1, 33–41.
- Tširikova, Alla (2007), *Vzaimodejstvie vlasti i biznesa v realizatsii sotsialnoi politiki: regionalnaja projektsija*. Moskva: Nezavisimyi institut sotsialnoi politiki.
- Tšubarova, Tatjana (2011), *Sotsialnaja otvetstvennost v rjnotšnoi ekonomike: rabotnik, biznes, gosudarstvo*. Moskva: Nestor.
- Wax, Amy L. (2004), Family-Friendly Workplace Reform: Prospects for Change. – *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 596, 36–61.
- Zdravomyslova, Elena (2010), Working Mothers and Nannies: Commercialization of Childcare and Modifications in the Gender Contract (A Sociological Essay). – *The Anthropology of East Europe Review* 28:2, 200–225.
- Zdravomyslova, Jelena & Temkina, Anna (2003), Sovetski etakratičeski gendernyi porjadok. – *Sotsialnaja istorija. Ježegodnik 2003. Ženskaja i gendernaja istorija*. Sostav. Natalija Puškareva. Moskva: ROSSPEN, 436–463.