

Anu-Hanna Anttila & Jussi Vasanen
 Epätyypillisestä työsuhteesta
 epätyypillinen loma?

Pohdimme artikkelissamme, miten palkallisen vuosiloman mahdollistava työsuhde vaikuttaa loma-ajan pituuteen. Seuraako epätyypillisestä työsuhteesta väistämättä epätyypillinen loma? Osoitamme, että lomien ansainnan lisäksi tilanne on todellisuudessa monisyinen, kun tarkastellaan varsinaista loman pitämistä ja sen onnistumista. Tällöin esiin nousevat kysymykset esimerkiksi siitä, miksi ansaitut lomapäivät jäävät työntekijältä pitämättä sekä mitkä seikat hankaloittavat loman pitämistä tai tekevät siitä epäonnistuneen. Artikkelin perustuu Turun yliopiston sosiologian laitoksen ”Joustava loma-aika” (2007–2011) -tutkimushankkeen ensimmäiseen osioon ”Lomalla kaikki on toisin?”. Tässä osiossa toteutimme kyselytutkimuksen, jossa kartoitimme suomalaisten palkansaajien vuosiloman tai sitä vastaavan vapaan ansaintaa, loman pitämistä sekä sen onnistumista.

Johdanto

EU:n työaikadirektiivissä todetaan, että oikeus palkalliseen vuosilomaan on jokaisen työntekijän sosiaalinen oikeus, jota lainsäädännön tulisi tukea (European Working Time Directive 93/104/EC, 7. artikla). Euroopan yhteisöjen tuomioistuin esitti vuonna 2006 kaikille EU:n jäsenmaille suosituksen siitä, että ne säätäisivät työntekijöiden palkallisen vuosiloman minimipituudeksi neljä viikkoa. Minimipituus koskisi etenkin osa-aikaisina työskenteleviä, mutta mahdollisesti muitakin epätyypillisillä työsuhteilla työskenteleviä.

Suomen uusin vuosilomalaki (162/2005) on useimpiin EU-maihin verrattuna ainutlaatuinen, sillä siinä paitsi lisättiin joustavuutta ja taattiin uusille työntekijäryhmille lomaa vastaava vapaa, myös huomioitiin työmarkkinoiden rakennemuutos (ks. Uhmavaara ym. 2008). Näin vuosilomalain, kuten muidenkin työelämää säätelevien

lakien, kohdalla katse kääntyy yleisemmin työmarkkinoilla ja -elämässä tapahtuneisiin muutoksiin. Lait ja muut oikeussäännöt ovat virallisia normeja, jotka eivät näin vain ole toiminnan tuloksia, vaan myös ohjaavat sosiaalista toimintaa (esim. Ewald 2003). Yleisesti ottaen lakiuudistukset ja uudet lait ilmentävät moraalisen ilmapiirin muutosta. Lakien normiluonteisuuden toimivuus riippuu niiden vastaavuudesta kulloinkin yhteiskunnassa hyväksytyjen moraalissäätöjen kanssa. Jos ristiriita näiden välillä on suuri, heikkenee kansalaisten luottamus lain oikeudenmukaisuuteen. (Kyntäjä 219–220.)

Muutamia vuosia voimassa ollut vuoden 2005 vuosilomalaki on monelta osin ollut toimiva. Esimerkiksi vuosilomaa koskevia riitatilanteita ei ole tullut työsuojelupiirien tietoon saati oikeusistuinten päätettäväksi. Toimivuus on kui-

tenkin suhteellista, sillä kentällä ei kaikkia lain uudistuksia tunneta, ja lain sallimat joustavat käytännöt tai mahdollisuus lomaa vastaavaan vapaaseen eivät välttämättä ole tuttuja. Joillakin aloilla, kuten kunta-alalla, lakia on sovellettu vasta niin lyhyen aikaa, ettei sen toimivuudesta voida vielä sanoa mitään. Lisäksi on huomioitava, että useilla aloilla vuosiloman pituudesta sovitaan toisin työ- tai virkaehtosopimuksissa – voimassa olevan vuosilomalain sääntöjen puitteissa. (Ks. Uhmavaara ym. 2008.) Lain toimivuutta koskeneessa selvitystutkimuksessa ei kuitenkaan ollut mahdollista paneutua työpaikka- ja yksilötason neuvottelutilanteisiin, joita yksittäinen työntekijä käy vuosilomaan liittyen työpaikallaan sekä perheensä ja myös itsensä kanssa. Nämä yksilön työ- ja elämäntilanteeseen ja mieltymyksiin kytkeytyvät seikat liittyvät ansaitun vuosiloman toteutumiseen.

Artikkelissamme paneudumme erityisesti siihen problematiikkaan, joka koskee vuosiloman ansaintaa sekä kertyneen loma-ajan pitämistä. Näiden seikkojen pohjalta olemme luoneet kaksi vuosilomatyyppiä, tyypillisen ja epätyypillisen loman, joiden suhde tyypillisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin ei kuitenkaan ole aivan yksioikoinen. Määrittelemme epätyypillisen loman ensinnäkin siten, että vuosilomaa tai sitä vastaavaa vapaata kertyy vähemmän kuin tyypillisessä lomassa, jossa kertymä on vähintään neljä viikkoa. Toiseksi epätyypillinen loma tarkoittaa sitä, että jo ansaittuja lomapäiviä ei pidetä.

Tutkimusaineisto

Artikkeli pohjautuu ”Lomalla kaikki on toisin?” -kyselytutkimukseen, joka toteutettiin syyskuussa 2007 niin sanottuna avoimena Internet-kyselynä Webropol-verkkoympäristössä. Kyselyyn vastasi yhteensä 1 204 miestä ja naista, jotka olivat vastaushetkellä 20–71-vuotiaita. Vastaajista lähes puolella (45 %) oli kotona asuvia lapsia. Naiset vastasivat kyselyyn huomattavasti miehiä aktiivisemmin: vastaajista oli naisia kolme neljäsosaa (71 %). Kyselyn aiheet – lomailu ja perhe – saattoivat aktivoida naisia vastaamaan. Tyypillinen vastaaja oli Etelä- tai Länsi-Suomessa asuva 30–44-vuotias perheellinen nainen. Yleisesti on todettu, että ihmiset vastaavat paremmin sellaisiin kyselyihin, joiden aihepiiriä he pitävät mielekkäinä ja tärkeinä oman elämänsä kannalta (Alkula ym. 1994, 67).

Vastaajista oli 1 046 työssä, 125 opiskelijoita ja loput olivat työttömiä, eläkeläisiä tai ”muita”. Palkansaajia oli vastaajista 1 021. Kysely tavoitti hyvin epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä: tyypillisessä työsuhteessa työskenteli 76,2 prosenttia ja epätyypillisessä työsuhteessa 23,8 prosenttia. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä kolmella neljäsosalla (77 %) oli määräaikainen työsopimus. Kysely ei tavoittanut erityisen hyvin osa-aikaisesti työskenteleviä. Yksi syy tähän saattaa olla osa-aikaisten työsuhteiden yleisyys sivutoimena sekä toisaalta sivutoimisesti lyhemmillä työsopimuksilla työskentelevien opiskelijoiden (10 % kaikista vastaajista) jättäminen pois palkansaajien ryhmästä.

Tässä artikkelissa ”Lomalla kaikki on toisin?” -kyselyn tutkimusaineistoa tarkastellaan kyselyyn vastanneiden palkansaajien osalta. Vaikka kysely ei perustunut satunnaisotantaan, muistuttaa tutkimusaineisto jakaumiltaan pääosin suomalaisten palkansaajien kohdejoukkoa, muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Naisvastaajien yliedustuksen lisäksi myös sosioekonomisen aseman jakauma oli vino: työntekijöillä oli yliedustus ja vastaavasti toimihenkilöryhmillä aliedustus verrattuna Tilastokeskuksen vuoden 2007 työvoimatutkimukseen. (Ks. Anttila & Vasanan 2009; vrt. Työvoimatilasto 2007.) Koska kyselystä tiedotettiin pääasiassa ammattiliittojen kautta, saattoivat naisten korkeampi ammatillinen järjestäytymisaste ja tiettyjen naisvaltaisten liittojen jäsenten aktiivinen osallistuminen vaikuttaa vastaajien sukupuolijakaumaan. Kyselyn kohdejoukkona olevia suomalaisia palkansaajia lähestyttiin mainostamalla kyselyä laajalti maan eri medioissa. Pääasiassa kyselytieto levisi kuitenkin ammatillisten keskusjärjestöjen kautta. Akava, SAK ja STTK toimittivat tiedotteen jäsenjärjestöilleen omia viestikanaviaan pitkin.

Käyttämämme sähköinen kyselylomake oli muodoltaan samanlainen kuin esimerkiksi postikyselyjen lomakkeet (sähköisestä kyselylomakkeesta ks. Selkälä 2008). Lomakkeessa oli kaikkiaan 28 kysymysosiota, joissa oli valmiita vastausvaihtoehtoja ja monessa lisäksi tilaa avovastauksille. Lomakkeella kartoitettiin kokemuksia loman ansainnasta, pitämisestä ja onnistumisesta sekä erilaisista lomanviettotavoista ja -toiveista. Kyselyvastauksia analysoitiin tilastollisin menetelmin, ja lisäksi vuosiloman saamista, sujuvuutta ja onnistumista avattiin lomakkeen kysymysosioihin 3 ja 20 liitty-

vien avovastausten avulla. Kysymyksessä 3 tiedusteltiin ”Minkälaisen arvion antaisit viime kesän lomallinesi?”. Vastaajia pyydettiin selvittämään tarkemmin, mitkä seikat vaikuttivat loman onnistumiseen. Vastauksia tuli kaikkiaan 492. Kysymys 20 käsitteli sitä, minkä asioiden vastaaja arvioi hankaloittavan oman ja perheensä loman pitämistä. Tähän vastauksia kirjoitettiin 265. Viittaamme näihin suorissa aineistolainauksissa koodilla, jossa K3- tai K20-alkukoodi kertoo, kummasta kysymyksestä on kyse ja jälkimmäinen juokseva V-numerokoodi paljastaa Webropol-ohjelman tietokantaan tallentuneen vastaajanumeron.

Työsuhdetyyppi ja lomanansainta

Niin kutsutut epätyypilliset työsuhteet ovat muuttuneet tyypillisemmiksi 2000-luvulla. Niillä tarkoitetaan määräaikainen osa- tai kokopäivätyötä, vakituinen osa-aikatyötä sekä määräaikaisia muita järjestelyjä, kuten vaikkapa vuokratyötä. Määräaikaisen työn kesto voi olla useasta vuodesta aina muutamien tuntien mittaisiin vuokratyökeikkoihin. Kuitenkin selvä enemmistö suomalaisista palkansaajista työskentelee koko-aikaisesti toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella: Tilastokeskuksen mukaan vuoden 2008 lopulla heidän osuutensa oli 77,6 prosenttia kaikista palkansaajista. Määräaikaisina työskenteli 13,1 prosenttia kaikista palkansaajista. (Työvoimatutkimus 2008/10.)

Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat naisia ja nuoria (Hulkko & Pärnänen 2006). Naisten osuutta selittää työmarkkinoiden ja alojen sukupuolittainen eriytyminen. Alle vuoden työsuhteissa työskentelevistä enemmistö oli naisia (60,8 %). Palvelualalla kaikista työsuhteista peräti kolme neljäsosa (73,2 %) oli alle vuoden mittaisia. (Työvoimatilasto 2007, 79.) Lisäksi työmarkkinoille tulijat sekä vakituista työtä etsivät törmäävät siihen, että uudet työsuhteet solmitaan pääasiassa määräaikaisiksi. Antti Salonien, Pekka Virtasen ja Jussi Vahteran (2004, 199) mukaan peräti 80 prosenttia alle 30-vuotiaista työntekijöistä työskenteli määräaikaisissa työsuhteissa. Määräaikaiset sopimukset ovat erityisen tavallisia julkisella sektorilla, sillä noin neljäsosa kuntien ja valtion työntekijöistä työskentelee määräaikaisina. Toisaalta myös yksityisellä sektorilla määräaikaisten osuus nousee tietyillä aloilla samalle tasolle tai jopa yli sen: lähes kol-

masosaan työntekijöistä henkilökohtaisten palvelujen ja koulutuksen aloilla sekä neljäsosaan sosiaali- ja terveyspalveluissa. (Työvoimatilasto 2007; Laukkanen 2005, 46.) Määräaikaisuus ei ole toivottua: noin 80 prosenttia työskentelee lyhytkestoisilla sopimuksilla, koska vakituista työtä ei ole löytynyt (Lehto & Sutela 2004, 24).

Osa-aikaisesti työllistyi 13,1 prosenttia kaikista palkansaajista, ja enemmistöllä heistä (9,3 %) oli vakituinen työsuhte. Erityisesti osa-aikaisuus koski naisia: peräti 18,3 prosenttia naispalkansaajista työskenteli osa-aikaisesti, miehistä vain 9,2 prosenttia. (Ks. Työvoimatutkimus 2008/10.) Osa-aikaisia löytyy erityisesti kaupan alalta ja majoitus- ja ravitsemuspalveluista, ja kiinteistö- ja siivouspalveluissa sekä liikenteessä osa-aikatyö on sangen yleistä (ks. Tilastokeskus 2008; Hulkko & Pärnänen 2006). Osa-aikaisen työn tekeminen voi olla omaehtoinen valinta, kuten on esimerkiksi opiskelijoiden ja osa-aikaeläkeläisten kohdalla. Vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt huomattavasti 2000-luvulla. Työministeriön mukaan vuokratyövoiman määrä kaksinkertaistui muutamassa vuodessa 100 000 työntekijään, tuo raja ylittyi vuonna 2005 (ks. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2007). Vuokratyövoiman käyttäminen on yleisintä teollisuuden ja rakennusalan yrityksissä sekä hotelli- ja ravintola-alalla. (Ks. esim. Hämäläinen ym. 2007; Palanko-Laaka 2005.)

Aiempien tutkimusten mukaan epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät ovat kokeneet palkalliseen vuosilomaan ja sen toteutumiseen liittyvät käytännöt epätasa-arvoisina (ks. esim. Viitala & Mäkipelkola 2005; Lähteenmäki 2004). Vuoden 2005 vuosiloman toimivuutta kartoittaneen seurantalutkimuksen tuloksien mukaan laki on esimerkiksi parantanut epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa vuosilomaan liittyvissä asioissa, mutta koska laki oli ollut voimassa vasta muutaman vuoden, eivät uuden lain säännökset olleet vielä kaikilta osin eri osapuolien tiedossa eikä niitä myöskään hyödynnetty. (Uhmavaara ym., 91.) Vuosiloman tai sitä vastaavan vapaan pitämiseen vaikuttavat työsuhteen laadusta ja pituudesta riippuva loman lakisääteinen ansainta sekä työpaikkakohtainen sopiminen ja henkilökohtaiset mieltymykset. Työajan joustot näkyvät työvuoden aikana paitsi työn ja vapaan välisessä suhteessa (ks. Anttila 2005), myös vuosiloman pitämisessä. Lomakäytännöt ovat uuden lain

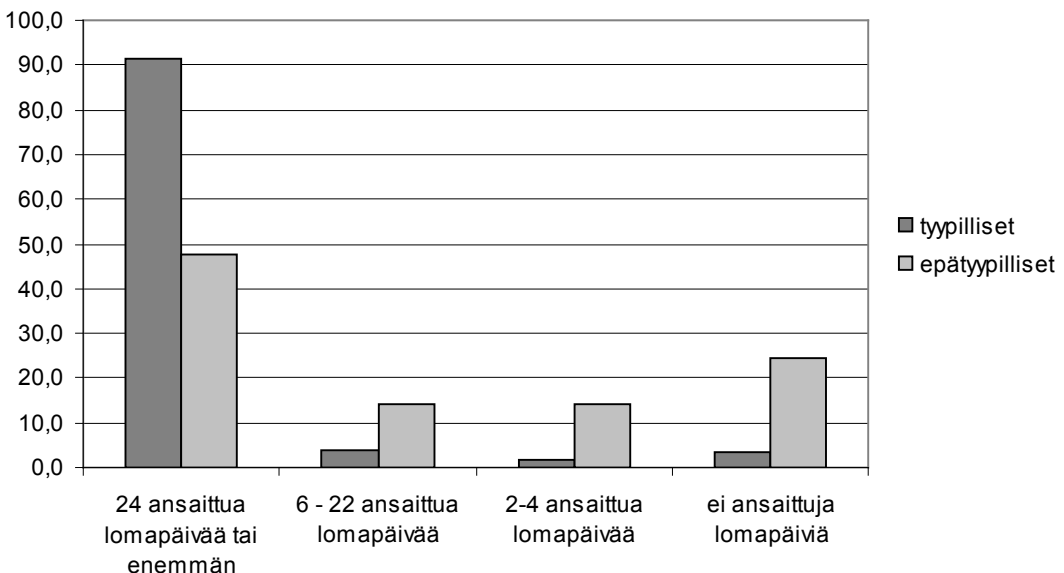
myötä joustavoituneet, mikä tarkoittaa sitä, että työpaikoilla työnantaja ja työntekijä ovat voineet sopia ansaittujen lomapäivien säästämisestä ja siirtämisestä sekä pitämisestä osa-aikaisena työntekijän niin halutessa sekä lomapäivien pitämisestä lomakauden ulkopuolella.

Tyypillisen loman laskennallisena edellytyksenä on, että työntekijä on ansainnut vuosilomapäiviä lomakaudelle vähintään neljän viikon vapaata vastaavan määrän. Vuosilomaa voi saada joko 2,5 tai 2 päivää työkuukaudelta. Vuoden tai sitä pidemmistä täysipäiväisistä määräaikaista työsuhteista kertyy lomanmääräytymisvuoden (1.4.–31.3.) loppuun mennessä 2,5 päivää kuukaudessa. Tällöin kokonaiskertymä on 30 päivää. Mikäli työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti vajaan vuoden lomanmääräytymisvuoden lopussa, on työntekijällä oikeus saada lomaa 2 päivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tällä perusteella lomakertymä on enintään 24 päivää eli neljä viikkoa. Vuosilomaa kertyy täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Niillä tarkoitetaan kalenterikuukausia, jolloin työtä tehdään vähintään 14 työpäivää – tai jos tämä ehto ei täyty, niin työtä tulisi tehdä vähintään 35 tuntia. (Vuosilomalaki 162/2005.)

Tyypillinen ja epätyypillinen loma

Epätyypillinen loma tarkentuu edellä kuvatun vuosilomalain ansaintasääntöjen pohjalta, sillä epätyypillisestä työsuhteesta kertyy vuosilomaa tai sitä vastaavaa vapaata vähemmän kuin tyypillisessä vuosilomassa. Kokoaikaisesta vakinaisesta työstä ansaitsee tyypillisen loman. Lyhytkestoisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleville vuosilomaa tai sitä vastaavaa vapaata voi kertyä enintään 24 päivää. Kaikkein lyhyimmissä työsuhteissa loma-aika kompensoidaan palkan yhteydessä lomakorvauksena. Määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät rajautuvat usein työsuhteen lyhyden takia tyypillisen loman ulkopuolelle. Epätyypillinen loma voi tässä katsannossa tarkoittaa myös sitä, että työllä ansaittua vuosilomaa tai sitä vastaavaa vapaata pidetä.

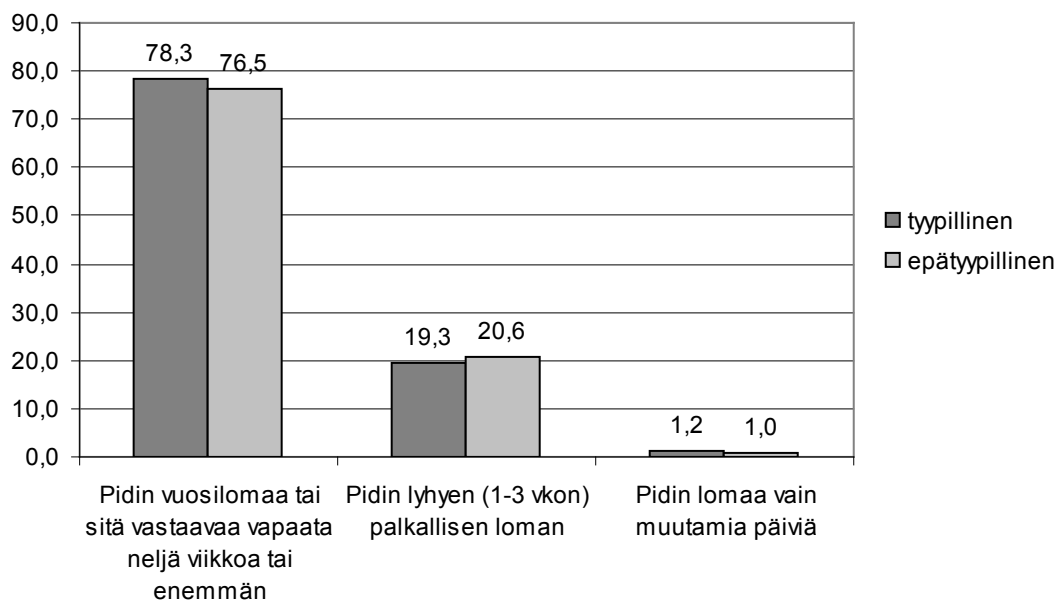
Kuviossa 1 esitellään ”Lomalla kaikki on toisin?” -kyselyn pohjalta, miten vastaajien vuosilomapäivät ovat kertyneet. Tyypillisissä työsuhteissa olevista useammalla kuin 90 prosentilla oli ansaittuna lomakaudelle 2007 neljä viikkoa tai sitä pidempään lomaan oikeuttava määrä vuosilomapäiviä. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä vain alle puolella oli tilanne näin onnellinen.



Kuvio 1. Palkansaajien vuosilomakertymät työsuhteen tyypin mukaan (%).

Työsuhteen pituus selittää vahvasti vuosiloman pituutta, mikä johtuu lain ansaintasäännöistä. Epätyypilliset työsuhteet ovat usein kokonaiskestoltaan lyhyitä: vuokratyö voi kestää muutamia tunteja tai päiviä ja keikkatyöt päivistä viikkoihin. Pidemmät määräaikaiset koko- tai osa-aikaiset työsuhteet ovat kestoltaan kuukausia tai jopa vuosia. Kaikkein lyhyimmissä työsuhteissa vuosilomakertymä

jää vähäisemmäksi (ks. kuvio 1). Kuviossa 2. ovat mukana ne tutkimusaineiston palkansaajat, joilla oli työsuhteen pituuden perusteella ansaittuja lomapäiviä vähintään 24 päivää. Tällöin työsuhteen pituus oli ollut tutkimushetkellä 18 kuukautta tai pidempi. Kun työsuhde on kestänyt vähintään 18 kuukautta, tasoittuvat erot tyypillisen loman pitämisessä palkansaaja ryhmien välillä (ks. kuvio 2).



Kuvio 2. Palkansaajien yleisimmät lomanpituudet työsuhteen tyypin mukaan. Työsuhteen pituus tutkimushetkellä vähintään 18 kk (%).

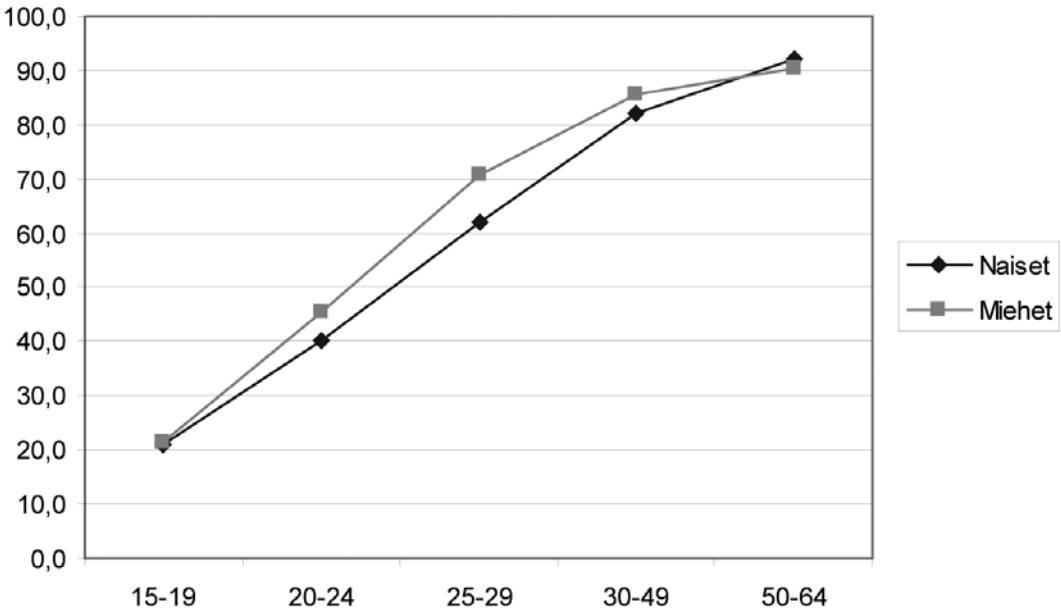
Vuosilomaan liittyvistä säännöksistä on kuitenkin työmarkkinaosapuolten välillä sovittu toisin eräillä aloilla. Tietyillä teollisuusaloilla on tuotannon ja vuorojärjestelmän ylläpitämiseksi sovittu toisin ansaittujen lomapäivien pitämisestä jaksoina. Myös esimerkiksi yksityisen sektorin pienissä yrityksissä työntekijöiden ja työnantajan virallisissa tai epävirallisissa paikallisissa neuvotteluissa on voitu sopia joustavista käytännöistä. Joustavuutta lisää alakohtainen sopiminen, jonka lisäksi paikallinen sopiminen antaa mahdollisuuksia työnantajan ja työntekijän välisiin neuvotteluihin loma-aikojen työn järjestämisestä ja loman pitämisestä lomakautena tai sen ulkopuolella. Työntekijä voi aloitteellisesti osapuolena esimerkiksi neuvotella työnantajansa kanssa loman säästämisestä tai siirtämisestä pidettäväksi tuonnempana, kun lomaa on kertynyt useampia viikkoja. Juuri

tätä työntekijän aloitteesta tapahtuvaa loman joustavien käytäntöjen neuvotteluvaraa lisättiin uudessa vuosilomalaisissa (162/2005).

Työsuhteen pituudella on merkitystä tyypillisen loman yleisyyteen. Tarkastelemme seuraavaksi Tilastokeskuksen työvoimatilaston valossa lyhyiden työsuhteiden yleisyyttä suomalaisilla palkansaajilla tutkimusvuonna 2007. Työvoimatilastossa tilastoidaan niiden palkansaajien osuutta kaikista palkansaajista, joiden työsuhde on kestänyt alle vuoden (Työvoimatilasto 2007, 109). Alle vuoden työsuhteessa olleille palkansaajille ei ole loma-ansaintavuoden aikana voinut kertyä neljää viikkoa vuosilomapäiviä, jollei kyseessä ole erikoistapaus. Tällaisesta on kyse esimerkiksi silloin, kun määräaikaisia työsopimuksia on ketjutettu peräkkäin samassa työpaikassa ilman merkittäviä katkoksia työsuhteiden välillä (ks. Työsopimuslaki 55/2001,

I luku 5 §). Toisaalta kyseessä voi olla vanhoina työntekijöinä uuteen työsuhteeseen siirtyminen tai valtion palveluksessa uuteen työsuhteeseen tai virkaan siirtyminen ilman katkoksia. Kuviossa 3. on esitetty sukupuolittain ja ikäryhmittäin yli vuoden

työsuhteissa olleiden osuus kaikista palkansaajista tutkimusvuonna 2007 (ks. Työvoimatilasto 2007). Kuvaajat kertovat samalla tyypilliseen lomaan tarvittavien lomapäivien ansainnan eroista ikäluokkien ja sukupuolten välillä.



Kuvio 3. Yli vuoden mittaisissa työsuhteissa olleiden naisten ja miesten osuus kaikista palkansaajista ikäryhmittäin (%).

Työsuhteen pituuden ohella palkansaajan ikä ja sukupuoli vaikuttavat lomanansaintaan. Nuorimmista työntekijöistä vain viidesosalla on työsuhteen pituudesta johtuen ansaittua tyypilliseen lomaan tarvittavat vuosilomapäivät. Vasta 30-vuotiailla tai sitä vanhemmilla on työsuhteen pituudesta tarkasteltuna paremmat mahdollisuudet ansaita tyypilliseen lomaan tarvittavat vuosilomapäivät. Miehillä on jonkin verran naisia yleisemmin mahdollisuudet tyypilliseen lomaan työsuhteen pituudesta johtuen. Tämä pätee miesten kohdalla oikeastaan koko parhaan työuran ajan eli koskee 20–49-vuotiaita miehiä. Sukupuolittaiset erot tasoittuvat vasta vanhimmissa ikäluokassa, joilla työsuhteet ovat tyypillisimpiä. Vähintään 50-vuotiaista mies- ja naispalkansaajista yli 90 prosentilla oli ansaittua tyypillinen loma.

Epätyypillisissä työsuhteissa työskennelleistä palkansaajista tyypillisen loman oli pitänyt vain noin puolet. Tyypillisissä työsuhteissa työskennelleistä heitä oli enemmän: noin kolme neljäsosa

piti tyypillisen loman. Tyypillisen loman pitämisen erot kuitenkin tasoittuivat työsuhtedyyppien välillä, kun pidetyn loman pituutta tarkasteltiin yli 18 kuukautta tutkimushetkellä samassa työsuhteessa olleiden kohdalla. Työvoimatilastojen mukaan ikä ja sukupuoli ovat yhteydessä työsuhteen pituuteen. Palkansaajien iän ja sukupuolen yhteys vuosilomapäivien ansaintamahdollisuuteen ei vielä suoraan kerro sitä, että realisoituvatko ansaitut vuosilomapäivät tyypillisiksi lomiksi. Seuraavaksi tarkastelemme tutkimusaineistomme eri taustatekijöiden yhteyttä pidettyyn tyypilliseen lomaan.

Ansaittu ja pidetty loma

Työsuhteen tyypillä on yhteys ansaittuun ja pidettyyn tyypilliseen lomaan. Lisäksi on otettava huomioon, että erilaiset yksilötason tekijät liittyvät ihmisten erilaisiin mahdollisuuksiin osallistua työelämään. Merja Kauhasen (2002, 32) mukaan esimerkiksi määräaikaisissa työsuhteissa työs-

kentelevät ovat todennäköisemmin naisia. Tällöin yksilötason tekijöillä, kuten työmarkkina-asemalla, olisi yhteys vuosiloman ansaintaan liittyviin loman pituutta määrittäviin tekijöihin: vuosilomalaki säätelee lomapäivien ansaintaa työsuhteen pituuden ja tehdyn työn määrän perusteella.

Työntekijän vuosiloman pituus ja loman pitämisen ajankohta määräytyvät vuosilomalain perusteella sekä liitto- ja työpaikkatason neuvottelujen tuloksena. Kuitenkin voi käydä niin, ettei työntekijä haluaisi pitää lomaa kokonaisuudessaan tai ehkä lainkaan lomakaudella. Syyt voivat olla moninaiset. Jollakin on henkilökohtaisia urapaineita, jolloin hän mieluummin tekisi töitä tiukkaan tahtiin. Toisella kesä merkitsee kiivainta sesonkiaikaa, joten hän taas panostaisi lomailuun mieluummin muulloin. Perheellisellä voivat vaikuttaa mahdollisen puolison ”loman neuvottelut” työpaikkatasolla ja/tai mahdolli-

set ongelmat perhetasolla lasten päivähoidon järjestämisessä. Monesti voi olla kysymys siitä, että erilaisten loman pitämiseen vaikuttavien seikkojen yhdistäminen vaatii paljon työtä, jotta perheen loma-aikataulu saadaan rakennettua toimivaksi. Seuraavassa tarkastelemme näiden oletettujen loman pitämiseen vaikuttavien tekijöiden yhteyksiä tyypilliseen lomaan.

Tyypillisen loman pitämistä voidaan ymmärtää kolmen eri ulottuvuuden kautta. Nämä ulottuvuudet ovat seuraavat: ensinnäkin työsuhteeseen liittyvät tekijät, toiseksi yksilön ominaisuudet ja elämäntilanteisiin liittyvät tekijät sekä kolmanneksi yksilön henkilökohtaisten työn ja vapaa-ajan preferensseihin liittyvät tekijät. Avaamme taulukossa I esitetyn logistisen regressioanalyysin tuloksia yleisluontoisesti sekä esitellään niihin liittyen kyselylomakkeen avovastausten temaattisia sisältöjä.

Taulukko I. Logistinen regressioanalyysi tyypillisen loman pitämisestä. Muuttujien havaitut merkitsevyyssot (p.) ja riskisuhteet (OR).

Muuttujat	p.	OR
Työsuhteen tyyppi		
Määräaikainen ¹		1
Vakituinen	0,001	3,06
Työnantaja sektori		
Yksityinen ¹		1
Julkinen	0,076	1,33
Työaikamuoto		
Muut työaikamuodot ¹		1
Säännöllinen päivätyö	0,007	1,63
Ikä		
< 30 ¹	0,001	1
30–44	0,021	1,70
45–54	0,096	1,50
55 tai vanhempi	0,034	3,68
Perhe		
Ei kouluikäisiä lapsia ¹		1
Kouluikäisiä lapsia	0,034	1,46
Työn ja vapaa-ajan suhde		
Työ on vapaa-aikaa tärkeämpää ¹	0,027	1
Ei samaa eikä eri mieltä	0,106	1,66
Vapaa-aika työtä tärkeämpää	0,009	2,02

¹ Referenssikategoria

Voimakkaimmin tyypillisen vuosiloman pitämiseen oli yhteydessä vastaajan työsuhteen tyyppi. Niiden vastaajien, joiden työsuhde oli vakituinen, oli huomattavasti todennäköisempää pitää tyypillinen vuosiloma kuin niiden, joiden työsuhde oli määräaikainen. Tämä tulos ei ollut yllätys: se on linjassa loman kokonaispituutta koskevien tulosten kanssa. Yli puolet kyselyyn vastanneista epätyypillisissä työsuhteissa olleista oli pitänyt vuosilomaa vähintään neljä viikkoa eli oli pitänyt tyypillisen loman. Sen sijaan kaikkein lyhyimmissä epätyypillisissä työsuhteissa olleille kertyi lähes poikkeuksetta epätyypillinen loma, jonka pituus vaihteli muutamista päivistä muutamiin viikkoihin.

Ansaittu vuosiloma voi jäädä osin tai kokonaan pitämättä eri syistä, jotka liittyvät työsuhteeseen. Esimerkiksi syynä saattoi olla työsuhteen vaihtuminen kesken lomanansaintakauden. Tällöin kertyneet lomapäivät kuuluisi pitää työsuhteen lopussa, joka taas ei välttämättä osu lomakaudelle. Työsuhteen vaihtumisen ohella työn luonne vaikuttaa. Esimerkiksi projektityösuhteissa on siirryttävä ilman välipäiviä suoraan vanhasta uuteen työhön, koska projektin loppu on kiireisintä raportointivaihetta. Tällöin lomalle ei jää aikaa, ja vuosilomapäivät jäävät pitämättä. Sama koskee kaikkein lyhyimpiä työsuhteita. Työsuhteen alkamisajankohta vaikuttaa myös selvästi: tammi-maaliskuussa alkaneissa työsuhteissa vuosilomakertymä jää kesään mennessä muutama päivän. Monilla työpaikoilla onkin työntekijän mahdollista neuvotella työnantajan kanssa palkattomasta vapaasta, ”omasta lomasta”, jos lomaa ei ole ehtinyt kertyä toivotunlaisesti. Nämä epätyypillisen loman pitämiseen liittyvät tilanteet näkyvät myös avovastauksissa:

Lomaa oli vain kaksi viikkoa, eikä sekään virallista. (K3/V255)

Lomaa oli vain viikko ja sen jälkeen uuteen työpaikkaan meno, hyvä että edes viikko oli ”hullia” välissä. (...) (K3/V242)

Aloitin uudessa työpaikassa 1.6., en ole vielä väsynyt työhöni. Kaikki tuntuu kivalta, niin myös kahden viikon loma, joka ei ollut virallinen, mutta jolta ajalta sain kuitenkin palkkaa (tein ennen työsuhteen alkua ”sisälle” päiviä. ...) (K3/V51)

Vaihdoin työpaikkaa, ja uusi työ alkoi käytännössä jo vuosiloman kestäessä. (K3/V20)

(T)ösuhteeni ovat määräaikaista, jolloin lomaa

ei kerry tai sitä ei pysty pitämään samana ajan-kohtana kuin avopuoliso. Ensimmäisenä vuonna uudessa työpaikassa lomaa ei käytännössä ole ollenkaan ja toisena vuonna työpaikka saattaa jo vaihtua eli taas ollaan samassa tilanteessa ja lomattomana. (...) (K20/V173)

Kyselyaineiston logistisissa regressioanalyysissä verrattiin julkisella ja yksityisellä sektorilla työskennelleitä keskenään. Kun muut tekijät ovat vakioitu, niin julkisen työnantajan palveluksessa olevilla oli hieman suurempi todennäköisyys pitää tyypillinen loma kuin yksityisen sektorin työntekijöillä. Vakiointi tarkoittaa sitä, että kun kaikkien muiden mallissa olevien muuttujien vaikutus selitettävään muuttujaan on otettu huomioon, voidaan yksittäisen muuttujan tarkastelussa tulkita sen itsenäistä selityskykyä. Esimerkiksi julkisella sektorilla työskennelleet (25 %) olivat useammin määräaikaissa työsuhteissa kuin yksityisellä sektorilla työskennelleet (9,4 %). Tarkasteltaessa työnantajamuuttujan vaikutusta tyypillisen loman pitämiseen erikseen muista analysoiduista muuttujista, saataisiin päinvastainen tulos. Tämä kertoisi kuitenkin enemmän julkisen sektorin työsuhdetyypeistä kuin siitä, miten työnantajamuuttuja itsenäisesti vaikuttaa pidetyn vuosiloman pituuteen. Verrattaessa yksityisen ja julkisen sektorin vakituisissa työsuhteissa työskenteleviä, pitivät julkisella sektorilla työskentelevät palkansaaajat useammin tyypillisen loman.

Säännöllistä päivätyötä tekevilla oli myös suurempi todennäköisyys pitää tyypillinen vuosiloma kuin muun tyyppisellä työaikajärjestelmällä työskentelevällä. Tietyillä aloilla, jossa työn tekeminen on organisoitu esimerkiksi vuoro- tai jaksotyönä, työntekijä- ja työnantajajärjestöjen kesken on voitu sopia lomien joustavasta pitämisestä niin, ettei vuosilomien pitämisestä aiheudu kohtuutonta haittaa toiminnan ylläpitämiseksi. Näistä paikallisen sopimisen vaikutuksista loman pitämiseen voidaan mainita esimerkiksi kyselyyn vastanneiden Paperiliiton työntekijöiden muita harvemmin pidetyt neljä viikkoa tai sitä pidemmät vuosilomat. Tällä vastaajaryhmällä oli kuitenkin vuosiloman ansainnan puolesta hyvät edellytykset pitää tyypillinen loma.

Loman pitäminen vaatii työpaikkatason neuvotteluja työnantajan ja työtovereiden kanssa.

Työnantajalla on oikeus määrätä, koska vuosiloma pidetään. Ajankohdan lisäksi sovitaan myös lomajaksojen pituudesta. Etenkin tuotannollistaloudellisista syistä vuosiloma voidaan ehdottaa pidettäväksi osissa. Joillakin työpaikoilla taas saatetaan joustaa enemmän työntekijän toiveiden mukaisesti, jolloin lomansaaja voi ehdottaa, milloin ja minkälaisissa pätkissä hän lomailisi. Monilla työpaikoilla on kiertävä lomalistajärjestelmä, mikä helpottaa lomasuunnitelmien tekoa. Kokonaistilanteen hallinta vaatii esimieheltä ryhtiä, ja on muistettava, että hänenkin on päästävä lomalle. Kesän 2007 vuosiloman pitämistä kuvattiin seuraavasti:

Olisin halunnut lomaa neljä viikkoa. Ehkä silloin olisi päässyt irti arjesta. Meillä se ei ole kuitenkaan mahdollista. (K3/V262)

Henkilökunnan lomakiertojen vuoksi saatoon pitää kesäloman vain 2 viikon osissa. Paikalleni ei ole pätevää tuuraajaa. (K3/V298)

Työntekijöille annoin kielloin soitella työasioista loman aikana. Perekäytin erästä työntekijää monen kuukauden ajan, joka pystyi sitten hoitamaan tehtäviäni kuukauden. Strategia osoittautui onnistuneeksi! (K3/V130)

Vuosilomalain sallima ja työpaikoilla neuvoteltavissa oleva joustavuus voi näyttää työntekijöille myös ikävän kääntöpuolensa. Työpaikoilla syntyy myös ristiriitatilanteita. Joskus eivät esimiehen kanssa tehdyt sopimukset pidä, joten lomalaisen suunnitelmat menevät tyystin uusiksi. Lisäksi saatetaan työntekijän lomarauhaa häiritä kesken kaiken työasioilla. Hankalista tilanteista ja kokemuksista kirjoitettiin näin:

Työnantaja vaati pitämään lomaa 3 viikkoa, mutta meillä on kesäsesonki meneillään. Kuinka siinä pidät lomaa? Yritin jäädä kolme kertaa lomalle ja joka kerta toiselta puolelta Suomea omin kuluihin kipin kapin takaisin. Kesäruuhkan lisäksi hoidin yhden hankkeen asioita, kun hanketyöntekijä lähti muualle töihin. Ja omat työt ja rästytyöt päälle. (K3/V305)

Suunnittelin loman jo edellisvuoden marraskuussa ja varasin myös loman ajankohdan silloin. Kaiken piti olla ok, mutta yllätys... pomo halusikin loman samaan aikaan ja siirsi minun loman alkamaan 2 viikkoa aikaisemmaksi: tässä meni suunnitelmat mönkään. (...) No ehdin pitämään lomaa kaksi viikkoa kunnes aluepäällikkö pyysi töihin. Pakollista ei ollut mutta minkäs teit (...) (K3/V322)

Elämäntilanne vaikuttaa

Vaikka vanhempi ja nuorempi työntekijä olisivat molemmat vakituudessa työsuhteessa, on vanhemmalla silti nuorempaa suurempi todennäköisyys pitää pitkä tyypillinen loma. Olemme rakentaneet aineistomme pohjalta neliluokkaisen ikä-muuttujan, jonka luokissa sukupuolittainen jakauma noudattaa koko aineiston perusjakaumaa. Ikäluokat ovat alle 30-vuotiaat, 30–44-vuotiaat, 45–54-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat. Neliluokkainen ikä-muuttuja on kokonaisuudessaan tilastollisesti erittäin merkitsevä, vaikka nuorimman alle 30-vuotiaiden ja keski-ikäisten (45–54-vuotiaiden) ryhmän välinen kontrasti ei saavutakaan testin tasoa. Vanhimmalla yli 55-vuotiaiden ikäluokalla ja 30–44-vuotiaiden ryhmällä oli kuitenkin vertailuryhmänä olleeseen nuorimpaan ikäluokkaan verrattuna suurempi todennäköisyys pitää neljä viikkoa tai sitä pidempi loma. Yleisesti voidaan sanoa, että tyypillisen loman pitämisen todennäköisyys kasvaa iän sekä samalla työuran pituuden karttuessa.

Parisuhteessa tai avioliitossa elävien loman ansainta ja loma-ajan pitäminen vaativat sekä työpaikka- että perhetason neuvotteluja. Vaikka lomalainen itse pitäisi tyypillisen loman kesällä, voi käydä niin, että vain osa loma-ajasta on yhteistä kumppanin kanssa. Yhteisen loma-ajan vähyyks heijastui kokemukseen epäonnistuneesta vuosilomasta:

Sain vain yhden viikon lomalla yhtä aikaa mieheni kanssa, loput kolme viikkoa lomailin yksin, miehen käydessä vuorotöissä ja siis työskenteli välillä myös viikonloppuna. (K3/V357)

Kun meiltä kyseltiin, että milloin halutaan pitää lomaa ja annoin oman toiveeni. Kysyin vielä saanko mieheni kanssa edes viikon tai pari niin vastaus oli, että kyllä varmaan. Kun lomalistat tuli seinälle, niin kas kummaa loma alkoi vasta elokuun alussa, kun miehellä alkoi juhannukselta loma. Ei päivääkään yhtäaikaista lomaa. (...) Olin sitten yksin mökillä 2 ja puoli viikkoa. (K3/V441)

Kuten edellisistä kommentteista selviää, parisuhteen ohella perheellisyys vaikuttaa vuosiloman pitämiseen. Kouluikäisten lasten vanhemmat, etenkin äidit, pyrkivät muita useammin pitämään pitkän vuosiloman lasten kesäloman aikana. Naisille palkkatyö ei ole heidän ainoa työnsä; päävastuu lastenhoidosta ja kotitöistä on yhä heidän harteillaan (Pääkkönen & Niemi 2002). Nämä työt eivät katoa loma-aikana minnekään. Perhemuoto ja sen

koko vaikuttaa monella muullakin tavalla loma- ja vapaa-ajan viettoon (ks. esim. Kay 2000).

On huomattava, että logistiseen regressio-analyysiin sovitettiin myös kaikenikäisten lasten vaikutus loman pitämiseen, mutta vain kouluikäisten lasten vanhemmuus oli tilastollisesti merkitsevä selittäjä tyypillisen loman pitämiselle. Suomessa kaikilla alle kouluikäisillä lapsilla on oikeus kunnalliseen päivähoittoon. Koulunkäynti muuttaa perheen tilannetta, koska pienimpien koulupäivät ovat vanhempien työpäiviä lyhyempiä. Johanna Lammi-Taskulan (2004) mukaan perheissä pohditaan, miten lapsi selviää yksin aamulla kouluun tai koulun jälkeen kotona, kun vanhemmat ovat vielä töissä. Myös koulujen kesälomat aiheuttavat päänsivua vanhemmille. (Emt., 59; 64.) Edellinen tieto huomioiden kyselyssä tiedusteltiin, minkälaiset asiat hankaloittavat vastaajan ja hänen perheensä loman pitämistä ja sen sisällöistä sopimista. Avovastausosiossa kuvataan, minkälaisia tilanteita lastenhoito aiheuttaa lomajärjestelyistä sovittaessa:

Lasten ollessa pieniä loma-aika pitää jakaa miehen kanssa, jotta ekaluokkaiselle riittää aikuista seuraa mahdollisimman paljon. Tästä syystä koko perheenä vietetty loma, 2 viikkoa, ei tuntunut riittävän. (K3/V352)

Koko perheen yhteinen loma oli vain kahden viikon mittainen, koska aviopuoliso työskentelee palvelualalla ja siellä pilkotaan kesälomia kahden viikon mittaisiksi kerrallaan. On vaikea tehdä mitään lomamatkaa yhdessä rennosti, kun yhteinen aika on niin lyhyt ja helposti tulee liian suuria odotuksia yhteiselle loma-ajalle. (K3/V95)

Loman pitäminen liittyy työ-, vapaa-aika- ja perheorientaatioihin. "Lomalla kaikki on toisin!" -kyselyssä tiedusteltiin, miten tärkeänä vastaajat pitävät ansiotyötään suhteessa vapaa-ajaan. Kyselyn kysymyksessä 25 esitettiin väittämä "Työ on minulle vapaa-aikaa tärkeämpää", johon vastaaja saattoi vastata viisiportaista Likert-asteikkoa käyttäen. Analyysia varten koodasimme muuttujan kolmeluokkaiseksi. Mitä enemmän vastaaja oli eri mieltä väittämän kanssa, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän oli pitänyt tyypillisen loman (ks. Taulukko 1). Tulos kertoo siitä, etteivät syyt loman pitämättä jättämiseen olekaan kaikkien osalta kiinni vain pakottavista tekijöistä, jotka olisivat oman päätöksenteon ulkopuolella. Tällaisilla tarkoitamme esimer-

kiksi työsuhteen vakinaisuutta ja sen yhteyttä vuosiloma-ansaintaan.

Tilastoaineiston analyysitulosten mukaan joidenkin vastaajien preferensseissä vapaa-aikaa ei arvosteta siinä määrin, että maltettaisiin ottaa tauko työntekoon ja pitää tyypillinen loma. Työ saattaa olla sisällöllisesti niin kiinnostavaa ja antoisaa, ettei sen äärestä haluta olla poissa. Toisaalta työvuoden tahti voi olla monelta osin niin tiukka, ettei omiin työntresseihin jää aikaa muulloin. Joillakin taas työtehtäviä on useampia. Tätä kuvaavat eräiden enimmäkseen asiantuntija-ammateissa työskennelleiden vastaajien lisäselvitykset:

Oikeasti olin virallisesti lomalla yli neljä viikkoa, mutta en malttanut olla poissa työpaikalta kuin kaksi viikkoa. (K3/V231)

Loma ainoa aika keskittyä pitkäjänteisesti tieteelliseen tutkimukseen ja julkaisemiseen. (K3/V52)

Olin kesälomalla päätoimistani, mutta työskentelin koko lomani ajan samalla sivutoimessani viikonloppuisin. (K3/V200)

Kaikkiaan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tyypillisen loman pitämiseen ei ollut seuraavilla muuttujilla: sukupuoli, alle kouluikäisten lasten vanhemmuus, siviilisäätö, koulutus, työpaikan koko ja ammattiliiton jäsenyys. Esimerkiksi sukupuoli tai koulutus eivät näin ollen olleet tilastollisesti merkitseviä selittäjiä tyypillisen loman pitämiseen. Naissukupuolella yleensä ja lisäksi naisten korkealla koulutustasolla on aikaisempien tutkimusten mukaan yhteys lisääntyneeseen riskiin olla määräaikaisessa työsuhteessa (ks. Lehto ym. 2005; Kauhanen 2002). Kauhasen mukaan (2002, 32) perusasteen koulutuksen saaneilla on pienempi todennäköisyys työskennellä määräaikaisesti kuin korkeammin koulutetuilla. Selitystä tälle tulokselle on haettu määräaikaisten työsuhteiden jakautumisesta ammattiryhmittäin ja toimialoittain. Määräaikaisuutta selittävien tekijöiden, kuten sukupuolen, olisi voinut olettaa olevan yhteydessä myös pidetyn loman pituuteen. Näin ei kuitenkaan analyysiemme mukaan ollut. Sukupuoli on yhteydessä määräaikaisten työsuhteiden yleisyyteen, mutta tarkasteltaessa määräaikaisessa työsuhteessa olevia miehiä ja naisia, ei sukupuolten välillä ole aineistossamme eroja tyypillisen loman pitämisessä.

Tyypillisen loman pitäminen naisilla ja miehillä

Vaikka sukupuoli ei ole suoraan yhteydessä tyypillisen loman pitämiseen, on mielenkiintoista tarkastella, miten loman pitämistä selittävät eri muuttujat jakautuvat sukupuolittain. Selittävätkö miesten ja naisten tyypillistä lomaa eri tekijät? Tarkastelemme logistisella regressioanalyysillä edellä olevan asetelman mukaisesti tyypilliseen lomaan yhteydessä olevia muuttujia, mutta tällä kertaa tarkastelu tehdään erikseen miehillä ja naisilla. Sukupuolittaisessa pitkän loman pitä-

misen jatkotarkastelussa logistinen regressioanalyysi toteutettiin aluksi askeltavalla menetelmällä¹ aiemmin mainituilla taustamuuttujilla. Analyysissä malliin valikoituneet tilastollisesti merkitsevät selittäjät erosivat toisistaan naisilla ja miehillä. Jotta nais- ja miesvastaajien tuloksia voitaisiin mielekkäästi vertailla, sovitettiin seuraavassa vaiheessa sukupuolittaisiin analyyseihin askeltavissa analyyseissä tilastollisesta tukea saaneet muuttujat. Näin menetellen sukupuolittaiset analyysit on vakioitu samojen muuttujien osalta (ks. taulukko 2).

Taulukko 2. Logistinen regressioanalyysi tyypillisen loman pitämisestä naisilla ja miehillä. Muuttujien havaitut merkitsevyydet (p.) ja riskisuhteet (OR).

MUUTTUJAT	Naiset		Miehet	
	p.	OR	p.	OR
Työsuhteen tyyppi				
Määräaikainen ¹		1		1
Vakituisen	0,000	3,34	0,110	2,21
Työnantaja sektori				
Yksityinen ¹		1		1
Julkinen	0,662	1,09	0,032	2,29
Työaikamuoto				
Muut työaikamuodot ¹		1		1
Säännöllinen päivätyö	0,193	1,34	0,000	4,37
Koulutus				
korkea-aste ¹	0,247	1	0,021	1
keskiaste/amk	0,311	0,78	0,021	3,03
Ammattiaste tai vähemmän	0,095	0,63	0,008	3,05
Ikä				
< 30 ¹	0,001	1	0,799	1
30–44	0,012	1,94	0,827	0,91
45–54	0,012	2,03	0,647	0,80
55 tai vanhempi	0,000	5,46	0,623	1,32
Perhe				
Ei kouluikäisiä lapsia ¹		1		1
Kouluikäisiä lapsia	0,013	1,71	0,644	1,17
Työn ja vapaa-ajan suhde				
Työ on vapaa-aikaa tärkeämpää ¹	0,416	1	0,013	1
Ei samaa eikä eri mieltä	0,726	1,15	0,038	3,49
Vapaa-aika työtä tärkeämpää	0,290	1,44	0,003	4,21

¹ Referenssi-kategoria

¹ Askeltavana menetelmänä SPSS-ohjelmiston Backward LR.

Tyypillisen loman pitämisessä ei ollut havaittavissa sukupuolittaista eroa. Kuitenkin eroa löytyi, kun analyysit tehtiin naisille ja miehille erikseen: tyypillisen loman pitämistä selittävät tilastollisesti merkitsevät muuttujat eriytyivät sukupuolittain jokaisen analyysissa mukana olevan muuttujan osalta. Tästä voidaan johtopäätelmänä esittää, että naiset ja miehet pitivät yhtä yleisesti tyypillisen loman, mutta loman pitämistä ennustavat tekijät ovat erilaiset. Taustaselitystä voidaan hakea työelämän sukupuolittuneesta segregoitumisesta ja työurien erilaisesta rakentumisesta.

Miehillä tyypillisen vuosiloman pitämisen kanssa yhteydessä olivat julkinen sektori työnantajana, säännöllinen päivätyö, keskitason tai sitä alhaisempi koulutus ja vapaa-ajan sijoittaminen työn edelle. Naisilla puolestaan tilastollisesti merkitseviä tyypillisen loman kanssa yhteydessä olevia tekijöitä olivat työsuhteen vakituisuus, korkea koulutus, vanhempi ikä sekä kouluikäisten lasten vanhemmuus. (Ks. taulukko 2.) Tulosten mukaan nuoret miehet pitävät tyypillisen loman siinä missä vanhemmatkin miehet riippumatta työsuhdetyypistä.

Naisilla taas työsuhteen määräaikaisuus ja nuori ikä kasvattavat riskiä jäädä vaille tyypillistä lomaa. Kouluikäisten lasten vanhemmuus näyttää myös olevan vain naisten lomaviittoon vaikuttava seikka. Pienten koululaisten äidit pitävät muita useammin pitkän loman koulujen loma-aikana. Tämän kertoo hoivavastuun kasautumisesta juuri naisille. Hoitovastuu liittyy huolehtimiseen läheisten ja omasta jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Naisten perheorientaatio ja hoivavastuu tulivat selvästi esiin avovastauksissa:

Liikaa velvollisuuksia. Esim. lapsista ja iäkkäistä äidistä täytyy huolehtia lomallakin. (K3/V161)

Loma-aika meni lähes lähiomaisten hoitoon (vanhukset). Oma rentoutuminen onnistui vasta kun lähdimme oman perheen kanssa ulkomaille. (K3/V86)

Pidin ensimmäistä kertaa 5 viikkoa lomaa ja se oli pitkä aika. Työssä ollessa ei aikaa tunnu jättävän tarpeeksi perheelle, lapsenlapselle ja äidille. Nyt saivat kaikki osansa (...)(K3/V83)

Miehillä pidetyn loman pituutta voidaan ajatella määrittävän työuraan liittyvät seikat. Yksityisellä sektorilla työskentelevillä korkeasti koulutetuilla miehillä, joiden mielestä työ on vapaa-aikaa tärkeämpää, oli analyysin mukaan suurin riski jättää pitämättä tyypillinen loma. Miehillä pidetyn loman pituutta epäilemättä määrittävät työuraan liittyvät seikat: työnantaja-sektori, koulutus ja työn ja vapaa-ajan erilainen arvostaminen. Säännöllinen päivätyö oli miehillä vahvin tyypillisen loman kanssa yhteydessä oleva tekijä, mikä lienee ymmärrettävissä liittokohtaisesti sovitulla joustavilla lomajärjestelyillä. Esimerkiksi tietyillä miesvaltaisilla teollisuuden aloilla, joissa työ on järjestetty vuorotyönä, on liittokohtaisesti voitu tuotannon tai työaikajärjestelmän ylläpitämiseksi sopia loman pitämisestä lyhyempinä jaksoina.

Koska työsuhteen pituus vaikuttaa vuosiloman pitämiseen vuosilomalain ja lomaansainnan kautta, tarkastelemme tämän tiedon pohjalta seuraavassa tyypillisen loman pitämistä niiden kyselyn palkansaajien osalta, jotka olivat tutkimushetkellä olleet työsuhteessa vähintään 18 kuukautta. He olivat vuosilomalain mukaan ansainneet tutkimusajanjakson lomakaudeksi 30 vuosilomapäivää eli tyypillisen loman. Kun vuosilomalain vaikutus on työsuhteen pituuden kautta vakioitu, ei työsuhdetyyppi enää selitä miesten eikä naisten tyypillisen loman pitämistä (ks. taulukko 3). Tyypillisen loman pitämisessä puolitoista vuotta tai pidempään samassa määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät eivät siis eroa vastaavan ajan vakituisella työsuhteella työskennelleistä. Näin ollen riittävän pitkää epätyypillisestä työsuhteesta voi ansaita ja myös pitää tyypillisen loman.

Taulukko 3. Logistinen regressioanalyysi tyypillisen loman pitämisestä naisilla ja miehillä. Vuosiloma ansainta vakioitu. Muuttujien havaitut merkitsevyystasot (p.) ja riskisuhteet (OR).

MUUTTUJAT	Naiset		Miehet	
	p.	OR	p.	OR
Työaikamuoto				
Muut työaikamuodot ¹		1		1
Säännöllinen päivätyö	0,302	1,30	0,000	4,72
Ikä				
< 30 ¹	0,059	1	0,707	1
30–44	0,879	0,95	0,710	0,81
45–54	0,889	1,05	0,439	0,62
55 tai vanhempi	0,038	2,70	0,829	1,16
Perhe				
Ei kouluikäisiä lapsia ¹		1		1
Kouluikäisiä lapsia	0,014	1,93	0,620	1,22
Ei alle kouluikäisiä lapsia ¹		1		1
Alle kouluikäisiä lapsia	0,038	3,14	0,903	1,06
Työn ja vapaa-ajan suhde				
Työ on vapaa-aikaa tärkeämpää ¹	0,047	1	0,016	1
Ei samaa eikä eri mieltä	0,437	1,41	0,012	6,23
Vapaa-aika työtä tärkeämpää	0,038	2,24	0,007	4,61

¹ Referenssi-kategoria

Työsuhteen pituuden vakioinnin jälkeen miesten osalta selittäjiksi jää enää säännöllinen päivätyö sekä työn ja vapaa-ajan suhde. Naisilla perheorientaatio näkyy selvästi: selittäjäksi nousee uutena tilastollisesti merkitsevänä muuttujana kouluikäisten lasten vanhemmuuden rinnalle myös alle kouluikäisten lasten vanhemmuus. Kun alle kouluikäisten lasten äidit ovat ansainneet tyypilliseen lomaan oikeuttavan määrän palkallisia lomapäiviä, erottuu myös pikkulasten vanhemmuus pitkän loman kanssa yhteydessä olevana muuttujana. Miesten lomailuun ei vanhemmuus näyttäisi edelleenkaan vaikuttavan.

Naisilla työn ja vapaa-ajan suhde nousee malliin toisena uutena tilastollisesti merkitsevänä muut-

tujana; ero on tilastollisesti merkitsevä vain työhön ja vapaa-aikaan orientoitumisen ääripäät välinneiden naisten välillä. Toisin sanottuna, vasta kun naispalkansaaja on ansainnut tyypilliseen lomaan edellytetyt vuosilomapäivät, alkavat henkilökohtaiset vapaa-aikaan ja työhön liittyvät preferenssit erottua vaikuttavina tekijöinä. Naisilla pidemmässä työsuhteessa vapaa-ajan arvostaminen työn edelle lisää todennäköisyyttä tyypilliseen lomaan. Miehillä tämä tekijä erottui itsenäisenä selittäjänä jo siinä vaiheessa, kun tarkasteltiin kaikkia aineiston palkansaajia, silloin kun tarkastelussa oli mukana myös alle 18 kuukauden työsuhteessa olevat.

Miesten kohdalla on syytä pureutua myös koulutuksen vaikutukseen. Kun tarkastelussa on

yli 18 kuukauden mittaisessa työsuhhteessa olleet miehet, koulutuksen ja tyypillisen vuosiloman pitämisen yhteys katoaa. Tämä viittaisi siihen, että korkeasti koulutetut miehet eivät pidä yhtä usein pitkää lomaa kuin vähemmän koulutetut miehet työuran alkuvaiheessa. Tämä ero tasaantuu koulutusryhmien välillä, kun työsuhde on vakiintunut. Lisäksi voidaan todeta, ettei ikä vaikuta edelleenkään miesten lomailuun. Naisilla ikä vaikuttaa, mutta nyt muuttuneella tavalla. Naisten ikä vaikuttaa loman pituuteen tilastollisesti merkittävästi ainoastaan, kun verrataan alle 30-vuotiaiden ja 55-vuotiaiden tai sitä vanhempien ryhmää. Vasta kun naisten perhe- ja hoivavastuu vähenee lasten kasvaessa, alkaa ikä korostua tyypilliseen lomaan yhteydessä olevana tekijänä. Vaikka palkansaajanaiset ovat vakiinnuttaneet asemansa työmarkkinoilla ja työsuhteen pituuden kautta ansainneet täysimittaisen vuosiloman, eivät 30–54-vuotiaat naiset erotu vielä alle 30-vuotiaista vastaavassa asemassa olevista naisista tyypillisen loman pitämisessä.

Kaikkiaan edellisestä tarkastelusta voidaan todeta, ettei sukupuoli vaikuta analyysimme mukaan tyypillisen loman pitämisen todennäköisyyteen. Tarkastelussa kuitenkin huomasimme, että tyypillistä lomaa selittävät tekijät ovat sukupuolittain jakautuneita. Vuosiloman vaikutuksen vakioinnin jälkeen, molemmilla sukupuolella jäävät jäljelle henkilökohtaiset mieltymykset tai perhetason syyt pitkän loman selittäjinä – poisluettuna työaikamuoto miesten kohdalla. Tärkeimpänä ennakkoehtona tyypillisen loman pitämiseen on riittävän pitkä työsuhde ja siitä seuraava vuosiloma-ansainta. Tulokset osoittavat, ettei määräaikaisuus vaikuta tyypillisen lomaan, mikäli työsuhde oli kestänyt riittävän pitkään, vähintään 18 kuukautta. Työsuhteen aloituspäivämäärällä on väliä. Kun vuosilomapäivät on ansaittu, voidaan niiden realisoitumisprosessia pidetyksi lomaksi kuvata neuvotteluiksi, joissa punnitaan yksilön omien, hänen mahdollisen perheensä ja työnantajansa erilaisia vaatimuksia ja toiveita.

Loman pitämiseen vaikuttavien tekijöiden moninaisuudesta kertoo tyypillisen loman pitämistä arvioivien logististen regressioanalyysien selityssasteet. Parhaimmillaankin edellä olevat mallit kykenivät selittämään noin viidenneksen tarkastelun kohteena olevan muuttujan vaihtelusta. Analyysin pohjalta, pystymme haarukoi-

maan tyypillisen loman pitämisen kanssa yhteydessä olevien muuttujien joukon, mutta suuren yksilötason variaation takia ilmiön selittäminen tilastolliseen aineistoon perustuvana yleistyksenä johtaa alhaisiin selityssasteisiin. Avovastausten monisyiset kuvaukset loman pitämisen problematiikasta tukevat tätä tulkintaa. Tätä määrällisessä tarkastelussa piiloon jäänyttä yksilötason vaihtelua ei saada kyselytutkimuksen aineistoilla selville. Tarkemmin tematiikkaa selvitetään ”Joustava loma-aika” -hankkeen toisessa osassa, syksyllä 2008 tehdyssä haastattelututkimuksessa, johon osallistujat (N=28) olivat ilmoittautuneet ”Lomalla kaikki on toisin?” -kyselyn yhteydessä haastateltaviksi.

Epätyypillisestä työsuhhteesta usein epätyypillinen loma

Voimassaolevan vuoden 2005 vuosilomalain uudistamisessa yritettiin huomioida työmarkkinoiden rakenteellinen muutos, mutta erilaisiin työsuhdetyyppeihin liitetyistä lomakertymistä ei luovuttu. Minkäänlaista perustelua sille, miksi lomapäivien kertymä on lyhyemmistä epätyypillisistä työsuhhteista – poisluettuna vähintään vuoden mittaiset määräaikaiset työsuhhteet – vähäisempi kuin pidemmistä työsuhhteista, ei ole esitetty. Yhä edelleen työntekijöiden eriarvoinen tilanne loman ansainnan suhteen perustuu heidän työsuhhteensa tyyppiin.

Tähän voi hakea selitystä palkallisen vuosiloman historiaan liittyvistä perinteistä ja työelämän käytännöistä (ks. Anttila 2005), joissa pitkäaikaisista työsuhhteista ja sitoutumisesta on työntekijää palkittu. Esimerkiksi vuoden 1960 vuosilomalaki toi vuoden työsuhhteesta vain 18 lomapäivää, mutta 10 vuoden työsuhhteesta lomapäiviä kertyi peräti 30. Seuraavassa vuoden 1973 vuosilaissa loma-aikaa alkoi kertyä myös lyhyemmistä työsuhhteista, yhä voimassa olevalla 2 päivää työkuukautta kohde -kertymällä. 14 päivän tai 35 tunnin minimisäännöt lisättiin vuoden 1973 lakiin vuonna 1986. (Mt., 97–99.) Kaikkiaan voidaan todeta, että pitkän palkallisen vuosiloman edellytyksenä on ollut täysiaikainen vakituinen työsuhde. Tätä kautta tyypillinen työsuhde on taannut tyypillisen loman. Tyypillinen loma on ollut ja on yhä työsuhdetyyppiin sidottu standardi.

”Lomalla kaikki on toisin?” -kyselytutkimus antaa uutta tietoa suomalaisten palkansaajien

vuosiloman ansainnasta, loman pitämisestä ja loman onnistumisesta. Kyselytutkimuksen tuloksissa korostuu lainsäädännön merkitys suomalaisen palkansaajien loman ansainnassa ja pitämisessä. Vuosilomalaki takaa palkansaajille palkallisen vuosiloman. Lain kirjain antaa kuitenkin paljon joustovaraa työpaikka- ja yksitason neuvotteluille loman pitämisen ajankohdasta ja loman pituudesta. Toinen asia on, miten laki toteutuu eri tasojen neuvotteluissa, joita joudutaan käymään niin työpaikalla kuin myös työajan ulkopuolella puolison, lasten ja itsen kanssa.

Tutkimusaineistomme perustella näyttää 18 kuukauden työsuhte olevan eräänlainen rajapyykki tyypillisen ja epätyypillisen vuosiloman pitämisessä. Tieto on merkityksellinen, sillä laskennallisesti tyypilliseen vuosiloman ansaintaan riittäisi vähintään 12 kuukauden työsuhte. Vuoden ansaintajaksen jälkeen työsuhteen tulisi jatkua, jotta ansaitut lomapäivät voitaisiin myös pitää työsuhteen aikana. Tyypillisen ja epätyypillisen loman pitämiseen vaikuttaakin työsuhdetyypin lisäksi ennen muuta työsuhteen alkamisajankohta, jolloin merkitystä on sillä, että kalenterivuosi on eri kuin lomanmääräytymisvuosi. 18 kuukautta pidemmissä työsuhteissa työskennelleistä lähes neljä viidestä (79 %) oli pitänyt tyypillisen kesäloman. Tutkimukseen osallistuneista määräaikaisista työntekijöistä reilusti yli puolet (64 %) oli tutkimushetkellä ollut 18 kuukautta tai sitä lyhyemmissä työsuhteissa. Kaikista palkansaajista lyhyen, viikosta kolmeen viikkoon kestäneen epätyypillisen loman oli pitänyt reilu viidesosa. Muutamalle prosentille vastaajista epätyypillinen loma oli kokonaiskestoltaan vain muutamia päiviä päiviä. Osa piti ”omaan lomaa” palkallisen vuosiloman lisäksi.

Loman pitämistä selittävät yhtäältä sen ansainta sekä toisaalta lomansaajan elämäntilanne ja omat arvoperustaiset valinnat. Sukupuoli vaikuttaa: naisten ja miesten kohdalla loman pitämistä selittävät täysin eri tekijät. Naisilla epätyypillistä lyhyttä lomaa selittävät epävarmaan

työmarkkina-asemaan liittyvät tekijät, kuten työsuhteen määräaikaisuus ja nuori ikä koulutustasosta riippumatta. Lyhyiden työsuhteiden välissä ei ansaittua vapaata pysty pitämään, ja palkan yhteydessä maksetut lomakorvaukset kuluvat elämiseen. Naisten hoivavastuu näkyy tuloksissa monilla tavoilla.

Miesten kohdalla työsuhteen määräaikaisuus ei selitä vuosiloman pitämistä. Sen sijaan korkeaa koulutusta vaativat työtehtävät ja vastuu vaikuttavat erityisesti työuran alussa siihen, etteivät miehet pidä tyypillistä lomaa. Osa lomapäivistä jää pitämättä. Yksityisen sektorilla työskentelevät tai muuta kuin säännöllistä päivätyötä tekevät pitävät muita useammin epätyypillisen loman. Tämä voi selittyä esimerkiksi alakohtaisesti sovitulla vuosilomajärjestelyillä. Miehillä epätyypillisen loman pitämistä lisäsi myös se, että työ koetaan vapaa-aikaa tärkeämmäksi.

Kyselyaineiston pohjalta tarkastelimme tyypillisen ja epätyypillisen loman kanssa yhteydessä olevia tekijöitä. Suomalaisilla työmarkkinoilla määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä. Tämän lisäksi alle vuoden työsuhteet ovat tietyillä aloilla tavallisia. Näiden vaikutukset näkyvät vuosiloman realisoinnissa. Olemme osoittaneet, että epätyypillisestä työsuhteesta ansaitaan usein epätyypillinen loma. Näin ollen työsuhdetyypin vaikutus vuosilomatyyppiin. Työsuhteen alkamisajankohdalla on merkitystä. Vähintään 18 kuukauden työsuhteen olemalla on mahdollisuus pitää tyypillinen loma. Tässä mielessä vuosilomalaki onnistuu takaamaan EU:n suositteleman minimipituisen palkallisen vuosiloman vain osalle epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevistä. Toisaalta määrittelimme epätyypillisen loman myös siten, että työntekijä ei – syystä tai toisesta – pidä kaikkia ansaitsemiaan vuosilomapäiviä. Näin tyypillisestäkin työsuhteesta voi seurata epätyypillinen loma. Syyt vuosiloman pitämättä jättämiseen liittyvät joko määräaikaisten työsuhteiden ketjuuntumiseen, jolloin niiden välillä ei jää aikaa lomailuun, tai lomansaajan taustaan ja hänen työ- ja elämäntilanteeseensa.

Kirjallisuus

- AHTIAINEN, L. (2006). Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2004. Työpoliittinen tutkimus 298. Helsinki: Työministeriö.
- ALKULA, T., PÖNTINEN, S. & YLÖSTALO, P. (1994). Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- ANTILA, J. (2005). Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- ANTILA, A.-H. (2005). Loma tehtaan varjossa. Teollisuustyöväestön loma- ja vapaa-ajan moraalisaätely Suomessa 1930–1960-luvulla. *Bibliotheca Historica* 93. Helsinki: SKS.
- ANTILA, A.-H. (2006). Yhteiskuntapolitiittinen interventio lomaan. *Yhteiskuntapolitiikka*, 71, 610–618.
- ANTILA, A.-H. & VASANEN, J. (2009). Ansaattu, pidetty ja onnistunut vuosiloma. Lomalla kaikki on toisin -kyselyn (2007) tuloksia. *Sosiologia tutkimuksia*, A32. Turku: Turun yliopisto & Suomen Ammattiliittojen lomajärjestö SAL ry.
- EUROPEAN WORKING TIME DIRECTIVE 93/104/EC. Luettavissa internet-osoitteessa: <http://www.incomesdata.co.uk/information/worktimedirective.htm> (luettu 28.8.2007).
- EWALD, F. (2003). Normi yhteisen mittapuun käytäntönä. *Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen julkaisuja, E-sarja N:o 8*. Helsinki: Suomalainen Lakimiesyhdistys.
- HULKKO, L. & PÄRNÄNEN, A. (2006). Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? *Tieto & trendit* 4/2006.
- HÄMÄLÄINEN, H., RÄISÄNEN, H. & TUOMAALA, M. (2007). Vuokrausrytysten paikkailmoitukset julkisessa työnvälityksessä vuonna 2006. *TM analyseja* 5/2007. Helsinki: Työministeriö.
- KAUHANEN, M. (2002). Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Helsinki: Gummerus.
- KAY, T. (2000). Leisure, gender and family: the influence of social policy. *Leisure Studies*, 19, 247–265.
- KYNTÄJÄ, T. (1999). Rikollisuus ja rangaistusjärjestelmä. Teoksessa K. Koskinen (toim.): *Sosiologia karttalehtiä*. Tampere: Vastapaino.
- LAMMI-TASKULA, J. (2004). Pienet kouluikäiset. Teoksessa M. Salmi & J. Lammi-Taskula (toim.): *Puhelin, mumma vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes.
- LAUKKANEN, E. (2005). Murroksesta muutokseen. SAK:n järjestötutkimus. Helsinki: SAK.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- LEHTO, A.-M., LYLJ-YRJÄNÄINEN, M. & SUTELA, H. (2005). Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. *Työpoliittinen tutkimus* 291. Helsinki: Työministeriö.
- LÄHTENMÄKI, L. (2004). Onks tää nyt ihan reiluu? Pätkätöitä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. *Sosiologista keskustelua* B 43. Turku: Turun yliopisto.
- PALANKO-LAAKA, K. (2005). Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. *Työhallinnon julkaisuja* 359. Helsinki: Työministeriö.
- PÄÄKKÖNEN, H. & NIEMI, I. (2002). Suomalainen arki. Ajankäyttö vuosituhannen vaihteessa. Helsinki: Tilastokeskus.
- SALONIEMI, A., VIRTANEN, P. & VAHTERA, J. (2004). The work environment in fixed-term jobs. Are poor psychosocial conditions inevitable? *Work, Employment & Society*, 18, 193–208.
- SELKÄLÄ, A. (2008). Lomaketutkimuksen haasteet ja verkkolomakkeiden mahdollisuudet niihin vastaamisessa. *Sosiologia*, 45, 119–134.
- STTK 2007. Toimihenkilöbarometri 2007. Luettavissa internet-osoitteessa: <http://www.sttk.fi/Page/48bf60e5-ded1-4028-ba44-d5b360a82e53.aspx> (luettu 25.1.2008).
- TILASTOKESKUS 2007. Vaaka vaaterissa? Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2006. Helsinki: Tilastokeskus.
- TYÖVOIMATILASTO 2007. Työvoimatutkimuksen tuloksia vuosilta 1998–2007. Helsinki: Tilastokeskus.
- TYÖVOIMATUTKIMUS 2008/10. Helsinki: Tilastokeskus.
- TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA 4/2007. Helsinki: Työministeriö.
- TYÖSOPIMUSLAKI N:o 55 (2001). Suomen säädöskokoelma. Helsinki: Eduskunta.
- UHMVAARA, H., ANTTILA, A.-H., KUPARI, T. & MELIN, H. (2008). Vuoden 2005 vuosilomalain toimivuus. Vuosilomalain toimivuutta selvittävän kyselyn ja haastattelujen tuloksia. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 43/2008.
- VIITALA, R. & MÄKIPELKOLA, J. (2005). Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoimankäytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus No: 283. Helsinki: Työministeriö.
- VUOSILOMAKOMITEA 2001. Vuosilomakomitea 2001:n mietintö, 2004. Luettavissa osoitteessa: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyojoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuosilomakomiteanmietinto.pdf (luettu 16.12.2008).
- VUOSILOMALAKI N:o 162 (2005). Suomen säädöskokoelma. Helsinki: Eduskunta.