

Tekijöiden mukaan kirjan ensisijainen tavoite on avata työn ja perheen yhteensovittamisesta käyty yhteiskunnallista keskustelua ja haastaa lukija pohtimaan, miksi kaikista huolestuneisuudesta huolimatta työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset eivät etene työpaikoilla käytännön tasolle. Keskustelua avataan

Sitran rahoittaman ja Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksessa toteutetun ”Perheystävälliset käytännöt työelämässä” –tutkimushankkeen tulosten avulla. Hankkeella oli kolme tavoitetta: 1) kuvata, millaisia työn ja perheen yhteensovittamisen järjestelyjä ja politiikkaa työpaikoilla on toteutettu; 2) tarkastella työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä kokemuksia työpaikkojen toteuttamista käytännöistä; ja 3) verrata Suomen tilannetta muiden maiden yhteensovittamisen käytäntöihin.

Tutkimushanke jakautuu kahden osaan. Ensimmäisessä vaiheessa on haastateltu viiden työpaikan henkilöstöjohtoa (n = 12). Työpaikat edustivat yhteisöjä, joissa on lainsäädännön toteuttamisen lisäksi pyritty aktiivisesti löytämään työpaikkakohtaisia ratkaisuja työn ja perheen vuorovaikutuksen helpottamiseksi. Henkilöstöjohtoon haastatteluilla pyrittiin ennen kaikkea valottamaan organisaatioiden harjoittamaa työn ja perheen yhteensovittamisen politiikkaa. Myös näiden viiden työpaikan henkilöstöä (n = 25) haastateltiin, samoin kuin heidän puolisojaan (n = 17). Näillä haastatteluilla puolestaan pyrittiin selvittämään, miltä työpaikoilla toteutettu henkilöstöpolitiikka vaikutti työntekijän ja hänen

## PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖELÄMÄ

Riikka Kivimäki & Katri Otonkorpi-Lehtoranta:  
*Pomot ja perheet. Työelämä ja perheiden hyvinvointi.*  
Edita, Helsinki 2003. 149 s.

perheensä näkökulmasta. Hankkeen toisessa vaiheessa on tehty strukturoituja puhelinhaastatteluja palvelualalla toimivilla työpaikoilla. Mukaan otettiin kahdeksan toimialaa ja niillä vähintään kymmenen henkilöä työllistävät toimipaikat. Työpaikkojen vastaajina (n = 125, vastausprosentti 60) olivat henkilöstöhallinnon edustajat (mm. henkilöstöpäälliköt ja -johtajat, toimitusjohtajat). Puhelinhaastattelut tehtiin samalla menetelmällä ja samoilla palvelualan sektoreilla kuin neljää muuta maata (Alankomaat, Italia, Iso-Britannia, Ruotsi) vertailevassa tutkimuksessa. Saatua suomalaisia tuloksia peilataan näihin maihin, joskin korostetaan, että kyse on pikemminkin ”rinnakkaisista” kuin vertailevista tuloksista.

Mainitut viisi työpaikkaa toimivat esimerkkeinä, ts. niissä on toteutettu erilaisia – hyviksi käytännöiksi osoittautuneita – työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä. Työpaikoista kolme toimi yksityisellä sektorilla. Huollinta-alan yrityksessä (nais- ja miestyöntekijöitä lähes yhtä paljon, keski-ikä 35 vuotta) oli noudatettu elämäntapa- ja ajattelua, mikä merkitsee työntekijöiden työuran ja perheen yhteensovittamisen tukemista eri elämänvaiheissa.

Informaatioteknologia-alan yrityksessä (miehiä 2/3, naisia 1/3, keski-ikä alle 30 vuotta) korostui tiimityön vastuu ja vapaus. Projektien aikataulut määrittelevät aikaraamit laajasti, mutta työntekijä päivittäisellä tasolla. Tiimityö antaa työntekijöille mahdollisuuden säädellä omia työaikojaan, eikä työaikakontrollia ole.

Telekommunikaatioalan yrityksessä (miehiä 85 %, naisia 15 %, keski-ikä noin 30 vuotta) oli panostettu avoimeen keskustelukulttuuriin ja tavoitteena oli lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää itseään ja vaikuttaa omaan työhön ja työaikoihin. Kaikkiaan yrityksessä vallitsi matala hierarkia ja byrokraatia. Julkisen sektorin työpaikkoja oli kaksi. Jorvin sairaalan fysioterapiaoasastolla (kaikki työntekijät naisia, keski-ikä 44 vuotta) oli kehitetty työaika-autonomiamalli, jossa työntekijät voivat itse suunnitella työvuorolistat työnantajan antamissa rajoissa. Valtionhallinnon tietoteknisiin tukipalveluihin ja tuotantojärjestelmiin keskittyneellä työpaikalla (naisia vain muutama, keski-ikä 37 vuotta) oli käytössä työaikojen poikkeuksellisen laaja liukuma.

Työntekijöiden haastattelut paljastivat muun muassa, että liukuma työaika helpotti olennaisesti työn ja perheen yhteensovittamista: liukumien avulla vanhemmat olivat voineet lyhentää lasten hoitopäivän pituutta ja hoitaa joustavammin lapsiperheen poikkeavat aikataulut ja ylipäätään tarvittaessa poiketa aikarytmistä. Osa-aikatyö ja etätö osoittautuivat harvinaisiksi käytännöiksi. Etätö näytti myös kytkeytyvän asemaan: se oli

mahdollista korkeasti koulutetuille, joilla on työssään hyvät vaikutusmahdollisuudet. Lisäksi ilmeni, ettei perhevapaista paljon puhuta työpaikoilla eikä niistä myöskään aktiivisesti tiedoteta. Esimies nähtiin mahdollistajaksi, joka tekee – tai ei tee – tilaa perheellisyydelle työpaikoilla. Juuri esimies voi luoda keskustelufoorumia, jossa asioista voi puhua yleisesti. Puolisoiden mielestä liukuvat työntekijät ja sairaan lapsen hoitopalvelu olivat parasta perheen huomioimista työpaikalla. Naiset korostivat lisäksi perhetilaisuuksien järjestämisen tärkeyttä. Miehet painottivat naisia enemmän puolison liukuvaa työaika- ja työaika-autonomiaa, mikä viittaa siihen, että perhe on arkipäivän käytännöissä edelleenkin erityisesti naisten asia.

Henkilöstöhallinnon edustajien strukturoidut puhelinhaastattelut osoittivat, että työn ja perheen yhteensovittaminen ja siihen liittyvät käytännöt osoittautuivat uudeksi ja oudoksi asiaksi. Jopa lakisääteisten perhevapaiden hahmottaminen oli monille henkilöistöasioista vastaaville hankalaa. Selvityksiä henkilöstön työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeista ei ollut juuri tehty. Liukuma työaika oli käytössä 75 %:lla työpaikoista, työaikapankki tai -tili 36 %:lla, etätö 14 %:lla, tiivistetty työviikko 11 %:lla ja sairaan lapsen hoitopalvelu 10 %:lla.

Vertailuja muiden Euroopan maiden käytäntöihin vaikeuttaa se, että yhteiskunnan rooli perheiden tukemisessa vaihtelee maittain suuresti. Aktiivisimmin perheitä tuetaan Pohjoismaissa, vähiten Etelä-Euroopassa. Vähäinen tuki merkitsee mm. sitä, että työn

ja perheen yhteensovittamisen järjestelyjen kehittäminen (esim. päivähoito) nähdään yksityisenä asiana. Tästä seuraa, että yhteiskunta ei aktiivisesti tue naisten työssäkäyntiä, mikä näkyykin naisten alhaisempana työssäkäyntiasteena ja korkeampana osa-aikatyön osuutena näissä maissa. Näin ollen vertailevissa projekteissa kohdataan helposti vaikeuksia perheystävällisyyden määrittelyssä.

Kaikkiaan ”Pomot ja perheet” –kirjasta käy ilmi, että olemme vasta ottamassa ensiaskelia työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamisen tiellä; joskin tässä suhteessa lienemme kuitenkin edellä monia muita maita. Ongelmamme ei liene lainsäädännössä, meillä on jo olemassa varsin laaja keinovälikoima sovitaa yhteen työtä ja perhettä. Pikemminkin ongelma on siinä, kuinka saada nämä keinot aktiiviseen käyttöön. Kirja tarjoaa tähän joitakin perusratkaisuja: asioista on tiedotettava ja henkilöstö on perehdytettävä perhepoliittisiin käytäntöihin paremmin, esimiesten tulisi kannustaa henkilöstöä järjestelyjen käyttöön, on luotava foorumeita käytäntöjen kehittämiseksi ja sijaisjärjestelyjä on kehitettävä. Kuitenkin viime kädessä hyvät käytännöt on luotava työyhteisöissä itse.

Tekijöiden tavoite haastaa lukijaa pohtimaan kysymystä, miksi yhteensovittamisen kysymykset eivät etene työpaikoilla käytännön tasolle, innoittaa allekirjoittaneet lukijat pohtimaan työpaikoilla vallitsevan kulttuurin merkitystä. Myös kirjan tekijät viittaavat monissa kohdoin arvoihin ja organisaatiokulttuuriin, joskin näiden

– mielestämme hyvin olennaisten – ilmiöiden käsittely olisi voinut olla painokkaammin esillä. Kerätyt laadullinen aineisto olisi todennäköisesti mahdollistanut myös syvällisemmän analyysin tästä perspektiivistä. Teos antaa kohtuullisen hyvän kuvan siitä, mitä yhteensovittamisen käytännöistä tiedetään erilaisilla työpaikoilla ja miten niistä keskustellaan. Tämän tarkastelu organisaatiokulttuurin näkökulmasta merkitsisi kuitenkin erityisesti seuraaviin kysymyksiin vastaamista: miksi työpaikoilla ei tiedetä yhteensovittamisen käytännöistä, miksi niistä ei keskustella ja mikä estää organisaatioita kehittämästä toiminta- ja ajattelumallejaan (eli kulttuuriaan) perheystävällisemmäksi? Tulevaisuuden tutkimuksen – niin laadullisen kuin määrällisen – on pyrittävä panostamaan juuri näihin kysymyksiin vastaamiseen.

Näyttää siis siltä, että vaikka työelämä ja perhe-elämä ovat muuttuneet, työpaikoilla vallitseva edelleen ns. miehisen työnteon malli, joka merkitsee mm. kokopäivätyön valta-asemaa, työn asettamista perheasioiden edelle, työuran jatkuvuutta ja ylitöiden tekemistä. Nämä kriteerit määrittävät samalla ihannetyöntekijän ominaisuuksia. Tähän mennessä ainoastaan naisvaltaisissa työpaikoissa on jossain määrin pystytty haastamaan tämä malli. Myös tasa-arvokäsityksemme pohjautuu ajatukseen, että tasa-arvoa on kaikkien kohtelemisen samalla tavalla. Moninaisuuden perustuva tasa-arvo – tasapuolisten mahdollisuuksien luominen – odottaa vielä tulemistaan.

Ulla Kinnunen, Saija Mauno