

# **VUOROTTELUVAPAAN UUSIMINEN**

**Uusimisaikeiden selittäjät**

**Joni Karppinen**  
**Pro gradu -tutkielma**  
**Yhteiskuntapolitiikka**  
**Yhteiskuntatieteiden**  
**ja filosofian laitos**  
**Jyväskylän yliopisto**  
**Kevät 2015**

# TIIVISTELMÄ

## VUOROTTELUVAPAAN UUSIMINEN - Uusimisaikeiden selittäjät

Joni Karppinen  
Yhteiskuntapolitiikka  
Pro gradu -tutkielma  
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Ohjaaja: Ilkka Virmasalo  
Kevät 2015  
106 sivua + 1 liite

Vuorotteluvapaajärjestelmässä työntekijä voi työnantajan kanssa sopia jäävänsä 100–360 päiväksi vapaalle työstään ja sijaiseksi palkataan työtön työnhakija. Tässä tutkimuksessa selvitetään, mitkä tekijät vaikuttavat vuorotteluvapaalla jo olleen vuorottelijan aikomuksiin pitää tulevaisuudessa uusi vapaa. Koska vuorottelun toistuvaa pitämistä on selvitetty vähän, on mukana suurehko määrä selittäviä muuttujia. Vuorotteluvapaan käyttöä yleisesti ennustavien henkilökohtaisten ja työtä koskevien taustamuuttujien avulla selvitetään, keskittyvätkö vuorottelun uusimisaikeet samoille ryhmille kuin vuorotteluvapaan pito yleensä. Vuorotteluvapaata koskevien näkemysten ja aiempaa vapaata koskevien tietojen avulla pyritään saamaan selville, miten jo pidetyn vapaan piirteet ja käyttötavat sekä vuorotteluvapaata koskevat näkemykset vaikuttavat uusimisaikeisiin. Ajankäyttötapojen kohdalla katsottiin vaikutuksia uusimisaikeisiin myös ikäluokittain ja sukupuolittain.

Käytetty aineisto on alun perin kerätty Jyväskylän yliopistossa tehtyä työministeriön rahoittamaa vuorotteluvapaan seurantatutkimusta varten. Aineisto koostuu kolmesta kyselystä, jotka tehtiin vuosina 1997 ja 2004. Vuoden 1997 kysely kohdistui parhaillaan vapaalla olleille, kun taas 2004 tehtiin kyselyt vuosina 1998 ja 2003 vuorotteluvapaalla olleille. Analyysimenetelminä käytettiin ristiintaulukointeja, keskiarvovertailuita sekä logistista regressioanalyysiä. Testit tehtiin erikseen vuosina 1997, 1998 ja 2003 vuorotteluvapaan pitäneille.

Vahvin uusimisaikeiden selittäjä oli ikä. Kaikkina vuosina uusimishalukkuus oli vähäisempää vanhemmissa ikäluokissa. Työnantajan vaihtuminen vapaan jälkeen laski vuorotteluhalukkuutta sekä 1998 että 2003. Muuten tulokset poikkesivat toisistaan eri vuosina. Kokemus siitä, että korvaustaso riitti elämiseen lisäsi 2003 vuorotelleilla uusimisaikeita. Lepoon sekä lastenhoitoon ja muuhun kodinhoitoon käytetty aika lisäsi uusimisaikeita vuonna 1997 vuorotelleiden keskuudessa, kun taas hoivatyöhön käytetty vuorottelu-aika vähensi uusimisaikeita vuonna 1998 vuorotelleilla. Vuosittaisten erojen arveltiin johtuvan vuorottelusta kuluneesta ajasta. Myös koettu kiire ja haluttomuus palata entiseen työhön (2003) sekä heikot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja yksityisellä sektorilla työskenteleminen (1998) näyttävät jossain määrin vähentävän uusimisaikeita. Myös työttömäksi jäämisen havaittiin vanhimalla ikäryhmällä (1998) vähentävän uusimishalukkuutta. Vaikka eri vuosien tuloksissa oli suuria eroja, näyttävät ikä, ajankäyttötarpeet, työhyvinvointi, korvaustason riittäväksi kokeminen, työnantajasektori sekä työelämässä tapahtuneet muutokset selittävän vahvimmin vuorottelun uusimishalukkuutta.

**Avainsanat:** vuorotteluvapaa, vuorotteluvapaalaki, työ -- jakaminen, työvuorottelu, sapativapaa

# Sisällys

1 JOHDANTO .....	1
2 VUOROTTELUVAPAA KIRJALLISUUDESSA.....	4
2.1 Kansainväliset esimerkit.....	4
2.1.1 Belgian työvuorottelumalli: urakatko (career break & time credit).....	4
2.1.2 Tanskan sapattivapaamalli .....	9
2.1.3 Ruotsin vapaavuosijärjestelmä (friår) ja edeltävät kokeilut.....	11
2.2 Vuorotteluvapaajärjestelmä Suomessa.....	16
2.2.1 Kohti vuorotteluvapaajärjestelmää.....	16
2.2.2 Järjestelmän synty ja kehitys.....	18
2.2.3 Vuorotteluvapaan käyttäjät Suomessa.....	23
2.3 Vuorotteluvapaan kustannukset ja työmarkkinavaikutukset .....	26
2.3.1 Vuorottelu työn jakamisena .....	26
2.3.2 Kustannukset ja työmarkkinavaikutukset .....	28
3 TUTKIMUSONGELMA, AINEISTO JA MENETELMÄT .....	35
3.1 Tutkimusongelma.....	35
3.2 Aineisto.....	36
3.3 Menetelmät .....	42
3.3.1 Ristiintaulukointi ja keskiarvovertailu.....	42
3.3.2 Logistinen regressioanalyysi.....	43
4 VUOROTTELUVAPAAN UUSIMISEN SELITTÄJÄT .....	50
4.1 Uusimisaikomusten yleisyys vuorotteluvuosittain.....	50
4.2 Henkilökohtaiset ja työtä koskevat taustamuuttujat.....	50
4.3 Ajankäyttötavat vuorotteluvapaalla.....	54
4.4 Vuorotteluvapaata koskevat näkemykset .....	65
4.5 Vuorottelun kesto ja työnantajan palveluksessa vietetyt vuodet .....	68
4.6 Tausta, työ ja vuorotteluvapaa: pakottavat logistiset regressiomallit .....	69
4.7 Työhyvinvointi ja ansiotyön tärkeys .....	77
4.8 Parhaat uusimisen selittäjät: askeltavat logistiset regressiomallit.....	81
4.9 Vapaan jälkeisten muutosten vaikutus uusimishalukkuuteen.....	87
5 YHTEENVETO.....	91
LÄHTEET .....	98
LIITTEET.....	107

# 1 JOHDANTO

Vuorotteluvapaajärjestelmä on toiminut Suomessa vuodesta 1996 alkaen. Järjestelmässä työntekijä voi yhdessä työnantajan kanssa sopia pitävänsä 100–360 päivää vapaata työelämästä. Täksi ajaksi työnantaja on velvoitettu palkkaamaan työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa olevan henkilön. Työntekijä siis jakaa työtään ja tulojaan työttömän kanssa saadakseen vapaa-aikaa. Vuorotteluvapaalakeia luotaessa järjestelmää perusteltiin hallituksen esityksen (136/1995)<sup>1</sup> yleisperusteluiden johdannossa vaikean työttömyystilanteen luomilla haasteilla ja työntekijöiden koulutus- ja kuntoutustarpeilla kovenevan kilpailun ja ikääntyvän työvoiman olosuhteissa. Järjestelmän tavoitteena yleisperusteluissa oli palvella työllisiä, työttömiä, yrityksiä ja yhteiskuntaa.

Työssä oleville vuorotteluvapaan nähtiin tarjoavan entistä paremman mahdollisuuden koulutukseen ja kuntoutukseen. Heillä voi olla tarvetta myös turvalliseen, väliaikaiseen poissaoloon työmarkkinoilta henkilökohtaisista syistä tai pidempiaikaiseen vapaaseen ilman muita velvoitteita. Työttömille järjestelmän nähtiin tarjoavan sisääntuloväylän työelämään. Nuorille se tarjoaa mahdollisuuden määräaikaiseen työsuhteeseen ja työkokemukseen. Pitkäaikaistyöttömille sijaisuus on mahdollisuus ylläpitää työtaitoja ja uskoa omiin kykyihin.

Yritysten nähtiin hyötyvän ammatillisen vuorovaikutuksen lisääntymisestä ja työyhteisön rakenteen joustavoittamisesta. Järjestelmä tarjoaisi myös mahdollisuuden tutustua uusiin työntekijöihin ja myöhemmin mahdollisesti rekrytoida jo osittain koulutettua henkilöstöä. Yhteiskunnan kannalta työttömyyden hoitoon suunnatusta tuesta aiempaa suurempi osatukisi suoraan tai välillisesti työvoiman työtaitojen ylläpitämistä ja kehittämistä ja olisi siten investointia tulevaisuuteen pelkän toimeentulon turvaamisen lisäksi.

Hallituksen esityksessä vuorotteluvapaakokeilusta (HE 136/1995) heti yleisperusteluiden johdannossa kannettiin huolta kasvaneesta (etenkin pitkäaikais-) työttömyydestä ja samalla myös työelämässä mukana olevien työtaakan kasvusta. Muuttuneen työttömyystilanteen myötä vuoden 2002 esityksessä vuorotteluvapaalakeiksi (226/2002) oli esityksen tavoitteissa ensimmäisenä huolenaiheena työvoiman väheneminen ja palkansaajien työssä jaksaminen,

---

<sup>1</sup> Lainsäädäntö ja hallituksen esitykset: <https://www.finlex.fi/fi/>

vaikka myös järjestelmän työvoimapoliittista vaikuttavuutta pyrittiin parantamaan. Vuonna 2002 vuorotteluvapaan tarkoituksiksi määriteltiin uudessa vuorotteluvapaalaissa (1305/2002) aiempaa suppeammin lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla edistää työntekijän työssä jaksamista ja samalla parantaa työttömänä työnhakijana olevan henkilön työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta.

Kun hallitus syksyllä 2011 esitti (HE 84/2011) heikennyksiä vuorottelukorvauksen tasoon, herätti tämä työmarkkinakeskusjärjestöissä keskustelua korvaustason heikennyksen vaikutuksesta vapaan pitämishalukkuuteen (HS 2.9.2011). Tämä herätti kiinnostuksen katsoa, miten vahvasti korvaustason riittäväksi tai riittämättömäksi kokeminen vaikuttaisi jo vuorotteluvapaan pitäneiden vastaajien halukkuuteen pitää uusi vapaa. Ja koska vuorottelun toistuvaa pitämistä on selvitetty hyvin vähän, päädyttiin selvittämään paitsi korvaustason, myös muiden tekijöiden vaikutusta vapaan uusimishalukkuuteen. Tutkimusongelmana on siis selvittää, *mitkä tekijät vaikuttavat jo vapaalla olleen aikomuksiin pitää tulevaisuudessa uusi vuorotteluvapaa.*

Tutkimuksen teossa käytetty aineisto on alun perin kerätty Jyväskylän yliopistossa tehtyä työministeriön rahoittamaa vuorotteluvapaan seurantatutkimusta varten ja se koostuu kolmesta vuosina 1997 ja 2004 tehdystä lomakekyselystä. Vahvan teoreettisen mallin puuttessa selittäviksi tekijöiksi valittiin melko suuri määrä muuttujia. Mukana on vuorottelun käyttöä yleisesti ennustavia henkilökohtaisia ja työtä koskevia taustatekijöitä, joiden avulla selvitetään keskittykö vuorottelun uusimishalukkuus samoille ryhmille kuin vuorottelun pito yleensä ja miten työhyvinvointi vaikuttaa vapaan uusimishalukkuuteen. Vuorotteluvapaata koskevien näkemysten ja aiempaa vapaata koskevien tietojen avulla nähdään, miten jo pidetyn vapaan piirteet, vapaa-ajan käyttötavat ja erilaiset vuorotteluvapaata koskevat mielipiteet vaikuttavat toisen vapaan pitämishalukkuuteen. Tulokset voivat kertoa, mikä osuus uusimisen selittämisessä on itse vapaajärjestelmällä sekä pidetyn vapaan hyötyjä ja haittoja koskevilla näkemyksillä ja toisaalta mikä osuus selittyy vuorottelijan työn piirteillä ja työhyvinvoinnilla. Ajankäyttötapojen avulla voidaan selvittää, minkälaiset aikatarpeet ovat mahdollisesti luonteeltaan toistuvia ja mitkä kertaluonteisia.

Aluksi esitellään Suomen vuorotteluvapaajärjestelmää edeltäneet Belgian ja Tanskan järjestelmät sekä Ruotsin vapaavuosijärjestelmä, joka ehdoiltaan ja käyttäjäkunnaltaan muistutti paljon Suomen järjestelmää. Näiden jälkeen käydään läpi suomalaisen vuorotteluvapa-

paajärjestelmän synty, lakien muutokset ja käyttäjäkunta. Taustakirjallisuuden lopussa katsotaan vuorotteluvapaan kustannuksia ja työmarkkinavaikutuksia. Tutkimusongelman ja tarkempien tutkimuskysymysten jälkeen esitellään käytetty aineisto ja vastaajajoukon taustatiedot. Mukana on vuosina 1997, 1998 ja 2003 vuorotteluvapaalla olleita vastaajia. Näistä 1997 vuorotelleet vastasivat vapaalla ollessaan, kun taas 1998 ja 2003 vuorotelleet vastasivat syksyllä 2004.

Tämän jälkeen esitellään keskeiset menetelmät. Tuloksissa katsotaan ensin selittävien muuttujien ja uusimisaikomusten yhteyksiä ristiintaulukoinnein ja keskiarvovertailuin, jotta nähdään niiden yhteys tilanteessa, jossa muiden muuttujien mahdollista osuutta ei vielä ole huomioitu. Tämän jälkeen esitellään ensimmäiset logistiset regressioanalyysit, joissa on mukana vain sellaiset selittävät muuttujat, jotka esiintyivät samassa muodossa kaikkina kolmena vuorotteluvuonna (1997, 1998 ja 2003). Näiden jälkeen katsotaan muuttujia, joita ei kysytty (ainakaan samalla tavalla) kaikkina vuosina. Ne on otettu mukaan askeltaviin logistisiin regressioanalyysiin, kuten myös ensimmäisissä logistisissa regressioanalyyseissä vahvoiksi selittäjiksi osoittautuneet muuttujat sekä oleelliset taustamuuttujat. Lopuksi summataan tulokset ja pohditaan niiden merkitystä.

## 2 VUOROTTELUVAPAA KIRJALLISUUDESSA

### 2.1 Kansainväliset esimerkit

Kokemuksia Suomen vuorotteluvapaan kaltaisesta työvuorottelusta, jossa työelämästä väliaikaisesti, ilman erityistä syytä poissaolevan tilalle palkataan työtön ehtona kompensaa- tion saamiselle, on kanttunut Belgiasta, Tanskasta ja Ruotsista. Seuraavassa kuvaillaan näiden järjestelmien kehitystä ja käyttäjäkuntaa.

#### 2.1.1 Belgian työvuorottelumalli: urakatko (career break & time credit)

Sapattivapaan edelläkävijämaassa (Nätti, Manninen, Väisänen & Anttila 2005, 21) Belgiassa otettiin jo 1985 vaikean työttömyystilanteen aikaan käyttöön urakatko-järjestelmä (career break). Lakia on sittemmin uudistettu useaan otteeseen. Järjestelmässä työntekijä saattoi työnantajan suostumuksella lopettaa työnteen tai vähentää työtuntejaan tietyllä ajanjaksoilla. Työntekijä oli oikeutettu korvaukseen, jos tilalle palkattiin työtön työnhakija. Työn uudelleenjaon lisäksi järjestelmällä pyrittiin helpottamaan työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamista. (Devisscher 2004, 2.)

Järjestelmää kehitettiin siten, että työntekijä oli oikeutettu (myös ilman työnantajan suostumusta) tiettyyn syyhyn perustuvaan vapaaseen (thematic career break) (Devisscher 2004, 3). Näitä syitä olivat parantumattomasti sairaan hoito (1995 lähtien), alle 4-vuotiaan lapsen hoito (1997) ja vakavasti sairaan perheenjäsenen hoitotyö (1998) (emt. 3, 7). Lisäksi pieni osa yksityisen sektorin työntekijöistä sai 1994 automaattisen oikeuden muunkin kuin tietystä syystä pidettävän vapaan pitämiseen. Samana vuonna Flanderin hallitus tarjosi lisäksi korkeampaa korvausta kannustaakseen flaaimeja hoitovapaalle. (Emt. 3.)

Vuonna 2002 järjestelmän ainoaksi tavoitteeksi jäi työn ja perheen yhteensovittaminen. Sijaisen palkkaamisen vaatimuksesta luovuttiin, koska velvoitteen valvonta oli osoittautunut vaikeaksi eikä parantunut työllisyystilanne enää vaatinut työn jakamista. Samalla työmarkkinaosapuolet sopivat yksityiselle sektorille oman urakatkojärjestelmänsä (time credit system). ”Temaattiset” urakatkot (thematic leave) ja julkisen sektorin järjestelmä (career

break system) säilytettiin. (Devisscher 2004, 3.) Osa julkisen sektorin työntekijöistä kuuluu kuitenkin uuden time credit -järjestelmän piiriin (Fusulier 2009, 19–20). Flanderin alueella otettiin lisäksi vuosien 2000–2005 sopimuksella käyttöön terveys- ja sosiaalialalla työskenteleville kannustinraha korvauksen korottamiseksi. Tarkoituksena oli kannustaa alan työntekijöitä vapaan pitoon loppuun palamisen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisemiseksi. (Devisscher 2004, 3.) Myös uudelleenjärjestelyn kohteena olevan yrityksen työntekijät ja kouluttautumiseen vapaansa käyttävät saivat korkeampaa korvausta Flanderissa (emt. 5).

Yksityisellä sektorilla urakatko (time credit) saattoi koostua vähintään kolme kuukautta kestävästä täyden vapaan tai puolitetun työajan jaksoista, jotka saivat yhteensä kestää vuoden työuran aikana (Fusulier 2009, 20). Vanhassa järjestelmässä kesto sai olla yhteensä viisi vuotta (Devisscher 2004, 6) ja kollektiivisesti sopien yhteiskestoja voitiin myös uudessa järjestelmässä venyttää viiteen vuoteen (Fusulier 2009, 20). Kokoaikaiset työntekijät saattoivat myös sopia lyhentävänsä työaikaansa viidenneksellä vähintään kuuden kuukauden jaksoissa, jotka saivat kestää yhteensä enintään viisi vuotta uran aikana. Lyhennys toteutettiin pitämällä yksi vapaapäivä tai kaksi puolitettua työpäivää viikossa. (Emt. 19–20.)

Vähintään 50-vuotiailla ja vähintään 20 vuotta työskennelleillä ei työajan lyhentämisen kestoja rajoitettu. Työntekijällä oli oikeus urakatkoon, joskin organisaatioiden operationaalisten ongelmien ehkäisemiseksi tehtiin joitakin rajoituksia ja poikkeuksia. (Devisscher 2004, 6–7.) Kymmenen henkeä tai enemmän työllistävissä yrityksissä työntekijällä oli oikeus urakatkoon (Debacker, De Lathouwer & Bogaerts 2004, 3), mutta pienemmissä yrityksissä katkoon tarvittiin työnantajan lupa. Suuremmissakin yrityksissä korkeintaan viisi prosenttia yrityksen työntekijöistä saattoi kerrallaan olla vapaalla. (Devisscher 2004, 5.) Kun viiden prosentin raja oli saavutettu, oli työnantajan tehtävä suunnitelma siitä, milloin kukin voi vapaansa pitää. (Debacker ym. 2004, 8.) Työntekijällä oli irtisanomissuoja hakemuksen jättämisestä aina siihen saakka, kun katkon loppumisesta tuli kuluneeksi kolme kuukautta (emt. 5).

Pitääkseen täyden vapaan työntekijän täytyi olla työskennellyt nykyisessä työpaikassaan 12 kuukautta viimeisen 15 kuukauden aikana ennen vapaahakemuksen jättämistä. Työajan 20 prosentin lyhennys vaati viiden vuoden työhistorian samalla työnantajalla. (Debacker ym. 2004, 9.) 50-vuotiailla ja sitä vanhemmilla tämä lyhennys on sittemmin vaatinut vain



kolmen vuoden työhistorian. Vaatimus voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella lyhentää yhteen vuoteen. (Fusulier 2009, 20.)

Julkisen sektorin varsinainen urakatko-järjestelmä (ordinary career break) poikkesi joiltain osin yksityisen vastaavasta. Julkisella puolella vapaa tai lyhennetty työaika saattoi kestää yhteensä 6 vuotta uran aikana. Samalla työpaikalla yhtä aikaa pidettävien vapaiden määrällä ei ollut kattoa, mutta säädökset asettivat joitakin rajoituksia organisaationaalisten ongelmien välttämiseksi. (Devisscher 2004, 7.)

Tiettyyn syyhyn perustuvissa vapaissa eli ns. temaattisissa vapaissa (sekä julkisella että yksityisellä sektorilla) voitiin alle 4-vuotiaan lapsen hoitoon ottaa kolme kuukautta vapaata, kuusi kuukautta puolitettua työaikaa tai 15 kuukautta viidesosalla lyhennettyä työaikaa. Vapaat sai jakaa lyhyempiin jaksoihin. (Devisscher 2004, 7.) Vakavasti sairaan perheenjäsenen hoitoon voitiin ottaa 1–12 kuukautta vapaata tai 1–24 kuukautta puolitettua tai viidesosalla lyhennettyä työaikaa ja vapaat tuli pitää 1–3 kuukauden jaksoissa (Merla & Deven 2006, 72). Parantumattomasti sairaan henkilön hoitoon voitiin ottaa kuukausi joko vapaata tai lyhennettyä työaikaa (yhden kuukauden pidennys oli mahdollinen). Vanhempainvapaan ja vakavasti sairaan hoitovapaan kohdalla työnantaja saattoi käyttää tiettyä harkintaa turvatakseen yrityksen toiminnan jatkuvuuden. (Devisscher 2004, 7.) Vuonna 2005 lapsen enimmäisikä nousi neljästä kuuteen vuoteen lastenhoitoon perustuvassa vapaassa (Merla & Deven 2006, 72). Huhtikuusta 2009 eteenpäin enimmäisikä on ollut 12 vuotta yksityisellä sektorilla ja vastaava uudistus tuli julkisella sektorilla voimaan vuotta myöhemmin (Merla & Deven 2010, 62).

Vuonna 2007 työnantajien ja työntekijöiden edustajat pääsivät sopimukseen hallituksen esittämistä muutoksista urakatkojärjestelmään (time credit) (Merla & Deven 2007, 99). Täyden vapaan kohdalla valtion korvaus rajoitettiin yhteen vuoteen, lukuun ottamatta tilanteita, joissa katko käytetään alle 8-vuotiaan (vuodesta 2011 lähtien alle 12-vuotiaan) tai vammautuneen lapsen tai vakavasti sairaan perheenjäsenen hoitamiseen (Merla & Deven 2007, 99; 2011, 61). Muista syistä otettujen vapaiden yhteiskesto voitiin edelleen venyttää erikseen sopimalla enimmillään viiteen vuoteen, mutta vain ensimmäiseltä vuodelta sai valtion korvauksen. Työaikaansa viidenneksellä lyhentävien bruttopalkka rajoitettiin samalla 90 prosenttiin katkoa edeltävästä palkasta. (Merla & Deven 2007, 99.) Nyttämmin alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä urakatko on vaatinut työnantajan suostumuksen.

Tätä suuremmilla työntäjillä on vain tietyissä tilanteissa oikeus vaikuttaa katkon ajankohtaan. (Fusulier 2009, 21.) Vuodesta 2007 lähtien viiden prosentin kynnykseen ei ole laskettu mukaan yli 54-vuotiaita viidenneksellä työaikaansa lyhentäviä eikä temaattista vapaata hyödyntäviä urakatkon pitäjiä (emt. 19, 21).

Maaliskuusta 2010 alkaen ilman erityistä syytä pidettävän urakatkon pitämiseen on vaadittu aiemman vuoden sijaan kaksi vuotta työskentelyä samalla työnantajalla. Heti vanhempainvapaan jälkeen anottuun urakatkoon sovelletaan kuitenkin vanhaa vaatimusta. Samalla korkeamman korvauksen ikäraja nousi vuodella 51 vuoteen. (Merla & Deven 2010, 62–63.) Ilman erityistä syytä pidetyn vapaan kesto rajoitettiin marraskuussa 2011 yhteen vuoteen (osa-aikavapaissa enimmäiskesto on pidempi siten, että työajan lyhennys vastaa vuoden taukoa työnteosta) (Deven & Merla 2012, 66). Alle 8-vuotiaan lapsen, vakavasti sairaan sukulaisen tai parantumattomasti sairaan henkilön hoitoon sekä koulutukseen käytetyn vapaan kohdalla voidaan työnantaja- ja työntekijäpuolen sopimuksella kestoja jatkaa kolmeen vuoteen aiemman viiden sijaan (Merla & Deven 2013, 62). Mahdollisuus rajoittamattomaan työajan lyhennykseen on nyt vähintään 55-vuotiailla (ennen vähintään 50-vuotiailla), jotka ovat työskennelleet 25 vuotta (ennen 20 vuotta) tai pidempään. Vuodesta 2012 eteenpäin ilman erityistä syytä pidetty vapaa ei myöskään enää kartuta eläkettä. Vanhemmuuden vuoksi pidetyn temaattisen vapaan kesto piteni neljään kuukauteen maaliskuussa 2012. (Deven & Merla 2012, 66.)

Valtion maksaman korvauksen tasoon vaikuttavat työntekijän sektori (julkinen vai yksityinen), koko- tai osa-aikaisuus, työssäoloaika nykyisellä työnantajalla (alle 5 vuotta vai enemmän, ei koske julkista sektoria eikä temaattisia vapaita), ikä (alle vai yli 50-vuotias), perhetilanne (naimaton vai naimisissa, julkisella sektorilla myös huollettavien lasten lukumäärä), urakatkon tyyppi (vapaa, työajan puolitus vai vähentäminen viidesosalla) sekä se, perustuuko vapaa tiettyyn syyhyn (thematic leave) vai onko kyseessä tavallinen urakato (ordinary career break). Julkisella sektorilla työskentelevien korvaus on yksityistä heikompi ja korvaus vähenee toisen vapaavuoden jälkeen. Tiettyyn syyhyn perustuvilla vapailla sekä julkisella että yksityisellä sektorilla korvauksen suuruuteen vaikuttavat vain ikä, urakatkon tyyppi sekä kesto (korvaukset leikkautuvat hieman toisena vuonna). (Devisscher 2004, liite 2, 19–20.) Tuki (lukuun ottamatta Flanderin aluehallinnon lisätukea) rahoitetaan liittovaltion sosiaaliturvajärjestelmästä, jonka rahoittavat työntekijät, työnantajat ja liitto-

valtion keskushallinto. Kokoaikaisen vapaan enimmäistuki oli 2014 noin 641 euroa kuukaudessa. (Merla & Deven 2014, 69.)

### *Käyttäjät*

Urakatkon käyttäjämäärät ovat Belgiassa kasvaneet sen historian aikana huomattavasti. Järjestelmän synnyinvuonna 1985 käyttäjiä oli vain hieman yli 2000. Tästä määrä nousi tasaisesti vuoteen 1992 asti, jolloin käyttäjiä oli vajaa 60000. (Debacker ym. 2004, 14.) Käyttäjämäärän voimakas kasvu oli seurausta korvaustason noususta (Fusulier 2009, 18). Vuosien 1993 ja 1995 välillä käyttäjämäärä puolestaan laski, minkä arveltiin johtuvan järjestelmän muutoksista, kuten korvaustason tehdyistä heikennyksistä (Debacker ym. 2004 14–15; Fusulier 2009, 18). Vuonna 1996 järjestelmää tarkennettiin työajan lyhentämisen muotojen suhteen ja maksimikestoja pidennettiin vuodella (Debacker ym. 2004, 15). Vuosien 1996 ja 2002 välillä käyttäjämäärä kasvoi noin 52 000:sta vajaaseen 131 000:een (Devisscher 2004, 10). Vuonna 2005 käyttäjiä oli jo 163 000 (Vandeweyer & Glorieux 2008, 291–292). Vain 12 % julkisen ja kuusi prosenttia yksityisen sektorin urakatkon pitäjistä piti vuonna 2008 täydellisen katkon työnteosta (Deven & Merla 2009, 127). Urakatkon käyttäjämäärä kasvoi 22 % vuosina 2007–2011, mutta samaan aikaan kokoaikaisen vapaan suosio laski 32 %, puolitetun työajan pito kasvoi 21 % ja työajan lyhennys viidenneksellä kasvoi 31 % (Deven & Merla 2012, 67).

Vuonna 2011 urakatkoa käytti 2,8 % työvoimasta; 3,8 % työvoiman naisista ja 1,9 % miehistä. 62 % urakatkon (time credit) pitäjistä oli naisia. Suurin osa käyttäjistä on 50-vuotiaita tai tätä vanhempia. Etenkin miehet käyttävät vapaata tässä iässä lyhennetyn työajan muodossa eräänlaisena joustavana varhaiseläkkeen muotona. Naiset käyttävät katkoa useammin palkkatyön ja lastenhoidon yhdistämiseen. (Deven & Merla 2012, 67.) Teemaattisista vapaista lastenhoitoon käytetty vapaa oli ylivoimaisesti yleisin. Myös teemaattisissa vapaisissa naisten osuus (78 %) oli miehiä selkeästi suurempi (vuonna 2007), joskin miesten vanhempainvapaan käyttö oli kahdeksankertaistunut 2002–2007. Paikallista lisäkorvausta maksavassa Flanderissa urakatkon käyttö yksityisellä sektorilla on työntekijöiden lukumäärään suhteutettuna yleisempää kuin Valloniassa ja Brysselissä. (Fusulier 2009, 23.)

## 2.1.2 Tanskan sapattivapaamalli

Tanskassa otettiin käyttöön sapattivapaa vuonna 1994, jolloin työttömyys oli maassa usean vuoden ajan ollut korkeaa ja pitkäaikaista. Jo vuonna 1992 otettiin käyttöön niin sanottu aktivointipaketti, jolla luotiin järjestelyjä väliaikaisen työstä luopumisen mahdollistamiseksi, jos tilalle palkattiin työtön. Aluksi työstä saattoi luopua opintojen tai lastenhoidon ajaksi. Vapaista tuli sopia työnantajan kanssa ja korvaustaso oli enintään 80 % enimmäispäivärahasta. (Työvuorottelutyöryhmä 1994a, 17). Vuodesta 1994 lähtien opintovapaalle ja lastenhoitovapaalle pääsivät myös yrittäjät ja työttömät. Järjestelmän tavoite oli kierron edistäminen työmarkkinoilla, koulutustason nosto ja elämänlaadun parantaminen. Opintovapaalle pääsyn ehtoja helpotettiin laskemalla vaadittu työkokemus seitsemästä kolmeen vuoteen ja korvaustaso nostettiin täyden työttömyyskorvauksen suuruiseksi. Myös lastenhoitovapaan ehtoihin tehtiin helpotuksia ja molemmista vapaista poistettiin työllistämiselvoite. Muutokset lisäsivät vapaiden suosiota huomattavasti. (Nätti ym. 2005, 25.) Opintovapaan kesto oli työllisten kohdalla yhdestä viikosta vuoteen. Lastenhoitovapaan kesto oli kahdeksasta viikosta vuoteen ja siinä työnantajan lupa tarvittiin vain yli 26 viikkoa kestävään vapaaseen. (Statskontoret 2001, 16.)

Vuonna 1994 otettiin kolmantena vapaajärjestelynä käyttöön sapattivapaa, joka oli tarkoitettu vain palkansaajille. Vähintään 25-vuotias, työttömyyskassaan kuuluva ja päivärahaan oikeutettu palkansaaja saattoi jäädä 13 viikosta vuoteen kestäväälle vapaalle, jonka ajaksi oli palkattava sijaiseksi työtön (1.1.1995 alkaen vähintään vuoden työttömänä ollut henkilö). (Nätti ym. 2005, 25.) Työnantaja sitoutui myös olemaan irtisanomatta muita työntekijöitä. Sijaisen palkkaamiseen oli mahdollista saada valtion tukea. (Julkunen & Nätti 1995, 51.) Vapaasta oli sovittava työnantajan kanssa ja vapaan pitäjältä edellytettiin kolmen vuoden työssäoloa viimeisten viiden vuoden ajalta. Korvaustaso oli aluksi 80 % työttömyys-turvasta, mistä se vuoden 1995 alussa laski 70 prosenttiin ja huhtikuussa 1997 edelleen 60 prosenttiin. Myös lastenhoitovapaan korvaustaso laski vastaavasti. (Nätti ym. 2005, 25.)

Korvaustason laskun myötä sekä lastenhoitovapaan että sapattivapaan käyttäjämäärät laskevat (Nätti ym. 2005, 25–26) ja 1999 myös opintovapaan aloitusmäärät kääntyivät laskuun (Statskontoret 2001, 18). Toisin kuin lastenhoitovapaata ja opintovapaata, sapattivapaa ei koskaan vakinaistettu (emt. 16) ja sen käyttäjämäärät jäivät kauaksi

kahden muun vapaan suosiosta. 1996–1998 aloitettiin vuosittain enää noin 1000 sapattivapaata ja vuonna 1999 järjestelmä lopetettiin. (Emt. 18.)

Tanskan vapaajärjestelmän käyttäjämäärien laskun vuodesta 1995 eteenpäin voidaan nähdä johtuvan parantuneesta työtilanteesta (työttömyys laski 12 prosentista kuuteen vuosien 1993 ja 1999 välillä) ja korvausten heikentyneestä tasosta. Laskeneen työttömyyden myötä työmarkkinapolitiikan toimenpiteillä on pyritty työmarkkinoiden parempaan toimintaan ja suhdanteisiin liittyvien ongelmien vähentämiseen. Aktiivisilla työvoimapolitiittisilla toimenpiteillä on pyritty työvoiman tarjonnan turvaamiseen. Tähän pyrittiin myös vanhempainvapaan ja sapattivapaan korvaustason laskulla, joka vähensikin vapaiden käyttäjämääriä. (Statskontoret 2001, 18–19.) Näin pyrittiin turvaamaan etenkin julkista sektoria työvoimapulalta (Nätti ym. 2005, 25). Työvoiman heikentynyt saatavuus vähensi myös työnantajien halua olla mukana työntekijöiden vapaiden järjestämisessä (vain korkeintaan 26 viikon vanhempainvapaan saattoi pitää ilman työnantajan suostumusta). Sapattivapaan päättymisen aikaan Tanskassa alettiin priorisoida niin kutsuttuja työkiertomalleja, joissa yritykset, koulutuslaitokset ja työnvälitystoimistot tekevät yhteistyötä, jotta työntekijät pääsevät parantamaan osaamistaan koulutusta varten otetuilla vapailla. Sijaiseksi palkataan työtön työnhakija, joka näin saa työkokemusta. (Statskontoret 2001, 19.)

### *Käyttäjät*

Vuonna 1995 Tanskan kolmella eri vapaalla oli yhteensä 150 000 käyttäjää, ja käyttö vastasi 82 000 hengen vuoden mittaista vapaata ja 2,7 prosenttia Tanskan työvoimasta. Näistä vapaan pitäjistä lähes puolet oli työttömiä. Vuonna 1998 vapaiden käyttö oli vähentynyt 43 000 henkilövuoteen ja 1999 36 000:een. (Statskontoret 2001, 17.) Vuoden 1994 uudistukset olivat nostaneet opintovapaiden ja lastenhoitovapaan suosiota (Nätti ym. 2005, 25). Aloitettujen opintovapaiden määrä oli noin 40 000 henkeä ja lastenhoitovapaiden noin 65 000 henkeä. Lastenhoitovapaan suosio laski seuraavina vuosina korvaustason heikennysten johdosta. Vuosina 1995 ja 1996 aloitettiin vuosittain noin 50 000 uutta lastenhoitovapaata ja vuosina 1997–1999 noin 40 000. (Statskontoret 2001, 18–19.) Opintovapaiden korvaustasoon ei tehty heikennyksiä, sillä niiden nähtiin palvelevan yritysten kilpailukykyä (Nätti ym. 2005, 25). Aloitettujen opintovapaiden määrä nousi 1995 noin 75 000:een ja pysyi täl-

lä tasolla vuoteen 1998 asti. 1999 opintovapaan aloittajamäärä laski noin 40 000 henkeen. (Statskontoret 2001, 18.)

Sapattivapaan suosio ei koskaan ollut opintovapaan ja lastenhoitovapaan tasolla. Sapattivapaita aloitettiin vuonna 1994 8000 kappaletta ja vuonna 1995 6000 kappaletta, mikä vastaa 2000–3000 kokonaista vapaavuotta (keskimääräinen kesto oli 3–5 kuukautta). 1996–1998 aloitettiin vuosittain enää noin 1000 vapaata ja 1999 sapattivapaajärjestelmä lopetettiin. Naiset olivat koko sapattijärjestelmän olemassaoloajan yliedustettuina käyttäjäkunnassa. Naiset käyttivät 70 % aloitetuista sapattivapaista ja opintovapaista sekä 90 % lastenhoitovapaista. (Statskontoret 2001, 18.) Vuosina 1994 ja 1995 yli 60 % sapattivapaan käyttäjistä oli yli 40-vuotiaita. Sapatin käyttäjät olivatkin keskimäärin vanhempia kuin opinto- ja vanhempainvapaan käyttäjät. (Andersen, Appeldorn & Weise 1996, Statskontoretin 2001, 18 mukaan.)

### **2.1.3 Ruotsin vapaavuosijärjestelmä (friår) ja edeltävät kokeilut**

Ruotsissa kokeiltiin vapaavuosijärjestelmää ensin Trelleborgissa vuosina 1996–1998 (Statskontoret 2001, 20) ja sittemmin 12 kunnassa vuosina 2002–2004. Vuoden 2005 alussa järjestelmä laajennettiin koko maahan. (Nätti ym. 2005, 27.) Ruotsin vapaavuosikokeilut muistuttavat ehdoiltaan, käyttäjiltään ja kokemuksiltaan pitkälti Suomen vuorotteluvapaata (emt. 31). Trelleborgin kunnassa järjestetty kokeilu oli luotu Tanskan mallin pohjalta ja sen pyrkimyksenä oli luoda työn ja vapaalla olon välistä kiertoa ja antaa samalla työttömälle mahdollisuus oikeaan työhön. Kokeilukunnan oli mahdollista käyttää työvoimaviranomaisen taloudellisia resursseja aiempaa vapaammin. Kokeilutoiminta kesti lokakuusta 1996 joulukuuhun 1998. Kunnalla oli päävastuu toimeenpanosta, mutta mukana yhteisprojektissa olivat myös työvoimatoimisto, sairausvakuutustoimisto, paikallinen elinkeinoelämä ja ammattijärjestöt. (Statskontoret 2001, 20.)

Kokeilussa vapaalle jäänyt työntekijä sai täyttä työttömyyspäivärahaa vastaavan korvauksen ja sijaiseksi palkattiin sopivan koulutuksen omaava pitkäaikaistyötön, jolla oli vähintään kuuden kuukauden työttömyys takanaan. Myöhemmin myös alle kuusi kuukautta työttömänä olleet voitiin palkata sijaisiksi. Kolmesta kahteentoista kuukautta kestänyt vapaa perustui työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Sijainen valittiin työnantajan ja

työvoimaviranomaisten yhteisellä päätöksellä. Projekti rahoitettiin valtion työmarkkinapoliittisiin toimenpiteisiin varatuilla määrärahoilla paikallisen työvoimatoimiston budjetin puitteissa ja edellytyksenä oli, että kunta on valmis rahoittamaan ainakin neljänneksen paikallisesti järjestelmään käytetyistä varoista. (Statskontoret 2001, 20–21.) Koko kokeilu saatiin kuitenkin rahoitettua valtiollisten työmarkkinavarojen puitteissa (emt. 53). Kokeilun piirissä oli kaiken kaikkiaan 800 henkilöä (mikä vastasi noin kolmea prosenttia kunnan työvoimasta), joista 350 oli vapaalle jääneitä ja loput sijaisia (emt. 22).

1.2.2002–31.12.2004 toteutettiin kahdessatoista Ruotsin kunnassa<sup>2</sup> vapaavuosikokeilu (Fröberg, Lindqvist, Larsson, Nordström Skans & Ackum Agell 2003, 4). Kokeilussa vähintään kaksi vuotta samassa työpaikassa työskennellyt työntekijä saattoi anoa 3–12 kuukauden mittaista vapaata, joka perustui työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen (emt. 6–7). Vapaalle jäävä sai korvauksen, joka oli tasoltaan 85 % siitä työttömyyskorvauksesta, johon hän oli oikeutettu. Koska työttömyyskorvaus puolestaan oli 80 % bruttopalkasta, vuorottelukorvaukseksi muodostui 68 % aiemmista ansioista. (Nordström Skans & Lindqvist 2005, 6.) Työttömyyskorvauksen kaksiosaisesta korvauskatosta johtuen suurin mahdollinen korvaussumma ensimmäisten sadan päivän osalta oli 621 kruunua päivässä (13 662 kruunua eli 1500 euroa kuussa) ja loppuajalta 578 kruunua päivässä (12 716 kruunua eli 1390 euroa kuussa)<sup>3</sup> (korvausta maksettiin kuukaudessa 22 päivänä). (Fröberg ym. 2003, 6; Nordström Skans & Lindqvist 2005, 6.)

Tällöin siis 20 075 ja sadan päivän täytyttyä 18 700 kruunun bruttokuukausituloilla saavutettiin korvauskaton (Fröberg ym. 2003, 6–7). 83 prosentilla vapaan pitäjistä kuukausitulot jäivät alle 20 075 kruunun rajan (Lindqvist 2004, 12). Vapaan käyttötarkoitusta ei rajoitettu, mutta työnteko oli kiellettyä lukuun ottamatta oman yrityksen perustamista ja pyörittämistä. Myös jo ennen vapaata aloitettua sivutoimea sai harjoittaa. (Fröberg ym. 2003, 4.) Sijaisiksi tuli palkata työnvoimatoimiston kanssa yhteistyössä työttömänä työnhakijana oleva henkilö. Sijaisen saattoi palkata myös muihin kuin vapaalle jäävän työntekijän tehtäviin organisaatiossa. (Emt. 7.) Sijaiselle tuli kuitenkin maksaa vähintään vapaalle jäävän työntekijän palkkatasoa vastaavaa palkkaa. Vapaajärjestelmän oli tarkoitus antaa työntekijälle

---

<sup>2</sup> Botkyrka, , Gällivare, Göteborg, Hultsfred, Hällefors, Katrineholm, Landskrona, Lund, Piteå, Strömsund, Västerås ja Åmål (Fröberg, ym. 2003, 8).

<sup>3</sup> Luvut vuodelta 2002 (Nordström Skans & Lindqvist 2005, 6).

mahdollisuus virkistäytymiseen ja/tai pätevyytensä parantamiseen ja samalla parantaa sijaisen asemaa työmarkkinoilla. (Lindqvist 2004, 4.) Pilottivaiheessa oli vuosittain varauduttu korvaamaan 2 000 kahdentoista kuukauden mittaista vapaata. Kymmenessä kahdestatoista kokeilukunnasta oli enemmän hakemuksia kuin mitä vapaita oli mahdollista rahoittaa. (Nordström Skans & Lindqvist 2005, 7.) Toisilla paikkakunnilla hakemukset laitettiin odotuslistalle hakemuspäivämäärän perustella, toisissa haetun vapaan alkamisajan perusteella (Fröberg ym. 2003, 10–11).

Kun järjestelmä vuoden 2005 alussa laajennettiin koskemaan koko maata, edellä kuvailut ehdot pysyivät pitkälti voimassa. Ennen maanlaajuista käyttöönottoa hallitus tahtoi kuitenkin selventää järjestelmän työmarkkinapoliittista päämäärää. Pitkäaikaistyöttömien, työrajoitteisten ja maahanmuuttajien oli tarkoitus muodostaa suurempi osuus sijaisista. Tätä tavoitetta silmällä pitäen vapaavuosiasetusta muutettiin siten, että työvoimatoimistoille annettiin enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa sijaisen valintaan. Työantajan tuli nyt palkata joku työvoimatoimiston ehdottamista työnhakijoista. Työvoimatoimisto taas ensisijaisesti osoitti ehdolle edellämainittuihin ryhmiin kuuluvia ihmisiä. Muita työttömiä ehdotettiin vasta kun oli todettu, ettei kyseisistä ryhmistä löydetty soveltuvaa sijaista. Työnantajalle jäi kuitenkin valta valita näistä ehdokkaista sopivin ja kieltäytyä myöntämästä vapaata, jos työnantajan näkökulmasta soveltuvaa sijaista ei löytynyt. Työttömyyden kestoa koskevia vähimmäisvaatimuksia ei sen sijaan vielä otettu käyttöön. Maaliskuussa 2005 vapaavuosiasetukseen sisällytettiin lisäys, joka korosti, että yksi järjestelmän päätavoitteista oli tarjota työntekijälle vapaajakso riippumatta siitä, kuuluuko sijaiseksi palkattava edellä mainittuihin priorisoituihin ryhmiin vai ei. (Lindqvist, Larsson & Nordström Skans 2005, 5–6.) Priorisointivaatimuksen pehmennyksellä tahdottiin varmistaa, ettei työntekijöiden vapaanpitomahdollisuus kaadu vaatimukseen (Dagens Nyheter 2.8.2005).

Koko maan kattavassa järjestelmässä oli vuodelle 2005 varattu 1,55 miljardia kruunua (n. 167 miljoonaa euro<sup>4</sup>), joilla oli tarkoitus rahoittaa 12 000 vapaavuotta (DN 16.9.2004). Vuotta lyhyemmät vapaat mahdollistivat vapaan pitämisen useammalle: esim. kolme neljän kuukauden vapaata vastasi yhtä vuoden vapaata (DN 18.10.2004). Vapaat jaettiin läänittäin niiden asukaslukujen ja työssäkäyvien lukumäärien mukaan (emt.) sekä kuntien kesken niiden asukaslukujen mukaan (DN 16.9.2004). Vaikka jo vuodenvaihteeseen men-

---

<sup>4</sup> Vuoden 2005 keskimääräisellä kurssilla



nessä vapaahakemuksia oli tullut 27 000 (DN 19.1.2005), oli tietyillä paikkakunnilla vaikeuksia täyttää niille kiintiöidyt vapaat (DN 2.8.2005). Esteinä vuorotteluvapaille olivat sijaisten löytämiseen liittyvät syyt. Työnantaja ei aina hyväksynyt työvoimatoimiston ehdottamaa sijaista. (DN 10.3.2005.) Joillakin paikkakunnilla tavoite käyttää kaikki kiintiöidyt paikat saattoi johtaa erityisryhmien toivottua pienempään osuuteen sijaisten keskuudessa. Muun muassa Tukholmassa oli paikat saatu täytettyä hitaammin, mutta erityisryhmien osuus sijaisista oli maan keskiarvoa suurempi. (DN 2.8.2005.) Parhaimmillaan erityisryhmiin kuuluneiden osuus sijaisista oli ollut koko maassa noin puolet, mutta kevääseen 2006 mennessä osuus oli laskenut 30 prosenttiin (DN 9.5.2006). Lisäksi Tukholmassa oli pidättäytytty työnpuutteesta johtuvista irtisanomisista ja kaupungilta vapautuvat paikat oli luvattu täyttää jo kaupungin palveluksessa olevilla, mikä teki sijaisten palkkaamisen vapaavuoden ajaksi tietyillä aloilla mahdottomaksi (DN 16.1.2005). Vapaan pitämishalukkuudessa oli myös suuria alueellisia eroja: siinä missä Tukholmassa yhtä paikkaa kohden oli alkuvuodesta 2005 tullut 1,3 hakemusta, oli Norrbottenissa vastaava määrä kuusi (DN 19.1.2005).

Kesän 2005 jälkeen vapaavuosihakemusten määrä väheni työmarkkinahallituksen (Ams) ennusteisiin nähden ja useimmat läänit ilmoittivat, että niillä oli vaikeuksia saada kiintiöidyt paikat täytettyä (Expressen 1.11.2005). Syyksi halukkuuden laskuun arveltiin, että ne jotka tahtoivat ja kykenivät pitämään vapaan, tekivät niin nopeasti järjestelmän käyttöönoton jälkeen, mutta useimmille keskituloisille tulotason lasku oli liikaa. Pienituloisilla taas ei ollut varaa pienempäänkään tulotason laskuun. (DN 9.5.2006.) Vuodelle 2006 oli varattu 14 000 vapaavuotta, joiden kustannuksiksi laskettiin noin 2 miljardia kruunua (n. 216 miljoonaa euroa vuoden 2006 keskimääräisellä kurssilla) (Expressen 1.11.2005). Vuoden 2006 syksyllä vastavalittu Fredrik Reinfeldtin hallitus päätti lopettaa vapaavuosijärjestelmän eikä uusia vapaita enää myönnetty, mutta tuohon mennessä myönnettyt vapaat sai kuitenkin pitää loppuun (DN 3.1.2007).

### *Käyttäjät*

Trelleborgin kokeilussa 350 pidetystä vapaasta 250 pidettiin kunnallisella ja 50 yksityisellä sektorilla, 40 vapaata pidettiin maakärjäkunnan (Ruotsin lääneissä toimiva poliittinen toimielin) ja 10 valtion työpaikoilla. Vapaat kestivät kolmesta kymmeneen kuukautta. Suu-

rin osa vapaan pitäjistä oli hoitoalalla työskenteleviä naisia, miesten lukumäärän jäädessä viiteenkymmeneen. (Statskontoret 2001, 22.)

Myös 12 kunnan kokeilulain aikaan vuorotteluvapaan pitäjissä kaikkiin työllisiin verrattuna yliedustettuina olivat naiset (75 % vrt. 48 %) sekä julkisen sektorin työntekijät (63 % vrt. 31 %). Puolet vuorottelijoista työskenteli kunnallisella sektorilla, kaikista työllisistä noin neljännes. Myös vuorottelijoiden keski-ikä (47 vuotta) oli korkeampi kuin kaikkien työllisten (41 vuotta). Vähintään 55-vuotiaat olivat yliedustettuina (30 % vrt. 18 %) ja alle 25-vuotiaita oli vuorottelijoissa vain yksi prosentti, kun työllisistä heitä oli joka kymmenes. Keskimäärin vuorottelijoilla oli työhistoriaa 25 vuotta ja näistä samalla työnantajalla 16 vuotta. Vapaat kestivät keskimäärin kymmenen kuukautta ja yleisin vapaan kesto oli kaksitoista kuukautta. (Lindqvist 2004, 7–8.)

Vuorottelijoiden työskentelivät tavallisimmin erilaisissa hoivan ja varhaiskasvatuksen ammateissa. Yleisiä olivat myös toimistovirkailijan, opettajan ja teollisuuden ammatit. Vapaanpitäjät olivat keskimäärin hiukan korkeammin koulutettuja kuin kaikki työlliset: 44 prosentilla vuorottelijoista oli jokin lukionjälkeinen koulutus, kun kaikkien työllisten keskuudessa osuus jäi kolmannekseen. Lukionjälkeisen koulutuksen omaavista vuorottelijoista yli kaksi kolmannesta työskenteli julkisella sektorilla ja usein koulutukseen nähden matalan palkan ja pienen palkkahajonnan aloilla. Tästä syystä katkon aiheuttamat tulonmenetykset ovat heillä keskimäärin kohtalaisen vähäiset. (Lindqvist 2004, 9–11.) Vuorottelukorvauksen ylärajasta johtuen yli 20 075 kruunua kuussa tienaat menettivät myös suhteellisesti ottaen suuremman osuuden tuloistaan, mikä saattoi vähentää vapaan houkuttelevuutta heidän kohdallaan entisestään (emt. 26). On myös mahdollista, että kaikkein pienituloisimmat eivät hakeneet vapaalle, koska heidän taloutensa ei kestänyt tulojen laskua 68 prosenttiin palkasta (Lindqvist ym. 2005, 7). Julkisen sektorin työntekijöiden suurta osuutta voi selittää suhteellisen hyvä tilanne sijaisten saatavuudessa, mikä tekee vapaan myöntämisestä työnantajalle helpompaa (Lindqvist 2004, 26). Sijaisten löytämisen on helpompaa myös sellaisiin töihin, joissa vaaditaan vähemmän työpaikkakohtaista osaamista (Fröberg ym. 2003, 18).

Suurin osa (55 %, naisista 53 %, miehistä 59 %) vapaan pitäjistä oli käyttänyt vapaan pääasiassa lepoon ja virkistäytymiseen. Seuraavaksi yleisimmät ajankäyttötavat olivat koulutus (22 %, naisista 24 %, miehistä 16 %) ja lastenhoito (12 %, naisista 13 % miehistä 7 %).

3 % (3 % naisista, 2 % miehistä) oli tehnyt muuta hoivatyötä ja 6 % (naisista 3 %, miehistä 13 %) oli aloittanut tai harjoittanut omaa yritystoimintaa. Koulutus ja lastenhoito olivat tyypillisempiä alle 40-vuotiaiden keskuudessa, lepo ja virkistäytyminen taas heitä iäkkäämpien. (Lindqvist 2004, 14–15.)

## **2.2 Vuorotteluvapaajärjestelmä Suomessa**

### **2.2.1 Kohti vuorotteluvapaajärjestelmää**

Ajatuksia työn vuorottelusta esitettiin Suomessa jo 1980-luvulla, kun esimerkiksi Jaakko Uotila ja Paavo Uusitalo (1984, 195–196) ehdottivat oikeutta kansalaispalkalla rahoitettavaan puolen vuoden sapattivapaaseen joka kymmenennelle työkäiselle vuosittain. Sapattivapaa nähtiin keinona jakaa työtä, vahvistaa kansalaistoimintaa, virkistää ja kouluttaa työvoimaa sekä uudistaa työyhteisöjä (emt.).

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettama sapattivapaatoimikunta toivoi mietinnössään (1990, 167) sapattivapaan toimivan osana aktiivista yhteiskuntapolitiikkaa, joka tukisi ”kansalaisten toimintakyvyn jatkuvaa kehittymistä sekä nykyistä joustavampaa opiskelun, ansiotyön ja muiden toimintojen vuorottelua elämänkaaren aikana”. Komitea ehdotti monia keinoja työn joustavoittamiseksi eri elämäntilanteiden mukaan (emt. 157–167). Näistä joitakin, kuten oikeus vuosilomien säästämiseen, toteutettiin, mutta sapattivapaata ei kuitenkaan tuolloin laajemmin otettu käyttöön (Nätti ym. 2005, 7).

1990-luvun alun laman myötä työttömyys viisinkertaistui vajaassa kolmessa vuodessa (Tasavallan presidentin työllisyystyöryhmä 1994, 1) ja pitkäaikaistyöttömien osuus kaikista työttömistä kasvoi (Montén & Tuomala 2003, 17), joten ajatus työvuorottelusta tuli (jälleen) ajankohtaiseksi. Pohjan järjestelmälle loi vuonna 1993 asetettu työvuorottelutyöryhmä, jonka tehtävänä oli selvittää mahdollisuudet työttömien henkilöiden työllistämiseksi silloiset toimeentulojärjestelmät huomioon ottaen. Työn lähtökohtana oli ajatus työttömyysmenojen suuntaamisesta uudestaan ilman uusia kustannuksia. (Työvuorottelutyöryhmä 1994a, 4.) Siinä missä sapattivapaatoimikunta (1990, 51–52) vielä muutamaa vuotta aiemmin oli määritellyt sapattivapaan työssä olevien tarpeista käsin ja näki sen tavaksi

tuoda joustoa elämänsäkaareen, työn vuorottelulla pyrittiin nyt ensisijaisesti estämään pysyvä syrjäytyminen työmarkkinoilta (Työvuorottelutyöryhmä 1994a, 10).

Työttömyyden lisäksi työryhmä nosti väliraportissaan esiin työn lisääntyneen kuormittavuuden ja vanhenevan työväestön kyvyn vastata kiristyvän kilpailun ja työttömyyden korottamiin osaamis- ja työpanosvaatimukseen (Työvuorottelutyöryhmä 1994a, 3). Toisena tavoitteena olikin työelämässä olevien säilyttäminen työkykyisinä ja -kuntoisina (emt. 10). Työryhmä kartoitti keväällä 1994 kyselyin potentiaalista kiinnostusta järjestelmää kohtaan. Työnantajien suhtautuminen oli nihkeää etenkin kysyttäessä vuorotteluvapaan soveltuvuudesta omalle työpaikalle, joskin kuntasektorilla (59 %) järjestelmä koettiin valtiota (27 %) ja yksityistä sektoria (26 %) huomattavasti useammin omalle työpaikalle sopivaksi. Yleisellä tasolla vuorottelun soveltumisesta Suomeen kysyttäessä työnantajien vastaukset eivät merkittävästi poikenneet palkansaajien näkemyksistä, vaikka tässäkin kuntasektorin suhtautuminen oli valtiota ja etenkin yksityistä sektoria myönteisempää. (Emt. liite 1, 2–3.)

Palkansaajista kolmannes (eli noin 500 000 henkeä) oli periaatteessa halukkaita pitämään vapaan, mutta osallistumishalukkuus riippui pitkälti järjestelmän ehdoista. Tämän vuoksi arviot halukkuudesta osallistua on arvioitava vain viitteellisiksi. Esimerkiksi vuorottelukorvauksen taso korreloi selkeästi vuorotteluhalukkuuden kanssa. Yleisimmin sopivan korvauksen nähtiin olevan 60–80 % palkasta ja sopivaksi kestoksi nähtiin 4–6 kk. Työntekijöistä alle 25-vuotiaat, 45–54-vuotiaat, korkeammin koulutetut ja yli 10 000 markkaa kuukaudessa ansainneet olivat kiinnostuneimpia vuorottelusta. Mahdollisen vuorotteluvapaan käyttötarkoitukseksi naiset mainitsivat useimmiten koulutuksen ja lastenhoidon, miehet harrastukset ja koulutuksen. (Työvuorottelutyöryhmä 1994a, 39–41.) Miesten ja naisten välillä ei valmiudessa pitäa vuorotteluvapaa ollut eroja (emt, liite 1, 13).

Työryhmä laati muistiossaan (1994b, 12–59) luonnoksen hallituksen esitykseksi laiksi vuorotteluvapaakokeilusta, joka oli pääpiirteiltään vastaava kuin joulukuussa 1995 hyväksytty kokeilulaki, jonka sisältöä kuvaillaan tarkemmin jäljempänä. Korvaustaso jätettiin luonnoksessa avoimeksi (emt. 24). Myös tasavallan presidentin työllisyystyöryhmä ehdotti raportissaan (1994, 30) työn vuorottelujärjestelmän käyttöönottoa vuoden 1995 aikana työvuorottelutyöryhmän ehdotusten pohjalta. Työllisyystyöryhmän ehdotuksista valtaosa, mukaan lukien työvuorottelujärjestelmän toteuttaminen, sisältyikin Paavo Lipposen ensim-

mäisen hallituksen ohjelmaan 1995 (Polus 2010, 56) ja laki vuorotteluvapaakoikeilusta (1663/1995) säädettiin joulukuussa 1995.

### **2.2.2 Järjestelmän synty ja kehitys**

Kaksivuotinen laki vuorotteluvapaakoikeilusta (1663/1995) tuli voimaan vuoden 1996 alussa ja sen aikana sovitut vapaat tuli pitää vuoden 1998 loppuun mennessä. Järjestelmän alkuvaiheessa korvaustaso asetettiin työnantajien vaatimuksesta alhaiseksi, 60 prosenttiin työttömyyskorvauksesta (keskituloilla noin kolmannes bruttopalkasta) (Nätti, Ruuskanen & Virmasalo 1997b, 2), millä tasolla työvuorottelutyöryhmä (1994b, 10) katsoi järjestelmän sellaiseksi, ettei siitä aiheudu välittömiä lisäkustannuksia. Korvauksessa oli lisäksi 4500 markan yläraja. Lisäksi omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistuva vuorottelija oli oikeutettu osittaiseen ammattikoulutusrahaan (1000 markkaa kuussa verottomana koulutuskuukaudelta). Vuorottelukorvauksen rahoitusrakenne oli sama kuin työttömyysturvassa.

Järjestelmässä vähintään vuoden saman työnantajan alaisuudessa kokoaikatyötä tehnyt palkansaaja saattoi siirtyä 90–359 päivän ajaksi vapaalle sovittuaan asiasta kirjallisesti työnantajan kanssa. Vuorottelua edeltävään vähintään vuoden palvelussuhteeseen saattoi sisältyä yhteensä enintään 30 päivän palkaton poissaolo edellyttäen, että edeltävän 13 kuukauden aikana vuorottelija oli ollut työssä vähintään 12 kuukauden ajan. Vuorottelusopimuksessa työnantaja sitoutui palkkaamaan vuorottelijan tilalle työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa olevan henkilön, jonka työajan tuli olla vähintään vapaalle siirtyvän työntekijän säännöllisen työajan pituinen ja jolle maksettiin normaalia kokoaikatyön palkkaa. Vuorotteluvapaalta palaavalla työntekijällä oli oikeus palata aiempaan työhönsä tai siihen rinnastettavaan työhön.

Lain voimassaoloa jatkettiin kolmella vuodella lailla vuorotteluvapaakoikeilusta annetun lain muuttamisesta (1201/1997). Laki tuli voimaan vuoden 1998 alussa ja sitä sovellettiin jo alkaneisiin vapaisiin ja vapaisiin, joista sovittiin lain voimassaoloaikana ja jotka pidettiin vuoden 2001 loppuun mennessä. Vuorotteluvapaalle pääsivät nyt myös osa-aikaiset työntekijät, joiden työaika oli yli 75 % alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työ-

ajasta. Vuorottelun jaksottamisesta voitiin nyt erityisestä syystä sopia myös vuorottelun aloittamisen jälkeen.

Vuorottelukorvaus nousi samalla työasiainvaliokunnan (mietintö 13/1997) ehdotuksesta 70 prosenttiin työttömyyspäivärahasta ja 4500 markan katto poistui. Hallituksen esityksessä (203/1997) oli kiinnitetty huomiota siihen, että seurantatutkimuksen mukaan vuorottelijoiden suurin ongelma oli ollut ansiotason lasku ja korvauksen alhaisuus. Esityksessä oli todettu myös, että Tilastokeskuksen kartoituksen mukaan huoli toimeentulon riittävydestä oli yleisin syy haluttomuuteen käyttää vuorotteluvapaata. Vuorottelua edeltävän ajan sairaudesta tai tapaturmasta johtuva poissaolo rinnastettiin työssäoloon. Työnantaja saattoi palkata vuorottelijan tilalle palveluksessaan olevan osa-aikatyöntekijän, joka oli koko-aikatyön hakijana työvoimatoimistossa. Tällöin vapautuvaan osa-aikatyöhön tuli ottaa työvoimatoimistossa työttömänä työnhakijana oleva henkilö.

Vuoden 2000 lailla (1247/2000) kokeilulakia jatkettiin vuoden 2002 loppuun saakka ja sen voimassaoloaikana sovitut vapaat voitiin pitää vuoden 2003 loppuun mennessä. Vuonna 2003 tuli voimaan uusi vuorotteluvapaalaki (1305/2002), joka pohjautui pitkälti lakiin vuorotteluvapaakokeilusta. Vuorotteluvapaalle jäävällä työntekijällä tuli nyt olla vähintään kymmenen vuotta työeläkelakien mukaista työhistoriaa, josta neljännes saattoi kertyä työhistoriaan rinnastettavien perhevapaiden ajalta. Jos vapaan oli jo pitänyt kertaalleen, tuli työhistoriaa kertyä viisi vuotta ennen seuraavan vapaan pitämistä. Jos vuorottelijan työhistoria oli vähintään 25 vuotta, oli hänen vuorottelukorvauksensa 80 % työttömyysturvasta. Muiden korvaustaso säilyi ennallaan. Osittaisesta ammattikoulutusrahasta luovuttiin. Myönnettyjen osittaisten ammattikoulutusrahojen määrä oli hallituksen esityksen (226/2002) mukaan vuonna 2001 noin 10 % alkaneista vuorotteluvapaista ja koulutuksen kesto oli keskimäärin kuusi kuukautta.

Sijaista palkatessa oli etusija annettava nuorille, äskettäin ammattiin valmistuneille tai pitkäaikaistyöttömille, joiden ammattitaito arvioitiin riittäväksi tehtävään. Työvoimaviranomaisen ja työnantajan tuli suorittaa arviointi yhteistyössä. Jos haettuun tehtävään ei kuitenkaan löytynyt edellä tarkoitettua työtöntä työnhakijaa, tuli sijaiseksi mahdollisuuksien mukaan palkata työtön, jonka työnsaannin tarve oli suurin. Laki tuli voimaan vuoden 2003 alussa, oli voimassa vuoden 2007 loppuun ja sitä sovellettiin lain voimassaoloaikana sovituihin vapaisiin, jotka pidettiin vuoden 2008 loppuun mennessä. Ennen lain voimaantuloa

sovittuihin vapaisiin sovellettiin vuorotteluvapaakoikeilusta annetun lain (1663/1995) säännöksiä. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä myös vuorotteluvapaan vaikutus eläkkeeseen muuttui. Vuodesta 2005 alkaen vuorotteluvapaalta karttui eläkettä, jonka perusteena oli 75 % vuorottelukorvauksen perusteena olleista ansioista (HE 77/2007). Tästä ansion osasta eläkettä karttui 1,5 % iästä riippumatta kun taas työssä kartumat olivat 18–52-vuotiailla 1,5 %, 53–62-vuotiailla 1,9 % ja 63–67-vuotiailla 4,5 %. (HE 170/2009).<sup>5</sup>

Vuoden 2008 alussa voimaantulleella lailla vuorotteluvapaalain muuttamisesta (1127/2007) lain voimassaoloa jatkettiin vuoden 2009 loppuun asti. Perusteiltaan ja rakenteiltaan laki pysyi ennallaan, joskin joitakin muutoksia ja tarkennuksia tehtiin. Työssä-oloedellytystä saman työnantajan palveluksessa pidennettiin 13 kuukauteen, jotka saattoivat sisältää 30 päivää palkatonta poissaoloa. Myös mm. jaksottamista ja pidentämistä koskevia pykäläitä tarkennettiin ja jaksotettu vapaa tuli pitää kahden vuoden kuluessa sen alkamisesta.

Jo pääministeri Matti Vanhasen II hallitusohjelman (Valtioneuvoston kanslia 2007, 58) mukaan vuorotteluvapaasta tuli säätää pysyvä laki sen jälkeen, kun rahoituksesta olisi sovittu. Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi 2009 Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotuksen sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista. Aktiivivaihtoehtoja ja työurien pidentämistä tukevaa sosiaaliturvaa koskevassa osiossa komitea (2009, 53) ehdotti vuorotteluvapaan vakinaistamista sellaisenaan. Esityksen liitteessä<sup>6</sup> työmarkkinajärjestöt ehdottivat, että lain vakinaistamisen yhteydessä työeläkkeen ansaintaa tarkistettaisiin siten, että 55 % (aiemmin 75 %) vuorottelukorvauksen perusteena olevasta ansiosta kartuttaisi eläkettä.

Vuorotteluvapaa vakinaistettiin lailla vuorotteluvapaan 25§:n muuttamisesta (961/2009), joka tuli voimaan vuoden 2010 alussa. Eläkelakeihin tehdyillä muutoksilla eläkekarttumaprocentti laskettiin hallituksen esityksen (130/2009) ja työmarkkinajärjestöjen ehdotuksen

---

<sup>5</sup> Aiemmin työeläkettä karttui jos työsuhteen jatkuessa työnteko ja palkanmaksu olivat yhdenjaksoisesti keskeytyneenä korkeintaan vuoden ajan. Vuorottelu saattoi kuitenkin vaikuttaa eläkkeeseen, koska eläkkeen perusteena olevaa palkkaa laskettaessa jätettiin huomioimatta vain sellaiset vuodet, joina ansiot keskimäärin olivat pienemmät kuin 50 % kaikkien valintavuosien työansioiden keskimäärästä. (HE 226/2002.)

<sup>6</sup> Liite 1 : Työmarkkinajärjestöjen eläkepolitiikkaa ja työttömyysturvaa koskevat esitykset vuosille 2009–2014, s. 4. Työmarkkinakeskusjärjestöt hyväksyivät 21.1.2009 tämän nk. sosiaaliluppon.

mukaisesti 75 prosentista 55 prosenttiin ja muutos koski myös sellaisia vapaajaksoja, jotka olivat alkaneet ennen vuoden 2010 vaihdetta (Helsingin Sanomat 16.9.2013b).

Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelman toisessa liitteessä esitettiin vuorotteluvapaan korvaustason laskemista siten, että valtionosuudesta leikattaisiin 7,5 miljoonaa euroa (Valtioneuvoston kanslia 2011, 86). Syksyllä 2011 hallitus esitti (HE 84/2011) vuorotteluvapaan korvaustasoon heikennyksiä, joiden johdosta korvaus olisi laskenut 60 prosenttiin työttömyystuesta, kun se aiemmin oli ollut 70 tai 80 % työuran pituudesta riippuen. Vuorotteluvapaan ehtoista oli viimeksi sovittu ns. sosiaaliturvossa vuonna 2009 ja sopimuksen oli määrä kattaa vuodet 2009–2014 (Sosiaaliturvan uudistamiskomitea 2009, liite 1, 4.). Hallitusohjelmassa ei ollut mainintaa valtionosuuksien vähentämisen tarkasta tavasta eikä aikataulusta.

Lain pikainen valmistelu ja korvaustason nopea lasku tulivat yllätyksenä työmarkkinajärjestöille (HS 2.9.2011). Esityksen (HE 84/2011) mukaan palkansaaajia edustavat järjestöt vastustivat muutosta, kun taas työnantajia edustavat pitivät sitä tarkoituksenmukaisena. Helsingin Sanomissa EK:n lakiasiainjohtaja kuitenkin puolusti järjestelmää ja sanoi EK:n pysyvän sosiaaliturvasopimuksen takana. Työmarkkinakeskusjärjestöistä kritisoitiin hallitusta sosiaaliturvossa kolmikannassa vakinaistetun järjestelmän muuttamisesta. Hallituksen leikkausaiheet kirvoittivat myös keskustelua korvauksen alentamisen vaikutuksesta vuorotteluvapaan suosioon. Työnantajapuoli uskoi muiden syiden vaikuttavan enemmän vuorotteluvapaapäätökseen, kun taas STTK:ssa pelättiin korvaustason laskun estävän monilta vuorotteluvapaan käytön tyystin. (HS 2.9.2011.) Hallitus taipui luopumaan vuorottelukorvauksen leikkauksista osana laajaa työmarkkinajärjestöjen välistä raamisopimusta (HS 29.11.2011). Vuorottelukorvauksen taso itse asiassa nousi vuoden 2012 alussa perusturvan korotuksen ansiosta (HS 14.10.2011).

Syksyllä 2013 Jyrki Kataisen hallitus pyrki paikkaamaan julkisen talouden rahoitusvajeen niin kutsutulla rakennepaketilla, joka sisälsi tavoitteen vuorotteluvapaan ehtojen tiukentamisesta (HS 30.8.2013). Ehtojen uudistusta pohtimaan asetettiin kolmikantainen työryhmä. Mahdollisiksi muutoksiksi nostettiin alustavissa keskusteluissa tuolloin vaatimus sijaisen ”aidosta työttömyydestä” (eli pidempi kuin yhden päivän työttömyys), alaikärajan asettaminen 40 vuoteen sekä vapaan käyttötavan rajaaminen ”hyödylliseen työhön” (kuten opiskeluun, hoivatyöhön tai vapaaehtoistyöhön) tai näin käytetyn vapaan palkitseminen pa-



remmalla korvauksella. Työntekijäkeskusjärjestöt suhtautuivat kielteisesti ehtojen liialliseen tiukentamiseen. (HS 7.9.2013.) EK sen sijaan suhtautui koko vapaajärjestelmään kielteisesti, vaikka monet työnantajien edustajat olivat siihen tyytyväisiä (HS 16.9.2013a).

Työryhmä päätyi ehdottamaan, että vapaalle pääsisi vasta 17 vuoden työuran jälkeen aiemmin kymmenen vuoden sijaan. EK olisi halunnut 20 vuoden työhistorian vapaan edellytykseksi, mutta palkansaajapuolelle tämä oli liikaa. Työryhmä ehdotti myös, ettei vapaalta voisi jäädä suoraan eläkkeelle, mikä kuitenkin koskisi vain vuoden 1957 jälkeen syntyneitä. Muut pohdinnassa olleet tiukennukset, joihin sisältyi myös peräkkäisten vapaiden välisen viiden vuoden karenssiajan pidentäminen, jätettiin ehdotuksesta pois. (HS 22.11.2013.) Hallitus halusi lisäksi, että sijaisella olisi ennen sijaisuutta takanaan vähintään kolme kuukautta työttömyyttä. Palkansaajapuolelta vastustivat ajatusta, sillä se tekisi vuorottelusta etenkin terveydenhoito- ja sosiaalialoilla käytännössä mahdotonta. (HS 1.3.2014.) Sijaisuus nähtiin sijaisen kannalta mahdollisuutena saada pidempi työsopimus usein rikkonaisella työuralla (emt.), vaikka sijaisista valtaosalla työttömyys onkin kestänyt alle viikon (HE 36/2014).

Lopulta laissa vuorotteluvapaalain muuttamisesta (659/2014) päätettiin, että sijaisen tuli olla ollut työttömänä yhteensä 90 päivää vuorotteluvapaan alkamista edeltäneiden 14 kuukauden aikana. Alle 25- ja yli 55-vuotiaille sekä alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille riitti yhden päivän työttömyys. Lisäksi vuorottelijalta vaadittiin 16 vuoden työhistoriaa entisen kymmenen vuoden sijaan ja vuorottelun kesto muuttui 90–359 päivästä 100–360 päivään. Lyhin mahdollinen vuorotteluvapaajakso oli nyt sata kalenteripäivää (ennen 90) ja vuorottelija ja työnantaja saattoivat yhteisymmärryksessä sopia aiempaa joustavammin vuorottelujaksojen ajankohtien muuttamisesta vapaan alun jälkeen. Vuorottelun yläikärajaksi määriteltiin työntekijän eläkelain mukaisen vanhuuseläkkeen alkamisen alaikäraja vähennettynä kolmella vuodella. Koska jaksotettukin vapaa tulee pitää kahden vuoden kuluessa, ei vapaalta näin ollen voi enää jäädä suoraan eläkkeelle. Laki tuli voimaan 1.9.2014 jolloin työntekijän vanhuuseläkkeen alaikäraja oli 63 vuotta eli vuorottelun aloittamisen yläikärajaksi muodostui 60 vuotta. Tätä lain kohtaa ei kuitenkaan sovelleta ennen vuotta 1957 syntyneisiin. Laki ei myöskään koskenut ennen lain voimaantuloa aloitettuja vapaita eikä ennen voimaantuloa sovittuja vapaita, jotka alkoivat vuoden 2014 puolella.

### 2.2.3 Vuorotteluvapaan käyttäjät Suomessa

Vuorotteluvapaan seuranta tutkimuksen yhteydessä vuorottelun laajuutta ja vuorottelijoiden ominaispiirteitä kartoitettiin työministeriön rekisterijärjestelmän avulla. (Nätti ym. 1997b, 24; Nätti ym. 2005, 41.) Järjestelmän ensimmäisenä vuonna (1996) vuorottelun aloitti työministeriön työnvälitystilaston mukaan kaikkiaan reilu 5000 henkeä, mistä määrät nousivat 2000-luvun alkuun asti, jolloin vuorottelun aloitti n. 12 500–13 500 vuorottelijaa vuosittain. Palkansaajien kokonaismäärään nähden kuukausitasolla keskimäärin 0,37 % palkansaajista oli vuorotteluvapaalla vuonna 2003. Vuonna 2004 vuorottelijoiden määrä laski noin 11 000 henkeen. Vuorottelulain vaatimus vuorottelua edeltävästä vähintään kymmenen vuoden työhistoriasta lopetti alle 30-vuotiaiden vuorottelun lähes tyystin ja laski 30–34-vuotiaiden vuorottelun puoleen edellisvuodesta. (Nätti ym. 2005, 42–43.) Vaikka laki tuli voimaan jo 2003 alussa, oli osa sinä vuonna vuorotelleista sopinut vapaansa ennen vuoden vaihdetta, joten niihin sovellettiin vanhan lain (1663/1995) säännöksiä. Vanhan lain mukaiset vapaat tuli kuitenkin pitää vuoden 2003 loppuun mennessä.

Vuoden 2004 jälkeen käyttäjämäärät kasvoivat tasaisesti (Junka, Korkeamäki, Rokkanen & Uusitalo 2009, 36) ja huippuvuotena 2008 vuorotteluvapaalle jäi 16 500 ihmistä (HS 16.9.2013b). Vuonna 2013 vapaalle jäi noin 13 000 vuorottelijaa (HS 17.3.2014). Vuorottelun pituus oli 1996–2004 keskimäärin 6,8 kuukautta ja ajalliset muutokset olivat vähäisiä. Yleisimmät kestot olivat lyhyin mahdollinen (3 kuukautta, 28 %) ja pisin mahdollinen (12 kuukautta, 23 %). 16 % vuorottelijoista oli ollut rekisteriaineiston mukaan useammin kuin kerran vuorottelijana. (Nätti ym. 2005, 46–47.)

Naisia vuorottelijoista oli vuosina 1996–2004 keskimäärin 71 % ja vuosittainen vaihtelu oli pientä (Nätti ym. 2005, 44). Vuonna 2008 naisten osuus oli 69 % (HE 130/2009). Vuorottelijoiden keski-ikä oli 1990-luvulla 42 vuotta, mutta nousi vuoteen 2003 mennessä 45 vuoteen ja seuraavana vuonna vielä 47 vuoteen. Vuonna 2003 (uuden lain tultua voimaan) yli 44-vuotiaiden osuus kasvoi 45 prosentista 53 prosenttiin ja 2004 (vanhan lain mukaisen vapaiden umpeuduttua) 65 prosenttiin. (Nätti ym. 2005, 44.) Vuonna 2012 vuorottelijoista 12 % oli 30–39-vuotiaita, 30 % 40–49-vuotiaita ja 51 % 50–59-vuotiaita. Tätä vanhempia oli kuusi prosenttia ja alle 30-vuotiaita 0,1 %. (HE 36/2014.) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen arveltiin voivan vähentää yli 50-vuotiaiden vuorottelua (Nätti ym. 2005, 48–

49), mutta heidän osuutensa vuorottelijoista oli 57 % vuonna 2012 (HE 36/2014) kun se 2003 vuorotelleissa seurantatutkimuksen vastaajissa oli 45 % (Nätti ym. 2005, 51).

Vuosina 1996–2004 vuorottelijoista puolet työskenteli kuntasektorilla, kymmenesosa valtiolla ja kolmasosa yrityksissä. Naisvuorottelijoista 59 % työskenteli kuntasektorilla, kun taas miesvuorottelijoista 63 % oli yksityiseltä sektorilta. (Nätti ym. 2005, 44.) Vuonna 2008 vapaan käyttäjistä 42 % oli kuntasektorilta ja 40 % yksityiseltä. Kuntasektorin osuus on siis pienentynyt, kun taas yksityisen kasvanut. (HE 130/2009.) 1996–2004 naisvuorottelijat olivat keski-ikänsä miehiä kolme vuotta vanhempia ja kunnissa keski-ikä oli kolme vuotta yksityistä sektoria korkeampi. Toimialoitainen jakauma pysyi 1996–2004 melko samanlaisena: yleisimmin vuorottelijat olivat terveys- ja sosiaalipalveluista (29 %), julkisesta hallinnosta (19 %), teollisuudesta ja rakentamisesta (18 %), kuljetuksesta ja tietoliikenteestä (10 %) ja koulutuksesta (9 %). (Nätti ym. 2005, 44–45.) Vuonna 2008 samat toimialat olivat pysyneet yleisimpinä (HE 130/2009). Naisvuorottelijat olivat yleisimmin terveys- ja sosiaalipalveluista ja julkisesta hallinnosta, kun taas miesvuorottelijat teollisuudesta ja kuljetuksesta. (Nätti ym. 2005, 45.)

Vuonna 2005 miesvuorottelijoista lähes kolmella neljänneksellä oli vuorottelukorvauksen perusteena yli 2000 euron kuukausiansiot. Naisista yli 2000 euroa tienasi 38 %. Miehistä hieman yli viidennes ja naisista kuusi prosenttia tienasi yli 3000 euroa kuussa. Yli 5000 euroa kuussa ansaitsi vain 0,4 prosenttia. Vuorottelijoista puolet sai korvausta 80 % päivärahasta. (HE 77/2007.)

Ammattialoista yleisimmät olivat terveys- ja sosiaalialan työ (30 %), tekninen, luonnontieteellinen ja yhteiskunnallinen työ (19 %), teollinen työ (14 %), hallinto- ja toimistotyö (14 %) ja palvelutyö (11 %). Naiset keskittyivät terveys- ja sosiaalialan töihin, miehet teollisuuteen. Yksittäisiä ammattinimikkeitä katsottaessa yleisimpiä olivat 2003 terveyden- ja sairaanhoitotyö, opetusalan työ, sihteeri- ja toimistotyö, sosiaalialan työ, lasten päivähoiton työ, majoitus-, liike- ja suurtaloustyö, konepaja- ja rakennusmetallityö, tekniikan alan työ, tavaroiden myyntityö ja kiinteistöhoito- ja siivoustyö. (Nätti ym. 2005, 45–46.) Vuonna 2012 vuorottelu oli yhä yleisintä terveyden- ja sairaanhoitotyössä, opetusalan työssä, sihteeri- ja toimistotyössä sekä sosiaalialan työssä (HE 36/2014).

Vuorotteluvapaan seuranta tutkimukseen vastanneet vuorottelijat vastasivat taustatiedoillaan hyvin perusjoukkoa (Nätti ym. 1997b, 39; Nätti ym. 2005, 38). Kun kyselyihin vastanneita vuorottelijoita verrataan palkansaajiin, voidaan todeta, että vuorotteluvapaan käyttäjistä naisia oli 76 % kun taas palkansaajista 53 %. Myös vuorottelijoiden keski-ikä (46 vuotta) oli korkeampi kuin palkansaajien (42 vuotta). Vuorottelijoista noin kolme neljästä oli avio- tai avoliitossa ja kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia oli 42 prosentilla vastaajista. Näiltä osin vuorottelijat eivät juuri erottuneet palkansaajista. (Nätti ym. 2005, 51.)

Vastanneista vuorottelijoista korkeakoulutason tutkinto oli vajaalla neljänneksellä. Kolmasosalla oli opistotason koulutus ja reilulla neljänneksellä koulutasoinen ammatillinen tutkinto tai oppisopimuskoulutus. Ammatillisen koulutuksen omaamattomia tai ammatillisen kurssin käyneitä oli yhteensä vajaa viidennes. Työntekijöiden osuus vuorottelijoista nousi 1996–2003, kun taas alempien toimihenkilöiden osuus laski. Vuonna 2003 työntekijät olivat nousseet osuudeltaan suurimmaksi sosioekonomiseksi ryhmäksi (43 %) ohi alempien (33 %) ja ylempien toimihenkilöiden (24 %). (Nätti ym. 2005, 51.) Kaikkia vuosia katsottaessa vuorottelijat poikkeavat kuitenkin palkansaajista etenkin alempien toimihenkilöiden suuren osuuden vuoksi, minkä arveltiin johtuvan siitä, että vuorottelijoista suurin osa on naisia, jotka usein toimivat alemmissa toimihenkilöasemissa (emt. 49).

Rekisteriaineiston tapaan myös kyselyiden vastaajista puolet työskenteli kuntasektorilla, kolmasosa yksityisellä ja kymmenesosa valtiolla. Vuodesta 1997 eteenpäin eri sektoreiden osuudet pysyivät samoina. (Nätti ym. 2005, 49.) Kaiken kaikkiaan vuorottelijoissa julkisen ja etenkin kunnallisen sektorin työntekijät ovat siis yliedustettuina. Vastaajista lähes 40 % työskenteli terveys- ja sosiaalipalveluissa. Muita tyypillisiä toimialoja olivat koulutus ja tutkimus sekä teollisuus ja rakentaminen. Palkansaajiin nähden terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä koulutuksen ja tutkimuksen toimialat olivat yliedustettuina vuorotteluvapaan käyttäjissä. (Emt. 51.)

Neljä viidestä vastaajasta oli ollut vapaalla vain kerran ja vain yksi prosentti yli kaksi kertaa. Useammin kuin kerran vuorotelleet olivat keskimääräistä useammin ammattiasemaltaan työntekijöitä ja alempia toimihenkilöitä. (Nätti ym. 2005, 64.) Vuorottelijat kokivat palkansaajiin verrattuna useammin kiirettä ja vaikeuksia jaksaa työssä (emt. 60). Vastaajista noin viidennes oli vapaalla korkeintaan kolme kuukautta, neljännes 3–6 kuukautta ja yli puolet 6–12 kuukautta. Tavallisin kesto oli 12 kuukautta, mutta myös kolmen ja kuuden

kuukauden vapaat olivat yleisiä. (Emt. 63.) Vastaajat olivat tyypillisesti keskituloisia palkansaajia. Vuoden 2003 vuorottelijoiden vuorotteluvapaakorvaus oli keskimäärin noin 37 euroa päivässä, kun aiempina vuosina keskiarvo oli noin 25 euroa. (Emt. 74.)

## **2.3 Vuorotteluvapaan kustannukset ja työmarkkinavaikutukset**

### **2.3.1 Vuorottelu työn jakamisena**

Vuorotteluvapaa on eräs työn jakamisen muoto. Työn jakamisella voidaan tarkoittaa työpaikkojen säilyttämistä tai luomista yritystasolla työaika ja palkkaa leikkaamalla. Se voi olla vaihtoehto irtisanomisille, kun supistunut työpanoksen kysyntä ja palkkasumma jaetaan jo olemassa olevan henkilöstön kesken. Työn jakaminen voi yrityksissä olla myös keino uuden työvoiman rekrytointiin, jolloin henkilökunta jakaa työtään ja palkkojaan uuden työvoiman kanssa. Työn jakamista voidaan edistää myös yhteiskuntapoliittisilla ohjelmilla, joita on syntynyt etenkin korkean työttömyyden johdosta. Ohjelmilla pyritään joukkoirtisanomisten ehkäisemiseen, työttömien työllistämiseen ja pitkäaikaistyöttömyyden estämiseen. (Julkunen & Nätti 1995, 45–46.)

Työn jakamisen idea onkin noussut esille aina heikon työllisyyden oloissa ja näin kävi myös Suomessa 1990-luvun alun laman jälkeen (Julkunen & Nätti 2002, 131). Suomessa otettiin käyttöön laman jälkeisinä korkean työttömyyden vuosina osa-aikalisä- ja vuorotteluvapaajärjestelmät (Anttila 1997, 9). 1990-luvun aikana työn jakamisen ”sosiaalinen tilaus” kuitenkin katosi Suomesta. Työn jakamisen ajatus ei saanut vahvaa kannatusta suomalaisten työnantajajärjestöjen ja talousasiantuntijoiden keskuudessa ja työn tarjontaa painottava kannustavuus- ja aktivointipolitiikka syrjäytti sen työllisyyskeskustelusta. Toisaalta myös ammattiyhdistysliikkeen rivijäsenten keskuudessa muut asiat, kuten palkka, sosiaaliturva, verotus ja oikeus kokoaikaiseen työhön, koettiin työllisyysperusteista työajan lyhentämistä tärkeämmiksi. (Julkunen & Nätti 2002, 131–132.)

Työtä voidaan jakaa paitsi paikallisin erityistoimin ja yhteiskuntapoliittisin erityisratkaisuin, myös normaalityöaika työllisyysperustein lyhentämällä (Julkunen & Nätti 1995, 46). Pelkkä työajan lyhentäminen ei vielä tarkoita työn jakamista, vaikka esimerkiksi vanhem-

painvapaalla voi olla samanlaisia vaikutuksia työn kierrättämisen kannalta kuin vuorottelulla. Työn jakaminen on työaikojen lyhentämistä ja järjestelyä, jossa samaan aikaan varmistetaan uuden henkilön tai henkilöiden työllistyminen. (Julkunen & Nätti 1997, 12–13.) Vuorotteluvapaankin voidaan ajatella olevan elinikäisen työajan lyhentämistä (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 16), joskaan tämä ei ole sen virallinen tarkoitus Suomessa (Vuorotteluvapaalaki 1305/2002). Työn uudelleenjakaminen on myös tulojen jakamista (Julkunen & Nätti 1997, 12), mutta työntekoaan vähentävän taloudellista menetystä voidaan kompensoida sosiaalipoliittisesti (Nätti ym. 1997b, 7). Sosiaalipoliitikalla ei voida käskää työn jakamista, vaan se riippuu yksilöiden ja yritysten päätöksistä. Sosiaalipoliitikalla luodaan edellytyksiä työn jakamiselle, mutta yksilöiden on koettava työajan lyhentäminen tai työttömyyden ja sen uhan torjunta niin tarpeelliseksi, että ovat valmiita tinkimään myös tuloistaan. (Julkunen & Nätti 1995, 57–58.)

Suhteessa työn jakamisen moniin eri muotoihin vuorotteluvapaassa korostuvat tietyt piirteet. Vuorottelussa työajan lyhentäminen tapahtuu pitkänä poissaolona työpaikalta, joten siinä korostuu ajattelumalli, jonka mukaan tietyissä elämänvaiheissa pitkät vapaat ovat työn jakamisen käyttökelpoisin muoto. Vuorotteluvapaa on myös sosiaalipoliittinen järjestelmä ja siihen liittyy välitön työn kierrättäminen, koska työnantajan on palkattava tilalle työtön (Nätti, Ruuskanen & Virmasalo 1997a, 7–8). Toisin kuin tuotantoperusteissa ratkaisuisissa, vuorotteluvapaassa aloitteentekijänä on useimmiten yksilö (emt. 7) ja vaikei työntekijällä olekaan subjektiivista oikeutta vuorotteluun, on vuorotteluvapaa myös Heikki Uhmavaaran ja Pertti Jokivuoren (2003, 49) joustavien työaikajärjestelyiden luokittelussa sijoitettu henkilöstölähtöisiin järjestelmiin. Tähän joukkoon kuuluvien järjestelmien katsotaan joustavan henkilöstön työaikatarpeiden mukaan (emt.).

Yhteiskuntatason ratkaisuna työn uudelleenjakaminen perustuu näkemykseen, etteivät modernit yhteiskunnat voi pelkän taloudellisen kasvun avulla saavuttaa riittävää työllisyyttä vaan kulloinenkin kansantalouden tarvitsema työpanos on jaettava tasaisemmin työajan lyhentämällä (Julkunen & Nätti 1995, 46). Ekonomistisen tiedon valtavirrassa työn jakamisen ajatukseen on aina suhtauduttu kriittisesti (Julkunen & Nätti 1997, 47). Työn määrä ei sen mukaan ole dynaamisessa kansantaloudessa vakio, vaan työn jakaminen työaika lyhentämällä vähentää samalla jaettavan työn määrää. Työaikojen ja tulojen leikkaukset vähentävät kansantalouden kasvupotentiaalia. Työn jakamisen katsotaan myös voivan säi-

lää työvoimaa kriisialoilla ja näin lykätä väistämätöntä rakennemuutosta. (Julkunen & Nätti 1995, 56.)

Työn jakamisella ei yksin ratkaista työllisyysongelmia, mutta se voi olla myös taloudellisesti mielekästä. Lyhyempi työaika voi nostaa työn tuottavuutta ja vapaan käyttö opiskelemaan tai virkistykseen voi parantaa ammattitaitoa ja terveyttä (Julkunen & Nätti 1995, 57). Koulutus- ja sapattivapaat voivat toimia jopa rakennemuutospolitiikan tehostajina (Julkunen & Nätti 1997, 59). Työttömien syrjäytymistä voidaan ehkäistä ja työkykyä ylläpitää luotujen työtilaisuuksien turvin (Julkunen & Nätti 1995, 57).

Sosiaalipoliittisten järjestelmien ehdot vaikuttavat niiden työllisyysvaikutuksiin. Esimerkiksi Tanskan sapattivapaaajärjestelmällä oli koulutus- ja lastenhoitovapaaajärjestelmiä voimakkaampi työllistävä vaikutus, koska siinä työntekijän tilalle edellytettiin otettavan uusi työntekijä. Sapattivapaan pito ei kuitenkaan ollut niin suosittua kuin koulutus- ja lastenhoitovapaiden, mikä johtui työttömyysuhasta vapaan aikana: sapattivapaan aikana saattoi menettää työpaikkansa, mikä etenkin yksityisellä sektorilla laski järjestelmän suosiota korkean työttömyyden maassa. (Böckerman 1998, 46–47.) Ylipäätään työn jakamisen kustannus-hyöty -analyysi on hyvin monimutkaista ja riippuu siitä, jaetaanko työtä yleistä normaalityöaikaan lyhentämällä vai sosiaalipoliittisiin järjestelmiin. Sosiaalipoliittisissa järjestelmissä kustannukset ja hyödyt voivat olla välittömiä tai välillisiä, rahassa mitattavia, rahaksi periaatteessa muutettavia tai rahassa mittaamattomia. Seurauksia voidaan katsoa kansantalouden, julkisen talouden (erikseen valtion, kuntien ja sosiaaliturvarahastojen), yritysten tai kotitalouksien (erikseen sijaisten ja jakajien) näkökulmasta. Julkisen talouden vaikutukset kohdistuvat vielä eri tavoin valtioon, kuntiin ja sosiaaliturvarahastoihin. (Julkunen & Nätti 1997, 178.)

### **2.3.2 Kustannukset ja työmarkkinavaikutukset**

Vuorotteluvapaaajärjestelmä rahoitetaan työttömyysvakuutuksesta (HE 36/2014). Työttömyyskassoille ja Kansaneläkelaitokselle vuorottelukorvausten maksusta aiheutuvat kustannukset rahoitetaan samoin osuuksin kuin niitä vastaavat työttömyyspäivärahat (Vuorotteluvapaaalaki 1305/2002; HE 36/2014). Kustakin ansiopäivärahasta valtio korvaa työttömyyskassalle peruspäivärahaa vastaavan määrän. Työttömyyskassa maksaa kustakin vuorottelu-

korvauksesta 5,5 % ja loppuosa rahoitetaan Työttömyysvakuutusrahastosta. Peruspäiväraha taas rahoitetaan valtion varoista ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun tuotosta. (HE 36/2014.)

Ansioturvan rahoituksen osalta vuonna 2010 valtion osuus oli 39,1 %, työttömyysvakuutusrahaston 55,4 % ja työttömyyskassojen osuus 5,5 %. Työttömyysvakuutusrahaston määrärahat kerätään työnantajilta ja palkansaajilta. (HE 84/2011.) Vuonna 2008 työnantajien osuus järjestelmän rahoituksesta oli 45,5 %, valtion 41 % ja palkansaajien 13,5 % (HE 130/2009). Vuonna 2012 työttömyyskassat maksoivat vuorottelukorvauksia 120,1 miljoonaa euroa ja perusturvassa vuorottelukorvauksia maksettiin noin 0,35 miljoonaa. Keskimääräinen päiväkorvaus oli ansioturvassa 55,76 euroa ja perusturvassa 22,55 euroa. Lisäksi eläkekustannukset olivat 31,2 miljoonaa euroa. Vuorottelukorvausten bruttomenot olivat siis 151,7 miljoonaa euroa vuonna 2012. (HE 36/2014.)

Nettokustannuksia on hankala arvioida, koska sijaisten työttömyyskorvauksissa syntyneet säästöt riippuvat siitä, missä määrin he olisivat työllistyneet ilman vuorottelusijaisuuttakin. Myös esimerkiksi vuorottelijan ja sijaisen maksamien verojen määrä tulisi ottaa huomioon. (HE 36/2014.) Esimerkiksi hallituksen esityksessä 77/2007 vuoden 2005 laskelmiin perustuen arveltiin, että vuorottelusijaisten työttömyyskorvauksista syntyi 67,8 miljoonan euron säästöt, kun oletuksena oli, että vaikka sijainen olisi työllistynyt ilman vapaatakin, olisi joku toinen työn saanut sijaisuuden. Kun taas otettiin tilastojen avulla huomioon sijaisten mahdollinen työllistyminen ilman vuorottelusijaisuuttakin, säästöiksi arveltiin n. 21,4 miljoonaa euroa. Kun vuorottelun bruttokustannukset (korvaukset ja eläkekustannukset) vuonna 2005 olivat 91 miljoonaa, arvioitiin näin nettokustannuksiksi 20 - 70 miljoonaa euroa. Nettokustannusarvioissa ei kuitenkaan otettu huomioon sijaisten työllistymisedellytysten mahdollista paranemista pidemmällä aikavälillä eikä vuorottelijan kokonaistyöuran mahdollista pidentymistä. (HE 77/2007.)

Järjestelmästä aiheutuvia nettokustannuksia on siis hankala tarkkaan määritellä, mutta niihin vaikuttavia tekijöitä on tutkimuskirjallisuudessa katsottu myös tarkemmin. Sekä Suomessa että Ruotsissa on pyritty selvittämään vuorotteluvapaan työmarkkinavaikutuksia, kuten sijaisuuden vaikutusta sijaisen työmarkkina-asemaan ja vapaan vaikutusta vuorottelijan tulevaan työntekoon ja palkkatasoon.



Vuorotteluvapaan välittömänä vaikutuksena yksi työllinen henkilö siirtyy väliaikaisesti työvoiman ulkopuolelle ja hänen tilalleen palkatun sijaisen myötä työttömyys vähenee yhdellä henkilöllä ja työllisten määrä pysyy samana (Fröberg ym. 2003, 14–15). Työnhakijoiden määrän lasku voi näkyä myös työtilaisuuksien määrässä. Mitä enemmän työnhakijoita on, sitä helpompi työnantajan on löytää sopiva työntekijä. Työnantajan on siis kannattavampaa etsiä lisätyövoimaa. Lisääntynyt kilpailu työpaikoista voi näkyä myös madaltuneina palkkavaatimuksina. Työnhakijoiden määrän lasku voi taas nostaa palkkoja ja vähentää uusien työpaikkojen syntymistä. Työllisyysvaikutuksiin vaikuttaa kuitenkin se, ketkä järjestelmään osallistuvat ja mitä vaikutuksia osallistumisella on. (Lindqvist ym. 2005, 11–12.)

Vapaanpitäjien tulevan työntarjonnan voidaan ajatella lisääntyvän esimerkiksi parantuvan motivaation, vähentyvien sairauspoissaolojen ja myöhäisemmän eläköitymisen ansiosta. Työn tarjonnan voidaan toisaalta ajatella myös vähentyvän, esimerkiksi jos vapaan pitäjän työtä ja vapaa-aikaa koskevat arvostukset muuttuvat enemmän vapaa-aikaa preferoiviksi. Vuorotteluvapaan pitäminen voi vaikuttaa tuleviin ansioihin vähentävästi, koska sen aikana vuorottelijalle ei kartu työkokemusta, mutta ansiot voivat myös kasvaa esimerkiksi vapaan aikana hankitun koulutuksen tai vapaalla perustetun yrityksen myötä. Sijaisen työmarkkina-aseman voidaan ajatella parantuvan lisääntyneen työkokemuksen ja työnantajaan muodostuvan kontaktin avulla. Sijaisuuden pituudella ei ole kontaktin syntymisessä merkitystä, mutta pidemmän sijaisuuden myötä sijainen saa enemmän työkokemusta. Toisaalta pidempi sijaisuus voi myös viedä aikaa vakituisen työpaikan etsimiseltä. (Lindqvist ym. 2005, 29–30.)

Työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta tutkittiin 2009 vuorotteluvapaan vaikutusta vapaalla olleiden työmarkkina-asemaan vuorottelun jälkeen ja vuorottelusijaisuuden vaikutusta sijaisen myöhempään työuraan. Tutkimuksella haluttiin saada aikaan arvio vuorotteluvapaajärjestelmän nettovaikutuksista. (Junka ym. 2009, 10.) Kunakin vuonna (1996–2003) vuorotelleita verrattiin tilastotietojen perusteella muihin edeltävän vuoden lopussa töissä olleisiin ja sijaisia sijaisuutta edeltävän kuun lopussa työttöminä olleisiin. Koeryhmälle eli sijaisille ja vuorottelijoille etsittiin kontrolliryhmistä verrokkihenkilöt, jotka mm. iältään, sukupuoleltaan, koulutukseltaan ja työmarkkinahistorialtaan olivat mahdollisimman samanlaisia. Näitä pareja on seurattu vuorotteluvapaan jälkeen aineiston loppuun, eli vuoden 2004 loppuun asti. Sijaisista tarkastelun ulkopuolelle jäivät ne, joiden työttömyys

oli otantahetkellä kestänyt alle kaksi viikkoa. Tällä haluttiin karsia analyysistä sijaiset, jotka olivat ilmoittautuneet työttömiksi vain ollakseen oikeutettuja sijaisuuteen. (Emt. 33–34.)

Tutkimuksen mukaan vuorotteluvapaa ei lisännyt vapaalla olleiden myöhempää työllisyyttä: he olivat vapaan jälkeen verrokkiryhmää selvästi harvemmin työllisiä, useammin työvoiman ulkopuolella ja työttömänä. Vapaalla ei myöskään ollut merkittävää vaikutusta varhaiseläkkeelle jäämiseen ja sairauspoissaoloihinkin vain pieni, useimmiten tilastollisesti merkitsemätön vaikutus. Vuorotelleiden vuosiansiot olivat pienemmät ja sosiaalietuudet suuremmat kuin verrokkiryhmällä, mikä heijastelee eroja työllisyysasteessa. Sijaiset sen sijaan näyttävät tutkimuksen valossa hyötyvän järjestelmästä enemmän. Heidän työttömyysasteensa laski ja työllisyysasteensa kasvoi verrokkeihin nähden. Sijaiset olivat harvemmin työvoiman ulkopuolella ja jäivät harvemmin eläkkeelle. Osittain näistä vaikutuksista johtuen heidän vuositulonsa olivat suuremmat ja sosiaalietuutensa pienemmät kuin verrokkiryhmällä. Sekä vuorottelijoiden että sijaisten osalta vaikutukset näyttivät olevan pysyviä. Tulosten perusteella vuorotteluvapaaajärjestelmä olisi epäonnistunut tavoitteessaan tukea työssä jaksamista, mutta onnistunut parantamaan sijaisten asemaa työmarkkinoilla. (Junka ym. 2009, 99–100.)

Vuorottelun jälkeisinä vuosina vuorottelun negatiivinen vaikutus työllisyyteen ja tuloihin oli voimakkaampi yksityisellä sektorilla kuin julkisella. Vuorotteluvapaan negatiivinen tulovaikutus oli miehillä sekä vapaan aikana että sen jälkeen selvästi naisia suurempi. (Junka ym. 2009, 66.) Sijaisten kohdalla positiiviset työllisyys- ja tulovaikutukset olivat sekä vuorotteluvuonna että sen jälkeen suurempia yli kolme kuukautta ennen sijaisuutta työttömänä olleilla (emt. 93).

Tulosten valossa arvioituna pyrittiin luomaan kaksi skenaariota vuorotteluvapaaajärjestelmän nettovaikutuksista työllisyyteen. Ensimmäisessä oletuksena oli, että estimoidut keskimääräiset työllisyysvaikutukset sijaisiin pätivät myös alle kaksi viikkoa työttömänä olleisiin sijaisiin. Tällöin vuorottelun nettovaikutus oli negatiivinen vuosina 1996–2000, jolloin vuorottelijoiden (etenkin vapaan aloitusvuonna) negatiiviset työllisyysvaikutukset olivat sijaisten positiivisia suurempia. Vuosina 2001 - 2003 sijaisten pitkän aikavälin positiiviset työllisyysvaikutukset kuitenkin olivat suuremmat kuin vuorottelijoiden negatiiviset ja nettovaikutus kääntyi positiiviseksi. Jos taas oletettiin, ettei vuorottelusijaisuudella ollut lainkaan vaikutusta alle kaksi viikko työttömänä olleiden sijaisten työllisyyteen, oli vuorotte-

luvapaalla vuosien 1996 ja 2003 välisenä aikana kaiken kaikkiaan negatiivinen vaikutus työllisyyteen. Järjestelmällä voi siis parhaimmillaan olla työllisyyttä parantava vaikutus, mutta tämä riippuu oleellisesti siitä, millaisia henkilöitä sijaisiksi palkataan. Jos sijaiset ovat ”aitoja työttömiä” eivätkä vain sijaisuutta varten työttömiksi ilmoittautuneita, ovat nettovaikutukset tutkimuksen mukaan positiivisia. (Junka ym. 2009. 94–96.)

Vaikka koe- ja kontrolliryhmät tutkimuksessa kaltaistettiin monien taustaominaisuuksien mukaan (Junka ym. 2009, 35), käytetyn rekisteriaineiston avulla ei havaittu esimerkiksi työuupumusta, vuorottelijan puolison, lapsen tai vanhempien sairastumista, jotka saattoivat vaikuttaa paitsi vapaalle hakeutumiseen, myös myöhempään työllisyyteen (emt. 11). Myös työnantajan suorittamaan vuorottelusijaisten valintaan on saattanut vaikuttaa moni havaitsematta jäänyt tekijä (emt. 101). Onkin mahdollista, että vuorottelijat ja sijaiset olivat valikoitu otos näiden havaitsemattomien tekijöiden suhteen (emt. 35, 101). Luotettavampien tulosten saamiseksi vuorottelijoita olisi pitänyt verrata niihin työntekijöihin, jotka tahtoivat pitää vuorotteluvapaan, mutta eivät päässeet vapaalle (emt. 11). Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista, joten vertailuryhmä voi poiketa ainakin vapaalle hakeutumisen motiivien osalta vuorottelijoista (emt. 14). Sijaisten kohdalla taas tulosten luotettavuutta lisäisi mahdollisuus kontrolloida sijaisten valikoitumista paremmin (emt. 101).

Ruotsin vapaavuosijärjestelmä (friår) muistuttaa ehdoiltaan ja käyttäjiltään suurelta osin Suomen järjestelmää (Nätti ym. 2005, 31). Ruotsin järjestelmän työmarkkinavaikutuksia tutkittiin kahdessa kahdentoista kunnan pilottilain aikaiseen dataan pohjaavassa tutkimuksessa (Larsson, Lindqvist & Nordström Skans 2005, 6; Nordström Skans & Lindqvist 2005, 6). Vuorotteluvapaan pitämisen vaikutuksia selvittävässä tutkimuksessa vapaalle päässeitä verrattiin niihin hakijoihin, joille vapaata ei myönnetty riittämättömien varojen vuoksi. Koska vapaan pitämättä jättämisen syynä oli vain varojen loppuminen, verrokki-ryhmän oletettiin todennäköisesti vastaavan vapaanpitäjiä myös havainnoimattomilta ominaisuuksiltaan. (Nordström Skans & Lindqvist 2005, 5.)

Näitä ryhmiä verrattaessa ei vuorotteluvapaalla havaittu olevan vaikutusta vapaan pitäjien työnteon määrään vapaan jälkeen (Nordström Skans & Lindqvist 2005, 17–20). Vapaalla ei myöskään ollut vaikutusta alttiuteen pitää sairauslomaa. Vuorotteluvapaa ei vaikuttanut 60-vuotiaiden ja tätä vanhempien työtunteihin eikä missään ikäryhmässä havaittu vaikutusta henkilön itsensä ilmoittamaan odotettuun eläkeikään. Tutkimuksessa havaittiin joitakin

viitteitä siitä, että vapaanpitäjät eläköityisivät muita aiemmin, joskin nämä luvut perustuvat melko suppeaan otokseen. Ainakaan vapaan pitäminen ei näyttänyt myöhentävän eläköitymistä. (Emt. 19–21.)

Vapaa vaikutti palkkakehitykseen negatiivisesti: tuntipalkka laski vapaan seurauksena noin kolme prosenttia. Useimmat vapaan pitäjät kuitenkin työskentelevät suhteellisen matalan palkkahajonnan ammateissa. (Nordström Skans & Lindqvist 2005, 24–25.) Tutkimuksessa havaittiin, että heikentynyttä palkkakehitystä ainakin osin saattavat selittää lisääntyneet vaihdokset vähemmän vaativiin ja heikommin palkattuihin työpaikkoihin ja -tehtäviin. Negatiiviset palkkavaikutukset olivat suurimpia paremmin palkatuilla, korkeammin koulutetuilla, miehillä, vähän työkokemusta omaavilla sekä yksityisen sektorin työntekijöillä. (Emt. 26–28.)

Sijaisuuden työmarkkinavaikutuksia tutkittiin Ruotsissakin vertaamalla sijaisia ominaispiirteiltään ja työmarkkinahistorialtaan vastaaviin työnhakijoihin (Larsson ym. 2005, 4). Sijaisuuden saaminen vaikutti Ruotsissakin myönteisesti sijaisen myöhempään työmarkkina-asemaan. Sijaisuuden myötä sijaisten työttömyysriski väheni. (Emt. 20–21.) Työmarkkina-asema parani enemmän niillä, joilla ei ennestään ollut kontaktia sijaisuutta tarjonneeseen työnantajaan (emt. 23–24). Sijaisuuden kesto ei juuri vaikuttanut sijaisen tulevaan työttömyysriskiin, työaikaan eikä palkkatasoon. Sen sijaan pidempi sijaisuus lisäsi todennäköisyyttä saada vakituinen työsuhde sijaisuuden tarjonneella työnantajalla. (Emt. 29–31.) Pidempi sijaisuus siis näyttää vahvistavan lyhyttä enemmän sijaisen asemaa työpaikalla, mutta ei työmarkkinoilla yleensä. Tämä voi selittyä sillä, että pidemmän työkokemuksen tuoma hyöty kumoutuu pidemmän sijaisuuden vuoksi vähentyneellä muiden työpaikkojen etsintään käytetyllä ajalla. (Emt. 32–33.)

Ruotsissa vuorottelijoiden työllisyyden ei siis havaittu heikkenevän, muttei paranevankaan. Vapaalla ei Ruotsissakaan havaittu olevan vaikutusta vuorottelijoiden eläköitymiseen tai sairaspöissaoloihin. Ansiotulot laskivat kuten Suomessakin. Vaikka sijaiset olivat jo ennen vapaata keskimääräistä työnhakijaa paremmassa työmarkkina-asemassa (Larsson, ym. 2005, 31), vähensi sijaisuus heidän työttömyysriskiään. Myös Ruotsissa järjestelmän kokonaisvaikutuksen kannalta merkittäväksi nähtiin, että sijaisuudet menisivät työnhakijoille, joilla muuten olisi vaikeuksia saada töitä ja tutkitun ajanjakson jälkeen lakiin tehtiinkin

muutos, jossa sijaisten valinnassa preferoitiin vaikeasti työllistyviä ryhmiä (Lindqvist ym. 2005, 32–33).

Työajan lyhentämisellä voi työllisyysvaikutusten lisäksi olla hyvinvointi- ja tuottavuusvaikutuksia. Kun työn kuormitus ja siihen käytetty aika vähenee, jää vuorottelijalle enemmän aikaa itselle. Työn jakaja on valmis vaihtamaan työtuloa vapaaseen aikaan. (Nätti ym. 1997a, 7.) Tämän ajan käyttötavoillakin voi olla taloudellista vaikutusta. Jos esimerkiksi vuorottelija käyttää aikaa lastenhoitoon tai omaishoittoon, voi kunnallisen päivähoiton tai hoivapalveluiden kysyntä vähentyä (Statskontoret 2001, 83). Ruotsin kahdentoista kunnan vapaavuosikokeilussa 88 % vapaalla aikansa pääasiassa koulutukseen käyttäneistä (19 % kaikista vapaan pitäjistä) arveli, että tulee hyödyntämään koulutustaan työelämässä. Lisäksi 75 % kouluttautuneista arveli koulutuksen parantavan tulevaa palkkaansa. (Lindqvist 2004, 14.)

Ruotsissa yli puolet vapaan pitäjistä oli käyttänyt vapaansa pääasiassa lepoon ja virkistykseen. Seuraavaksi yleisimmät ajankäyttötavat olivat koulutus (22 %), lastenhoito (12 %), oma yritystoiminta (6 %) ja muu hoivatyö (3 %). (Lindqvist 2004, 14.) Toisaalta myös varojen puutteen vuoksi ilman vapaata jääneistä hakijoista kolme prosenttia oli aloittanut tai harjoittanut omaa yritystoimintaa, mistä voidaan päätellä, että joka toinen vapaan pitäjä olisi ilman vapaatakin toiminut näin. Myös joka kolmas vapaalla kouluttautunut tai lapsia hoitanut olisi luultavasti tehnyt näin ilman vapaatakin. Ilman vapaata jääneet eivät olleet juuri kyenneet hoitamaan omaisiaan, joten kaikki vapaalla tehty omaishoito olisi jäänyt tekemättä ilman vapaata. Neljä prosenttia vertailuryhmästä oli sairauslomalla vähintään puolet ajasta, jolle he olivat hakeneet vapaata eli osa vapaan pitäjistä olisi todennäköisesti ollut sairauden johdosta poissa työelämästä ilman vapaatakin. (Emt. 17–18.)

## 3 TUTKIMUSONGELMA, AINEISTO JA MENETELMÄT

### 3.1 Tutkimusongelma

Vuorotteluvapaan pitäjille ominaisia piirteitä on tarkasteltu edellä, mutta mitkä tekijät selittävät jo vuorotteluvapaalla olevien ja olleiden suhtautumista vapaan uusimiseen? Tätä tutkitaan käyttämällä hyväksi vuorotteluvapaan seurantatutkimuksen aineistoa. Aineisto koostuu kolmesta vuosina 1997 ja 2004 tehdystä lomakekyselystä, jotka lähetettiin vuosina 1997, 1998 ja 2003 vuorotelleille vuorotteluvapaan pitäjille. Aineistossa kysyttiin, luuleeko vuorottelija käyttävänsä vielä uudestaan vuorotteluvapaata, jos tähän tarjoutuu mahdollisuus.

Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, *mitkä tekijät selittävät vuorottelijoiden suhtautumista uuden vuorotteluvapaan pitämiseen*. Tutkimukseen otettiin mukaan melko suuri määrä muuttujia, koska vuorottelun toistuvaa pitämistä on selvitetty hyvin vähän. Useamman kuin yhden vuorotteluvapaan pitäjistä löytyi tutkimuskirjallisuudesta tietoa vain sen verran, että työntekijät ja alemmat toimihenkilöt olivat heidän joukossaan yliedustettuina (Nätti ym. 2005, 64). Näissä ammattiasemassa toimivien sekä miesten todettiin suhtautuvat uusimiseen muita myönteisemmin. Samoin pantiin merkille 1998 vuorotelleiden muita vuorotteluvuosia laimeampi kiinnostus vapaan uusimiseen. (Emt. 81.)

Taustakirjallisuudesta löytyi kuitenkin enemmän yleisesti vuorotteluvapaan käyttöä ennustavia henkilön taustaa ja työtä koskevia ominaisuuksia ja näitä on otettu mukaan sen selvittämiseksi, keskittyykö useamman kuin yhden vapaan käyttö samoilta vai eri ryhmille. Mukana on myös vuorotteluvapaaseen liittyviä näkemyksiä ja kokemuksia kuvaavia muuttujia, joiden avulla jo pidetyn vuorotteluvapaan piirteiden ja sitä koskevien näkemysten vaikutuksia uuden vuorottelun pitämishalukkuuteen voidaan selvittää. Tietyt ajankäyttötavat määrittyvät kirjallisuudessa vahvasti sukupuolittuneiksi ja iästä riippuvaisiksi ja monien ajankäyttötapojen kohdalla havaittiin iän ja sukupuolen vaikuttavan ajankäyttöön. Tästä syystä myös uusimisaikomusten yleisyyttä on katsottu ajankäyttötapojen kohdalla sukupuolittain ja ikäluokittain. Tutkimuksessa pyritään myös selvittämään, löytyykö muuttujien joukosta mahdollisia selittäviä tekijöitä sille, miksi 1998 vuorotelleet suhtautuvat vuorottelun uusimiseen muita vuosia kielteisemmin.

## 3.2 Aineisto

Käytän tutkimuksessani aineistoa, joka on kerätty Jyväskylän yliopistossa tehtyä työministeriön rahoittamaa vuorotteluvapaan seurantatutkimusta varten. Käyttämäni aineisto koostuu kolmesta vuosina 1997 ja 2004 tehdystä lomakekyselystä. Ensimmäinen postitettiin maaliskuussa 1997 syyskuun 1996 ja helmikuun 1997 välillä vuorottelunsa aloittaneille (Nätti ym. 1997b, 21). Poimintaehtona oli kuitenkin, että vastaaja oli kyselyn ajankohtana edelleen vapaalla, mistä syystä lyhyempien vapaiden pitäjät ovat jonkin verran aliedustettuina otoksessa (emt. 39). Otoksiko oli 552, palautuksia tuli 401 ja palautusprosentti oli siis 73 (emt. 22). Palautusprosenttia voidaan pitää riittävänä (enemmän kuin 60 %) (Valli 2001, 32).

Syyskuussa 2004 postitettiin kyselyt sekä vuonna 1998 että vuonna 2003 vuorottelunsa aloittaneille. Molemmissa kyselyissä otoksiko oli 500 henkeä. Vuoden 1998 vuorottelijoiden palautusprosentti oli 54 % ja vuoden 2003 65 %. Palautusprosentit olivat kohtuullisia, joskin vuoden 1997 kyselyä matalampia. 1998 vuorotelleet ovat siinä mielessä poikkeuksellinen vastaajaryhmä, että heidän vuorotteluvapaastaan oli vastaushetkellä (syksy 2004) kulunut noin kuusi vuotta. Myös 2003 vuorotelleet vastasivat kyselyyn syksyllä 2004, joten tämä ajallinen etäisyys oli heidän kohdallaan vain noin vuoden. (Nätti ym. 2005, 36–37.) Vuonna 1997 vuorotelleet olivat vastaushetkellä parhaillaan vuorotteluvapaalla (Nätti ym. 1997b, 39).

Kaikki otokset poimittiin ositettuna tasaväliotantana (Nätti ym. 1997b, 21; Nätti ym. 2005, 36). Kyselyihin vastanneet vastasivat hyvin perusjoukkoa, joskin naiset olivat hieman yliedustettuina (Nätti ym. 1997b, 22; Nätti ym. 2005, 38). Vuoden 1997 kyselyssä alle 30-vuotiaat ja 30–39-vuotiaat ovat vastanneet hieman keskimääräistä harvemmin (Nätti ym. 1997b, 22), kun taas vuoden 2004 kyselyissä palautusprosentti oli Pohjois-Suomessa muuta maata alhaisempi (Nätti ym. 2005, 38).

Testejä tehtäessä kaikkien vuorotteluvuosien kohdalla karsittiin pois ne vuorottelijat, jotka vastaushetkellä olivat 60-vuotiaita tai tätä vanhempia. Näiden lisäksi 1998 ja 2003 vuorotelleiden kohdalla karsittiin vuorottelun ja kyselyajankohdan välisenä aikana eläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle jääneet. 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat päädyttiin karsimaan sillä perus-

teella, että 2003 oli voimassa jo viiden vuoden työssäoloehto edellisen vapaan päättymisestä ennen seuraavaa vuorotteluvapaata. Näin mukana olevilla on myös tuossa vastaajaryhmässä ollut ainakin teoreettinen mahdollisuus jäädä uudelle vapaalle ennen tuolloista yleistä eläkeikää (65 vuotta) (Uusitalo & Nivalainen 2013, 10). Lisäksi syyskuussa 2014 voimaan tullut laki vuorotteluvapaalain muuttamisesta (659/2014) teki vuorottelun aloittamisen 60-vuotiaiden ja tätä vanhempien kohdalla mahdottomaksi. Rajauksista huolimatta voidaan olettaa, että iän lähetessä kuuttakymmentä vuotta ajatukset uuden vuorotteluvapaan pitämisestä ovat harvinaisempia, etenkin 2003 vuorotelleilla, joiden vapaa oli kyselyajankohtana hiljattain päättynyt tai vasta päättymässä ja viiden vuoden työssäoloehto oli jo voimassa.

Aineistoa käsiteltäessä joitakin muuttujia on luokiteltu uudestaan. Luokkia on voitu yhdistellä selkeyden vuoksi ja jotta luokat olisivat sen kokoisia, että niiden vertailu toisiin luokkiin olisi mielekäästä. Mahdollisuuksien mukaan on kuitenkin pyritty huomioimaan, ettei kahta hyvin erilaisella tavalla selitettävään muuttujaan suhteutuvaa tai luonteeltaan tyystin erilaista (esim. naimisissa ja eronnut) luokkaa olla yhdistetty. Pieniä luokkia ei tahdottu eliminoida kokonaan, jotta monta muuttujaa sisältäviin regressioanalyysiin riittäisi kaikkiin kysymykseen vastanneita vuorottelijoita. Liitteenä on esitetty kaikkien käytettyjen muuttujien kysymykset sellaisina, kuin ne kyselylomakkeissa olivat. Alkuperäiset kyselylomakkeet löytyvät liitteinä tutkimusraporteista (Nätti ym. 1997b; 2005).

Kansallisen ikäohjelman yhteydessä vuosina 1998–2002 otettiin käyttöön käsitteet ”ikääntynyt työntekijä” (45 +) ja ”ikääntynyt työntekijä” (55 +) (Koskinen 2004, 30). Olen luokitellut oman aineistoni vuorottelijat iän mukaan samaan tapaan: alle 45-vuotiaisiin, 45–54-vuotiaisiin ”ikääntyviin” ja yli 54-vuotiaisiin ”ikäntyneisiin”. Aineistoa käsitellessäni olen aina (ellei toisin mainita) jakanut vastaajat vuorotteluvuoden perusteella ja tehnyt edellä mainitut rajaukset iän ja osa-aikaeläkkeellä sekä eläkkeellä olon suhteen.

Taulukossa 1 on esitelty aineistoa tiettyjen taustamuuttujien osalta. Aineiston pohjalta tehdyssä aiemmassa raportissa (Nätti ym. 2005, 44–47) on käytetty työministeriön työnvälitystilastoa ja rekisteriaineistoa kuvaamaan vuorotteluvapaalle jääneiden ominaispiirteitä. Vertaan seuraavassa mahdollisuuksien mukaan aineistoa perusjoukkoon näitä tietoja hyväksi käyttäen. Käyttämässäni aineistossa vastaajista 77 % oli naisia eikä sukupuolijakauma merkittävästi vaihdellut eri vuosina. Ikäryhmittäin aineiston sukupuolijakaumassa



TAULUKKO 1 Vuorottelijoiden taustatiedot, kun 60-vuotiaat ja tätä vanhemmat sekä eläkeläiset ja osa-aika-eläkeläiset on poistettu, % kunkin vuoden vastaajista

	1997	1998	2003	KAIKKI
<b>SUKUPUOLI</b>				
Naisia	78	76	75	77
Miehiä	22	24	25	23
<b>IKÄ</b>				
Alle 45 vuotta	51	35	35	42
45–54 vuotta	40	45	46	43
55–59 vuotta	9	20	19	15
<b>KESKI-ikä (vuotta)</b>	43,8	47,4	47,1	45,8
<b>SIVILISÄÄTY</b>				
Naimaton	17	17	11	15
Avoliitto	10	7	12	10
Avoliitto	66	65	68	67
Ero, asumusero tai leski	7	11	9	8
<b>ALLE 18-VUOTIAITA KOTONA ASUVIA LAPSIA</b>				
Kyllä	40	42	39	40
<b>AMMATILLINEN KOULUTUS</b>				
Ei ammatillista koulutusta, kurssi tai oppisopimuskoulutus	22	16	16	18
Koulutaso	22	25	29	25
Opistotaso tai korkeakoulututkinto	56	59	55	56
<b>TYÖNANTAJASEKTORI</b>				
Yksityinen	34	38	34	35
Kunta	50	47	51	50
Valtio	14	13	11	13
Kirkko	2	3	3	2
<b>SOSIOEKONOMINEN ASEMA</b>				
Työntekijä	-	34	43	39
Alempi toimihenkilö	-	36	33	34
Ylempi toimihenkilö	-	22	19	20
Esimies	-	8	6	6
<b>TOIMIALA</b>				
Teollisuus ja rakentaminen	11	11	15	13
Kauppa ja majoitus	5	5	9	6
Kuljetus ja tietoliikenne	9	11	4	8
Rahoitus-, vakuutus-, kiinteistö- ja yrityspalvelut	7	8	4	6
Julkinen hallinto	10	7	9	9
Koulutus ja tutkimus	13	8	13	12
Terveys- ja sosiaalipalvelut	31	36	38	35
Muut	13	14	7	11
<b>N</b>	397	238	312	947

oli pieniä eroja: alle 45-vuotiaissa miehiä oli 26 %, 45–54-vuotiaissa 23 % ja yli 54-vuotiaissa 19 %. Rekisteriaineistossa naisten osuus oli 71 %, joten naiset ovat vastaajissa hieman yliedustettuina.

Vastaajien keski-ikä on 45,8 vuotta (taulukko 1). Vastaajien ikärakenteessa on huomattavia vuosittaisia eroja. Alle 45-vuotiaita on vuoden 1997 vastaajista yli joka toinen, mutta muiden vuosien vastaajista vain runsas kolmannes. Ikääntyneiden eli yli 54-vuotiaiden osuus taas on 1998 ja 2003 yli kaksinkertainen vuonna 1997 vuorotelleisiin nähden. Vuoden 1997 vastaajien keski-ikä (43,8) on noin kolme ja puoli vuotta muina vuosina vastanneita matalampi. Rekisteriaineistossa muutokset ovat samansuuntaisia. Alle 45-vuotiaiden osuus oli rekisteriaineistossa 1997 57 %, 1998 59 % ja 2003 46 %. Omassa aineistossani vuonna 1998 vuorotelleet ovat kyselyajankohdasta (2004) johtuen noin kuusi vuotta vanhempia kuin rekisteriaineistossa, mikä selittää heidän ikärakenteensa, joka on vastaajaryhmistä vanhin, vaikka rekisteriaineistossa se on nuorin. Myös 2003 vuorottelunsa aloittaneet olivat siis kyselyhetkellä hiukan vanhempia kuin vapaan aloittaessaan.

Vanhempien vuorottelijoiden osuuden kasvu vuonna 2003 johtunee tuona vuonna voimaan tulleesta vuorotteluvapaalaista (1305/2002), jossa työhistorian edellytettiin olevan 10 vuotta ja edellisestä vapaasta tuli olla kulunut 5 vuotta ennen seuraavaa vapaata. Ennen vuotta 2005 vuorotteluvapaalta myös karttui normaalilla karttumalla eläkettä, joskin vuorottelu saattoi vaikuttaa eläkkeen määrään, koska eläkkeen perusteena olevaa palkkaa laskettaessa jätettiin huomiotta vain sellaiset vuodet, joina ansiot jäivät alle 50 prosenttiin kaikkien valintavuosien keskiarvosta (HE 226/2002).

Siviilisäädyn kohdalla leskien vastaajaluokka (jossa oli vuosittain 6, 3 ja 0 vastaajaa) yhdistettiin eronneisiin ja asumuserossa oleviin. Taulukosta 1 nähdään, että kaksi kolmannesta vuorottelijoista on avioliitossa ja joka kymmenes avoliitossa. Naimattomia on vajaa 15 % ja eronneita, asumuserossa tai leskeksi jääneitä yhteensä 8 %. Siviilisäädystä on vuosien välillä eroja, jotka voivat osittain selittyä eri vastaajavuosien erilaisilla ikärakenteilla. Avioliitossa olevien osuus pysyi lähes samana eri vuosina, mutta avoliittojen ja naimattomien yhteenlaskettu osuus on ikärakenteeltaan nuorimpana vastaajavuonna 1997 suurin ja eronneiden, asumuserossa olevien ja leskien osuus taas pienin. Alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia on noin 40 prosentilla vastaajista. Osuus laskee selkeästi ikäryhmittäin: 59 % (alle 45-vuotiaat), 34 % (45–54-vuotiaat) ja 6,5 % (yli 54-vuotiaat). Miehillä lapsia on nai-

sia useammin (48 % vrt. 37 %). Ero säilyi myös ikäryhmittäin katsottuna sekä alle 45-vuotiaissa että 45–54-vuotiaissa.

Koulutuksen kohdalla kolme vastaajamäärältään pientä luokkaa ”ei ammatillista koulutusta”, ”ammatillinen kurssi” ja ”oppisopimuskoulutus” yhdistettiin. Samoin ”opistotasoinen ammatillinen tutkinto” yhdistettiin ”korkeakoulututkintoihin”. Vajaalla viidenneksellä ammatillista koulutusta ei ole tai se koostuu ammatillisesta kurssista tai oppisopimuskoulutuksesta (taulukko 1). Koulutasoinen ammatillinen tutkinto on neljänneksellä ja opistotasoinen ammatillinen tutkinto tai korkeakoulututkinto 56 prosentilla vuorottelijoista. Korkeintaan ammatillisen kurssin tai oppisopimuskoulutuksen omaavia on 1997 vuorotelleissa hieman enemmän kuin muina vuosina, mutta kaiken kaikkiaan erot eri vuosien välillä eivät ole kovin merkittäviä. Naisvastaajilla on miehiä suhteellisesti useammin opisto- tai korkeakoulutason tutkinto ja vastaavasti harvemmin muun tasoisia koulutuksia. Ylemmät koulustasot olivat hiukan yleisempiä nuoremmissa ikäluokissa.

Noin puolet vastanneista työskenteli kunnallisella sektorilla, reilu kolmannes yksityisellä ja kahdeksasosa valtiolla (taulukko 1). Osuudet pysyivät hyvin samanlaisina eri vuosina. Työnantajasektorin osalta osuudet vastaavat hyvin rekisteriaineistoa. Yksityisen sektorin ikärakenne on julkista nuorempi. Suhteessa koko vastaajajoukkoon miehet ovat yksityisellä sektorilla (35 %) ja naiset kunnallisella sektorilla (85 %) yliedustettuina. Sosioekonomista asemaa ei kysytty 1997 vuorotelleilta<sup>7</sup>. 1998 ja 2003 vuorottelun aloittaneista neljä kymmenestä vastaajasta ilmoitti itsensä työntekijäksi ja alempia toimihenkilöitä oli kolmannes. Ylempiä toimihenkilöitä on viidennes vastanneista ja esimiesasemassa olevia ylempiä toimihenkilöitä vajaa seitsemän prosenttia. 1998 vuorotelleissa oli vähemmän työntekijöitä ja enemmän ylempissä asemissa olevia kuin 2003 vuorotelleissa. Naiset ovat alemmissä toimihenkilöissä yliedustettuina ja työntekijöissä aliedustettuina suhteessa koko aineiston sukupuoli-jakaumaan. Molempina vuosina yksityisellä sektorilla työntekijät ovat yliedustet-

---

<sup>7</sup> 1997 vuorotelleille oli kyllä aineistoon koodattu ammattinimikkeen perusteella myös kolmiportainen sosioekonominen asema, mutta erilaisia puuttuvia ja luokittelemattomia tapauksia 41 verrattuna 1998 vastaavan muuttujan kuuteen ja 2003 neljään puuttuvaan vastaukseen. 1997 sosioekonomista asemaa ei tahdottu ottaa testeihin, jotta kaikkiin kysymyksiin vastanneiden määrä pysyisi korkeampana ja koska se muodoltaan ja muodostamistavaltaan poikkeaa muiden vuosien neljälukukaisista vastaavista muuttujista.

tuina ja 2003 vuorotelleissa kunnallisella sektorilla työskentelevillä on alemmilla toimihenkilöillä yliedustus.

Toimialoista ylivoimaisesti yleisin oli terveys- ja sosiaalipalvelut (35 %), jota seurasivat teollisuus ja rakentaminen (13 %) sekä koulutus ja tutkimus (12 %) (taulukko 1). Rekisteriaineistoon verrattuna terveys- ja sosiaalipalveluiden toimiala on aineistossa yliedustettuina, kun taas teollisuus ja rakentaminen sekä julkinen hallinto ovat aliedustettuina. Koko vastaajajoukon ikäjakaumaan verrattuna alle 45-vuotiaat ovat terveys- ja sosiaalipalveluissa aliedustettuina kun taas kuljetuksen ja tietoliikenteen toimialalla yliedustettuina. Naiset ovat kaikkiin vastaajiin nähden yliedustettuina terveys- ja sosiaalialalla, miehet taas teollisuudessa ja rakentamisessa sekä kuljetuksessa ja tietoliikenteessä. Julkisen hallinnon toimialan vastaajista kaksi kolmasosaa työskenteli valtiolla. Koulutuksen ja tutkimuksen alan vastaajista kaksi kolmasosaa työskenteli kunnallisella sektorilla ja viidesosa valtiolla. Ammattiasemista koko aineistoon nähden työntekijät ovat teollisuuden ja rakentamisen alalla yliedustettuja ja ylemmät toimihenkilöt koulutuksessa ja tutkimuksessa. Vuonna 2003 terveys ja sosiaalipalveluissa alemmat toimihenkilöt ovat yliedustettuina (lähes puolet toimialan vastaajista, mutta kaikista vastanneista kolmannes), mikä voi selittää alempien toimihenkilöiden yliedustusta tuona vuonna vuorotelleissa kunta-alan vastaajissa (terveys- ja sosiaalipalveluiden työntekijöitä oli 38 % 2003 vastanneista ja lähes kaksi kolmasosaa heistä työskenteli kunnallisella sektorilla).

Vaikka toimialoja pyrittiin mahdollisuuksien mukaan yhdistelemään, jäi niitä jäljelle kahdeksan kappaletta. Tällöin useimmissa tämän muuttujan luokissa oli vastaajia niin vähän, ettei niiden perusteella saatu aikaan mielekkäitä tilastollisia vertailuita. Tästä syystä toimialat jätettiin keskeisistä taustamuuttujista analyysin ulkopuolelle. Muut taustamuuttujat on kuitenkin otettu mukaan seuraavaksi esiteltäviin analyysihin.

## 3.3 Menetelmät

### 3.3.1 Ristiintaulukointi ja keskiarvovertailu

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa katsotaan kaikkina vuosina samassa muodossa mukana olevien muuttujien yhteyttä uusimisaikomuksiin ristiintaulukoinnein ja keskiarvovertailuin. Tässä vaiheessa yhteyksiä tarkastellaan pääasiassa ottamatta huomioon muita yhteyksiin mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä.

Tilastollista merkitsevyyttä on ristiintaulukoinneissa testattu Khiin neliö ( $\chi^2$ )-testillä. Taulukoissa on esitetty selitettävän muuttujan jakauma (kyllä-vastausten osuudet) kussakin selittävän muuttujan luokassa (esim. miehissä ja naisissa erikseen) sekä luvuin ja symbolein  $\chi^2$ -testin tulokset. Lisäksi on ilmoitettu kunkin selittävän muuttujan luokan koko (esim. miesten ja naisten lukumäärä).  $\chi^2$ -testillä mitataan muuttujien välistä riippumattomuutta (Metsämuuronen 2006, 347). Siinä missä vastausjakauma kussakin selittävän muuttujan luokassa auttaa havaitsemaan muuttujien välisen mahdollisen riippuvuuden luonteen ja suuruusluokan,  $\chi^2$ -testi kertoo, millä todennäköisyydellä muuttujat ovat riippumattomia (emt. 352).

$\chi^2$ -testissä kunkin solun havaittua frekvenssiä verrataan odotettuun frekvenssiin eli solun frekvenssiin siinä tapauksessa, että muuttujat (esimerkiksi sukupuoli ja vastaus uusimisaikomusta kysyvään kysymykseen) olisivat tilastollisesti toisistaan riippumattomia (Metsämuuronen 2006, 347–348). Saatua  $\chi^2$ -arvoa verrataan vapausasteita<sup>8</sup> vastaavaan  $\chi^2$ -jakaumaan ja katsotaan minkä riskitason (esim. 10 %, 5 %, 1 % tai 1 %) mukaista vertailuarvoa  $\chi^2$ -arvo vastaa. Tuo kyseinen riskitaso (p-arvo) kertoo virheen todennäköisyyden, kun muuttujien sanotaan riippuvan toisistaan. (Emt. 349.) Ristiintaulukoinneissa virheen riski on ilmaistu luvuin ja symbolein: \* $<,050$  (ero tilastollisesti melkein merkitsevä), \*\* $<,010$  (ero tilastollisesti merkitsevä) ja \*\*\* $<,001$  (ero tilastollisesti erittäin merkitsevä).

Tiettyjen ehtojen odotetaan täyttyvän  $\chi^2$ -testissä. Nelikentässä (df=1) odotettujen frekvenssien odotetaan olevan suuruudeltaan viisi tai enemmän. Suuremmissa ristiintaulukoissa (df > 1) korkeintaan 20 prosentissa soluista odotettu frekvenssi saa jäädä alle viiden eikä yh-

---

<sup>8</sup> df = (rivien lukumäärä – 1)\*(sarakkeiden lukumäärä – 1) (Metsämuuronen 2006, 349)

dessäkään alle yhden. (Siegel 1956, 46.) Oletusten rikkoutuminen ei estä testisuureen laskemista, mutta tulos ei tällöin ole aivan tarkka (Metsämuuronen 2005, 992). Selitettävän muuttujan ja joidenkin selittävien muuttujien melko epätasaiset jakaumat aiheuttavat sen, että tietyissä ristiintaulukoinneissa nämä ehdot eivät täyty, mikä on tuotu ilmi tuloksia kommentoitaessa. Joissakin taulukoinneissa selkeiltä näyttävät luokittaiset erot uusimishalukkuuden yleisyydessä eivät silti ole tilastollisessa mielessä merkitseviä johtuen joidenkin luokkien tai solujen pienistä odotetuista vastaajamääristä.

Tulosten tilastollisen merkitsevyyden testaamiseen on kaksiluokkaisten selittävien muuttujien kohdalla käytetty Fisherin tarkkaa nelikenttätestiä (Fisher's Exact Test), jota suositellaan käytettäväksi, kun havaintojen määrä jossain solussa on pienempi kuin viisi tai otoskoko on pieni (alle 20). Näiden ristiintaulukointien kohdalla ei tarvitse huomioida odotettujen frekvenssien jäämistä alle viiden. Testi perustuu siihen, että kiinteät reunajakaumat omaavat nelikentät voidaan järjestää sen mukaan, kuinka paljon ne poikkeavat odotettujen frekvenssien muodostamasta nelikentästä. Fisherin testissä saatu merkitsevyys on todennäköisyys sille, että nollahypoteesin mukaisesta perusjoukosta poimittu otos antaisi tulokseksi havaitun kaltaisen tai sitä "äärevämmän" (enemmän odotetuista frekvensseistä poikkeavan) nelikentän. (Ranta, Rita & Kouki 1992, 175–177.)

Jatkuvaluonteisten muuttujien kohdalla katsotaan niiden saamia keskiarvoja vuorotteluun kielteisesti ja myönteisesti suhtautuvien ryhmissä. Keskiarvojen vertaamisessa käytetään t-testiä, joka soveltuu suurehkoihin otoskokoihin ja tilanteisiin, joissa mittaus on vähintään välimatka-asteikollinen (Metsämuuronen 2006, 369). T-testi on parametrinen eli siinä populaation oletetaan olevan ainakin kohtalaisella varmuudella ainakin kohtalaisen normaali-jakautunut (emt. 374). Taulukoissa esitetään ryhmien keskiarvot sekä t-testin merkitsevyys, josta voidaan päätellä mahdollisen eron tilastollinen merkitsevyys (kuten ristiintaulukointien kohdalla).

### **3.3.2 Logistinen regressioanalyysi**

Ensimmäisessä analyysin vaiheessa tullaan siis selvittämään selitettävän muuttujan vastausjakaumia selittävien muuttujien eri luokissa sekä jatkuvien selittävien muuttujien keskiarvoja selitettävän muuttujan luokissa ja testaamaan erojen tilastollista merkitsevyyttä.

Selittävien muuttujien ja selitettävän muuttujan eli vuorottelun uusimishalukkuuden välinen korrelaatio ei kuitenkaan vielä merkitse kausaali-yhteyttä (Jokivuori & Hietala 2007, 27). Havaitut yhteydet kahden muuttujan välillä saattavat johtua jostakin kolmannesta tekijästä, joka on yhteydessä näihin molempiin (Marsh 1983, 7). Elaboratiolla voidaan vakioida nämä kolmannet muuttujat ja siten häivyttää niiden vaikutus tutkittavien muuttujien yhteydestä (Jokivuori & Hietala 2007, 16). Osittaiskorrelaatio on kahden alkuperäisen muuttujan korrelaatio, jossa tällainen kolmannen muuttujan vaikutus on vakioitu eli poistettu. Osittaiskorrelaatio on regressioanalyysin perusta. (Emt. 27.) Tilanteessa, jossa selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen (dikotominen) ja sitä selitetään joukolla muuttujia, käytökelpoisin analyysimenetelmä on logistinen regressioanalyysi. Logistisessa regressioanalyysissä selittävinä muuttujina voidaan käyttää sekä jatkuvia muuttujia että luokitteluas-teikollisia muuttujia. (Emt. 58.)

Logistisessa regressioanalyysissä kustakin selittävästä muuttujasta asetetaan jokin arvo vertailutasoksi, jota vasten saman tekijän muita luokkia tarkastellaan. Tuloksia tarkasteltaessa verrataan, kuinka paljon yhden luokan muutos selittävässä muuttujassa kasvattaa riskiä kuulua selitettävän muuttujan suurempiarvoiseen luokkaan, eli tässä tapauksessa niihin, jotka luulevat tulevaisuudessa varmasti tai mahdollisesti käyttävänsä vuorotteluvapaata, jos siihen tarjoutuu mahdollisuus. Tämä luokka saa arvon 1, kun taas luokka, jossa vastaajat luulevat, etteivät todennäköisesti tai varmasti tule käyttämään vapaata, saa arvon 0. (Jokivuori & Hietala 2007, 56.)

Logistinen regressioanalyysi on rajoituksiltaan varsin lievä: selittävilta muuttujilta ei oleteta normaalisuutta eikä selitettävän muuttujan ryhmien varianssien tarvitse olla yhtä suuria. Selittäjien ei myöskään tarvitse olla toisistaan lineaarisesti riippuvia. Selittävien muuttujien ja selitettävän muuttujan logit-muunnoksen välillä oletetaan kuitenkin olevan lineaarinen yhteys ja mittausvirheiden oletetaan olevan toisistaan riippumattomia. Analyysi on herkkä multikollineaarisuudelle eli tilanteille, joissa selittävien muuttujien väliset liian suuret korrelaatiot aiheuttavat sen, että malliin tulee kaksi toistensa kanssa voimakkaasti korreloivaa muuttujaa, joista tosiasiallisesti vain toinen parantaa mallin selitysastetta. (Metsämuuronen 2005, 688–689.)

Regressioanalyysi on joustava menetelmä suurien muuttujamäärien hallintaan (Jokivuori & Hietala 2007, 43), mikä onkin seuraavaksi käsiteltävä sen valintaa puoltava seikka. Tut-

kielmassa on mukana melko suuri määrä muuttujia, koska teoreettisesta viitekehystä ei ollut johdettavissa selkeää mallia vuorotteluvapaan uusimisen vahvoiksi selittäjiksi. Osa muuttujista on otettu mukaan, jotta nähtäisiin keskittykö myönteisesti vuorottelun uusimiseen suhtautuminen samoille vai eri ryhmille kuin vuorotteluvapaan pito yleensä. Osa taas on aineistosta nostettuja aiheen kannalta kiinnostaviksi katsottuja muuttujia. Analyysiä viedään eteenpäin siis paitsi teoria- myös aineistolähtöisesti, mikä on tyypillistä kun tutkittava ilmiö on uusi tai esiintymistavaltaan epämääräinen. Teorian vähäisyydestä johtuen tutkimus on luonteeltaan enemmän selvittävää (eksploraatiivista) kuin vahvistavaa (konfirmatorista). (Emt. 42–43.)

Eksploraatiivisella regressioanalyysin käyttötavalla tarkoitetaan tilannetta, jossa malliin otetaan kaikki saatavilla olevat muuttujat, joilla mahdollisesti on vaikutusta asiaan. Analyysin myötä nähdään, mitkä niistä ovat ilmiön kannalta selitysvomaisia ja näin tiivistetään suuri mahdollisten selittäjien muuttujajoukko ilmiön kannalta oleellisiin tekijöihin. Konfirmatorisessa regressioanalyysin käyttötavassa malliin mukaan otettavat selittäjämuuttujat sen sijaan valikoitaisiin vahvan teoreettisen viitekehysten perusteella. (Jokivuori & Hietala 2007, 43.) Logistinen regressioanalyysi soveltuu molempiin tilanteisiin (Metsämuuronen 2006, 670–671) ja onnistunut käyttö on käytännössä usein kompromissi näiden lähestymistapojen väliltä (Jokivuori & Hietala 2007, 43–44).

Vaikka muuttujia on edelleen kohtalaisen paljon, on monia potentiaalisesti mielenkiintoisia muuttujia eri syistä jätetty analyysin ulkopuolelle. Monessa tapauksessa jokin ilmiön kannalta kiinnostava muuttuja ei esiintynyt kaikkien vuosien kysymyslomakkeissa. Ensimmäisissä regressioanalyyseissä on kaikkina vuosina mukana samat muuttujat vuosien vertailukelpoisuuden vuoksi, mutta toisessa vaiheessa on otettu mukaan joitakin vain tiettyinä vuosina esiintyviä kysymyksiä ja väittämiä, joiden ristiintaulukoinnit ja keskiarvovertailut selittävän muuttujan kanssa esitellään ensimmäisten regressioanalyysien jälkeen. Joissakin tapauksissa vuorottelijat olivat niin yksimielisiä jostakin kysymyksestä tai väittäimestä, etteivät pienet vastausluokat mahdollistaneet mielekästä tilastollista analyysia. Kutakin vuorottelun uusimiseen potentiaalisesti vaikuttavaa ilmiötä pyrittiin myös testaamaan vain yhden, selityskyvyltään parhaan muuttujan avulla.

Tämä muuttujien karsiutuminen ja karsiminen on kuitenkin tulosten luotettavuuden kannalta hyväksi, koska epäoleellisten muuttujien runsas määrä voi tehdä tuloksista epävarmo-



ja tai epävakaita. Yksittäisten vuosien vastaajamäärät eivät myöskään ole aineistossa erityisen suuria. Otoksoon tulee olla riittävä, jotta ryhmien välillä olisi risteäviä havaintoja (eli ryhmät eivät saa olla minkään muuttujan suhteen toisensa poissulkevia). Havaintoja tulee myös olla kohtuullisesti muuttujien lukumäärään nähden, jottei mallin selityssaste nouse teknisistä syistä liian korkeaksi. (Metsämuurosen 2006, 671–672.)

Logistisella regressioanalyysillä pyritään siis nyt ennustamaan mahdollisuutta kuulua vuorottelun uusimiseen myönteisesti suhtautuvaan luokkaan. Ensimmäisissä regressiomalleissa selittävät muuttujat otetaan mukaan kolmessa vaiheessa siten, että kaikki kussakin vaiheessa malliin lisättävät muuttujat pakotetaan malliin mukaan. Näin nähdään kaikkien muuttujien painokertoimet mallissa (Metsämuuronen 2005, 694). Toisissa regressiomalleissa on muuttujaryppäeseen otettu mukaan muuttujia, joita ei ensimmäisiin malleihin voida ottaa, koska niitä ei kysyty kaikkein vuosien kysymyslomakkeissa. Näissä malleissa käytetään lisäämällä askeltavaa menettelyä (Forward stepwise selection), jossa malliin otetaan aina pienimmän p-arvon omaava muuttuja ja kutakin muuttujaa testataan prosessin aikana poistamalla se selittävien muuttujien joukosta. Jos mallin selityssaste tällöin oleellisesti heikkenee, muuttuja todetaan oleelliseksi ja otetaan takaisin malliin (Metsämuuronen 2005, 639).

### *Logistisen regressioanalyysin testit*

Seuraavaksi käydään läpi logististen regressioanalyysien tulostaulukoissa (taulukot 14, 15, 16 ja 19) esitettyjen lukujen merkitykset. Regressiomallin toimivuutta voidaan arvioida ennustuskyvyn ja mallin selittämän varianssin näkökulmista (Metsämuuronen 2005, 694, 696). Mallin tulisi kyetä ennustaa havainnon kuuluminen samaan ryhmään, johon se alun perinkin on luokitunut eli tässä tapauksessa myönteisesti tai kielteisesti vuorottelun uusimiseen suhtautuviin vastaajiin (emt. 694).

Logististen regressioanalyysien taulukoiden lopussa on raportoitu kussakin vaiheessa mukaan otettujen muuttujien tuottama muutos mallin testisuureeseen eli -2 Log-Likelihood

( $-2LL$ ) -arvoon<sup>9</sup>. Ennuste vastaa havaintoja sitä paremmin, mitä pienemmän arvon  $-2LL$  saa. Mallin tuottamaa  $-2LL$ -arvoa verrataan vain vakiotermin sisältämän mallin tuottamaan arvoon. Jos selittäjien tuoma informaatio pienentää  $-2LL$ :n arvoa nolamalliin (block 0) tai edeltävään malliin nähden, ovat ne tuoneet lisäarvoa regressiomalliin. (Metsämuuronen 2005, 695.) Tämä testisuureessa tapahtunut muutos on esitetty Omnibus Tests of Model Coefficients -taulukossa ja muutoksen merkittävyyttä testataan  $\chi^2$ -testillä. Saadun arvon merkitsevyyden ollessa pienempi kuin 0,05 ei malli ole enää yhteensopiva edellisen kanssa. Mallin selittäjät ovat tällöin vaikuttaneet mallin selitysvoimaan. (Jokivuori & Hietala 2007, 66.)

Malliin otetaan ensimmäisissä logistisissa regressioanalyseissä muuttujia kolmessa vaiheessa. Ensimmäinen malli sisältää perustaustamuuttujia, toisessa vaiheessa malliin lisätään työtä koskevia tietoja ja kolmannessa vaiheessa vuorottelun pitämiseen liittyviä faktoja ja näkemyksiä. Taulukoissa Omnibus-testin tulos on ilmoitettu sekä koko mallin että kussakin vaiheessa malliin lisättyjen muuttujien kannalta. Mallin tulos kertoo, kuinka merkittävästi koko mallin selitysvoima on kunkin vaiheen myötä parantunut nolamalliin nähden. Lisättyjen muuttujien tulos kertoo kussakin vaiheessa malliin lisättyjen muuttujien tuoman selitysvoiman parannuksen tilastollisen merkitsevyyden.

Hosmer and Lemeshow -testissä arvioidaan ennustetun ja havaitun tuloksen yhdenmukaisuutta (Jokivuori & Hietala 2007, 68). Testissä vastaajat järjestetään suuruusjärjestykseen ennustearvon mukaan, jaetaan kymmeneen ryhmään ja lopuksi selitettävän muuttujan mukaisesti kahteen ryhmään. Ennustearvon mukaista sijoittumista verrataan vastaajan havaittuun ryhmään. (Metsämuuronen 2005, 704.) Testattavana on nolahypoteesi siitä, että malli ennustaa selitysvoimaisesti vuorottelun uusimiseen suhtautumista. Aineisto ja malli ovat hyvin yhteensopivia, kun  $\chi^2$ -testin p-arvo on suuri. P-arvon jäädessä alle 0,050:n malli ei sovellu aineistoon riittävän hyvin. (Jokivuori & Hietala 2007, 68.)

Regressiomallin ja aineiston yhteensopivuutta tarkastellaan myös luokittelutaulukossa (Classification Table), jonka avulla nähdään kuinka hyvin vastaajat voidaan mallissa mukana olevien muuttujien avulla luokitella oikeisiin selitettävän muuttujan luokkiin. Mukana

---

<sup>9</sup> Likelihood on tunnusluku, joka kuvaa mallin ja havaitun suhdetta. Likelihoodista otettu logaritmi kerrotaan  $-2$ :lla ja saadaan tunnusluku  $-2\log$ likelihood tai  $-2LL$ . (Metsämuuronen 2005, 695.)

olevien selittävien muuttujien perusteella jokaiselle havainnolle lasketaan todennäköisyys kuulua vuorottelun uusimiseen myönteisesti suhtautuvien ryhmään. Mallin toimivuus näkyy siinä, kuinka monta prosenttia havainnoista se luokittelee oikein. (Jokivuori & Hietala 2007, 69–70.) Tuloksissa on esitetty luokittelutarkkuus uusimiseen myönteisesti ja kielteisesti suhtautuvien suhteen sekä kaikkien havaintojen suhteen.

Mallin selittämää varianssia voidaan arvioida Nagelkerke  $R^2$  -testillä (Metsämuuronen 2006, 679). Logistisessa regressioanalyysissä ei mallin täsmällistä selitystasetta ole mahdollista saada, mutta Nagelkerken testillä voidaan saada hyvä likiarvo (Jokivuori & Hietala 2007, 67). Nagelkerkeä nimitetäänkin näennäisselitystasoksi ja tulkinnaltaan se on analoginen lineaarisen regressioanalyysin selitystasoon kanssa. Nagelkerke voi saada arvoja nollan ja yhden väliltä. Suurempi arvo kertoo mukana olevien muuttujien selittävän suuremman osan selitettävän tekijän vaihtelusta. Arvon ollessa nolla malli ei kykene luokittelemaan yhtään tapausta. Arvon ollessa yksi malli kykenee selittämään kaiken selitettävässä muuttujassa ilmenevän vaihtelun. (Jokivuori & Hietala 2007, 68.) Nagelkerken  $R^2$  -testistä on ilmoitettu mallin näennäisselitystasosta kussakin vaiheessa sekä malliin kulloinkin lisättyjen muuttujien tuoma muutos selityskykyyn.

Taulukoissa 14, 15, 16 ja 19 muuttujien perään oikealle merkityt tunnusluvut selittävät riskiä kuulua vuorottelun uusimiseen myönteisesti suhtautuvaan ryhmään. Muuttujakohtaisten tunnuslukujen avulla nähdään, mitkä selittävästä muuttujista ovat selityskyvyltään vahvimpia ja ensimmäisissä analyyseissä myös, miten ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa mukana olevien muuttujien selityskyky muuttuu kun malliin lisätään muita muuttujia. Sig. on Waldin testisuureen tilastollinen merkitsevyys ja Odds riskiluku. Waldin testisuure lasketaan jakamalla beetakerroin (eli regressiokerroin) keskivirheellään ja korottamalla saatu osamäärä toiseen potenssiin. Jos Waldin testisuurearvo on tilastollisesti merkitsevä (eli Sig.<,050), muuttuja lisää mallin kykyä ennustaa havainnot vuorottelun uusimiseen myönteisesti ja kielteisesti suhtautuvien luokkiin. Riskiluvut Odds-sarakkeessa kuvaavat riskitason muutosta selittävän muuttujan luokissa referenssiluokkaan (joka saa arvon yksi) nähden. (Jokivuori & Hietala 2007, 71–72.) Esimerkiksi taulukon 14 ensimmäisessä mallissa kaikkein iäkkäimpien todennäköisyys kuulua vuorottelun uusimiseen myönteisesti kuuluvaan ryhmään on 0,16-kertainen nuorimpaan eli referenssiryhmään nähden (tai käänteisesti ilmaistuna nuorimpien todennäköisyys on yli kuusinkertainen vanhimpiin nähden).

Jatkuvien muuttujien kohdalla on vain yksi rivi, koska vastauksia ei ole luokiteltu eikä referenssiluokkaa voida näin nimetä. Riskiluvun perusteella tilastollisesti merkitsevänkin jatkuvan muuttujan vaikutus saattaa näyttää heikolta. Tämä on kuitenkin tyypillistä jatkuvaluonteisille selittäjille jotka voivat saada (ainakin melkein) mitä tahansa arvoja tietyltä väliltä (Jokivuori & Hietala 2007, 74).

## 4 VUOROTTELUVAPAAN UUSIMISEN SELITTÄJÄT

### 4.1 Uusimisaikomusten yleisyys vuorotteluvuosittain

Aikomukset uusia vuorotteluvapaa tulevaisuudessa (jos mahdollista) ovat harvinaisempia 1998 vuorotelleilla kuin muina vuosina vapaan pitäneillä. Taulukkoon 2 on koottu eri vuosina vuorotelleiden vastaukset kysymykseen ”Luuletko, että tulet käyttämään vuorotteluvapaa uudestaan, jos siihen tarjoutuu mahdollisuus?”. Vastausvaihtoehdoista ”Kyllä, varmasti” ja ”Kyllä, mahdollisesti” on koodattu uudelleen vastaukseksi ”Kyllä”. Samoin ”En, todennäköisesti” ja ”En, varmasti” on uudelleenkoodattu vastaukseksi ”Ei”<sup>10</sup>.

TAULUKKO 2 Selitettävän muuttujan vastausjakaumat vuosittain. Vuosien välisten erojen Sig. < ,001\*\*\*

LUULEEKO KÄYTTÄVÄNSÄ VAPAATA UUDESTAAN?	1997	1998	2003	KAIKKI
KYLLÄ %	87	70	85	82
EI %	13	30	15	18
N	394	236	311	941

Kaikkiaan noin viisi kuudesta vastaajasta on antanut myönteisen vastauksen. Vuonna 1997 vuorotelleet suhtautuvat keskimäärin myönteisimmin vuorotteluvapaan käyttöön uudestaan. 2003 vuorotelleet ovat lähes yhtä usein uusimassa vapaan. Sen sijaan 1998 vuorotelleista vain seitsemän kymmenestä on uusimassa vapaan. Tämä voi osittain selittyä heidän muita vuosia vanhemmalla ikäjakaumallaan. Toisaalta 2003 vuorotelleet ovat keski-ikältään ja ikäluokkajakaumaltaan hyvin samanlainen ryhmä kuin 1998 vuorotelleet, joten todennäköisempää on, että tilastollisesti erittäin merkitsevät erot selittyvät muilla tekijöillä.

### 4.2 Henkilökohtaiset ja työtä koskevat taustamuuttujat

Taulukkoon 3 on kerätty henkilökohtaisten ominaisuuksien ja työelämää koskevia taustamuuttujien yhteyksiä uusimisaikomuksiin. Naiset ovat vuorotteluvapaan pitäjissä yliedustettuina (Nätti ym. 2005, 51), mutta sukupuolittaisia eroja on vain vuonna 2003 vuorotel-

<sup>10</sup> Selitettävässä muuttujassa oli puuttuvia vastauksia 1997 kolme, 1998 kaksi ja 2003 yksi. Koska nämä vastaajat eivät tule mukaan mihinkään niistä testeistä, joissa kyseistä muuttujaa käytetään, on heidät vähennetty näissä testeissä vastaajien vuosittaisista kokonaismääristä N (vrt. taulukko 1).

leissa: miehet ovat tuon vuoden vastaajissa naisia useammin valmiita pitämään uuden vapaan. Vuorotteluvapaan uusimisaikeet vähenevät selkeästi iän myötä kaikkina vuosina. Vuosina 1997 ja 2003 vastanneilla suurin pudotus tapahtuu kahden iäkkäimmän ikäluokan välillä kun taas 1998 vuorotelleilla lasku on tasaisempi. On ymmärrettävää, että iän kohdalla uusimisaikomukset ovat yleisimpiä nuoremmissa ikäryhmissä, vaikka vapaan pitäminen yleensä painottuu vanhempiin ikäluokkiin. Nuoremmilla on ennen eläkeikää edessään pidempi työura, jonka aikana uudelle vapaalle voidaan arvioida olevan tarvetta.

TAULUKKO 3 Vastausjakaumat henkilökohtaisten ja työtä koskevien taustamuuttujien luokissa ja luokkien koot: aikooko pitää vastaisuudessa uuden vuorotteluvapaan

		1997 (N = 394)		1998 (N = 236)		2003 (N = 311)	
		AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n
SUKUPUOLI	Mies	90	86	70	56	93	76
	Nainen	87	308	71	180	83	235
	Exact Sig.	,584		1,000		,024*	
IKÄ	-44	90	204	86	83	93	110
	45-54	89	157	68	107	89	143
	55-59	67	33	48	46	62	58
	Sig.	,001**		,000***		,000***	
SIVILISÄÄTY	Naimaton	86	66	74	38	91	33
	Avoliitto	93	41	76	17	92	38
	Avoliitto	87	262	71	153	84	212
	Ero/asumusero/leski	88	25	58	26	78	27
	Sig.	,744		,477		,293	
KOTONA ASUVIA ALLE 18-VUOTIAITA LAPSIDA	Kyllä	89	157	78	100	91	121
	Ei	86	236	64	135	82	190
	Exact Sig.	,643		,030*		,032*	
AMMATILLINEN KOULUTUS	Enintään kurssi tai oppisopimus	87	84	62	37	94	50
	Koulutaso	86	87	69	59	85	91
	Opistotaso tai korkeakoulu	88	215	73	140	83	170
	Sig.	,915		,442		,151	
TYÖNANTAJA-SEKTORI	Yksityinen	87	134	62	89	91	106
	Kunta	88	194	75	108	81	160
	Valtio	82	51	83	30	86	35
	Kirkko	100	8	67	6	100	9
	Sig.	,489		,081		,085	
AMMATTIASEMA	Työntekijä	-	-	70	79	89	131
	Alempi toimihenkilö	-	-	76	82	84	102
	Ylempi toimihenkilö	-	-	75	51	81	58
	Esimies	-	-	44	18	69	16
	Sig.	-		,061		,112	
VIKKOTYÖAIKA	Alle 37,5 h	89	124	67	55	83	81
	37,5-40 h	86	210	74	143	87	189
	Yli 40 h	90	51	66	29	83	35
	Sig.	,582		,480		,548	

Taulukossa 4 on uusimisaikomuksista sukupuolittainen vastausjakauma kussakin ikäluokassa, jotta iän ja sukupuolen yhteisvaikutus selitettävään muuttuun tarkentuisi. ”Ikään-tyvien” eli 45–54-vuotiaiden keskuudessa kaikkina vuosina miehet ovat naisia innokkaampia vapaan uusijoita ja 1997 sekä 2003 erot ovat tilastollisestikin kohtalaisen vahvoja. Vanhimmissa ikäluokassa ei sukupuolten välillä merkittäviä eroja ollut. Vanhimmissa ikäluokassa oli kaikkina vuosina vähiten vastaajia ja miesvastaajia oli kaikkina vuosina huomattavasti naisia vähemmän. Lisäksi selitettävä muuttuja on voimakkaan vinosti jakautunut etenkin vuosina 1997 ja 2003 sekä nuorimmissa ikäluokassa. Pienten havaintomäärien takia suuriltakaan näyttävät erot eivät välttämättä ole tilastollisesti merkitseviä. Koska iän ja sukupuolen yhteys näytti eri vuosina melko samanlaiselta, päätettiin yhteyttä vielä katsoa ilman jakoa eri vuosiin (mutta edelleen ilman yli 59-vuotiaita). Tällöin pienet havaintomäärät eivät vaikeuta tilastollisten tulkintojen tekoa. Viimeisestä sarakkeesta voidaan havaita, että koko aineiston tasolla miesten ja naisten välillä ei ole kovin merkittävää eroa, mutta 45–54-vuotiaissa miehet ovat selvästi naisia useammin uusimassa vuorottelua.

TAULUKKO 4 Sukupuolittaiset vastausjakaumat kussakin ikäluokassa: aikooko pitää vastaisuudessa uuden vuorotteluvapaan

IKÄRYHMÄ	SUKUPUOLI	1997		1998		2003		KAIKKI	
		AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.
-44	MIES	85		76		91		85	
	NAINEN	91	,187	88	,255	93	,701	91	,131
45-54	MIES	100		78		97		91	
	NAINEN	86	,045*	65	,243	86	,072	80	,012*
55-59	MIES	83		42		83		53	
	NAINEN	63	,637	50	,742	60	,392	54	1,000
KAIKKI	MIES	90		70		93		84	
	NAINEN	87	,584	71	1,000	83	,024*	80	,287

Siviilisäädyltään vuorotteluvapaan pitäjät vastaavat pitkälti kaikkia palkansaajia (Nätti ym. 2005, 51), eikä siviilisäädyllä näytä olevan merkittävää vaikutusta uusimisaikomuksiin (taulukko 3). Vuosina 1998 ja 2003 avioliitossa olevat ovat hiukan naimattomia ja avoliitossa olevia haluttomampia uusimaan vuorottelun ja vielä harvemmin ovat uusimassa lesket, asumuserossa olevat sekä eronneet. Erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä ja voivat selittyä myös avioliitossa olevien, sekä leskien ja eronneiden muita korkeammalla iällä.

Vuorottelijat eivät eroa palkansaajista kotona asuvien alle 18-vuotiaiden lasten yleisyydessä (Nätti ym. 2005, 51), mutta kotona asuvat lapset lisäävät kaikkina vuosina aikeita uusia vapaa ja vuosien 1998 ja 2003 erot ovat myös tilastollisesti melkein merkitseviä (taulukko 3). Vuorottelijat, joilla oli kotona asuvia lapsia, olivat muita vastanneita keskimäärin nuorempia, mikä saattaa selittää yhteyttä. Kun ikäryhmä on vakioitu (taulukko 5), uusimisaikomusten yleisyyden erot huoltajien ja muiden välillä tarkentuvat. Nuorimmassa ikäryhmässä ne, joilla on lapsia, ovat uusimassa vapaata harvemmin kuin muut. Tilastollisessa mielessä erot ovat kaikki vastausvuodet kattavassa joukossa melkein merkitseviä, mutta vuosittaisissa vastaajaryhmissä eivät. 45–54-vuotiaissa taas yhteys on kaikkina vuosina samansuuntainen kuin aineistossa yleensäkin: heidän keskuudessaan kotona asuva lapsi näyttää lisäävän todennäköisyyttä vuorottelun uusimisaikomuksiin. Toisaalta tämä yhteys on tilastollisesti kohtalaisen vahva vain 2003, ei koko aineiston tasolla eikä muina vuosina. Näyttääkin siltä, että ikä selittää jonkin verran lapsien ja uusimisaikeiden yhteydestä.

TAULUKKO 5 Vuorottelijoiden, joilla on alle 18-vuotiaita kotona asuvia, ja muiden vuorottelijoiden uusimisaikomukset ikäluokittain

IKÄRYHMÄ	LAPSIA	1997		1998		2003		KAIKKI	
		AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.
-44	KYLLÄ	88		81		90		87	
	EI	92	,490	96	,093	98	,151	94	,028*
45-54	KYLLÄ	91		74		96		86	
	EI	87	,589	65	,397	85	,056	81	,170
55-59	KYLLÄ	67		100		50		50	
	EI	67	1,000	45	,467	63	,630	54	1,000
KAIKKI	KYLLÄ	89		78		91		86	
	EI	86	,643	64	,030*	82	,032*	78	,003**

Ammatillisen koulutuksen taso ei näytä juuri vaikuttavan uusimisaikeiden yleisyyteen (taulukko 3). Kahden suurimman työnantajasektorin eli kunnan ja yksityisen sektorin välillä on 1998 ja 2003 ristiriitaisia tuloksia, jotka eivät kuitenkaan ole aivan tilastollisesti merkitseviä (Sig.=,081 ja ,085). Vuonna 1998 kunnallisella sektorilla työskentelevien keskuudessa vuorottelun uusimishalukkuus on yksityistä yleisempää, 2003 taas toisin päin. Vuoden 2003 tulos voi pieneltä osin johtua yksityisen ja kunnallisen sektorin ikärakenteiden eroista: nuorin ikäryhmä on yksityisellä sektorilla yliedustettuna, kun taas kaksi vanhinta kunnallisella. Vuoden 1998 tulokset vastaisivat yleisen vuorotteluvapaan pidon jakautumista sektoreittain: vuorotteluvapaan käyttäjissä julkisen sektorin ja etenkin kunnallisen sektorin työntekijät ovat olleet yliedustettuina (Nätti ym. 2005, 51). Vuoden 1998 erojen merkitse-



vyytteen pitää kuitenkin suhtautua varauksella, koska hyvin pienen vastaajaryhmän, kirkon, molemmissa vastausluokissa (yhteensä 25 prosentissa kaikista soluista) odotetut frekvenssit jäävät alle viiden.

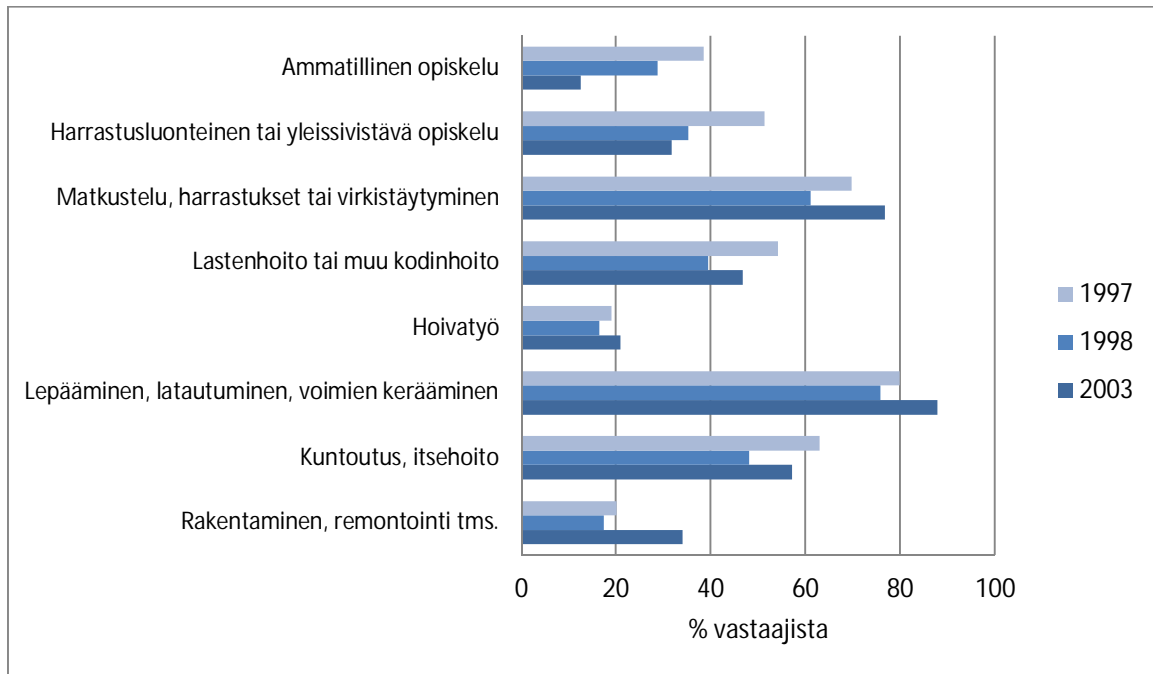
Vuosina 1998 ja 2003 alemmat toimihenkilöt olivat kaikkiin palkansaajiin nähden aliedustettuja vuorottelun pitäjissä ja 2003 työntekijät yliedustettuina (Nätti ym. 2005, 51). Ammattiasema (jota ei siis ole vuodelta 1997) ei näytä merkittävästi vaikuttavan uusimisaikomusten yleisyyteen: vain esimiesasemassa toimivien ylempien toimihenkilöiden joukko erottuu muita alemmalla uusimishalukkuudellaan, mutta sekin on kooltaan pieni ryhmä (taulukko 3). Vain vuoden 1998 osalta ollaan lähellä tilastollista merkitsevyyttä (Sig.=,061). Ammattiasema on oleellisena taustatietona tässä esitetty muiden keskeisten taustamuuttujien yhteydessä, mutta muut sellaiset muuttujat, jotka eivät esiinny kaikkina vuosina (ainakaan samalla tavalla kysyttynä) esitellään vasta ensimmäisten regressioanalyysien jälkeen. Keskimääräinen viikkotyöaika (ml. mahdolliset ylityöt) on testejä varten luokiteltu kolmeen luokkaan: alle 37,5, 37,5–40 ja yli 40 viikkotyötuntia. 37,5–40 viikkotyötunnin on katsottu edustavan jotakuinkin normaalivyöaikaa ilman säännöllisiä ylityitä. Taulukosta 3 voidaan nähdä, ettei viikkotyöajalla näytä olevan juuri yhteyttä uusimisaikomuksiin.

### **4.3 Ajankäyttötavat vuorotteluvapaalla**

Kuviossa 1 on esitetty niiden vastaajien osuudet, jotka ovat käyttäneet kuhunkin ajankäyttötapaan vuorotteluvapaa-aikaansa. Noin neljä viidestä vastaajasta käytti aikaa lepäämiseen, latautumiseen ja voimien keräämiseen ja noin kaksi kolmasosaa matkusteluun, harrastuksiin tai virkistäytymiseen. Noin puolet vastaajista oli käyttänyt aikaa kuntoutukseen ja itsehoitoon sekä lastenhoitoon tai muuhun kodinhoitoon. Ammatillisen opiskelun suosio laski vuosien 1998 ja 2003 välillä lähes kolmestakymmenestä reiluun kymmeneen prosenttiin, mikä johtunee osittaisen ammattikoulutusrahan käytöstä poistumisesta vuonna 2002. Myös harrastusluonteisen ja yleissivistävän opiskelun suosio on laskenut, mutta vielä 2003 lähes kolmasosa vuorottelijoista käytti siihen aikaansa. Hoivatyöhön käytti aikaansa noin viidennes vastaajista. Rakentaminen ja remontointi ajankäyttötapana yleistyi huomattavasti

vuosien 1998 ja 2003 välillä. Vuoden 2003 vuorotteliijoista tähän käytti aikaansa noin joka kolmas vastaaja.

KUVIO 1 Eri ajankäyttötapoihin vuorotteluaikaansa käyttäneiden osuudet kunkin vuoden vastaajista



Taulukossa 6 on esitetty uusimisaikoiden osuudet eri ajankäyttötapoihin aikaansa käyttäneiden ja muiden keskuudessa. Ammatillisen opiskelun väheneminen ei näy vapaalla opiskelleiden uusimishalukkuudessa. Ammatillisella opiskelulla vapaan aikana ei 1997 ja 2003 näytä olevan yhteyttä vuorottelun uusimisaikomuksiin. Vuonna 1998 vuorotelleissa sen sijaan opiskeluun aikaansa käyttäneistä neljä viidesosaa on aikeissa uusia vuorottelun, muista vain kaksi kolmasosaa ja erot ovat tilastollisesti kohtalaisia. Vuoden 1998 poikkeuksellisuus saattaa selittyä osittain iällä: ammatilliseen opiskeluun vuorotteluaikaa käyttäneiden ikärakenne on siellä kaikkein selkeimmin painottunut kahteen nuorimpaan ikäluokkaan. Harrastusluonteinen tai yleissivistävä opiskelu ei sen sijaan minään vuonna näytä vaikuttavan vuorottelun uusimishalukkuuteen.

Matkusteluun, muihin harrastuksiin ja virkistäytymiseen aikaansa käyttäneet ovat 1997 vuorotelleissa muita useammin aikeissa uusia vapaansa, mutta muina vuosina eroja ei löydy (taulukko 6). Ero ei selity sillä, että matkusteluun ynnä muuhun vuorotteluaikaansa käyttäneet olisivat 1997 muita vuosia nuorempia vaan päinvastoin: vaikka kaikkina vuosi-

na tämä ajankäyttö on sitä yleisempää mitä vanhemmasta ikäluokasta on kysymys, niin 1997 nämä erot ovat kaikkein voimakkaimpia ja tilastollisesti melkein merkitseviä.

TAULUKKO 6 Vuorottelun uusimisaikomukset eri ajankäyttötapoihin aikaansa käyttäneiden ja käyttämättömien luokissa

		1997 (N = 394)		1998 (N = 236)		2003 (N = 311)	
		AIKOO UUSIA VAPAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAN %	n
AMMATILLINEN OPISKELU	Kyllä	84	141	79	68	85	39
	Ei	89	223	66	166	85	270
	Exact Sig.	,262		,059		1,000	
HARRASTUS- LUONTEINEN OPISKELU	Kyllä	87	188	70	83	87	99
	Ei	89	178	70	150	84	211
	Exact Sig.	,748		1,000		,611	
MATKUSTELU, HARRASTUS, VIR- KISTÄYTYMINEN	Kyllä	90	261	70	143	85	239
	Ei	82	113	70	91	86	71
	Exact Sig.	,041*		1,000		1,000	
LASTENHOITO TAI MUU KODIN HOITO	Kyllä	91	200	71	93	85	146
	Ei	84	169	70	141	85	165
	Exact Sig.	,081		,884		1,000	
HOIVATYÖ	Kyllä	88	68	55	38	85	65
	Ei	88	293	73	196	85	245
	Exact Sig.	1,000		,034*		,847	
LEPO, LATAUTU- MINEN, VOIMIEN KERÄÄMINEN	Kyllä	90	303	69	178	85	272
	Ei	79	76	73	56	89	38
	Exact Sig.	,017*		,618		,625	
KUNTOOUTUS JA ITSEHOITO	Kyllä	89	235	67	111	84	177
	Ei	84	138	74	122	86	132
	Exact Sig.	,201		,253		,631	
RAKENTAMINEN, REMONTOINTI TMS.	Kyllä	90	72	61	41	91	106
	Ei	87	284	72	193	82	204
	Exact Sig.	,550		,189		,064	

Lastenhoitoon tai muuhun kodinhoitoon käytetty vuorotteluvapaa-aika ei tilastollisesti merkitsevästi vaikuta uusimishalukkuuteen, mutta vuoden 1997 yhteys on tilastollisestikin kohtalaisen vahva (taulukko 6). Lastenhoito näyttää tuona vuonna jonkin verran lisäävän uusimisaikkeitä eikä ero selity ainakaan iällä: muina vuosina lastenhoitoon aikaansa käyttäneiden osuudet laskevat tilastollisesti merkitsevästi iän myötä, mutta 1997 lastenhoitoon käytetty aika on itse asiassa yleisintä vanhimman ikäluokan keskuudessa. Hoivatyöllä ei ole muina vuosina havaittavaa vaikutusta uusimishalukkuuteen, mutta 1998 hoivatyötä vapaan aikana tehneiden keskuudessa uusimisaikkeit ovat selvästi harvinaisempia kuin muiden 1998 vastanneiden. Kaikkina vuosina hoivatyön tekeminen oli yleisempää vanhemmissa ikäryhmissä, mutta 1998 nämä erot ovat selkeydeltään ja tilastolliselta merkitsevyydeltään muiden vuosien välimaastossa, joten hoivaan aikaansa käyttäneiden ikärakenne ei selitä, miksi vain 1998 hoivatyön teko vähentää uusimishalukkuutta.

Lepäämiseen, latautumiseen ja voimien keräämiseen aikaansa käyttäneet ovat 1997 muita useammin aikeissa pitää uuden vapaan, mutta muina vuosina tällaisia eroja ei esiinny (taulukko 6). Ikäryhmittäin ajankäyttö lepoon ei 1997 aivan yhtä voimakkaasti painotu vanhempiin ikäryhmiin kuin muina vuosina, mutta erot lepoon aikaa käyttäneiden ikäkaumissa eivät riitä selittämään vuosittaisia eroja heidän uusimishalukkuudessaan. Ajankäyttö kuntoutukseen ja itsehoitoon ei näytä minään vuonna vaikuttavan uusimisaikomusten yleisyyteen. Myöskään rakentaminen ja remontointi ei näytä vaikuttavan tilastollisesti merkitsevästi, mutta vuoden 2003 positiivinen yhteys on tilastollisesti kohtalainen.

Ajankäyttötavoista monet ovat jakautuneet vahvasti sukupuolen tai iän mukaan. Erojen tasaantumisen huolimatta miehet tekevät edelleen enemmän ansiotyötä ja naiset kotityötä, ja työnjako perheissä on yhä hyvin sukupuolittunutta (Oinas 2010, 19). Miehet tekevät enemmän kodin kunnostus-, korjaus- ja huoltotöitä, kun taas vaatehuolto, siivous ja aterioiden huolehtiminen näyttäisivät edelleen kuuluvan naisten töihin (Miettinen 2008, 91; Oinas 2010, 96–97). Naiset käyttävät myös lastenhoitoon miehiä enemmän aikaa (Miettinen 2008, 40). ”Naisten töiksi” miellettyyn kodinhoitoon käytetty aika ei kummallakaan sukupuolella merkittävästi riipu ikäluokasta. Lastenhoitoon käytetty aika on miehillä suurimmillaan 25–39-vuotiaiden keskuudessa ja naisilla 25–30-vuotiaissa, minkä jälkeen se laskee tasaisesti. Sen sijaan miesten töiksi miellettyissä remontointi- ja huoltotöissä ajankäyttö nousee miehillä 35–39-vuotiaiden ikäryhmään asti, minkä jälkeen se hieman laskee. Naisilla taas näihin töihin käytetään eniten aikaa 35–50-vuotiaiden ikäryhmässä. (Emt. 45–46.)

Ansiotyön teko vähentää kotitöihin ja lastenhoitoon käytettyä aikaa molemmilla sukupuolilla (Miettinen 2008, 56–57), mutta naisilla miehiä voimakkaammin (Oinas 2010, 116–117). Kotitöiden teossa ja lastenhoidossa on siis sukupuolittaisia ja ikäluokittaisia eroja ja vähentynyt ansiotyö näyttää lisäävän näihin käytettyä aikaa naisilla miehiä enemmän. Myös vuorotteluvapaan pitäjien ajankäytöstä löytyi sukupuoli- ja ikäluokkakohtaisia eroja. Lastenhoito jakautui sukupuolittain ja ikäluokittain tasaisesti 1997. Sen sijaan vuosina 1998 ja 2003 naiset käyttivät miehiä useammin aikaa lastenhoitoon ja muuhun kodinhoitoon ja lasten- ja kodinhoito oli selvästi yleisintä nuorimmissa ikäluokassa ja harvinaisinta vanhimmissa. Miehet käyttivät kaikkina vuosina huomattavasti naisia useammin aikaa rakentamiseen ja remontointiin. 1997 rakentaminen ja remontointi oli yleisempää vanhemmissa ikäluokissa.

Lasten ja kodin ohella perheissä hoidetaan myös muita huolenpitoa tarvitsevia, kuten pitkäaikaisesti sairaita, vammaisia ja vanhuksia. Perheen ja työn yhteensovittaminen ei koske vain pienten lasten vanhempia, vaan jotakuinkin kaikkia ikäluokkia lapsille, vanhemmille ja lastenlapsille annetun avun ja hoidon muodossa. (Salmi 2004, 178–179.) Informaali hoiva voidaan määritellä omaisten tai läheisten toisilleen antamaksi avuksi esimerkiksi tilanteissa, joissa ihminen ei itse kykene selviytymään arjen haasteista (Zechner 2010, 403). Läheisten antama informaali hoiva on jopa yleisempää kuin virallisista palveluista saatu hoiva (Blomberg, Martikainen, Martelin & Koskinen 2006, 171). Formaali ja informaali hoiva eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois, vaan esimerkiksi aikuisten lasten tuki voi olla tärkeä lisä kunnallisille palveluille (Lehto, Aalto, Päivärinta & Järvinen 1997 17–21).

Suomalaisilla työpaikoilla 1996–1997 tehdyn Työ ja perhe -kyselyn (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 30) perusteella työikäisen väestön keskuudessa ikä ja sukupuoli vaikuttavat annettuun hoivaan. Avun antaminen omille tai puolison vanhemmille oli yleisempää vanhempien vastaajien keskuudessa. Avun luonne oli samalla tavalla sukupuolittunutta kuin kotitöiden jako: naiset auttoivat taloustöissä ja toimivat henkisenä tukena miehiä useammin. Miehet auttoivat naisia useammin korjaus- ja pihatöitä tekemällä, mutta tämä avun muoto oli kaiken kaikkiaan melko harvinaista. (Lammi-Taskula, Suhonen & Salmi 2004, 101.) Vuorotteluvapaan pitäjien ajankäyttö tukee edellä esitettyä. Naisista 20–25 % käytti kaikkina vuosina aikaa hoivatyöhön kun miehistä näin teki alle kymmenen prosenttia. Hoivatyö oli 1998 ja 2003 sitä yleisempää, mitä vanhemmasta ikäluokasta oli kyse, mutta 1997 ajankäyttö hoivaan jakautui tasaisemmin ikäluokittain.

Kuntoutuksella tavoitellaan sairauksiin, vammoihin ja sosiaaliseen syrjäytymiseen liittyvien haittojen ehkäisyä, korjaamista ja kompensointia. Kuntoutuksella pyritään tukemaan työssä olevien työkykyä ja työssä jaksamista sekä ehkäisemään pitkien sairauslomien lisääntymistä ja ihmisten ajautumista pysyvämmiin pois työelämästä. (Kuntoutusasiain neuvottelukunta 2004, 21–22.) Kelan järjestämä kuntoutus painottuu työikäiseen väestöön ja yksi kuntoutustoiminnan painopistealueista on työhön kuntoutus (Suoyrjö 2010, 12). Kunnallisiin työpaikkoihin keskittyvässä tutkimuksessa havaittiin kuntoutukseen osallistuvien olevan koko kohorttiin nähden useammin naisia ja keski-ikänsä koko kohorttia vanhempia (Suoyrjö, Hinkka, Kivimäki, Klaukka, Pentti & Vahtera 2007, 201). Myös vuoden 2002 Työvoimatutkimuksen yhteydessä toteutetussa Vajaakuntoisten työllisyys -tutkimuksessa (Mannila, Notkola, Kaipainen, Juntunen & Rytönen 2003, 5) havaittiin, että työssäkäyvi-

en keskuudessa naiset osallistuivat kuntoutukseen miehiä useammin ja iän myötä kuntoutukseen osallistuminen kasvoi (emt. 13). Myös koettu kuntoutuksen tarve oli naisilla miehiä yleisempää ja kasvoi kaikkien vastaajien joukossa iän myötä (emt. 15). Myös vuorotelluvapaan pitäjiä keskuudessa ajankäyttö kuntoutukseen ja itsehoitoon oli 1997 ja 2003 yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa ja kaikkina vuosina sitä yleisempää, mitä vanhempi ikäluokka oli kyseessä.

Nämä neljä ajankäyttötapaa (lastenhoito tai muu kodinhoito, rakentaminen ja remontointi, hoivatyö sekä kuntoutus ja itsehoito) ovat siis paitsi taustakirjallisuuden, myös aineiston perusteella sukupuolittain ja ikäluokittain eriäviä. Tämän vuoksi myös niiden yhteyttä uusimisaikomuksiin on katsottu sukupuolittain ja ikäluokittain (taulukko 7). Taulukosta voidaan nähdä, että joissakin tapauksissa suuretkaan erot eivät välttämättä olleet tilastollisesti kovin vahvoja. Esimerkiksi 1998 miesvastaajissa hoivatyöhön aikaansa käyttäneiden ja muiden uusimisaikomuksissa ollut huomattava ero on tilastollinen täysin merkitsemätön (Sig.=1,000). Tämä johtuu paitsi miesten pienestä määrästä (56 vrt. 180 naista), myös selittävän muuttujan vinosta jakaumasta (ei-vastauksia 70 vrt. kyllä vastauksia 166) sekä hoivatyöhön aikaansa käyttäneiden (38 vastaajaa) ja erityisesti hoivatyöhön aikaansa käyttäneiden miesten (2 vastaajaa) hyvin pienestä määrästä. Myös vanhin ikäluokka jäi melko pieneksi, mikä vähentää joidenkin erojen tilastollista merkitsevyyttä. Toisaalta selitettävä muuttuja on vanhimmassa ikäluokassa tasaisimmin jakautunut ja taas nuorissa epätasaisin. Näistä syistä erityisesti näissä kolmen muuttujan ristiintaulukoinneissa suuretkin erot voivat olla tilastollisesti heikkoja.

Taulukosta 7 voidaan kuitenkin löytää joitakin todennäköisesti myös perusjoukosta löytyviä yhteyksiä. Lastenhoito ja muu kodinhoito näytti vain 1997 heikosti lisäävän vuorotellun uusimista ja siellä vaikutus näyttää jakautuvan melko tasaisesti eri ikäryhmien sekä miesten ja naisten kesken. Rakentamiseen ja remontointiin käytetty aika lisäsi 2003 vuorotelleiden keskuudessa jonkin verran uusimisaikkeitä ja yhteys näyttää melko samanlaiselta eri ikäluokissa ja sukupuolissa, joskin miehillä ja nuorimmilla tilastollisesti hiukan muita vahvemmalta. Missään yksittäisessä luokassa rakentaminen ja remontointi ei kuitenkaan vaikuta tilastollisesti merkitsevästi. Sen sijaan 1998 vuorotelleissa miesten ja erityisesti nuorimman ikäryhmän keskuudessa rakentaminen ja remontointi näyttää vähentävän uusimisaikomuksia. Yhteydet poikkeavat muista vuosista selkeästi. Voikin olla, että vuorotelluvapaasta kuluneiden vuosien aikana tarve käyttää aikaa rakentamiseen ja remontointiin

on vähentynyt siinä määrin, että uudelle vapaalle ei enää ole tarvetta. Näissä ryhmissä kyseessä on muita useammin saattanut olla jokin yksittäinen suurempi rakennusprojekti.

TAULUKKO 7 Neljän ensimmäisen ajankäyttötavan yhteydet vuorottelun uusimisaikoihin sukupuolittain ja ikäluokittain

AJANKÄYTTÖTAPA	SUKUPOULI TAI IKÄRYHMÄ	AJAN- KÄYTTÖ	1997		1998		2003	
			AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.
LASTENHOITO TAI MUU KODINHOITO	MIES	KYLLÄ	91	,503	60	,349	90	,364
		EI	86		73		96	
	NAINEN	KYLLÄ	90	,111	73	,511	84	,731
		EI	83		68		81	
	-44	KYLLÄ	93	,108	81	,350	89	,135
		EI	85		90		98	
	45-54	KYLLÄ	93	,178	67	1,000	91	,599
		EI	86		68		87	
	55-59	KYLLÄ	67	1,000	20	,349	50	,249
		EI	64		51		68	
	Kaikki	KYLLÄ	91	,081	71	,884	85	1,000
		EI	84		70		85	
RAKENTAMINEN, REMOINTOINTI TMS.	MIES	KYLLÄ	90	1,000	55	,074	98	,152
		EI	88		79		87	
	NAINEN	KYLLÄ	90	,799	68	1,000	85	,563
		EI	87		70		82	
	-44	KYLLÄ	91	1,000	64	,026*	100	,104
		EI	89		90		90	
	45-54	KYLLÄ	97	,192	75	,574	91	,591
		EI	87		66		87	
	55-59	KYLLÄ	70	1,000	36	,497	74	,251
		EI	65		51		55	
	Kaikki	KYLLÄ	90	,550	61	,189	91	,064
		EI	87		72		82	
HOIVATYÖ (ESIM. SAIRAAAN OMAISEN TAI VANHUKSEN HOITO)	MIES	KYLLÄ	100	,588	100	1,000	100	1,000
		EI	88		69		93	
	NAINEN	KYLLÄ	87	,655	53	,014*	83	1,000
		EI	89		75		82	
	-44	KYLLÄ	93	,743	86	1,000	100	,595
		EI	90		86		92	
	45-54	KYLLÄ	88	,738	55	,194	90	1,000
		EI	91		71		88	
	55-59	KYLLÄ	67	1,000	36	,497	68	,577
		EI	68		51		57	
	Kaikki	KYLLÄ	88	1,000	55	,034*	85	,847
		EI	88		73		85	
KUNTOUTUS JA ITSEHOITO	MIES	KYLLÄ	95	,155	69	1,000	97	,373
		EI	83		70		90	
	NAINEN	KYLLÄ	88	,470	66	,247	81	,598
		EI	85		75		84	
	-44	KYLLÄ	94	,063	88	1,000	96	,466
		EI	86		84		91	
	45-54	KYLLÄ	91	,149	66	,675	85	,053
		EI	82		71		96	
	55-59	KYLLÄ	66	1,000	50	,763	69	,088
		EI	50		44		44	
	Kaikki	KYLLÄ	89	,201	67	,253	84	,631
		EI	84		74		86	

Hoivatyöhön käytetty vuorottelu-aika laski vuonna 1998 uusimisaikaita. Yhteys on vielä voimakkaampi, kun sitä katsotaan pelkästään naisten keskuudessa (taulukko 7). Toisaalta

(kuten mainittiin) hoivaan aikaansa käyttäneitä miehiä oli 1998 vain kaksi, joten järkevää sukupuolittaista vertailua aineisto ei mahdollista. Yhteyden löytyminen vain vuonna 1998 voi taas selittyä ajallisella etäisyydellä vapaan pidosta: kenties hoivan antamisen tarve on vapaata seuranneiden vuosien aikana vähentynyt.

Kuntoutus ja itsehoito ei minään vuonna kovin vahvasti selittänyt vuorottelun uusimista, mutta vuoden 1997 nuorimmassa ikäluokassa kuntoutukseen käytetty aika näyttää tilastollisesti kohtalaisen vahvasti lisäävän uusimisaikeita (taulukko 7). Muina vuosina yhteys näyttää samansuuntaiselta, mutta vuosien 1998 ja 2003 nuorin ikäluokka on puolet pienempi ja kuntoutukseen aikaansa käyttäneitä on nuorimmassa ikäluokassa 2003 noin puolet ja 1998 noin neljännes vuoteen 1997 verrattuna. 45–54-vuotiaissa taas kuntoutuksella ja itsehoidolla näyttää olevan vuonna 2003 uusimisaikeita vähentävä vaikutus, jota muina vuosina ei esiinny. Vanhimmassa ikäluokassa taas kuntoutus ja itsehoito näyttää 2003 lisäävän uusimisaikeita. Muiden vuosien samansuuntaiset yhteydet eivät ole tilastollisesti vahvoja, koska 1997 oli vanhimmassa ikäluokassa vain 2 vastaajaa, jotka eivät käyttäneet aikaa kuntoutukseen ja itsehoitoon ja 1998:kin vain 16. Koska yhteydet nuorimmissa ja vanhimmissa ikäluokissa ovat näin samankaltaisia eri vuosina, katsotaan taulukossa 8 miltä kuntoutuksen ikäluokittainen yhteys uusimisaikeisiin näyttää, kun kaikki vuodet ovat mukana ja luokat siten suurempia (60-vuotiaat ja tätä vanhemmat kuitenkin poistettuna). Kuntoutus näyttää koko aineiston tasolla lisäävän vuorottelun uusimisaikeita alle 45-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden keskuudessa, vaikka vuosittain erot jäävät pääasiassa heikoiksi.

TAULUKKO 8 Ikäluokittain uusimisaikomukset kuntoutukseen aikaansa käyttäneiden ja muiden keskuudessa. Kaikki ajankohdat mukana (60-vuotiaat ja tätä vanhemmat poistettu)

IKÄRYHMÄ	KÄYTTIKÖ AIKAA KUNTOUTUKSEN JA ITSEHOITOON?	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.
-44	KYLLÄ	93	,042*
	EI	87	
45-54	KYLLÄ	83	,678
	EI	81	
55-59	KYLLÄ	60	,018*
	EI	37	
KAIKKI	KYLLÄ	82	,401
	EI	80	

Muista neljästä ajankäyttötavoista ammatillinen opiskelu oli 1997 yhtä yleistä eri ikäluokissa, mutta 1998 ja 2003 opiskelu oli sitä yleisempää, mitä nuoremmasta ikäryhmästä on kyse. Yleissivistävän ja harrastusluonteisen opiskelun kohdalla ei ollut merkittäviä sukupuoli- tai ikäluokkakohtaisia eroja. Matkustelu, harrastukset ja virkistäytyminen taas oli



yleisempää vanhemmissa ikäluokissa, joskin tilastollisesti merkitsevästi vain 1997. Lepääminen, latautuminen ja voimien keruu oli 2003 yleisempää naisten keskuudessa. Iän myötä ajankäyttö lepoon yleistyi, tosin 1997 erojen tilastollinen merkitsevyys jäi heikoksi. Näiden ajankäyttötapojen osalta yhteys uusimisaikomuksiin ikäluokittain ja sukupuolittain on esitetty taulukossa 9.

TAULUKKO 9 Muiden neljän ajankäyttötavan yhteydet vuorottelun uusimisaikomuksiin sukupuolittain ja ikäluokittain

AJANKÄYTTÖTAPA	SUKUPOUOLI TAI IKÄRYHMÄ	AJAN- KÄYTTÖ	1997		1998		2003	
			AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.
AMMATILLINEN OPIKELU	MIES	KYLLÄ	77		92		100	
		EI	94	,052	63	,082	93	1,000
	NAINEN	KYLLÄ	86		76		80	
		EI	87	,860	67	,288	83	,797
	-44	KYLLÄ	86		90		95	
		EI	92	,228	83	,522	92	1,000
	45-54	KYLLÄ	88		74		86	
		EI	87	1,000	65	,504	89	,658
	55-59	KYLLÄ	55		50		40	
		EI	71	,444	48	1,000	63	,364
	Kaikki	KYLLÄ	84		79		85	
		EI	89	,262	66	,059	85	1,000
HARRASTUS- LUONTEINEN TAI YLEISSIVISTÄVÄ OPIKELU	MIES	KYLLÄ	82		60		96	
		EI	95	,078	73	,514	92	1,000
	NAINEN	KYLLÄ	89		72		84	
		EI	87	,718	69	,737	82	,715
	-44	KYLLÄ	89		93		93	
		EI	92	,470	82	,322	93	1,000
	45-54	KYLLÄ	92		63		92	
		EI	87	,413	70	,524	88	,557
	55-59	KYLLÄ	63		43		59	
		EI	70	1,000	48	,759	63	1,000
	Kaikki	KYLLÄ	87		70		87	
		EI	89	,748	70	1,000	84	,611
MATKUSTELU, HARRASTUKSET TAI VIRKISTÄYTYMINEN	MIES	KYLLÄ	94		73		96	
		EI	80	,068	63	,543	85	,111
	NAINEN	KYLLÄ	89		69		81	
		EI	83	,177	72	,739	86	,534
	-44	KYLLÄ	94		91		94	
		EI	83	,012*	79	,211	90	,432
	45-54	KYLLÄ	91		67		89	
		EI	85	,368	69	,832	88	1,000
	55-59	KYLLÄ	67		48		61	
		EI	50	,601	46	1,000	63	1,000
	Kaikki	KYLLÄ	90		70		85	
		EI	82	,041*	70	1,000	86	1,000
LEPÄÄMINEN, LATAUTUMINEN, VOIMIEN KERÄÄMINEN	MIES	KYLLÄ	94		70		93	
		EI	75	,032*	69	1,000	94	1,000
	NAINEN	KYLLÄ	89		69		82	
		EI	80	,113	75	,557	86	,774
	-44	KYLLÄ	94		89		93	
		EI	78	,003**	78	,191	90	,647
	45-54	KYLLÄ	90		66		88	
		EI	86	,499	72	,635	93	1,000
	55-59	KYLLÄ	69		48		61	
		EI	33	,266	50	1,000	67	1,000
	Kaikki	KYLLÄ	90		69		85	
		EI	79	,017*	73	,618	89	,625

Ammatillinen opiskelu lisäsi vain 1998 uusimisaikeita ja yhteys on samansuuntainen kaikissa ikäluokissa. Ikäluokkien sisällä ammatilliseen opiskeluun käytetty aika ei kuitenkaan näytä tilastollisesti merkitsevästi vaikuttavan uusimisaikeisiin (taulukko 9), joten ammatillisen opiskelun poikkeava vaikutus vuonna 1998 voi osittain selittyä sillä, että 1998 sen käyttö keskittyi voimakkaimmin kahteen nuorimpaan ikäluokkaan. Sukupuolittain tarkasteltuna ammatillisen opiskelun uusimisaikeita lisäävä yhteys on 1998 miesten keskuudessa paljon naisia vahvempi. Vuoden 1997 miesten kohdalla vaikutus taas näyttää olevan päinvastainen. 2003 vuorotelleista miehistä vain yhdeksän käytti aikaansa ammatilliseen opiskeluun. Toisaalta 1998:kin tällaisia vastaajia oli vain 13 ja vuonna 1997 vain 26, mutta niissä suuret erot vastausjakaumissa ovat tilastollisestikin kohtalaisen merkitseviä. Myös harrastusluonteinen ja yleissivistävä opiskelu, joka muuten ei näytä vaikuttavan uusimisaikeisiin, vähentää 1997 vuorotelleissa nimenomaan miehillä uusimisaikeita tilastollisesti jokseenkin vahvasti.

Ajankäyttäminen matkusteluun, harrastuksiin ja virkistäytymiseen lisäsi 1997 vuorottelun uusimisaikeita. Vaikutus on samansuuntaista kaikissa ikäryhmissä ja sekä miehissä että naisissa, mutta tilastollisesti vahva vain miesten ja nuorimman ikäluokan keskuudessa (taulukko 9). Myös muissa vuosissa miehillä ja nuorimmalla ikäluokalla vastausjakaumat viittaisivat tämän ajankäyttötavan lisäävän uusimista, mutta miehissä on 1998 vain 19 ja 2003 20 sellaista miesvastaajaa, jotka eivät käyttäneet aikaansa tähän. Myös nuorin ikäluokka on noina vuosina vastaajamäärältään vain noin puolet vuoden 1997 alle 45-vuotiaista. Koska tämänkin muuttujan kohdalla tietyissä ryhmissä jakaumat näyttävät hyvin samansuuntaisilta eri vuosina, mutta pienet luokkakoot estävät tilastollisen merkitsevyyden, katsotaan tätäkin muuttujaa kaikki vuorotteluajankohdat yhdistettynä (taulukko 10). Kun kaikkien kolmen vuoden vastaajat ovat mukana, huomataan miesten ja nuorimman ikäluokan kohdalla matkusteluun, harrastuksiin ja virkistäytymiseen käytetyn vapaa-ajan lisäävän uusimisaikeita muihin vastaajiin nähden, kun taas naisten ja yli 45-vuotiaiden vastaajien keskuudessa riippuvuus on tilastollisesti merkitsemätöntä.

Myös lepoon käytetty aika lisäsi vain 1997 vuorottelun uusimisaikeita ja tässäkin tapauksessa vahvimmin miesten ja nuorimman ikäluokan keskuudessa (taulukko 9). Muiden vuosien ryhmistä ei löydy vahvoja yhteyksiä. Koska lepääminen oli kaikkein suosituin ajankäytön muoto, jää niiden vastaajien osuus, jotka eivät käyttäneet tähän aikaansa, hyvin pieneksi etenkin vanhimmassa ikäluokassa, jossa näitä vastaajia oli vuosittain vain muuta-

TAULUKKO 10 Sukupuolittain uusimisaikomukset matkusteluun, harrastuksiin ja virkistäytymiseen aikaansa käyttäneiden ja muiden keskuudessa. Kaikki ajankohdat mukana (60-vuotiaat ja tätä vanhemmat poistettu).

SUKUPUOLI TAI IKÄRYHMÄ	KÄYTTIKÖ AIKAA MATKUSTELUUN, HARRASTUKSIIN JA VIRKISTÄYTYMISEEN?	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.
MIES	KYLLÄ	87	,022*
	EI	75	
NAINEN	KYLLÄ	81	,536
	EI	79	
-44	KYLLÄ	94	,002**
	EI	83	
45-54	KYLLÄ	84	,242
	EI	79	
55-59	KYLLÄ	55	,529
	EI	46	
KAIKKI	KYLLÄ	82	,121
	EI	78	

ma. Levon sekä matkustelun, harrastusten ja virkistäytymisen hyvin samanlaiset yhteydet uusimisaikomusten yleisyyteen eivät ole kovin yllättäviä, koska noin 80 % lepoon aikaansa käyttäneistä käytti aikaansa myös matkusteluun, harrastuksiin tai virkistäytymiseen.

Ammatillinen opiskelu on ainoa ajankäyttötapa, johon aikaansa käyttäneet käyttivät tilastollisesti erittäin merkitsevästi harvemmin aikaansa lepoon kaikkina vastausvuosina. Erot myös säilyivät kun ikäluokat vakioitiin ja olivat kahdessa nuorimmassa ikäluokassa tilastollisesti merkitseviä. Lisäksi noin puolet niistä, jotka eivät käyttäneet aikaansa lepoon, käytti aikaansa ammatilliseen opiskeluun. Tämä voi osittain selittää näiden muuttujien hiukan toisilleen vastakkaisia vastauksia. Voikin olla, että ammatilliseen opiskeluun käytetty vuorotteluvapaa tuntuu etenkin miehillä vapaan aikana (jolloin kysely tehtiin 1997 vuorotelleiden kohdalla) kertaluontoisemmalla tarpeella, mutta vuosia vuorottelun jälkeen (kuten 1998 vuorotelleiden vastaushetkellä) näin käytetty vapaa lisää muita ajankäyttötapoja useammin kokemuksia siitä, että uudesta vuorottelusta voisi olla hyötyä. Lepoon käytetty aika taas tuntuu etenkin miesten ja alle 45-vuotiaiden kohdalla lisäävän kokemuksia uuden vapaan tarpeesta, kun asiaa kysytään parhaillaan vapaalla olevilta. Näin aikansa käyttäneillä on kuitenkin saattanut tapahtua elämäntilanteissa ja työelämässä muutoksia, jotka ovat voineet vähentää tarvetta uudelle vuorottelulle.

## 4.4 Vuorotteluvapaata koskevat näkemykset

Taulukkoon 11 on koottu erilaisten vuorotteluvapaata koskevien väittämien yhteydet uusimisaikaisiin. Ensimmäisenä on väittämä ”Vuorotteluvapaa tarjosi tarpeeksi pitkän irtautumisjakson työelämästä”. Suurin osa vastaajista oli kaikkina vuosina tyytyväisiä irtautumisjakson pituuteen, joten ”en osaa sanoa” -vastanneita ja jokseenkin tai täysin eri mieltä olevia oli hyvin vähän. Tästä syystä jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä olleet yhdistettiin samaan luokkaan. Silti ainoana tilastollisesti melkein merkitseviä tuloksia antaneeseen vuoden 1997 testiinkin kannattaa suhtautua varauksella, koska sekä en osaa sanoa -luokassa että eri mieltä olevissa ei-vastausten odotettu frekvenssi jäi alle viiden. Vuoden 1998 erot ovat tilastollisessa mielessä hyvin satunnaisia, mutta 2003 on havaittavissa tyytymättömyyden myötä nouseva uusimishalukkuus, jonka tilastollinen merkitsevyyskin on kohtalainen. Tämä kuitenkin eroaa vuoden 1997 tuloksista täysin samaa mieltä olleiden osalta.

TAULUKKO 11 Uusimisaikomusten jakautuminen vuorottelua koskevien väittämien vastausluokissa

		1997 (N = 394)		1998 (N = 236)		2003 (N = 311)	
		AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n
TARJOSI TARPEEKSI PITKÄN IRTAUTUMISJAKSON TYÖELÄMÄSTÄ	Täysin samaa mieltä	89	247	73	132	80	174
	Jokseenkin samaa mieltä	80	102	68	74	89	76
	En osaa sanoa	94	32	50	10	92	13
	Eri mieltä	100	13	70	20	94	48
	Sig.	,048*		,410		,057	
EN OLISI HALUNNUT ENÄÄ PALATA ENTISEEN TYÖHÖNI	Täysin samaa mieltä	89	56	71	55	80	35
	Jokseenkin samaa mieltä	88	80	68	31	98	41
	En osaa sanoa	84	75	59	27	90	48
	Jokseenkin eri mieltä	89	85	62	55	89	88
	Täysin eri mieltä	87	98	82	68	77	99
	Sig.	,860		,081		,012*	
VUOROTTELU-VAPAAAN AIKANA PARANSIN EDELLYTYKSIÄNI EDETÄ TYÖURALLANI	Täysin samaa mieltä	90	49	82	33	79	14
	Jokseenkin samaa mieltä	84	45	73	26	90	21
	En osaa sanoa	87	108	57	44	87	69
	Jokseenkin eri mieltä	85	74	66	53	86	73
	Sig.	,873		,119		,832	
PITKÄ POISSAOLO VAIKEUTTAA TYÖNTEKIJÄN ASEMAA TYÖHÖN PALATESSA	En osaa sanoa	84	135	58	53	90	62
	Jokseenkin eri mieltä	87	115	77	106	85	137
	Täysin eri mieltä	93	73	79	38	82	73
	Sig.	,264		,020*		,547	
KORVAUSTASO RIITTI ELÄMISEEN	Kyllä	86	113	71	134	88	199
	Ei	87	255	69	100	80	108
	Exact Sig.	,737		,774		,043*	

Taulukon 11 seuraava väittämä ”En olisi halunnut enää palata entiseen työhöni” kuvaa vuorottelijan suhtautumista työhön, josta vapaata on otettu. Ainoa tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus uusimisaikomuksiin on vuodelta 2003. Muilta osin vuoden 2003

yhteys näyttäisi siltä, että mitä vahvemmin vuorottelija kokee töihin paluun vastenmieliseksi, sitä todennäköisemmin hän olisi pitämässä uuden vapaan, mutta täysin samaa mieltä olleilla uusimishalukkuus on täysin eri mieltä olleiden kanssa joukon vähäisintä.

Erikoisen tuntuinen yhteys herätti kysymyksen siitä, ovatko täysin samaa mieltä olleet kenties muita useammin vaihtaneet työpaikkaansa, jolloin uusimisaikomukset olisivat vähentyneet. Tämä voisi selittää ainakin pieneltä osin yhteyttä. Aineiston avulla voidaan nähdä, kuinka moni kustakin luokasta on vapaan aikana hakenut uutta työtä ja kuinka monen työnantaja on vaihtunut vapaan jälkeen. 2003 täysin samaa mieltä väittämän kanssa olleista 32 % oli vapaan aikana etsinyt uutta työtä, kun taas jokseenkin samaa mieltä olleista ja en osaa sanoa -luokasta näin oli tehnyt 13 % ja jokseenkin tai täysin eri mieltä olleista vain neljä prosenttia. Myös työnantajan vaihtuminen vapaan jälkeen noudatteli samaa kaavaa: täysin samaa mieltä olleista 29 prosentilla oli vaihtunut työnantaja vapaan jälkeen, jokseenkin samaa mieltä olleista 15 prosentilla ja muista vain 3–6 prosentilla. Työntekijän vaihtamisen kokeneiden joukossa vuorottelun uusimishalukkuus näyttää olevan muita vähäisempää (taulukko 12).

TAULUKKO 12 Työnantajavaihdon yhteys vuorottelun uusimisaikaisiin 1998 ja 2003 vuorotelleilla

		1997 (N = 394)		1998 (N = 236)		2003 (N = 311)	
		AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n
TYÖNANTAJA VAIHTUNUT VAPAAAN JÄLKEEN?	KYLLÄ	-	-	62	69	73	26
	EI	-	-	74	165	86	284
		Exact Sig.	-	,085		,083	

Koska työnantajavaihdos vuorottelun jälkeen näyttää vähentävän uusimishalukkuutta paitsi 2003 myös 1998 ja vuonna 1998 vuorotelleet ovat tehneet näitä vaihdoksia selvästi enemmän (29 % vastaajista) kuin vuonna 2003 vuorotelleet (8 % vastaajista), otetaan tämä muuttuja mukaan analyysiin, jotta nähdään selittääkö työnantajavaihdojen suurempi osuus osaltaan vuonna 1998 vuorotelleiden muita vähäisempää uusimishalukkuutta. Koska tätä ei ymmärrettävästi voitu kysyä 1997 vuorotelleilta, jotka kyselyn aikaan olivat vielä vapaalla, tulee tämä muuttuja mukaan viimeisiin regressioanalyysiin, joissa on mukana muuttujia, joita ei kaikkina vuosina ole kysytty.

”Vuorotteluvapaan aikana paransin edellytyksiäni edetä työurallani” -väittämän vastauksilla ei ole minään vuonna merkittävää yhteyttä uusimisaikomusten yleisyyteen (taulukko

11). Sen sijaan väittämässä ”Vuorottelun kaltainen pitkä poissaolo työpaikalta vaikeuttaa työntekijän asemaa työhön palatessa” voidaan vuoden 1998 kohdalla havaita tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys: niiden vuorottelijoiden joukossa, jotka eivät koe pitkää poissaoloa ongelmalliseksi, ovat uusimisaikomukset yleisempiä (n. 80 %) kuin muiden (n. 60 %). Vain noin kymmenen vastaajaa vuosittain oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, eli työhön paluuta pitkältä vapaalta koettiin harvoin täysin ongelmattomaksi. Tämä hyvin pieni vastaajajoukko yhdistettiin testejä varten jokseenkin samaa mieltä olleiden kanssa yhdeksi samaa mieltä olevien luokaksi.

Viimeisenä taulukossa 11 on väittämä ”korvaustaso riitti elämiseen”, jota käytetään kuvaamaan vuorotteluvapaan taloudellisia vaikutuksia. Väittämällä on tilastollisesti (melkein) merkitsevä yhteys uusimisaikomuksiin vain vuonna 2003. Tuolloin vuorotteleiden keskuudessa riittäväksi koettu korvaustaso näyttää lisäävän aikeita uusia vuorotteluvapaa tulevaisuudessa. Taulukosta 11 voidaan myös nähdä, että korvauksen riittäväksi arvioineiden osuus kasvoi vuosittain: 1997 31 %, 1998 57 % ja 2003 65 %. Vuorottelun korvaustaso nousikin vuoden 1998 alussa 60 prosentista 70 prosenttiin työttömyyspäivärahasta ja vuonna 2003 sovituissa vuorotteluvapaissa yli 25 vuoden työhistorian omaavat olivat oikeutettuja 80 prosentin korvaukseen.

Mutta tarkoittaako ”korvaustaso riitti elämiseen”, että pelkkä vuorottelukorvaus riitti turvaamaan aiemman kulutustason? Tämä kuulostaa korvauksen tason huomioiden epäuskottavalta, joten muuttujan yhteyttä muihin vuorottelunaikaisen toimeentulon keinoihin tarkasteltiin hieman tarkemmin. Yleisimmin mainittuja taloudellisen selviytymisen keinoja olivat menoista tinkiminen (n. 80 %) sekä puolison tulot ja säästöt (n. 70 % kumpikin). Keinot eivät sulkeneet toisiaan pois vaan henkilö, joka ilmoitti vuorottelukorvauksen riittäneen elämiseen, saattoi ilmoittaa käyttäneensä muitakin taloudellisen selviytymisen keinoja. Säästöihin turvautuneet ilmoittivat muita useammin korvaustason riittäneen, sen sijaan sivutoita tehneet, lainajärjestelyihin turvautuneet ja etenkin menoista tinkineet ilmoittivat muita useammin, että korvaustaso ei riittänyt.

Korvaustason riittävyys ei siis näytä tarkoittavan, että korvaus itsessään riittäisi elämiseen, vaan korvausta täydentäviä keinoja hyödyntämälläkin voidaan saavuttaa riittävyyden kokemus. Korvaustason ilmoitti riittäneen moni menoista tinkimään joutunut ja esimerkiksi lainajärjestelyihin turvautunut. Ja vaikka säästöt lisäsivät korvaustason riittävyyden tunnet-

ta (52 %), myös muista vuorottelijoista 42 % koki korvaustason riittäneen elämiseen. Ilmeisesti kyseessä on hyvin subjektiivinen kokemus siitä, onko taloudellinen selviytyminen vaatinut vuorottelukorvauksen lisäksi ”liikaa” muihin tuloihin, säästöihin tai lainajärjestelyihin turvautumista tai menoista tinkimistä vai katsotaanko nämä selviytymiskeinot hyväksyttäväksi vaihtokaupaksi lisääntyneestä vapaa-ajasta.

Vuonna 1997 kysyttiin vuorottelua edeltäneitä ja vuonna 2003 kyselyajankohdan kuukausiansioita (ennen veroja). Molemmat muuttujat koodattiin neljaluokkaisiksi ja ristiintaulukoitiin selitettävän muuttujan kanssa, mutta tulotasolla ei ollut juuri minkäänlaista yhteyttä uusimisaikomusten yleisyyteen. Tulotasolla ei myöskään ollut vaikutusta vuorottelukorvauksen riittäväksi tai riittämättömäksi kokemiseen.

#### 4.5 Vuorottelun kesto ja työnantajan palveluksessa vietetyt vuodet

Edeltävissä ristiintaulukoinneissa on esitetty kaikki sellaiset mukaan tulevat luokitellut selittävät muuttujat, jotka on kysytty samalla tavalla kaikkina kolmena vuonna vuorotelleilta. Näiden lisäksi mukaan tulee kaksi kaikille vuosille yhteistä jatkuvaluonteista muuttujaa. Näiden yhteydet selitettävään muuttujaan on esitetty taulukossa 13. Jatkuvien muuttujien keskiarvovertailussa katsotaan onko vuorottelun uusimiseen myönteisesti ja kielteisesti suhtautuvien joukoissa eroja nykyisen työnantajan palveluksessa vietettyjen vuosien ja vuorotteluvapaan kokonaiskeston keskiarvoissa. Vuorotteluvapaan kokonaiskeston ei oikein voida katsoa täyttävän normaalisuusoletusta, joten sen ja myös vuoden 1998 työnantajan palveluksessa vietettyjen vuosien osalta t-testin tuloksiin tulee suhtautua varauksella.

TAULUKKO 13 Kaikille vuosille yhteisten jatkuvien muuttujien saamat arvot selitettävän muuttujan luokissa sekä erojen tilastolliset merkitsevyydet

VUOSI	LUULEEKO KÄYTTÄVÄNSÄ VAPAATA UUDESTAAN?	KUINKA MONTA VUOTTA OLLUT NYKYISEN TYÖNANTAJAN PALVELUKSESSA?		VUOROTTELUN KOKONAISKESTO KUUKAUSINA?	
		KESKIARVO	SIG.	KESKIARVO	SIG.
1997	EI	15,1	,287	8,8	
	KYLLÄ	13,6		8,4	,469
1998	EI	15,1	,949	8,1	
	KYLLÄ	15,0		7,5	,276
2003	EI	19,2	,152	8,2	
	KYLLÄ	16,7		7,5	,167

Taulukosta 13 nähdään, että vuorottelun uusimiseen kielteisesti suhtautuvien joukossa nykyisen työnantajan palveluksessa vietettyjen vuosien keskiarvo on vuonna 1997 puolitoista vuotta ja vuonna 2003 kaksi ja puoli vuotta korkeampi kuin vuorotteluun myönteisesti suhtautuvilla, mutta erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Vuonna 1998 ero keskiarvoissa on mitättömän pieni. Vuorotteluvapaan keskimääräinen pituus on vuorottelun uusimiseen kielteisesti suhtautuvassa ryhmässä kaikkina vuosina hieman pidempi, mutta erot jäävät tilastollisesti merkitsemättömiksi.

#### **4.6 Tausta, työ ja vuorotteluvapaa: pakottavat logistiset regressiomallit**

Ensimmäisissä logistisissa regressioanalyseissä ovat mukana kaikki sellaiset muuttujat, joita kysyttiin samassa muodossa kaikkina ajankohtina vuorotelleilta ja muuttujat otetaan analyysiin kolmessa vaiheessa siten, että kaikki muuttujat pakotetaan mukaan malliin. Näin nähdään kaikkien mukana olevien muuttujien painokertoimet mallissa ja eri vuosien mallit ovat keskenään vertailukelpoisia. Ensimmäisessä vaiheessa malliin lisätään henkilökohtaisia taustamuuttujia, toisessa vaiheessa työtä koskevia kysymyksiä ja viimeisenä vuorotteluvapaa koskevat muuttujat.

Taulukossa 14 on esitelty vuoden 1997 pakottava logistinen regressiomalli. Ensimmäisessä vaiheessa (malli 1) malli sisältää henkilökohtaisia taustaominaisuuksia. Taulukon alaosan tunnusluvuista voidaan nähdä, että tässä vaiheessa mallin selitysvoima ei vielä merkittävästi poikkea nollamallista. Ensimmäinen malli selittää vain seitsemän prosenttia uusimisaikomusten vaihtelusta, mutta Hosmer & Lemeshow -testin mukaan malli ja aineisto ovat (juuri ja juuri) yhteensopivia. Malli luokittelee myönteisesti uusimiseen suhtautuvat lähes täydellisesti oikein, muttei vielä lainkaan uusimiseen kielteisesti suhtautuvia.

Taustamuuttujien osalta tulokset noudattelevat taulukossa 3 havaittua: vain ikä oli 1997 näistä muuttujista tilastollisesti merkitsevä selittäjä ja sen vaikutus säilyy regressioanalyysissä yhtä vahvana muuttujia malliin lisättäessä (taulukko 14). Nuorimman ja toiseksi nuorimman ikäryhmän erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä, mutta vanhimman ikäluokan riskiluku on nuorimpiin nähden tilastollisesti merkitsevästi pienempi. Kun kaikki muuttujat on lisätty malliin mukaan (malli 3), on nuorimman ikäryhmän todennäköisyys kuulua uusi-



TAULUKKO 14 Ensimmäisen logistisen regressioajon tulokset 1997

		MALLI 1		MALLI 2		MALLI 3	
		ODDS	SIG.	ODDS	SIG.	ODDS	SIG.
SUKUPOOLI	Mies	1	,778	1	,799	1	,855
	Nainen	0,89		0,89		1,11	
IKÄ	-44	1	,003**	1	,003**	1	,003**
	45-54	0,75	,500	0,70	,433	0,78	,653
	55-59	0,16	,001**	0,11	,001**	0,08	,001**
SIVILISÄÄTY	Naimaton	1	,752	1	,669	1	,959
	Avoliitto	1,96	,393	2,40	,286	1,11	,912
	Avioliitto	1,60	,381	1,67	,373	0,93	,911
	Ero/asumusero/ leski	2,16	,386	2,35	,349	1,63	,685
LAPSIA	Ei	1	,616	1	,449	1	,918
	Kyllä	0,80		0,71		1,06	
KOULUTUS	Ei, kurssi tai oppisopimus	1	,547	1	,712	1	,446
	Koulutaso	1,12	,820	0,98	,970	1,67	,431
	Opisto- tai korkeakoulu	1,56	,312	1,35	,519	2,11	,204
NYK. TYÖANTAJA KESTO	Vuotta			1,00	,943	0,99	,588
TYÖNANTAJASEKTORI	Yksityinen			1	,168	1	,315
	Kunta			1,52	,344	1,89	,232
	Valtio			0,45	,148	0,58	,439
	Kirkko			4x10 <sup>B</sup>	,999	8,7x10 <sup>7</sup>	,999
VIKKOTYÖAIKA	Alle 37,5 h			1	,099	1	,228
	37,5-40 h			0,39	,040	0,50	,185
	Yli 40 h			0,77	,692	1,47	,636
VUOROTTELUN KESTO	Kuukautta					0,90	,151
AMMATILLINEN OPIKSELU	Ei					1	,899
	Kyllä					0,93	
HARRASTELUONTEINEN TAI YLEISSIVISTÄVÄ OPIKSELU	Ei					1	,124
	Kyllä					0,49	
MATKAILU, HARRASTUKSET JA MUU VIRKISTÄYTYMINEN	Ei					1	,583
	Kyllä					1,33	
LASTENHOITO TAI MUU KODINHOITO	Ei					1	,043*
	Kyllä					2,85	
HOIVATYÖ	Ei					1	,200
	Kyllä					0,47	
LEPO, LATAUTUMINEN, VOIMIEN KERÄÄMINEN	Ei					1	,036*
	Kyllä					3,76	
KUNTOUTUS JA ITSEHOITO	Ei					1	,100
	Kyllä					2,62	
RAKENTAMINEN, REMONTOINTI, TMS.	Ei					1	,572
	Kyllä					1,46	
KORVAUSTASO RIITTI	Ei					1	,680
	Kyllä					0,83	
TARJOSI TARPEEKSI PITKÄN IRTAUTUMISIAKSON	Täysin samaa mieltä					1	,250
	Jokseenkin samaa mieltä					0,55	,207
	En osaa sanoa					5,11	,193
	Jokseenkin tai täysin eri mieltä					2,1x10 <sup>B</sup>	,999
EN OLISI HALUNNUT ENÄÄ PALATA ENTISEEN TYÖHÖNI	Täysin samaa mieltä					1	,965
	Jokseenkin samaa mieltä					1,45	,629
	En osaa sanoa					0,95	,947
	Jokseenkin eri mieltä					1,25	,773
	Täysin eri mieltä					1,37	,673
VUOROTTELUVAPAAN AIKANA PARANSIN EDELLYTYKSIÄNI EDETTÄ TYÖURALLANI	Täysin samaa mieltä					1	,267
	Jokseenkin samaa mieltä					0,38	,334
	En osaa sanoa					0,22	,108
	Jokseenkin eri mieltä					0,12	,043
PITKÄ POISSAOLO VAIKEUTTAA ASEMAA TYÖHÖN PALATESSA	Täysin eri mieltä					0,32	,261
	Täysin tai jokseenkin samaa mieltä					1	,504
	En osaa sanoa					0,45	,229
	Jokseenkin eri mieltä					0,72	,650
	Täysin eri mieltä					1,08	,926
OMNIBUS TESTI $\chi^2$ (lisätyt muuttujat / koko malli)		,202 / ,202		,096 / ,085		,022* / ,009**	
NAGELKERKE R <sup>2</sup> (muutos edelliseen nähden)		0,072		0,134 (+ 0,062)		0,344 (+ 0,210)	
% LUOKITELTU OIKEIN (KYLLÄ / EI / YHTEENSÄ)		99,6 / 0,0 / 86,6		99,6 / 7,5 / 87,6		97,4 / 17,5 / 86,9	
HOSMER & LEMESHOW -TESTI SIG.		,051		,451		,682	

miseen myönteisesti suhtautuvaan ryhmään yli kymmenkertainen vanhimpaan ikäryhmään nähden.

Toisessa vaiheessa malliin lisätään työtä koskevia tietoja. Mallissa 2 lisätyt muuttujat eivät paranna mallin selitysvoimaa edelliseen malliin, eivätkä edes nollamalliin nähden merkitsevästi. Näennäisselitysaste paranee noin 13 prosenttiin ja malli luokittelee jo pienen osan uusimiseen kielteisesti suhtautuvista oikein. Toisessa vaiheessa lisätyt muuttujat parantavat mallin ja aineiston yhteensopivuutta. Ristiintaulukoinnit ja keskiarvovertailu (nykyisen työnantajan palveluksessa vietetyt vuodet) eivät näissä muuttujissa vuoden 1997 kohdalla tuottaneet merkitseviä yhteyksiä, eikä niitä löydy regressioanalyysissakaan.

Kolmannessa mallissa mukaan otetaan vuorotteluvapaan pitoon liittyviä kysymyksiä. Muuttujien myötä malli paranee nollamalliin nähden merkitsevästi ja myös malliin 2 nähden melkein merkitsevästi (taulukko 14). Näennäisselitysaste nousee noin kolmannekseen ja malli luokittelee oikein nyt reilun kuudenneksen myös vuorottelun uusimiseen kielteisesti suhtautuvista. Myös mallin ja aineiston yhteensopivuus paranee edelliseen malliin nähden.

Ajankäyttötavoista lastenhoito ja lepo näyttävät regressioanalyysinkin mukaan lisäävän vuorottelun uusimisaikkeitä: lastenhoitoon aikaansa käyttäneillä on noin kolminkertainen todennäköisyys kuulua uusimiseen myönteisesti suhtautuviin ja lepoon aikaansa käyttäneillä noin nelinkertainen (taulukko 14). Sen sijaan taulukossa 6 havaittu matkustelun ja muiden harrastusten yhteys uusimisaikoihin heikkenee regressiossa tilastollisesti merkitsemättömäksi. Koska tähän aikaansa käyttäneet käyttivät usein aikaa myös lepoon, voi olla, että levon mukana olo analyysissä vähentää tämän ajankäyttötavan vaikutusta. Ristiintaulukoinnissa väittämä ”Vuorottelu tarjosi tarpeeksi pitkän irtautumisjakson työelämästä” oli tilastollisesti melkein merkitsevästi yhteydessä uusimisaikoihin (taulukko 11), mutta en osaa sanoa -luokan ja eri mieltä olevien vähäiset vastaajamäärät tarkoittivat, että tulokseen tuli suhtautua varauksella. Regressioanalyysissä yhteydet ovat samansuuntaisia kuin ristiintaulukoinneissa, mutta tilastollinen merkitsevyys jää heikoksi. Myöskään regressioanalyysissä suuret riskiluvut eivät aina merkitse tilastollisesti merkitseviä tuloksia, koska joidenkin luokkien havaintomäärät voivat olla hyvin pieniä.

Taulukko 15 sisältää vastaavat tiedot vuoden 1998 vastaajista. Ensimmäinen malli parantaa nollamalliin nähden selityskykyä erittäin merkittävästi ja selittää uusimisaikomusten vaihtelusta lähes viidenneksen. Mallin ja aineiston yhteensopivuus on hyvä ja ensimmäinen malli luokittelee yhdeksän kymmenestä vuorottelun uusimiseen myönteisesti suhtautuvasta oikein ja neljänneksen myös kielteisesti suhtautuvista. Mallin kokonaisluokitteluaste jää kuitenkin vuoden 1997 mallia heikommaksi, koska vaikeammin ennustettava uusimiseen kielteisesti suhtautuvien ryhmä on 1998 osuudeltaan paljon suurempi.

Taustamuuttujista vahvin selittäjä on myös 1998 vuorotelleiden keskuudessa ikä (taulukko 15). Vuonna 1998 (kuten jo taulukosta 3 nähtiin) myös nuorimman ja keskimmäisen ikäryhmän välillä on uusimisaikoiden ilmenemisessä tilastollisesti erittäin merkittäviä eroja. Kun kaikki muuttajat on otettu malliin mukaan, on nuorimman ryhmän kohdalla vuorottelun uusimisaikoiden ilmaiseminen kymmenkertaisesti toiseksi nuorinta todennäköisempää. Vanhimpaan ryhmään verrattuna ero on jo kolmekymmenkertainen. Sukupuoli, siviilisääty ja koulutus eivät regressioanalyysissäkään näytä 1998 vuorotelleiden keskuudessa olevan yhteydessä uusimisaikoihin. Taulukon 3 ristiintaulukoinnista havaittiin, että vuonna 1998 vuorottelijat, joilla oli alle 18-vuotiaita lapsia, suhtautuivat muita useammin uusimiseen myönteisesti. Vaikka regressioanalyysissäkin yhteys on samansuuntainen (ja voimistuu sitä mukaa kun useampia muuttujia otetaan malliin mukaan), jää lapsien vaikutus 1998 heikoksi. Ristiintaulukointien yhteydessä arveltiin, että osa lasten vaikutuksesta voi selittyä iällä, joka nyt on vakioitu.

Toisessa mallissa lisätyt kolme työtä koskevaa muuttujaa parantavat mallia melkein merkittävästi ensimmäiseen malliin nähden ja mallin selityksaste paranee: uusien muuttujien myötä malli kykenee selittämään yli neljänneksen selitettävän muuttujan vaihtelusta (taulukko 15). Myös mallin luokittelukyky paranee. Mallin ja aineiston yhteensopivuutta mittaava Hosmer & Lemeshow testikin ylittää kriittisenä pidetyn viiden prosentin arvon. Nykyisen työnantajan palveluksessa vietettyjen vuosien määrä näyttää (kenties iän huomioon ottamisen ansiosta) regressioanalyysissä lisäävän tilastollisesti uusimisaikaita, vaikka keskiarvovertailussa (taulukko 13) ei havaittu käytännössä mitään eroja. Taulukossa 3 vuoden 1998 kohdalla havaittu heikohko yhteys uusimisen ja työnantajasektorin välillä on regressioanalyysissä tilastollisesti vahvempi: julkisella sektorilla työskentelevien vastaajien todennäköisyys kuulua myönteisesti uusimiseen suhtautuviin on kolmin- tai nelinkertainen yksityisen sektorin vastaajiin nähden.

TAULUKKO 15 Ensimmäisen logistisen regressioanalyysin tulokset 1998

		MALLI 1		MALLI 2		MALLI 3	
		ODDS	SIG.	ODDS	SIG.	ODDS	SIG.
SUKUJUOLI	Mies	1	,404	1	,231	1	,859
	Nainen	0,72		0,61		0,91	
IKÄ	-44	1	,000***	1	,000***	1	,000***
	45-54	0,27	,004**	0,15	,000***	0,09	,000***
	55-59	0,11	,000***	0,06	,000***	0,03	,000***
SIVIILISÄÄTY	Naimaton	1	,429	1	,528	1	,625
	Avollitto	1,03	,964	1,56	,566	0,95	,955
	Aviollitto	1,18	,726	1,24	,663	1,25	,717
	Ero/asumusero/ leski	0,51	,276	0,59	,431	0,54	,474
LAPSIA	Ei	1	,824	1	,734	1	,278
	Kyllä	1,10		1,16		1,92	
KOULUTUS	Ei, kurssi tai oppisopimus	1	,867	1	,914	1	,931
	Koulutaso	1,19	,741	1,02	,973	1,08	,914
	Opisto- tai korkeakoulu	1,29	,595	1,18	,742	1,26	,736
NYK. TYÖANTAJA KESTO	Vuotta			1,03	,060	1,06	,018*
TYÖNANTAJASEKTORI	Yksityinen			1	,032*	1	,024*
	Kunta			3,03	,005**	4,12	,002**
	Valtio			3,00	,069	3,25	,107
	Kirkko			1,37	,785	1,66	,748
VIIKKOTYÖAIKA	Alle 37,5 h			1	,618	1	,466
	37,5-40 h			1,40	,399	1,35	,529
	Yli 40 h			0,97	,963	0,61	,516
VUOROTTELUN KESTO	Kuukautta					0,88	,048*
AMMATILLINEN OPISKELU	Ei					1	,395
	Kyllä					1,73	
HARRASTELUONTEINEN TAI YLEISSIVISTÄVÄ OPISKELU	Ei					1	,940
	Kyllä					0,97	
MATKAILU, HARRASTUKSET JA MUU VIRKISTÄYTYMINEN	Ei					1	,174
	Kyllä					0,46	
LASTENHOITO TAI MUU KODINHOITO	Ei					1	,148
	Kyllä					0,42	
HOIVATYÖ	Ei					1	,031*
	Kyllä					0,31	
LEPO, LATAUTUMINEN, VOIMIEN KERÄÄMINEN	Ei					1	,729
	Kyllä					0,81	
KUNTOUTUS JA ITSEHOITO	Ei					1	,148
	Kyllä					2,13	
RAKENTAMINEN, REMONTOINTI, TMS.	Ei					1	,501
	Kyllä					0,67	
KORVAUSTASO RIITTI	Ei					1	,466
	Kyllä					1,37	
TARJOSI TARPEEKSI PITKÄN IRTAUTUMISJAKSON	Täysin samaa mieltä					1	,564
	Jokseenkin samaa mieltä					0,67	,398
	En osaa sanoa					0,25	,218
	Jokseenkin tai täysin eri mieltä					0,57	,462
EN OLISI HALUNNUT ENÄÄ PALATA ENTISEEN TYÖHÖNI	Täysin samaa mieltä					1	,736
	Jokseenkin samaa mieltä					0,61	,495
	En osaa sanoa					0,59	,516
	Jokseenkin eri mieltä					0,44	,247
	Täysin eri mieltä					0,93	,915
VUOROTTELUVAPAAN AIKANA PARANSIN EDELLYTYKSIÄNI EDETÄ TYÖURALLANI	Täysin samaa mieltä					1	,372
	Jokseenkin samaa mieltä					0,59	,565
	En osaa sanoa					0,46	,391
	Jokseenkin eri mieltä					1,35	,740
	Täysin eri mieltä					1,23	,824
PITKÄ POISSAOLO VAIKEUTTAA ASEMAA TYÖHÖN PALATESSA	Täysin tai jokseenkin samaa mieltä					1	,145
	En osaa sanoa					0,95	,933
	Jokseenkin eri mieltä					2,62	,120
	Täysin eri mieltä					2,82	,165
OMNIBUS-TESTI $\chi^2$ (lisätyt muuttujat / koko malli)		,000*** / ,000***		,029* / ,000***		,136 / ,000***	
Nagelkerke R <sup>2</sup> (muutos edelliseen nähden)		0,185		0,264 (+ 0,079)		0,424 (+ 0,160)	
% LUOKITELTU OIKEIN (KYLLÄ / EI / YHTEENSÄ)		89,0 / 26,2 / 71,3		92,9 / 32,8 / 75,9		89,7 / 55,7 / 80,1	
HOSMER & LEMESHOW -TESTI SIG.		,647		,078		,261	

Kolmannessa mallissa lisättyjen muuttujien myötä mallin selitysvoima ei enää tilastollisesti merkitsevästi parane (taulukko 15). Näennäisselitysaste paranee kuitenkin melko huomattavasti: malli selittää jo yli 40 % uusimisaikomusten vaihtelusta. Aineisto ja malli sopivat yhä hyvin yhteen ja viimeisenä lisättyjen muuttujien myötä malli luokittelee myös kielteisesti uusimiseen suhtautuvista yli puolet oikein. Keskiarvovertailussa (taulukko 13) havaittiin keskimääräisen vuorottelun keston olleen 0,6 kuukautta pidempi uusimiseen kielteisesti suhtautuvilla, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Regressioanalyysissä pidempi kesto näyttää tilastollisesti melkein merkitsevästi vähentävän uusimisaikkeitä.

Ajankäyttötavoista (kuten taulukon 6 ristiintaulukoinneissakin) vain hoivatyö näyttää 1998 olevan yhteydessä uusimisaikkeisiin (taulukko 15). Hoivatyöhön aikaansa käyttäneiden todennäköisyys kuulua uusimiseen myönteisesti suhtautuviin on noin kolmannes muihin vastaajiin nähden. Vuonna 1998 ammatillisen opiskelun uusimisaikkeitä lisäävä yhteys oli ristiintaulukoinnissa tilastollisesti melko vahva, mutta sen arveltiin johtuvan osittain ryhmän muita nuoremmalla ikärakenteella. Regressioanalyysissäkin riskiluku on opiskeluun aikaansa käyttäneillä korkeampi, mutta ero ei enää ole tilastollisesti merkitsevä. ”Pitkä poisolo vaikeuttaa työntekijän asemaa työhön palatessa” -väittäjä oli ristiintaulukoinneissa (taulukossa 11) tilastollisesti melkein merkitsevästi yhteydessä uusimisaikkeisiin. Regressioanalyysissäkin väittämän kanssa samaa mieltä olevien uusimishalukkuus näyttää heikkomalta, mutta tilastollinen merkitsevyys heikkenee tuntuvasti.

Vuoden 2003 osalta ensimmäisen logistisen regressioanalyysin tulokset on kerätty taulukkoon 16. Ensimmäisessä vaiheessa mallin selitysvoima paranee nollamalliin nähden erittäin merkitsevästi ja malli 1 selittää jo neljänneksen uusimisaikomusten vaihtelusta. Malli ja aineiston näyttävät yhteensopivilta ja myös vuorottelun uusimiseen kielteisesti suhtautuvista kolmannes luokituu oikein. 2003 oli ainoa vastaajajoukko, jossa uusimisaikkeitä ristiintaulukoinnin perusteella riippuivat sukupuolesta (ks. taulukko 3). Regressioanalyysissä jo ensimmäisessä mallissa muiden mukana olevien muuttujien vaikutus heikentää eron tilastollista merkitsevyyttä huomattavasti. Toisessa ja kolmannessa vaiheessa malliin lisättyjen muuttujien myötä miesten ja naisten todennäköisyydet kuulua myönteisesti uusimiseen suhtautuviin ovat lähestulkoon yhtä suuret. Ristiintaulukoinnissa havaittu ero johtui siis todennäköisesti muista tekijöistä.

TAULUKKO 16 Ensimmäisen logistisen regressioanalyysin tulokset 2003.

		MALLI 1		MALLI 2		MALLI 3	
		ODDS	SIG.	ODDS	SIG.	ODDS	SIG.
SUKUJUOLI	Mies	1	,195	1	,491	1	,975
	Nainen	0,50		0,67		0,98	
IKÄ	-44	1	,000***	1	,000***	1	,000***
	45-54	0,67	,474	0,67	,485	0,31	,127
	55-59	0,12	,000***	0,09	,000***	0,01	,000***
SIVIILISÄÄTY	Naimaton	1	,791	1	,867	1	,503
	Avoliitto	0,88	,887	1,21	,845	0,54	,649
	Avoliitto	0,55	,407	0,70	,636	0,28	,212
	Ero/asumusero/ leski	0,55	,494	0,77	,777	0,18	,169
LAPSIA	Ei	1	,426	1	,196	1	,036*
	Kyllä	1,47		1,92		5,53	
KOULUTUS	Ei, kurssi tai oppisopimus	1	,060	1	,087	1	,108
	Koulutaso	0,17	,031	0,17	,037	0,14	,051
	Opisto- tai korkeakoulu	0,15	,018	0,16	,030	0,13	,039
NYK. TYÖANTAJA KESTO	Vuotta			1,02	,320	1,05	,140
TYÖNANTAJASEKTORI	Yksityinen			1	,307	1	,705
	Kunta			0,53	,195	0,85	,799
	Valtio			1,59	,535	2,35	,378
	Kirkko			3,3x10 <sup>B</sup>	,999	1,6x10 <sup>9</sup>	,998
VIIKKOTYÖAIKA	Alle 37,5 h			1	,501	1	,448
	37,5-40 h			1,38	,456	1,62	,383
	Yli 40 h			0,73	,626	0,69	,673
VUOROTTELUN KESTO	Kuukautta					1,03	,769
AMMATILLINEN OPISKELU	Ei					1	,875
	Kyllä					1,17	
HARRASTELUONTEINEN TAI YLEISSIVISTÄVÄ OPISKELU	Ei					1	,163
	Kyllä					2,37	
MATKAILU, HARRASTUKSET JA MUU VIRKISTÄYTYMINEN	Ei					1	,073
	Kyllä					4,02	
LASTENHOITO TAI MUU KODINHOITO	Ei					1	,154
	Kyllä					0,41	
HOIVATYÖ	Ei					1	,063
	Kyllä					3,69	
LEPO, LATAUTUMINEN, VOIMIEN KERÄÄMINEN	Ei					1	,566
	Kyllä					0,55	
KUNTOUTUS JA ITSEHOITO	Ei					1	,613
	Kyllä					1,34	
RAKENTAMINEN, REMONTOINTI, TMS.	Ei					1	,092
	Kyllä					2,72	
KORVAUSTASO RIITTI	Ei					1	,001**
	Kyllä					9,17	
TARJOSI TARPEEKSI PITKÄN IRTAUTUMISJAKSON	Täysin samaa mieltä					1	,239
	Jokseenkin samaa mieltä					1,83	,356
	En osaa sanoa					3,73	,346
	Jokseenkin tai täysin eri mieltä					6,63	,057
EN OLISI HALUNNUT ENÄÄ PALATA ENTISEEN TYÖHÖNI	Täysin samaa mieltä					1	,018*
	Jokseenkin samaa mieltä					49,99	,017
	En osaa sanoa					16,41	,016
	Jokseenkin ei mieltä					4,36	,085
	Täysin eri mieltä					1,15	,856
VUOROTTELUVAPAAN AIKANA PARANSIN EDELLYTYKSIÄNI EDETÄ TYÖURALLANI	Täysin samaa mieltä					1	,980
	Jokseenkin samaa mieltä					0,91	,955
	En osaa sanoa					0,60	,747
	Jokseenkin eri mieltä					0,62	,760
	Täysin eri mieltä					0,82	,898
PITKÄ POISSAOLO VAIKEUTTAA ASEMAA TYÖHÖN PALATESSA	Täysin tai jokseenkin samaa mieltä					1	,184
	En osaa sanoa					5,44	,091
	Jokseenkin eri mieltä					3,57	,138
	Täysin eri mieltä					1,47	,664
OMNIBUS-TESTI $\chi^2$ (lisätyt muuttujat / koko malli)		,000*** / ,000***		,169 / ,000***		,002** / ,000***	
Nagelkerke R <sup>2</sup> (muutos edelliseen nähden)		0,248		0,296 (+ 0,048)		0,527 (+ 0,231)	
% LUOKITELTU OIKEIN (KYLLÄ / EI / YHTEENSÄ)		93,9 / 33,3 / 85,1		96,0 / 23,8 / 85,5		97,2 / 59,5 / 91,7	
HOSMER & LEMESHOW -TESTI SIG.		,195		,155		,374	

Ikä on myös 2003 vahva selittäjä ja vuoden 1998 tapaan yhteys vain voimistuu mukana olevien muuttujien lisääntyessä (taulukko 16). Kaikkien muuttujien ollessa mukana mallissa toiseksi nuorimman ryhmän todennäköisyys kuulua myönteisesti uusimiseen suhtautuviin on kolmannes nuorimpiin nähden, joskin näiden ryhmien välisen eron tilastollinen merkitsevyys jää heikoksi. Vanhimman ryhmän kohdalla riskiluku putoaa reiluun yhteen prosenttiin ja erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Siviilisäätö ei näytä vaikuttavan suhtautumiseen uusimista kohtaan.

Taulukosta 16 nähdään, että koulutuksen tilastollinen merkitsevyys paranee ristiintaulukointeihin nähden, mutta etenkin kolmannessa mallissa koko muuttujan merkitsevyys ei kuitenkaan ole kovin vahva. Korkeammin koulutetuilla uusimisaikomukset näyttäisivät olevan harvinaisempia ja luokkien väliset merkitsevyydet suhteessa referenssinä toimivaan alimpaan koulutustasoon näyttävät kuitenkin olevan tilastollisesti melkein merkitseviä. Kotona asuvien lapsien huoltajuus yli viisinkertaistaa todennäköisyyden uusimisaikaisiin. Kuten vuoden 1998 kohdalla, myös vuonna 2003 lapsien vaikutus on vahvin kun kaikki muuttajat on otettu mukaan malliin. Kenties kun ajankäyttö lastenhoitoon (jolla itsessään näyttää olevan heikko vuorotteluhaluutta laskeva vaikutus) on vakioitu kolmannen mallin uusien muuttujien mukaan tulon myötä, kotona asuvien lapsien oma vaikutus vahvistuu.

Toisessa mallissa selitysvoima ei merkitsevästi parane ensimmäiseen nähden ja näennäisselitystekin paranee vain viidellä prosentilla (taulukko 16). Malli ja aineisto ovat yhä yhteensopivia, mutta mallin kyky luokitella uusimiseen kielteisesti suhtautuvia heikkenee, vaikka kokonaisluokittelukyky pysyykin ennallaan. Vuoden 2003 ristiintaulukoinneissa (taulukko 3) työnantajasektorilla näytti olevan heikohko tilastollinen yhteys uusimisaikaisiin, joka oli ristiriidassa vuoden 1998 tulosten kanssa. Vuonna 2003 uusimisaikaiset näyttivät olevan yleisempiä yksityisellä sektorilla kuin kunnallisella. Regressioanalyysissä yhteyden suunta ei muutu (joskin pienehkö valtiolla työskentelevien joukko on nyt todennäköisimmin uusimassa vuorottelua, jos vain yhdeksän vastaajan kirkollista sektoria ei oteta huomioon), mutta sen tilastollinen merkitsevyys heikkenee huomattavasti. Yksityisen sektorin ikärakenteen havaittiin ristiintaulukointien yhteydessä olevan muita nuorempi, joten vakioiminen on saattanut heikentää muuttujan selitysvoimaa.

Kolmannen mallin uudet muuttajat lisäävät mallin selitysvoimaa tilastollisesti merkitsevästi ja näennäisselitystaste kasvaa niin, että malli kykenee selittämään jo yli puolet uusi-

misaikeiden vaihtelusta (taulukko 16). Myös luokittelukyky on kaikki muuttujat sisältäväsä mallissa hyvä: lähes kaikki myönteisesti ja 60 % kielteisesti uusimiseen suhtautuvista luokittevat mallin avulla oikein. Malli ja aineisto näyttävät myös hyvin yhteensopivilta. Vuoden 2003 kohdalla ajankäyttötavoista vain rakentaminen ja remontointi osoitti taulukossa 6 jonkinlaista vuorottelun uusimisaikkeitä lisäävää yhteyttä. Regressioanalyysi osoittaa samaa, mutta tilastollinen merkitsevyys jää ristiintaulukointiakin heikommaksi. Ristiintaulukoinneista poiketen hoivatyö sekä matkailu, harrastukset ja muu virkistäytyminen näyttävät regressioanalyysissä jonkin verran lisäävän uusimisaikkeitä. Kuten ristiintaulukointien kohdalla todettiin, molemmat näistä ajankäyttötavoista painottuivat vanhempiin ikäryhmiin, joilla uusimisaikkeitä ovat selvästi nuorempia harvinaisempia. Iän vakioiminen on todennäköisesti johtanut muuttujien selityskyvyn vahvistumiseen, joskaan ne eivät yllä aivan tilastolliseen merkitsevyyteen vielääkään.

Taulukossa 11 havaittu korvaustason riittävyyden yhteys uusimisaikkeisiin säilyy myös taulukon 16 regressioanalyysissä. Korvaustason riittäväksi kokeneilla on lähes kymmenkertainen todennäköisyys suhtautua myönteisesti vuorottelun uusimiseen. Myös väittämän ”En olisi halunnut palata entiseen työhöni” yhteys säilyy samanlaisena ja tilastollisesti merkitsevä. Täysin samaa mieltä olevat ovat yhä nihkeimmin uusimiseen suhtautuvia, kun taas jokseenkin samaa mieltä olevilla suhtautuminen on paljon myönteisempää ja laskee tästä eri mieltä oleviin päin liikuttaessa. Erot täysin samaa ja jokseenkin samaa mieltä olevien sekä en osaa sanoa -vastaajien välillä ovat tilastollisesti vahvimmat. ”Vuorotteluvapaa tarjosi tarpeeksi pitkän irtautumisjakson” -väittämän kanssa eri mieltä oleminen näytti taulukon 11 ristiintaulukoinneissa lisäävän uusimisaikkeitä (Sig.=,057) ja vaikka yhteys säilyy saman suuntaisena logistisessa regressioanalyysissä, eivät erot enää ole tilastollisessa mielessä merkitseviä.

#### **4.7 Työhyvinvointi ja ansiotyön tärkeys**

Tähän mennessä on käyty läpi pääasiassa kaikille vuosille yhteisiä muuttujia. Ammatiaseman ristiintaulukointi vuorottelun uusimisaikkeitä kanssa käytiin tosin läpi vuosien 1998 ja 2003 osalta jo muiden keskeisten taustamuuttujien yhteydessä ja työnantajan vaihtumista vapaan jälkeen (jota siis kysyttiin vain 1998 ja 2003 vuorotelleilta) tarkasteltiin jo



”En olisi halunnut palata entiseen työhöni” -väittämän yhteydessä. Nyt mukaan otetaan muita sellaisia kiinnostavia muuttujia, joita ei ole kysytty kaikkina vuosina tai joita on kysytty eri tavoilla. Vastaajien arvomaailman merkitystä vuorottelun uusimisaikeisiin selvitetään ansiotyön tärkeyden kautta. Vuosina 1998 ja 2003 vuorotelleilta kysyttiin kuinka tärkeä elämänalue ansiotyö on, mutta 1997 vuorotelleiden osalta tätä tietoa ei ole käytettävissä. Vuorottelijoiden työhyvinvoinnin kuvaamiseen käytetyistä tekijöistä joitain oli kysytty samassa muodossa kaikkina vuosina, mutta joitakin aspekteja kuvaamaan käytetään vuoden 1997 kohdalla eri kysymyksiä kuin vuosina 1998 ja 2003.

Francis Green on kirjassaan *Demanding Work* (2006, 4) selvittänyt laajojen kansainvälisten survey-aineistojen avulla, missä määrin empiirinen näyttö tukee julkisessa keskustelussa esitettyjä väitteitä työn laadun tiettyjen aspektien heikentymisestä ensimmäisen maailman maissa. Green (2006, 8–18) lähestyy työn laatua niin taloustieteen kuin psykologian ja yhteiskuntatieteidenkin tutkimusperinteiden kautta ja päätyy näitä vertailemalla ja yhdistämällä kuuteen työn laadun ulottuvuuteen: ammattitaito (skills), työn määrä ja intensiteetti (work effort), harkintavalta ja vaikutusmahdollisuudet (autonomy), palkka (pay), riskit ja epävarmuus (job security) ja subjektiivinen työtyytyväisyys ja hyvinvointi (well-being).

Näiden ulottuvuuksien vaikutusta vuorottelun uusimishalukkuuteen tarkastellaan niissä puitteissa, joita käytetty valmis aineisto tarjoaa. Aineistossa ei ole esimerkiksi kysytty työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, työn edellyttämää koulutusta tai osaamista. Tästä syystä ammattitaidon ulottuvuus joudutaan jättämään pois analyysistä. Myös subjektiivinen työtyytyväisyys ja hyvinvointi jätetään pois tarkastelusta. Työn määrää ja intensiteettiä kuvataan työhön käytettyä aikaa ja kiirettä selvittävillä kysymyksillä. Objektiivisena mittarina toimii keskimääräinen työaika mukaan luettuna mahdolliset ylityöt, joka kaikille vuosille yhteisenä muuttujana oli mukana jo ensimmäisessä vaiheessa. Intensiteetin subjektiivisena kuvaajana toimivat arvio työn kiireisyyden muutoksesta (1997) ja työn sisältämät tiukat aikataulut (1998 ja 2003).

Työn autonomialle on myös eri vuosina erilaisia kuvaajia. Vuoden 1997 kohdalla tällaisena toimii kysymys siitä, miten vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat muuttuneet kolmen viime vuoden aikana. Vuosien 1998 ja 2003 kohdalla oli mahdollista luoda summamuuttuja siitä, kuinka paljon vuorottelija voi työssään vaikuttaa työtehtäviin, töiden järjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin, töiden jakoon ihmisten kesken ja työaikoihin. Vastausvaihto-

ehdot olivat: 1. paljon, 2. melko paljon, 3. jonkin verran ja 4. ei lainkaan. Summamuuuttujan arvo on mukana olevien muuttujien keskiarvo. Muuttujien valinnassa käytettiin apuna faktorianalyysiä, jossa muuttujat keskinäisen korrelaation perusteella latautuivat samoihin faktoreihin ja faktorit kykenivät selittämään huomattavan osan muuttujien vaihtelusta. Kun kysymykset vielä ovat käsitteellisesti lähellä toisiaan, voidaan niiden katsoa mittaavan samaa ominaisuutta (Jokivuori & Hietala 2007, 90).

Summamuuuttujien sisäinen yhdenmukaisuus tarkistettiin reliabiliteettitestauksella. Cronbachin alfa lasketaan muuttujien välisten keskimääräisten korrelaatioiden ja muuttujien lukumäärän perusteella ja se voi saada arvoja nollan ja yhden väliltä (Jokivuori & Hietala 2007, 103–104). Vuoden 1998 summamuuuttuja vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön sai testissä arvon 0,873 ja vuoden 2003 arvon 0,858. Sisäistä konsistenttisuutta ajatellaan olevan riittävästi kun alfa on yli 0,6, joten arvoja voidaan pitää riittävinä (emt. 104). Arvo ei myöskään olisi parantunut mitään muuttujaa poistamalla.

Kuten aiempien tutkimusten yhteydessä (ks. Lindqvist 2004, 26) on todettu, palkan vaikutus työajan lyhentämiseen vuorotteluvapaan avulla ei ole yksiselitteinen. Palkkatason lisäksi myös moni muu tekijä vaikuttaa siihen, onko henkilöllä varaa pitää vuorotteluvapaa (esimerkiksi mahdollisen puolison tulot, säästöt, muut tulot sekä mahdollisuus, halukkuus ottaa lainaa ja arvio vapaan vaikutuksesta tulevaan palkkakehitykseen). Palkkatasoa ei myöskään ole kysytty 1998 vuorotelleilta. Palkalla ei näiden vastaajien keskuudessa, jotka olivat jo valikoituneet vuorottelijoiksi, näyttänyt myöskään olevan yhteyttä vuorottelun uusimista koskeviin näkemyksiin. Tämän vuoksi taloudellisia mahdollisuuksia kuvaavaksi muuttujaksi otettiin väittämä ”Korvaustaso riitti elämiseen”, joka kaikille vuosille yhteisenä oli mukana jo ensimmäisessä vaiheessa. Väittämä kuvaa hyvin sitä, joudutaanko vuorotteluvapaan vuoksi subjektiivisesti ottaen liikaa tinkimään menoista tai turvautumaan muihin tuloihin tai säästöihin. Palkkataso sellaisenaan jää siis analyysin ulkopuolelle.

Työn sisältämiä terveysriskejä ei ole aineistossa tiedusteltu. Työn epävarmuudesta puhuttaessa on olennaista huomioida työntekijän subjektiivinen kokemus työnsä epävarmuudesta, koska pelko työn menettämisestä vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin (Virmasalo, Hartikainen, Anttila & Nätti 2001, 7–8). Vuonna 1997 vuorotelleilta on kysytty työhön liittyviä epävarmuustekijöitä. Työn subjektiivisen epävarmuuden mittarina käytetään vastaajien arviota siitä, liittyykö heidän työhönsä irtisanomisen uhkaa. Tämä mielletään usein työn epä-

varmuuden tärkeimmäksi osatekijäksi (Green 2006, 130). Subjekttiivisten mittareiden on havaittu suhteutuvan odotetusti työn epävarmuuden objektiivisiin indikaattoreihin, kuten paikalliseen työmarkkinatilanteeseen, määräaikaan työsuhteeseen ja aikaisempiin työtömyyskokemuksiin (Green, Felstead & Burchell 2000, 867; Green, Dickerson, Carruth & Campbell 2001, 9–10; Green 2006, 132–135). Lisäksi koetun työttömyyden uhan on todettu vastaavan hyvin tulevaa työllisyystilannetta (Green ym. 2001, 12–13; Green 2006, 132). 1998 ja 2003 vuorotelleiden osalta työn epävarmuus jää pois.

Taulukossa 17 on esitetty luokiteltujen vuosittain toisistaan poikkeavien muuttujien ristiintaulukointien tulokset. Vuonna 1997 kysytty ”Liittykö työhösi irtisanomisen uhka?” -kysymys ei näytä olevan kovin vahvasti yhteydessä uusimisaikeisiin. Vaikutusmahdollisuuksien muuttuminen viimeisten kolmen vuoden aikana (1997) ei myöskään näytä vahvalta selittäjältä. Kiirettäkin katsotaan 1997 viimeisten kolmen vuoden aikana tapahtuneiden muutosten kautta. ”Ei muutosta”, ”vähentynyt jonkin verran” ja ”vähentynyt selvästi” luokat on yhdistetty, koska kokemukset kiireen vähentymisestä olivat hyvin harvinaisia (yhteensä 8 kpl). Kiireen lisääntymiskokemukset näyttävät hieman lisäävän uusimisaikeita, mutta eivät tilastollisesti merkitsevästi.

TAULUKKO 17 Vuosittain eroavien luokiteltujen muuttujien yhteydet vuorotteluvapaan uusimisaikeisiin

		1997 (N = 394)		1998 (N = 236)		2003 (N = 311)	
		AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n	AIKOO UUSIA VAPAAAN %	n
LIITTYKÖ TYÖHÖSI IRTISANOMISEN UHKA?	Kyllä	85	20	-	-	-	-
	Ei	86	317	-	-	-	-
	En osaa sanoa	93	57	-	-	-	-
	Sig.	,373		-	-	-	-
VAIKUTUS- MAHDOLLISUUDET OMAAAN TYÖHÖN KOLMEN VIIME VUODEN AIKANA	Lisääntynyt paljon	90	29	-	-	-	-
	Lis. jonkin verran	84	88	-	-	-	-
	Ei muutosta	89	175	-	-	-	-
	Väh. jonkin verran	85	67	-	-	-	-
	Vähentynyt paljon	90	31	-	-	-	-
Sig.	,781		-	-	-	-	
KIIRE TYÖSSÄ KOLMEN VIIME VUODEN AIKANA	Lisääntynyt paljon	90	214	-	-	-	-
	Lis. jonkin verran	86	127	-	-	-	-
	Ei muutosta tai vähentynyt	80	49	-	-	-	-
	Sig.	,138		-	-	-	-
”TYÖNI SISÄLTÄÄ TIUKKOJA AIKATAULUJA” PITÄÄKÖ PAIKKANSAA?	Täysin	-	-	78	55	91	79
	Jokseenkin	-	-	70	97	83	127
	Ei juurikaan	-	-	63	59	80	81
	Ei lainkaan	-	-	79	19	91	22
Sig.	-	-	,266		,201		
KUINKA TÄRKEÄ ELÄMÄN ALUE ANSIOTYÖ ON?	Erittäin	-	-	66	26	80	124
	Melko	-	-	75	113	88	169
	Ei kovinkaan	-	-	65	95	94	16
	Sig.	-	-	,311		,086	

Myöskään vuosina 1998 ja 2003 kiirettä mittaavassa väittämässä ”Työni sisältää tiukkoja aikatauluja” ei löydy taulukossa 17 vahvaa yhteyttä uusimisaikaisiin. Ansiotyön tärkeys ei myöskään osoita vahvaa yhteyttä uusimisaikaisiin, joskin vuoden 2003 tulos, joka näyttäisi uusimisaikaiden olevan yleisempiä niiden joukossa jotka eivät koe ansiotyötä niin tärkeäksi, on tilastolliselta merkitsevyydeltään kohtalainen.

Taulukossa 18 on esitetty vuosien 1998 ja 2003 jatkuvaluonteisesta työtä koskevia vaikutusmahdollisuuksia koskevasta summamuuttujasta keskiarvovertailu. Vuonna 2003 keskiarvot eivät vuorottelun uusimiseen myönteisesti ja kielteisesti suhtautuvien luokissa eroa juurikaan toisistaan, mutta 1998 vuorottelunsa uusimassa olevilla näyttää olevan tilastollisesti melkein merkitsevästi heikompi kyky vaikuttaa työhönsä.

TAULUKKO 18 Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien keskiarvot vuorottelun uusimiseen kielteisesti ja myönteisesti suhtautuvien luokissa sekä erojen tilastollinen merkitsevyys (1998 ja 2003)

VUOSI	LUULEEKO KÄYTTÄVÄNSÄ VAPAATA UUDESTAAN?	KUINKA PALJON VOI VAIKUTAA TYÖHÖNSÄ? (1 PALJON <-----> 4 EI LAINKAAN)	
		KESKIARVO	SIG.
1997	EI	-	-
	KYLLÄ	-	-
1998	EI	2,2	
	KYLLÄ	2,5	,023*
2003	EI	2,5	
	KYLLÄ	2,6	,734

#### 4.8 Parhaat uusimisen selittäjät: askeltavat logistiset regressiomallit

Seuraavissa logistisissa regressioanalyysissä on malleihin otettu mukaan muuttujia, joita ei kysytty (ainakaan samassa muodossa) kaikkina vuosina. Vuosien 1998 ja 2003 osalta mukana ovat ansiotyön tärkeys, ammattiasema ja työnantajan vaihtuminen vapaan jälkeen. Työhyvinvointia mittaavat kiirekokemukset ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat kaikkien vuosien osalta mukana, joskin 1997 eri muodoissa kuin 1998 ja 2003. Vuoden 1997 osalta on mukana myös irtisanomisen uhka. Lisäksi työhyvinvointiin liittyen mukana on kaikkina vuosina samassa muodossa kysytty viikkotyöaika. Mukaan on lisäksi otettu kaikki muuttujat, jotka ensimmäisissä regressioanalyysissä (taulukot 14, 15 ja 16) jonakin tai useampina vuosina osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi (ikä, lapset, nykyisen työnantajan palveluksessa vietetyt vuodet, työnantajasektori, vuorottelun kesto, ajankäyttö lastenhoitoon, hoivaan ja lepoon, korvaustason riittävyys sekä väittämä ”en olisi halunnut

palata entiseen työhöni”). Mukaan otettiin lisäksi sukupuoli, siviilisäätö ja koulutus sekä työhyvinvointiin temaattisesti linkittyvät ajankäyttö matkusteluun, harrastuksiin tai virkistykseen sekä kuntoutukseen ja itsehoitoon ja väittämä ”vuorottelu tarjosi riittävän pitkän irtautumisjakson”.

Tässä mallissa on käytetty lisäämällä askeltavaa menettelyä (Forward stepwise selection), jossa malliin otetaan mukaan aina se muuttuja, jolla on pienin p-arvo. Prosessin aikana kuitenkin muuttujaa kuitenkin testataan poistamalla se selittävistä muuttujista. Jos mallin selityksaste poistamisen seurauksena oleellisesti pienenee, se todetaan oleelliseksi tekijäksi ja lisätään jälleen malliin. Menettelyn etuna on multikollinearisuuden ongelman väistäminen, sillä mahdollisista multikollineaarisista muuttujista vain yksi tulee malliin, jos muiden lisääminen ei nosta selityksastetta. (Metsämuuronen 2005, 693–694.)

Askeltavan logistisen regressioajon tulokset kaikkien vuosien osalta on koottu taulukkoon 19. Vuoden 1997 osalta tulokset näyttävät samalta kuin taulukon 14 pakottavassa mallissa. Vahvimmat selittävät tekijät ovat iän lisäksi ajankäyttö lepoon ja lastenhoitoon, joista molemmat vaikuttavat uusimisaikomuksia lisäävästi. Nämä kolme muuttujaa parantavat nolamalliin nähden erittäin merkitsevästi mallin selitysvoimaa ja selittävät noin 15 % uusi-

TAULUKKO 19 Askeltavien logististen regressioanalyysien tulokset

		1997		1998		2003	
		ODDS	SIG.	ODDS	SIG.	ODDS	SIG.
IKÄ	-44	1	,001**	1	,000***	1	,000***
	45-54	0,85	,681	0,21	,001**	0,42	,125
	55-59	0,15	,000***	0,07	,000***	0,05	,000***
LEPO, LATAUTUMINEN, VOIMIEN KERÄÄMINEN	Ei	1	,002**				
	Kyllä	3,30					
LASTENHOITO TAI MUU KODINHOITO	Ei	1	,026*				
	Kyllä	2,30					
TYÖNANTAJA VAIHTUNUT	Ei			1	,003**	1	,005**
	Kyllä			0,31		0,13	
HOIVATYÖ	Ei			1	,026*		
	Kyllä			0,39			
KORVAUSTASO RIITTI ELÄMISEEN	Ei					1	,000***
	Kyllä					4,90	
EN OLISI HALUNNUT ENÄÄ PALATA ENTISEEN TYÖHÖNI	Täysin samaa mieltä					1	,002**
	Jokseenkin samaa mieltä					10,32	,052
	En osaa sanoa					2,89	,207
	Jokseenkin eri mieltä					1,95	,362
	Täysin eri mieltä					0,40	,192
OMNIBUS-TESTI $\chi^2$ (koko malli)			,000***		,000***		,000***
Nagelkerke R <sup>2</sup>			0,152		0,248		0,370
% LUOKITELTU OIKEIN (KYLLÄ / EI / YHTEENSÄ)			99,6 / 5,0 / 87,5		97,4 / 19,7 / 75,1		94,6 / 47,6 / 87,5
HOSMER & LEMESHOW -TESTI SIG.			,379		,916		,818

misaikeiden vaihtelusta. Malli ei kykene juuri lainkaan luokittelemaan uusimiseen kielteisesti suhtautuvia oikein.

Vuoden 1998 askeltava malli on erittäin merkitsevästi selitysvoimaisempi kuin nollamalli ja kykenee selittämään noin neljänneksen vuorottelun uusimisen vaihtelusta. Myös uusimiseen kielteisesti suhtautuvista malli kykenee luokittelemaan noin viidenneksen oikein. Taulukosta 19 nähdään, että vuoden 1998 kohdalla tapahtuvat suurimmat muutokset edelliseen kolmivaiheiseen pakottavaan malliin (taulukko 15) nähden: nykyisen työnantajan palveluksessa vietetyt vuodet, työnantajasektori ja vuorottelun kesto tippuvat pois merkitsevimpien joukosta. Niiden tilalle tulee työnantajan vaihtuminen vapaan jälkeen. Työnantajaa vaihtaneet ovat noin kolme kertaa epätodennäköisemmin uusimassa vuorottelun kuin muut. Ikä ja uusimisaikeita vähentävä ajankäyttö hoivatyöhön pysyvät edelleen merkitsevimpien selittäjien joukossa.

Vuoden 1998 kolmesta pois pudonneesta muuttujasta nykyisen työnantajan palveluksessa vietetyt vuodet luonnollisestikin korreloi vahvasti lisätyn muuttujan kanssa. Vuoden 1998 vastaajista työnantajaa vaihtaneiden keskimääräinen nykyisellä työnantajalla oloaika oli 4 vuotta kun taas muilla 20 vuotta. Työnantajan palveluksessa vietettyjen vuosien merkitsevyys heikkeneekin huomattavasti uudessa mallissa (Sig. 0,018:sta 0,565:een). Myös työnantajasektori ja vuorottelun kesto ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työnantajan vaihtumiseen. Työnantajaa vaihtaneilla vuorottelun keskimääräinen kesto oli yli kuukauden pidempi kuin muilla ja uudessa mallissa vuorottelun keston merkitsevyys laskee aiemman mallin 0,048:sta 0,112:een. Voikin olla, että pidempiä vapaita on otettu tilanteissa, joissa harkitaan muutosta työuran kulkuun.

Vuoden 1998 vastaajista yksityisellä sektorilla työskentelevistä 45 % on vaihtanut työnantajan, kunnallisella 19 % ja valtiolla 17 %. Työnantajasektorin p-arvo muuttuu aiemman mallin 0,024:stä askeltavan mallin 0,056:een, eli se ei menetä kovinkaan paljon selitysvoimaansa uusien muuttujien myötä, mutta ei enää aivan yllä tilastollisesti melkein merkitsevien selittäjien joukkoon. Huomionarvoista on myös, että tässä analyysin vaiheessa mukaan otettu omaan työhön kohdistuvia vaikutusmahdollisuuksia mittaava summamuuttuja, joka keskiarvovertailussa vaikutti tilastollisesti melkein merkitsevästi uusimisaikomuksiin, saa myös regressioanalyysissä kohtalaisen merkitsevyyden (Sig.=0,063), eli heikot vaikutusmahdollisuudet saattavat jonkin verran lisätä vuorottelun uusimisaikeita. Vuoden 1998

ristiintaulukoinneissa (taulukko 3) ammattiasema oli kohtalainen selittäjä: esimiesasemassa olleiden keskuudessa uusimisaikeet näyttivät olevan muita harvinaisempia. Regressioanalyysissä ammattiaseman merkitsevyys kuitenkin heikkenee niin 1998 (Sig. 0,061:stä 0,460:aan) kuin 2003:kin (Sig. 0,112:sta 0,521:een).

Myös vuoden 2003 askeltava malli on nollamallia erittäin merkitsevästi parempi selitysvoimaltaan (taulukko 19). Mukana olevat neljä muuttujaa kykenevät selittämään yli kolmanneksen vuorottelun uusimisaikeiden vaihtelusta. Vuorottelun uusimiseen kielteisesti suhtautuvistakin malli kykenee luokittelemaan oikein lähes puolet. Myös vuonna 2003 työnantajan vaihtuminen osoittautuu vahvaksi selittäjäksi uusimisaikeita vähentävällä vaikutuksellaan ja aiemmassa mallissa ollut alle 18-vuotiaiden kotona asuvien lapsien huoltajuus tippuu pois (sen merkitsevyys heikkenee 0,036:sta 0,128:aan).

Ikä, korvaustason riittävyys ja väittämä ”en olisi halunnut palata entiseen työhöni” pysyvät edelleen vahvimpina selittäjinä. Taulukosta 19 nähdään, että korvaustason riittäväksi kokeneilla todennäköisyys kuulua uusimiseen myönteisesti suhtautuviin on nyt noin viisinkertainen muihin nähden. ”En olisi halunnut palata entiseen työhöni” -muuttuja antaa nyt tilastollisesti merkitsevät erot enää täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevien välille: jokseenkin samaa mieltä olevilla on kymmenkertainen todennäköisyys kuulua uusimishalukkaisiin, kun aiemmin ero oli lähes viisikymmenkertainen. Luultavasti työnantajavaihdosten mukaan ottaminen on vähentänyt eroja, mutta ei toisaalta kykene selittämään niitä kokonaan pois. Maininnan arvoinen on myös väittämän ”työni sisältää tiukkoja aikatauluja” merkitsevyys (Sig.=,070) vaikkei se aivan ylläkään tilastollisesti merkitsevien selittäjien joukkoon. Ristiintaulukoinneissa uusimishalukkuus oli sitä korkeampi, mitä enemmän väittämä piti paikkansa, lukuun ottamatta kooltaan pienehköä (22 vastaajaa) ”ei lainkaan” -vastanneiden ryhmää. Regressioanalyysissä ero niiden välillä, joiden kohdalla väittämä piti täysin paikkansa ja niiden, joiden kohdalla ei juurikaan, on merkitsevyydeltään kohtalainen (Sig.=,082), muiden erojen jäädessä tilastollisessa mielessä heikoiksi. Tiukat aikataulut näyttävät siis jossain määrin 2003 vuorotelleiden vastaajien keskuudessa lisäävän uusimishalukkuutta.

Ensimmäisessä regressioanalyysissä (taulukko 16) havaittiin koulutasoisen sekä opisto- tai korkeakoulutasoisen ammatillisen tutkinnon omanneiden tilastollisesti melkein merkitsevästi muita alempi riskiluku uusimisaikeisiin, mutta askeltavassa mallissa (taulukko 19)

nuo erot heikkenivät huomattavasti. Koulutus ei siis näytä olevan vahva selittäjä uusimaisaikoille. Ensimmäisessä logistisessa regressioanalyysissä kohtalaisen vahvaksi (Sig.=,073) osoittautunut ajankäyttö matkailuun, harrastuksiin ja virkistytymiseen heikkenee hiukan askeltavassa mallissa ja muuttujan tilastollinen merkitsevyys huononee lähelle kymmentä prosenttia (Sig.=,092).

Ikä on siis ainoa kaikkina vuosina vahvaksi selittäjäksi osoittautunut muuttuja (taulukko 19). Toisaalta työnantajan vaihtuminen on vahva selittäjä molempina vuosina, joissa se on mukana (1997 vuorotelleethan olivat kyselyajankohtaan vapaalla). Mikään muu muuttuja ei esiintynyt vahvimpien selittäjien joukossa kuin yhtenä vuotena. Ajankäyttö lepoon näyttää vuonna 1997 lisäävän uusimaisaikoita, mutta muina vuosina sillä ei ole juurikaan vaikutusta. Ero ei selity uusien mukaan otettujen muuttujien eroillakaan, koska lepoon käytetyn ajan yhteys selitettävään oli samanlainen jo ensimmäisessä regressiomallissa, jossa kaikkina vuosina olivat mukana samat muuttajat. Myöskään lastenhoito, joka 1997 melko voimakkaasti lisää vuorottelun uusimaisaikoita, ei muina vuosina näytä lisäävän uusimishalukkuutta.

Ajankäyttö hoivatyöhön oli puolestaan 1998 melko vahvasti uusimaisaikoita vähentävä muuttuja ja vaikutuksen suunta oli samanlainen, mutta tilastollisesti heikompi 1997. Sen sijaan 2003 hoivatyöhön aikaansa käyttäneet olivat kolmivaiheisessa mallissa (jotka siis ovat keskenään vertailukelpoisia, toisin kuin askeltavat malli, joissa erilaiset muuttajat eri vuosina voivat vaikuttaa muuttujien selityskykyyn) lähes merkitsevästi (Sig.=,063) uusimassa muita useammin (taulukko 16). Viimeisessä regressiomallissa (taulukko 19) tämä yhteys kuitenkin heikkenee huomattavasti (Sig.=,372).

Aikaansa lepoon, lastenhoitoon ja hoivatyöhön käyttäneiden prosenttiosuudet eivät eri vuosina poikkeaa dramaattisesti toisistaan, mutta niiden yhteydet vuorottelun uusimiseen ovat hyvin erilaisia eri vuosina. Onkin mahdollista, että lepo ja lastenhoito lisäävät parhailaan vuorotteluvapaalla olevien (1997) vuorotteluhaluutta, mutta vuorottelun jälkeen ne eivät jostain syystä vaikuta yhtä voimakkaasti. Lastenhoitoon aikansa käyttäneet ovat saattaneet löytää joko työn tai muun elämän alueelta uusia keinoja sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä tai lapsien kasvaessa ajankäytön tarve on vähentynyt tavalla, jota vielä vapaalla oltaessa on ollut vaikea nähdä ennalta. Levon tarvekin on saattanut vähentyä työssä tai muussa elämäntilanteessa tapahtuneiden muutosten myötä. Ajan käyttäminen hoivatyöhön



vapaalla taas näytti vähentävän merkittävästi uusimishalukkuutta vain 1998 vuorotelleilla, mikä saattaa myös selittyä vuorottelusta kuluneiden vuosien aikana tapahtuneilla muutoksilla hoivattavan tilanteessa.

Korvaustason riittäminen elämiseen on 2003 vuorotelleiden keskuudessa tilastollisesti erittäin merkitsevästi vuorottelun uusimisaikeita lisäävä muuttuja, kun taas muina vuosina sen vaikutus on lähes olematon. Tämä on hiukan yllättävää, koska vuorottelun korvaustaso nousi vuoden 1998 alussa 60 prosentista 70 prosenttiin työttömyysturvasta ja vuoden 2003 alun jälkeen sovituissa vapaissa vähintään 25 vuoden työhistorialla oli oikeutettu 80 prosentin korvaukseen. Niiden osuus, joiden mielestä korvaustaso riitti elämiseen nousikin vuosittain: 1997 31 %, 1998 57 % ja 2003 65 %. Muiden taloudellisen selviytymisen tapojen osuudet vastauksissa eivät kuitenkaan juuri laskeneet, joten lisääntynyt korvauksen riittäväksi kokeminen ei kuitenkaan tunnu vähentäneen muiden selviytymistapojen roolia. Eräs mahdollisuus on, että kun niiden osuus, jotka ovat ilmoittaneet korvaustason riittämättömäksi, on laskenut, on näissä vastaajissa korostunut niiden osuus, joiden talous ei kerta kaikkiaan kestäisi uutta vuorotteluvapaata.

”En olisi halunnut palata entiseen työhöni” muuttuja oli 2003 tilastollisesti merkitsevän vahva muuttuja, tosin vain kahden ryhmän, eli ryhmien täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja (taulukko 19). Muina vuosina muuttujan merkitsevyys jäi heikoksi. Kuten ristiintaulukointien yhteydessä havaittiin, täysin samaa mieltä väittämän kanssa olleet olivat huomattavasti jokseenkin samaa mieltä olleita useammin hakeneet uutta työtä vapaan aikana ja vaihtaneet työnantajaa vapaan jälkeen. Työnantajavaihdoksen mukaan ottaminen onkin vähentänyt ryhmien välisiä eroja uusimisaikeissa, mutta ne ovat edelleen suuria, joskin luokkien välinen tilastollinen merkitsevyys (Sig.=,052) on luultavasti ryhmien pienehköjen vastaajamäärien (29 ja 37) vuoksi heikompi kuin riskiluvut antaisivat olettaa. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa olleilla on saattanut tapahtua muita useammin myös muunlaisia muutoksia elämäntilanteissa tai työtilanteissa.

## 4.9 Vapaan jälkeisten muutosten vaikutus uusimishalukkuuteen

Vapaan jälkeinen työntajan vaihtaminen tuntuu vähentävän merkittävästi uusimisen tarvetta, minkä johdosta katsotaan hiukan tarkemmin tämän ja muiden muutosten vaikutuksia. Vuorottelun jälkeen työnantaja on vaihtunut 1998 vuorotelleista 29 prosentilla ja 2003 vuorotelleista kahdeksalla prosentilla. Työnantajavaihdokset ovat yleisempiä nuorimmilla ikäluokilla, yksityisellä sektorilla (1998 45 %, kunnallisella 19 % ja valtiolla 17 %) ja ylemmissä ammattiasemissa (1998 esimiehet 61 %, ylemmät toimihenkilöt 31 %, alemmat toimihenkilöt 26 % ja työntekijät 24 %). Vuoden 2003 vuorottelijoissa osuudet jakautuivat samaan tapaan, mutta olivat pienempiä. 2003 joka toinen ja 1998 joka kolmas työnantajavaihdoksen kokenut oli hakenut uutta työpaikkaa jo vapaan aikana.

Koska työnantajavaihdokset ovat yleisempiä ylemmissä ammattiasemissa, katsotaan seuraavaksi kuinka suurelta osin tämä selittyy siirtymisillä ylempiin ammattiasemiin. Taulukossa 20 on esitetty sekä työnantajaa vaihtaneiden että samalla työnantajalla pysyneiden osalta, mitkä olivat 1998 vuorotelleiden vapaata edeltävä ammattiasema ja ammattiasema vastaushetkellä (2004). Taulukosta voidaan nähdä, että samalla työnantajalla pysyneillä vaihdoksia ylempiin ammattiasemiin on tapahtunut 12 ja alempiin vain yksi. Työnantajaa vaihtaneilla taas ylempiin ammattiasemiin siirtymisiä on tapahtunut 18 ja alempiin neljä. Vuorottelijat ovat siis liikkuneet pääasiassa kohti korkeampia ammattiasemia. Kaksi kolmasosaa työnantajaa vaihtaneista työskenteli kuitenkin samassa ammattiasemassa kuin ennen vapaata (näiden prosentit on taulukossa lihavoitu).

TAULUKKO 20 Vuonna 1998 vuorotelleiden ammattiasemat ennen vapaata ja vastaushetkellä (2004) niiden joukossa, joiden työnantaja on vaihtunut vapaan päätyttyä ja niiden, jotka työskentelivät samalla työnantajalla

ONKO TYÖNANTAJA VAIHTUNUT VAPAAN JÄLKEEN?	AMMATTIASEMA ENNEN VAPAATA	AMMATTIASEMA VAPAAN JÄLKEEN							
		TYÖNTEKIJÄ		ALEMPI TOIMIHENKILÖ		YLEMPI TOIMIHENKILÖ		ESIMIES	
		%	n	%	n	%	n	%	n
EI	TYÖNTEKIJÄ	<b>98</b>	60	8	5	0	0	0	0
	ALEMPI TOIMIHENKILÖ	2	1	<b>92</b>	55	11	4	0	0
	YLEMPI TOIMIHENKILÖ	0	0	0	0	<b>89</b>	31	43	3
	ESIMIES	0	0	0	0	0	0	<b>57</b>	4
	KAIKKI	100	61	100	60	100	35	100	7
KYLLÄ	TYÖNTEKIJÄ	<b>84</b>	16	24	5	6	1	55	6
	ALEMPI TOIMIHENKILÖ	5	1	<b>76</b>	16	19	3	0	0
	YLEMPI TOIMIHENKILÖ	11	2	0	0	<b>69</b>	11	27	3
	ESIMIES	0	0	0	0	6	1	<b>18</b>	2
	KAIKKI	100	19	100	21	100	16	100	11

Koska työnantajavaihdoksen kokoneiden osuus oli yksityisen sektorin vastaajissa suurempi kuin julkisen, katsotaan seuraavaksi, kuinka suurelta osin tämä selittyy vaihdoksilla julkiselta puolelta yksityiselle. Taulukossa 21 on esitetty työnantajasektori ennen vapaata ja vastaushetkellä niiden 1998 vuorotelleiden keskuudessa, jotka olivat vaihtaneet työnantaja vapaan jälkeen. Kunnan tai valtion palveluksesta on siirtynyt yksityiselle sektorille 20 vastaajaa, kun taas yksityiseltä julkiselle puolelle siirtyneitä on vain neljä. Yli joka toinen työnantajaa vaihtanut on kuitenkin pysynyt samalla työnantajasektorilla ja yksityisenkin puolen työnantajaa vaihtaneista lähes puolet työskenteli jo ennen vapaata yksityisellä sektorilla.

TAULUKKO 21 Vuonna 1998 vuorotelleiden työnantajasektorit ennen vapaata ja vastaushetkellä (2004) niiden joukossa, joiden työnantaja on vaihtunut vapaan päättymisen jälkeen.

ONKO TYÖNANTAJA VAIHTUNUT VAPAAN JÄLKEEN?	TYÖNANTAJASEKTORI ENNEN VAPAATA	TYÖNANTAJASEKTORI VAPAAN JÄLKEEN							
		YKSITYINEN		KUNTA		VALTIO		KIRKKO	
		%	n	%	n	%	n	%	n
KYLLÄ	YKSITYINEN	48	19	15	3	20	1	0	0
	KUNTA	30	12	80	16	20	1	100	3
	VALTIO	20	8	5	1	60	3	0	0
	KIRKKO	3	1	0	0	0	0	0	0
	KAIKKI	100	40	100	20	100	5	100	3

Muista muutoksista vuorottelun jälkeinen työttömyys oli merkittävä uusimisaikoiden selittäjä vuonna 1998 (2003 vuorottelun jälkeen työttömäksi oli jäänyt 14 vastaajaa, 1998 31). Työttömänä vuorottelun jälkeen olleista 1998 vuorotelleista vain 48 % oli aikeissa uusia vuorotteluvapaan, kun taas muista vastaajista 74 % (taulukko 22). Työttömänä olleiden pienestä määrästä huolimatta erot ovat tilastollisesti merkitseviä. Kun ikä vakioitiin taulukossa 22, huomattiin, että työttömänä olemisen vähensi 1998 tilastollisesti merkitsevästi uusimisaikamuksia vain vanhimmassa ikäryhmässä (55-vuotiaissa ja tätä vanhemmissa).

TAULUKKO 22 Uusimisaikomusten osuudet ikäluokittain työttömänä vapaan jälkeen olleiden ja muiden keskuudessa

IKÄRYHMÄ	ONKO OLLUT TYÖTTÖMÄNÄ VAPAAN JÄLKEEN?	1998			2003		
		n	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.	n	AIKOO UUSIA VAPAAN %	EXACT SIG.
-44	KYLLÄ	10	80	,633	6	83	,371
	EI	73	86		104	93	
45-54	KYLLÄ	12	58	,514	4	100	1,000
	EI	95	69		137	88	
55-59	KYLLÄ	9	0	,001**	4	50	,491
	EI	36	61		54	63	
KAIKKI	KYLLÄ	31	48	,006**	14	79	,446
	EI	204	74		295	85	

Muista tuon ikäisistä 61 % ajatteli pitävänsä uuden vuorotteluvapaan, jos se vain on mahdollista, mutta työttömänä olleista vastaajista, joita tosin oli vain yhdeksän, kukaan ei ilmoittanut aikovansa pitää uutta vapaata. Näkemykseen vaikuttanevat paitsi työnsaantinäkymät ja eläkeiän lähestyminen, myös vuorotteluvapaalaki (1305/2002), joka vastaushetkellä edellytti viiden vuoden työhistoriaa edellisen vapaan päättymisen jälkeen ja vähintään vuoden yhtäjaksoista palvelussuhdetta samaan työnantajaan ennen vuorotteluvapaata.

Koska erilaiset muutokset vapaan jälkeen tuntuvat vaikuttavan merkittävästi uusimisaikomuksiin ja näitä muutoksia on tapahtunut eniten vuonna 1998 vuorotelleilla, katsotaan kuinka paljon työnantajavaihdoksien vakioiminen vaikuttaa vuosien 2003 ja 1998 eroihin vuorottelun uusimisaikomuksissa. Työnantajavaihdoksien merkitys uusimisaikomuksiin oli 1998 tilastollisesti paljon vahvempi (Sig=,085) kuin työtehtävissä tapahtuneiden muutosten (Sig=,668) tai ammatin (Sig.=1,000). Työnantajavaihdoksen kokeneiden joukko kattaa 55 % niistä, joiden työtehtävät ovat muuttuneet ja 71 % niistä, joiden ammatti on vaihtunut. Työnantajavaihdoksen on vuonna 1998 kokenut 69 vuorottelijaa ja vuonna 2003 26 vuorottelijaa, työttömänä olleita vastaajia on 31 vuonna 1998 ja 14 vuonna 2003. Työnantajavaihdos tuntuu siis vuosittaisten erojen selittäjänä vahvimmalta muuttujalta.

TAULUKKO 23 Vuosina 1998 ja 2003 vuorotelleiden uusimisaikomukset työnantajavaihdoksen kokeneissa ja kokemattomissa sekä kaikkien vastaajien keskuudessa

ONKO TYÖANTAJA VAIHTUNUT VAPAAN JÄLKEEN?	LUULEEKO KÄYTTÄVÄNSÄ VAPAATA UUDESTAAN?	1998	2003	KAIKKI
EI (SIG < ,010) **	KYLLÄ %	74	86	82
	EI %	26	14	18
	n	165	284	449
KYLLÄ (SIG > ,100)	KYLLÄ %	62	73	65
	EI %	38	27	35
	n	69	26	95
KAIKKI (SIG < ,001) ***	KYLLÄ %	70	85	79
	EI %	30	15	21
	n	236	311	547

Kuten taulukosta 23 nähdään, työnantajavaihdoksen kokeneiden ja kokemattomien keskuudessa vuosien 1998 ja 2003 erot uusimisaikomusten yleisyydessä ovat jonkin verran pienemmät kuin aineiston tasolla. Vaikka erot eivät suinkaan katoa, heikkenee niiden tilastollinen merkitsevyys samalla työnantajalla pysyneiden keskuudessa ja katoaa työnantajaa vaihtaneiden keskuudessa. Työnantajavaihdoksen kokeneita on tosin huomattavasti vähemmän kuin sen kokeneita. Odotetut frekvenssit olivat kuitenkin kaikissa soluissa yli vii-

den. Vaikka pelkät työnantajavaihdokset eivät selitä kuin pienen osan 1998 ja 2003 vuorotelleiden eroista on todennäköistä, että tämä ja muut työssä tapahtuneet muutokset yhdessä selittävät ainakin osan eri vuosien suurista eroista vuorottelun uusimiseen suhtautumisessa.

## 5 YHTEENVETO

Keskeisistä taustamuuttujista vain ikä näyttää yksiselitteisesti vaikuttavan siihen, miten vuorotteluvapaan jo pitänyt vastaaja suhtautuu uuden vapaan pitämiseen tulevaisuudessa. Aikomukset näyttävät vähenevän iän myötä, mikä on luonnollista odotettavissa olevien työvuosien vähentyessä. Vaikka naiset olivat vuorotteluvapaan pitäjissä yliedustettuina Suomen lisäksi myös Belgian, Tanskan ja Ruotsin järjestelmien käyttäjissä, eivät vuorottelun uusimisaikeet näytä riippuvan vuorottelijan sukupuolesta. Miehet, jotka ovat jo kertaalleen valikoituneet vuorotteluvapaan pitäjiksi, näyttävät olevan yhtä halukkaita uusimaan vapaan kuin naisetkin. Toisaalta myöskään työvuorottelutyöryhmän (1994a, liite 1, 13) vuorotteluvapaata koskevan kiinnostuksen kartoituksessa ei havaittu eroja miesten ja naisten kesken. Taloudelliset realiteetit saattavatkin olla motiiveja merkittävämpi tekijä vuorotteluvapaan naisvaltaisuudessa. Vuorottelun aiheuttama negatiivinen tulovaikutus oli miehillä suurempi, samoin yksityisellä sektorilla (Junka ym. 2009, 66), jossa työntajat kokivat huomattavasti kuntasektorin työnantajia harvemmin vuorottelun omalle työpaikalle soveltuvaksi työvuorottelutyöryhmän selvityksessä (Työvuorottelutyöryhmä 1994a, liite 1, 3). Miesvuorottelijoista suurin osa työskenteli yksityisellä sektorilla, kun taas naisista valtaosa toimi julkisella sektorilla.

Julkisen ja etenkin kunnallisen sektorin työntekijät olivat sekä Suomen että Ruotsin järjestelmien käyttäjissä yliedustettuina (Lindqvist 2004, 8; Nätti ym. 2005, 51). Sijaisten parempi saatavuus saattaa osaltaan selittää julkisen sektorin yleisempää vapaan pitoa (Lindqvist 2004, 26). Työnantajasektori ei aivan yltänyt tilastollisesti merkitsevien selittäjien joukkoon, mutta vuoden 1998 vuorottelijoissa se näyttää kohtalaisen vahvalta selittäjältä. Tässä vastaajaryhmässä kunnallisella sektorilla työskentelevät näyttävät suhtautuvan vapaan uusimiseen yksityisen sektorin vuorottelijoita myönteisemmin. On kuitenkin vaikea sanoa, johtuvatko näkemuserot eroista vuorotteluvapaan tarpeissa vai työympäristön suhtautumisesta sen pitämiseen. Siviilisäädyltä ja alle 18-vuotiaiden kotona asuvien lapsien huoltajuudella ei näytä olevan vaikutusta uusimisaikeisiin. Näiltä osin vuorottelijat eivät myöskään poikenneet muista palkansaaajista (Nätti ym. 2005, 51). Myöskään koulutustaso ei näytä vaikuttavan suhtautumiseen vapaan uusimista kohtaan.

Nykyisen työnantajan palveluksessa vietetyt vuodet eivät näytä vahvalta selittäjältä. Myöskään ammattiasemalla ei näytä olevan mainittavaa vaikutusta, vaikka vuorottelijoissa yliedustettuina olivat vuonna 1997 alemmat toimihenkilöt ja vuonna 2003 työntekijät (Nätti ym. 2005, 51) ja useammin kuin kerran vuorotelleet olivat keskimääräistä useammin työntekijöitä ja alempia toimihenkilöitä (emt. 64). Sen sijaan työnantajan vaihtuminen vapaan jälkeen oli molempina mukanaolovuosinaan vahvimpien selittäjien joukossa. Työnantajavaihdokset olivat 1998 paljon yleisempiä kuin 2003, mikä osaltaan selittää, miksi 1998 vuorotelleista niin paljon harvempi oli aikeissa uusia vapaan. Siirtymiä oli tapahtunut 1998 vuorotelleilla enemmän alemmista ylempiin ammattiasemiin kuin päinvastoin ja enemmän julkiselta puolelta yksityiselle kuin päinvastoin. Jos siirtymät ovat tapahtuneet enemmän työpaikkakohtaista osaamista vaativiin töihin, voi tämä sijaisten löytymisen vaikeutumisen kautta osaltaan selittää vähentyneitä uusimishalukkuutta. Työnantajaa vaihtaneista kaksi kolmannesta oli kuitenkin pysynyt samassa ammattiasemassa ja yli puolet samalla työnantajasektorilla. Työnantajan vaihtuminen onkin saattanut merkitä siirtymistä aiempaa mielekkäämpään työhön tai työhön, joka mahdollistaa aiempaa paremmin työn ja muun elämän yhteensovittamisen, jolloin vapaan tarve on saattanut vähentyä.

Muista vapaan jälkeisistä muutoksista työttömäksi jääminen näytti vähentävän uusimisaikeita vuonna 1998, mutta oli vahva selittäjä vain 55-vuotiaiden ja tätä vanhempien vastaajien keskuudessa. Tämä johtunee paitsi työllistymisnäköistä ja eläkeiän läheisyydestä, myös vuorotteluvapaajärjestelmän ehdoista, jotka edellyttivät vastausajankohtaan vähintään viiden vuoden työhistoriaa edellisen vapaan jälkeen ja vähintään vuoden yhtäjaksoista palvelussuhdetta samaan työnantajaan ennen vuorotteluvapaata. Kaiken kaikkiaan työelämässä tapahtuneiden vuorottelun jälkeisten muutosten arveltiin olevan tärkeitä selittäjiä sille, miksi vuonna 1998 vuorotelleet niin paljon muita harvemmin aikoivat pitää uuden vapaan.

Korvaustaso näyttää taustakirjallisuuden perusteella vaikuttavan niin Suomessa kuin muissakin maissa vuorottelujärjestelmien suosioon. Taloudellisia mahdollisuuksia jo vapaan pitäjiksi valikoituneiden keskuudessa kuvannut vuorottelukorvauksen riittäväksi kokeminen näytti kuitenkin vain vuonna 2003 vuorotelleiden keskuudessa lisäävän halukkuutta uusia vapaa. Korvaustason nousu ja korvauskaton poistuminen vuonna 1998 ja 25 vuotta työskennelleiden korvauksen nousu vuonna 2003 olivat vähentäneet niiden osuutta, joiden mielestä korvaustaso ei riittänyt elämiseen, mutta näiden joukossa arveltiin mahdollisesti

olleen suhteellisesti aiempaa enemmän niitä, joiden talous ei kerta kaikkiaan enää kestäisi uutta vuorottelua. Palkansaajiin verrattuna vuorottelijat kokivat useammin kiirettä työssään (Nätti ym. 2005, 60). Työhyvinvointiin liittyvistä muuttujista viikkotyöaika ei minään vuonna ollut vahva selittäjä, mutta kiire ja työn sisältämät tiukat aikataulut näyttivät vuonna 2003 kohtalaisella tilastollisella vahvuudella lisäävän uusimisaikeita. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön näyttivät vain 1998 vuorotelleiden keskuudessa tilastollisesti jokseenkin vahvasti vaikuttavan uusimishalukkuuteen: vuorottelijoilla, joilla oli muita paremmat vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä, näytti olevan vähemmän tarvetta uudelle vapaalle. Sen sijaan irtisanomisen uhka (joka ei ollut mukana kuin vuonna 1997 vuorotelleiden kohdalla) ei näyttänyt vahvalta selittäjältä. Vuosina 1998 ja 2003 oli mukana ansio-työn tärkeys, mutta kumpanakaan vuonna tämä arvomaailmaa kartoittava kysymys ei osoittautunut vahvaksi uusimisaikeiden selittäjäksi.

Vuorottelijoiden ajankäyttötavoista lepääminen sekä matkustelu, harrastukset ja virkistäytyminen olivat suosituimpia, perässään kuntoutus sekä lastenhoito ja muu kodinhoito. Sukupuolten ja ikäluokkien kesken eri ajankäyttötavat jakautuivat ajankäyttötutkimusten ja vuorottelukirjallisuuden perusteella odotetusti. Naiset käyttivät useimpina vuosina miehiä useammin aikaansa lastenhoitoon ja muuhun kodinhoitoon, hoivatyöhön sekä kuntoutukseen ja itsehoitoon, miehet taas naisia useammin rakentamiseen ja remontoimiseen. Iän myötä ajankäyttö lastenhoitoon ja muuhun kodinhoitoon sekä ammatilliseen opiskeluun väheni useimpina vuosina, kun taas hoivaan, kuntoutukseen, lepoon sekä matkailuun, harrastuksiin ja virkistäytymiseen käytetty aika lisääntyi iän myötä.

Vuorotteluvapaa-ajan käyttötavoista lastenhoito ja muu kodinhoito näyttää lisäävän uusimisaikeita vuonna 1997 vuorotelleiden keskuudessa, muttei muina vuosina. Hoivatyön teko vapaalla taas näyttää vähentävän uusimisaikeita 1998 vuorotelleilla (joiden vuorottelusta oli siis vastaushetkellä kulunut kuusi vuotta), mutta muina vuosina hoivalla ei ollut merkittävää vaikutusta uusimisaikeisiin. Selitys saattaa olla vuorottelusta kulunut aika, sillä lasten varttuminen, vuorottelijan työssä tai elämäntilanteessa tai hoivattavan tilanteessa tapahtuneet muutokset ovat saattaneet vähentää näitä aikatarpeita tavalla, jota vuorottelun aikaan ei vielä ole ollut mahdollista aavistaa. Vuonna 2003 vuorotelleilla tosin vapaasta oli kulunut vasta noin vuosi. Toisaalta vuonna 2003 oli voimassa viiden vuoden työssäoloehto ennen seuraavaa vuorotteluvapaa-aikaa, joten voi olla, että tässä vastaajaryhmässä on vuonna 1997 vuorotelleita merkittävämminkin otettu ilmoitetuissa uuden vapaan pitämisaikeissa



huomioon pidempi aikajänne ja sen aikana mahdollisesti tapahtuvat muutokset. Vaikka tietty ajankäyttötapa vuorotteluvapaalla ei tarkoitakaan että myös seuraavalla vapaalla aikaa käytettäisiin samalla tavoin, voidaan ajankäytöstä kuitenkin päätellä, mille asioille vuorotteluvapaan suomaa lisäaikaa on ensimmäisen vapaan kohdalla tarvittu ja aikaa käyttäneiden ja käyttämättömien erot uusimisaikeissa voivat kertoa näiden aikatarpeiden pysyvyydestä tai muutoksista.

Myös lepoon käytetty aika näytti vain vuonna 1997 vuorotelleissa lisäävän uusimisaikoiden esiintymistä. Toisaalta levon kanssa melko yhtenevän käyttäjäkunnan omaava ”matkustelu, harrastukset ja virkistäytyminen” oli vuonna 2003 jokseenkin hyvä selittäjä vuorotteluaikeita lisäävällä vaikutuksellaan. Levon vaikutus näytti 1997 vahvimmalta miesten ja alle 45-vuotiaiden keskuudessa ja samoissa ryhmissä matkustelu ynnä muu näytti vahvimmin lisäävän uusimista, kun kaikkien vuosien vastaajat yhdistettiin, vaikka vuositasolla vain vuonna 1997 vuorotelleissa näiden ryhmien tulokset olivat tilastollisesti vahvoja. Miehet mainitsivatkin työvuorottelutyöryhmän (1994a, 40) kartoituksessa vuorottelun käyttötarkoitukseksi useimmiten harrastukset ja koulutuksen, kun taas naiset koulutuksen ja lastenhoidon. Miehillä ja alle 45-vuotiailla levon ja erilaisten virkistäytymistapojen tarve näyttää muita useammin lisäävän myös uuden vapaan pitoaikeita. Kuitenkaan vuonna 1998 vuorotelleiden vastaajaryhmässä kumpikaan näistä ajankäyttötavoista ei enää näytä vaikuttavan uusimisaikaisiin. Erilaiset työelämässä ja elämäntilanteissa tapahtuneet muutokset ovat saattaneet syödä näidenkin aikatarpeiden vaikutusta.

Muut ajankäyttötavat eivät vaikuttaneet minään vuonna kaikkien vastaajien keskuudessa merkittävästi uusimisaikomuksiin, mutta ikäluokittain ja sukupuolittain tarkasteltuna löytyi joitakin vaikutuksia. Rakentamiseen ja remontointiin käytetty aika näyttää miesten ja alle 45-vuotiaiden keskuudessa vähentävän uusimisaikaita vuonna 1998. Näissä ryhmissä rakentamiseen ja remontointiin käytetty aika on muita useammin saattanut liittyä yksittäiseen suurempaan projektiin, joka kuusi vuotta vuorottelun jälkeen ei ehkä enää ollut ajankohtainen. Vuonna 1997 vuorotelleilla ammatillinen opiskelu (ja myös harrastusluonteinen) näyttää miesten keskuudessa vähentävän uusimisaikaita, kun taas 1998 vuorotelleilla miehillä ammatillisen opiskelun vaikutus on päinvastainen. Ammatillinen opiskelu saattaakin miehillä näyttäytyä vielä vapaalla ollessa kertaluontoisena tarpeena, mutta muutokset työelämässä ovat saattaneet vuosien myötä muuttaa suhtautumista vapaan uuteen pitämiseen huomattavasti myönteisemmiksi.

Kuntoutus ja itsehoito taas näytti lisäävän uusimista alle 45-vuotiaiden ja yli 54-vuotiaiden ikäluokissa, mutta vuosittaisista tuloksista vain vuoden 1997 alle 45-vuotiaissa ja vuoden 2003 yli 54-vuotiaissa tilastolliset merkitsevyydet olivat edes kohtalaisia. Nuorimmissa ajankäyttö kuntoutukseen ja itsehoitoon oli kaiken kaikkiaan muita ikäluokkia harvinaisempaa, joten heidän joukossaan on saattanut korostua niiden osuus, joille ajankäyttö kuntoutukseen ja itsehoitoon on erityisen tärkeää ja näyttäytyy uusiutuvalta tarpeelta myös tulevaisuudessa. 45–54-vuotiailla taas saattaa olla vanhempaa ikäluokkaa enemmän muita mahdollisuuksia reagoida alentuneeseen työkykyyn (esimerkiksi työpaikan vaihtaminen).

Muista vuorotteluvapaata koskevista tiedoista ja näkemyksistä vuorottelun kestolla ei minään vuonna näyttänyt olevan vaikutusta uusimisaikomuksiin. Vuorottelua koskevista väittämistä ”en olisi halunnut palata entiseen työhöni” osoittautui vuoden 2003 kohdalla vahvaksi selittäjäksi, joskin vain täysin samaa mieltä olleiden ja jokseenkin samaa mieltä olleiden väliset erot olivat tilastollisesti vahvoja. Vaikka uusimisaikomukset näyttivät 2003 yleistyvän sitä mukaa mitä vastenmielisemmältä entiseen työhön palaaminen vapaalla tuntui, kiinnostavin tulos oli juuri täysin samaa mieltä väittämän kanssa olleiden poikkeaminen tästä linjasta muita huomattavasti heikommalla kiinnostuksellaan uusimista kohtaan. Työnantajavaihdokset olivat tässä ryhmässä paljon muita yleisempiä ja regressioanalyyseissä erot luokkien välillä tasoittuivatkin huomattavasti. Voikin olla, että muut tässä tutkimuksessa käsittelemättömät muutokset vastaajien työssä ja elämäntilanteissa selittävät täysin samaa mieltä olleiden heikentyntä innostusta uuden vapaan pitoon. Sen sijaan väittämällä ”vuorottelu tarjosi riittävän pitkän irtautumisjakson”, ”vuorottelun aikana paransin edellytyksiä edetä tyouralla” ja ”pitkä poissaolo vaikuttaa asemaa työhön palatessa” ei näyttänyt olevan tilastollisesti merkitsevää selitysvoimaa vuorottelun uusimiseen.

Ikää ja työnantajan vaihtumista lukuun ottamatta tulokset eivät ole kovinkaan yksiselitteisiä, mutta etenkin vuosien 1998 ja 2003 logististen regressioanalyysien näennäiselitysasheet viittaavat siihen, että mukana olevilla muuttujilla on selitysvoimaa vuorottelun uusimisaikomuksiin. Vuosittaiset erot voivat johtua joissakin tapauksissa aineistojen rajoituksesta, joskus järjestelmän muutoksista ja joiltakin osin taas vastausajankohtien erilaisista ajallisista etäisyyksistä vuorotteluvapaaseen. Jälkimmäisessä tapauksessa ratkaisua katsoa aineistoa nimenomaan vuorotteluvuosittain jaoteltuna voidaan pitää vahvuutena, sillä muuten eri vastausvuosien erilaiset yhteydet olisivat saattaneet jäädä havaitsematta.

Tiivistetysti vuorottelun uusimiseen näyttävät tutkielman mukaan vaikuttavan iän lisäksi ainakin jossain määrin ajankäyttötarpeet (lepoon, lastenhoitoon ja muuhun kodinhoitoon sekä hoivatyöhön), työhyvinvointi (koettu kiire, vaikutusmahdollisuudet työhön ja halu palata entiseen työhön), korvaustason riittäväksi kokeminen, työnantajasektori sekä työelämässä tapahtuneet muutokset (työnantajavaihdokset ja työttömäksi jääminen).

Vuorotteluvapaalle hakeutumiseen vaikuttavat syyt, kuten työuupumus, läheisen sairastuminen tai työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat voivat vaikuttaa myöhempään työllisyyteen sekä vuorottelijoilla että niillä, jotka tahtoisivat vuorotella, mutta eivät syystä tai toisesta siihen pysty (Junka ym. 2009, 11). Nämä syyt huomioivassa ruotsalaisessa tutkimuksessa vuorotteluvapaan pitäjien ei havaittu työskentelevän vertailuryhmää vähempää vapaan jälkeen (Nordström Skans & Lindqvist 2005, 17–20). Ajankäyttötarpeet saattavat siis joka tapauksessa vaatia työnteon vähentämistä. Vuorottelu henkilöstölähtöisenä ja pitkään vapaaseen perustuvana työn jakamisen muotona mahdollistaa kuitenkin ajankäytön esimerkiksi lastenhoitoon ja hoivatyöhön tietyssä elämäntilanteessa, jossa se muuten ei olisi mahdollista. Ruotsissa arveltiin, että kaksi kolmaosaa vapaalla tapahtuneesta kouluttautumisesta ja lastenhoidosta sekä kaikki omaishoito ja lähes kaikki virkistäytyminen olisivat jääneet tekemättä ilman vapaata. Lisäksi arveltiin, että neljä prosenttia vapaan pitäjistä olisi ollut joka tapauksessa sairauslomalla vähintään puolet vapaan kestosta. (Lindqvist 2004, 17.)

Ajankäyttötapojen vaikutukset uusimisaikeisiin olivat eri vuosina hyvin erilaisia, minkä ajateltiin voivan johtua vuorottelusta kuluneesta ajasta vastaushetkellä. Jos tämä hypoteesi pitää paikkansa, niin vuorottelun toistuvaa pitämistä vahvimmin selittävät aikatarpeet näyttävät nimenomaan liittyvän tiettyyn elämäntilanteeseen eivätkä välttämättä ole luonteeltaan kovin pitkäaikaisia. Heikko työhyvinvointi näyttää jossain määrin lisäävän uusimisaikeita, samoin lepoon käytetty vapaa. Toisaalta lepoon käytetty vapaa ei enää pidemmän ajan kulluttua näytä lisäävän uusimishalukkuutta. Tämän tutkimuksen puitteissa ei voida saada varmuutta näiden vastausvuosittaisten erojen syistä, mutta työelämässä tapahtuneet muutokset, erityisesti työnantajavaihdokset, näyttävät joka tapauksessa vähentävän uusimisaikeita. Mielenkiintoista olisi selvittää, minkälainen rooli vuorotteluvapaan pidolla on mahdollisesti ollut erilaisten työelämän muutosten kypsyttelyssä ja päätösten teossa. Uuden vuorottelun pitämishalukkuus ei näytä riippuvan siitä, miten tärkeänä elämänaalueena

vuorottelija ylipäättään työelämää pitää, vaan enemmän nykyisestä työpaikasta ja koetusta työhyvinvoinnista.

Kun yksilöt kokevat nämä työajan lyhentämisen tarpeet niin tärkeiksi, että ovat jossain määrin valmiita tinkimään tuloistaan, tulevat he samalla tarjonneeksi sijaisille tutkitusti työmarkkina-asemaa vahvistavan määräaikaisen työsuhteen. Korvaustasolla kuitenkin näyttää olevan vaikutusta järjestelmien suosioon ja tutkielmassa havaittiin korvaustason riittäväksi kokemisen mahdollisesti vaikuttavan myös vuorottelun uusimisaikeisiin. Myös muilla rakenteellisilla tekijöillä voi olla vaikutusta. Yksityisellä sektorilla paitsi vuorotteluvapaan pitäminen, myös vuorottelun uusimisaikeet näyttävät olevan julkista sektoria harvinaisempia. Vaikka monia työhyvinvointiin ja aikatarpeisiin liittyviä syitä on vakioitu, ei tämän tutkimuksen puitteissa voida vastata siihen, johtuvatko erot vähemmästä vuorotteluhaluudesta vai vuorottelun kannalta haasteellisemmasta työympäristöstä.

## LÄHTEET

- Andersen, Dines, Alice Appeldorn & Hanne Weise (1996) Orlov - evaluering af orlovsordningerne. Rapport 1996:11. Kööpenhamina: Socialforskningsinstituttet.
- Anttila, Timo (1997) Työajan lyhentäminen ja uudelleenorganisointi. 6+6 -tuntia työaika-mallin toteutus suomalaisyrityksissä. Helsinki: Työministeriö.
- Blomberg, Jenni, Pekka Martikainen, Tuija Martelin & Seppo Koskinen (2006) Ikääntyneiden saama epävirallinen ja virallinen apu Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka 71 (2006): 2. 167–178.
- Böckerman, Petri (1998) Työn jakaminen ja työllisyys. Tutkimuslauseita 145. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Dagens Nyheter (16.9.2004) Snart dags att söka friår. Saatavilla <<http://www.dn.se/ekonomi/snart-dags-att-soka-friar/>>, luettu 26.3.2015.
- Dagens Nyheter (18.10.2004) Stort intresse för friår. Kirjoittaja: Bosse Andersson. Saatavilla <<http://www.dn.se/ekonomi/stort-intresse-for-friar/>>, luettu 26.3.2015.
- Dagens Nyheter (16.1.2005) Svårt för många få friårsplats. Kirjoittaja: Bosse Andersson. Saatavilla <<http://www.dn.se/ekonomi/svart-for-manga-fa-friarsplats/>>, luettu 26.3.2015.
- Dagens Nyheter (19.1.2005) Intresset för friår varierar stort. Saatavilla <<http://www.dn.se/ekonomi/intresset-for-friar-varierar-stort/>>, luettu 26.3.2015.
- Dagens Nyheter (10.3.2005) Friårsplatser kvar i Stockholms län. Saatavilla <<http://www.dn.se/sthlm/friarsplatser-kvar-i-stockholms-lan/>>, luettu 26.3.2015.
- Dagens Nyheter (2.8.2005) Friåret populärast bland kvinnor. Kirjoittaja: Bosse Andersson. Saatavilla <<http://www.dn.se/ekonomi/friaret-popularast-bland-kvinnor/>>, luettu 26.3.2015.
- Dagens Nyheter (9.5.2006) Friår ekonomisk omöjlighet. Kirjoittaja: Bosse Andersson. Saatavilla <<http://www.dn.se/ekonomi/friar-ekonomisk-omojlighet/>>, luettu 26.3.2015.
- Dagens Nyheter (3.1.2007) Friårslediga får sänkt inkomst. Kirjoittaja: Bosse Andersson. Saatavilla <<http://www.dn.se/ekonomi/friarslediga-far-sankt-inkomst/>>, luettu 26.3.2015.
- Debacker, Maja, Lieve De Lathouwer & Kristel Bogaerts (2004) Time credit and leave schemes in Belgian welfare state. TLM.net konferenssissa Quality in Labour Market Transitions: A European Challenge Amsterdamissa 25.–26.11.2004 esitetty paperi. Saatavilla <[http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers\\_files/WP6%20Debacker%20Lathouwer%20-%20Time%20Credit%20and%20Leave%20Schemes.PDF](http://www.siswo.uva.nl/tlm/confbuda/papers/papers_files/WP6%20Debacker%20Lathouwer%20-%20Time%20Credit%20and%20Leave%20Schemes.PDF)>, luettu 26.3.2015.

Deven, Fred & Laura Merla (2009) Belgium (country note). 122–130 teoksessa Moss, Peter (toim.) (2009) *International Review of Leave Policies and Related Research 2009*. Employment Relations Research Series No. 102. Lontoo: Department for Business, Innovation & Skills. Saatavilla

<[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2009\\_annual\\_report.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2009_annual_report.pdf)>, luettu 25.3.2015.

Deven, Fred & Laura Merla (2012) Belgium (country note). 62–69 teoksessa Moss, Peter (toim.) (2012) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. Lontoo: Department for Business, Innovation & Skills. Saatavilla

<[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2012\\_annual\\_review\\_october.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Devisscher, Stephanie (2004) *The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government*. Keskustelualoite. Esitetty vertaisarviointitapaamisessa 19.–20.2.2004 Brysselissä. Saatavilla <<http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/belgium%2004/Discussion%20paperBEL04.pdf>>, luettu 25.3.2015.

Expressen (1.11.2005) *Intresset för friår minskar kraftigt*. Kirjoittaja: Sten Gustafsson. Saatavilla <<http://www.expressen.se/nyheter/intresset-for-friar-minskar-kraftigt/>>, luettu 26.3.2015.

Fröberg, Daniela, Linus Lindqvist, Laura Larsson, Oskar Nordström Skans, Susanne Ackum Agell (2003) *Friåret ur ett arbetsmarknadsperspektiv – delrapport 1. Rapport 2003:7*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Saatavilla <<http://www.ifau.se/Upload/pdf/se/2003/r03-07e.pdf>>, luettu 26.3.2015.

Fusulier, Bernard (2009) Belgium: Articulating work and family - the gendered use of institutional measures. 14–31 Teoksessa Moss, Peter (toim.) (2009) *International Review of Leave Policies and Related Research 2009*. Employment Relations Research Series No. 102. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla

<[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2009\\_annual\\_report.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2009_annual_report.pdf)>, luettu 25.3.2015.

Green, Francis (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton and Oxford: Princeton University Press

Green, Francis, Andrew Dickerson, Alan Carruth & David Campbell (2001) *An Analysis of Subjective Views of Job Insecurity*. Department of Economics, discussion paper 01/08. Canterbury: University of Kent. Saatavilla

<<https://www.kent.ac.uk/economics/documents/research/papers/2001/0108.pdf>>, luettu 17.4.2015.

Green, Francis, Alan Felstead & Brendan Burchell (2000) *Job Insecurity and the Difficulty of Regaining Employment: An Empirical Study of Unemployment Expectations*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Volume 62, Special Issue (December 2000). 855–883.

Helsingin Sanomat (2.9.2011): Sapattivapaa uhkaa kallistua. Kirjoittajat: Marjo Ollikainen & Olli Pohjansalo. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/arkisto/Sapattivapaa+uhkaa+kallistua/aaHS20110902SI2YO016ri?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (14.10.2011) Raamisopimus toisi palkankorotuksia ja veronalennuksia. Kirjoittaja: Martta Nieminen. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/arkisto/Raamisopimus+toisi+palkankorotuksia+ja+veronalennuksia/aaHS20111014SI1YO01pv2?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (29.11.2011): Raami tuo enimmillään 4,3 prosentin palkankorotukset. Kirjoittajat: Marjo Ollikainen & Olli Pohjanpalo. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/arkisto/Raami+tuo+enimmill%C3%A4%C3%A4n+4+prosentin+palkankorotukset/aaHS20111129SI1YO01hub>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (30.8.2013) Hallitus iskee kuntien kimppuun. Kirjoittajat: Piia Elonen, Teemu Luukka & Kalle Silfverberg. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/kotimaa/Hallitus+iskee+kuntien+kimppuun/a1377753342686?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (7.9.2013) Vuorotteluvapaasijaiseksi halutaan ”aito työtön”. Kirjoittaja: Martta Nieminen. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/kotimaa/Vuorotteluvapaasijaiseksi+halutaan+aito+ty%C3%B6t%C3%B6n/a1378455948284?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (16.9.2013a) EK:n johtaja: Onko edes aihetta ylläpitää vuorotteluvapaajärjestelmää? Kirjoittaja: Martta Nieminen. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/kotimaa/EKn+johtaja+Onko+edes+aihetta+yll%C3%A4pit%C3%A4%C3%A4+vuorotteluvapaaj%C3%A4rjestelm%C3%A4/a1379216945940?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (16.9.2013b): Vuorotteluvapaalle on jääty jo yli 200 000 kertaa. Kirjoittaja: Martta Nieminen. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/kotimaa/Vuorotteluvapaalle+on+j%C3%A4ty+jo+yli+200000+kertaa/a1379217052605?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (22.11.2013) Vuorotteluvapaa tiukentuu - uusi vaatimus 17 vuoden työurasta. Kirjoittaja: Heli Suominen. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/kotimaa/Vuorotteluvapaa+tiukentuu++uusi+vaatimus+17+vuoden+ty%C3%B6urasta/a1385011818542?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (1.3.2014) Ay-väki ei halua kiristää vuorotteluvapaan ehtoja. Kirjoittaja: Martta Nieminen. Saatavilla <<http://www.hs.fi/paivanlehti/kotimaa/Ay-v%C3%A4ki+ei+halua+kirist%C3%A4%C3%A4+vuorotteluvapaan+ehtoja/a1393577877349?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 25.3.2015.

Helsingin Sanomat (17.3.2014) Vuorotteluvapaan suosio saattaa hiipua syksyllä. Pääkirjoitus. Saatavilla  
<<http://www.hs.fi/paivanlehti/paakirjoitukset/Vuorotteluvapaan+suosio+saattaa+hiipua+syksyll%C3%A4/a1394945276305?src=haku&ref=arkisto%2F>>, luettu 14.4.2015.

Jokivuori, Pertti & Risto Hietala (2007) Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Julkunen, Raija & Jouko Nätti (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I vaihe. Työpoliittinen tutkimus No. 104. Helsinki: Työministeriö.

Julkunen, Raija & Jouko Nätti (1997) Työn jakaminen - moraali, talous, politiikka. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Jouko Nätti (2002) Reforming Working Times in Finland During the 1990s. 123–151 teoksessa Koistinen, Pertti & Werner Sengenberger (toim.) (2002) Labour Flexibility. A Factor of Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Tampere: Tampere University Press.

Junka, Teuvo, Ossi Korkeamäki, Miikka Rokkanen & Roope Uusitalo (2009) Vuorotteluvapaan työllisyysvaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 35/2009. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kautto, Mikko (toim.) (2004) Ikääntyminen voimavarana - Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Koistinen, Pertti & Werner Sengenberger (toim.) (2002) Labour Flexibility. A Factor of Economic and Social Performance of Finland in the 1990s. Tampere: Tampere University Press.

Koskinen, Simo (2004) Ikääntyneiden voimavarat. 24–90 Teoksessa Kautto, Mikko (toim.) (2004) Ikääntyminen voimavarana - Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Kuntoutusasiain neuvottelukunta (2004) Kuntoutuksen tutkimuksen kehittämisohjelma. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2003:19. Helsinki: Edita.

Lammi-Taskula, Johanna & Minna Salmi (2004) Aikaa työlle, aikaa perheelle. 30–39 teoksessa Salmi, Minna & Johanna Lammi-Taskula (toim.) (2004) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.

Lammi-Taskula, Johanna, Anna-Stiina Suhonen & Minna Salmi (2004) Puolin ja toisintueka yli sukupolvien. 97–113 teoksessa Salmi, Minna & Johanna Lammi-Taskula (toim.) (2004) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.

Larsson, Laura, Linus Lindqvist & Oskar Nordström Skans (2005) Stepping-stones or dead-ends? An analysis of Swedish replacement contracts. Working paper 2005:18. Uppsala: Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU). Saatavilla <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2005/wp05-18.pdf>>, luettu 27.3.2015.



Lehto, Juhani, Anu-Riikka Aalto, Eeva Päivärinta & Anu Järvinen (1997) Mistä apu ikään-tyneille? Tuloksia yhdeksän kunnan 75 vuotta täyttäneille tehdystä kyselystä. Stakes, Ai-heita 19/1997. Helsinki: Stakes.

Lindqvist, Linus (2004) Deltagare och arbetsgivare i friåröföret. Rapport 2004:6. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Saatavilla <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2004/r04-06.pdf>>, luettu 26.3.2015.

Lindqvist, Linus, Laura Larsson & Oskar Nordström Skans (2005) Friårörets arbetsmarknadseffekter. Rapport 2005:10. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Saatavilla <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2005/r05-10.pdf>>, luettu 26.3.2015.

Mannila, Simo, Veijo Notkola, Hanna Kaipainen, Juhani Juntunen & Helena Rytönen (2003) Vajaakuntoisuus, työhön osallistuminen ja kuntoutuksen tarve Suomessa vuonna 2002. Kuntoutus 26: 1, 3–23.

Marsh, Catherine (1983) The Survey Method: The Contribution of Surveys to Sociological Explanation. Lontoo: George Allen & Unwin.

Merla, Laura & Fred Deven (2006) Belgium (country note). 69–77 teoksessa Moss, Peter & Margaret O'Brien (toim.) (2006) International Review of Leave Policies and Related Research 2006. Employment Relations Research Series No. 57. Lontoo: Department of Trade and Industry. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2006\\_annual\\_report.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2006_annual_report.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Merla, Laura & Fred Deven (2007) Belgium (country note). 95–105 teoksessa Moss, Peter & Karin Wall (toim.) (2007) International Review of Leave Policies and Related Research 2007. Employment Relations Research Series No. 80. Lontoo: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2007\\_annual\\_report.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2007_annual_report.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Merla, Laura & Fred Deven (2010) Belgium (country note). 59–65 teoksessa Moss, Peter (toim.) (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010. Employment Relations Research Series No. 115. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2010\\_annual\\_review.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2010_annual_review.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Merla, Laura & Fred Deven (2011) Belgium (country note). 59–64 teoksessa Moss, Peter (toim.) (2011) International Review of Leave Policies and Related Research 2011. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/Complete\\_review\\_2011.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/Complete_review_2011.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Merla, Laura & Fred Deven (2013) Belgium (country note). 59–66 teoksessa Moss, Peter (toim.) (2013) *International Review of Leave Policies and Related Research 2013*. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2013\\_complete.6june.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2013_complete.6june.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Merla, Laura & Fred Deven (2014) Belgium (country note). 66–72 teoksessa Moss, Peter (toim.) (2014) *10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014*. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2014\\_annual\\_review\\_korr.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2014_annual_review_korr.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Metsämuuronen, Jari (2005) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 3. laitos. Helsinki: International Methelp Ky.

Metsämuuronen, Jari (2006) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä* 2, opiskelijalaitos. Helsinki: International Methelp Ky.

Miettinen, Anneli (2008) *Kotityö, sukupuoli ja tasa-arvo. Palkattoman työn jakamiseen liittyvät asenteet ja käytännöt Suomessa*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja E32. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos. Saatavilla <[http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/5ff643db13c301d631bc5701a6fa9617/1380895156/application/pdf/237612/Kotityöt%20ja%20tasaarvo\\_ebook.pdf](http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/5ff643db13c301d631bc5701a6fa9617/1380895156/application/pdf/237612/Kotityöt%20ja%20tasaarvo_ebook.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Montén, Seppo & Juha Tuomala (2003) *Alueellinen työttömyys ja pitkäaikaistyöttömyys 1990-luvulla*. VATT-keskustelualoitteita 292. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.

Moss, Peter (toim.) (2009) *International Review of Leave Policies and Related Research 2009*. Employment Relations Research Series No. 102. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2009\\_annual\\_report.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2009_annual_report.pdf)>, luettu 25.3.2015.

Moss, Peter (toim.) (2010) *International Review of Leave Policies and Related Research 2010*. Employment Relations Research Series No. 115. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2010\\_annual\\_review.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2010_annual_review.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Moss, Peter (toim.) (2011) *International Review of Leave Policies and Related Research 2011*. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/Complete\\_review\\_2011.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/Complete_review_2011.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Moss, Peter (toim.) (2012) *International Review of Leave Policies and Related Research 2012*. Lontoo: Department for Business, Innovation & Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2012\\_annual\\_review\\_october.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2012_annual_review_october.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Moss, Peter (toim.) (2013) International Review of Leave Policies and Related Research 2013. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2013\\_complete.6june.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2013_complete.6june.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Moss, Peter (toim.) (2014) 10th International Review of Leave Policies and Related Research 2014. Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2014\\_annual\\_review\\_korr.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2014_annual_review_korr.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Moss, Peter & Margaret O'Brien (toim.) (2006) International Review of Leave Policies and Related Research 2006. Employment Relations Research Series No. 57. Lontoo: Department of Trade and Industry. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2006\\_annual\\_report.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2006_annual_report.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Moss, Peter & Karin Wall (toim.) (2007) International Review of Leave Policies and Related Research 2007. Employment Relations Research Series No. 80. Lontoo: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. Saatavilla <[http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2007\\_annual\\_report.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2007_annual_report.pdf)>, luettu 26.3.2015.

Nordström Skans, Oskar & Linus Lindqvist (2005) Causal effects of subsidized career breaks. Working paper 2005:17. Uppsala: Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU). Saatavilla <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2005/wp05-17.pdf>>, luettu 26.3.2015.

Nätti, Jouko, Maarit Manninen, Mia Väisänen & Timo Anttila (2005) Vuorotellen virkeäksi. Vuorotteluvapaan seurantatutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Nätti, Jouko, Sauli Ruuskanen & Ilkka Virmasalo (1997a) Vuorotteluvapaan liikkeellelähtö. Vuorotteluvapaakokeilun seurantatutkimuksen väliraportti. Helsinki: Työministeriö.

Nätti, Jouko, Sauli Ruuskanen & Ilkka Virmasalo (1997b) Vähän mutta hyvää. Vuorotteluvapaakokeilun seurantatutkimuksen loppuraportti. Helsinki: Työministeriö.

Oinas, Tomi (2010) Sukupuolten välinen kotityönjako kahden ansaitsijan perheissä. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 402. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Polus, Eero (2010) Poimintoja työvoimapolitiikan kehityskaarelta. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2010, 49–58.

Ranta, Esa, Hannu Rita & Jari Kouki (1992) Biometria. Tilastotiedettä ekologeille. Neljäs painos. Helsinki: Yliopistopaino

Salmi, Minna (2004) Teesejä työn ja perheen yhteensovittamisen tulevaisuudesta. 173–183 teoksessa Salmi, Minna & Johanna Lammi-Taskula (toim.) (2004) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.

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

Sapattivapaatoimikunta (1990) Sapattivapaalle. Sapattivapaatoimikunnan mietintö. Komiteanmietintö 1990:5. Helsinki: Työministeriö.

Siegel, Sidney (1956) Nonparametric Statistics for the Behavioral Sciences. International Student Edition. Tokio: McGraw-Hill Kogakusha, Ltd.

Sosiaaliturvan uudistamiskomitea (SATA-komitea) (2009) Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) esitys sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2009:10. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Saatavilla: <[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-7508.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7508.pdf)>, luettu 25.3.2015.

Statskontoret (2001) Friåret - Erfarenheter från den danska friårsmodellen och Trelleborgsförsöket. Rapport 2001:5. Tukholma: Statskontoret. Saatavilla: <<http://www.statskontoret.se/upload/Publikationer/2001/200105.pdf> >, luettu 26.3.2015.

Suoyrjö, Heikki (2010) Kelan järjestämän kuntoutuksen kohdentuminen ja vaikutukset työkykyyn kunnallisilla työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 113. Helsinki: Kela.

Suoyrjö, Heikki, Katariina Hinkka, Mika Kivimäki, Timo Klaukka, Jaana Pentti & Jussi Vahtera (2007) Allocation of rehabilitation measures provided by the Social Insurance Institution in Finland. A register linkage study. Journal of Rehabilitation Medicine 2007; 39: 198–204.

Tasavallan presidentin työllisyystyöryhmä (1994) Työttömyys 200 000:een. Helsinki: Työministeriö.

Työvuorottelutyöryhmä (1994a) Työvuorottelutyöryhmän väliraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, työryhmämuistioita 1994:15.

Työvuorottelutyöryhmä (1994b) Työvuorottelutyöryhmän muistio. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, työryhmämuistioita 1994:20.

Uhmavaara, Heikki & Pertti Jokivuori (2003) Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Helsinki: Työministeriö.

Uotila, Jaakko & Paavo Uusitalo (1984) Työttömyys, laki ja talous. Helsinki: Tammi.

Uusitalo, Roope & Satu Nivalainen (2013) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymisikään. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 5/2013. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Valli, Raine (2001) Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valtioneuvoston kanslia (2007) Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Valtioneuvoston kanslia (2011) Pääministeri Kataisen hallituksen ohjelma. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Vandeweyer, Jessie & Ignace Glorieux (2008) Men Taking Up Career Leave: An Opportunity for a Better Work and Family Life Balance? *Journal of Social Policy*, vol. 37 (2), 271–294.

Virmasalo, Ilkka, Armi Hartikainen, Timo Anttila & Jouko Nätti (2011) Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Työelämän tutkimus* 9 (1) - 2011, 3–18.

Zechner, Minna (2010) Informaali hoiva sosiaalipoliittisessa kontekstissa. *Janus* vol. 18 (4), 2010, 403–412.

# LIITTEET

## Liite 1

**Käytetyt kysymykset siinä muodossa kun ne kysymyslomakkeissa esiintyivät [vuosit-  
taiset erot sanamuodoissa ilmaistu hakasulkeissa]**

Luuletko, että tulet käyttämään vuorotteluvapaata toistekin/uudestaan, jos siihen tarjoutuu mahdollisuus?

- 1 Kyllä, varmasti
- 2 Kyllä, mahdollisesti
- 3 En, todennäköisesti
- 4 En, varmasti

Sukupuolesi

- 1 Mies
- 2 Nainen

Syntymävuotesi

19\_\_\_\_

Siviilisäätysi (*Rengasta yksi vaihtoehto/numero*)

- 1 Naimaton
- 2 Avioliitossa
- 3 Avoliitossa
- 4 Eronnut/asumuserossa
- 5 Leski

Onko sinulla alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?

- 0 Ei
- 1 Kyllä

Ammatillinen koulutuksesi (*Rengasta yksi vaihtoehto*)

- 1 Ei ammatillista koulutusta
- 2 Ammatillinen kurssi (vähintään 4 viikkoa)
- 3 Oppisopimuskoulutus
- 4 Koulutasoinen ammatillinen tutkinto
- 5 Opistotasoinen ammatillinen tutkinto
- 6 Korkeakoulututkinto [1998/2003 lisäksi: (yliopisto-, korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulututkinto)]
- 7 Muu. Mikä? \_\_\_\_\_

Työnantajasi on (*Rengasta yksi vaihtoehto*)

- 1 Yksityinen yritys, säätiö, yhteisö tms. [1997 lisäksi: ”(myös Posti)”]
- 2 Kunta tai kuntayhtymä
- 3 Valtion virasto tai laitos
- 4 Kirkko
- 5 Muu. Mikä? \_\_\_\_\_

Työpaikkasi toimiala on (*Rengasta yksi vaihtoehto/numero*)

- 1 Maa-, metsä-, kala- ja riistatalous
- 2 Teollisuus, kaivos- ja kaivannaistoiminta, energia- ja vesihuolto
- 3 Rakentaminen
- 4 Kauppa
- 5 Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- 6 Kuljetus
- 7 Tietoliikenne
- 8 Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- 9 Kiinteistö-, puhtaus- ja vuokrauspalvelut
- 10 Tekninen palvelu ja palvelut liike-elämälle
- 11 Julkinen hallinto ja maanpuolustus
- 12 Koulutus ja tutkimus
- 13 Terveys ja sosiaalipalvelut
- 14 Virkistys- ja kulttuuripalvelut
- 15 Järjestö- ja uskonnollinen toiminta
- 16 Muu. Mikä \_\_\_\_\_

Kuinka kauan olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa?

\_\_\_\_\_ v

Kuinka pitkä on keskimääräinen työaikasi mukaan lukien mahdolliset ylityöt [1997: yli- ja sivutyöt]

\_\_\_\_\_ tuntia viikossa

Mikä oli [1997: on] vuorotteluvapaasi kokonaiskesto?

\_\_\_\_\_ kuukautta

Mihin seuraavista käytit [1997: olet käyttänyt] vuorotteluvapaa-aikasi? (*Rengasta jokaisesta kohdasta kyllä tai ei*)

	Kyllä	Ei
a) Ammatilliseen opiskeluun	1	2
b) Harrastusluonteiseen tai yleissivistävään opiskeluun	1	2
c) Matkusteluun, muihin harrastuksiin tai virkistytymiseen	1	2
d) Lastenhoitoon [1998/2003 lisäksi: (esim. lapsen kouluunlähtö)] tai muuhun kodinhoitoon	1	2
e) Hoivatyöhön (esim. sairaan omaisen tai vanhuksen hoito)	1	2
g) Lepäämiseen [1998 ja 2003 lisäksi: latautumiseen, voimien keräämiseen]	1	2
i) Kuntoutukseen, itsehoitoon	1	2
j) Rakentamiseen, remontointiin tms.	1	2

Kuinka Sinä/perheesi selvisitte [1997: Kuinka olet itse selvinnyt] taloudellisesti vuorotteluvapaa-ajasta? (*Rengasta jokaisesta kohdasta kyllä tai ei*)

	Kyllä	Ei
a) Korvaustaso riitti elämiseen	1	2
b) Puolisollani oli [1997: on] säännölliset tulot	1	2
c) Minulla oli rahaa säästössä	1	2
d) Tein [1997: Olen tehnyt] sivutöitä	1	2
e) Muilla tuloilla (esim. osinko-, korko- tai vuokratulot)	1	2
g) Tinkimällä menoista	1	2
h) Lainoilla, lainajärjestelyillä	1	2



Arvioi omalta kohdaltasi seuraavia väittämiä. (*Rengasta jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto*)

c) Vuorotteluvapaa tarjosi tarpeeksi pitkän irtautumisjakson työelämästä

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 en osaa sanoa 4 jokseenkin eri mieltä 5 täysin eri mieltä

Kuinka seuraavat väittämät kuvaavat vuorotteluvapaan vaikutuksia itseesi? (*Rengasta jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto*)

c) [1997: d)] En olisi halunnut [1997: En haluaisi] enää palata entiseen työhöni

e) [1997: f)] Vuorotteluvapaan aikana paransin [1997: olen parantanut] edellytyksiäni edetä työurallani

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 en osaa sanoa 4 jokseenkin eri mieltä 5 täysin eri mieltä

Kommentoi seuraavia vuorotteluvapaan tavoitteita ja toimivuutta koskevia väittämiä. (*Rengasta jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto*)

i) Vuorottelun kaltainen pitkä poissaolo työpaikalta vaikeuttaa työntekijän asemaa työhön palatessa

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 en osaa sanoa 4 jokseenkin eri mieltä 5 täysin eri mieltä

Haitko [1997: Oletko hakenut/aiotko hakea] uutta työpaikkaa vuorotteluvapaasi aikana?

1 Kyllä

2 En

**Vain 1997 kysytyt kysymykset:**

Liittyykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä ?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
c) Irtisanomisen uhka	1	2	3

Ovatko seuraavat asiat lisääntyneet tai vähentyneet työssäsi viimeisen **kolmen vuoden** aikana?

a) Kiire työssä

d) Vaikutusmahdollisuudet omaan työhösi

1 lisääntynyt selvästi 2 lisääntynyt jonkin verran 3 ei muutosta 4 vähentynyt jonkin verran  
5 vähentynyt selvästi

Mikä seuraavista vastaa kuukausiansioitasi (kokonaisansio veroja vähentämättä) ennen vuorotteluvapaan aloittamista? (*yksi vaihtoehto*)

1 alle 4000 mk

2 4001 - 6000 mk

3 6001 - 8000 mk

4 8001 - 10000 mk

5 10001 - 12000 mk

6 12001 - 15000 mk

7 15001 - 20000 mk

8 Yli 20000 mk

### **Vain 1998 kysytyt kysymykset**

Vuorotteluvapaata edeltävä työtilanne

Työnantajasi oli (*Rengasta yksi vaihtoehto*)

1 Yksityinen yritys, säätiö, yhteisö tms.

2 Kunta tai kuntayhtymä

3 Valtion virasto tai laitos

4 Kirkko

5 Muu. Mikä? \_\_\_\_\_

Vuorotteluvapaata edeltävä työtilanne

Mikä oli ammattiasemasi? (*Rengasta yksi vaihtoehto*)

1 Työntekijä (esim. teollisuustyöntekijät, jakelu- ja palvelutyöntekijät, sairaankuljettajat, kotiavustajat tms.)

2 Alempi toimihenkilö (esim. konttorihenkilökunta, myyntihenkilöstö, sairaanhoitajat, osastonhoitajat tms.)

3 Ylempi toimihenkilö (esim. suunnittelu- ja tutkimushenkilöstö, opettajat, lääkärit, ylihoitajat, juristit tms.)

4 Esimiestehtävissä oleva ylempi toimihenkilö

### **Vain 1998 ja 2003 kysytyt kysymykset**

Kuinka paljon voit vaikuttaa työssäsi seuraaviin asioihin? (*Rengasta jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto*)

a) Siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu

b) Siihen, missä järjestyksessä teet työsi

c) Työtahtiisi

d) Työmenetelmiisi

e) Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken

g) Työaikoihisi

1 paljon 2 melko paljon 3 jonkin verran 4 ei lainkaan

Mikä on [2003 lisäksi: nykyinen] ammattiasemasi? (*Rengasta yksi vaihtoehto*)

1 Työntekijä (esim. teollisuustyöntekijät, jakelu- ja palvelutyöntekijät, sairaankuljettajat, kotiavustajat tms.)

2 Alempi toimihenkilö (esim. konttorihenkilökunta, myyntihenkilöstö, sairaanhoitajat, osastonhoitajat tms.)

3 Ylempi toimihenkilö (esim. suunnittelu- ja tutkimushenkilöstö, opettajat, lääkärit, ylihoitajat, juristit tms.)

4 Esimiestehtävissä oleva ylempi toimihenkilö

Kuinka tärkeitä seuraavat elämän alueet ovat sinulle? (*Rengasta jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto*)

	erittäin tärkeä	melko tärkeä	ei kovinkaan tärkeä
a) Ansiotyö	1	2	3

Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat nykyistä työtäsi? (*Rengasta jokaisesta kohdasta yksi vaihtoehto*)

b) Työni sisältää tiukkoja aikatauluja

1 pitää täysin paikkansa 2 pitää jokseenkin paikkansa 3 ei juurikaan pidä paikkansa (sic) 4 ei pidä lainkaan paikkansa (sic)

Onko kohdallasi tapahtunut seuraavia muutoksia vuorotteluvapaasi päättymisen jälkeen? (*Rengasta jokaisesta kohdasta ei tai kyllä ja täydennä tarvittaessa*)

	Ei	Kyllä
b) Työnantajasi on vaihtunut	1	2
g) Olet ollut työttömänä	1	2

### Vain 2003 kysytyt kysymykset

Mikä seuraavista vastaa **nykyisiä** kuukausiansioitasi (kokonaisansio veroja vähentämättä)?

1 Alle 1000 euroa

2 1001 - 1700 euroa

3 1701 - 2000 euroa

4 2001 - 2500 euroa

5 2501 - 3500 euroa

6 Yli 3500 euroa