



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

PERHEYSTÄVÄLLISYYS TYÖPAIKALLA

TEKIJÄ: Suna Saadetdin

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma			
Työn tekijä Suna Saadetdin			
Työn nimi Perheystävällisyys työpaikalla			
Päiväys	30.11.2018	Sivumäärä/Liitteet	31/1
Ohjaaja(t) Kaisa Hämäläinen			
Yhteistyökumppani Yritys X			
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tutkin perheystävällisyyden tilaa suomalaisilla työpaikoilla. Työssä selvitän millä mallilla perheystävällisyys on nyky-Suomessa sekä millä eri tavoin yhteiskunta ja työnantajat tukevat työntekijöitä perheen ja työn yhdistämisessä. Selvitän myös mitä työntekijät toivovat työnantajansa perheystävällisyydeltä sekä millä eri tavoin sekä työntekijä että työnantaja hyötyvät perheystävällisyyteen panostamalla. Työni tarkoituksena on tuoda perheystävällisyyden hyötyjä työnantajien tietoisuuteen sekä tarjota monipuolinen näkökulma aiheeseen.</p> <p>Tein tutkimuksen itsenäisesti kvalitatiivisten metodien mukaan tutkien eri lähteiden ja tutkimusten avulla perheystävällisyyden eri ulottuvuuksia. Selvitin myös kuinka Suomen laki ja työehtosopimukset huomioivat työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät haasteet.</p> <p>Selvitykseni perusteella perheystävällisyyden tila on Suomessa hyvällä tolalla useimmilla aloilla. Perheiden hyvinvointia halutaan kehittää aktiivisesti uusilla ratkaisuilla. Tasa-arvon näkökulmasta tehtävää vielä löytyy mutta suunta on oikea.</p>			
Avainsanat Perheystävällisyys, työpaikkakulttuuri, työhyvinvointi			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Administration			
Author Suna Saadetdin			
Title of Thesis Family-friendliness in the workplace			
Date	30.11.2018	Pages/Appendices	31/1
Supervisor(s) Kaisa Hämäläinen			
Partner Company X			
<p>Abstract</p> <p>In this thesis I investigate family-friendliness at Finnish workplaces. The aim was to find out the state of family-friendliness in modern-day Finland. A further goal was to examine in which different ways society and employers support employees in combining work and family life. I also investigated what employees wish for as regards their employers' family-friendly practices and in which various ways both parties would benefit by investing in family-friendliness. Through this research I aim to bring the benefits of family-friendliness into the knowledge of employers and to offer a diverse aspect to the subject.</p> <p>I completed my thesis independently through qualitative methods by investigating sources and studies about the various levels of family-friendliness. I also research how Finnish legislation and different collective labor agreements take in account the challenges of combining work and family life.</p> <p>Based on my investigation, the state of family-friendliness in Finland is at a good level in most sectors. The well-being of families is being developed actively by new practices. There is still much to be done equality-wise but the direction is right.</p>			
Keywords Family-friendliness, workplace culture, well-being at work			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
1.1	Kvalitatiivinen tutkimus	6
2	PERHEYSTÄVÄLLISYYS SUOMALAISILLA TYÖPAIKOILLA.....	7
2.1	Perheen käsite.....	7
2.2	Mitä perheystävällisyydellä tarkoitetaan.....	7
2.3	Miten perheystävällisyyttä voidaan lisätä	9
2.4	Miten perheystävällisyyttä voidaan mitata.....	12
3	PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN HYÖDYT.....	13
3.1	Työtyytyväisyys	13
3.2	Yhteiskunnan osalta	15
4	KUINKA LAINSÄÄDÄNTÖ TUKEE TYÖN JA PERHEEN YHDISTÄMISTÄ.....	16
4.1	Perhevapaat	16
4.2	Päivähoito ja perusopetus.....	19
4.3	Vuosilomat ja vuorotteluvapaa	19
4.4	Tasa-arvo.....	20
5	TYÖEHTO- JA TYÖPAIKKAKOHTAISET SOPIMUKSET	21
5.1	Työehtosopimusten vertailu.....	22
5.1.1	Kaupan alan TES.....	22
5.1.2	Rahoitusalan TES	23
6	AJANKOHTAISTA PERHEYSTÄVÄLLISYYTEEN LIITTYEN	24
6.1	Perheystävällisyyden kehittämishankkeet.....	24
6.2	Laajennetut aukioloajat	24
6.3	Perhevapaaudistus	26
7	YHTEENVETO.....	28
	LÄHTEET	29

1 JOHDANTO

Työn ja perheen yhdistämisen haasteet koskettavat suurta joukkoa suomalaisista. Vaikka perheiden määrä onkin lievässä laskusuunnassa, elää Suomen väestöstä edelleen 74,4 prosenttia perheinä (v. 2005 tilanne, Väestötilastot/Perheet, Tilastokeskus). Pätkätoiden, osa-aikatöiden ja työaikojen muuttumisen vuoksi yhteiskuntamme on eräänlaisessa murrostilassa. Kansantalous on kehittynyt mutta lapsiperheet sitä vastoin köyhtyneet ja eriarvoisuus lisääntynyt. Vaikka suomalaiset haluaisivat saada enemmän lapsia nuorempana, on toiveen esteenä taloudellisten haasteiden lisäksi nuorten naisten pelko työllistymisestä perhevapaiden jälkeen tai miesten kokemus puuttuvasta kannustuksesta perhevapaiden käyttöön. Työmarkkinat odottavat joustavuutta työntekijöiltä mutta yhä enenevässä määrin työntekijät tarvitsevat joustavuutta työnantajaltaan onnistuakseen tasapainoilemaan työelämän vaatimusten ja perheen hyvinvoinnin kesken. Onnistummeko säilyttämään Suomen hyvinvointivaltiona ja pitämään perheiden hyvinvoinnin ja toimeentulon prioriteettina? Perheystävällisyyteen panostamisella on laajamittaiset vaikutukset perheiden hyvinvoinnin kautta koko yhteiskuntaan. (Perhepoliittinen ohjelma, 2007.)

1990-luvun alun laman seurauksena työelämä Suomessa koki suuria muutoksia. Epävarmuus työn jatkumisesta, suoriutumispaineet ja työmäärään nähden niukat resurssit kuormittivat työntekijöitä. Laaja työttömyys poiki uusia keinoja työvoiman tehokkaampaan hyödyntämiseen kuten pätkätoita ja osa-aikatoita. Vaikka talouden näkymät paranivat, olivat työelämän muutokset tulleet jäädäkseen. (Salmi & Lammi-Taskula 2004, 30-31)

Suurten ikäluokkien tullessa Suomessa eläke- ja vanhuusikäen kasvaa paine lisätä työn tuottavuutta entisestään. Työikäisten määrä vähenee ja julkisten menojen määrä kasvaa. Samaan aikaan työelämässä on menossa suurten mullistusten aika globalisaation ja digitalisaation myötä. Vaikka työikäisten määrä on muuttunut, on työttömyysprosentti silti pysynyt samassa, noin 10 prosentissa. Tuottavuuden lisäksi on kiinnitettävä huomiota työn laatuun ja sitä kautta työhyvinvointiin, jotta työikäiset jaksavat antaa työpanostaan. Työn on annettava enemmän kuin se ottaa. (Halonen & Koivula 2017; Suorsa 2018.)

Opinnäytetyössäni tutkin perheystävällisyyden tilaa nyky-Suomen yhteiskunnassa ja työpaikoilla, sekä sen kehittämismahdollisuuksia ja kauaskantoisia hyötyjä. Aihe kiinnostaa minua siksi, koska työskentelen itse suurella naisvaltaisessa yrityksessä alalla, joka on aukioloaikojen vapautumisen vuoksi eräänlaisessa murrostilassa. Perheen ja työn yhdistäminen on aiheena myös itselleni ajankohtainen, sillä tasapainoilien omassa elämässäni työn, lapsiperhearjen ja opintojen parissa.

Jotta tutkimus pysyisi rajattuna, halusin keskittyä erittelemään vain Suomen perheystävällisyyden tilaa. Suomi on maailman johtavia maita erilaisilla hyvinvoinnin mittareilla ja siksi olikin mielenkiintoista tutkia, mistä asioista se koostuu. YK:n vuoden 2018 maailman onnellisuusraportin mukaan Suomi on maailman onnellisin maa. Arvio perustuu muun muassa korruption vähäisyyteen, sosiaaliturkeen ja vapautteen tehdä päätöksiä oman elämän suhteen. (Helliwell, Layard & Sachs 2018, 18-21.) Suo-

mi on maailman kärkivaltioita myös perhevapaiden pituudessa ja varhaiskasvatuksen laadussa mitattuna. Myös vapaista saatavat korvaukset ovat maailman parhaimpia. (Perhevapaiden kansainvälinen vertailu, 2017.)

Tutkimusongelmaa mietittäessä on usein sen asettelu ja muotoilu ratkaisua vaikeampaa. Ennen kuin aineistoa lähdetään keräämään, tulisi miettiä tarkkaan mitä ollaan tutkimassa ja mihin kysymyksiin vastauksia haetaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 116). Omassa työssäni pääongelmaksi muotoutui kysymys **”Millä tavoin perheystävällisyys näyttäytyy suomalaisilla työpaikoilla?”**.

Tämän kysymyksen alle muotoutui muutama tarkemmin rajattu osaongelma:

- Mitä työntekijät toivovat työnantajan perheystävällisyydeltä?
- Mitkä perheystävälliset ratkaisut hyödyttävät molempia työn osapuolia ja millä tavoin?

Näiden kysymysten pohjalta lähdin rakentamaan työlleni runkoa ja miettimään millä tavoin löytäisin parhaiten tutkimuskysymyksiini vastauksia. Työssäni selvitän lisäksi millaisia perheystävällisyyttä edistäviä normeja Suomessa on, ja mitä ajankohtaista perheystävällisyyteen liittyvää työelämässä tapahtumassa.

1.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen ja kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus eivät ole toisiaan poissulkevia menetelmiä. Esimerkiksi haastatteluilla kerättyä tutkimusaineistoa voidaan analysoida sekä kvalitatiivisesti että kvantitatiivisesti. Näitä menetelmiä ei myöskään tulisi verrata keskenään, sillä menetelmän paremmuus voidaan määrittää ainoastaan käsillä olevan tutkimuksen mukaan. Laadullinen tutkimus on sopiva menetelmä esimerkiksi silloin kun tutkitaan tutkittavien näkökulmaa ja otanta on harkinnanvarainen. Myös prosessien kuvaamisessa se on toimiva menetelmä. Pelkistettynä voidaan todeta että siinä missä kvantitatiivinen tutkimus keskittyy numeroihin, on kvalitatiivinen tutkimus puolestaan tekstin keruuta ja analysointia. (Eskola & Suoranta 1998, 13-16.)

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii kuvaamaan merkityksiä ja todellista elämää. Se soveltuu siis hyvin tutkimukseen, jossa pyritään saamaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuvaus jostakin ilmiöstä ja tutkittavien suhtautumisesta siihen. Kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä ovat esimerkiksi erilaiset haastattelut ja keskustelut, havainnointi ja sisällönanalyysi. (Hirsjärvi ym 2004, 153-155.)

Tutkimusmenetelmäkseni valikoitui kvalitatiivinen tutkimus, sillä tutkimuksessani keskityn sisällönanalyysiin sekä tiedonkeruuseen. Erittelen työssäni valmiita tutkimustuloksia sekä aiheesta tuotettua kirjallisuutta ja erilaisia säädöksiä. Työssäni kuvaan myös erään yrityksen perheystävällisyyskehitysprosessia, minkä analysoinnissa laadullinen menetelmä on toimivin.

2 PERHEYSTÄVÄLLISYYS SUOMALAISILLA TYÖPAIKOILLA

2.1 Perheen käsite

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan perhe on avio- tai avoliitossa elävät tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt lapsineen tai jompikumpi vanhempi lapsineen sekä edellä mainitut pariskunnat, joilla ei ole lapsia. Perheeseen voi kuulua korkeintaan kaksi perättäistä sukupolvea, niin että ne lasketaan nuorimmasta alkaen. Täten esimerkiksi lapsiperheen kanssa samassa taloudessa asuvat isovanhemmat eivät kuulu kyseiseen perheeseen vaan muodostavat yhdessä oman perheensä.

(Käsitteet: Perhe.)

Perhe määritellään perinteisesti niin sanotun ehjän mallin kautta. Ehjä malli perustuu niin sanotusti luonnollisuudelle ja tarkoittaa täten siis heteroseksuaalisen pariskunnan ja heidän jälkeläistensä muodostamaa perhettä. Tällä luonnollisuudella perustellaan usein hieman vanhanaikaisesti lapsen etua ja hyvinvointia. Perinteisen perhemallin haastaa naisen yksilöityminen ja modernisoitua yhteiskunta. (Forsberg & Nätkin 2003, 16-17.)

Yhteiskunnan modernisoitumisen myötä perheen määritelmä on laajentunut kattamaan muutkin kuin vain pariskunnat ja lapsiperheet. Avioerot, yksinhuoltajuus, avoliitot sekä sateenkaariperheet moinaistavat perheiden kirjoa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta. 2003, 28-29.) Muodostuu erilaisia sijaisperheitä, tukiperheitä ja uusperheitä. Myös maahanmuutto vaikuttaa perheen käsitteeseen, kun kulttuurit sekoittuvat. Suomalaisilla on ollut verrattain suppea perhekäsite, kun se esimerkiksi etelä-Euroopassa voi kattaa koko suvun ja naapurustonkin. (Monenlaiset perheet, 2018.)

Yksi tapa määritellä perhe on miettiä asiaa sitä kautta, että mitä yhdistämme kun yhdistämme työtä ja perhettä? (Castrén 2007, 117). Ketkä ovat ne henkilöt elämässämme, joiden vuoksi tarvitsemme työpaikalla joustoa ja ymmärrystä. Tätä lähtökohtaa käytän itse työssäni. Meillä kaikilla on oma erimuotoinen perheemme ja lähipiirimme mutta perheeksi tässä työssä kutsun jatkossa sitä hyvin rajattua läheisten joukkoa, johon työntekomme eniten vaikuttaa ja joiden hyvinvoinnista olemme jollakin tapaa vastuullisia.

2.2 Mitä perheystävällisyydellä tarkoitetaan

Perheystävällisyys työpaikalla tukee työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia ottamalla huomioon tämän elämäntilanteen. Se voi olla esimiehen tukea, erilaisia työn ja yksityiselämän tasapainottamista helpottavia käytäntöjä tai vain yleistä ilmapiiriä, jossa työntekijän perheellisyys ja yksityiselämä saa näkyä jollain tapaa myös työympäristössä. Työpaikkojen perheystävällisyydestä on alettu puhua aiempaa enemmän vuorotyön yleistyessä, sillä entistä epäsäännöllisemmät työajat ovat tuoneet haasteita erityisesti lapsiperheellisten työntekijöiden elämään. (Eri elämänvaiheet ja –tilanteet, 2018.)

Suomessa perheystävällisyydestä on puhuttu paljon verrattuna muuhun Eurooppaan. Suomalainen malli, jossa useimmiten perheen molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä, on jopa pohjoismaalaisitain harvinainen. Tämä tuo mukanaan enemmän vaatimuksia työelämälle ja lastenhoidolle. Perusta suomalaisen yhteiskunnan toimivalle työn ja perheen yhdistämisen politiikalle luotiin vuonna 1974 päivähoitolain myötä. (Carlsson 2016, 25-26.)

Siinä missä Suomessa perheystävällisyydestä puhuttaessa keskitytään vielä ennen kaikkea lapsiperheiden hyvinvointiin ja nimenomaan työn ja perheen yhdistämiseen, ollaan maailmalla herätty enemmän ajatukseen työn ja yksityiselämän yhdistämisestä. Työpaikan edut työajan joustavuudessa eivät olisi vain yhdelle ryhmälle suunnattuja vaan tukisivat tasapuolisesti jokaisen työntekijän yksityiselämää, kuten harrastamista. (Laakso 2017, 62.)

Väestöliitto on määritellyt oman Perheystävällisesti töissä –hankkeensa yhteydessä periaatteet perheystävälliselle työpaikalle. Aluksi painotetaan lainsäädännön, työehtosopimusten ja työpaikkakohtaisten sopimusten olevan perustana muille periaatteille ja käytännöille. Lisäksi suositellaan laadittavaksi kirjalliset henkilöstöohjeistukset koskien esimerkiksi vastuuhenkilöistä, poissaolojen pituutta ja palkallisuutta ja lomien jakamiseen liittyviä käytäntöjä. Valmiiksi laaditut ohjeet auttavat nopeiden päätösten teossa tilanteiden sattua kohdalle ja tukevat työn jatkuvuutta. Ne tuovat myös tasapuolisuutta työntekijöiden kohteluun, mikä onkin seuraava listalla määritelty periaate. Tasapuolinen kohtelu työpaikalla ei tarkoita Väestöliiton mukaan sitä, että jokaista työntekijää kohdeltaisiin samalla tavalla, vaan että jokaista samassa tilanteessa olevaa työntekijää kohdellaan samalla tavalla ja hänellä on samat mahdollisuudet käytössään. Käytännöt voivat vaihdella työntekijän toimenkuvan, elämäntilanteen tai työuran vaiheen mukaan. Perheystävällinen työnantaja huomioi eri elämänkaaren vaiheissa olevien työntekijöidensä erilaiset tarpeet. Myös nämä käytännöt olisi hyvä laatia kirjallisina. (Perheystävällisen työpaikan periaatteet.)

Seuraava tärkeä kohta periaatteiden listalla on ennakointi ja tiedotus. Erilaisiin tilanteisiin on pyrittävä varautumaan etukäteen mahdollisimman hyvin, jotta tilanteen, esimerkiksi perhevapaan, kohdalle sattua vastuunjako ja toimintatavat ovat selkeät kaikille. Muutokset työpaikalla koskettavat koko työyhteisöä, joten on tärkeää tiedottaa asioista riittävän ajoissa, mutta kuitenkin jokaisen yksityisyyttä kunnioittaen. Vaikka ohjeet olisikin laadittu jokaista tilannetta ajatellen, voivat tilanteet silti olla hyvin yksilöllisiä. Tällöin täytyy olla olemassa myös jouston mahdollisuus. Näissä tilanteissa tiedotus nousee taas tärkeään asemaan, jotta tilanne saadaan perusteltua muillekin. Näin ollen epätasapuolisuuden kokemukselta ja huhupuheilta toivottavasti vältytään. Aina perheystävällisyyden lisäämiseksi ei tarvita suuria muutoksia koko organisaation tasolla vaan sitä voidaan lisätä työpaikoilla yllättävänkin pienillä teoilla. Tarvitaan vain kiinnostusta kartoittaa työntekijöiden elämäntilanteita ja ottaa ne huomioon arkipäiväisissä työjärjestelyissä kuten vaikka palaverien ajankohdissa. (Perheystävällisen työpaikan periaatteet.)

Toimiessaan nämä perheystävällisyyttä lisäävät käytännöt hyödyttävät sekä työntekijää että työnantajaa. Työnantaja hyötyy motivoituneemmista ja sitoutuneemmista työntekijöistä, työn tuottavuuden kasvusta ja työn jatkuvuudesta poikkeustilanteissa. Hyvä henkilöstöpolitiikka ja toimivat per-

heystävälliset käytännöt nostavat työnantajan mainetta ja tekevät tästä houkuttelevamman työmarkkinoilla. Työntekijään nämä toimenpiteet vaikuttavat terveyttä ja hyvinvointia lisäävästi. Myönteiset vaikutukset ulottuvat myös työntekijän perhe-elämään ja parisuhteeseen asti. Koko työyhteisö voi paremmin, kun esimerkiksi poissaolojen paikkauksista huolehditaan ajantasaisesti eivätkä poissaolijan työt kasaudu muille. (Perheystävällisen työpaikan periaatteet.)

2.3 Miten perheystävällisyyttä voidaan lisätä

Työn ja perheen raja on muuttumassa häilyvämmäksi. Perheellisyys saa näkyä aiempaa enemmän työpaikoilla ja työtä voidaan tehdä myös kotoa käsin. Eri työpaikoilla käytännöt vaihtelevat kuitenkin suuresti organisaatiokulttuurista ja työnkuvasta riippuen. Erilaisia keinoja tukea työntekijän työn ja yksityiselämän yhdistämistä ovat esimerkiksi mahdollisuus etätööhön, liukuva työaika, osa-aikatyö ja työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työ- ja loma-aikoihin. Eri elämäntilanteissa olevat ihmiset voivat kaivata erilaisia asioita työpaikan perheystävällisyyden liittyviltä käytännöiltä. Pikkulapsiperheen ja koululaisperheen toiveet työ- ja loma-aikojen suhteen voivat olla keskenään hyvin erilaiset. Yksinhuoltajan on todennäköisesti muita vaikeampi joustaa työajoissa. (Kivimäki ym. 2003, 129-134.)

Työterveyslaitoksen Perheystävälliseksi työpaikaksi! –hankkeen koulutusmateriaalissa käytetään kolmiportaista pyramidia kuvaamaan perheystävällisyyden rakentumista. Hyvien käytäntöjen lisäksi tarvitaan hyvää esimiestyötä ja yhteistyötä työterveyden kanssa. Samoin kuin Väestöliiton esittelemissä periaatteissa, myös TTL: hankkeessa painotetaan suunnitelmien ja käytäntöjen kirjaamista yrityksen strategiaan. (Perheystävälliseksi työpaikaksi! 2018.)



Kuvio 1. TTL:n Perheystävälliseksi työpaikaksi! –hankkeen oppimateriaalin pyramidia mukailten.

Etätö on työelämän joustoa parhaimmillaan. Se mahdollistaa työntekijän työpanoksen niinäkin päivinä kun hän ei vaikkapa lapsen sairastumisen vuoksi pääse töihin. Tai jos työntekijä muusta

syystä haluaa toisinaan viettää enemmän aikaa kotonaan, voi hän ottaa etäpäivän. Ongelmaksi etätyötä tehdessä voi muodostua heikompi työpanos verrattuna työpaikalla tehtyyn työpäivään, lapset tai kotityöt voivat herpaannuttaa huomiota. Etätyö ei myöskään sovi laajemmaksi ratkaisuksi sillä läheskään kaikilla työpaikoilla etätyöhön ei ole mahdollisuutta työn suorittavan luuteen takia. (Kivimäki ym. 2003, 66-71.)

Niin sanotun tietotyön yleistyttyä joustavimmatkin ratkaisut työnteossa ovat saaneet jalansijaa kun työnteko ei vaadi sijainnilta muuta kuin mahdollisuutta päästä tietokoneen ääreen. Joustavuudella on myös kääntöpuolensa. Sen myötä työn raja on muuttunut häilyvämmäksi, kun sitä voi tehdä missä ja milloin vain. Voi olla vaikea irtautua työstä, mikäli välineet sen suorittamiseen ovat kotonakin käden ulottuvilla. Paine pärjäämiseen työmarkkinoilla on kova. Tuottavuus- ja joustavuusajattelu, määräaikaiset työsuhteet ja epävarmuus näkyvät ylisuorittamisena ja sitä kautta henkisenä kuormittumisena. Työn tullessa kotiin, vie se pois perheen yhteistä aikaa. (Forsberg ym. 2003, 186-192.)

Liukuvaa työaikaa on mahdollista toteuttaa joillakin työpaikoilla mutta etätyön lailla sen käyttö on sidonnainen työnkuvaan. Käytännössä liukuvalla työajalla tarkoitetaan sitä, että tiettyjen kellonaikojen puitteissa työntekijä voi itse määrittellä työaikansa. Hän voi tehdä toisinaan lyhyemmän ja toisinaan pidemmän työpäivän ja hoitaa omia asioitaan kesken työpäivän leimatessaan itsensä välillä pois töistä. Toki tällaiset ratkaisut voivat onnistua erillisellä sopimuksella myös sellaisilla työpaikoilla, joissa liukuvaa työaikaa ei käytetä. Liukuvaa työaikaa koskevista rajoituksista kuten liukuman suuruudesta säädetään tarkemmin työaikalaissa sekä alakohtaisissa työehtosopimuksissa. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin. 2006, 35-37.)

Joustavuutta työn ja perheen yhdistämiseen tarjoaa myös mahdollisuus **osa-aikatyöhön**. Naisten osuus osa-aikatyöntekijöistä on selvästi miehiä isompi (Kaavio 2.). Naisista 12 prosenttia tekee osa-aikatöitä lastensa tai läheistensä hoivaamisen vuoksi, miehistä vastaava määrä on vain vajaa prosentti. Osa-aikatyötä tekevien naisten osuus on kuitenkin Suomessa eurooppalaisittain verrattain vähäinen, esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa luku on niinkin suuri kuin 40 %. Kokoaikatyötä tekevästä pienten lasten äideistä kolmannes ja isistä neljännes olisi halukas tekemään osa-aikatyötä, muttei koe sen olevan joko taloudellisesti tai töiden järjestelyjen kannalta mahdollista. Osa-aikatyön kääntöpuoleksi koettiin kokoaikatyötä huonommat etenemis- ja omaan työhönsä vaikuttamismahdollisuudet. (Tuomivaara ym. 2006, 29-34.)

Sukupuolet yhteensä	15,6 %
Miehet	11,4 %
Naiset	20,3 %

Kaavio 1. Osa-aikatyöllisten osuus kaikista työllisistä sukupuolen mukaan 09/2018. Tilastokeskus.

Työpaikalla vallitseva **organisaatiokulttuuri** vaikuttaa siihen, kuinka myönteisesti työpaikalla suhtaudutaan joustoon työntekijöiden yksityiselämän suhteen. Vanhanaikainen organisaatiokulttuuri voi

estää perheystävällisyyden kehittymisen työpaikalla. Tästä johtuen olisikin tärkeää tiedottaa työnantaja entistä enemmän perheystävällisyyden hyödyistä. Hyviä perheystävällisiä käytäntöjä ei kukaan pysty antamaan valmiina vaan jokaisen työyhteisön on löydettävä ja kehitettävä omat käytäntönsä omiin ja omien työntekijöidensä tarpeisiin sopiviksi. Tärkeintä kehitystyössä kuitenkin on johdon sitoutuminen käytäntöjen kehittämiseen, muutoin muutos jää sanahelinäksi. Jotta konkreettisia muutoksia tapahtuisi, tulisi työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt nostaa työpaikoilla toimintasuunnitelmaan mukaan. Käytäntöjen kehittämiseen on erilaisia tapoja. Voidaan palkata ulkopuolinen ammattilainen auttamaan muutoksessa tai pitää keskustelu- ja neuvottelutilaisuuksia työyhteisön sisällä. Keskusteluja voidaan käydä esimerkiksi joko koko työyhteisön kesken tai kahden kesken esimiehen kanssa. Tärkeintä on kuitenkin työn johdon ja työntekijöiden sitoutuminen muutokseen ja uuteen toimintatapaan. (Kivimäki ym. 2003, 131-134.)

Joissakin työyhteisöissä voi istua sitkeässä oletus siitä, kumpi vanhemmista on jollain tapaa enemmän vastuussa lapsista. Näihin vanhentuneisiin käsityksiin on syytä saada muutos aikaan. Myös yhteiskunta haluaa tukea entistä tasa-arvoisempaa perheasetelmaa mahdollistaen mm. perhevapaiden jakamisen entistä tasapuolisemmin vanhempien kesken. Perheystävälliset käytännöt työelämässä – tutkimushankkeen mukaan vain 14 prosenttia tutkimuksessa mukana olleista henkilöstöpuolen vastaavista koki, että työpaikalla kannustetaan isiä pitämään lakisääteiset perhevapaansa. Isyysvapaaan oikeutetuista vapaita oli käytetty puolestaan 23 prosentissa työpaikoista eli alle neljänneksessä. Puhelinhaastattelussa puolestaan kävi ilmi, että suurimmalla osalla vastaajista sairaan lapsen hoito joko jaettiin puolisojen kesken tai vaihtoehtoisesti äiti jäi kotiin. (Kivimäki ym. 2003, 104-111.)

Keskeistä perhemyönteisen työpaikkakulttuurin rakentamisessa on hyvä johtaminen ja arvokeskustelu. Yrityksen arvot kertovat siitä, mitkä asiat ovat tärkeimpiä ja ohjaavat yritystä, sen johtoa ja työntekijöitä. Parhaassa tapauksessa yrityksen ja työntekijän arvot kohtaavat. Työntekijän arvot voivat kuitenkin muuttua elämäntilanteen mukana esimerkiksi perheen kasvaessa ja tällöin hän kaipaa työnantajaltaan tukea ja arvostusta. Mikäli työntekijä kokee, että yrityksen arvot ovat ristiriidassa hänen omien arvojensa kanssa, voi työmotivaatio ja sitoutuneisuus vaarantua. Niin kutsutun ruuhkavuosimyönteisen organisaation toimintaa ohjaa ainakin jollain tapaa seuraavat arvot:

- joustavuus
 - tiedostettava etukäteen tilanteet, joissa joustoa tarvitaan
- autonomisuus
 - työntekijän vastuu oman työn aikatauluttamisesta
- luottamus
 - autonomisuuden edellytys luotto työntekijään
- avoimuus
 - avoin keskusteluilmaapiiri ja työntekijöiden osallistaminen
- innovatiivisuus
 - parhaimmat ideat voivat tulla työntekijöiltä, joita haasteet koskevat
- arvostus
 - ei katsota pahalla joustoja hyödyntäviä työntekijöitä

(Carlsson 2016, 122-126.)

2.4 Miten perheystävällisyyttä voidaan mitata

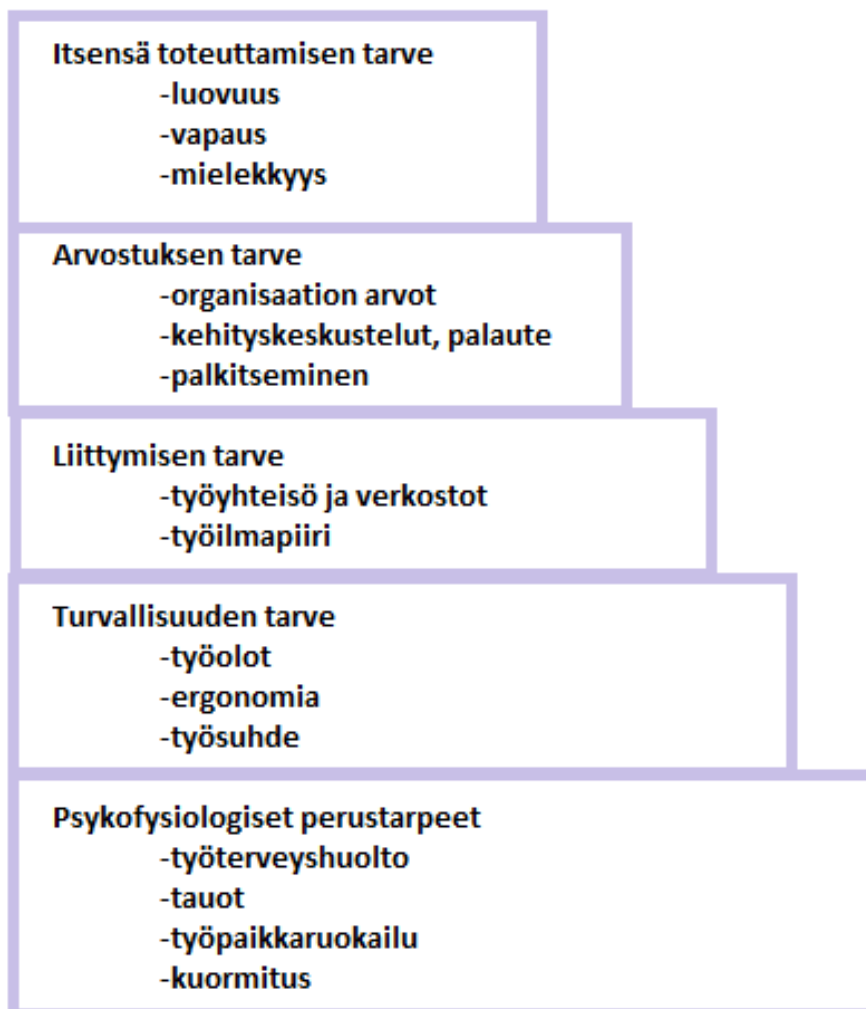
Työpaikan perheystävällisyyttä voidaan mitata työtyytyväisyyskyselyjen ja haastattelujen avulla. Säännöllisesti toteutetut kyselyt koskien työpaikan perheystävällisyyteen liittyviä käytäntöjä auttavat kartoittamaan henkilöstön tyytyväisyyttä ja sen muuttumista ajan myötä. Niiden avulla voidaan löytää työpaikan kompastuskiviä ja sitä myötä parantaa ilmapiiriä ja työtehokkuutta. Perheystävällisyyttä voidaan mitata lisäksi erilaisia tunnuslukuja seuraamalla. Väestöliiton Perheystävällisesti töissä-hankkeessa(2014-18) kehitetyssä arviointimenetelmässä työpaikkojen perheystävällisyyttä mitataan esimerkiksi sairauspoissaolojen määrällä ja perhevapaiden käytöllä. Työhyvinvoinnin seurannassa hyviä tunnuslukuja ovat sairauspoissaolojen määrän ja tyypin lisäksi henkilöstön sekä esimiesten vaihtuvuuden seuranta (Liukkonen, 2006).

Voidaan kritisoida että pelkkiä sairauspoissaololukuja seuraamalla saadaan hyvin yksipuolinen kuva pelkästään toiminnan seurauksista eikä itse toiminnasta. Parempina mittareina pidetään erilaisia työolojen laadun seurantaan keskittyviä tunnuslukuja kuten itsearviointeja tai hyvinvointikyselyitä sillä nimenomaan työn laadulla on merkitystä mm. motivaatioon ja tuloksellisuuteen. Näitä mittareita kehittämällä ja seuramalla voidaan vaikuttaa ongelmiin ennaltaehkäisevästi. (Manka & Manka 2016, luku 7.)

3 PERHEYSTÄVÄLLISYYDEN HYÖDYT

3.1 Työtyytyväisyys

Työhyvinvoinnin teoriassa käytetään usein mallina Maslow'n tarvehierarkiapyramidin pohjalta Päivi Rauramon (2009) luomia työhyvinvoinnin portaita.



Kuvio 2. Päivi Rauramon (2009) työhyvinvoinnin portaita mukaillen.

Portaissa on sama periaate kuin alkuperäisessä Maslow'n pyramidissa: seuraavan tason tarpeisiin voidaan keskittyä vasta kun alemman tason tarpeet ovat tyydytetty. Mikäli perustarpeet ovat kunnossa, alkaa ihminen kaipaamaan mahdollisuutta toteuttaa itseään ja kokea toimintansa mielekkääksi. Vuoden 2017 työolobarometrin tulosten mukaan kaikkien palkansaajaryhmien kokemus siitä, pystyykö vaikuttamaan oman työpaikan toiminnan kehittämiseen, oli kohentunut. Ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä vastauksissa oli kuitenkin 30-prosenttiyksikön ero. Melkein kolmasosa työntekijöistä koki vaikuttamismahdollisuudet heikoiksi. Vähemmän vaikutusmahdollisuuksia koettiin olevan työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon tai työntöön paikkoihin. Jopa 17 prosenttia vastaajista koki, ettei vaikuttamismahdollisuuksia ollut lainkaan. Naisten ja miesten välillä eroa oli miesten hyväksi jokaisessa vastauskohdassa. (Työolobarometri 2017.)

	Miehet	Naiset
Työtehtävät	36	26
Työtahti	50	38
Työn jako	29	26
Työntekon paikka	28	25

Kaavio 2. Vaikuttamismahdollisuudet (paljon tai melko paljon) työssä sukupuolen mukaan (%) (Työolobarometri 2007).

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimiva Työterveyslaitos (TTL) on merkittävin taho, joka tutkii, valvoo ja kehittää suomalaisten työntekijöiden työhyvinvointia- ja turvallisuutta. TTL:n tavoitteena on lisätä hyvinvointia työpaikoilla ja sitä kautta vaikuttaa työn tuottavuuteen, työttömyyden vähentymiseen sekä työurien pidentymiseen. Yksi TTL:n seuraavien vuosien strategisista painopisteistä on työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen. (Strategia, visiot ja arvot, 2018.)

Perheystävällinen työkuultuuri tukee työntekijöiden hyvinvointia sekä työssä että vapaa-ajalla. Työhyvinvointia ja sen vaikutuksia on tutkittu paljon, erityisesti työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden välistä suhdetta. Työhyvinvointi lisää tutkimusten mukaan yrityksen tuottavuutta ja asiakastyytyväisyyttä sekä vähentää sairauspoissaolokuluja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Motivoitunut ja sitoutunut työntekijä on tehokas ja innovatiivinen, ja täten yritykselle todellinen voimavara. Hyvinvoiva työyhteisö parantaa myös yrityksen mainetta ja tätä kautta kilpailukykyä. Erityisen tärkeää tuottavuuden ja motivaation näkökulmasta on kuitenkin työolojen laadun kehittäminen. Etenkin viime vuosina on alettu ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys työkykyä tärkeämpänä mittarina ja kehityskohteena. (Carlsson, 2016, 65-69; Manka & Manka 2016.)

THL:n julkaisun mukaan suurin osa lapsiperheellisistä haluaa olla työelämässä ja tekisi ansiotyötä vaikkei se olisi taloudellisesti välttämätöntä. Erityisesti äidit kaipaavat työelämän haasteita perheiden vastapainoksi. Työ toi arkeen kaivattua rauhaa ja perhevelvoitteista vapautumista. Työssäolon koettiin tuovan jaksamista kotiin lasten kanssa sekä parantavan parisuhdetta. Hyvän tasapainon löytäminen työ- ja perhe-elämän välille voi olla vaikeaa, mutta parhaimmillaan molemmista ympäristöistä voidaan ammentaa voimaa toiseen. (Lammi-Taskula, Karvonen & Ahlström, 2009.)

Elinkeinoelämän keskusliiton raportin mukaan huonosti voivassa työyhteisössä on enemmän sairauspoissaoloja, jotka puolestaan tulevat työnantajalle kalliiksi, keskimäärin 300 euroa päivää kohden. Henkilöä kohden sairauspoissaolopäiviä kertyy vuodessa keskimäärin 12. Toki osa poissaoloista on sellaisia, joihin ei pystytä vaikuttamaan mutta pienikin vähennys poissaolokustannuksissa tuo työnantajalle selvää hyötyä. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa ja poissaolojen seuranta unohtuvat monelta työnantajalta mutta ne ovat tärkeässä asemassa ongelmakohtien löytämisessä. Käytännöistä hedelmällisiksi on todettu mm. keskustelut tai haastattelut niiden työntekijöiden kanssa, joilla poissaoloja on poikkeuksellisen paljon. (Sairauspoissaolojen hallinta, 2009.)

3.2 Yhteiskunnan osalta

Työnantaja voi tehdä myös yhteiskunnalle palveluksen tukemalla työntekijänsä mahdollisuutta hoitaa lapsensa kotona osapäivätyön ohessa tai osallistua ikääntyvien vanhempiensa hoitoon. Tällöin yhteiskunnan kustannukset pienenevät kun päivähoitoa tai vanhusten hoitoa ei tarvitse järjestää. Hyvällä työilmapiirillä ja henkilöstöpolitiikalla on positiivinen vaikutus myös yhteiskunnalle kertyviin kustannuksiin. Työhyvinvoinnin kasvu voi vähentää pitkiä sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläke-ikäisten määrää. (Sairauspoissaolojen hallinta, 2009.)

Vuoden 2016 lopussa lapsiperheiden osuus suomalaisista oli 39 prosenttia (Tilastokeskus: Perheet). Määrä on ollut viime vuodet tasaisessa laskussa. Yhteiskunta voi tukea perheenperustamishaaveita erilaisin keinoin kuten kehittämällä perhe-etuuksia ja luomalla perhemyönteisempää ilmapiiriä. Väestön hyvinvoinnin ja kouluttautumisen kasvaessa syntyvyys vähenee. Väestöliiton vuoden 2017 perhebarometrin mukaan ilmiössä voi olla kyse siitä, että naisten täytyy valita urakeskeisyyden ja perheen perustamisen välillä. Jos perheen perustamista lykkaa kunnes opinnot on saatu loppuun ja päästy työelämään kiinni, ei välttämättä ole kyse enää omasta valinnasta vaan hedelmällisyys on ehtinyt jo laskea. Vastaajien kesken koettiin Suomen perhepalvelujen taso hyväksi mutta siitä huolimatta uran ja lapsiperhe-elämän yhdistäminen tuntui ajatuksena haastavalle. Vastauksissa korostui oletus siitä, että nainen pitää suurimman osan perhevapaista ja mies ikään kuin täydentää vapaita omilla lyhyemmällä vapaa-ajanjaksoillaan. Naisilla olikin suurempi huoli omasta urakehityksestään, siinä missä miehet olivat enemmän huolissaan siitä, ehtisivätkö he viettämään riittävästi aikaa kotona perheen parissa.

Jyväskylän yliopiston keväällä 2018 käynnistämän tutkimushankkeen ensimmäisten tulosten mukaan yksi syy sille, miksi lasten todellinen lukumäärä jää toivottua alhaisemmaksi, on perheiden kokema uupumus ja epävarma taloustilanne. Määräaikaisesta työsuhteesta ei välttämättä uskalleta jäädä äitiyslomalle sen pelossa, että äitiysloman jälkeen ei enää olekaan työpaikkaa, johon palata. Myös pienten lasten vanhempien kokema yksinäisyys ja uupumus vaikuttivat vastaajien toiveeseen isommasta lapsiluvusta. Uupumusta todettiin erityisesti yksinhuoltajilla sekä heikosti toimeentulevilla perheillä. (Uupuvat vanhemmat eivät toivo lisää lapsia, 2018.)

4 KUINKA LAINSÄÄDÄNTÖ TUKEE TYÖN JA PERHEEN YHDISTÄMISTÄ

Suomen laki turvaa kansalaistensa oikeuden perheestään huolehtimiseen ja turvaa toimeentulon haastavina aikoina. Kansaneläkelaitos eli KELA toimii itsenäisesti eduskunnan valvonnassa ja tuottaa perusturvapalveluita Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluville (Kela lyhyesti, -).

4.1 Perhevapaat

Työsopimuslaissa säädetään työntekijän oikeudesta erilaisiin perhevapaisiin. Suomen perhevapaat ovat pisimpiä koko maailmassa. Kansaneläkelaitos maksaa vapaista korvausta sairausvakuutuslain mukaan. Korvaus on yleensä noin 70% työntekijän tuloista. Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden aikana mutta niin halutessaan palkkaa voi maksaa. (Työsopimuslaki 55/2001, 4:8.) Tältä ajalta KELA maksaa korvauksen suoraan työnantajalle (Kela lyhyesti, -).

Vanhempainpäiväraha on yhteinen nimitys äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja osittaiselle vanhempainrahalle. Vanhempainpäivärahaan on oikeutettu henkilö, joka on ollut vakuutettu Suomessa vähintään 180 päivää ennen lapsen laskettua syntymäaikaa tai adoptiolapsen saapumista. Etuuden piiriin lukeutuu myös lapsen isä, jos hän asuu vakuutetun kanssa samassa taloudessa sekä isän sijasta muu henkilö, joka asuu avo- tai avioliitossa vakuutetun kanssa. Erillään asuvalla isällä on oikeus vanhempainpäivärahaan vain siinä tapauksessa, jos äiti ei osallistu lapsen hoitoon. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:1.)

Hallituksen esityksessä 1.4.2019 esitetään lapsesta yksin huolehtivan äidin vanhempainrahakauden pidennystä 54 arkipäivän verran. Mikäli lapsia syntyy tai adoptoidaan kerralla enemmän kuin yksi, pitenee vanhempainrahakausi 18 arkipäivällä jokaista seuraavaa lasta kohden. Näin ollen kaksosten yksinhuoltajaäidin vanhempainrahakautta pidennettäisiin yhteensä 72 arkipäivän verran. (HE 206/2018.)

Vanhempainvapaata voi pitää kerrallaan vain toinen vanhempi. Vanhempainrahaa maksetaan välittömästi äitiysrahakauden jälkeen enintään 158 arkipäivää eli noin puoli vuotta. Sen voi niin halutessaan jakaa enintään kahteen jaksoon kummallekin vanhemmalle. Mikäli lapsia syntyy useampi, pitenee vanhempainrahakausi 60 arkipäivällä jokaista seuraavaa lasta kohden. Vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on se, että äiti on käynyt synnytyksen jälkeisessä tarkastuksessa. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:8.)

Äitiysvapaaseen on oikeutettu sairausvakuutuslain mukaan nainen, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää. Oikeus alkaa aikaisintaan 50 ja vähintään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Varhennetun äitiysrahan (31-50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa) maksaminen edellyttää ettei etuuden saaja ole kyseisenä aikana ansiotöissä, lukuun ottamatta omissa kotitaloudessa tehtävää työtä. Äitiysrahaa maksetaan 105 arkipäivältä eli lapsi on noin kolmen kuukauden ikäinen sen päättyessä. Äitiysrahaa tulee hakea viimeistään kaksi kuukautta ennen laskettua synny-

tysaikaa ja työnantajalle vapaasta on ilmoitettava viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkamista. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:2-3.)

Erityisäitiysrahaa saa nainen, joka on raskauden aikana työssä, jossa hän altistuu esimerkiksi säteilylle, kemiallisille aineille tai tarttuville taudeille eikä voi näin ollen oman tai sikiön turvallisuuden tähden tehdä kyseistä työtä. Mikäli työnantaja ei pysty järjestämään korvaavaa, turvallista työtä voi työntekijä jäädä pois töistä heti kun raskaus on todettu. Erityisäitiysrahaa maksetaan siihen saakka kunnes äitiysrahakausi alkaa. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:4-5.)

Isyysvapaaseen on oikeus myös eri taloudessa asuvalla isällä, mikäli hän osallistuu lapsen hoitoon. Myöskään isyysrahan maksuaikana etuudensaaja ei saa olla ansiotöissä. Jos isä opiskelee, voi hän saada opintorahan lisäksi isyyrahaa osallistuessaan lapsen hoitoon. Isyysvapaan kesto on 54 arkipäivää eli noin yhdeksän viikkoa, jonka voi käyttää niin että enintään 18 päivää voi olla äitiys- tai vanhempainrahakauden aikaan, eli tuon ajan vanhemmat voivat olla yhtä aikaa kotona lastaan hoitamassa. Isyysrahakauden voi jakaa äitiys- tai vanhempainvapaan aikana neljään jaksoon ja niiden jälkeen enintään kahteen jaksoon. Isyysrahakaudet on niin halutessaan käytettävä siihen mennessä kun lapsi täyttää kaksi vuotta tai kunnes adoptiolapsi on ollut perheessä kaksi vuotta. Isyysvapaan alkamisesta on ilmoitettava työnantajalle vähintään kahta kuukautta ennen sen alkua. Mikäli vapaan kesto on alle 12 arkipäivää, riittää ilmoitus kuukautta ennen. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:6-7.)

1.4.2019 alkaen isyysrahakautta ehdotetaan hallituksen esityksessä pidennettäväksi silloin kun perheeseen syntyy tai adoptoidaan kerralla useampi kuin yksi lapsi. Pidennys on 18 arkipäivää kutakin seuraavaa syntyvää tai adoptoitavaa lasta kohden. Näin ollen kaksosten syntyessä pitenisi isyysrahakausi 72 arkipäivään. Esityksessä kuitenkin ehdotetaan enimmäismääräksi 105 arkipäivää huolimatta siitä montako lasta kerralla syntyy. Pidennetyt ajan osuuden isä voi käyttää niin halutessaan myös joko äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana. Lapsen ikää tai adoptioerheessä oloaikaa koskeva vaatimus säilyy ennallaan. (HE 206/2018.)

Adoptiovanhemman vanhempainvapaaseen on oikeutettu henkilö, joka ottaa hoitoonsa alle 7-vuotiaan adoptiolapsen eikä ole korvauksen maksukauden aikana ansiotöissä. Sopimuksen mukaan myös samassa taloudessa asuva aviopuoliso on oikeutettu vanhempainrahaan. Jos adoptiovanhemmat ovat kaksi isää tai kaksi äitiä, voidaan vanhempien sopimuksella päättää kumpi vanhemmista on oikeutettu isyysrahaan. Adoptiovanhemman vanhempainrahaa maksetaan lapsen saapumispäivästä aina siihen saakka kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää tai mikäli lapsi on adoptoitihetkellä yli 54 arkipäivän ikäinen, maksetaan rahaa kokonaisuudessaan 200 arkipäivältä. Jos lapsia adoptoidaan kerralla useampi, pitenee vanhempainrahakausi samoin kuin synnyttäneellä äidillä. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:11-12.)

Hallituksen esityksessä esitetään myös adoptioerheiden vanhempainrahakauden pidennystä 1.4.2019 alkaen. Useampaa lasta koskevassa adoptiossa vanhempainrahakausi pitenisi 18 arkipäiväl-

lä jokaista seuraavaa lasta kohden mutta kuitenkin enintään yhteensä 105 arkipäivää. (HE 206/2018.)

Osittaista vanhempainrahaa voidaan maksaa puoliksi kummallekin vanhemmalle, jos vanhemmat ovat osa-aikaisesti töissä ja heidän lapsensa ei ole muualla hoidossa. Töitä saa olla vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia kyseisen alan kokoaikaisen työntekijän tuntimäärästä. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 9:9.)

Hoitovapaalle voi jäädä vanhempainrahakauden jälkeen toinen vanhemmista siihen asti kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan aikana maksetaan kotihoidon tukea, joka on noin 500 euroa yhdestä lapsesta. Mikäli hoidettavia lapsia on useampi, maksetaan seuraavista lapsista pienempää tukea. Vapaan alkamisesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen sen alkua. Hoitorahaa on mahdollista saada myös jos vanhemmat ovat töissä tai opiskelevat mutta lapsi ei ole kunnan päivähoitossa. (Työsopimuslaki 55/2001, 4:3; Lapsiperheen tuet .)

Joustavaa hoitorahaa saa vanhempi, joka on töissä korkeintaan 30 tuntia viikossa ja hoitaa lastaan kotona. Sitä voi saada kerrallaan vain yhdestä lapsesta. (Laki lasten koitohoidon ja yksityisen hoidon tuesta 1128/1996, 13 a §.)

Osittaista hoitovapaata voi saada 1. tai 2. luokan oppilaan vanhempi, joka tekee töitä enintään 30 tuntia viikossa. Korvaus on vajaan 100 euroa kuukaudessa. Työnantaja voi kieltäytyä vapaan myöntämisestä vain, jos siitä aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää työn järjestelyillä. Vapaata on annettava viimeistään kaksi kuukautta ennen sen toivottua alkamista. (Työsopimuslaki 55/2001, 4:4.)

Tilapäistä hoitovapaata voi saada alle 10-vuotiaan lapsen vanhempi, joka joutuu jäämään pois töistä lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi. Vapaa kestää enintään neljä työpäivää ja tuona aikana työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa eikä KELA etuuksia. (Työsopimuslaki 55/2001, 4:6, Lapsiperheiden tuet, -.)

Eriyishoitorahaa maksetaan vanhemmalle, joka joutuu olemaan pois töistä alle 16-vuotiaan vuotiaan lapsensa sairaalahoidon tai siihen liittyvän kotihoidon vuoksi eikä saa palkkaa tältä ajalta. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 10.)

Työsopimuslain mukaan työntekijä voi olla tilapäisesti poissa töistä myös **pakottavista perhesyistä**. Niitä ovat tilanteet, jotka vaativat työntekijän välitöntä läsnäoloa esimerkiksi hänen perhettään kohdanneen onnettomuuden tai ennalta-arvaamattoman sairauden vuoksi. Poissaolosta on ilmoitettava pikimmiten ja sen syystä toimitettava työnantajalle luotettava selvitys. Jos työntekijä tarvitsee perheenjäsenen tai muun **läheisen erityistä hoitoa varten** pidemmän vapaan, voi hän anoa sitä kuukautta ennen toivottua ajankohtaa. Työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä sovituksi ajaksi töistä pois. (Työsopimuslaki 55/2001, 4:7.)

4.2 Päivähoito ja perusopetus

Perusopetuslaissa säädetään lapsen koulu- ja esiopetuspaikan määräytymisestä. Sen mukaan kunta on velvollinen järjestämään opetuksen niin, että oppilaiden koulumatkat ovat liikenneyhteydet huomioonottaen mahdollisimman lyhyitä ja turvallisia. Esiopetuksessa aloittavien lasten kohdalla tulee huomioida lasten mahdollisuus päivähoitopaikkojen käyttöön. Vuonna 2014 voimaan tulleen lain mukaan myös vuoden mittainen esiopetus on lapselle pakollinen ja lapsen huoltajan on huolehdittava siitä, että lapsi siihen osallistuu. (Perusopetuslaki 628/1998, Laki perusopetuslain muuttamisesta 1040/2014.)

Varhaiskasvatuslain mukaan lapset, jotka eivät ole oppivelvollisuusiässä ovat oikeutettuja saamaan varhaiskasvatusta eli päivähoitoa vähintään 20 tuntia viikossa. Oikeus alkaa vanhempainrahakauden jälkeen. Isyysvapaan aikana ei ole oikeutta päivähoitoon. Vanhempien ollessa kokopäivätoisissä tai opiskelemassa tai muusta painavasta syystä, on lapsi oikeutettu kokopäiväiseen päivähoitoon. Kunta on velvollinen järjestämään riittävästi päivähoitopaikkoja sekä tarjoamaan hoitoa niinä vuoronkautenaikoina kun sitä tarvitaan. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973.)

4.3 Vuosilomat ja vuorotteluvapaa

Vuosilomalaissa säädetään työntekijän oikeudesta pitää palkallista lomaa sekä loman ajalta maksettavasta korvauksesta. Yli vuoden työsuhteessa ollut henkilö on oikeutettu saamaan kaksi ja puoli lomapäivää jokaista lomanmääräytymiskuukautta kohden. Alle vuoden työsuhteessa olleelle henkilölle lomapäiviä kertyy kaksi kuukautta kohden lomanmääräytymisvuoden (1.4.-31.3.) loppuun mennessä. Lomanmääräytymiskuukausi on sellainen joka sisältää vähintään 14 työpäivää tai osa-aikaisella työntekijällä vähintään 35 työtuntia. Työssäolon veroiseksi lasketaan myös päivät, jolloin työntekijä on ollut poissa esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana tai sairauden tai tapaturman vuoksi. (Vuosilomalaki 162/2005, 1-2.)

Työntekijä on lomansa aikana oikeutettu saamaan keskimääräistä palkkaansa ja se tulee maksaa ennen loman alkamista. Lisäksi hän on oikeutettu lomakorvaukseen, joka on yli vuoden työsuhteessa olleella henkilöllä 11,5 prosenttia lomakauden aikana kertyneestä palkasta. Alle vuoden työsuhteessa olleilla vastaava prosenttimäärä on 9. Vanhempainvapailla ollut työntekijä on oikeutettu lomakorvaukseen siten, että korvaus lasketaan myös poissaolokuukausien ajalta saamatta jääneen palkan mukaan. (Vuosilomalaki 162/2005, 3-4.)

Vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle, joka on 2.5.-30.9. Kausiluonteisessa työssä loma-ajankohta voi olla myös myöhemmin saman kalenterivuoden aikana. Loput lomapäivät on myönnettävä seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Työnantajan on kuultava työntekijöiden toiveet omista loma-ajankohdistaan ja mahdollisuuksien mukaan otettava ne huomioon ja noudatettava tasapuolisuutta lomiamyönnettäessä. Mikäli mahdollista, on loman ajankohdasta ilmoitettava työntekijälle kuukautta ennen tai vähintään kahta viikkoa ennen sen alkua. Lomaa ei voida määrätä ilman työntekijän suostumusta tämän äitiys- tai isyysvapaan ajalle. Jos lomaa ei voida työkyvyttö-

myyden jatkumisesta johtuen antaa määrätylle ajanjaksolle, voi loman pitää saman kalenterivuoden loppuun mennessä. Mikäli tämäkään ei ole mahdollista, on pitämättä jääneestä lomasta maksettava lomakorvausta samoin kuin se korvattaisiin työsuhteen päättyessä pitämättömistä lomista. (Vuosilomalaki 162/2005, 5.)

Hallitus esittää eduskunnalle vuosilomalain muuttamista 1.4.2019 alkaen siten, että sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutukselta johtuvan poissaolon vuoksi siirrettävän vuosiloman voisi pitää vielä seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Täten turvattaisiin oikeus neljän viikon mittaisen palkallisen vuosiloman pitämiseen. Lakia ehdotetaan myös muutettavaksi siltä osin, että mikäli edellä mainitun poissaolon vuoksi vaatimus työpäivien tai työtuntien määrästä ei riitä kerryttämään 24 lomapäivää, voitaisiin työntekijälle myöntää lisävapaapäiviä. (HE 219/2018.)

Vuorotteluvapaalain tarkoituksena on edistää työntekijän työssä jaksamista mahdollistamalla lyhytkestoinen poissaolo. Vuorotteluvapaalle jäämisen edellytyksenä on vähintään 20 vuotta työssäoloa ja työsopimus, jonka tuntimäärä on vähintään 75 prosenttia kokoaikaisen työntekijän tuntimäärästä. Vuorotteluvapaan kesto on 100-180 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaasta maksaa korvausta joko Kela tai asianomainen työttömyyskassa ja sen suuruus on 70 prosenttia siitä työttömyyskorvauksen määrästä, johon henkilöllä olisi työttömäksi jäädessään oikeus. (Vuorotteluvapaalaki 1305/2002.)

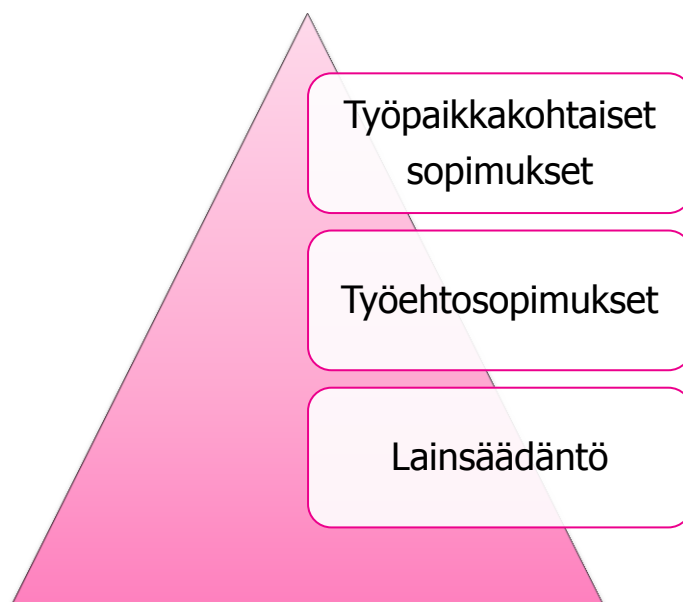
4.4 Tasa-arvo

Lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on kirjattu että työnantajalla on velvollisuus edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin. Työnantajan, jolla on vähintään 30 työntekijää palveluksessaan, on laadittava joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelma yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Tällöin arvioidaan tasa-arvon toteutumista työpäikällä sekä laaditaan suunnitelma sen edistämistoimenpiteistä. Laki kieltää myös syrjinnän ja työntekijöiden eriarvoiseen asemaan asettamisen esimerkiksi raskauteen tai perheenhoitovelvollisuuksiin liittyvistä syistä. Jopa varhaiskasvatuslakiin on kirjattu velvollisuus sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, Varhaiskasvatuslaki 36/1973.)

5 TYÖEHTO- JA TYÖPAIKKAKOHTAISET SOPIMUKSET

Alakohtaisissa työehtosopimuksissa säädetään tarkemmin työntekijän oikeuksista. Työehtosopimukset eivät voi koskaan olla ristiriidassa lain kanssa tai heikentää siinä määriteltyjä oikeuksia. Työnantajien ja työntekijöiden edustajat neuvottelevat työehtosopimuksen sisällöstä koskien asioita, joista laissa ei ole erikseen määrätty, kuten palkan suuruudesta ja irtisanomisajoista. (Työehtosopimuslaki 55/2001.)

Voidaan ajatella, että Suomen lainsäädäntö on ikään kuin pyramidin pohja, joka toimii perustana kaikille sopimuksille. Sen päälle on rakennettu alakohtaiset työehtosopimukset ja niiden päälle vielä mahdolliset työpaikkakohtaiset sopimukset. Pyramidi rakentuu niin, ettei sen pohjalla olevia päätöksiä pysty heikentämään päälle rakennetuilla sopimuksilla, vaan uusi kerros edistää aina työntekijän asemaa.



Kuvio 3. Työntekijän oikeudet.

Viime vuosina paikallinen sopiminen on yleistynyt. Sillä tarkoitetaan työehtosopimuksen puitteissa tapahtuvaa työpaikkakohtaista sopimista tietyistä järjestelyistä, kuten työajoista. Paikallista sopimista voidaan tarvita esimerkiksi erilaisista alueellisista markkinoista tai kysynnästä johtuen. Tämä tuo joustavuutta työpaikkakohtaisiin käytäntöihin. Työehtosopimukseen on määritelty minkä tahansa paikallinen sopiminen voidaan tehdä. (Äimälä, 2015.)

Työsopimuslaissa säädetään että työntekijän on saatava töistä vapaata pakottavista perhesyistä. Useimmissa työehtosopimuksissa pakottavien perhesyiden lisäksi vapaiksi on määritelty esimerkiksi työntekijän oma 50- ja 60-vuotispäivä, omat hääät tai parisuhteen rekisteröinti ja tiettyjen lähisukuilaisten hautajaiset. Useimmiten nämä ovat palkallisia vapaita. (Kaupan työehtosopimus 2018; Rahoitusalan työehtosopimus 2018.) Työpaikkakohtaisesti voidaan sopia myös muista työntekijän etua parantavista käytännöistä. Näistä yleisiä esimerkkejä ovat muun muassa palkanmaksu äitiysloman aikana, määritellyt vähimmäismäärät viikonloppuvapaille tai pidennetty lepoaika työpäivien välillä.

5.1 Työehtosopimusten vertailu

Työehtosopimukset määrittelevät tarkemmin alakohtaisia käytäntöjä ja oikeuksia. Esittelen kaupan alan ja rahoitusalan työehtosopimusten perheystävällisyyteen liittyviä osioita ja vertaan niiden keskinäisiä eroja. Kaupan alan TES:n halusin ottaa mukaan, koska työni sivuaa monelta osin kaupan alan haasteita kuten aukioloaikoja koskevia muutoksia. Rahoitusalan TES puolestaan on mielenkiintoinen vertailukohde, koska sekin on naisvaltainen mutta työajoiltaan vielä toistaiseksi paljon kaupan alaa säännöllisempi.

5.1.1 Kaupan alan TES

Työajasta säädetään kaupan alan työehtosopimuksessa niin, että säännöllinen viikottainen työtuntimäärä voi olla enintään 37,5 tuntia ja säännöllinen päivittäinen työaika 9 tuntia. Jokainen työpäivä, jonka pituus on yli 7 tuntia, sisältää myös palkattoman lounasajan. Työpaikkakohtaisesti voidaan sopia mahdollisen luottamusmiehen kanssa kaupan alan työntekijöiden osalta enintään 10 tunnin mittaisesta työpäivästä ja varastotyöntekijöiden 12 tunnin työpäivästä. Niiden työntekijöiden, joiden työsopimustuntimäärä on alle 37,5 tuntia viikossa, sopimusta tulee tarkastella vähintään puolen vuoden välein ja mikäli toteutuneet työtunnit ovat olleet merkittävästi suuremmat kuin sopimuksessa, tulee sopimustuntimäärää työntekijän niin halutessa nostaa. Niillä työpaikoilla, joilla käytetään työajan tasoittumisjärjestelmää, saa viikottainen työaika olla enintään 48 tuntia ja kolmen viikon ajanjaksolla työntekijää kohden saa olla enintään 9 yli 8 tunnin työpäivää. Yli 26 viikon mittaisesta tasoittumisjaksosta tulee sopia työpaikkakohtaisesti. Näissä pidemmissä tasoittumisjaksoissa on 4 viikon ajanjaksolla oltava vähintään 6 vapaapäivää ja jokaista kuutta viikkoa kohden työntekijä ansaitsee yhden ylimääräisen vapaapäivän. Liukuvasta työajasta sovitaan voimassaolevan työaikalain mukaan. Pääsääntöisesti kuitenkin työnantajan on pyrittävä antamaan vapaapäivinä mahdolliset säännöllisen työajan ylittymät. (Kaupan työehtosopimus 2018.)

Työntekijä ansaitsee **vuosilomaa** joko 35 tunnin tai 14 päivän säännön perusteella. Tällä tarkoitetaan sitä, että lomanmääräytymiskuukausi on joko sellainen, jossa työtunteja kertyy vähintään 35 tai työpäiviä vähintään 14. Tällä varmistetaan myös osa-aikaisten työntekijöiden oikeus lomaan. Jokaisesta lomanmääräytymiskuukautta kohden alle vuoden töissä ollut työntekijä ansaitsee 2 arkipäivää ja yli vuoden työskennellyt 2,5 arkipäivää. Vuosilomapäivien lisäksi työntekijä ansaitsee yhden vuosivapaapäivän (7,5 tuntia) jokaista tehtyä 220 työtuntia kohden. (Kaupan työehtosopimus 2018.)

Yli seitsemän tunnin mittaiseen työpäivään kuuluu tunnin mittainen palkaton **ruokatauko**. Tämä on työntekijän omaa aikaa ja hän voi vapaasti poistua työpaikaltaan tuona aikana hoitamaan omia asioitaan. Paikallisella sopimuksella ruokatauko voi olla myös puolen tunnin mittainen tai vaihtoehtoisesti se voi kuulua työaikaan, jolloin työpaikalta ei voi poistua. (Kaupan työehtosopimus 2018.)

Kaupan alan TES mukaillee sairausvakuutuslakia sairauspoissaolokäytännöissä. **Sairauspoissaolopäivistä** maksetaan palkkaa, mikäli työntekijä on estynyt tekemästä hänelle työsopimuksessa määriteltä työtä, eikä hän ole itse aiheuttanut huolimattomuudella työkyvyttömyyden syntyä. Mikäli

työntekijä ei ole täysin työkyvytön, voidaan hänen suostumuksellaan hänellä teettää **korvaavaa työtä**. Tämä voi tulla kysymykseen esimerkiksi raskauden aikana. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan työntekijälle poissaolosta palkkaa 1-3 kalenteripäivän ajalta niiden ollessa työpäiviä. Mikäli poissaolon tarve lapsen vakavan sairauden vuoksi on pidempi, on työntekijä oikeutettu palkattomaan poissaoloon. (Kaupan työehtosopimus 2018.)

Palkallisia vapaapäiviä ovat niiden sattuessa työpäiviksi työntekijän vihkimis- tai parisuhteen rekisteröintipäivä sekä toimihenkilön 50- ja 60- vuotissyntymäpäivät. Lisäksi työnantajan on pyrittävä järjestämään työntekijälle lyhytkestoinen poissaolo tämän lähiomaisen kuolemaan ja hautajaisiin liittyvien asioiden hoitamiseksi. Nämä poissaolot eivät vähennä vuosilomaetuja. (Kaupan työehtosopimus 2018.)

Palkallisia **perhevapaita** ovat äitiys- ja adoptiovapaaan kolme ensimmäistä kuukautta, mikäli työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ja työntekijä palaa vapaalta takaisin töihin, sekä isyysvapaan 6 ensimmäistä päivää. Raskauden seurantaan liittyvät lääketieteelliset käynnit ovat palkallisia, mikäli niitä ei pystytä järjestämään työajan ulkopuolella. (Kaupan työehtosopimus 2018.)

5.1.2 Rahoitusalan TES

Rahoitusalan säännöllinen **työaika** on 37 tuntia viikossa ja 7-7 t 40 min päivässä. Säännöllistä työaika voidaan sijoittaa myös viikonlopulle, mutta siitä on sovittava paikallisesti. Kuukauteen on sisällyttävä vähintään yksi vapaa viikonloppu. Aiemmin lauantait on määritelty TES:ssa vapaapäiviksi, nyt vain jouluaatto ja juhannusaatto ovat sopimuksen mukaisia vapaapäiviä. Uudenvuoden aattona ja kiirastorstaina työajan pituus on 5 tuntia. (Rahoitusalan työehtosopimus 2018.)

Vuosilomaa ansaitaan kuten kaupan alan TES:ssa on määritelty. Sen lisäksi lomapäiviä alkaa kertyä 10 vuoden työsuhteen jälkeen kolme lomanmääräytymiskuukautta kohden. Maaliskuuhun 1995 mennessä työsuhteen kestänyt vähintään 15 vuotta, kertyy lomapäiviä 3,5. Lisäksi työntekijä voi säästää esimerkiksi ylityövapaitaan tai ylittäviä lomavapaitaan vuosilomasapatiksi, jonka ajankohdastaan sovitaan työnantajan kanssa. (Rahoitusalan työehtosopimus 2018.)

Yli kuuden tunnin mittaiseen päivään sisältyy 20 minuutin pituinen työajan ulkopuolinen **ruokatauko**, ellei toisin sovita. (Rahoitusalan työehtosopimus 2018.)

Äitiys- ja adoptiovapaalta maksetaan täyttä palkkaa kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta samoilla edellytyksillä kuin kaupan alan TES:ssa. Raskaana olevan työntekijän lääkärikäyntien lisäksi myös lapsen neuvolakäynnit ovat palkallista työaika, mikäli niitä ei saada järjestettyä työajan ulkopuolelle. (Rahoitusalan työehtosopimus 2018.)

Palkallisia vapaapäiviä ovat omat vihkiäiset, asuntopuuttapäivä sekä toimihenkilön 50- ja 60- vuotissyntymäpäivät. (Rahoitusalan työehtosopimus 2018.)

6 AJANKOHTAISTA PERHEYSTÄVÄLLISYYTEEN LIITTYEN

6.1 Perheystävällisyyden kehittämishankkeet

Väestöliiton kehittämä Perheystävällisesti töissä –hanke pohjautuu vuoteen 2009, jolloin Väestöliitto alkoi tekemään alustustyötä ja keräämään tietoa projektia varten. Varsinainen hanke on toteutettu vuosina 2014-2018. Hankkeen tavoitteena on edistää suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän kehitystä perheystävällisemmäksi ja tukea näin lapsiperheellisten työssä jaksamista. Tavoitteena on kehittää uusia malleja perheystävällisen työkuulttuurin kehittämiseksi sekä tarjota lapsiperheille tietoa ja tukea työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Hankkeessa kehitetty Perheystävällinen työpaikka -ohjelma auttaa ja tarjoaa eväitä yrityksille ja organisaatioille perheystävällisen työkuulttuurin kehittämisessä. Noin kaksikymmentä toimijaa on mukana ohjelmassa kehittämässä omaa organisaatiotaan. Ohjelman avulla organisaatio tunnistaa kehittämiskohteensa, asettaa tavoitteet ja löytää erilaisia ratkaisuja. (Perheystävällisesti töissä, 2014.)

Työterveyslaitoksen Perheystävälliseksi työpaikaksi! –hanke on osa sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamaa Lapsi- ja perhepalvelujen kehittämisohjelmaa. Hanke on käynnistetty 2018 vuoden alussa ja sen tavoitteena on tuottaa vuoden loppuun mennessä yritysten ja yhteisöjen saataville maksuttomasti kattava koulutuspaketti jonka avulla organisaation perheystävällisyyttä voidaan edistää. Koulutusmateriaali on ladattavissa sähköisesti ja se on saatavilla kaikille koulutuksia tarjoaville tahoille, kuten yritysten esimiehille, työterveyshuollolle ja luottamusmiehille. TTL järjestää maksuttomia koulutustilaisuuksia aiheesta kiinnostuneille kouluttajatahoille. (Perheystävälliseksi työpaikaksi! 2018.)

6.2 Laajennetut aukioloajat

Kaupan alalla on aiemmin saatu nauttia melko perheystävällisistä työskentelyajoista. Harvemmissa työpaikoissa on ollut yötöitä ja pyhäpäivinä lähestulkoon kaikki kaupat ovat olleet kiinni. Vähittäiskauppojen ja parturi- ja kampaamoliikkeiden aukioloaikojen vapauduttua 1.1.2016 ovat kaupat saaneet itse määritellä aukioloaikansa. Vähittäiskaupan alalla työntekijöistä yli 70 prosenttia on naisia, joten muutos on vaikuttanut pääasiassa naisiin ja sitä kautta lisännyt perhe- ja työelämän yhteensovittamisen haasteita. Aukioloaikojen laajennuksen seuraukset ulottuvat myös yhteiskunnan palveluihin päiväkotien vuorohoidon tarpeen kasvaessa. Myös päiväkotien henkilökunnasta suurin osa on naisia. (Kllokoqi-Bublaku, 2017.)

Ennen vuotta 2016 kauppojen ja parturi- ja kampaamoliikkeiden aukioloaikojen rajoituksista säädettiin Liikeaikalaisissa. Kaupat saivat olla auki arkisin 7-21, lauantaisin 7-18 ja sunnuntaisin 12-18 välillä. Isänpäivän ja jouluaaton välisinä sunnuntaina hieman pidempään 12-21. Uudenvuodenaattona ja vappuaattona kauppojen tuli sulkea kello 18 ja juhannus- ja jouluaattona kello 13. Seuraavina päivinä kaupat eivät saaneet olla auki ollenkaan:

- kirkolliset juhlapyhät, kuten pääsiäinen
- vapun päivä

- juhannuspäivä
- äititienpäivä
- isänpäivä
- itsenäisyyspäivä

Kaupat, joissa myyntipinta-ala oli alle 400 m², saivat olla auki vapaasti muulloin kuin juhlapyhinä. Peräkkäiden kirkollisten juhlapäivien viimeisenä päivänä ne saivat olla auki korkeintaan neljä tuntia 8-18 välisenä aikana. Huoltoasemien kioskimyymälöiden tuli olla alle 400m² saadakseen olla auki rajoituksetta. Laki ei koskenut myöskään mm. kioskeja, markkina- ja torimyyntiä, autokauppaa, apteekkeja, puutarhamyymälöitä, myymäläautoja tai muuta liikkuvaa kauppaa eikä haja-asutusalueella sijaitsevia hypermarketteja tms. tai kyläkauppoja. Kauppojen oli mahdollista hakea poikkeuslupaa aluehallintovirastolta saadakseen olla juhlapäivänä auki. Poikkeuslupa edellytti, että aukiolon laajentamiseen on jokin erityinen syy, kuten matkailu tai jokin yleisötapahtuma. Yhtenä esimerkkinä voidaan antaa venäläisten matkailusesongin vuoksi loppiaisen aukiolo. (Laki vähittäiskaupan sekä parturi- ja kampaamoliikkeen aukioloajasta 1618/2015.)

Koska aukioloaikojen vapauttamisesta on kulunut vasta vajaat kolme vuotta, on tutkimustuloksia vielä vähän. Palvelualojen ammattiliitto PAM on tehnyt kyselytutkimuksen kauppojen aukioloaikojen vapauttamisen vaikutuksista työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen noin vuosi aukioloaikojen vapauduttua tammi-helmikuussa 2017. Kysely lähetettiin sähköisesti pääasiassa myyjänä tai varastotyössä toimiville 25-45-vuotiaille PAM:n jäsenille ja siihen vastasi noin 2300 henkilöä, joista 84% oli naisia. Vastaajista 54 %:lla oli 0-12 vuotiaita lapsia tai he asuivat sen ikäisen lapsen kanssa. (Kllokoqi-Bublaku, 2017.)

PAM:n selvityksen perusteella voidaan todeta työntekijöiden olevan tyytymättömiä muutokseen. Yli puolet kyselyyn vastanneista lapsiperheellisistä kertoi heidän työaikansa muuttuneen ja ilta- sekä viikonlopputöiden lisääntyneen. Vastanneista lähes neljännes (24,6 %) kertoo joutuvansa turvautumaan isovanhempien tai muiden sukulaisten apuun lasten hoitojärjestelyissä muuttuneiden työaikojen vuoksi. Kunnat eivät olleet tuolloin kyenneet pysymään muutosten tahdissa ja tarjoamaan riittävästi riittävän laajoilla aukioloajoilla varustettuja vuorohoitopäiväkotipaikkoja niitä tarvitseville. Jopa yli 18% vastaajista ilmoitti, ettei kunta ole pystynyt tarjoamaan vuorohoittoa lapselle. Hankalaksi koettiin erityisesti pieniä alakoululaisia koskevat järjestelyt. Iltapäiväkerhon toiminta loppuu kello 16, jonka jälkeen hoitojärjestelyt ovat useimmissa kunnissa vanhempien vastuulla. Mikäli lapsen molemmat vanhemmat tekevät epätyypillisiä työaikoja sisältävää työtä, ei lapsi välttämättä näe vanhempiaan koko päivänä. (Kllokoqi-Bublaku, 2017.)

Kyselyyn vastanneet ilmoittivat perheen yhteisen ajan vähentyneen ja työn muuttuneen kuormittavammaksi yksittäisten vapaapäivien ja epäsäännöllisemmän työajan vuoksi. Erityisesti juhlapyhien vietto koettiin ongelmalliseksi järjestää. Koettiin ettei työaika ollut lisääntynyt epämukavien työaikojen ja työn määrän kasvusta huolimatta. Myös yksintyöskentely lisääntyi monilla työpaikoilla aiheuttaen turvattomuuden tunnetta. Työntekijöiden ratkaisut muuttuneeseen tilanteeseen ovat olleet niinkin rajuja kuin irtisanoutuminen tai jopa koko alan vaihto. Vastauksista kävi ilmi tyytymättömyys

siihen, että joustoa vaaditaan vain työntekijöiltä, ei työnantajilta tai palveluilta. (Kllokoqi-Bublaku, 2017.)

Kuopion Prisma laajensi aukioloaikojaan seuraavasti:

	Ennen	Nyt
Arki	klo 21 asti	7-23
Lauantai	klo 18 asti	7-23
Sunnuntai	12-18	7-23

Kaavio 3.

Myös pyhäpäivien aukioloaikoja laajennettiin Kuopion Prismassa niin että se on auki päivinä, jolloin se aiemmin oli suljettuna, kuten joulupäivänä. Sesonkiaikoina Kuopion Prisma on kokeillut lisäksi hetkittäin 24 h aukioloa. (Prisma Kuopio - Yhteystiedot.)

Työ- ja elinkeinoministeriössä (TEM) tuotettiin analyysi kauppojen aukioloaikojen vapautumisen vaikutuksista huhtikuussa 2018. Arvion perusteella aukioloaikojen vapauttamisesta ovat kärsineet enimmäkseen pienyrittäjät. Aiemmin pienillä kahvila- ja kioskiyrittäjillä oli laajemmat aukioloajat kilpailuetuna suuriin päivittäistavarakauppoihin nähden. Kilpailu on muutoksen jälkeen kiristynyt ja ajanut pienyrittäjiä ahtaalle. Erityisen hankalaa on ollut toteuttaa pienissä kauppakeskuksen yhteydessä sijaitsevilla yrityksillä lain sallima oikeus pitää liike suljettuna vähintään yhtenä päivänä viikossa. 6-9 hengen yrityksistä vain alle puolet on pystynyt pitämään liikkeensä suljettuna kerran viikossa. (Kauppojen aukiolojen vapauttaminen ja pienyrittäjien asema kauppakeskuksissa, 2018.)

6.3 Perhevapaaudistus

Lapsen saamiseen ja hoitamiseen liittyvät riskit työmarkkinoilla ovat yhä edelleen enimmäksi osin naisten ongelma. Tämä johtuu perhevapaiden käytön epätasapuolisuudesta vanhempien välillä. Äideille tulee pitkiä poissaolojaksoja töistä, mikä voi vaikuttaa työnantajien innokkuuteen perheenperustamisessa olevien naisten palkkaukseen. Naisten ja miesten välinen tasa-arvo ja perheiden hyvinvointi vaatii sitä, että isät saataisiin mukaan jakamaan perhevapaita ja lastenhoitovastuuta. (Perhepoliittinen ohjelma 2007.)

Suomen hallituksen pitkään valmisteleva perhevapaaudistus kaatui eduskunnassa helmikuussa 2018. Perhe- ja peruspalveluministeri Anneli Saarikko päätti keskeyttää hankkeen kun kävi ilmi että se olisi vaatinut rahaa, jota uudistukselle ei ollut budjetoitu. Uudistus olisi tuonut mukanaan tasa-arvoisemman ja työllistävemmän perhevapaaajärjestelmän, joka olisi huomioinut isien vapaiden pidon

entistä paremmin ja sen myötä tukenut äitien työssäkäyntiä. Näillä näkymin uudistus otetaan uudelleen käsittelyyn seuraavalla vaalikaudella. (Valtanen, 2018.)

7 YHTEENVETO

Tässä työssä halusin selvittää mikä on perheystävällisyyden tila tämän päivän suomalaisilla työpaikoilla ja ymmärretäänkö sen tärkeys riittävän hyvin. Halusin myös tutkia erilaisia käytäntöjä sekä konkreettisia hyötyjä, miten perheystävällisyys tuo lisäarvoa sekä yritykselle, yksilölle että yhteiskunnalle. Päättökysymyksekseni muotoilin johdannossa seuraavan:

- "Miten perheystävällisyys näyttäytyy suomalaisilla työpaikoilla?"

Perheystävällisyyden tila suomalaisilla työpaikoilla on verrattain hyvä. Koko suomalainen yhteiskunta on rakennettu hyvinvointivaltion periaatteilla, johon kuuluu laaja sosiaaliturva, tasa-arvoisuus ja ennen kaikkea inhimillisyys. Lainsäädäntö huomioi työntekijöiden toimeentulon eri elämäntilanteissa ja työnantajilla on lisäksi halua edistää työntekijöiden hyvinvointia omilla käytännöillään ja eduillaan. Työpaikoilla ja erilaisissa hankkeissa on luotu monipuolisia käytäntöjä perheystävällisyyden tukemiseksi ja vahvistamiseksi ja niitä kehitetään jatkuvasti.

Tarkennetummat alatutkimuskysymykseni olivat:

- Mitä työntekijät toivovat työnantajan perheystävällisyydeltä?
- Mitkä perheystävälliset ratkaisut hyödyttävät molempia työn osapuolia ja millä tavoin?

Eri tutkimusten perusteella työntekijät toivovat ennen kaikkea joustoa ja vaikuttamismahdollisuuksia. Mahdollisuus päästä edes jollain lailla vaikuttamaan omiin työaikoihin, työn rytmiin tai työoloihin lisää työssä jaksamista ja hyvinvointia merkittävästi.

Hyviä perheystävällisiä käytäntöjä ovat erilaisten joustojen mahdollistaminen työnantajalta, kuten työaikaan tai työntekopaikkaan liittyvät joustot. Perheystävällisyys hyödyttää molempia osapuolia: työntekijä voi hyvin ja jaksaa sekä töissä että kotona perheen parissa ja työnantaja saa työntekijän, joka on tehokas ja tekee töitä mielellään.

Tehtävää löytyy vielä tasa-arvon saralla. Haasteena suomalaisella yhteiskunnalla on isien osallistaminen perhevapaiden jakamiseen ja sitä kautta äitien työllistymisen ja uran tukemiseen. Työpaikoilla tätä voidaan tukea kannustamalla isiä pitämään vapaita ja luomalla työkulutturia, jossa lasten hoito ja perheen asiat mielletään kummankin vanhemman vastuiksi.

Koin opinnäytetyöprosessin melko haastavaksi elämäntilanteeni vuoksi. Käyn töissä lähes kokopäiväisesti ja minulla on pieni lapsi. Lisäksi opinnoissani oli ollut välissä pieni tauko, minkä vuoksi opintoihin uudelleen orientoituminen tuntui välillä kovin työläälle. Olen kuitenkin tyytyväinen, että sain hoidettua opintoni loppuun sillä opinnäytetyöprosessi oli myös hyvin antoisa. Pääsin opinnäytetyötä tehdessä pohtimaan aihetta omankin työn ja elämän välisen tasapainoilun kannalta ja sain suuntaa sille, mitä haluan tavoitella tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- CARLSSON, M. 2016. Ruuhkavuosien ratkomisopas: luovia ratkaisuja ruuhkavuosien johtamiseen. Helsinki: Tietosanoma.
- ERI ELÄMÄNVAIHEET JA -TILANTEET. 2018. Väestöliitto. [Verkkosivut.] [Viitattu 2019-09-10.] Saatavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/eri-elamanvaiheet-ja-tilanteet/>
- FORSBERG, H. & NÄTKIN, R. (toim.) 2003. Perhe murroksessa. Helsinki: Gaudeamus
- HALLITUKSEN ESITYKSET 2018. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-10-30.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2018/>
- HALONEN, K. & KOIVULA, A. Työelämän muutos haastaa työhyvinvoinnin johtamisen [Verkkajulkaisu.] Ekonomi. 13.9.2017. [Viitattu 2018-10-04.] Saatavissa: <https://www.ekonomilehti.fi/tyoelamanmuutos-haastaa-tyohyvinvoinnin-johtamisen/>
- HELLIWELL, J., LAYARD, R. & SACHS, J. World happiness report 2018 [Verkkajulkaisu.] [Viitattu 2018-10-05.] Saatavissa: https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR_web.pdf
- KAUPAN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2018-31.1.2020. [Viitattu 2018-10-28.] Saatavissa: <http://netpaper.lonnberg.fi/pam/tes-fi/kaupan/mobile/index.html#p=1>
- KAUPPOJEN AUKIOLOJEN VAPAUTTAMINEN JA PIENYRITTÄJIEN ASEMA KAUPPAKESKUKSISSA. 2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Verkkajulkaisu.] [Viitattu 2018-10-19.] Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160740/Kauppojen_aukioloaikojen_vapauttaminen_Analyseja_84_2018_12042018.pdf
- KELA LYHYESTI. Kansaneläkelaitos. [Verkkosivut.] [Viitattu 2018-04-12.] Saatavissa: <https://www.kela.fi/kela-lyhyesti>
- KIVIMÄKI, R. & OTONKORPI-LEHTORANTA, K. 2003. Pomot ja perheet – Työelämä ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita.
- KLLOKOQI-BUBLAKU, E. 2017. Kauppojen aukioloaikojen vapauttamisen vaikutukset työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Palvelualuejen ammattiliitto. [Verkkajulkaisu.] [Viitattu 2018-04-05.] Saatavissa: https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/1050_kauppojenaukiolo_raportti_nettiin.pdf
- KÄSITTEET: PERHE. Tilastokeskus. [Verkkajulkaisu.] [Viitattu 2018-09-20.] Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/perhe.html>
- LAAKSO, E. 2017. Töistä kotiin ja kotoa töihin : perheystävällisen työpaikan jäljillä. Turku: Turun yliopisto.
- LAKI LASTEN KOTIHOIDON JA YKSITYISEN HOIDON TUESTA. L 1128/1996. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-15.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961128>
- LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA. L 609/1986. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-15.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- LAKI PERUSOPETUSLAIN MUUTTAMISESTA. L 1040/2014. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-15.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141040>
- LAKI VÄHITTÄISKAUPAN SEKÄ PARTURI- JA KAMPAAMOLIIKKEEN AUKIOLOAJOISTA. L 1618/2015. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-20.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20151618>
- LAMMI-TASKULA, J., KARVONEN, S & AHLSTRÖM, S. Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopiston kirjapaino. [Verkkajulkaisu.] [Viitattu 2018-10-01.] Saatavissa:

sa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80047/0e6f5676-9ccf-4490-8496-45c7b3acce5f.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LAPSIPERHEIDEN TUET. Kansaneläkelaitos. [Verkkoesite.] [Viitattu 2018-04-14.] Saatavissa: http://www.kela.fi/documents/10180/0/Lapsiperheiden_tuet_esite_Kela.pdf/f6b6bf24-b753-482a-bfa4-b60aa3dc3893

LIUKKONEN, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit: Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum.

MANKA, M-L. & MANKA, M. 2016. Työhyvinvointi. [E-kirja.] Talentum Media.

MONENLAISET PERHEET. 2018. Väestöliitto. [Verkkosivut.] [Viitattu 2018-04-03.] Saatavissa: http://www.vaestoliitto.fi/vanhemmuus/tietoa_vanhemmille/pienten_lasten_vanhemmat/lapsijaseksuaalisuus/usein-kysytyt-kysymykset/monenlaiset-perheet/

PERHEPOLIITTINEN OHJELMA. 2007. Väestöliitto. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu 2018-11-15.] Saatavissa: https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/2344f4d12194cd450dc7ca2f8152dff/1542717597/application/pdf/263809/PP-ohjelma_nettiversio.pdf

PERHEVAPAIDEN KANSAINVÄLINEN VERTAILU. 2017. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu 2018-10-05.] Saatavissa: <https://www.sak.fi/serve/bWVkaWEvNTA4NC9maWVsZF9maWxl>

PERHEYSTÄVÄLLISEKSI TYÖPAIKAKSI! –hanke. 2018. Työterveyslaitos. [Verkkosivut.] [Viitattu 2018-10-15.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/perheystavalliseksi-tyopaikaksi/>

PERHEYSTÄVÄLLISEN TYÖPAIKAN PERIAATTEET. Väestöliitto. [Verkkosivut.] [Viitattu 2018-09-10.] Saatavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/2070552/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llisenTy%C3%B6paikanPeriaatteet.pdf>

PERHEYSTÄVÄLLISESTI TÖISSÄ. 2014. Tietoa hankkeesta. Väestöliitto. [Verkkosivut.] [Viitattu 2018-09-10.] Saatavissa: <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/tietoa-hankkeesta/>

PERUSOPETUSLAKI. L 628/1998. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-15.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

PRISMA KUOPIO – YHTEYSTIEDOT. Suomen osuuskauppojen keskuskuunta. [Verkkosivut.] [Viitattu 2018-12-16.] Saatavissa: <https://www.prisma.fi/fi/prisma/myymalat/Kuopio>

RAHOITUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS 25.3.2018-31.1.2021. [Viitattu 2018-10-28.] Saatavissa: https://ytn.fi/wp-content/uploads/2018/12/ytn_rahointustes_2018_2021.pdf

ROTKIRCH, A., TAMMISALO, K., MIETTINEN, A. & BERG, V. Perhebarometri 2007. Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu 2018-09-15.] Saatavissa: <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/22e965cd323cac2e5b58ac9d5429d914/1520531193/application/pdf/7659544/vanhemmuitta%20lyka%CC%88ta%CC%88a%CC%88n%20netti%20iso.pdf>

RAURAMO, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat –työkirja. Työturvallisuuskeskus. Edita Prima Oy. Saatavissa: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf

SAIRAUSPOISSAOLOJEN HALLINTA – TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA. 2009. Opas työpaikoille. Elinkeinoelämän keskusliitto. [Verkkojulkaisu.] Helsinki. Saatavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/sairauspoissaolot_opas.pdf

SAIRAUSVAKUUTUSLAKI. L 1224/2004. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-04.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>

SALMI, M., LAMMI-TASKULA, J. 2004. (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.

STRATEGIA, VISIO JA ARVOT. 2018. Työterveyslaitos. [Verkkosivut.] [Viitattu 2018-11-05.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tietoa-meista/strategia-visio-arvot/>

SUOMEN VIRALLINEN TILASTO: PERHEET. [verkkojulkaisu].

ISSN=1798-3215. Vuosikatsaus 2016, 3. Lapsiperheissä 39 prosenttia väestöstä . Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu: 2018-04-04.] Saatavissa: http://www.stat.fi/til/perh/2016/02/perh_2016_02_2017-11-24_kat_003_fi.html

SUORSA, B. Työtahti on kiristynyt ja työkuorma kasvanut. Ura. 4.5.2018. [Verkkojulkaisu.] [Kansaneläkelaitos. [Viitattu 2018-09-30.] Saatavissa: <https://uralehti.fi/edunvalvonta/tyotahti-on-kiristynyt-ja-tyokuorma-kasvanut/>

TUOMIVAARA, S., ROPPONEN, A. & KANDOLIN, I. 2016. Jousto-opas. Työterveyslaitos. [Viitattu 2018-11-05.] Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TYÖAIKALAKI. L 605/1996. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-05.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

TYÖOLOBAROMETRI 2017. 2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu 2018-09-15.] Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf

TYÖSOPIMUSLAKI. L 55/2001. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-05.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

UUPUVAT VANHEMMAT EIVÄT TOIVO LISÄÄ LAPSIA. 2018-08-21. Jyväskylän yliopisto. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu 2018-10-19.] Saatavissa: <https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2018/08/uupuvat-vanhemmat-eivat-toivo-lisaa-lapsia>

VALTANEN, T. 2018. Kokoomuksen yllätysavaus: perhevapaa uudistusta voitaisiin yrittää uudelleen vielä syksyllä. Yle uutiset. [Verkkosivut]. [Viitattu 2018-10-08]. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10080898>

VARHAISKASVATUSLAKI. L 540/2018. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-09-11.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

VUOROTTELUVAPAALAKI. L 1305/2002. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-11.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021305>

VUOSILOMALAKI. L 162/2005. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-12.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>

YHDENVERTAISUUSLAKI. L 1325/2014. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-15.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

ÄIMÄLÄ, M. 2015. Mitä on paikallinen sopiminen. Elinkeinoelämän keskusliitto. [Verkkolehti.] [Viitattu 2018-11-16.] Saatavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2015/09/25/mita-on-paikallinen-sopiminen/>