

SAVONIA



OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU- JA RAVITSEMISALA

VANHEMMUUDEN KOHTAAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Työntekijöiden kokemuksia työnantajien suhtautumisesta vanhempainvapaaseen matkailu- ja ravitsemisalalla

TEKIJÄ

Kristiine Avelin

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Kristiine Avelin	
Työn nimi Vanhemmuuden kohtaaminen työelämässä Työntekijöiden kokemuksia työnantajien suhtautumisesta vanhempainvapaaseen matkailu- ja ravitsemisalalla	
Päiväys	29.4.2025
	Sivumäärä/Liitteet 25/2
Yhteistyötaho Palvelualojen ammattiliitto PAM	
<p>Opinnäytetyössä tarkasteltiin matkailu- ja ravitsemisalalan työntekijöiden kokemuksia raskaudesta ja vanhempainvapaasta ilmoittamisesta työpaikalla esihenkilölle. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä oli raskaus- ja perhevapaailmoituksista sekä näiden vaikutuksista työsuhteeseen. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin urakehityksen ja perhe-elämän yhdistämistä matkailu- ja ravitsemisalalla.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, ja aineisto kerättiin sosiaalisessa mediassa verkko-kyselynä syksyllä 2024. Tutkimuksessa oli yhteensä viisitoista kysymystä. Kyselyyn vastasi 23 henkilöä, joista kaikki olivat naisia. Kyselyyn vastanneiden ikä vaihteli 18–41- vuoden välillä, ja suurin osa kuului 26–33-vuoden ikäryhmään. Vastaajista 91 % toimi työntekijän roolissa, ja loput 9 % esihenkilöasemassa.</p> <p>Tutkimuksessa ilmeni, että lähes puolet vastaajista ei kokenut negatiivisia vaikutuksia raskauden tai vanhempainvapaan vuoksi työelämässä. Kuitenkin suuri osa vastaajista koki huolta tai pelkoa työsuhteen tulevaisuudesta. Tutkimuksessa ilmeni myös yksittäisiä tapauksia, joissa raskaus tai vanhempainvapaa oli johtanut jopa alanvaihtoon, irtisanoutumiseen tai terveydellisiin haittoihin.</p>	
Avainsanat Raskaussyrjintä, perhevapaa, työntekijän oikeudet, työnantajan velvollisuudet	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	RASKAUS JA TYÖSUHDE	6
2.1	Työlainsäädäntö ja perhepolitiikka Suomessa	6
2.2	Perhevapaat: raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa	6
2.3	Työntekijän oikeudet	7
2.4	Työnantajan velvollisuudet	7
2.5	Sukupuoliroolit ja vanhempainvapaan käyttö työelämässä	8
2.6	Perheystävällisyys työpaikoilla	8
3	RASKAUSSYRJINTÄ SUOMESSA	10
3.1	Mitä on raskaussyrjintä?.....	10
3.2	Tutkimustuloksia raskaussyrjinnästä.....	10
3.3	Työntekijän oikeudet raskaussyrjintätilanteessa	11
4	TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY	12
4.1	Matkailu- ja ravitsemisala	12
4.2	Palvelualojen ammattiliitto PAM	12
5	MÄÄRÄLLINEN TUTKIMUSMENETELMÄ	13
5.1	Tutkimusmenetelmän perustelu	13
5.2	Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus.....	13
5.3	Eettisyys ja luotettavuus	14
5.4	Tutkimuksen tulokset.....	15
5.5	Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja johtopäätökset	20
6	POHDINTA.....	22
7	LÄHTEET	24
	LIITE 1: SAATEKIRJE	26
	LIITE 2: MÄÄRÄLLISEN TUTKIMUKSEN KYSYMYKSET	27

KUVALUETTELO

Kuva 1.	Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma (n=23) (Avelin 2024)	15
Kuva 2.	Vastaajien kokemukset raskauden tai perhevapaan vaikutuksista työelämässä. (n=23) (Avelin 2024)	15
Kuva 3.	Raskaussyrjintään tai siihen liittyvään pelkoon liittyvien kokemusten vaikutukset vastaajiin. (n=23) (Avelin 2024)	16

Kuva 4. Vastaajien kokemukset vanhempainvapaaseen liittyvien käytäntöjen selkeydestä. (n=23) (Avelin 2024)	17
Kuva 5. Vastaajien työhön paluun sujuvuus vanhempainvapaan jälkeen. (n=23) (Avelin 2024).....	17
Kuva 6. Vastaajien kokemukset työhön paluuseen liittyvän tiedon riittävydestä. (n=23) (Avelin 2024).....	18
Kuva 7. Vastaajien kokemukset työympäristön perheystävällisyydestä. (n=23) (Avelin 2024)	19
Kuva 8. Vastaajien kuvaukset työnantajan ensireaktiosta vanhempainvapaasta kertomisen yhteydessä. (n=16) (Avelin 2024).....	19

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on työnantajien suhtautuminen raskausuutiseen matkailu- ja ravitsemisalalla. Raskaussyrjinnästä puhutaan tänä päivänä yhä enemmän, mutta keskustelu on edelleen varovaista ja osin pintapuolista. Työntekijät joutuvat usein tasapainoilemaan urakehityksen ja perhe-elämän välillä, vaikka nämä kaksi elämän suurta osa-aluetta voisivat parhaimmillaan tukea toinen toisiaan. Olisi ihanteellista elää yhteiskunnassa, jossa ammatillinen kasvu ja perhe-elämän toteuttaminen olisivat aidosti yhteensovitettavissa ilman pelkoa siitä, että toinen sulkee automaattisesti toisen pois. Opinnäytetyössä tarkastellaan työntekijöiden näkökulmaa siihen, kuinka työnantajat suhtautuvat raskausuutiseen ja vanhempainvapaaseen matkailu- ja ravitsemisalalla. Tutkimus toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena sosiaalisessa mediassa, jonka kautta selvitettiin alalla työskentelevien kokemuksia ja näkemyksiä aiheesta.

Aiheen valinta pohjautuu pitkälti työelämäkokemukseen matkailu- ja ravitsemisalalla. Alan vaihteleva luonne ja työtehtävien moninaisuus ovat herättäneet kiinnostuksen tarkastella työnantajien suhtautumista vanhemmuuteen ja sen vaikutuksia työelämässä. Työssä on tullut vastaan näkemyksiä ja odotuksia työntekijöiden perhe-elämän ja työuran yhteensovittamisen haasteita.

Raskauden toteaminen on monelle elämän suuri ja iloinen uutinen. Siitä kertominen työnantajalle voi kuitenkin olla jännittävää ja aiheuttaa huolta työntekijälle. Moni saattaa pohtia, miten tieto otetaan vastaan työpaikalla. ”Miten työnantaja tähän suhtautuu?” käy monen työntekijän mielessä, vaikka työelämän tasa-arvosta on säädetty lailla ja perhevapaita on pyritty kehittämään joustavimmiksi, jotta perheellä olisi pienempi kynnyks käyttää perhevapaita tasaisesti. Käytännön kokemukset perhevapaita voivat silti olla ristiriitaisia erityisesti naisvaltaisilla ja kiireisillä aloilla, kuten matkailu- ja ravitsemisalalla, jossa sijaisen löytäminen voi olla haastavaa. Tutkimuksen tueksi toimeksiantaja suositteli Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2024 julkaisemaa väestötutkimusta, joka käsittelee raskaussyrjintää Suomessa. Väestötutkimus muodostaa keskeisen osan työn teoreettista viitekehystä ja auttaa ymmärtämään ilmiön laajuutta ja vaikutuksia työelämässä. Teoriaosuudessa käsittelen tätä väestötutkimusta, sillä se tarjoaa ajankohtaista ja tuoretta tietoa raskaussyrjinnästä Suomessa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuoda näkyväksi työntekijöiden kokemuksia vanhemmuuden ilmoittamisesta työpaikalla sekä tarkastella ilmiötä yhteiskunnallisesta ja tasa-arvon näkökulmasta. Toivon, että tulevaisuudessa kenenkään ei tarvitse valita työuran ja perhe-elämän välillä tai kokea, että toisen toteuttaminen estää toisen mahdollisuuden.

2 RASKAUS JA TYÖSUHDE

2.1 Työlainsäädäntö ja perhepolitiikka Suomessa

Suomessa on määritelty yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609–1968), jotka turvaavat oikeuden yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun. Syrjintäkieltojen päätavoitteena on taata työnhakijoille ja työntekijöille yhdenvertainen kohtelu ja suojella heitä syrjinnältä. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan työntekijöitä palkattaessa, työsuhteen aikana ja sen päättyessä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään muun muassa perhesuhteisiin perustuva syrjintä. (Työ- ja elinkeinoministeriö TEM 2015.)

Tasa-arvolaisissa kielletään täysin eri asemaan asettaminen raskaudesta ja synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden perusteella. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2024 laatimassa tutkimuksessa tarkasteltiin myös raskaus- ja perhevapaasyrjinnän oikeudellista selvitystä, jonka Eeva-Liisa Inkeroinen laati. Selvityksessä todettiin, että jo olemassa oleva lainsäädäntö kaippaa selkeyttämistä, erityisesti määräaikaista työsopimuksia koskevien syrjintäsuojauksen osalta. Lisäksi huomioitiin, että vanhempainvapaiden jakaminen vanhempien välillä sekä työsuojeluviranomaisten valvontamahdollisuudet tasa-arvolain syrjinnän kieltoon tulisi tarkentaa. (Valtioneuvosto 2024.)

Nykyisessä Petteri Orpon hallitusohjelmassa on linjaus siitä, että raskauteen kohdistuva syrjintä pyritään estämään entistä tehokkaammin. Valtiosihteeri Laura Rissanen johtaa kolmikantaista työryhmää, joka etsii uusia keinoja raskaudesta johtuvan syrjinnän ehkäisemiseksi. Sosiaaliturvaministeri Sanni Grahn-Laasosen mukaan raskaussyrjintä on edelleen merkittävä ongelma ja hallitus on sitoutunut ehkäisemään syrjintää. Työryhmät ja oikeudelliset selvitykset tukevat päätöksentekoa kevään 2025 puoliväliriihessä. (Valtioneuvosto 2024.)

2.2 Perhevapaat: raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Sairausvakuutuslaissa määritellään työntekijän oikeus jäädä pois työstä raskauden, synnytyksen tai lapsen hoitamista varten seuraavin määritelmien: raskausvapaa, erityisraskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa. Raskaana olevalla vanhemmalla on oikeus jäädä raskausvapaalle, ja raskausvapaan kesto on yhteensä 40 arkipäivää ja se on pidettävä yhtäjaksoisesti. Yleisesti ottaen raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen lapsen laskettua syntymäaika. Raskausvapaan aloituksesta voi myös sopia erikseen työnantajan kanssa, ja raskausvapaa on aloitettava viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. (TEM 2024.)

Erityisraskausvapaaseen on oikeus ainoastaan silloin, jos työntekijä altistuu työssään vaarallisille kemiallisille aineille, säteilylle tai tarttuvaan tautiin, joka on vaaraksi odottavalle vanhemmalle tai sikiön terveydelle. (TEM 2024.)

Vanhempainvapaa on yleiskäsite perhevapaasta, ja siihen on molemmilla vanhemmilla, jotka ovat lapsen huoltajia tasapuolinen oikeus. Vanhempainvapaa on 160 päivää ja työntekijällä on oikeus pitää vapaa enintään neljässä eri jaksossa vähintään 12 arkipäivää kerrallaan. Vanhempainvapaat on pidettävä kahden vuoden kuluessa lapsen syntymästä. Kummallakin vanhemmalla on oikeus luovuttaa enintään 63 vanhempainraha-päivää lapsen toiselle vanhemmalle, lapsen huoltajalle tai

omalle tai toisen vanhemman avio- tai avopuolisolle. Henkilö, jolle vanhempainrahopäiviä luovutetaan, on oikeutettu vanhempainvapaan korvaukseen. (TEM 2024.)

Vanhemman on oikeus jäädä vanhempainvapaan jälkeen hoitovapaalle kahteen kokoaikaiseen hoitovapaajaksoon hoitaakseen alle 3-vuotiasta lasta kotona. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia muista järjestelyistä ja hoitovapaan kestosta esimerkiksi kuukaudeksi kerrallaan. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle vanhempain- ja hoitovapaan alkamisesta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisaikaa. (TEM 2024.)

2.3 Työntekijän oikeudet

Työsopimuslain mukaisesti työntekijällä on oikeus olla poissa työstä sinä aikana, kun hän saa raskauteen, erityisraskauteen tai vanhemmuuteen liittyvää päivärahaa. Perhevapaat on tarkoitettu pääasiassa oman lapsen hoitoon, ja ne ovat osa työntekijän lakisääteisiä oikeuksia Suomessa. Työntekijällä on oikeus perhevapaisiin, mutta hänen on noudatettava ilmoitusaikaa, joka on laissa säädetty eli viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamisajankohtaa. (Työsuojelu 2024.) Lainsäädäntö ei kuitenkaan määrittele sitä, milloin raskaudesta on kerrottava työnantajalle. Työsopimuslain mukaan velvollisuus koskee vain tietoa, milloin vanhempainvapaan suunniteltu alkamisajankohta on. On kuitenkin hyvä kertoa työpaikalla hyvissä ajoin raskaudesta, sillä ilmoituksen jälkeen raskaana olevaan koskee raskaudenaikainen irtisanomissuoja. (PAM 2023.)

Neuvolassa käymistä ja muita raskauden aikaisia tutkimuksia on lähtökohtaisesti sovittava työajan ulkopuolelle. Mikäli tämä ei kuitenkaan ole mahdollista on työntekijällä oikeus käydä raskauden vaatimissa tutkimuksissa työajalla ilman palkan menetystä. Poissaoloista on kuitenkin ilmoitettava työnantajalle hyvissä ajoin. (PAM 2023.) Perhevapaan jälkeen työntekijällä on oikeus palata entiseen tehtävänsä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee hänelle tarjota vastaavaa tai muuten sopivaa työtä aiempien työehtojen mukaisesti. (Työsuojelu 2024.) Raskauden, erityisraskauden ja vanhempainvapaan ajalta työntekijälle kertyy vuosilomaa, sillä nämä vapaat lasketaan työssäolon veroisiksi enintään 160 arkipäivän ajalta. Tämä lomakertymän rajausta koskee kutakin syntynyttä lasta erikseen. (Työsuojelu 2024.)

2.4 Työnantajan velvollisuudet

Laissa on määritelty työnantajan velvollisuudet raskaana olevaa ja perhevapaalle jäävää työntekijää kohtaan. Velvollisuuksien tarkoituksena on varmistaa, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti eikä kenenkään asemaa heikennetä raskauden tai vanhemmuuden vuoksi. Ensisijaisesti työnantajan on huolehdittava syrjimättömyydestä. Tasa-arvolain (609/1986) mukaan ketään ei saa asettaa epäedulliseen tilanteeseen raskauden tai vanhemmuuden vuoksi. Lyhyesti tämä tarkoittaa, että työnantaja ei saa kielteisesti vaikuttaa työntekijän palkkaukseen, työtehtäviin, urakehitykseen tai työsuhteen jatkuvuuteen raskausuutisen tai perhevapaan vuoksi. (Tasa-arvolaki 8 §. 9 §.)

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan on arvioitava, onko työolosuhteissa tekijöitä, jotka voivat vaarantaa raskaana olevan tai sikiön terveyttä. Tarpeen vaatiessa työntekijä on siirrettävä turvallisempaan työtehtävään tai hänellä on oikeus erityisraskausvapaaseen, mikäli työn jatkaminen ei ole terveydellisesti mahdollista. (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 8 ja § 10.)

Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden ajalta. Palkanmaksu on määritelty monissa työehtosopimuksissa raskausvapaan ja lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuvien lyhytaikaisten poissaolojen ajalta. Jos työnantaja maksaa vapaalla olevalle työntekijälleen palkkaa tai lomakorvausta voi työnantaja hakea korvausta Kelasta. (Työsuojelu 2024.) Työnantajan täytyy hakea raskaus- tai vanhempainraha korvausta ilman erillistä pyyntöä, mikäli työnantaja maksaa palkkaa työntekijälle vanhempainvapaalla. (Kela 2025).

Työnantajalla on velvollisuus antaa riittävää tietoa työntekijän oikeuksista raskaus- ja perhevapaiden suhteen. Työntekijällä on oikeus tietää, miten sijaisuus hoidetaan ja millä ehdoilla hän voi palata takaisin työtehtäviinsä. Työhön paluu perhevapaan jälkeen on suojattu työsopimuslaissa. Työntekijällä on oikeus palata samaan tai vähintään vastaavaan työtehtävään. Mikäli tämä ei ole mahdollista on työnantajan velvollisuus tarjota muuta työsopimuksen mukaista työtä. Työhön paluu ei saa vaikuttaa kielteisesti työntekijän asemaan tai uralla kehittymiseen. (Työsopimuslaki 55/2001, 4 luku § 9; Työsuojelu 2024.)

Työnantajien velvollisuuksien toteuttaminen on keskeinen osa tasa-arvoista ja oikeudenmukaista työelämää. Matkailu- ja ravitsemusalalla työ on kuormittavaa ja työyhteisöt ovat usein pieniä, joten näiden velvollisuuksien noudattaminen korostuu entisestään. (Työsuojelu 2024.)

2.5 Sukupuoliroolit ja vanhempainvapaan käyttö työelämässä

Elokuussa 2022 astui voimaan uusi perhevapaaudistus, jonka tehtävänä on kannustaa hoitovastuun jakamiseen vanhempien välillä sukupuoliroolista riippumatta. Uudistuksessa on panostettu yhdenvertaisuuteen, työelämässä tapahtuvan tasa-arvon vahvistumiseen ja sukupuolten välisten palkkaerojen pienentämiseen. (Kela 2023.) Uudistuksen myötä molemmilla vanhemmilla on oikeus vanhempainrahaan 160 arkipäivän ajalta. Lisäksi on myös mahdollista luovuttaa omista päivistä enintään 63 arkipäivää toiselle lasta hoitavalle henkilölle/vanhemmalle. (Kela 2025.)

Tasa-arvovaltuutetun mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintä koskettaa naisten urasuunnitelmiin. On myös todettu, että mahdollinen syrjintä vaikuttaa myös perhevapaiden tasapuoliseen käyttämiseen kahden vanhemman välillä. Naisten lisäksi myös miehet saattavat kokea syrjintää tilanteessa, jossa he haluaisivat käyttää perhevapaoikeuttaan työelämässä. (Tasa-arvo valtuutettu n.d.)

Kelan tietojen mukaan vuonna 2018 vanhempainrahapäivistä 90 prosenttia meni äideille, kun taas isien osuus oli vain 10 prosenttia. (Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2018). Vuonna 2016 neljännes tuoreista isistä ei käyttänyt isyysovapaata lainkaan, ja 30 prosenttia käytti vapaata ainoastaan lapsen syntymän yhteydessä samaan aikaan synnyttävän osapuolen kanssa. (Kela 2019). Vanhempainpäivärahan jakauma vuonna 2018 oli seuraava: 84 400 äitiä ja 59 600 isää sai vanhempainpäivärahaa. (Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2018).

2.6 Perheystävällisyys työpaikoilla

Väestöliiton mukaan perhe on laaja käsite, ja se voi tarkoittaa eri ihmisille erilaisia yhteisöjä. Perheeseen voi kuulua esimerkiksi omat lapset, puoliso, bonuslapset, omat sisarukset ja omat vanhemmat. Perheen määritelmä voi siis poiketa lainsäädännön määritelmästä, joka keskittyy perhesiteisiin. (Väestöliitto n.d.)

Pienilläkin teoilla työyhteisössä, jossa otetaan huomioon perheystävällisyys voi olla iso vaikutus. Esimerkiksi työpaikan avointen ovien päivä ja perheenjäsenien kutsuminen työpaikan juhlatilaisuuksiin voi olla suuri ja merkityksellinen asia työntekijälle ja hänen koko perheelleen. (Väestöliitto n.d.)

Työterveyslaitos on laatinut materiaalia työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Työn ja henkilökohtaisen elämän yhdistäminen voidaan helpottaa työaikajärjestelyillä, yksilöllisillä joustoilla sekä valmentamalla esihenkilöitä. Erityisesti nämä keinot voivat tukea pienten lasten vanhempia. Tärkeimpiä keinoja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen on työaikaan liittyvät sopimukset esimerkiksi työaikapankki ja työaikaliukumat. Työmatkoihin käytetyn ajan hyödyntäminen vapaa-aikaan on helpottava tekijä monen perheellisen arjessa, ja tähän helpottava tekijä on viime vuosina suosioon noussut etätömahdollisuus. Lisäksi perheen olisi hyvä päästä tutustumaan vanhemman tai puolison työpaikkaan, joka auttaisi läheisiä ymmärtämään työn vaatimuksia. Työntekijöiden perheen huomiointi olisi hieno tapa työnantajan puolelta tuoda perhe ja työ yhteen, ja tätä voisi huomioida esimerkiksi järjestämällä koko perheen yhteiset tapahtumat työpaikalla. (Työterveyslaitos n.d.)

Väestöliitto on laatinut Perheystävällinen työpaikkatunnuksen, joka myönnetään työpaikoille, jotka täyttävät perheystävällisyyden kriteerit. Työpaikoilla, jotka ovat saaneet tunnustuksen perheystävällisyydestä ovat ottaneet käytännöissä ja asenteissa huomioon erilaisten ihmisten erilaiset elämäntilanteet. Keskeisiä asioita perheystävällisyyden ympärillä ovat perheystävällinen johtaminen, myönteinen asenne perheitä kohtaan, hyvä henkilöstöjohtaminen ja yhteisien sääntöjen noudattaminen. Työpaikoilla on sovittu kaikille yhteiset käytännöt ja joustojen mahdollisuudet. Toimintatavoista tiedotetaan, ja niitä myös kehitetään ja päivitetään jatkuvasti. On myös tärkeää huomioida, että perheystävällisyys ei tarkoita ainoastaan lapsiperheitä, vaan käsite on hyvin laaja ja pitää sisällään kaikki perheen erilaiset muodot ja tilanteet. Ohjelma on suunniteltu kaikille työnantajille niin yksityiselle, julkiselle kuin myös järjestösektorille. (Väestöliitto n.d.)

Väestöliiton laatima Perheystävällinen työpaikka- ohjelma on sijoitus työpaikan tärkeimpään pääomaan eli henkilöstöön. Perheystävällisyys työpaikalla on tutkitusti lisännyt jaksamista työssä olemiseen ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi ohjelma tukee toimintakulttuuria työpaikalla sekä yksilön ja perheen hyvinvointia. Työskentely on myös tehokkaampaa, tuottavampaa ja vähentää sairauspoissaoloja. (Väestöliitto n.d.)

3 RASKAUSSYRJINTÄ SUOMESSA

3.1 Mitä on raskaussyrjintä?

Raskaussyrjintä tarkoittaa työntekijän syrjintää raskauden tai perhevapaiden perusteella. Tämä voi ilmetä esimerkiksi työsopimuksen päättämisenä tai palkkaamista jättämisenä rekrytointivaiheessa raskauden vuoksi. Vaikka laki kieltää syrjinnän raskauden tai perhevapaiden vuoksi, on valitettavan tavallista, että tieto raskaudesta tai perhevapaasta vaikuttaa työsuhteeseen negatiivisesti. (Tasa-arvo valtuutettu n.d.)

Raskaudesta johtuva syrjintä kohdistuu pääasiassa naisiin, jotka työskentelevät esimerkiksi määräaikaishuhtimalla työsopimuksella, osa-aikaisena, vuokratyössä tai jopa ainoastaan epävarmassa työmarkkinatilanteessa vakituksena työntekijänä. Tasa-arvo valtuutetun mukaan myös miehet saattavat kokea syrjintää työpaikalla, jos he haluavat käyttää perhevapaoikeuksiaan. (Tasa-arvo valtuutettu n.d.)

Raskaussyrjintää esiintyy laajasti riippumatta työntekijän koulutustausta tai ammattialasta. Syrjintään voivat syyllistyä kaikki työnantajat kuten yritykset, viranomaiset, seurakunnat, järjestöt ja kunnat. Raskaussyrjintää voi ilmetä missä tahansa työsuhteessa tai jopa ennen työsuhteen alkua rekrytointivaiheessa. Esimerkiksi määräaikaishuhtimalla jättäminen voi olla seurausta raskaussyrjinnästä. (Tasa-arvo valtuutettu n.d.)

Yksi keskeisimmistä tasa-arvo ongelmista työelämässä on raskaussyrjintä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan jopa joka neljäs raskaana oleva on kokenut työelämässä raskaussyrjintää ja määräaikaishuhtimalla työsuhteessa olevat jopa joka toinen. Syrjintä vaikeuttaa etenkin naisten asemaa työelämässä ja yleisin koettu syrjinnän muoto on määräaikaishuhtimalla jättäminen raskauden tai perhevapaan vuoksi. (Valtionneuvosto 2024.)

3.2 Tutkimustuloksia raskaussyrjinnästä

Sosiaali- ja terveysministeriö on toteuttanut vuonna 2024 väestötutkimuksen, joka kattaa edeltävän kymmenen vuoden ajalta Suomessa tapahtuvan raskaussyrjinnän. Tutkimuksen mukaan viranomaisten tietoon päätyy varsin vähän raskaussyrjintätapauksia. Ammattiliitot saavat tietoonsa jäseniä koskevia syrjintä epäilyjä, mutta niistä ei voi kuitenkaan päätellä yleistäviä johtopäätöksiä. Tutkimuksen mukaan yleisin raskaussyrjinnän muoto ilmenee siinä, ettei määräaikaista työsuhdetta jatketa. Lähes joka toinen raskaana oleva kohtaa työelämässä syrjintää tai kokee pelkoa raskauden tai perhevapaan vuoksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Vaikka lainsäädäntö kieltää raskauteen liittyvän syrjinnän, ilmiö on valitettavan yleinen. Tasa-arvovaltuutetulle tulee eniten yhteydenottoja työelämässä koetusta syrjinnästä, joka liittyy raskauteen tai perhevapaaseen. Vuonna 2023 näitä yhteydenottoja kertyi 117 mikä on selkeä nousu verrattuna edellisvuoteen 2022, jolloin tapauksia raportoitiin 66. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Sosiaali- ja terveysministeriönlaatimassa tutkimuksessa selviää, että vain joka viidennes raskaussyrjintää kokeneista on ottanut yhteyttä työpaikan viralliselle taholle, viranomaiselle tai ammattiliiton jäsenelle. Näistä ilmoituksista yli kolmasosa johti toimenpiteisiin ja näistä valtaosa koki saaneensa ainakin osittain oikeudenmukaisen ratkaisun. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Tutkimuksesta käy myös ilmi, että vain osa raskaussyrjinnästä tulee viranomaisen tietoon sillä tutkimuksen mukaan, on yleisempää kertoa kokemastaan syrjinnästä lähipiirille, kuin viralliselle taholle. Raskaussyrjintää kokeneista vain 27 prosenttia kertoi ainakin yhdelle viralliselle taholle kokemastaan. Noin joka viides eli 18 prosenttia oli kertonut kokemuksistaan myös työpaikan virallisille tahoille, viranomaisille tai ammattiliittoon. Yli 80 prosenttia oli kuitenkin kertonut kokemastaan syrjinnästä lähipiirilleen. Ammattiliittoon oli ollut yhteydessä noin joka kymmenes kyselyyn vastanneista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

3.3 Työntekijän oikeudet raskaussyrjintätilanteessa

Työntekijällä on velvollisuus kertoa perhevapaan alkamisesta kaksi kuukautta ennen vapaan alkua, ja ilmoituksen on suositeltavaa tehdä kirjallisesti. Mikäli työntekijä on määräaikaisessa työsuhteessa ja työsopimus on päättymässä perhevapaan aikana työntekijän tulisi heti kertoa, että on halukas jatkamaan työssä määräaikaisuuden päättymisen jälkeen. Tämä toimintatapa estää sen, että työnantaja myöhemmin väittää, ettei se tiennyt työntekijän halusta jatkaa työsuhteessa. (Tehy 2024.)

Mikäli työntekijä kokee tulleen syrjityksi, hänen tulisi ensisijaisesti ottaa yhteyttä työpaikan luottamusmieheen. Jos työntekijä irtisanotaan syrjinnän vuoksi, hänellä on kaksi vuotta aikaa nostaa kanteen tuomioistuimeen. Rekrytointitilanteessa syrjinnästä voi nostaa kanteen yhden vuoden kuluessa. Mikäli syrjintä menee tuomioistuimen käsittelyyn, on työntekijän mahdollisuus saada ammattiliiton juristi avustamaan oikeudenkäyntiin. Työntekijän on mahdollisuus saada hyvitystä syrjinnästä ja korvaus työsuhteen päättämisestä. Työnantajan täytyy pystyä osoittamaan oikeudessa, ettei työsuhteen päättymisen ole johtunut raskaudesta tai perhevapaasta. Tasa-arvolakiin perustuvat hyvitykset työntekijälle vaihtelevat 5000–20000 euron väliltä. Keskimäärin korvaus vastaa 4–8 kuukauden palkkaa. Jokainen tapaus käsitellään kuitenkin yksilöllisesti, ja tarkemmat yksityiskohdat voivat vaihdella. (Tehy 2024.)

4 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

4.1 Matkailu- ja ravitsemisala

Matkailu- ja ravitsemisala (Ma-Ra-ala) on laaja ja monipuolinen sektori, johon kuuluu monenlaisia työtehtäviä matkailun ja ravintola-alan eri työpaikoissa sekä vapaa-ajan ohjelmapalveluissa. Ala on laaja ja sisältää useita kokonaisuuksia. Matkailu kattaa muun muassa matkojen järjestämisen, opas-palvelut ja elämyspalvelut. Majoituspalvelut puolestaan sisältävät hotellit, motellit, lomakylät ja mök-kivaraukset. Ravitsemispalveluihin kuuluvat ravintolat, kahvilat, catering ja pikaruuan ketjut. Ohjel-mapalveluihin sisältyvät muun muassa hyvinvointimatkailu, tapahtumat ja seikkailupalvelut. (Matkailu- ja ravintolapalvelut ry n.d.) Vuonna 2022 majoitus- ja ravitsemisalalla työskenneltiin ennakkotietojen mukaan 90 300 henkilön voimin. (Tilastokeskus, kansantalouden tilipito 2023).

4.2 Palvelualojen ammattiliitto PAM

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien suurin ammattiliitto Suomessa. Liitossa on yhteensä 180 000 jäsentä, joista kaksi kolmasosaa on naisia. Suurin osa Palvelualojen ammattiliiton jäsenistä työskentelee matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluissa, vähittäiskaupassa, vartiointialalla ja kiinteistöpalveluissa. Pähkinänkuoressa ammattiliitto neuvottelee palvelualojen työehtosopimukset, parantaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työhön ja työn turvallisuuteen. Liitto edistää myös työntekijöiden oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja sosiaalista turvallisuutta. (PAM n.d.)

PAM perustettiin 28. marraskuuta 2000, kun neljä yksityisten alojen palveluliittoa yhdistyivät: hotelli- ja ravintolahenkilökunnanliitto (HRHL, Teknisten- ja erikoisammattien liitto (Tekeri), Kiinteistötyöntekijän liitto (KTTL) ja Liikealan ammattiliitto. (Wikipedia 2024.) Tällä hetkellä PAM neuvottelee yhteensä 33 työehtosopimusta, ja sillä on 2 136 tutkimushenkilöä sekä 113 ammattiosastoa. (PAM n.d.)

Liiton hallitus vastaa käytännön toiminnasta ja varmistaa, että liittokokouksen päätökset etenevät suunnitelman mukaisesti. Hallitus ohjaa ja valvoo liiton toimintaa. Lisäksi hallituksen tehtäviin kuuluu valvoa liiton taloutta, seurata työmarkkinoiden ja yhteiskunnan muutoksia, jotka vaikuttavat mahdollisesti ammattiliiton jäseniin ja valmistella esityksiä liiton valtuuston käsiteltäväksi. Hallitus myös nimittää toiminnanjohtajan ja muodostaa johtoryhmän. Hallituksen toimikausi kestää neljä vuotta, ja se kokoontuu noin 11 kertaa vuodessa. (PAM n.d.)

Tällä hetkellä hallituksen puheenjohtajana toimii Annika Rönni-Sällinen ja puheenjohtajan henkilökohtaisena varajäsenenä toimii Risto Kalliorinne. Annika Rönni-Sällinen valittiin Palvelualojen ammattiliiton puheenjohtajaksi kesäkuussa 2019. Heidän lisäksi hallituksen muodostavat 15 muuta jäsentä eri alojen edustajia sekä kolme yleisvarajäsentä. (PAM n.d.)

5 MÄÄRÄLLINEN TUTKIMUSMENETELMÄ

Määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa kerätään ja analysoidaan numeerista tietoa. Tavoitteena on kuvailla ilmiöitä määrällisesti tai tutkia tilastollisia yhteyksiä eri muuttujien välillä. Määrällisessä tutkimuksessa keskeinen osa on aineistonkeruu, joka suoritetaan esimerkiksi kyselylomakkeella. Kaikille vastaajille esitetään täysin samat kysymykset, mikä mahdollistaa vastausten vertailun ja tilastollisen käsittelyn. (Jyväskylän yliopisto n.d.)

5.1 Tutkimusmenetelmän perustelu

Tässä tutkimuksessa määrällinen menetelmä oli luonteva tutkimusmenetelmä, koska tavoitteena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia raskauden ilmoittamisesta työnantajalle. Kvantitatiivinen lähestymistapa mahdollisti tuloksien tarkastelemisen numeerisesti ja prosentuaalisesti, kuten esimerkiksi sen selvittämisen, kuinka moni oli kokenut syrjintää ja millä tavalla mahdollinen syrjintä oli ilmennyt työelämässä. Kyselylomake oli rakennettu siten, että se sisälsi muutaman taustakysymyksen, väittämiä ja monivalintakysymyksiä, jossa pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon. Lisäksi kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, joihin vastaaja pystyi itse kirjoittamaan vastauksen.

5.2 Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

Aihe opinnäytetyöhön ja tutkimukseen muotoutui selkeästi, kun työskentelin tiiviisti rekrytoinnin parissa. Kohtaamiset työnhakijoiden kanssa toivat esiin tilanteita, joissa syrjintää tapahtui tai sen mahdollisuus oli ilmassa ennen kuin työntekijä oli kertonut perhevapaastaan tai edes tullut valituksi tehtävään. Esimerkiksi rekrytointitilanteissa huomasi, kuinka potentiaalisia työntekijöitä saatettiin jättää palkkaamatta sen perusteella, että he olivat ”riski-iässä” toisin sanoen sellaisessa elämäntilanteessa, jossa perheen perustaminen saattoi olla ajankohtaista.

Tällaiset tilanteet herättivät vahvasti tunteen siitä, että aihe kaipaa tarkempaa tarkastelua. Henkilökohtaisesti toivon, ettei kenenkään tarvitsisi kokea syrjintää perheellisyyksensä vuoksi sukupuolesta riippumatta. Vanhemmuuden ja työuran ei tulisi olla toisensa poissulkevia asioita, vaan niiden tulisi kulkea rinnakkain ja tukea toinen toisiaan.

Syksyllä 2024 määrällisen tutkimuksen kyselyrunko alkoi tarkentua. Kävin sitä läpi yhdessä toimeksiantajan kanssa, ja kun runko oli valmis, lähetin sen opinnäytetyön ohjaajalle hyväksyttäväksi. Webropol kyselyn toteutin marraskuussa 2024, ja vastausaika oli kaksi viikkoa. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella marraskuussa 2024.

Webropol kysely sisälsi yhteensä 15 kysymystä, joista neljä ensimmäistä olivat taustakysymyksiä, joissa selvitettiin vastaajien sukupuoli, ikä, työsuhdemuoto ja mahdollinen esihenkilöasema. Tutkimuksen kysymykset 5–15 käsittelivät työntekijöiden kokemuksia raskauden ja perhevapaan yhteydessä, työnantajan suhtautumista sekä työntekijän oikeuksien huomioimista ja toiveita. Kysymys 5 kartoitti, kokiko vastaaja negatiivisia seurauksia raskauden tai perhevapaan vuoksi. Vastausvaihtoehtoja oli 10, kuten palkkaamatta jättäminen, koeaikapurku tai määräaikaisen työsuhteen päättäminen.

Kysymys 6 selvitti, millaisia vaikutuksia mahdollinen raskaussyrjintä tai siihen liittyvä pelko oli aiheuttanut. Vastausvaihtoehtoina oli viisi seurausta, kuten alan vaihtaminen, irtisanoutuminen tai terveydelliset haitat.

Kysymykset 7–14 syventyivät työntekijän oikeuksiin ja kokemuksiin perhevapaalle jäämisestä ja työhön palaamisesta. Viimeinen kysymys oli avoin kysymys, jossa vastaaja sai kuvailla työnantajan ensireaktiota vanhempainvapaasta kertomisen yhteydessä.

Alkuperäisessä suunnitelmassa kysely oli tarkoitus julkaista sosiaalisessa mediassa Facebookin Vauva 2024-ryhmässä, jossa on noin 11 000 jäsentä, jotka ovat tuoreita 2024 vuoden vanhempia. Valitettavasti en saanut ylläpidolta lupaa tutkimuksen suorittamiseen, joten julkaisin kyselyn toisessa ryhmässä nimeltä Naistenhuone, jossa on 172 000 jäsentä.

Tutkimus keskittyy ainoastaan matkailu- ja ravitsemisalan nykyisiin tai entisiin työntekijöihin, ja uskon, että tämän vuoksi vastaajamäärä jäi hieman suppeaksi. Vastauksia kyselyyn kertyi yhteensä 23. Koska Naistenhuoneen jäsenet ovat ainoastaan naisia, vertailu miesvastaajista jäi valitettavasti pois tästä tutkimuksesta.

5.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys tarkoittaa, että tutkimus toteutetaan vastuullisesti, rehellisesti ja tutkittavien oikeuksia kunnioitetaan. Eettisesti kestävässä tutkimuksessa noudatetaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita esimerkiksi huolellisuutta, avoimuutta ja rehellisyyttä tiedonkeruussa, analyysissä ja raportoinnissa. (TENK, 2019.) Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa tulee ottaa huomioon tutkittavien itsemääräämisoikeus, yksityisyys ja tietosuojat. Osallistujien on tiedettävä etukäteen tutkimuksen tarkoitus ja osallistuttava tutkimukseen vapaaehtoisesti. On myös tärkeää, että osallistujien henkilötiedot käsitellään luottamuksellisesti. (Kuula, 2006).

Tutkimuksen eettisyys tässä tutkimuksessa keskittyi erityisesti osallistujien oikeuksien ja yksityisyyden kunnioittamiseen sekä rehelliseen tiedonkeruuseen ja käsittelyyn. Toteutin tutkimuksen anonyymisti Webropol kyselyn avulla, johon osallistuminen oli täysin vapaaehtoista.

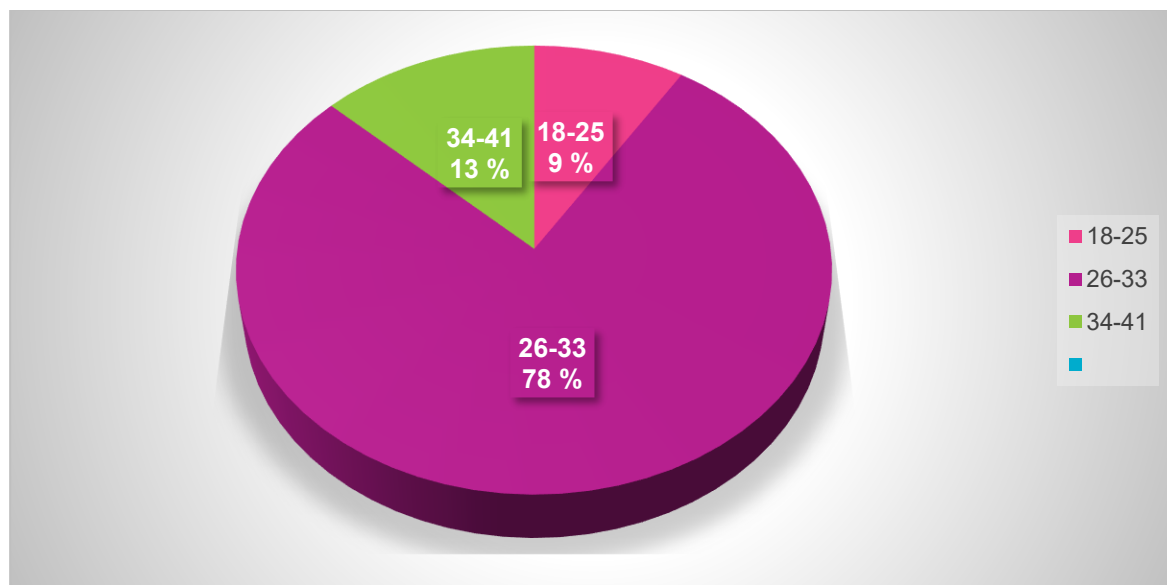
Kyselyn päätteeksi avautui uusi välilehti, jossa vastaajilla oli mahdollisuus osallistua S-ryhmän 20 euron lahjakortin arvontaan. Arvontaan osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, ja kyselyyn vastanneiden kesken 19 henkilöä osallistui arvontaan. Arvonnan mahdollisti tämän tutkimuksen toimeksiantaja Palvelualuejen ammattiliitto PAM, ja haluan kiittää heitä tästä tuesta.

Tutkimuksessa oli tärkeää toteuttaa kaksi erillistä kyselyä, jotta henkilötietoja ei voitu yhdistää vastaajien kesken. Kyselyn yhteydessä oli mukana myös tietosuojailmoitus saatekirjeessä, joka varmistaa osallistujien tietosuojaoikeuksien noudattamisen.

Tutkimuksessa luotettavuutta pyrittiin varmistamaan huolellisella kyselylomakkeen suunnittelulla ja selkeillä kysymyksillä. Pelkästään kyselylomakkeen suunnitteluun ja korjailuun käytettiin paljon aikaa. Kyselyn esitelmä oli myös tärkeä osa prosessia, sillä sen avulla varmistettiin, että kyselylomake oli mahdollisimman selkeä ja toimiva.

5.4 Tutkimuksen tulokset

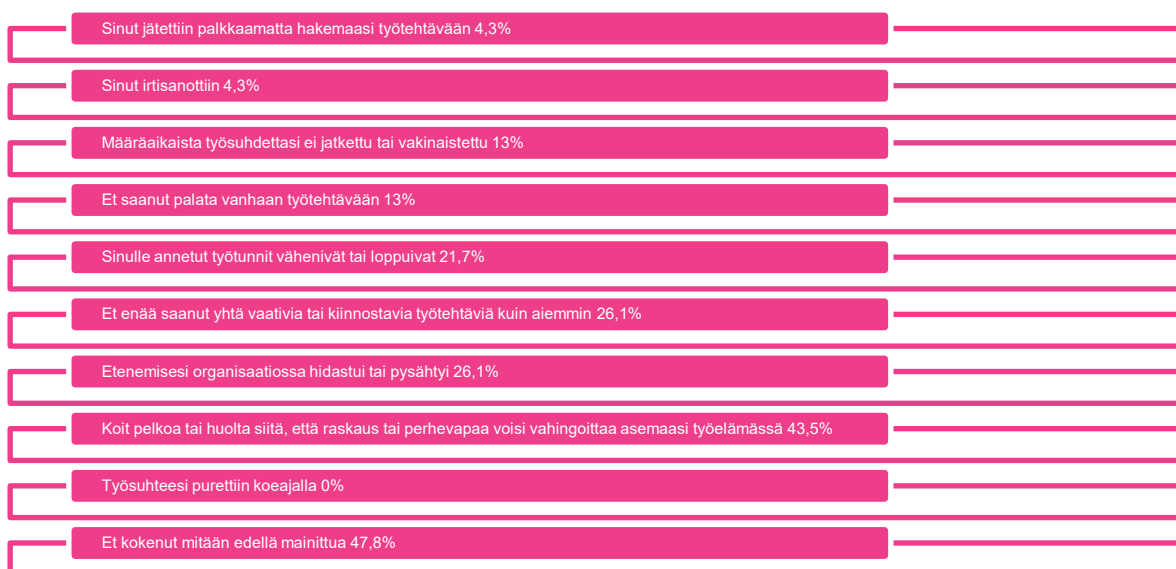
Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat sukupuoleltaan naisia, ja vastaajien ikäjakauma oli 18–41 vuotta. Suurin vastaajaryhmä (78 %) kuului 26–33-vuotiaiden ikäluokkaan. Pienin ikäryhmä oli 18–25-vuotiaat, jotka muodostivat vain pienen osan vastaajista.



Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma (n=23)

Kuvassa 1 havainnollistetaan kyselyyn osallistuneiden vastaajien ikäjakauma. Lähes kaikki (91 %) tutkimukseen osallistuneista olivat olleet työntekijän asemassa. Kyselyyn vastanneista alle puolet (44 %) olivat olleet vakituisia ja kokoaikaisia työntekijöitä, kun he kertoivat tulevasta vanhempainvaapaasta. Vakituisia, mutta osa-aikaisia oli noin kolmannes (35 %), ja vähiten (4 %) oli määräaikaista osa-aikaisia työntekijöitä.

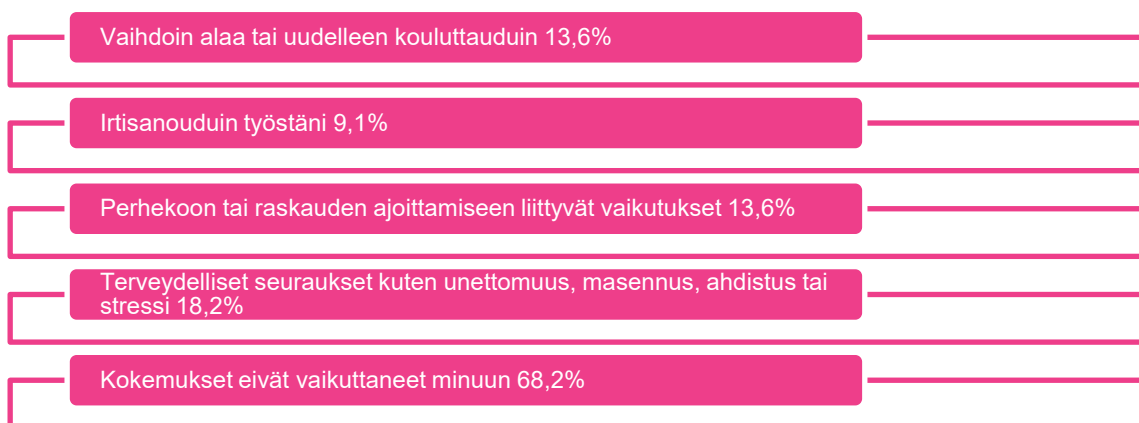
Kysymys 5: ”Koitko raskauden tai sitä mahdollisesti seuranneen perhevapaan vuoksi jotakin seuraavista asioista?” Voit valita useamman vaihtoehdon.



Kuva 2. Vastaajien kokemukset raskauden tai perhevapaan vaikutuksista työelämässä. (n=23)

Kuvassa 2 havainnollistetaan vastaajien kokemuksia raskauden tai perhevapaan vaikutuksista työelämässä. Kysymykseen saatiin yhteensä 46 valittua vastausta, koska vastaajat pystyivät valitsemaan useamman vaihtoehdon. Tulosten perusteella voidaan todeta, että lähes puolet vastaajista (47,8 %) ei ollut kokenut mitään negatiivista raskauden tai perhevapaan vuoksi työsuhteen aikana. Tämä on ilahduttavan korkea luku, mutta kertoo samalla siitä, että työelämässä on edelleen parantamisen varaa – kenenkään ei tulisi joutua kohtaamaan kielteisiä kokemuksia yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamisesta. Vastaukset jakautuivat selkeästi kahteen päälinjaan, sillä 43,5 % vastaajista koki pelkoa tai huolta siitä, että raskaus tai perhevapaa voisi vahingoittaa asemaa työelämässä. Negatiivisia kokemuksia esiintyi useissa eri muodoissa. Ainoa vastausvaihtoehto, johon ei tullut yhtään vastausta oli koeaikapurku. Esimerkiksi työtehtävien laajuus ja eteneminen organisaatiossa on saanut saman vastaajamäärän (26,1 %). Voidaan päätellä, että näihin vastausvaihtoehtoihin on hyvin luultavasti vastanneet samat henkilöt.

Kysymys 6: ”Millaisia vaikutuksia raskauteen liittyvillä kokemuksillasi raskaussyrjinnästä tai siihen liittyvästä pelosta oli sinuun?” Valitse kaikki sopivat.

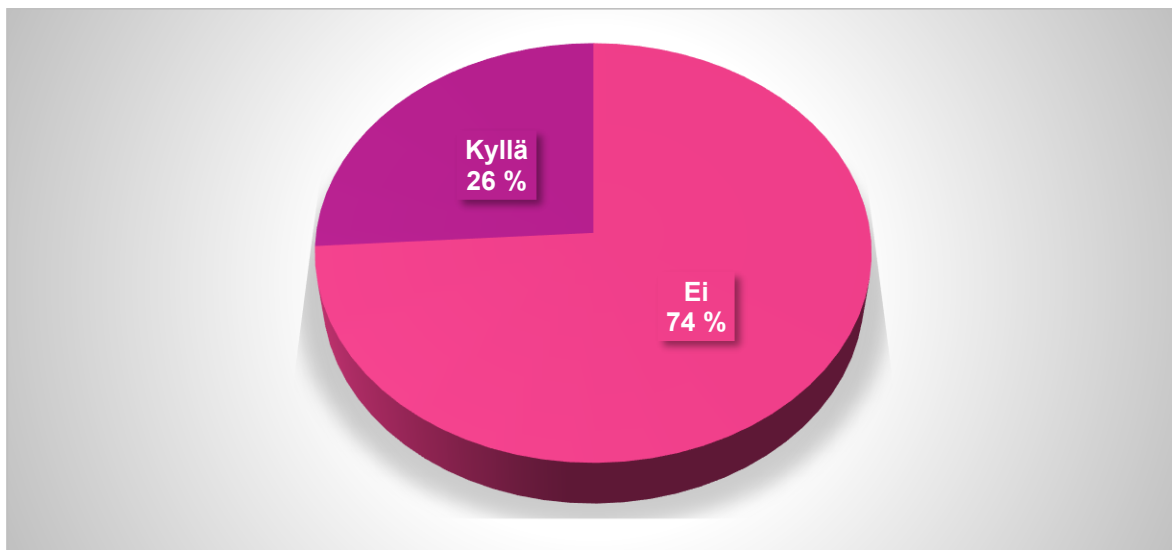


Kuva 3. Raskaussyrjintään tai siihen liittyvään pelkoon liittyvien kokemusten vaikutukset vastaajiin. (n=23)

Kuvassa 3 havainnollistetaan raskaussyrjintään tai siihen liittyvään pelkoon liittyviä kokemuksia. Kysymykseen tuli yhteensä 27 valittua vastausta, sillä vaihtoehdoista pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon. Suurin osa vastaajista (68,2 %) kokee, että kokemukset eivät ole vaikuttaneet työsuhteeseen, vaan he ovat todennäköisesti palanneet vanhaan työhönsä ilman suurempia ongelmia.

Kuitenkin osa vastaajista (18,2 %) kokee jopa terveydellisiä seuraamuksia mahdollisesta raskaussyrjinnästä. Vastaajien joukossa on myös niitä, jotka ovat vaihtaneet alaa tai irtisanoutuneet työstään perhevapaan aikana.

Kysymys 7: "Minulle kerrottiin selkeästi vanhempainvapaaseen liittyvistä käytännöistä?"

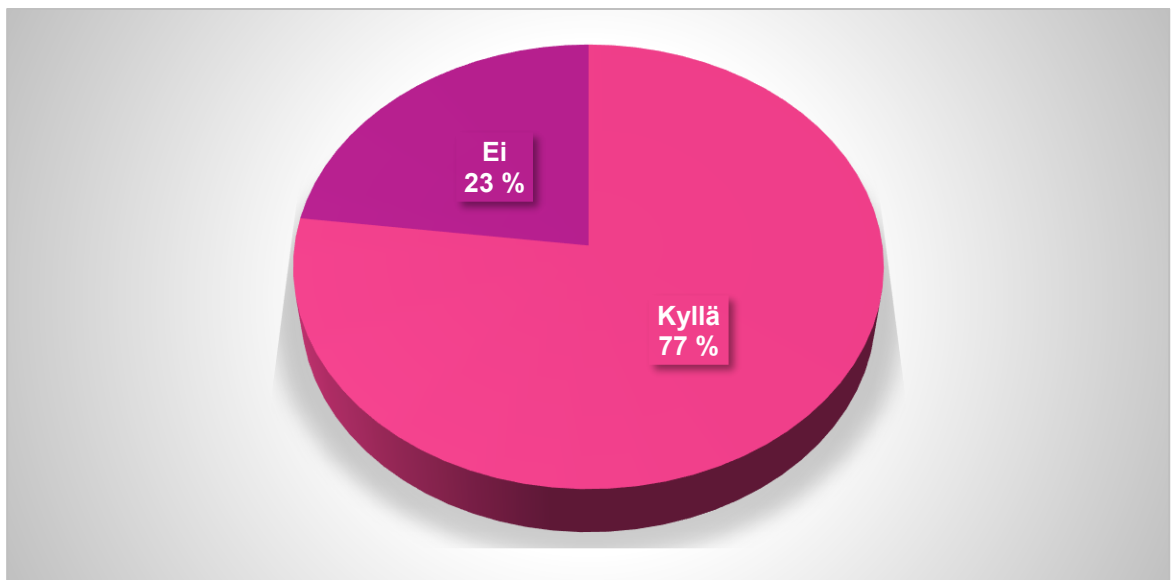


Kuva 4. Vastaajien kokemukset vanhempainvapaaseen liittyvien käytäntöjen selkeydestä. (n=23)

Kuvassa 4 havainnollistetaan vastaajien kokemuksia vanhempainvapaaseen liittyvistä käytännöistä. Vastauksissa käy ilmi, että suurimmalle osalle ei kerrottu selkeästi vanhempainvapaaseen liittyvistä oikeuksista ja käytännöistä. Kyselyyn vastanneista suurin osa (74 %) ilmoitti, ettei saanut riittävästi tietoa vanhempainvapaaseen liittyvistä oikeuksista ja käytännöistä.

Kysymyksen jälkeen oli avoin kysymys, (kysymys 8), jossa osallistujilla oli mahdollisuus kirjoittaa mitä he olisivat toivoneet, että heille olisi kerrottu. Tähän kysymykseen ei tullut yhtään vastausta.

Kysymys 9: "Palasitko työhön sovitusti, ilman ongelmia vanhempainvapaan jälkeen?"



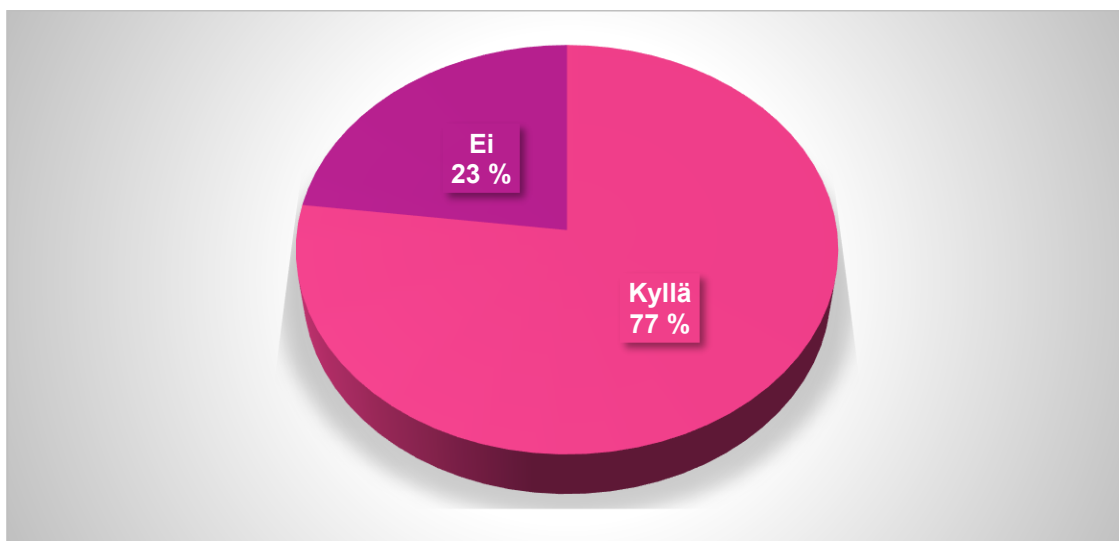
Kuva 5. Vastaajien työhön paluun sujuvuus vanhempainvapaan jälkeen. (n=23)

Kuva 5 havainnollistaa vastaajien työhön paluun sujuvuutta vanhempainvapaan jälkeen. Suurin osa vastaajista (77 %) koki, että työhön paluu sujui ilman ongelmia. Vain pieni osa (23 %) vastaajista ilmoitti kohdanneensa haasteita palatessaan työpaikalle vanhempainvapaan jälkeen.

Kysymys 10: "Miten ongelmat ilmenivät?" Vastaajien määrä avoimeen kysymykseen oli viisi kappaletta, ja vastauksissa ilmeni seuraavat ongelmat:

- Esihenkilöön ei meinannut saada yhteyttä ollenkaan. Lopuksi esihenkilö kertoi, ettei tiedä, onko työntekijälle tarjota enää riittävästi työtunteja. Asia ratkesi, kun työntekijä oli itse suoraan yhteydessä HR-osastoon, ja työtunteja löytyi tämän jälkeen. Vastaaja kuitenkin kertoo, että esihenkilö alkoi syrjimään työntekijää tästä huolimatta.
- Työntekijä olisi palannut työhön vanhempainvapaalta, mutta viikkoa ennen paluuta työpaikka meni konkurssiin.
- Vauvan ollessa muutaman kuukauden ikäinen, vastaajalla puhkesi vakava sairaus. Työntekijä jättäytyi pois työstä vakavien oireiden vuoksi.
- Vastaajan jäätyään vanhempainvapaalle hän joutui taistelemaan itselleen yhdessä vakituista työsopimusta. Yritys oli myynnissä, ja kerrottiin ettei vakituiselle työntekijälle ole tarvetta, vaikka työpaikkailmoitus julkaistiin netissä. Lopuksi työntekijä jäi työttömäksi, sillä hän ei saanut omin avuin työsopimusta uusittua, ja ammattiliitto ei lähtenyt riitauttamaan tilannetta. Asia on tapahtunut jo vuonna 2014.
- Yksi vastaajista ei ole vielä palannut takaisin työhön vanhempainvapaalta.

Kysymys 11: "Saitko työnantajalta riittävästi tietoa työhön paluuseen liittyvistä järjestelyistä?"

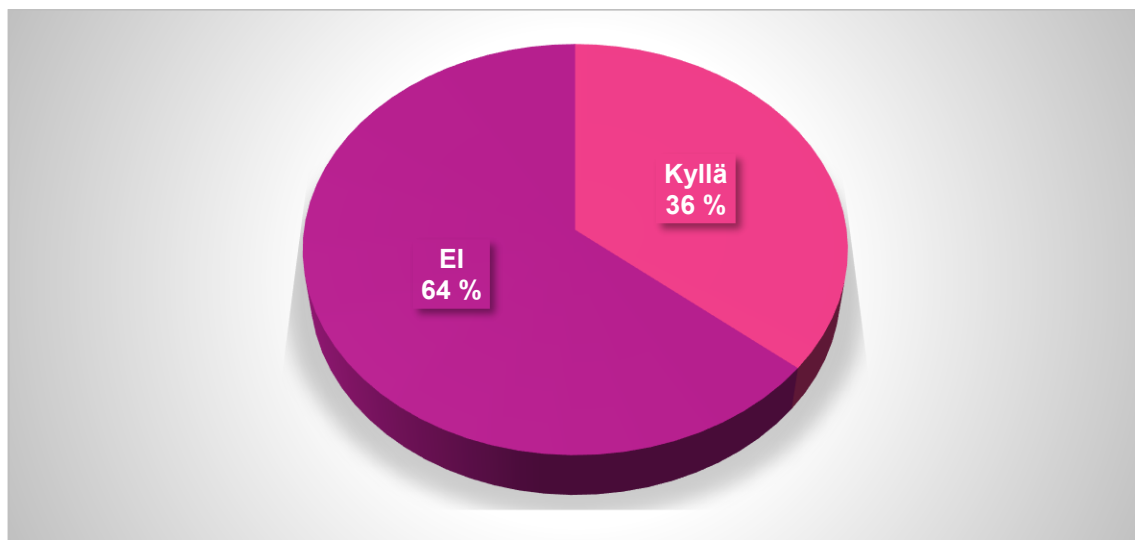


Kuva 6. Vastaajien kokemukset työhön paluuseen liittyvän tiedon riittävydestä. (n=23)

Kuvassa 6 havainnollistetaan vastaajien kokemuksia työhön paluun tiedon saannin riittävydestä. Tiedonkulku työhön paluuseen liittyvistä järjestelyistä oli yleisesti hyvällä tasolla, sillä suurin osa (73 %) koki saaneensa riittävästi tietoa työhön paluuseen. Vain pieni osa (27 %) koki, ettei tietoa ollut riittävästi.

Kysymykseen 12: "Millaista tietoa olisit toivonut saavasi?" saatiin vain kolme vastausta. Vastaajat eivät pystyneet antamaan konkreettisia esimerkkejä siitä, millaista tietoa he olisivat erityisesti toivoneet. Useimmat kokivat, että edes jonkinlaista tietoa olisi ollut hyvä saada oma-aloitteisesti työnantajalta, mutta kaiken tiedon oli joutunut selvittämään itse eikä aina ollut edes varmuutta siitä, olisiko tötä tarjolla tulevaisuudessa.

Kysymys 13: ”Onko työympäristössä olemassa toimintamalleja tai kulttuuria, joka tukee perheystävällisyyttä?”

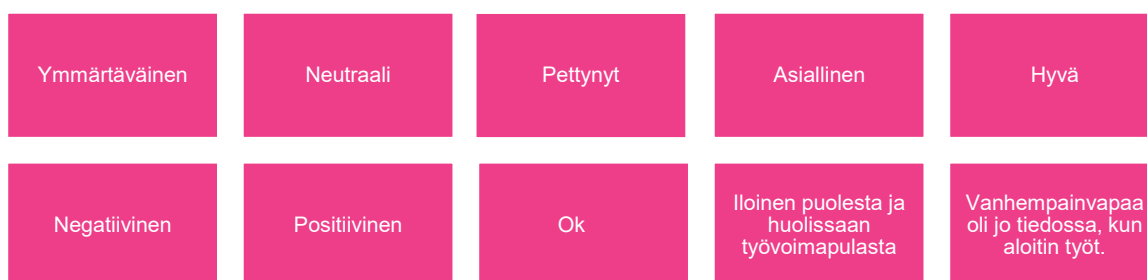


Kuva 7. Vastaajien kokemukset työympäristön perheystävällisyydestä. (n=23)

Kuvassa 7 havainnollistetaan vastaajien kokemuksia työympäristön perheystävällisyydestä. Yli puolet vastaajista (64 %) kokee, ettei työympäristössä ole olemassa toimintamalleja, jotka erityisesti tukisivat perheystävällisyyttä. Kuitenkin positiivista on se, että jopa kolmannes vastaajista (36 %) kokee, että työympäristössä on olemassa toimintamalleja, jotka nimenomaan tukevat perheystävällisyyttä. Tulevaisuudessa olisi toivottavaa, että tämä luku kasvaisi entisestään.

Kysymys 14: ”Millaisia toimintamalleja toivoisit olevan?” saatiin yksi avoin vastaus, jossa mainittiin, että raskaana ollessa pitäisi välttää raskaita vuoroja. Vastaus ei täsmennyt, mitä tarkoitetaan ”raskaalla vuorolla”, mutta matkailu- ja ravitsemisalán kontekstissa voidaan olettaa, että vastaaja viittasi mahdollisesti yövuorojen vähentämiseen.

Viimeinen kysymys 15 oli avoin: ”Miten kuvailisit työnantajan ensireaktiota, kun kerroit vanhempainvapaasta?” Vastaajat saivat kirjoittaa omia kokemuksiaan vapaamuotoisesti. Osa vastaajista jätti vastauskentän tyhjäksi, joka näkyy vastaajamäärässä.



Kuva 8. Vastaajien kuvaukset työnantajan ensireaktiosta vanhempainvapaasta kertomisen yhteydessä. (n=16)

Kuvassa 8 havainnollistetaan vastaajien avoimia kuvauksia työnantajien ensireaktiosta vanhempainvapaasta, kun he kertoivat vanhempainvapaastaan. Vastaajilla oli sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia työnantajan ensireaktiosta. Avoimissa vastauksissa ilmenee, että vastauksia oli monenlaisia, mutta ne jakautuivat selkeästi näiden kahden pääkategoriaan.

Muita avoimia vastauksia kysymykseen olivat:

- Negatiivinen. Vanhempainvapaasta ilmoittamisen jälkeen en saanut kutsuja tykypäiviin, pikkujouluihin enkä saanut yrityksen joululahjoja, vaikka ne kuuluivat myös vanhempainvapaalla oleville työntekijöille.
- Ensireaktiosta huomasi, ettei uutinen ollut iloinen yllätys esihenkilölle. Reaktiona oli, että mistä hän nyt tuuraa ja saa melkein vuodeksi, ja kylläpä hyvän ajan valitsin.
- Iloinen ja ymmärtäväinen. Sain hyvin sovittua, etten tee iltavuoroja varsinkaan viikonloppuisin, kun baarissa on omat riskinsä aina.
- Ensireaktio oli yllättävän hyvä. Myöhemmin ilmeni kuitenkin ongelmia esimerkiksi työnantajan ilmoituksen kanssa Kelalle, jonka vuoksi oma hakemus odotti viimeiseen asti. Työnantaja myös tokaisi, että en välttämättä voi jäädä ollenkaan vanhempainvapaalle.
- Reaktio oli hyvin neutraali. Ei negatiivista eikä edes positiivista reaktiota. Olisin toivonut edes pienimuotoista onnitelua.

Vastaukset jakautuvat tasaisesti positiivisiin ja negatiivisiin kokemuksiin. On ilo lukea positiivisia kommentteja, jossa jopa eräs vastaaja kertoo saaneensa työnantajalta tukea ja hänet on palkattu työtehtävään, vaikka työnantaja tiesi työntekijän jäävän vanhempainvapaalle. Negatiiviset kokemukset ovat sen sijaan ikävää luettavaa. Eräs vastaaja kertoo, ettei työnantaja edes onnitellut, vaan reaktio oli niin neutraali, että se tuntui kylmältä. Pääpiirteittäin voidaan kuitenkin todeta, että suurin osa vastaajista on kokenut työnantajan ensireaktion positiiviseksi.

5.5 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista ja johtopäätökset

Kaikki tutkimukseen vastanneet olivat naisia, ja suurin osa heistä sijoittui ikähaarukkaan 26–33-vuotta. Tilastokeskuksen (2022) mukaan naisten keski-ikä ensimmäisen lapsen syntyessään on 29,6 vuotta mikä tukee vastaajajoukon johdonmukaisuutta. Ikäjakamaa selittää osittain myös vastaajien työtehtävä, sillä valtaosa työskenteli työntekijätasolla, kun taas esihenkilöasemassa olevia oli vain vähän. Nuorempi ikä ja työntekijän rooli kulkevat usein rinnakkain, vaikka on hyvä muistaa, että myös nuori henkilö voi toimia esihenkilötehtävissä.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että raskausuutisen vastaanotto työelämässä vaihtelee merkittävästi matkailu- ja ravitsemisalalla. Osa työntekijöistä koki saaneensa tukea ja selkeää viestintää, kun taas osa kohtasi välinpitämättömyyttä tai jopa epäasiallista kohtelua. Lähes puolet vastaajista ei kokenut raskausuutisella olleen vaikutusta heidän työsuhteeseensa, mutta huolta ja epävarmuutta esiintyi laajasti.

Vaikka lähes puolet vastaajista (43,5 %) kertoi pelänneensä, että raskaus tai perhevapaa voisi vaikuttaa kielteisesti heidän asemaansa työelämässä, lähes yhtä moni vastaajista (47,8 %) ei ollut kokenut negatiivisia vaikutuksia raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tämä viittaa siihen, että vaikka suurin osa ei ole kohdannut suoraa syrjintää, työelämässä esiintyy edelleen epävarmuutta ja huolta perhe-elämän vaikutuksista työsuhteeseen. Erityisesti pelko uran tai aseman heikentymisestä nousi

esiin useammassa vastauksessa, mikä viittaa siihen, että syrjintä voi ilmetä myös piilevinä kokemuksina.

Matkailu- ja ravitsemisala tarvitsee edelleen kehitystä kohti perheystävällisempään työelämään, erityisesti käytäntöjen ja turvallisen ilmapiirin vahvistamiseksi. On tärkeää, että työn ja perheen yhteensovittaminen olisi aidosti mahdollista ilman pelkoa syrjinnästä. Mielenkiintoinen havainto tutkimuksessa oli, että suurin osa vastaajista (74 %) koki, ettei saanut riittävästi tietoa vanhempainvapaaseen liittyvistä käytännöistä ja oikeuksista. Tämä viittaa siihen, että työnantajien viestintä ja perehdytys perhevapaisiin liittyen on monessa tapauksessa puutteellista. Lisäksi osa vastaajista koki vaikeuksia työhön paluussa, erityisesti silloin, kun työnantaja ei ollut aktiivinen yhteydenpidossa poissaolon aikana. Tutkimukseen vastanneista jopa yksi palkattiin työtehtävään niin, että tuleva vanhempainvapaa oli jo ennakkoon tiedossa.

Tutkimuksen kiinnostavin kysymys oli viimeinen, jossa kysyttiin työnantajan ensireaktiota, kun työntekijä ilmoitti tulevasta vanhempainvapaastaan. Avoimet vastaukset vaihtelivat laidasta laitaan, mutta niistä nousi esiin yksi yhteinen piirre: ilmoitus herätti joka tapauksessa voimakkaan reaktion työnantajassa. Positiiviset vastaukset olivat miellyttäviä lukea, ja oli ilahduttavaa huomatta, että joissain organisaatioissa työntekijän perhevapaa otetaan vastaan avoimesti ja hyväksyttävästi. Valitettavasti osa vastauksista paljasti kuitenkin puutteita työnantajien reagointitaidoissa tai jopa syrjiviksi koettuja ilmaisuja. Surulliset kokemuksia olivat ikävä lukea, ja niissä nousi esiin tilanne, jossa työntekijää ei muistettu enää esimerkiksi joululahjoilla tai kutsuilla työyhteisön tapahtumiin vanhempainvapaan aikana. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijä tuntee itsensä ulkopuoliseksi ja työyhteisö saattaa muuttua negatiiviseksi.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vaikka lainsäädäntö tarjoaa vahvan suojan raskaana oleville ja perhevapaalla oleville työntekijöille, sen käytännön toteutumisessa on edelleen puutteita. Etenkin tiedonkulku, työnantajan ennakointi ja työyhteisön tuki ovat alueita, joissa kehittämistä tarvitaan perheystävällisyyden edistämiseksi alalla.

Työnantajien rooli on keskeinen turvallisen ja tasa-arvoisen työympäristön rakentamisessa. Esihenkilöiden osaaminen ja asenne vaikuttavat suoraan siihen, millaisena työntekijä kokee asemansa raskauden aikana ja sen jälkeen. Tulokset tukevat käsitystä siitä, että työn ja perheen yhteensovittamista helpottavat käytännöt eivät ole itsestäänselvyys kaikilla työpaikoilla. Erityisesti matkailu- ja ravitsemusalalla resurssien niukkuus voi vaikeuttaa tilannetta entisestään.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, miten työnantajat suhtautuvat raskausuutiseen matkailu- ja ravitsemisalalla sekä kartoittaa työntekijöiden kokemuksia aiheesta. Opinnäytetyön aihe nousi esiin henkilökohtaisesta kiinnostuksesta, ja sen käsittely osoittautui erittäin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Työtä tehdessäni vahvistui käsitys siitä, että raskaussyrjintä ei ole kadonnut työelämästä vaan se ilmenee edelleen monin eri tavoin - usein myös piilossa olevina asenteina ja käytäntöinä.

Tutkimuksen tulokset tuovat esiin havaintoja liittyen raskauden ja vanhempainvapaan ilmoittamisesta työelämässä matkailu- ja ravitsemisalalla. Osa tuloksista antaa toivoa kehityksestä perheystävällisempään työelämään. Tutkimus kuitenkin osoittaa, että raskauteen liittyy edelleen epävarmuutta ja pelkoa työelämässä, joka voi vaikuttaa kielteisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksessa on selkeä näkökulma ikäjakaumasta sillä suurin osa kyselyyn vastanneista oli iältään 26–33-vuotiaita. Tämä on tyypillinen ikäryhmä perheen perustamiseen ja tämä tekee heidän kokemuksistaan erityisen merkityksellisiä tässä tutkimuksessa. Lisäksi se, että suurin osa vastaajista oli työntekijöitä eikä esihenkilöasemassa kertoo siitä, että tutkimuksessa korostuu nimenomaan työntekijän näkökulma eli juuri se, johon tässä opinnäytetyössä halusin keskittyä.

Tutkimustuloksista käy ilmi, että vaikka moni työntekijä koki työhön paluun sujuneen ongelmitta, lähes puolet vastaajista kertoi pelänneensä raskauden tai perhevapaan vaikuttavan asemaansa työelämässä. Mielestäni tämä kertoo siitä, että syrjintä ei aina ilmene konkreettisina tekoina, vaan myös epävarmuutena, huolena ja mahdollisuuksien rajoittamisena. Huomioitavaa on myös se, että suurin osa kyselyyn vastanneista ei saanut riittävästi tietoa vanhempainvapaisiin liittyvistä oikeuksistaan mikä osoittaa puutteita työnantajien viestinnässä ja perehdytyskäytännöissä. On kuitenkin tärkeää huomioida myös positiivinen osuus tutkimuksessa eli keskeinen havainto on se, että lähes puolet vastaajista ei kokenut raskauden tai perhevapaan vuoksi kielteisiä kokemuksia työelämässä. Tämä on ehdottomasti huomioitava positiivisena nostona ja voi ilmetä positiivisena signaalina tulevaisuuden perheystävällisyydestä työelämässä.

Tutkimuksessa nousee esille huolestuttava ilmiö, sillä noin viidesosa vastaajista raportoi mahdollisia terveydellisiä vaikutuksia raskaussyrjintään liittyvissä tapauksissa. Lisäksi tutkimuksessa käy ilmi, että alanvaihdot ja irtisanoutumiset ovat olleet seurauksia raskaussyrjinnän takia. Raskaussyrjinnällä voi olla pitkälle kantavia vaikutuksia työelämässä ja uran luomisessa ja osa työntekijöistä saattaa tehdä jopa ratkaisuja työelämän ulkopuolelle jättäytymisestä tai uudelleen kouluttautua ja vaihtaa alaa.

Tutkimukseni aineisto jäi melko pieneksi (n=23), mikä on tärkeää huomioida tulosten luotettavuuden ja yleistettävyyden näkökulmasta. Tutkimus tarjoaa kuitenkin arvokasta tietoa matkailu- ja ravitsemisalalla työntekijöiden kokemuksista. Aineistosta nousi esiin selkeitä toistuvia teemoja, jotka tukevat myös muiden tahojen, kuten Sosiaali- ja terveysministeriön ja tasa-arvovaltuutetun esittämiä havaintoja. Pieni otoskoko rajoittaa laajempien johtopäätösten tekemistä, mutta se antaa myös arvokasta suuntaa ja tuo esiin ilmiön henkilökohtaisia vaikutuksia. Tutkimuksessa on hyödynnetty ajankohtaisia lähteitä kuten viranomaislähteitä ja alan asiantuntijoiden näkemyksiä.

Opinnäytetyöni vahvisti näkemystäni siitä, että tarvitaan lisää konkreettisia toimia työpaikoilla raskaussyrjinnän ehkäisemiseksi ja perheystävällisten käytäntöjen vahvistamiseksi. Esihenkilöiden kou-

lutus, avoin viestintä ja rakenteellinen tuki voisivat edistää myönteistä ilmapiiriä ja vähentää työntekijöiden kokemaa epävarmuutta. Vaikka määrällinen tutkimus antoi mahdollisuuden tavoittaa vastaajia ja kokemuksia työelämästä se rajoitti syvällisten kokemusten esiin tuomista. Jatkossa laadullinen tutkimus voisi täydentää olemassa olevaa näkökulmaa tuomalla enemmän esiin yksilöllisiä kokemuksia.

On tärkeää, että työnantajat ymmärtävät raskausuutisen olevan paitsi yksityinen, myös työyhteisöön vaikuttava asia, joka vaatii avointa vuoropuhelua ja suunnitelmallisuutta. Positiivinen suhtautuminen, ajoissa sovitut sijaisjärjestelyt sekä ennakoiva viestintä voivat estää turhaa kuormitusta ja luoda perustan hyvälle työsuhteelle myös tulevaisuudessa. Tutkimuksessa nousi esiin työympäristön perheystävällisyys kehityskohteena. Kyselyyn vastanneista, joilla ilmeni ongelmia työhön paluussa, toistui sama ongelma eli kommunikaation puute vanhempainvapaan käytännöistä ja oikeuksista. Perheystävällinen työyhteisö vahvistaisi työnantajamielikuvaa, sitouttaisi henkilöstöä ja parantaisi työnantajan kilpailukykyä. Vastaajat toivoivat kevyempiä työvuoroja matkailu- ja ravitsemisalalla raskauden aikana, ja se osoittaa tarpeen joustavuudelle ja yksilölliselle kohtaamiselle. Kyseinen toive tulisi nähdä työnantajien puolelta konkreettisena kehittämiskohteena. Tulevaisuudessa olisi hienoa, että työpaikoilla olisi selkeät positiiviset käytännöt, jotka tukisivat työntekijöitä perheellistymisen kaikissa vaiheissa vanhempainvapaasta ilmoittamisesta aina työhön paluuseen saakka.

Työn tekeminen on ollut antoisaa ja opettavaista. Pääsin yhdistämään oman työkokemukseni tutkimukseen ja sain vahvistusta ajatukselleni siitä, että työn ja perhe-elämän ei tulisi olla toisiaan pois sulkevia. Toivon, että tämä työ toimii keskustelunavaajana ja muistuttaa työnantajia siitä, kuinka tärkeää on kohdata raskausuutinen kunnioittavasti ja rakentavasti – sekä inhimillisestä että työyhteisön näkökulmasta.

Opinnäytetyöprosessi on vahvistanut omaa ammatillista osaamistani. Prosessi on ollut mieleenpainuva ja opettavainen esimerkiksi viestinnän osalta. On ollut mielenkiintoista tutkia ja etsiä lähteitä tutkimuksen ympäriltä sillä aihe on itselleni mielenkiintoinen. Koen, että tämä työ on valmistanut minua entistä paremmin tulevaisuuden haasteisiin työelämässä.

7 LÄHTEET

- Opinnäytetyössä on käytetty tekoälyä seuraavasti: ChatGPT 2025. Opel AI. GPT-4.0. Käytetty kielentarkistukseen, huhtikuu 2025. <https://chatgpt.com>
- Finlex. 2024. Tasa-arvolaki 609/1986. Verkkajulkaisu, https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609#sec_2__heading Viitattu 24.3.2025
- Finlex. 2024. Työturvallisuuslaki 738/2002. Verkkajulkaisu. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738> Viitattu 24.3.2025.
- Jyväskylän yliopisto. n.d. Määrällinen tutkimus. Verkkajulkaisu <https://sites.app.jyu.fi/mehu/fi/menestelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus> Viitattu 10.4.2025
- Kela. 2019 Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2018. Sosiaaliturva. Verkkajulkaisu. <https://helda.helsinki.fi/items/3510ca34-712b-4fcb-8115-79e446ff4bdd> Viitattu 10.4.2025
- Kela. 2023. Puheenvuoro. Verkkajulkaisu. <https://www.kela.fi/ajankohtaista/perhevapaaudistuksen-jatkoksi-tarvitaan-lastenhoidon-tukien-uudistus> Viitattu 13.2.2025
- Kela. 2025. Usein kysyttyä perhevapaista. Verkkajulkaisu. <https://www.kela.fi/tyonantajat-perhevapaat-usein-kysyttya#miksi-minun-pitaa-ilmoittaa-tyoaika-seka-tunteina-etta-prosentteina> Viitattu 13.2.2025
- Kuula, A. (2006) Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino. Viitattu 26.3.2025
- MaRa ry. (n.d.) Matkailu- ja ravintola-ala. Verkkajulkaisu. <https://www.mara.fi> Viitattu 24.3.2025
- PAM. 2023. Miten raskaus ja perheen perustaminen vaikuttavat työsuhteeseen? Verkkajulkaisu. <https://www.pam.fi/tyoelamaopas/tyoelamassa/elamantilanteen-muutokset/raskaus-ja-tyosuhde/> Viitattu 4.2.2025
- PAM. n.d. PAM Pähkinänkuoressa. Verkkajulkaisu. <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/> Viitattu 4.2.2025
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Raskaussyrjintä Suomessa. Väestötutkimusraportti. Verkkajulkaisu. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165813/STM_2024_20_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y 3 Viitattu 20.1.2025
- Tasa-arvo valtuutettu. n.d Raskaussyrjintä. Verkkajulkaisu. <https://tasa-arvo.fi/raskaussyrjinta#:~:text=Laki%20kieltää%20yksiselitteisesti%20syrjinnän%20raskauden,raskaudesta%20tai%20perhevapaasta%20vaikuttaa%20työsuhteeseen.> Viitattu 4.2.2025
- Tehy. 2024. Raskaussyrjintä seis – näin toimit, jos työnantaja syrjii sinua raskauden vuoksi. Verkkajulkaisu. <https://www.tehylehti.fi/fi/toissa/raskaussyrjinta-seis-nain-toimit-jos-tyonantaja-syrjii-sinua-raskauden-vuoksi#:~:text=Miten%20toimin%20jos%20minua%20syrjitään,Työhönottotilanteessa%20aikaa%20on%20yksi%20vuosi.> Viitattu 24.3.2025

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Verkkojulkaisu. <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+työlainsäädäntö+ja+työelämän+suh-teet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602> Viitattu 20.1.2025

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2024. Raskausvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa. Verkkojulkaisu. <https://tem.fi/hoitovapaa> Viitattu 20.1.2025

Tilastokeskus. 2022. Äidit tilastoissa. Verkkojulkaisu <https://stat.fi/tup/poimintoja-tilastovuodesta/aidit-tilastoissa.html#:~:text=Naisten%20ikä%20ensimmäisen%20lapsen%20syntyessä,kokonaishedelmällisyysluku%20laski%201%2C32%20lapseen>. Viitattu 14.4.2025

Tilastokeskus, kansantalouden tilipito. 2023. Työllisten määrä. Verkkojulkaisu. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html> Viitattu 4.2.2025

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2019. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkojulkaisu. <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk> Viitattu 26.3.2025

Työsuojelu. 2024. Perhevapaat. Verkkojulkaisu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaatyosta/perhevapaat> Viitattu 20.1.2025

Työterveyslaitos. n.d. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen> Viitattu 24.3.2025

Valtionneuvosto 2024. Raskaussyrjintä on järkyttävän yleistä – näin ei voi jatkua! Verkkojulkaisu. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/raskaussyrjinta-on-jarkyttavan-yleista-nain-ei-voi-jatkua-> Viitattu 4.2.2025

Valtionneuvosto. 2024. Selvitys: Raskaus- ja perhevapaasyrjintä kiellettyä, mutta lainsäädäntöä ei tunneta riittävästi. Verkkojulkaisu. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/selvitys-raskaus-ja-perhevapaasyrjinta-kiellettya-mutta-lainsaadantoa-ei-tunneta-riittavasti> Viitattu 4.2.2025

Väestöliitto. n.d. Mitä työpaikan perheystävällisyys on? Verkkojulkaisu <https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/mita-tyopaikan-perheystavallisyys-on/> Viitattu 10.4.2025

Väestöliitto. n.d. Perheystävällinen työpaikkaohjelma. Verkkojulkaisu <https://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/perheystavallinen-tyopaikka/> Viitattu 10.4.2025

LIITE 1: SAATEKIRJE

Hei,

Olen kolmannen vuoden restonomiopiskelija Savonia-ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötä, ja aiheeni on ”Työnantajien suhtautuminen raskausuutiseen mara-alalla”. Toimeksiantajana toimii palvelualojen ammattiliitto PAM.

Anonyymi kysely ottaa aikaa noin 2-5min, ja kysely on tarkoitettu mara-alalla työskenteleville tai aiemmin alalla olleille. Kyselyn jälkeen avautuu uusi välilehti, jossa on mahdollisuus osallistua toimeksiantajan mahdollistamaan arvontaan ja palkintona on 3kpl 20 € arvoisia S-ryhmän lahjakortteja, jotka PAM postittaa suoraan voittajille.

Kiitos vastauksista etukäteen ja onnea arvontaan,
terveisin Kristiine Avelin

LIITE 2: MÄÄRÄLLISEN TUTKIMUKSEN KYSYMYKSET

Kysely työnantajien suhtautumisesta perhevapaaseen matkailu- ja ravitsemusalalla.

Tämä kysely tehdään osana restonomin AMK-tutkinnon opinnäytetyötä. Kysely on täysin anonymi eikä vastauksista käy ilmi vastaajien tiedot.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Palvelualojen ammattiliitto PAM. Tähän kyselyyn vastanneilla on mahdollisuus osallistua arvontaan, jossa palkintona on 3kpl S-ryhmän 20 € arvoisia lahjakortteja.

1. Sukupuoli?
 - Nainen
 - Mies
 - Muu
 - En halua kertoa
2. Ikä?
 - Alle 18
 - 18–25
 - 26–33
 - 34–41
 - Yli 41
3. Työtehtäväsi sillä hetkellä, kun kerroit jääväsi vanhempainvapaalle?
 - Työntekijä
 - Esihenkilö
4. Työsuhdemuoto, kun kerroit tulevasta vanhempainvapaasta?
 - Vakituinen kokoaikainen
 - Vakituinen osa-aikainen
 - Määräaikainen kokoaikainen
 - Määräaikainen osa-aikainen
 - Tarvittaessa töihin kutsuttava
5. Koitko raskauden tai sitä mahdollisesti seuranneen perhevapaan vuoksi jotakin seuraavista asioista? Voit valita useamman vaihtoehdon.
 - Sinut jätettiin palkkaamatta hakemaasi työtehtävään
 - Työsuhteesi purettiin koeajalla
 - Sinut irtisanottiin
 - Määräaikaista työsuhdettasi ei jatkettu tai vakinaistettu
 - Et saanut palata vanhaan työtehtävään
 - Sinulle annetut työtehtävät vähenivät tai loppuivat
 - Et enää saanut yhtä vaativia tai kiinnostavia työtehtäviä kuin aiemmin
 - Etenemisesi organisaatiossa hidastui tai pysähtyi
 - Koit pelkoa tai huolta siitä, että raskaus tai perhevapaa voisi vahingoittaa asemaasi työelämässä
 - Et kokenut mitään edellä mainittua
6. Millaisia vaikutuksia raskauteen liittyvillä kokemuksillasi raskaussyrjinnästä tai siihen liittyvästä pelosta oli sinuun? Valitse kaikki sopivat.
 - Vaihdoin alaa tai uudelleen kouluttauduin

- Irtisanouduin työstäni
 - Perheeseen tai raskauden ajoittamiseen liittyvät vaikutukset
 - Terveystieteelliset seuraukset kuten unettomuus, masennus, ahdistus tai stressi
 - Kokemukset eivät vaikuttaneet minuun
7. Minulle kerrottiin selkeästi vanhempainvapaaseen liittyvistä oikeuksistani ja käytännöistä?
 - Kyllä
 - Ei
 8. Mitä olisit toivonut, että sinulle olisi kerrottu?
 9. Palasitko työhön sovitusti, ilman ongelmia vanhempainvapaan jälkeen?
 - Kyllä
 - Ei
 10. Miten ongelmat ilmenivät?
 11. Saitko työnantajalta riittävästi tietoa työhön paluuseen liittyvistä järjestelyistä?
 - Kyllä
 - Ei
 12. Millaista tietoa olisit toivonut saavasi?
 13. Onko työympäristössä olemassa toimintamalleja tai kulttuuria, joka tukee perheystävällisyyttä?
 - Kyllä
 - Ei
 14. Millaisia toimintamalleja toivoisit olevan?
 15. Miten kuvailisit työnantajan ensireaktiota, kun kerroit vanhempainvapaasta?