

---

# HYVÄ VANHEMPI – HYVÄ TYÖNTEKIJÄ?

Tradenomien sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Visamäki, kevät 2016

*Marianne Hatakka*

Marianne Hatakka



VISAMÄKI

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

---

<b>Tekijä</b>	Marianne Hatakka	<b>Vuosi</b> 2016
<b>Työn nimi</b>	Hyvä vanhempi – hyvä työntekijä? Tradenomien sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä	

---

TIIVISTELMÄ

Työelämän naisen ja miehen välisen tasa-arvon edistäminen sekä työn ja perheen yhteensovittaminen ovat hyvin ajankohtaisia aiheita ja muutospaineet asioiden parantamiseksi ovat entistä tärkeämmässä osassa taloudellisen taantuman aikana. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toimeksiantona Tradenomiliiton jäsenistön työelämän tasa-arvoasioita sekä perhevapaiden ja työelämän yhteyttä.

Teoreettinen viitekehys pohjautui Suomen lakiin ja perhepoliittisiin mahdollisuuksiin. Aihetta syvennettiin useilla eri tutkimuksilla ja asiantuntija-artikkeleilla. Lisäksi teoriaosuudessa avattiin työn ja perheen yhteensovittamisen haasteita ja mahdollisuuksia nykypäivänä. Tradenomiliiton aiempien tutkimusten keskeiset tulokset sekä kansalaisten perhepoliittiset toiveet, myös taloudellisen taantuman aikana, kuuluvat myös viitekehysten sisältöön.

Työ toteutettiin kaksiosaisena, jossa tradenomiliiton jäsenten tasa-arvoasioiden nykytilaa kuvattiin kvantitatiivisen kyselyn avulla. Perhevapaiden ja työsuhteen päättymiseen liittyvää yhteyttä syvennettiin teemahaastatteluiden kautta, josta saatiin tietoa, mitä määrällisellä tutkimuksella ei ollut mahdollista saada.

Työelämän tasa-arvossa sekä perhevapaiden ja työn yhteensovittamisessa on vielä tutkimuksen tulosten mukaan kehitettävää. Huomattavaa oli, että muutos jäsenistön kokemista tasa-arvoasioista oli mennyt osin jopa huonompaan suuntaan. Selkeitä epäkohtia oli havaittavissa, joten tulokset antavat paitsi lainsäätäjille myös työelämän toimijoille pohdittavaa.

**Avainsanat** Tasa-arvo, perhevapaat, perhepolitiikka, sukupuolisyrintä

**Sivut** 102 s. + liitteet 11 s.

VISAMÄKI

Degree program in Entrepreneurship and Business Competence

---

**Author**

Marianne Hatakka

**Year 2016**

**Subject of thesis**

Good parent – good employee? The working life equality between the genders of Bachelor of Business Administration

---

ABSTRACT

The promotion of equality between working life of genders and the reconciliation of work and family life, are very up to date issues. The pressure for change to improve things play an increasingly important role especially when facing the economic downturn. The aim of this study was to clarify the mandate of the Bachelor of Business Administration Association (TRAL) members working life equality issues. Also the reconciliation of parental leave and working life was essential topic.

The framework is based on legislation and family policy opportunities. The topic has been dealt in depth in a number of different surveys and expert articles. Also the main results of earlier studies of the TRAL and the family policy aspirations, also when facing economic downturn, were included in this framework. In addition the challenges and opportunities of the reconciliation of work and family of today were brought out.

The work in this thesis consisted of two parts. In the first part a quantitative survey concerning the current state of equal opportunities among the members of the TRAL was carried out. In the second part the detailed theme interviews enhanced the connection of the parental leave and the termination of the employment. The qualitative approach provided an opportunity to get detailed information of this phenomenon which would have been impossible to obtain by using only the quantitative survey.

The equality and reconciliation of work and parental leave have still room for improvement according to the results of this study. One of the noticeable findings were that the change experienced by the members of the TRAL of equality matters had gone even for the worse. Obvious defects were found, so the results of this study will hopefully give, not only for the legislators, but also for the work actors a lot to think about.

**Keywords** Equality, parental leave, family policy, gender discrimination

**Pages** 102 p. + appendices 11 p.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
1.1	Perhevapaat Suomessa .....	3
1.2	Kohdeorganisaatio .....	5
1.3	Tutkimuksen taustat .....	5
1.4	Keskeiset käsitteet.....	6
1.5	Tutkimuksen raportin rakenne .....	7
2	TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS.....	8
2.1	Tasa-arvo Suomessa.....	8
2.1.1	Yhdenvertaisuus suomalaisessa työelämässä.....	9
2.1.2	Tasa-arvon edistäminen työelämässä.....	11
2.1.3	Syrjintä työyhteisössä .....	12
2.2	Perhevapaita säätelevä lainsäädäntö .....	15
2.2.1	Suomen lainsäädäntö perhevapaista .....	16
2.2.2	Kansainvälinen perhevapaasääntely .....	17
2.2.3	Tehostettu työsuhdeturva .....	19
2.3	Perhevapaat hyvinvointiyhteiskunnassa.....	20
2.3.1	Perhevapaajärjestelmien uudistusehdotukset .....	22
2.3.2	Perhevapaiden kustannukset työnantajalle.....	25
2.4	Perheen ja työelämän yhteensovittaminen .....	26
2.4.1	Perheystävällinen työpaikkakulttuuri.....	28
2.4.2	Työ ja perhe-elämä -ohjelma.....	30
2.4.3	Perhevapaalta paluu .....	32
2.4.4	Perhevapaalta palaavan aseman parantaminen.....	33
2.5	Aiheeseen liittyvät aikaisemmat tutkimukset .....	34
2.5.1	Sukupuolten välinen tasa-arvo tradenomien työelämässä.....	35
2.5.2	Perhebarometrit vuosina 2010 ja 2014 .....	35
3	TUTKIMUSTYÖN PROSESSI JA MENETELMÄT .....	37
3.1	Tavoite, tutkimuskysymykset ja rajausta .....	37
3.2	Käytetyt tutkimusmenetelmät .....	39
3.2.1	Monimenetelmällisyys .....	39
3.2.2	Määrällinen kysely.....	40
3.2.3	Laadullinen teemahaastattelu .....	41
4	TUTKIMUSTYÖN TOTEUTUS.....	42
4.1	Määrällisen tutkimusosan vaiheet ja toteutus.....	42
4.1.1	Otos.....	42
4.1.2	Kyselylomake .....	42
4.1.3	Aineiston käsittely .....	44
4.2	Laadullisen tutkimusosan vaiheet ja toteutus .....	45
4.2.1	Teemahaastattelun vaiheet .....	45
4.2.2	Tulosten analysointi.....	47
4.3	Tutkimuksen luotettavuus .....	48
4.3.1	Määrällisen tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti .....	48
4.3.2	Laadullisen tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	52

5	TUTKIMUKSEN KESKEISET TULOKSET .....	53
5.1	Määrällisen tutkimuksen tulokset .....	53
5.1.1	Perhevapaat .....	54
5.1.2	Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä.....	54
5.1.3	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma .....	59
5.1.4	Työhönotto .....	60
5.1.5	Perhevapaiden pitäminen .....	62
5.1.6	Työn ja perheen yhteensovittaminen .....	66
5.1.7	Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen.....	68
5.1.8	Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen parannuskeinoja .....	71
5.1.9	Avoin palaute työelämän tasa-arvoon liittyen.....	72
5.1.10	Avoin palaute liittyen kyselyyn .....	74
5.2	Laadullisen tutkimuksen tulokset .....	75
5.2.1	Taustatiedot ja perhevapaat .....	76
5.2.2	Työsuhteen päätyminen ja salassapitosopimus .....	76
5.2.3	Työsuhteen päättymisen syyt ja tuen tarve .....	78
5.2.4	Riitauttamisen harkinta .....	79
5.2.5	Perhevapaalta palaajan jälkisuoja .....	80
5.2.6	Suhtautuminen työelämään .....	81
5.2.7	Omat kokemukset ja parannusehdotukset.....	82
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	84
7	POHDINTA.....	91
8	LÄHTEET .....	96

Liite 1 Kyselylomake

Liite 2 Teemahaastattelurunko

---

## Lyhenteet

EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
EU	Euroopan unioni
KELA	Kansaneläkelaitos
LSKL	Lastensuojelun keskusliitto
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
PL	Perustuslaki
RKP	Suomen ruotsalainen kansanpuolue
SDP	Suomen Sosiaalidemokraattinen Puolue
STM	Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
STT	Suomen Tietotoimisto
Tasa-arvoL	Laki naisen ja miesten välisestä tasa-arvosta
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
THL	Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
TRAL	Tradenomiliitto
TSL	Työsopimuslaki
TTL	Työterveyslaitos
TyöturvL	Työturvallisuuslaki
VN	Valtioneuvosto
YLE	Yleisradio
YVL	Yhdenvertaisuuslaki

## 1 JOHDANTO

Työssä jaksaminen kuuluu ajankohtaisten keskusteluiden ytimeen. Puhutaan paljon yksilöiden jaksamisesta koko ajan kiristyvässä työelämässä, missä jatkuva muutos vaatii työntekijöiltä elinikäistä oppimista. Yhteiskuntamme perustuu työhön, joten työelämässä on kiinnitettävä huomiota työssä jaksamiseen, hyvään johtajuuteen sekä työaikojen kohtuullisuuteen. Työpaikkakiusaaminen on Suomessa valitettavan yleistä suhteessa muuhun Eurooppaan. Se vaikuttaa paitsi yksilön hyvinvointiin, myös koko työyhteisöön tuottavuuden alentumisena. (Naiset ja työ 2008.) Miehinen perheenelätysmalli on heikentynyt naisten koulutustason ja työmarkkinoille osallistumisen noustessa. Tämä onkin johtanut siihen, että on havahduttu ongelmien koskevan kaikkia työntekijöitä sekä laajemmin koko työelämän rakenteita. (Kempe, Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2008, 1.)

Julkinen keskustelu työn ja perheen yhteensovittamisesta antaa ymmärtää, että asiaan liittyy paljon ristiriitoja ja haasteita. Lainsäätäjät pyrkivät lakeja uudistaessaan lisäämään aiheeseen liittyvää hyvinvointia sekä yksilön että työnantajan kannalta. Tärkeää on kuunnella ja selvittää työntekijöiden ja työnantajien oikeita tarpeita, jotta muutokset kohdistuvat aidosti hyvinvointia lisääviin asioihin. Useat tutkimukset kertovat, että kehitettäviä asioita on edelleen paljon ja työntekijän ja työnantajan välillä vallitsee asiassa toisinaan epätasapaino. Kuitenkaan aina asia ei ole niin. Monet työnantajat kehittävät oma-aloitteisesti työyhteisöään perheystävälliseen suuntaan, jossa työntekijöillä on joustavammat mahdollisuudet työn ja perheen yhteensovittamiseen. Nämä esimerkit kannustavat hyvien mallien löytämiseen laajemmin työyhteisöissä.

Perhe kuuluu yhteiskunnan tärkeimpiin peruspilareihin. Vaikka perheet ovat moninaistuneet, on perheen merkitys jopa kasvanut. Perhepolitiikka pyrkii tukemaan tätä asiaa ja toimiessaan onnistuneesti kohdistuu suoraan väestön hyvinvointiin. Keskeisenä tavoitteena onkin tukea vanhempia työn ja perheen yhteensovittamiseksi eli rakentaa yhteys perheen ja työmarkkinoiden välille. (Lainiala 2010, 7.) Suomalaisen perhejärjestelmän toimivuudesta kertoo naisten korkea työllisyysaste. Perhevapaajärjestelmän tavoitteena onkin tukea naisten osallistumista työmarkkinoille sekä turvata lapsen hyvinvointi ja kasvuympäristö. Lisäksi nykyisin järjestelmässä panostetaan isien osallistumiseen, joka itsessään paitsi auttaa miehen ja lapsen välisen kiintymyssuhteen kehittymisessä, myös tasapuolistaa naisten asemaa työmarkkinoilla. Perhevapaat ja niiden käyttäminen liittyvät siten sukupuolten tasa-arvoon. (Salmi, Lammi-Taskula & Närvi 2009, 20.) Perhepolitiikan lähtökohtana oleva lapsen hyvinvointi, on pitkälti yhteydessä vanhempien hyvinvointiin. Lapsen kehityksen kannalta suhde vanhempiin on ensiarvoisen tärkeää. Työ ei saisi viedä liikaa voimavaroja tai aikaa, eikä työelämän kiireiden sekä stressin näkyä lasten elämässä. Työn ja perhe-elämän väliset ristiriidat kuormittavat lisäksi myös parisuhdetta ja sitä kautta vaarantavat lapsen hyvinvoinnin edellytyksiä. (STM 2011, 64.)

Ansiotyöstä on tullut moraalinen ja identiteetin mitta, jossa lasten hoitaminen on lähinnä anteeksipyydettävä tila eikä siten ansiotyöhön verrattavaa tasavertaista toimintaa. Palkkatyö tuntuu määrittelevän, että vain siten henkilö kuuluu oikeiden ihmisten pariin. (Siltala 2007, 38.) Työelämässä on totuttu ajattelemaan, että olemme töissä vain työntekijöitä. Lausumattomana oletuksena on jopa, että työntekijän olemassaolo on vain työtä varten eikä mikään muu voi asettaa vaatimuksia ajankäytölle. Työpaikoilta näyttäisi usein puuttuvan ihmisen elämän kokonaisuuden huomioonottaminen. Työpaikoilla voidaan myös olettaa, että perhepolitiikka hoitaa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät asiat, vaikka kokonaisuudelle tärkeintä on kuinka työyhteisöissä toimitaan. Työn ja perheen yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi vaatii seuraavien myyttien purkamista. Ensimmäisenä myyttinä on se, että perheasiat ovat vain yksityisasioita, jotka eivät saa häiritä työtä. Toisena oletetaan, että työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät asiat eivät kuulu työpaikalle ja perhevapaat hoitavat asian työyhteisöjen puolesta. (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi 2004, 9.)

Kiristyneet vaatimukset työrintamalla ovat entisestään lisänneet keskustelua työntekijän hyvinvoinnista ja perhevapaista sekä pienten lasten hoitojärjestelyistä. Taustalla on se tosiasia, että lastenhoito on edelleen hyvin pitkälti äitien vastuulla ja vain harva isä jakaa äidin kanssa vanhempainvapaata. Lastenhoidon epätasainen jakautuminen heikentää naisten työmarkkina-aseman lisäksi palkkatasoa miehiin verrattuna. (Varjonen 2011, 9.) Naisten korkeasta koulutustasosta huolimatta naisten ja miesten välinen palkkaero ei ole Sosiaali- ja terveysministeriön teettämän tutkimuksen mukaan kaventunut vuosien 2009-2013 välillä kuin 1-3 prosenttiyksikköä kunta ja valtiosektoreilla. Yksityisellä sektorilla muutos oli jopa -1 % prosenttia. Naisen keskiansio miehen keskiansiosta oli vuonna 2013 yksityisellä sektorilla 83 prosenttia ja kunta- ja sekä valtiosektorilla 86 prosenttia. Taloustaantumana aikana palkankorotuksiin ei liikene rahaa, joten lähiaikoina tavoitteet samapalkkaisuudesta jäävät luultavasti toteutumatta. (Lonka 2015, 9, 11.)

Taloustaantumana aikana myös perhepoliittiset asiat korostuvat entisestään. Vaikka paineet uudistuksille kasvavat, samalla valtion mahdollisuudet taloudellisten tukien lisäämiseksi ovat kaventuneet. (Lainiala 2014, 21.) Uudessa Sipilän hallituksen hallitusohjelmassa painotukset lapsiin ja perheisiin liittyvät lapsen edun lisäämiseen. Vanhemmuuden tasa-arvoisuus myös erotilanteessa ja lapsen hyvinvointi myös koulun ja varhaiskasvatuksen näkökulmasta ovat selkeästi hallituksen linjauksissa tärkeitä asioita. Lisäksi nykyisen hallituksen ohjelmaan kuuluu perheystävällisten käytäntöjen viemistä työpaikkojen toimintaan. (VN 2015e, 21.)

Taloustilanteen tiukentuminen näkyy hallitusohjelman linjauksissa suhteessa lapsiin ja perheisiin suurten uudistustavoitteiden puuttumisena. Vielä vuonna 2011 Kataisen hallitusohjelmassa oli paljon työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita. Ohjelmassa korostettiin perhevapaajärjestelmän edistämistä sekä molempien vanhempien mahdollisuutta osallistua lasten hoitoon ja työelämään. Hallitusohjelmassa



painotettiin myös toimivan työn ja perheen yhteensovittamisen olevan jatkossa enemmän yritysten kilpailuetu. Perheystävällisyyden sekä yritysten joustomahdollisuuksien, kuten osa-aikatyön ja muiden työelämään siirtymistä madaltavien keinojen lisääminen olivat myös kauden tavoitteissa. Hallitusohjelmassa asetettiin myös perhevapaalta työhön palaavan työntekijän oikeuksien selvittäminen sekä muut perhevapaakehittämiseen liittyvät asiat kolmikantayhteistyön valmisteltavaksi. Jatkoyhteistyön arvioitavaksi jäivät rahoituksen kehittämisehdot sekä kustannusten jako. Näin ollen tarkoituksena oli, että mahdolliset lainsäädäntömuutokset toteutetaan, kun rahoitus oli selvitetty. (VN 2011, 63.)

Hallituksen tavoitteet ovat kuitenkin edelleen perheystävällisyyden kehittämisessä, mutta vastuuta on siirretty enemmän yrityksille ja taloudelliset kannustimet ovat siten vaihtuneet resurssien tiukentumiseen. Sydänmaalakka (2003, 19-20, 205, 210) mukaan organisaation tärkein resurssi on henkilöstö. Hän kuvaa älykästä organisaatiota, mikä rakentuu ihmisiä varten eikä ihmisiä muokata organisaation mukaan. Älykäs organisaatio osaa jatkuvasti uudistua ja tasapainottaa tehokkuutta, oppimista sekä hyvinvointia oikealla tavalla. Nämä ovat siis menestyvän yrityksen kulmakiviä. Hyvä henkilöstöjohtaminen on ylimmän johdon ensimmäisenä prioriteettina ja älykkäässä organisaatiossa kiinnitetäänkin erityistä huomiota henkilöstön tyytyväisyyteen.

Työstä ja perhevapaista keskusteltaessa herää kysymys, onko mahdollista olla samaan aikaan hyvä ja huolehtiva vanhempi sekä motivoitunut ja sitoutunut työntekijä? Parhaimmassa tapauksessa työ ja perhe ovat yhdessä kokonaisuus, jossa asiat tukevat toinen toisiaan. (Kempe ym. 2008, 1). Perhevapaiden sovittaminen työelämään voi olla kuitenkin monen kohdalla haasteellista. Vaikka perheen ja työn yhteensovittamisesta puhutaan paljon, on kuitenkin eri asia ohjaako se käytäntöjä ja toimintaa oikeasti työyhteisöissä. Työelämä ja maailma muuttuvat jatkuvasti ja työelämän paineet lisääntyvät. Nykyisin lapsia ei enää hoideta useinkaan isovanhempien avulla, hekin ovat usein vielä työelämässä. Naisten aseman yhdenvertaistuminen työmarkkinoilla ja julkisen päivähoidon parantuminen on mahdollistanut naisten paluun töihin nopeammin lapsen syntymän jälkeen. Näin samalla moni vanhempi joutuu punnitsemaan perhevapaiden ja työn yhdistämistä toisiinsa. Perhevapaiden ja työn yhteensovittamisessa on työyhteisön suhtautumisella suuri merkitys. On ymmärrettävä, että työyhteisöltä vaaditaan joustoa ja ymmärtäväisempää otetta perheen ja työn yhteensovittamisessa. Lainsäätäjillä onkin paljon haasteita laatiessaan uusia lakeja perhevapaisiin liittyvissä asioissa. (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 12.)

### 1.1 Perhevapaat Suomessa

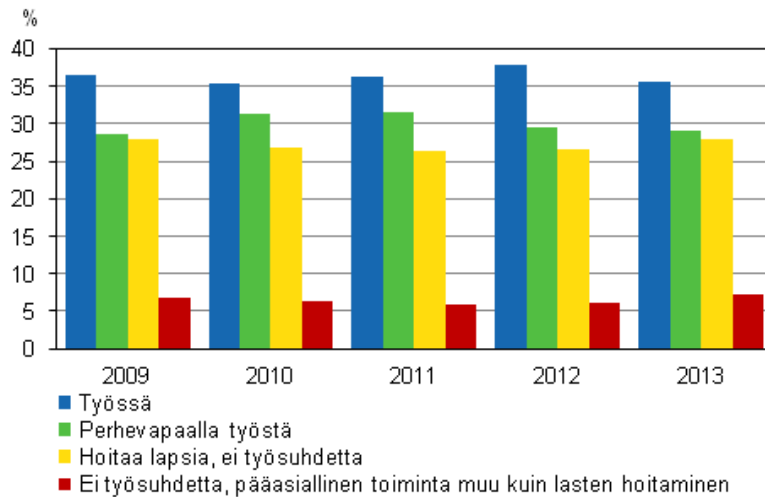
Väestöliiton mukaan (2015) mukaan Suomessa syntyy vuosittain hieman alle 60000 lasta. Vuoden 2014 vanhempainpäivärahoista 91,7 prosenttia maksettiin äideille (taulukko 1). Isien osuus vanhempainpäivärahoista oli vuonna 2014 8,3 prosenttia. Isille korvattiin keskimäärin 21 isyyspäivää. (Kela 2015, 15.)

Taulukko 1. Äitien ja isien osuudet korvatuista vanhempainpäivärahoista vuosina 2006-2014. Taulukko koostettu: Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2014.

Vuosi	Äidit %	Isät %
2006	94,3	5,7
2007	93,9	6,1
2008	93,4	6,6
2009	93,3	6,7
2010	92,9	7,1
2011	91,7	8,3
2012	91,3	8,7
2013	91,2	8,8
2014	91,7	8,3

Äitiysvapaata käyttävät pääsääntöisesti kaikki äidit, erittäin harva äiti on äitiysvapaan aikana ansiotöissä. Vuonna 2014 isistä 78 prosenttia pitivät isyysvapaata äidin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana. Isyysvapaata vanhempainvapaakauden jälkeen isistä käytti noin 34 prosenttia, joka on kaksinkertaistunut vuosina 2003-2012. Isät ovat siis nykyisin myös entistä enemmän vain lapsen kanssa kotona. Vanhempainvapaalla ovat lähes yksinomaan äidit, eikä isien osuus vanhempainvapaista ole juurikaan muuttunut vuodesta 1995. Lasta hoidetaan kotihoidon tuella ainakin jonkin aikaa 89 prosenttia perheistä. Tästä luvusta hoitaja on lähes aina vanhempi ja äiti (97 prosenttia). Alle 3-vuotiaita lapsia hoidettiin osittaiseen hoitovapaaseen kuuluvan joustavan hoitorahan avulla vain 6 prosenttia ikäryhmän lapsista vuonna 2014. 1.-2.-luokkalaisia koululaisia hoidettiin osittaisen hoitorahan turvin 6,5 prosenttia ikäluokan lapsista. Osittaista hoitovapaata käyttävät pääsääntöisesti äidit (vuonna 2014 noin 94 prosenttia) ja useimmiten korkeasti koulutetut äidit. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Vuoden 2013 Tilastokeskuksen kuvioista 1. näkyy, että suurin osa alle 3-vuotiaiden lasten äideistä on joko perhevapaalla työstä tai hoitaa lapsia ilman työsuhdetta. Reilu kolmannes tämän ikäisistä äideistä on työssä. Koulutustaso vaikuttaa työssäkäyntiin siten, että korkea-asteen koulutuksen saaneilla äideillä on useammin työsuhde voimassa myös perhevapaan aikana ja he palaavat työelämään nopeammin kuin muut äidit. Lasten iällä ei ole suuria vaikutuksia isien työssäoloihin, koska isien pitämät lapsenhoitovapaat ovat lyhempiä kuin äitien. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2013.)



Kuvio 1. Alle kolmevuotiaiden lasten äitien työssäolo ja perhevapaat vuosina 2009–2013, 20–59-vuotiaat. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus 2013)

## 1.2 Kohdeorganisaatio

Työn toimeksiantaja Tradenomiliitto (TRAL) on vuonna 1996 perustettu, akavalainen kaikkien tradenomien yhteinen työelämän edunvalvonta-, palvelu- ja markkinointiorganisaatio. TRAL on tutkintopohjainen liitto, joten se edustaa jäseniään riippumatta toimialasta tai työtehtävistä. Jäsenyys kestää opiskelujaoista eläkeikään saakka kaikissa urakehityksen vaiheissa. Jäsenistöön kuuluu noin 30 000 jäsentä, joista naisia on noin 70 prosenttia ja miehiä noin 30 prosenttia. TRAL:n tehtävänä on edistää tradenomien asemaa työmarkkinoilla sekä tehdä tutkintoa tunnetuksi työelämässä.

## 1.3 Tutkimuksen taustat

Aiheen valinta muodostui minulle omakohtaisen kokemuksen kautta. Perhevapailta palattuani kohtasin negatiivista asennetta ja syrjivää kohtelua. Kokemani eriarvoinen kohtelu realisoitui yrityksessä pian alkaneiden YT-neuvotteluiden kautta, jossa osasin odottaa irtisanomista. Työtehtäväni oli siirretty minua sijaistaneelle henkilölle, joka oli vakinaistettu perhevapaideni aikana. Työnantajan perustelut irtisanomiseeni olivat tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Oli vaikeaa hyväksyä valheelliset perustelut ja tilanne, joka oli aiheutunut lapseni syntymän johdosta. Olin siis muuttanut hyvästä työntekijästä huonoksi työntekijäksi. Asia jätti syvän epäluottamuksen työelämää kohtaan ja viimeiseen asti ajattelinkin, ettei näin voi toimia. Kyllä vain voi. Näin ollen kiinnostuin aiheesta tutkimaan kuinka yleisiä perhevapaisiin ja työhön liittyvät ongelmat ovat.

Tasa-arvoa tradenomien työelämässä on TRAL ry:n toimesta tutkittu vuosina 2009 sekä 2012. Tutkimus toteutettiin nyt siis kolmannen kerran. Kaikissa tutkimuksissa on kysytty osin samoja kysymyksiä, jotta aikasarjavertailu on mahdollisimman luotettava. Kuitenkin tässä

tutkimuksessa aihetta laajennettiin uusilla osiolla, joita nähtiin olevan tarpeen selvittää. Aiemmat tutkimukset olivat melko suppeita ja lähestyivät sukupuolten välistä tasa-arvoa suhteellisen yleisellä tasolla. TRAL ei ole aiemmin tutkinut tarkemmin perhevapaisiin liittyviä mahdollisia ongelmatilanteita, vaikka TRAL:lla on asiasta vahva näkemys lukuisten aiheeseen liittyvien yhteydenottojen perusteella. Lisäksi aiemmin tehdyt tasa-arvotutkimukset ovat osoittaneet selvän tarpeen asioiden jatkotutkimuksille, koska syrjintä näytti jopa lisääntyneen vuodesta 2009 vuoteen 2012. On siis olennaista selvittää, mihin suuntaan työelämän tasa-arvoon liittyvät asiat ovat kehittyneet ja kuinka perhevapaat ja työjäsenistön mukaan toimivat yhdessä.

Aihe on hyvin ajankohtainen paitsi, että se koskettaa kymmeniä tuhansia kansalaisia vuosittain, myös siksi, että perheeseen ja lapsiin liittyvät asiat ovat aina ajankohtaisia poliittisia aiheita. Perhepolitiikka liittyy usein vaalien teemoihin ja etenkin nyt uudistus- ja kehityspaineet ovat kasvaneet. Uudistusten taustalla on kansalaisten toiveet joustavammista malleista työn ja perheen yhteensovittamiseksi, naisten ja miesten tasa-arvon lisääntyminen lapsen hoidon suhteen sekä erityisesti naisvaltaisten työnantajien toiveet perhevapaakustannusten tasaamiseksi. Kuitenkin meneillään oleva taluskriisi ja voimakkaat valtion säästötoimet vaikuttavat varmasti uudistusten toteutumiseen. Muutama vuosi sitten voimakas uudistusaalto on lieventynyt valtion säästötalkoisiin, joten painotuksena lieneekin uudistusten toimivuus suhteessa kulujen pienentämiseen. Kuitenkin tasa-arvon lisääminen ja työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet ovat myös taluskriisin aikana tärkeitä kehityskohteita, eivätkä kaikki asiaa parantavat kohdat ole taloudellisia kysymyksiä.

### 1.4 Keskeiset käsitteet

#### Akava

Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö.

#### Hoitovapaa

Toinen vanhemmista voi jäädä hoitamaan lasta kotiin, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

#### Isyysvapaa

Isyysvapaan pituus on 54 arkipäivää, josta 18 arkipäivää voi pitää yhdessä äidin kanssa samaan aikaan. Loput voi pitää vanhempainvapaan jälkeen.

#### Joustava hoitoraha

Alle 3-vuotiaan vanhempi, jonka työaika on keskimäärin enintään 30 tuntia viikossa, voi saada joustavaa hoitorahaa.

#### Osittainen hoitovapaa

Tarkoittaa käytännössä lyhennettyä työaikaa. Osittaista hoitovapaata voi saada kunnes lapsen 2. kouluvuosi päättyy (31.7. saakka).

#### Perhepolitiikka

Perhepolitiikalla tarkoitetaan valtion tukimuotoja, joiden tarkoitus on luoda lapselle turvallinen kasvuympäristö, turvata vanhemmille mahdollisuudet perheen perustamiseen sekä tasata tuloja lapsiperheiden ja lapsettomien välillä.

#### Perhevapaat

Perhevapaat tarkoittavat työntekijän erilaisia poissaolo-oikeuksia perhesyistä. Näitä ovat äitiysvapaa, erityisäitiysvapaa, isyysvapaa, vanhempainvapaa, osittainen vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa ja poissaolo pakottavista perhesyistä.

#### Tilapäinen hoitovapaa

Lapsen äkillisesti sairastuessa vanhemmalla on oikeus jäädä hoitamaan lasta tai järjestämään lapsen hoito sairauden ajaksi. Se voi kestää enimmillään neljä työpäivää.

#### Vanhempainvapaa

Vanhempainvapaa alkaa heti äitiysvapaan jälkeen ja sen kesto on 158 arkipäivää. Sen voi pitää kumpi tahansa vanhemmista.

#### Äitiysvapaa

Lapsen syntymän yhteydessä äidille korvamerkitty vapaa, jonka pituus on 105 arkipäivää.

#### 6+6+6 -malli

Vanhempainvapaasta kiintiöidään kuusi kuukautta äidille, kuusi kuukautta isälle ja loput kuusi kuukautta voi käyttää kumpi vain tai jakaa molempien vanhempien kesken. Vanhempainvapaa pitenisi 18 kuukauteen.

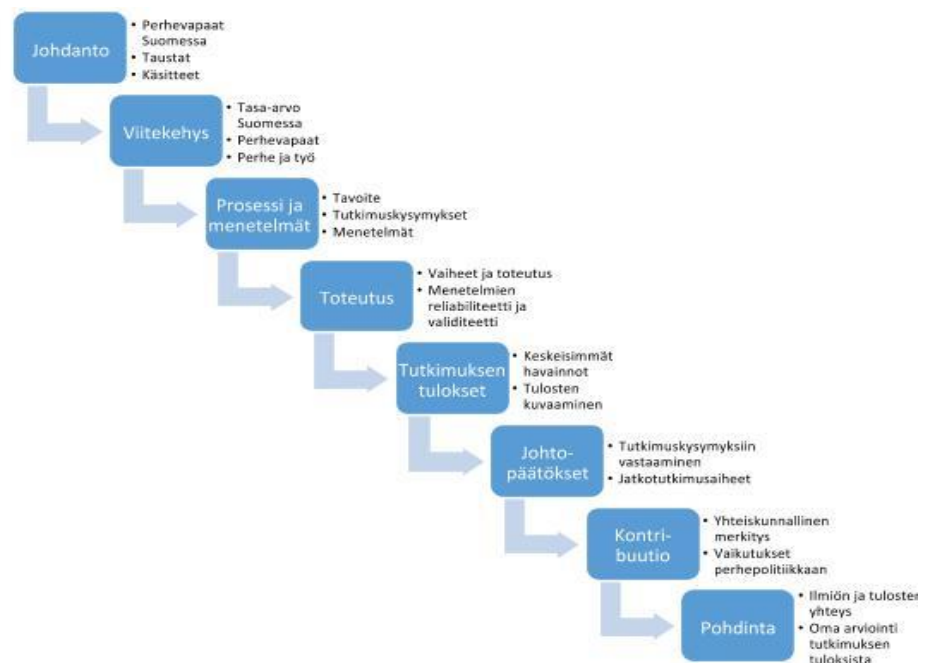
## 1.5 Tutkimuksen raportin rakenne

Johdanto-osio avaa tutkittavaa aihetta ilmiönä sekä valottaa perheen ja työn yhteensovittamisen nykytilaa. Johdannossa avataan sitä ristiriitaa, mikä työntekijän ja työnantajan välillä saattaa vallita suhteessa työntekijän vanhemmuuteen ja perhevapaisiin. Kohdeorganisaation lyhyt esittely sekä kirjoittajan omat perustelut suhteessa valittuun aiheeseen kuuluvat myös työn johdanto-osioon. Ennen johdantoa on kerrottu työssä käytetyt lyhenteet, joihin on helppo palata työtä lukiessa. Johdanto-osuuden viimeisessä osassa on avattu tarkemmin työssä käytettyjä käsitteitä.

Työelämän tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat toisen luvun eli teoreettisen viitekehyksen perusta. Lainsäädännön lisäksi viitekehyksessä paneudutaan perheen ja työn yhteensovittamisen haasteisiin ja vastaavasti perheystävälliseen työpaikkakulttuuriin. Lisäksi taustoitetaan Suomen nykyistä perhepolitiikkaa ja avataan perhevapaisiin kuuluvia lainsäädännöllisiä etuisuuksia. Viitekehyksessä esitellään myös uusia perhevapaajärjestelmän ehdotuksia sekä muutamia taustoittavia tutkimuksia.

Kolmas luku käsittelee työn prosessia, tavoitteita, rajauksia ja tutkimusmenetelmiä. Tutkimuskysymykset avaavat ne asiat, jotka pyritään ratkaisemaan tutkimuksen avulla. Työn neljännessä luvussa kerrotaan tutkimustyön toteutuksesta ja vaiheista. Tässä luvussa myös arvioidaan menetelmien toimivuutta sekä luotettavuutta ja pätevyyttä. Työn viidennessä luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset ja kuudennessa luvussa nostetaan tutkimuksessa esille tulleita johtopäätöksiä ja arvioidaan tulosten vastaavuutta asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Seitsemäs luku avaa kontribuutiota ja työn viimeisessä eli kahdeksannessa luvussa pohditaan ilmiön ja tutkimuksen yhteiskunnallista vaikutusta tutkijan omien näkemysten kautta.

Tutkimuksen rakenne on esitetty (kuvio 2) alla olevassa kuviossa.



Kuvio 2. Opinnäytetyön rakenne

## 2 TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

### 2.1 Tasa-arvo Suomessa

Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen näkökulmasta työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuudet ovat avainasemassa. Tavoitteena on, että molemmilla sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua sekä työtä että perhe-elämään. (STM 2011, 9.)

Tasa-arvo-ohjelman laatiminen on kuulunut jokaisen hallituksen ohjelmiin vuodesta 2003 lähtien. Uuden tasa-arvosuunnitelman valmistelut ovat alkaneet syksyllä 2015. (STM 2015a.) Tasa-arvoasioista vastaava perhe- ja

peruspalveluministeri Juha Rehula kommentoi Tasa-arvopäivillä 2.10.2015, että hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan kootaan tärkeimmät sukupuolten väliset tasa-arvon edistämistavoitteet. (VN 2015a). Edellinen tasa-arvo-ohjelma päättyi vuoteen 2015 ja pääministeri Juha Sipilän hallitusta onkin moitittu siitä, että uusi tasa-arvo-ohjelma on viivästynyt. Kuitenkin perhe- ja peruspalveluministeri Juha Rehula kertoi maaliskuun 2016 alussa, että uusi tasa-arvo-ohjelma on tarkoitus esitellä vielä tänä keväänä. Tasa-arvo-ohjelman sisällöstä Rehula kertoi, että mukana on arviointia sosiaali- ja terveyshuollon uudistuksen (sote) sekä osa hallituksen kärkihankkeiden vaikutuksista sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Lisäksi ohjelmassa on tavoite naisten ja miesten samapalkkaisuudesta. (Etelä-Suomen Sanomat 2016.)

Tasa-arvobarometrin 2012 mukaan työelämän tasa-arvoa kannattaa suurin osa naisista sekä miehistä. Kuitenkin vain kolmannes suomalaisista naisista pitää naisten mahdollisuuksia työelämässä yhtä hyvinä tai lähes yhtä hyvinä kuin miesten. Naisista noin puolet ovat kokeneet haittaa sukupuolesta työelämässä ja miehistä vajaa viidesosa. Yli puolet sekä naisista että miehistä kokevat ettei työpaikalla kannusteta riittävästi perhevapaiden pitämiseen. Äitiys- tai vanhempainvapaan asema on jo hyvin vakiintunut suomalaisessa työelämässä, eikä sen suhteen ole tasa-arvobarometrin mukaan juurikaan työpaikoilla havaittavia suhtautumisongelmia. Vaikka isien pitämien vanhempainvapaiden suhtautumisessa on tapahtunut positiivista muutosta, on miehillä edelleen, etenkin yksityisellä sektorilla ongelmia käyttää vanhempainvapaita. Tutkimuksen mukaan kokoaikainen hoitovapaa koettiin olevan helpompi ratkaisu kuin jäädä osittaiselle hoitovapaalle, jonka järjestäminen arvioitiin hankalammaksi. (Kiiänmaa 2012, 18, 46-47, 71-72.)

### 2.1.1 Yhdenvertaisuus suomalaisessa työelämässä

Suomen perustuslaissa (PL 731/1999) on säädetty yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta. Nämä yhdessä ovat yhdenvertaisuuden perusta suomalaisessa työelämässä. Työelämän yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja syrjintään liittyviä säädöksiä on lisäksi yhdenvertaisuuslaissa, työsopimuslaissa sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Kansallisen lainsäädännön lisäksi yhdenvertaisuutta on säädelty myös kansainvälisellä tasolla. (Leppänen 2015, 1.)

Perustuslain (PL 731/1999) 2 luvun 6 §:n mukaan ihmiset ovat tasavertaisia lain edessä, eikä ketään saa syrjiä. Lisäksi pykälä sisältää säännökset lasten tasa-arvoisesta kohtelusta sekä säännöksen sukupuolten tasa-arvon edistämisestä yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä. Luvussa 2, 18 §:n 3 momentilla säädetään myös, ettei ”ketään saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä”. EU on säätänyt useita direktiivejä syrjinnän torjumiseksi EU:n jäsenvaltioissa. Syrjintädirektiiveissä on säädetty esimerkiksi rotusyrjinnästä (2000/43/EY) sekä työsyryjinnästä (2000/78/EY). Suomessa direktiivit ovat pantu täytäntöön yhdenvertaisuuslailla. (Leppänen 2015, 1-2.)

Uusi yhdenvertaisuuslaki (YVL 1325/2014) tuli voimaan vuoden 2015 alusta. Se korvasi aiemman vuonna 2004 säädetyn lain. Lain 1 luvun 1 §:n mukaan tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain uusi säädös (2 luku 7 §) velvoittaa työnantajaa edistämään yhdenvertaisuutta sekä arvioimaan sen toteutumista työpaikalla. Työnantajan tulee, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehittää työoloja ja toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa. Tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat ovat aidosti syrjimättömiä. Säännös ei selvennä tarkemmin mitä konkreettisia toimenpiteitä edistämismenettelyyn kuuluu, vaan ne määräytyvät työpaikan tarpeiden mukaan. Vähintään 30 henkilöä työllistävällä työnantajalla tulee olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimista on keskusteltava henkilöstön tai heidän edustajansa kanssa. (Leppänen 2015, 7-8, 14-15.)

Yhdenvertaisuuslain (YVL 1325/2014) luvussa 3 on käsitelty syrjintään liittyviä säädöksiä. 8 §:ssä on kielletty syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Säännöksen mukaan kiellettyä syrjintää on välillisen ja välittömän syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten mukautusten epäminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Häirinnästä on säädetty 14 §:ssä, jonka mukaan henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää mikäli ne liittyvät 8 §:n 1 momentin henkilöön liittyviin perusteisiin. Lisäksi käyttäytymisellä tulee luoda henkilöä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Työnantajan syrjimiseksi katsotaan myös tilanne, missä työnantaja saatuaan tiedon työntekijän joutumisesta häirinnän kohteeksi, laiminlyö velvollisuutensa ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Tieto asiasta voi tulla henkilöltä itseltään, joltakulta toiselta tai työnantaja voi havaita häirinnän itse. (Leppänen 2015, 38-40.)

Yhdenvertaisuuslakiin (YVL 1325/2014) kuuluu myös 3 luvun 16 § vastatoimien kieltö. Säädöksessä kielletään henkilön epäsuotuisat tai kielteiset seuraukset, jos hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin. Lisäksi kieltö koskee myös, mikäli henkilö on osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai aloittanut toimenpiteitä yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Työnantajan direktio-oikeutta valita palvelukseensa haluamansa henkilöt rajoittaa 3 luvun 17 § syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö. Säädöksen mukaan työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia. Huomioitavaa kuitenkin on, että vastatoimia ja syrjivää työpaikkailmoittelua ei rinnasteta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuun syrjintään. (Leppänen 2015, 46, 48.)

Työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta on säädetty työ sopimuslaissa (TSL 26.1.2001/55). Aiemmin työ sopimuslaissa oli säännös myös syrjinnästä, mutta uutta yhdenvertaisuuslakia säädettyä syrjintäkiellot korvattiin viittauksella yhdenvertaisuuslakiin. Laissa viitataan myös naisten



ja miesten tasa-arvolakiin. TSL:n 2 luvun 2 §:n mukaan (30.12.2014/1331) työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantaja ei saa myöskään soveltaa määräaikaisiin tai osa-aikaisiin työsuhteisiin epäedullisempia työehtoja. Tasapuolinen kohtelu eroaa syrjinnästä siten, että tasapuolisen kohtelun velvoite ei liity syrjintäperusteisiin vaan tarkoittaa kaikkien samanlaista kohtelua samanlaisessa tilanteessa. Tasapuolisen kohtelun velvoite kieltää siis eriarvoiseen asemaan laittamisen ilman syrjintäperusteitakin. Tasapuolisuuden velvoite ei koske kuitenkaan työhönottotilanteita, niihin sovelletaan vain syrjintäkieltoa. Yksityiskohtaisempia sisältöjä tasapuolisen kohtelun velvoitteesta löytyy oikeuskäytännöistä. 13 luvun 12 §:n mukaan työsuojelulakia valvovat työsuojeluviranomaiset. (Leppänen 2015, 228-229, 231.)

### 2.1.2 Tasa-arvon edistäminen työelämässä

Perustuslain syrjintäkieltoa täydentää sukupuoleen perustuva laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli tasa-arvolaki (Tasa-arvoL 8.8.1986/609). Lain 1 §:n mukaan tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvolain taustalla on se tosiasia, että vaikka sukupuolten oikeudet ja velvollisuudet ovat muodollisesti yhtenäiset, on naisten asema työelämässä heikompi kuin miesten. Tasa-arvon toteutumiseen kuuluu myös miesten oikeudet, kuten oikeus käyttää perhevapaitaan. (Nieminen 2005, 15.)

Tasa-arvon suunnitelmallinen edistäminen kuuluu tasa-arvolain (Tasa-arvoL 8.8.1986/609) 6 §:n mukaan kaikkien työnantajien perusvelvollisuuksiin. Työnantajalla tarkoitetaan kaikkia sekä julkisen että yksityisen puolen työnantajia. Tasa-arvon edistämismääräykset eroaa syrjintäkielloista siinä, että työnantaja on velvoitettu edistämään tasa-arvoa aktiivisilla toimenpiteillä, vaikka sen noudattamatta jättäminen ei ole sanktioitu ellei se ole johtanut työntekijän syrjintään. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu edesauttaa että avoimiin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työhönoton valintaperusteiden tulee soveltua sekä naisille että miehille sekä perheellisille että perheettömille. Velvollisuuksiin kuuluu myös edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin sekä luoda tasapuoliset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Lisäksi työnantajan tulee edistää tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa, kehittää työolot molemmille sukupuolille sopiviksi, helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista sekä toimia kaikin puolin siten, että sukupuoleen kohdistuva syrjintä ehkäistään jo ennakolta. (Nieminen 2005, 28, 33-35.)

Lainsäätäjällä on korostanut työnantajan velvollisuutta ottaa työntekijän perhetilanteeseen liittyvät tarpeet huomioon työjärjestelyiden kautta. Tarkoitus ei ole kuitenkaan puuttua työnantajan työnjohto-oikeuteen vaan toimia työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi mahdollistamalla esimerkiksi työjoustoja. Työnantajan tulee myös mahdollistaa vanhempainvapaiden käyttäminen sekä edistää miehille kuuluvien perhevapaoikeuksien käyttämistä. Tasa-arvovelvoitteen täyttämisen ei edellytä erillistä organisaatiota tai lisäkustannuksia vaan

olennaisinta on asenteellisen tasa-arvon edistäminen. (Nieminen 2005, 34, 36.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu yhdenvertaisuuden edistämissuunnitelman lisäksi myös tasa-arvosuunnitelman tekeminen vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvolain (Tasa-arvoL 8.8.1986/609) 6 a §:n mukaan velvollisuus koskee työnantajaa, jos palvelussuhteessa on vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelman tulee edistää tasa-arvoa koko yrityksen toimintaa koskien. Tasa-arvolaki ei edellytetä laatimaan erillistä suunnitelmaa, vaan se voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai osaksi työsuojelua. Tasa-arvosuunnitelma tulee suunnitella yhdessä luottamusmiehen tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Suunnitelman tulisi sisältää tasa-arvotilanteen selvityksen sekä erittelyn naisten ja miesten tehtäviin sijoittumisesta sekä palkkakartoituksen. Lisäksi suunnitelmassa tulee selvittää tasa-arvon edistämiseksi suunnitellut toimenpiteet sekä arviot aiempien suunnitelmien toteutumisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta täytyy tiedottaa henkilöstölle.

Tasa-arvolain 6 b § määrää palkkakartoituksesta. Palkkakartoituksen tarkoituksena on edistää työelämän tasa-arvoa ja selvittää ettei saman työnantajan palveluksessa ole samaa työtä tekevien keskuudessa naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja. Mikäli selkeitä palkkaeroja tulee esille, on työnantajan selvitettävä erojen perusteita. Jos palkkakartoituksessa tulee esille palkkasyrjintää eli työnantajalla ei ole antaa eroille hyväksyttävää syytä, on työnantajan korjattava palkka viipymättä asianmukaiselle tasolle. Tasa-arvosuunnitelman tekemättä jättäminen on sanktioitu. Tasa-arvovaltuutettu voi asettaa määräajan ja tasa-arvolautakunta voi asettaa uhkasakon suunnitelman toteutumista tehostamaan. (Nieminen 2005, 42, 44, 50-51.)

### 2.1.3 Syrjintä työyhteisössä

Tasa-arvolain syrjintäkiellot ovat työntekijän hyväksi pakottavaa oikeutta, joten niistä ei voida sopia toisin työehtosopimuksella tai työ sopimuksella. Tasa-arvolain (Tasa-arvoL 8.8.1986/609) 7 §:n mukaan kaikki välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on kiellettyä. Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisen tai miehen eri asemaan asettamista sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin perusteella. Lisäksi välitöntä syrjintää on raskauden tai synnytyksen vuoksi eri asemaan asettaminen. Keskeistä välitöntä syrjintää koskeville tapauksille on se, miksi työntekijä on joutunut epäedulliseen asemaan. Työnantaja voi kumota välitöntä syrjintää koskevan oletaman osoittamalla, ettei epäedulliseen asemaan joutumisella ja sukupuolella, raskaudella tai vanhemmuudella ole yhteyttä. (Nieminen 2005, 17, 53, 57.)

Tasa-arvolain (Tasa-arvoL 8.8.1986/609) 7 §:n mukaan välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sukupuoleen liittyvää säännöstä, perustetta tai käytäntöä, jonka menettelyn seurauksena henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua sukupuolen perusteella epäedulliseen asemaan. Välillistä syrjintää on myös vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella eri

asemaan asettamista. Vanhemmuuteen liittyvä syrjintä luokitellaan välilliseksi syrjinnäksi, koska se ei koske vain toista sukupuolta, toisin kuin raskaus ja synnytys. Äitiysvapaan perusteella tapahtuva syrjintä on siten välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Laissa on säädetty myös seksuaalisesta häirinnästä sekä häirinnästä sukupuolen perusteella. Näitä pidetään myös laissa tarkoitettuina syrjintäperusteina. Yksistään eri asemaan joutuminen ei kuitenkaan tarkoita kiellettyä syrjintää, vaan syrjinnäksi katsotaan toiminta tai päätös, jossa henkilö asetetaan huonompaan tai eriarvoiseen asemaan sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden vuoksi. Huomioitavaa on se, että kiellettyä syrjintää voi olla myös se, jos työnantaja noudattaa syrjintään johtavia työehtosopimuksen määräyksiä tai muita yritystasoisia sopimuksia. Joten työnantaja ei voi vedota siihen, että on noudattanut sopimusta, jos ehdot ovat tasa-arvolain vastaisia. Olennaista on kuinka toimenpide on vaikuttanut syrjityksi tulleen asemaan. (Nieminen 2005, 53-55, 57, 59.)

Syrjintäkielto koskee myös työhönottotilanteita. Tasa-arvolain (Tasa-arvoL 8.8.1986/609) 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä pidetään syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan syrjäyttää ansioituneemman toista sukupuolta olevan henkilön ellei työnantajan menettely ole johtunut jostain muusta hyväksyttävästä syystä tai jollei valintaan ole työn laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Työnantaja ei voi siis syrjäyttää sukupuolen perusteella ansioituneempaa hakijaa ilman painavaa syytä tai muutoin hän syyllistyy kiellettyyn syrjintään. Kiellettyä syrjintää on myös mikäli työnantaja työhön valitessaan tai palvelusuhteen kestosta tai jatkumisesta tai muista työsuhteen ehdoista päättäessään toimii siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Työntekijän tulee kuitenkin osoittaa, että työnantaja on ollut tietoinen raskaudesta. Kiellettyä on esimerkiksi rajoittaa määräaikainen työsuhte kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun tai työsuhteen uusimatta jättäminen raskauden vuoksi. (Nieminen 2005, 93.)

Kiellettyä on myös soveltaa palkka- tai muita palvelusuhteen ehtoja siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella muita samassa palveluksessa tai samanarvoisessa työssä olevia työntekijöitä epäedullisempaan asemaan. Syrjintäolettaama voi syntyä esimerkiksi, mikäli työnantaja soveltaa huonompia palkkaehtoja raskaana olevaan tai vanhemmuuden velvoitteita omaavaan työntekijään. Työnantaja ei myöskään saa johtaa tai jakaa töitä tai irtisanoa eikä lomauttaa sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain 14 §:n mukaan myös sukupuoleen perustuva työpaikkailmoittelu on kiellettyä. (Nieminen 2005, 105.)

Tasa-arvolain (Tasa-arvoL 8.8.1986/609) 8 a §:n mukaan työnantajan menettely on kiellettyä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan epäedulliseen asemaan, mikäli hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiinsa. Tasa-arvolain 8 d §:n mukaan työnantajan menettelyä voidaan katsoa kiellettyinä syrjintänä, mikäli työnantaja saatuaan tiedon työntekijän joutuneen seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi, ei ryhdy toimiin häirinnän poistamiseksi. Lain 9 a § säättää työnantajan todistustaakasta eli työnantajan tulee osoittaa, ettei

sukupuoleen perustuvaa tasa-arvoa ole loukattu vaan menettely on johtunut hyväksyttävästä asiasta. Syrjinnän kiellon rikkomisesta tulee maksaa loukatulle hyvitystä (11 §) ja työelämän syrjinnän rangaistukset säädetään rikoslain mukaisesti (14 a §). Valvonnasta on säädetty 16 §:ssä, jonka mukaan tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta valvovat tasa-arvolain noudattamista.

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen (2014, 22) mukaan syrjintä raskauden ja perhevapaan perusteella on Suomessa jatkuva ongelma. Suurin osa tasa-arvovaltuutetulle tulleista työelämää koskevista yhteydenotoista liittyy raskauden tai perhevapaan perusteella tapahtuneisiin syrjintäepäilyihin. Kuitenkin vain pieni osa tulee viranomaisten tietoon, koska kynnyks ilmoittaa epäkohdista on korkea. Tasa-arvoviranomaisen lisäksi syrjintäepäilyjä raskauden tai perhevapaiden vuoksi ilmoitetaan työsuojeluviranomaisille sekä poliisille. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tyypillisimmät syrjintätilanteet liittyvät työhönottoon, määräaikaisten työsopimusten jatkamiseen sekä perhevapaalta palaamiseen. Työhönottotilanteisiin liittyy edelleen kysymyksiä hakijan perhesuunnitelmista. Työhaastattelussa hakijan raskaus estää työn saamisen, vaikka olisi työhön pätevä. Koeaikana työ voidaan purkaa työn hyvästä hoidosta huolimatta, jos selviää, että työntekijä on raskaana. Perhevapaat voivat pysäyttää myös palkka- ja urakehityksen, vaikka työntekijälle olisi luvattu jo ennen raskautta parannuksia työehtoihin. Mikäli työpaikalla on käynnissä yhteistoimintaneuvottelut, jossa on tarkoituksena vähentää työntekijöitä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, valikoituu työntekijä usein irtisanottavaksi raskauden tai perhevapaan vuoksi. Tasa-arvovaltuutetun mukaan usein käy myös niin, että perhevapaalta palanneen työntekijän tehtävät ovat ”kadonneet” tai työntekijän tilalle on palkattu sijainen, joten perhevapaalta palannut työntekijä irtisanotaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

TRAL:n johtavan lakimiehen Esa Schöinin (haastattelu 28.1.2016) mukaan suurimmat jäsenistön perhevapaisiin liittyvät ongelmat koskevat irtisanomistilanteita. Tyypillisimpiä ovat tilanteet, jossa raskauden tullessa tietoon henkilö irtisanotaan ennen perhevapaiden alkamista tai kun vakituisessa työsuhteessa oleva henkilö palaa perhevapaiden jälkeen takaisin työyhteisöön. Siten joko entistä työtehtävää ei ole lainkaan, koska sijainen on palkattu hoitamaan tehtävää ja tulee irtisanotuksi tai tehtävät eivät vastaa samaa tasoa kuin ennen perhevapaita. Lisäksi ongelmia tulee myös määräaikaissuhteissa, missä työsuhdetta ei jatketa perhevapaiden tai raskauden vuoksi. Schöinin mukaan tietoon tulee kuitenkin vain pieni osa tapauksista. Ongelmaksi ei hänen mukaansa nouse lain riittämättömyys vaan tilanne, jossa työnantajat eivät noudata lakia. Yleensä työnantaja selviää lain rikkomisesta ilman seuraamuksia, koska työntekijät eivät uskalla lähteä viemään asiaa oikeuteen asti peläten oikeudenkäyntikustannuksia, maineen menetystä ja jatkotyöllistymismahdollisuuksien häviämistä.

Ylen uutisten mukaan perhevapaisiin liittyvä syrjintä jatkuu edelleen sekä myös hoitovapaata käyttävien miesten syrjinnän alkaneen lisääntyä. Suomen ekonomiliiton edunvalvontajohtajan Lotta Savinkon mukaan

perhevapaisiin liittyvä syrjintä on yksi työelämän yleisimmistä tasa-arvo-ongelmista ja se koskee erityisesti naisvaltaisia aloja. Ekonomiliiton mukaan noin kolmannes ekonomista kohtaa ongelmia palatessaan perhevapailta työelämään. (Suomen Ekonomit n.d.). Tekniikan Akateemiset -järjestön mukaan myös miesten yhteydenotot ovat lisääntyneet; aiempien yksittäisten yhteydenottojen sijaan soittoja on tullut tasaisemmin. (Yle uutiset 2013.)

Varsinaiset irtisanomiset eivät kuitenkaan ole yksistään yritysten tapa hankkiutua työntekijästä eroon. Suorien irtisanomisten sijaan yhä useammin henkilölle tarjotaan niin sanottua eropakettia, jossa maksetaan tietyn ajan palkka ilman työvelvoitetta ja henkilö vastaavasti suostuu irtisanoutumaan itse vapaaehtoisesti. Eropaketit vaihtelevat työntekijän palkan ja työuran mukaan. Akavan edunvalvontayksikön lakimiehen Minna Löfgrenin arvion mukaan eropaketit ovat yleisempiä korkeakoulutetuilla aloilla. Eropaketit ovat Löfgrenin mukaan yleensä 3-24 kuukauden palkan suuruisia ja keskimäärin eropaketti vastaa noin kuuden kuukauden palkkaa. Eropaketin ottaminen ei kuitenkaan ole aivan yksiselitteistä. Samalla kun työntekijä suostuu eropakettiin, luopuu hän muista oikeuksistaan. Työntekijällä ei näin ollen ole enää mahdollisuutta riitauttamiseen tai neuvotteluihin. Asiaan ei ole siten mahdollisuutta palata vaikka työnsuhteen lopettaminen olisi ollut laitton. Löfgrenin mukaan näin työnantaja ostaa itselleen rauhan, ettei joudu asiasta kärjööseen. (Martikainen 2011.)

Oikeustoimien poistumisen lisäksi eropaketista voi tulla odottamattomia seurauksia. Eropaketti voi vaikuttaa verotukseen sekä työttömyysturvaan ja ansiosidonnaiseen, jopa niin, että työttömyyskorvaukset voivat jäädä kokonaan saamatta. Eropaketin yhteydessä työnantajan velvollisuudet häviää, joten yrityksellä ei ole enää takaisinottovelvollisuutta. Useiden asiantuntijoiden mukaan Suomen ja yleensä Pohjoismaiden irtisanomissuoja on heikompi kuin muussa Euroopassa. Akavan Minna Löfgren toteaaakin, että Suomessa irtisanominen on todella helppoa etenkin laman aikana ja luultavasti matalasuhdanne lisää vain eropakettien määrää. Vaikka työnantajalla tulee olla irtisanomiseen lailliset perusteet, ne ovat kuitenkin heikkoja, koska työntekijöitä voi irtisanoa epämääräisesti tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Eropakettia kannattaa asiantuntijoiden mukaan harkita aina tarkasti ja konsultoida lakimiestä. Löfgrenin mukaan irtisanominen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla on kuitenkin parempi tilanne kuin erokorvaukset. Löfgren kertoo, että on todella valitettavaa, että työnantaja voi käyttää työntekijän tilannetta hyödyksi ja hankkii allekirjoituksen eropakettiin nopeasti. (Martikainen 2011; Taloussanomien 2014.)

## 2.2 Perhevapaita säätelevä lainsäädäntö

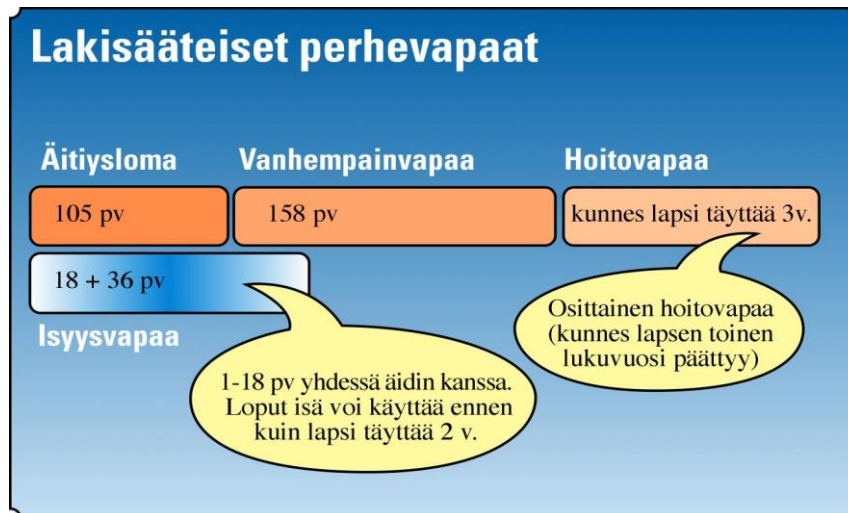
Suomessa perhevapaita säätelee työsuojelulaki (TSL 26.1.2001/55). Perhevapaita on säädetty myös kansainvälisellä tasolla. Kansainvälinen sääntely muodostuu EU:n kahdesta direktiivistä; äitiyssuojelu ja vanhempainloma, ILO:n yleissopimuksista sekä Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan äitiyttä ja vanhemmuutta suojaavista määräyksistä. (STM 2011, 34).

### 2.2.1 Suomen lainsäädäntö perhevapaista

Perhetuet ovat jokaisen perheellisen lakisääteisiä oikeuksia. Perhetukien tavoitteena on mahdollistaa vanhemmuutta erilaisissa elämäntilanteissa sekä parantaa lapsiperheiden taloudellista hyvinvointia. Toinen tärkeä asia on tasoittaa eri yhteiskuntaluokkien hyvinvointia, jotta kaikilla lapsilla on yhtäläiset mahdollisuudet elämässä. Perhetuilla pyritään myös lisäämään tasa-arvoa erityisesti äitien työmarkkina-aseman parantamiseksi ja isyyden tukemiseksi. Näkökulma työn ja perhe-elämän yhdistämisestä vaihtelee arvojen mukaan. Huomioon otettava asia on hyvän vanhemmuuden vaatavuus suhteessa työelämän kiireisiin. (Lainiala 2010, 54.)

Perhetukiin kuuluu äitiys- ja isyysvapaa, erityisäitiysvapaa, vanhempainvapaa, osittainen vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa tai poissaolo pakottavista perhesyistä. Näistä työntekijällä on yksipuolinen oikeus äitiys-, erityisäitiys- ja isyysvapaaseen, vanhempain- ja hoitovapaaseen sekä tilapäiseen hoitovapaaseen. (Äimälä ym. 2012, 142; Nieminen 2012, 39.)

Työsopimuslain (TSL 26.1.2001/55) 4 luvussa on säädetty perhevapaisiin liittyvät työnantajan velvollisuudet sekä yksilön oikeudet. Kuviossa 3 ovat keskeisimmät lakisääteiset perhevapaat. Äitiysvapaa on 105 arkipäivää, joka on aina yhdenjaksoinen. Isyysvapaan 54 arkipäivää voi pitää neljässä jaksossa, josta 18 isyysvapaapäivää voi pitää yhtä aikaa äidin kanssa. Loput isyysvapaapäivät tulee isän käyttää ennen kuin lapsi täyttää 2 vuotta. Äitiys- ja isyysvapaasta täytyy ilmoittaa työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta aiemmin. Vanhempainvapaa, 158 arkipäivää, alkaa välittömästi äitiysrahakauden jälkeen, jossa sekä äidillä ja isällä on mahdollisuus pitää enintään kaksi jaksoa. Vanhempainvapaan voi pitää myös osittaisena, joka tarkoittaa että vanhemmat hoitavat lasta vuorotellen. Asiasta on sovittava työnantajan kanssa. Erityisäitiysraha koskee raskaana olevia naisia, jotka työskentelevät riskialttiissa työssä ja työntekijän siirtäminen toisiin töihin ei ole mahdollista. Hoitovapaata työntekijällä on oikeus saada siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Molemmat vanhemmat eivät voi olla samanaikaisesti hoitovapaalla. Osittainen hoitovapaa tarkoittaa käytännössä lyhyempää työaikaa. Osittaista hoitovapaata on mahdollista saada siihen saakka, kun lapsen toinen lukuvuosi koulussa päättyy. Osittaisen hoitovapaan ehtona on työssäoloajan täyttyminen. Osittaiseen hoitovapaaseen on oikeutettu, jos työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään kuusi kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana. Asiasta tulee sopia työntekijän ja työnantajan välillä. Työnantaja ei voi kuitenkaan kieltäytyä antamasta vapaata ellei järjestelystä aiheudu työpaikan toiminnalle vakavaa haittaa. Tällaiset syyt ovat harvinaisia ja työnantajan on tällöin esitettävä kieltäytymisen perusteet kirjallisesti. (Äimälä ym. 2012, 142-146; Nieminen 2012, 40.)



Kuvio 3. Lakisääteiset perhevapaat.

Vanhemmalla on oikeus jäädä kotiin hoitamaan alle 10-vuotiasta lasta äkillisen sairauden vuoksi sekä hoidon järjestämiseksi neljän työpäivän ajaksi. Työnantajalle on ilmoitettava tilapäisestä hoitovapaasta mahdollisimman pian sekä esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys hoitovapaan syystä. Työntekijällä on myös oikeus jäädä pois töistä, jos hänen perhettään on kohdannut arvaamaton sairaus tai onnettomuus, jossa työntekijän läsnäolo on välttämätön. (Äimälä ym. 2012, 142-146.) Työnantajalla ei ole lain mukaan palkanmaksuvelvoitetta perhevapaan ajalta. Poikkeuksena ovat mahdolliset raskauden aikaiset lääketieteelliset tutkimukset, jos niitä ei voida tehdä työajan ulkopuolella. Kuitenkin useissa työehtosopimuksissa on sovittu äitiysvapaan 3 kuukauden palkanmaksuajasta sekä 1-3 päivän palkanmaksusta tilapäisen hoitovapaan aikana. Lisäksi isyysvapaa voi myöskin olla työehtosopimuksen mukaan palkallista. (Nieminen 2012, 40.)

Perhevapaatuisuuksista suhteessa työn ja perheen yhteensovittamiseksi on uutena vuoden 2014 alusta voimaan tullut joustava hoitoraha. Se on tarkoitettu alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmille, jotka tekevät alle 30 tuntiin työviikkoa. Joustava hoitoraha korvaa osittaisen hoitorahan (osittainen hoitovapaa) alle 3-vuotiaiden osalta ja nostaa tuen määrää. Sen tarkoituksena on yhdistää lapsen hoito ja osa-aikatyö aiempaa joustavammin sekä lisätä pienten lasten vanhemmille työnteon mahdollisuutta. Joustava hoitorahaa toimii vaihtoehtona pitkille kotihoidontukijaksoille. (Kela 2013.)

## 2.2.2 Kansainvälinen perhevapaasääntely

EU:n raskaussuojeludirektiivin (92/85/ETY) tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, vasta synnyttäneiden sekä imettävien työntekijöiden työturvallisuutta. Direktiivin mukaan työnantajan tulee arvioida raskaana olevan tai vasta synnyttäneen työntekijään mahdollisesti kohdistuvat vaarallistukset, kuten kemialliset, fyysiset ja biologiset tekijät sekä prosessit ja

työolosuhteet. Työnantajan tulee siten arvioida työhön liittyvät vaaratekijät ja tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin niiden poistamiseksi. Mikäli vaaratekijöiden poistaminen ei ole mahdollista, tulee työntekijällä olla oikeus lomaan sille ajalle, joka katsotaan terveyden ja turvallisuuden takaamiseksi olevan välttämätöntä. Lisäksi direktiiviin kuuluu äitiysvapaaseen ja irtisanomiseen liittyviä säännöksiä. Direktiivissä on säädetty vähintään 14 viikon mittainen palkallinen äitiysvapaa. Työntekijän irtisanominen on kiellettyä raskauden alkamisen ja äitiysvapaan päättymisen välisenä aikana. Irtisanominen on kuitenkin sallittua, jos peruste ei liity työntekijän raskauteen. (STM 2011, 34.)

Vanhempainvapaadirektiivi (2010/18/EU) on Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen neuvottelema puitesopimus. Sen tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä työntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamista. Direktiivissä on annettu vähimmäisehdot, mutta jäsenvaltioille on jätetty oma päätäntävalta periaatteista. Tasapuolisemman vanhempainvapaakäytön tukemiseksi on määritelty, ettei yksi kuukausi ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle. Direktiiviin sisältyy kehoitus edistää perhevapaalta työelämään palaavalle helpotuksia. Vanhemmilla on direktiivin mukaan oikeus pyytää työnantajalta mahdollisuutta joustavaan työaikaan. Lisäksi työssäkäyviä vanhempia suojataan epäedullisemmalta kohtelulta sekä irtisanomisilta. (STM 2011, 35.)

Euroopan sosiaalisen peruskirjan 8 artiklassa on määräyksiä naispuolisen työntekijän suojelusta. Artiklan mukaan sopijaosapuolet sitoutuvat järjestämään naisille synnytystä ennen ja jälkeen yhteensä 12 viikon loman joko palkallisena tai riittävien sosiaaliturva- tai julkisten varojen etuisuuksien avulla. Myöskin irtisanominen on kiellettyä poissaolon aikana. Suomi ei ole ratifioinut tätä peruskirjan kohtaa. ILO:n äitiyssuojelua koskeva yleissopimus (n:o 183) koskee kaikkia työsuhteessa olevia, raskaana tai vasta synnyttäneitä naisia. Sen tarkoituksena on turvata raskaana olevan tai vasta synnyttäneen naisen työoloja niin ettei nainen joudu tekemään sellaista työtä, mikä voi olla vaarallinen joko äidin tai lapsen terveydelle. Yleissopimuksessa on määräyksiä äitiysvapaasta, terveyden suojelusta, rahallisista etuuksista, imetysvapaista sekä työsuhteturvasta ja syrjimättömyydestä. Suomi ei ole ratifioinut yleissopimusta, koska sitä ei ole nähty tarpeelliseksi. ILO:n perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskeva yleissopimus edellyttää jäsenvaltioita pyrkivän politiikassaan siihen, ettei työntekijöitä syrjitä perhevelvollisuuksien vuoksi ja ettei työelämä ja perhevelvoitteet joudu ristiriitaan. Yleissopimuksen mukaan jäsenvaltioiden on huomioitava perhehuoltovelvollisten työntekijöiden tarpeet yhteiskunnallisessa suunnittelussa sekä sosiaalipalvelujen kehittämisessä. Lisäksi sopimuksessa edellytetään, että työntekijällä on oikeus perhevapaiden jälkeen palata työelämään eivätkä perhevapaat saa olla syynä irtisanomiselle. (STM 2011, 35-36.)



### 2.2.3 Tehostettu työsuhdeturva

Raskaana olevat ja perhevapaata käyttävät ovat tehostetun työsuhdeturvan piirissä. Työsopimuslain (TSL 26.1.2001/55) 4 luvun 9 §:ssä on säädetty työntekijän oikeudesta palata perhevapaiden jälkeen ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Mikäli se ei ole mahdollista, työntekijälle tulee tarjota aikaisempaa työtä vastaavaa työtä tai jos se ei myöskään ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n ensimmäisessä momentissa on säädetty raskaana tai perhevapaalla olevan irtisanomisesta. Lain mukaan työntekijän raskauden tai perhevapaiden käyttämisen perusteella työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta. Toisen momentin mukaan mikäli työnantaja irtisanoessaan perhevapaata käyttävän työsopimuksen ei voi osoittaa sen johtuvan jostain muusta seikasta, voidaan sen katsoa johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä. Työnantajalla on siis korotettu todistustaakka siitä, ettei irtisanominen johtunut perhevapaasta tai raskaudesta.

Säännös ei kuitenkaan estä perhevapaata käyttävän tai raskaana olevan irtisanomista jos irtisanomiseen on jokin muu asiallinen ja painava syy. Työsopimuslain (TSL 26.1.2001/55) 7 luvun 2 §:n mukaan irtisanomisperusteeksi voidaan katsoa työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä tai henkilöön liittyvien työntekoedellytysten muuttumista niin ettei työntekijä enää suoriudu työtehtävistään. Henkilöön liittyvät syyt eivät voi liittyä mitenkään raskauteen tai perhevapaisiin ja niiden perusteet tulee olla syntyneet jo ennen perhevapaan käyttämistä. Näin ollen siis raskauteen liittyvä alentunut työkyky ei ole irtisanomisperuste. (TEM 2014, 27.)

7 luvun 3 §:ssä on säädetty työnantajan oikeudesta irtisanoa työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Perusteet ovat olemassa, jos työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Irtisanomisen perustetta ei ole, mikäli työntekijä voidaan sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. Lain 7 luvun 9 §:n kolmannen momentin mukaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän voi irtisanoa vain, mikäli työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Huomioitavaa on, että tämä säädös ei koske osittaista hoitovapaata. Perhevapaalta paluun jälkeen työntekijät ovat yleisen irtisanomissuojan piirissä samalla tavoin kuten muutkin työntekijät. (TEM 2014, 28.)

Perhevapaalla olevaa henkilöä ei saa myöskään irtisanoa tai lomauttaa, vaikka hänen työnsä olisi siirretty vakinaistetulle sijaiselleen. Sijaisen työsopimus tulee tehdä määräaikaisena. Irtisanomis- tai lomautusperustetta ei myöskään ole, vaikka työt olisi perhevapaan aikana yrityksessä järjestelty uudelleen sekä palkattu uutta työvoimaa ja perhevapaalta palannut olisi pystynyt tekemään työtehtäviä. Näin ollen perhevapaalla olevalla työntekijällä on etuoikeus entiseen työhönsä sijaiseen nähden. Työntekijän työsuhde, sekä toistaiseksi voimassaoleva sekä määräaikainen, joka jatkuu perhevapaan jälkeen, tulee siten säilyä ennallaan eikä perhevapaalta palaavaa saa asettaa muita työntekijöitä heikompaan asemaan.

Perhevapaiden, pois lukien hoitovapaa, karttuu myös vuosilomaa. (Nieminen 2012, 40-41; TEM 2014, 21, 24.) Eduskunta on hyväksynyt äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaisiin liittyvän vuosilomalain muutoksen, joka on voimassa 1.4.2016 alkaen. Perhevapailta kertyy lomaa nykyisin enintään kuuden kuukauden ajalta. Aiemmin lomaa kertyi koko ajalta. (Eduskunta 2016.)

### 2.3 Perhevapaat hyvinvointiyhteiskunnassa

Perhevapaiden lähtökohtana on lapsen kehityksen turvaaminen. Lapsen ja vanhempien välinen riittävän hyvä vuorovaikutussuhde on erittäin tärkeää. Varhaisen vuorovaikutuksen kautta lapselle muodostuu minä-kuva sekä perusturvallisuuden ja luottamuksen kokemus heijastuu myöhempiinkin ihmissuhteisiin sekä itsetunnon ja empatiakyvyn kehitykseen. Vuorovaikutuskokemukset vaikuttavat myös aivojen kehitykseen. Lapsen kehitykselle on siten tärkeää, että hän voi solmia pitkäkestoisen ja pysyvän tunnesuhteen häntä hoitavaan aikuiseen, yleisimmin äitiin ja isään. (Mannerheimin lastensuojeluliitto n.d.)

Suomalaisella perhepolitiikalla on pitkä historia ja se sisältää useita kansainvälisesti edistyksellisiä asioita. Tärkein näistä on toimiva päivähoitojärjestelmä. (Lainiala 2010, 57.) Suomessa, toisin kuin monissa muissa Euroopan maissa, työnantajien ei tarvitse ottaa vastuuta lastenhoitojärjestelmästä. (Kivimäki ja Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 94.) Vaikka suuntaus on perhevapaaajärjestelmän parantamisessa, myös heikennyksiä talouskriisin myötä on toteutettu tai suunnitteilla. Vuoden 2015 alusta lapsilisien määrät putosivat noin 8 prosenttia. (Lainiala 2014, 10.) Lapsilisien leikkausten ja indeksikorotusten jäädytysten lisäksi jatkossa äitiys-, isyys- tai vanhempainrahakaudella kertyy lomaa enintään puolen vuoden ajan. (Lassila 2015.) Lisäksi päivähoitomaksujen korotuksia ollaan suunnittelemassa jo vuoden 2016 syksyille. (Yle 2016.)

Subjekttiivisen päivähoidon rajoittaminen sekä ammattikasvattajien määrän vähentyminen (nykyisen seitsemän lapsen sijasta päiväkodissa tulee olla yksi henkilö kahdeksaa lasta kohden) ovat tulossa voimaan varhaiskasvatuslain ja päivähoitoasetuksen muutoksina 1.8.2016. (Valtioneuvosto 2015d.) Lapsi- ja perhejärjestöt kritisoivat säästötoimien lisäävän lasten eriarvoisuutta ja huonontavan varhaiskasvatuksen laatua. Lisäksi järjestöjen mukaan päivähoito-oikeuden rajaaminen lisää byrokratiaa sekä kuntien hallinnollisia kustannuksia, vaikka tavoitteet ovat päinvastaisia. (LSKL 2015.) THL:n (2014) mukaan Suomen perheisiin ja rahallisiin etuuksiin kuuluvat varat ovat bruttokansantuotteesta tarkasteltuna Euroopan mittakaavassa keskitasoa. (Lainiala 2014, 14.)

Suomessa vallalla on ollut sekä miehillä että naisilla kokopäivätyö, jota myös Suomen yhteiskunta tukee. Osa-aikatyötä ole juurikaan käytetty perheen ja työn yhdistämisen välineenä toisin kuin monissa muissa Pohjoismaissa sekä Keski-Euroopassa, jossa erityisesti pienten lasten äidit tekevät osa-aikatöitä. (Kempe ym. 2008, 4). Useimmiten Pohjoismaita on pidetty perhepolitiikan suhteen ihannemaina, jossa vanhempia tuetaan runsaasti. On kuitenkin tiedostettava, että vaikka Suomen malli näyttää

hyvältä suhteessa monien muiden maiden järjestelmiin, on Suomella monia kehitettäviä epäkohtia. Ratkaisujen löytämisessä voidaan hyödyntää muiden maiden järjestelmiä. (Lainiala 2010, 8-9.) Naapurimaamme Ruotsi mainostaa itseään lapsiystävällisenä maana, jossa pidetään ainakin vielä toistaiseksi kiinni erilaisista lapsiin liittyvistä etuuksista. Suurimpana erona Suomen vanhempainvapaamalliin voidaan mainita Ruotsin 480 päivän mittainen perhevapaa, josta 390 päivää maksetaan palkkaa vastaava etuus 80 prosenttisesti. Jäljellä olevasta 90 päivästä maksetaan minimivanhempainpäivärahaa. Lisäksi Ruotsin vanhempainvapaamalli on hyvin joustava, esimerkiksi vanhempainvapaita voi pitää kunnes lapsi on 8-vuotias. (Lola Akinmade Åkerström 2016.)

Perhevapaajärjestelmään tehtiin useita uudistuksia 2000-luvulla, jotka olivat yleensä pitkän neuvottelun tuloksia ja kompromissiratkaisuja. Uudistukset ovat olleet hyvin vaikeasti saavutettavissa ja lukuisat työryhmät ovatkin jääneet tuloksettomiksi. Mielenkiintoiseksi asian tekee se, että vaikka tavoiteltavat asiat, isien osallistuminen, naisten työmarkkina-aseman parantaminen sekä vanhemmuuden kustannusten tasapuolistaminen, ovat olleet kaikilla päättävillä osapuolilla samat, suuret uudistukset ovat jääneet toteutumatta. Suurimmat erimielisyydet ovat koskeneet isäkiintiötä. Toisen näkökulman mukaan isäkiintiö vahvistaisi isä-lapsi-suhdetta ja lisäisi tasa-arvoa kodeissa sekä työmarkkinoilla. Toisen näkökulman mukaan katsotaan, että korvamerkityt vapaat pilaisivat Suomen monipuolisen perhevapaajärjestelmän ja joustavuuden vanhemmille jakaa lapsen hoito haluamallaan tavalla. Näkemyksen mukaan isävapaita tulisi lisätä vaikuttamalla asenteisiin, käyttämällä taloudellisia kannustimia ja järjestämällä tiedotuskampanjointia. (Varjonen 2011, 76, 97-98.)

Kansaneläkelaitoksen selvityksen mukaan suurin syy isien vähäiseen vanhempainvapaan käyttöön on taloudellinen; noin puolet isistä oli sitä mieltä, että vanhempainpäivärahojen taso on riittämätön. Kuitenkin taloudellisten laskelmien mukaan perheen talous ei kärsi isän vanhempainvapaista, joten syynä on tietämättömyys. Muita esteitä isien vapaiden pitämiseksi ovat selvityksen mukaan työesteet, uralla eteneminen sekä työnantajien ja työkavereiden asenteet. (STM 2011, 32.)

Perhevapaajärjestelmän uudistustarpeet ovat olleet siis vireillä lainsäätäjillä jo usean vuosikymmenen ajan, mutta silti muutokset ovat tapahtuneet vähittäin ja suurten erimielisyyksien vallitessa. Epäkohtia on sittemmin pyritty paikkaamaan vähän kerrallaan vaikeasti saavutetuilla kompromisseilla. Nykyinen kokonaisuus on siten sekava ja vaikeasti hallittava ja on siten omiaan aiheuttamaan väärinymmärryksiä lisäten tarpeettomasti kansalaisten yhteydenottoja järjestelmän toimeenpanijoihin. Järjestelmä tulisikin koota selkeäksi kokonaisuudeksi, vaikka nykyinen vaikeaselkoinen lainsäädäntö on tehnyt laajemman uudistamisen entistä haasteellisemmaksi. (Varjonen 2011, 103; STM 2011, 44.)

### 2.3.1 Perhevapaajärjestelmien uudistusehdotukset

Akavan asiantuntija Tarja Arkion mukaan Suomi voisi näyttää esimerkkiä uudistamalla vanhempainvapaajärjestelmää. Näin naisten osaamista hyödynnettäisiin paremmin työmarkkinoilla. Työpaikoilla ei edelleenkään osata käyttää työaikajoustoja. Vallalla on kokopäivätyön kulttuuri, joka on lapsiperheiden kannalta hankalaa. Joustajina ovatkin yleensä naiset, jotka lyhentävät työaikaansa osittaisen hoitovapaan turvin, Tarja Arkio kertoo. Akavan jäsenliittojen mukaan työajan lyhentäminen perhesyiden vuoksi on miehille vielä hankalampaa. Miehiä mietityttää jopa naisia enemmän saavatko he palata vapaiden jälkeen samoihin työtehtäviin. (Akava 2014a).

Myös Ann Selinin, PAM:n puheenjohtajan mukaan perhevapaajärjestelmä kaipaa pikaista päivitystä, että ihmisillä olisi mahdollisuus vaikuttaa juuri omaan elämäntilanteeseen sopiviin ratkaisuihin. Hän painottaa vanhempainvapaan jatkamista ensimmäiseen ikävuoteen saakka sekä subjektiivista oikeutta alle kouluikäisten lasten vanhemmille joustaviin työaikatarkaisuihin sekä osa-aikaiseen päivähoidon. Tämä tarkoittaisi monelle naiselle vapautta palata töihin joustavammin vanhempainvapaalta. Selin kannustaa myös miesten osallistumista ja painottaa, että tekemällä perhevapaiden ehdot ja siirtomahdollisuudet joustaviksi, voidaan perhevapaita tasata vanhempien kesken. (Selin 2011.)

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2011 vanhempainvapaatyöryhmän kattavan selvityksen mukaan työryhmä näki perhevapaita koskevissa uudistuksissa tärkeiksi järjestelmän selkeyttämisen ja laajemman uudistamisen. Järjestelmän perustavoite on lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen. Lasten hyvinvoinnin perustana ovat uusimpien tutkimusten mukaan varhaislapsuuden vakaat olosuhteet ja vanhempien kiintymys- ja vuorovaikutussuhteet. Vanhempainvapaakautta tulisikin siten työryhmän mukaan kehittää niin, että se mahdollistaa lapsen hoidon kotona vähintään yhteen ikävuoteen saakka. Myös imetyssuositukset tukevat asiaa. Perhepolitiikalla on yhteys myös syntyvyyteen, erityisesti työn tai opiskelun ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksilla. Työn epävarmuus ja määräaikaisuus vaikuttavat perheellisyyteen lykkäävästi, joka onkin näkynyt synnyttäjien keski-ään nousuna. Perhepolitiikan tulee ottaa huomioon myös erilaiset perheet ja tilanteet. Sukupuolten välisen tasa-arvon tukeminen on olennaisen tärkeää. Siten isien käyttämiä vapaita tulee pyrkiä lisäämään, jotta isän ja lapsen kiintymyssuhde kehittyy ja hoivavastuu jakaantuu tasaisemmin vanhempien välillä ja naisten työmarkkina-asema paranee. Lisäksi samalla kotitöiden tekeminen tasapuolistuu, mikä taas osaltaan vaikuttaa parisuhteeseen parantavasti. (STM 2011, 63-66)

Vanhempainvapaatyöryhmän selvityksen mukaan vanhemmuudesta aiheutuvat kustannukset kohdistuvat enemmän naisvaltaisille aloille, koska naiset pitävät pääosan vanhempainvapaista. Näin ollen asiaan olisi syytä miettiä ratkaisuja, jotta myös epäsuoria kustannuksia voitaisiin kehittää vähemmän kuormittaviksi. Työryhmä esittää, että perhepolitiikan tulee kehittyä joustavampaan suuntaan, jotta pienten lasten vanhemmilla olisi

parempia mahdollisuuksia joustavaan työaikaan ja osa-aikatyöhön. Joustavuus auttaa pitämään yllä työkykyä ja jaksamaan työelämässä pidempään. Vakaa talouden kasvu, sukupuolten tasa-arvo ja lasten hyvinvointi tukee kansantalouden pitkän aikavälin kestävyyttä. Syntyvyyden tason säilyminen tukee julkisen talouden tasapainoa sekä huoltosuhteen säilymistä hyvänä. Työn ja perheen toimiva yhteensovittaminen auttaa työssäjaksamista, samalla kun työurat pidentyvät. Työllisyysasteen nousu edellyttää sekä naisten että miesten yhdenvertaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla, joten kummankaan sukupuolen osaamista ei ole varaa menettää perheen tai muuhun sukupuoleen liittyvän syrjinnän vuoksi. (STM 2011, 65-67).

Julkisessa keskustelussa virinnyt 6+6+6 -vanhempainvapaamalli on saanut monien poliittisten tahojen kannatuksen, erityisesti monien puolueiden naisjärjestöt ovat kannattaneet kyseistä uudistusta. Uudistuksen kehittivät THL:n tutkijat Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula. Mallissa vanhempainvapaa pidentyisi 18 kuukauden mittaiseksi ja vapaa jaettaisiin kolmeen kuuden kuukauden jaksoon. Yksi kuuden kuukauden jakso olisi äidillä, toinen isällä ja kolmannen vanhemmat voisivat jakaa keskenään. Vanhempainvapaajaksoja voisi ehdotuksen mukaan käyttää kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Vanhempainvapaan jälkeen voisi edelleenkin jäädä halutessaan hoitovapaalle, joten lapsen hoitoa voitaisiin jatkaa myös 1,5-vuotispäivän jälkeen. Yksinhuoltaja saisi pitää koko 18-kuukauden vapaan. (Varjonen 2011, 75; Salmi & Lammi-Taskula 2010.)

Tutkijat perustelivat ehdotusta sillä, että nykyinen vanhempainvapaa päättyy jo lapsen ollessa 9-10 kuukauden ikäinen, jolloin ei ole lapsen kehityksen kannalta suotavaa aloittaa vielä päivähoitoa. Perheistä lähes 90 prosenttia valitseeikin vanhempainvapaan jälkeen kotihoiton tuen, keskimäärin kunnes lapsi on 1,5-2-vuotias. Tämä tarkoittaa taloudellisesti sitä, että yli puolet perhevapaa-ajasta joudutaan olemaan niukan kotihoiton tuen varassa. 6+6+6 -mallissa vanhempainvapaan pidentäminen nostaisi lapsiperheiden toimeentuloa. Ehdotuksessa kulujen kattamiseen perustettaisiin vanhempainvakuutusrahasto, johon varat kerättäisiin työnantajilta, työntekijöiltä sekä verotuksesta. (Salmi & Lammi-Taskula 2010.)

Vaikka perhevapaiden kehittämisessä on pyritty kannustamaan isien vapaiden pitämiseen, on isien osuus edelleenkin hyvin alhainen. (Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2014, 15). Nykyisellä kehitystahdilla vanhempainvapaiden tasapuolisuus toteutuisi noin 200 vuoden kuluttua. 6+6+6 -mallin avulla voitaisiin parantaa isien osallistumista lapsen hoitoon, joka auttaisi isän ja lapsen kiintymyssuhteen lisäksi kotitöiden tasaisemmassa jakaantumisessa. Kotityöt ovat yleisin riidan aihe kotitalouksissa, joten ne heijastuvat parisuhteen hyvinvointiin. Hyvin tärkeä vaikutus perhevapaiden tasaisemmalla jakaantumisella olisi parantavat vaikutukset naisten työnsaantimahdollisuuksien, urakehityksen sekä palkkakehityksen osalta. Tutkijat Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula toteavatkin, että naisten syrjintä työelämässä ei vähene, ennen kuin vanhemmuus yhdistetään työelämässä molempiin vanhempiin ja miehet käyttävät vanhempainvapaasta merkittävän osan. Yhteiskunnan tuki

miesten kiintiöille avaisi työyhteisöjä näkemään, että myös miehet ovat vanhempia, joka puolestaan edesauttaisi vanhemmuuden tasa-arvon lisääntymisessä työmarkkinoilla. (Salmi & Lammi-Taskula 2010.)

Ennalta oletetaan, että 6+6+6 -malli jatkaisi äidin pitämiä perhevapaita, mutta vähentäisi kotihoidon tuen pituutta. Mikäli isät alkaisivat pitämään osan vanhempainvapaasta, äidit palaisivat töihin nykyistä aiemmin. Tämä nostaisi äitien työllisyysastetta, kartuttaisi työ- ja eläketuloja sekä yhteiskunnalle verotuloja. Nykyisiin menoihin verrattuna 6+6+6 -malli nostaisi vanhempainvapaista aiheutuvia kustannuksia noin 1,5-kertaisiksi. Tutkijat näkevät asian niin, että kysymys on prioriteeteista. Lapsille ja perheille suunnatut sosiaalimenot ovat pysytelleet jo pitkään samalla tasolla, joten vanhempainvapaan uudistaminen olisi kohtuullinen investointi sukupuolten tasa-arvon edistämiseen sekä lasten hyvinvoinnin lisäämiseen. (Salmi & Lammi-Taskula 2010.)

Akavan vuonna 2014 TNS Gallupilla teettämän kyselyn mukaan 6+6+6 -malli sai eniten kannatusta isien perhevapaiden lisäämiseksi. 32 prosenttia akavalaisista puolsi 6+6+6 -mallia. Toiseksi eniten kannatettiin työaikajousten lisäämistä sekä työntekijän perhevapailta paluun oikeuksien vahvistamista. Akava kannattaa 6+6+6 -mallia, jotta pienten lasten hoitovastuu jakaantuisi tulevaisuudessa tasaisemmin. (Akava 2014a.)

Vanhempainvapaan joustomalli on väestöliiton ehdotus vanhempainvapaauudistukselle. Joustomallin lähtökohtana on turvata lapsen ja lasta hoitavien vanhempien etu. Mallin tavoitteena on lisätä valinnanvapautta ja joustavuutta, joka palvelee myös työmarkkinoita. Joustomallin vanhempainvapaan kesto pitenisä niin, että lasta voitaisiin hoitaa kotona vähintään siihen asti, kun lapsi on 1-vuotias. Äitiysvapaa säilyisi nykyisen mukaisena, mutta vanhempainvapaa olisi yhdeksän kuukauden mittainen, jonka vanhemmat voisivat jakaa keskenään haluamallaan tavalla. Isien kiintiön kesto pidentyisi kolmeen kuukauteen, joka kannustaisi isiä käyttämään enemmän vapaita. Jos vanhemmat käyttävät kaikki vapaajaksonsa yhtäjaksoisesti, lapsi on vapaiden päättyessä noin 14 kuukauden ikäinen. Joustomalli antaa perheille mahdollisuuden vapaiden joustavampaan jakamiseen. Äiti voisi edelleen jäädä äitiysloman jälkeen vanhempainvapaalle, ja sen jälkeen halutessaan hoitovapaalle. Malli mahdollistaa kuitenkin myös äidin nopeamman paluun työmarkkinoilla, jos isä jää kotiin hoitamaan lasta. Isällä on myös entistä vapaampi mahdollisuus jakaa kiintiöity osuutensa haluamallaan tavalla kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. (Miettinen 2012; Hiila-O'Brien, Kokko & Miettinen 2011.)

Väestöliiton esityksessä on kerrottu, että joustomallin puolesta puhuvat monet tutkimukset, joiden mukaan lapsen kehityksen kannalta lapsi ei hyödy ryhmämuotoisesta varhaiskasvatuksesta alle vuoden ikäisenä ja joidenkin asiantuntijoiden mielestä ei vielä 2-vuotiaanaakaan. Pienillä lapsille pitkät hoitopäivät ovat raskaita, joten lyhemmät hoitopäivät olisivat lapsen kehityksen kannalta parhaita. Lisäksi monissa tutkimuksissa vanhempien toiveet joustavista työaikatarkoituksista voisivat yhdistyä hyvin joustomallin mukaan niin, että vanhempi voi yhdistää osa-aikatyön tai

opiskelun osa-aikaiseen vanhempainvapaaseen. Joustomallin puolesta puhuu myös taloudellinen puoli. Nyt vanhemmilla olisi vapaus jakaa vapaat myös taloudellisesta näkökulmasta vapaasti eikä vapaat jakautuisi sukupuolen perusteella. Todennäköisesti osa isien kiintiöidyistä vapaista jäisikin käyttämättä, koska taloudelliset tekijät painavat päätöksenteossa paljon. Näin monet perheet joutuisivat luopumaan pienen lapsen tärkeästä kotihoitomahdollisuudesta. Joustomallissa vanhemmilla on mahdollisuus erityistilanteissa sopia isän sijasta vanhempainvapaata esimerkiksi isovanhemman käytettäväksi. Yksinhuoltaja voi käyttää kiintiöidyt vapaat itse tai siirtää toiselle muulle lähimaiselle. Vanhempainvapaan joustomalli edistää isien osallistumista pienten lasten hoitoon tarjoamalla joustavuutta sekä tarpeeksi hyvän korvaustason. (Hiila-O'Brien ym. 2011.)

### 2.3.2 Perhevapaiden kustannukset työnantajalle

Perhevapaista on säädetty työsopimuslaissa ja lain sävy on työntekijää suojeleva ja työnantajaa velvoittava. Perhevapaiden käytöstä aiheutuu työnantajille kustannuksia, lisätyötä sekä järjestelyiden vaivaa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 108).

Perhevapaiden epätasainen jakautuminen vaikuttaa työnantajiin aiheuttaen epätasaista kustannusrasitusta. Vanhemmuudesta aiheutuu sekä suoria että epäsuoria kustannuksia. Suoria kustannuksia ovat monissa työehtosopimuksissa määritellyt palkalliset äitiyslomaosuudet sekä joskus myös isyysvapaa. Lain mukaan perhevapaiden aikana, pois lukien hoitovapaa, kertyy myös vuosilomaa. Näitä suoria kustannuksia korvataan työnantajalle melko kattavasti. Palkallisen vapaan ajalta työnantajalle maksetaan ansiosidonnainen päiväraha sekä vuosilomakustannukset korvataan täysimääräisesti. Tilapäisen hoitovapaan kuluja ei kuitenkaan korvata, vaan ne ovat työnantajan kustannuksia. Epäsuoria kustannuksia ovat esimerkiksi mahdolliset raskausaikaiset sairauslomat ja rekrytointikulut. Epäsuorien kustannusten mittaaminen on taas hyvin vaikeaa, mutta eri tutkimukset ovat osoittaneet, että niillä on negatiivisia vaikutuksia naisvaltaisten alojen kannattavuuteen. (Varjonen 2011, 29-30.)

Perhevapaiden kustannuksia on tarkasteltu 2010-luvulla kaksi kertaa. Vuonna 2011 STM:n vanhempainvapaatyöryhmä ja vuonna 2013 rakennepolitiikan uudistamista pohtinut alatyöryhmä tarkastelivat perhevapaiden mahdollista tasausta. Molemmat asiantuntijaryhmät päätyivät samaan lopputulemaan. Päättelmänä oli, että vanhemmuuden kustannuksia tasataan jo nykyisellään merkittävästi suorien kustannusten osalta ja epäsuorat kustannukset ovat epävarmoja ja vaihtelevat suuresti. Työryhmien mukaan viimeisen 10 vuoden aikana vanhemmuuden kustannusten tasaisempaa jakautumista on edistänyt paitsi vuosilomakustannusten korvaus, myös korotettu äitiyspäivärahakaudelta maksettava korvaus. Lisäksi kustannuksia on tasannut myös isien perhevapaiden käytön lisääntyminen ja isyysvapaiden palkalliset osuudet. STM:n työryhmä esitti kuitenkin tasauksista uusia malleja, ottaen huomioon valtion vähäisen liikkumavaran. (VN 2015b.) Syyskuussa 2015 hallitus teki uuden esityksen perhevapaiden tasaamisesta. Esityksessä nuorten naisten työllistymistä tuetaan tasaamalla työnantajalle

äitiysvapaasta aiheutuvia kustannuksia 2500 euron suuruisella kertakorvauksella. (VN 2015c.)

Maamme yrittäjistä kolmannes on naisia, jotka ovat yleensä pienyrittäjiä ja toimivat usein naisvaltaisilla aloilla. Naisyrittäjät joutuvat usein itse paikkaamaan perhevapaista syntyviä työvoimavajauksia, mikä taas puolestaan heijastuu yrittäjän omaan perhe-elämään. Samaan aikaan naisyrittäjyyttä pyritään tukemaan. Siten tästä näkökulmasta perhevapaiden kustannusten tasaaminen tekisi myös naisyrittäjyydestä houkuttelevamman. (STM 2011, 91). Suomen Yrittäjänaiset ry puoltaakin voimakkaasti perhevapaakustannusten tasaamista, koska liiton mukaan kustannukset kohdistuvat eniten naisvaltaisille aloille ja kustannuksista merkittävä osa on juuri epäsuoria kustannuksia. Lisäksi kustannukset vaikuttavat naisten määräaikaista työsuhteita kasvattavasti. Yrittäjänäisten liiton mukaan nykyjärjestelmä jarruttaa naisten yritysten kasvua ja työllistämistä, vaikka Suomen kilpailukyky vaatii yhtä lailla naisten kuin miesten työpanosta ja yrittämistä. Suomen Yrittäjänaiset tekivät vuonna 2013 asiasta kansalaisaloitteen, mutta lukuisat tulopoliittiset neuvottelut eivät tuoneet asiaan ratkaisua. Yrittäjänäisten liitto onkin ilmaissut tyytymättömyytensä hallituksen esitykseen kertakorvauksesta, jonka koetaan olevan askel oikeaan suuntaan. (Suomen Yrittäjänaiset ry 2015a.)

Tasa-arvoisena esimerkkinä liitto on korostanut Ruotsin mallia, jossa ongelma on ratkaistu lainsäädäntöitse ja kaikki tuloveroa maksavat työntekijät ja työnantajat osallistuvat vakuutuksen kautta kustannusten maksuun. (Suomen Yrittäjänaiset ry 2015b). Myös vuoden 2012 Tasa-arvobarometrin vastaukset puoltavat tasaamista, jonka mukaan 85 prosenttia vastaajista tuki ajatusta perhevapaiden kustannusten tasaamisesta nais- ja miesvaltaisten alojen kesken. (Kiianmaa 2012, 19).

Kaikki tahot eivät kuitenkaan ole kustannusten tasaamisen kannalla, ainakaan kulujen kattamiseen työn verotusta kiristämällä. Sekä Akavan asiantuntija Tarja Arkion sekä EK:n johtava asiantuntija Vesa Rantahalvarin mukaan työnantajilla tai palkansaajilla ei ole halua suurempaan tasaukseen. (Verkkouutiset 2015.) Kelan asiantuntijan mukaan julkinen keskustelu työnantajien korkeista kustannuksista on liioiteltua ja johtanut nuorten naisten määräaikaisten työsuhteiden yleistymiseen. Asiantuntijan mukaan lapsen teko maksaa työvoimakuluista noin 0,1-0,3 prosenttia, joka on vähemmän kuin yritysten luontaisedut tai työpaikkakoulutus. Kelan korvausten jälkeen työnantajalle jää niin sanotut sivukulut sekä mahdollisten sijaisten rekrytointikulut. (Yle 2011.)

## 2.4 Perheen ja työelämän yhteensovittaminen

Julkisuudessa on puhuttu paljon työn ja perheen yhteensovittamisen haasteista. Nykyistä lainsäädäntöä on kritisoitu hankalaksi. Lisäksi lainsäädäntö nykyisellään luo tilanteen missä vanhempi, yleensä äiti, jää joko hoitamaan lasta kotiin tai palaa työelämään. Tämä siksi, että on taloudellisesti kannattavampaa olla joko kokonaan kotona tai kokonaan töissä. Osa-aikatyöt eivät ole Suomessa kovin yleisiä muihin Euroopan maihin verrattuna, vaikka vuoden 2010 Perhebarometrin mukaan suurin osa



suomalaisista toivoo parempia mahdollisuuksia osa-aikatyön tekemiseen. Paitsi että osa-aikatyöt ovat täällä huonosti palkattuja, myös kankeasti yhdistettävissä sosiaaliturvajärjestelmään sekä mahdollisuudet sovittaa perhe-etuksiin huonot. (Lainiala 2010, 27.)

Palkkatyö ja perhe-elämä vaativat molemmat aikaa sekä fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Työoloilla, työajoilla sekä työn järjestämisen tavoilla on hyvinvoinnille suuri merkitys. Työaikajärjestelyt sekä työpaikan käytännöt ovat lakisääteisten tukimuotojen lisäksi avainasemassa perheen ja työn yhteensovittamisessa. Perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyvät aiheet ovat olleet Suomen poliittisissa keskusteluissa jo 1960-luvulta lähtien. Kansainvälisesti vertaillen Suomen lakisääteiset tuet ovat melko hyvällä mallilla. Ehkä juuri tämä seikka on vastaavasti vähentänyt keskustelua työyhteisöissä. Siten työn ja perheen väliset jännitteet, kuten esimerkiksi ajanpuute perheen kanssa, huoli omasta jaksamisesta vanhempana tai tunne kotitöiden laiminlyönnistä, ovat yleisiä. Työelämän vaativuus on selvästi yhteydessä vanhempien jaksamiseen. (Salmi & Lammi-Taskula 2011, 155-158.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet vaihtelevat perheittäin. On kuitenkin asioita, jotka vaikuttavat yleisesti tilanteiden haastavuuteen. Perheiden arvostus on vankkaa, mutta ajankäyttöä ja siten elämän rytmiä hallitsee työ. Työntekijöihin ja vanhempiin kohdistuu erilaisia ja usein ristiriitaisia odotuksia ja velvollisuuksia. Lisäksi työelämän epävakaus sekä työtahdin kiireellisyys ovat lisääntyneet. Samalla lisääntyneet joustovaatimukset ovat lisänneet haasteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. (TTL 2015.) Työnantajan ja työntekijän välillä vallitsee usein ristiriita, jossa ajatellaan, että työntekijän saama etu on poissa työnantajalta. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa asia tulisi kuitenkin nähdä niin, että molemmat hyötyvät. Työnantajien tulisi nähdä työntekijät kokonaisina ihmisinä, joka auttaa työnantajaa tuntemaan työntekijänsä ominaisuudet ja vahvuudet työssä. Työntekijän tyytyväisyys työn ja perheen yhteensovittamiseen, on myös työyhteisön etu. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 120.)

Työn ja perheen välisiä ristiriitoja lisäävät työn epävarmuus, huonot esimies-alaissuhteet, työn stressitekijät sekä vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Työn stressitekijät aiheuttavat paitsi uupumusoireita, ne voivat myös heikentää työntekijöiden parisuhdetta. Hyvän tulotason ja työmarkkina-aseman saavuttaminen on vaikeampaa naisille kuin miehille, ja työn sekä perheen yhteensovittaminen onkin naisille riski työuran suhteen. Naisten työuran riskit eivät pääty vaiheeseen, kun lapset ovat pieniä, vaan ne jatkuvat naisen siirtyessä toisiin tehtäviin tai toiselle paikkakunnalla, tarkoittaen usein tulojen laskua. Miehillä asia on päinvastoin. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 23-26.) Haas & Hwang (2007) näkevät työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmaksi sen, että vallalla olevat ajatusmallit vaikeuttavat helpottavien käytäntöjen syntymistä. Oletuksena on, että miehet eivät ole kiinnostuneita perheeseen liittyvistä asioista eikä miehillä ole hyväksyttävää halu osallistua lapsen huolenpitoon. Tämä on johtanut siihen, että perheen yhteensovittamisen käytännöt ovat edelleen hyvin sukupuolittuneita. (Kempe ym. 2008, 5).

### 2.4.1 Perheystävällinen työpaikkakulttuuri

Työelämään tulee saada osallistua yhtä lailla perheellinen kuin perheetön. Työn ja muun elämän vaatimukset voidaan sovittaa yhteen hyvällä työjohtamisella. Työaikoihin vaikuttamisella on suuri merkitys lapsiperheille työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Vaikka työn ja perheen yhteensovittamisessa on kysymys yksilöiden ja perheen sisäisistä valinnoista, on asia myös yhteiskunnallisesti keskeinen. On suuri merkitys millaiset yhteiskunnalliset, rakenteelliset tai organisatoriset mahdollisuudet ympäröivät perheitä. Organisaatioiden arvot ja arjessa toimivat työkuulttuuriin liittyvät asiat voivat olla ristiriitaisia keskenään, joka voi estää esimerkiksi miesten perhevapaiden käyttöä. Perhejärjestelyt voivat olla joko lakisääteisiä tai työpaikkojen itsensä kehittämiä tukitoimia. Työn ja perheen järjestelyihin kuuluvat joustavat työaikajärjestelyt, vapaajärjestelyt (perhevapaat) sekä muut hoivaetuisuudet ja työn yhteensovittamista tukevat järjestelyt. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta, 2003 13-15, 17.)

Perheystävällinen työpaikka tarkoittaa asenteita ja tekoja, joilla on myönteisiä vaikutuksia perheiden hyvinvointiin. Perheystävällisellä työpaikalla huomioidaan erilaiset elämäntilanteet osana työntekoa ja esimiehet ja henkilöstöhallinto toimivat oikeudenmukaisesti sekä lainmukaisesti. Yhteisten käytäntöjen lisäksi tarvitaan myös tilannekohtaista joustoa. Perheystävällisten käytäntöjen hyötyjä voidaan katsoa myös työnantajan näkökulmasta. Työyhteisön toimivat ja perheystävälliset käytännöt vähentää paitsi turhia irtisanomisia niin myös sairauspoissaoloja sekä burn out -oireita. Myös työntekijöiden kokema hyvinvointi sekä työmotivaatio kasvavat. Työnantajan maine on lisäksi tällöin hyvä ja houkutteleva. Esimiehen esimerkillä, toiminnoilla ja joustavuudella on merkitystä työkuulttuuriin. Sekä sanallinen että sanaton viestintä vaikuttaa työntekijöiden toimintaan ja asenteisiin. Vastuu perheystävällisen työpaikkakulttuurin toteutumiseksi on myös työntekijällä. Perheystävällinen työkuulttuuri koskettaa paitsi pienten lasten perheitä, myös perheitä, joissa on murrosikäisiä nuoria sekä omaisen hoitoa. Perheystävällisten toimintatapojen kehittäminen ei kuitenkaan tarkoita välttämättä suuria organisatorisia muutoksia vaan perheellisten huomioimista myös pienissä asioissa. (Kokko 2013, 3, 8-9, 11.)

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat kehittäneet työ- ja perhe-elämän tasapainoa edistäviä käytäntöjä työyhteisöjen käyttöön. Suosituksena on, että jokaisessa työyhteisössä käydään läpi työn ja perheen tasapainoa edistäviä käytäntöjä ja päätetään parhaiten sopivat pelisäännöt. Yhteisistä pelisäännöistä tulisi keskustella jo ennen perhevapaan alkua ja sopia esimerkiksi vapaan aikana oleva yhteydenpito. Yhteydenpitoon voi kuulua työpaikan asioista tiedottaminen, osallistuminen työpaikan tilaisuuksiin sekä koulutuksiin liittyviä asioita. Työhön paluun lähestyessä olisi hyvä keskustella yhdessä työntekijän kanssa, kuinka työhön paluuta voidaan helpottaa. Työntekijä palaa ensisijaisesti entiseen työhönsä. Työnantajan tulisi keskustella siitä onko työtehtävissä tapahtunut muutosta ja onko

tarvetta päivittää osaamista. Vapaaseen liittyvät pelisäännöt voidaan sisällyttää esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan tai työpaikan yleiseen ohjeistukseen. Työpaikan henkilöstöpolitiikassa sekä esimiesten koulutuksessa tulisi kiinnittää huomioita siihen, että vanhemmilla on tasapuolinen mahdollisuus käyttää perhevapaita. Lisäksi muutoinkin tulee kiinnittää huomioita työntekijöiden syrjimättömään kohteluun, myös työsuhteen ehtojen kannalta. (Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus 2013.)

Työ ja perheen yhteensovittamista tukevat työpaikoilla mahdollisuuksien mukaan käytettävät joustavat työaikakäytännöt. Näitä voivat olla esimerkiksi liukuva työaika, työaikapankki, etätyö, osa-aikatyö, lyhennetty työviikko sekä osa-aikaiset perhevapaat. Joustavien työaikojen käyttäminen tasapuolisesti edellyttää yhdessä sovittuja pelisääntöjä ja seurantaa. Työyhteisössä tulisi ottaa huomioon joustoja myös esimerkiksi kokousten ja yhteisten tilaisuuksien järjestämisessä. Tästä esimerkkinä aamukokouksen alkamisajankohdan määräytyminen, niin että pienten lasten vanhemmilla on mahdollisuus aamuliukumaan viedessään lapsia päivähoitoon tai kouluun. Pienten lasten vanhemmat tulisi ottaa huomioon myös vuorotyösuunnittelussa. Lisäksi matkustamisen tarpeellisuutta arvioitaessa voitaisiin matkustaminen korvata esimerkiksi videoneuvottelulla. Työnantaja voi myös tarjota sairaan lapsen hoitopalveluja tai siivous- ja kodinhoitopalveluja, joita työntekijä voisi halutessaan hyödyntää. (Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus 2013.)

Työn ja perheen yhteensovittamista tutkineet Friedman ja Greenhaus (2000) ovat kehittäneet työnjohdolle listan kuinka tukea työn ja perheen vuorovaikutusta. Näistä ensimmäinen on tarkastaa toiminnan pohjana olevat arvot ja miettiä onko yrityksen toiminta omien arvojen mukaista. Perheystävällisten käytäntöjen kehittäminen edellyttää organisaation johdolta kykyä nähdä työntekijänsä myös vanhempina ja siten tietämystä työntekijöidensä perherakenteesta. Näin voidaan saavuttaa tarpeen mukaisia käytäntöjä, kuten työjoustoja. Lisäksi tuntemalla työntekijöiden ominaisuuksia ja vahvuuksia niitä on myös mahdollista hyödyntää paremmin työskentelyssä. Työnantajan tulisi myös suhtautua työntekijöihinsä aikuisina ihmisinä, jotka osaavat ratkaista parhaan mahdollisen tavan työn ja perheen yhdistämiseksi. Työpaikan perheystävällisyyden arvioinnissa keskeisiä asioita ovat työpaikan arvot, työntekijöiden tarpeiden tunnistaminen, tasa-arvon toteutuminen sekä työyhteisön avoimuus uusille kokeiluille. Kuitenkin perhemyönteisen ilmapiirin luomisen edellytyksenä on ylimmän johdon sitoutuminen sekä lähimpien esimiesten tuki. Esimiesten tulisi avata keskustelua työntekijöiden tarpeista ja osata ottaa vastaan myös kritiikkiä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 30-31, 129, 133.)

Myös Kempe ym. (2008, 10) mukaan erityisesti johdon suhtautumisella on suuri merkitys työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöihin ja kehitystyöhön. Työyhteisöjen ja erityisesti johdon olisikin tuettava vanhemmuutta antamalla aikaa vanhempien ja lasten väliselle vuorovaikutukselle. Perheystävälliseen henkilöstöpolitiikan onnistuminen on mahdollista vain, jos työntekijän ja työnantajan tarpeet ovat tasapainossa

eikä työyhteisön perhepolitiikka syrji ketään. Lähtökohtana on että, työ ja perhe eivät saisi sulkea toisiaan pois, vaan sekä naisten että miesten tulisi voida tehdä valintoja omien arvojensa mukaisesti. Mikäli työtä ja perhettä ei ole mahdollista yhdistää, on henkilö pakotettu tekemään valinnan näiden asioiden välillä. Äitiys tai isyys ei saisi tarkoittaa työuran tai työmarkkinakelpoisuuden heikkenemistä. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 30, 120-121.)

Kiristyvässä työelämässä lasten näkökulma unohtuu. Useissa suomalaisissa tutkimuksissa on selvinnyt, että lapsille olisi annettava enemmän aikaa. Työntekijä on muovautunut sukupuolineutraaliin suuntaan, jossa sekä miehillä että naisilla on yhtä pitkät työajat. Lastenhoitopalvelut palauttavat vanhemmat nopeasti takaisin työmarkkinoille. Sukupuolineutraalisuus ei kuitenkaan häivyttä perheiden ja lasten olemassaoloa. Työn ja perheen yhteensovittaminen näkyy yllättävän vähän henkilöstövoimavarojen johtamista käsittelevässä tutkimuksissa tai teoksissa. Aihetta yleensäkin käsitellään hyvin irrallisena osana eikä nähdä sitä keskeisenä tekijänä työntekijän hyvinvoinnin tukemisessa. Kuitenkin yhä enemmän aletaan tiedostaa, että työntekijöiden arjen tukeminen ja perheasioiden tarpeiden tiedostaminen ovat yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sitoutuneet työntekijät ovat olennaisessa osassa yrityksen menestymisen kannalta. Onnistuessaan asiassa työyhteisöstä tulee avoin, uudistuva, joustava ja valmis oppimaan uutta. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 125-126, 128, 130, 131.)

Perheystävällistä organisaatio -ajattelua on kritisoitu Susan Lewis:n (1996) mukaan siitä, että työnantajat voivat ymmärtää perheystävällisten mallien kehittämisen luontaisempien kaltaisia etuisuuksina, joissa hyötyjinä olisivat vain työntekijät. Tämä mielikuva on omiaan estämään koko työyhteisöä, myös työnantajaa, hyödyttävien käytäntöjen kehittämistä. (Kempe ym. 2008, 8.) Työn ja perheen välisen ”sodan” lopettamisesta ja oppivasta organisaatiosta on kirjoittanut Peter M. Senge (1994), jossa hän kuvaa ristiriidan lopettamista keinoksi parantaa organisaation tuloksia. Tämän näkemyksen mukaan perheeseen liittyvät asiat tulisi nähdä työntekijän hyvinvointia lisäävänä asiana, eikä vain pakollisina velvoitteina. Sengen mukaan työntekijän elämäkokonaisuuden tunteminen ja tukeminen lisää työntekijän hyvinvointia, mikä taas näkyy organisaatiossa tuloksellisuutena. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 122.)

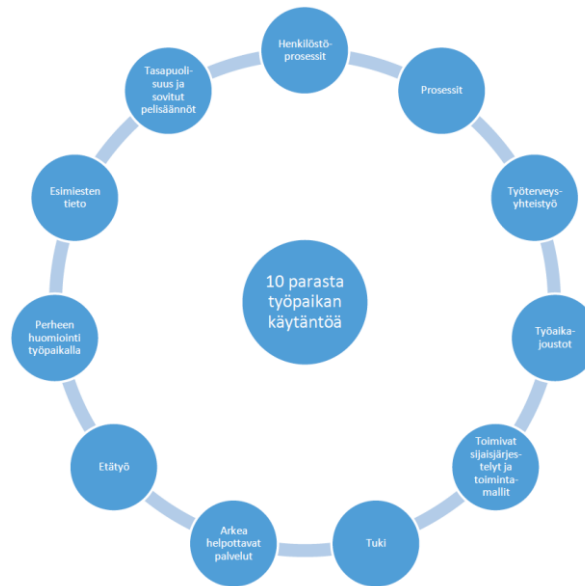
#### 2.4.2 Työ ja perhe-elämä -ohjelma

Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama ja Työterveyslaitoksen koordinoima Työ ja perhe-elämä -ohjelma on ajoitettu vuosien 2013-2015 välille. Ohjelman tavoitteena on ollut levittää työpaikoilla hyviä työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä. Ohjelmassa tietoa hyvistä käytännöistä on kerätty työpaikoilta, perheiltä, aiemmista kehittämishankkeista sekä kansainvälisistä katsauksista. Ohjelman päätteeksi hyvät käytännöt julkaistaan työpaikalle suunnatussa oppaassa, joka tulee olemaan myös verkkojulkaisu. Ohjelman myötä järjestetään vertaisryhmätoimintaa sekä menetelmäohjaajakoulutusta. Alueellisissa tilaisuuksissa jaetaan tietoa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen

parantamiseksi työpaikoille. Lisäksi työpaikoilla järjestetään kokeiluja ja kehittämistoimia työn ja perheen yhteistyön parantamiseksi työuran eri vaiheissa sekä viestitään asian vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin. (Työ ja perhe-elämä 2014.)

Työ ja perhe-elämä -ohjelmassa kerätyistä 3000 idean pohjalta on koostettu verkkojulkaisu kymmenen parasta työpaikan käytäntöä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen (kuvio 4). Ensimmäisenä näistä on joustavuus työajoissa. Työaikaan liittyvät joustot ovat kerätyn tiedon valossa tärkeimpiä keinoja helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Etätöiden lisäämistä voi tukea esimiesten myönteisen asenteen lisäksi panostamalla tekniseen toteutumiseen. Vaikka etätö ei ole mahdollista kaikissa töissä, monissa tehtävissä se mahdollistaisi kotoa käsin työskentelyn sekä itsenäisen aikataulutuksen. Työpaikoilla tulisi varautua poissaoloihin ja huolehtia toimintamallit valmiiksi perhevapaalta palaavan perehdyttämiseksi sekä tueksi. Esimiehille tulee olla kirjalliset tavoitteet ja toimintaohjeet, jotta he voivat toimia ylimmän johdon linjausten mukaisesti. Näin työntekijätkin saavat tiedon työpaikan mahdollisuuksista. Työpaikoilla tulisi olla selvät ja tasapuoliset pelisäännöt sekä avoin ja myönteinen ilmapiiri. Työpaikoilla olisi hyvä olla tietoinen myös erityisen haasteellisista elämäntilanteista, kuten yksinhuoltajuudesta. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät seikat pitäisi sisällyttää työyhteisön henkilöstöprosesseihin. Kehityskeskusteluiden tai ilmapiirikyselyiden kautta on mahdollista ottaa puheeksi yhteensovittamisen tilanteita joko koko työyhteisön tai vain kahden kesken. (Työ ja perhe-elämä 2015.)

Lisäksi ohjelman hyviin käytäntöihin lukeutuu työhyvinvointiin liittyvät perhetilanteet sekä muut yksityiselämän asiat, jotka tulisi liittää osaksi työterveyshuoltoa. Näin työntekijän haasteellista tilannetta voitaisiin neuvoa ja tukea. Työpaikoilla tulisi antaa tukea henkilöstölle työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Myös palautuminen työn haasteista on tärkeää. Työyhteisö voi tarjota myös lastenhoito- tai muita arkea helpottavia palveluja. Työnantaja voi tiedustella työpaikan mahdollisuuksien mukaan tarjottavien palveluiden halukkuutta. Lisäksi työpaikoilla tulisi huomioida myös työntekijän perhe. Työntekijän puolison ja lasten on helpompi ymmärtää työtä ja siihen liittyviä vaatimuksia jos he ovat saaneet tutustua työpaikkaan. Tässä keinona ovat esimerkiksi koko perheen ja työpaikan yhteiset tapahtumat. Samalla työnantajalla on mahdollisuus tutustua työntekijän perheeseen ja ymmärtää työntekijän perhetilannetta paremmin. (Työ ja perhe-elämä 2015.)



Kuvio 4. Kymmenen parasta työpaikan käytäntöä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Työ ja perhe-elämä ohjelmaan kuuluu myös syksyllä 2015 tekemä tutkimus työsuojelupäälliköille sekä -valtuutetuille. Tutkimuksessa selvisi, että vain noin 25 prosentissa työpaikoista tiedotus työn ja muun elämän järjestelymahdollisuuksista oli hyvin hoidettu. Usein pienet yritykset olivat huomioineet asian paremmin kuin isot. Tutkimukseen osallistuneista yrityksistä valtaosalla oli olemassa työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä. Esimiehet kaipasivat asiassa kuitenkin tukea ja kokivat, etteivät saaneet riittävästi tietoa työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista. Tutkimusryhmän päätelmien mukaan käyttämättä jää siten paljon mahdollisuuksia parantaa työntekijöiden jaksamista. (STM 2015b.)

### 2.4.3 Perhevapaalta paluu

Työ- ja elinkeinoministeriön perhevapaalta paluu -työryhmä (2014) selvitti tilastojen avulla yleisimmät työhön paluun haasteet. Työryhmän koonnin mukaan haasteet liittyvät usein työtehtäviin tai niiden katoamiseen. Työpaikalla voi olla toteutettu organisatorisia muutoksia, joiden vuoksi työ on kadonnut tai sitä on selkeästi muutettu. Tilalle on voitu palkata sijainen vakituiseen työsuhteeseen. Näin ollen tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella töihin palaava työntekijä irtisanotaan. Työtehtävät ovat jaettu muiden työntekijöiden kesken. Organisaatiomuutosten vuoksi perhevapaalta palaavalle voidaan myös tarjota selkeästi toisenlaisia tehtäviä, jotka eivät vastaa vaatimuudeltaan tai ansioltaan aikaisempaa tasoa. Haasteita työhön paluuseen voi tuoda myös uusi esimies, joka ei tunne työhön palaavan työhistoriaa ja osaamista. Epävarma työtilanne voi siten aiheuttaa töihin paluun siirtämistä, henkilö voi joutua jäämään ns. ”työvoimaresurssiksi” tai pahimmassa tapauksessa seurauksena on irtisanominen. (TEM 2014, 56.)

Työntekijän tulee työsopimuslain mukaan ilmoittaa perhevapaista viimeistään kahta kuukautta ennen vapaan alkua. Ilmoittamisvelvollisuus on tärkeä, jotta työpaikoilla voidaan varautua työntekijän poissaoloon. Yhteydenpito työpaikkaan myös perhevapaan aikana voi helpottaa työntekijän paluuta. Näin työntekijä pysyy paremmin tietoisena mahdollisista muutoksista ja vuorovaikutus säilyy myös työnantajan näkökulmasta. Aina yhteydenpito ei kuitenkaan onnistu. Tärkeää olisikin kehittää työpaikoilla tapa yhteydenpidolle niin, että myös vapaalla olevilla olisi mahdollisuus tiedon saatavuuteen. Perehdyttämisen tärkeys korostuu etenkin jos työyhteisössä on tapahtunut organisaatiouudistuksia tai työtehtävissä muutoksia. Pitkään jatkuneen perhevapaan aikana on myöskin mahdollista, että työntekijän ammattitaito on heikentynyt. Työnantajalla onkin velvollisuus antaa koulutusta perhevapaalta palaavalle työntekijälle. (TyöturvL 23.8.2002/738 14 § 1 momentti). Osittainen hoitovapaa on tarkoitettu helpottamaan työn ja perhe-elämän yhdistämistä niin, että on mahdollista tehdä lyhempää työaikaa. Etätyö tarjoaa myös mahdollisuuden työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä samalla muutakin joustoa työn tekemiseen. Työpaikkojen hyvät käytännöt ja perheystävälliset toimintamallit ovat ensiarvoisen tärkeitä perhevapaalta palaavan työhön paluun helpottamiseksi. (TEM 2014, 60-62.)

Perhevapailta paluun kannalta myös työyhteisön tuki on tärkeää. Tukea ovat työyhteisön toimivuus, esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus, työkavereiden avuliaisuus sekä johdon kiinnostus henkilöstön hyvinvointiin. Työpaikan ilmapiirillä sekä aikuisten välisillä sosiaalisilla kontakteilla on myös merkitystä työhön paluulle. Työhön paluun helpottaminen hyödyttää siis paitsi vanhempia, perhettä, työnantajia, myös koko yhteiskuntaa. (Luoto, Kauppinen & Luotonen 2011, 150-152, 154.)

TEM:n työryhmä on koonnut haasteita myös työnantajanäkökulmalla. Sijaisten rekrytointi, perehdytys, myös perhevapaalta palaavan sekä perhevapaalle jäävän töiden järjestelyt voivat tuoda työnantajille kustannuksia. Työntekijän ammattitaito voi olla heikentynyt, etenkin pitkän perhevapaan aikana. Perhevapaalta palaavan mahdollisesti toivotat joustot voivat aiheuttaa töiden uudelleenjärjestelyä myös muiden työntekijöiden kohdalla. Tehtävien ja työaikojen uudelleen järjestely ei välttämättä ole yrityksen toiminnan kannalta paras mahdollinen tilanne. Sujuvan paluun kannalta yhteydenpito ja palaamisen ennakointi ovat tärkeitä. Aina yhteydenpito ei ole työntekijän toiveena, joka voi vaikeuttaa työhön paluuseen liittyviä järjestelyjä. Perhevapaiden käyttö lisää myös määräaikaisten tai osa-aikaisten palvelusuhteiden osuutta. Työnantajalla voi olla haasteita löytää asiantunteva ja pätevä sijainen perhevapaiden ajaksi sekä määrittää työsuhteen pituus sijaisuuden ajaksi. (TEM 2014, 57.)

#### 2.4.4 Perhevapaalta palaavan aseman parantaminen

Työ- ja elinkeinoministeriö asettama työryhmä selvitti perhevapaalta palaavan oikeuksia vuosina 2013-2014. Työryhmän tehtäviin kuului arvioida lainsäädännön turvaa perhevapaalta palaavalle, vahvistaa työhön

paluun tukemista ja työssä jaksamista sekä valmistella mahdolliset säädösmuutokset. Lainsäätäjät pyrkivät tukemaan nopeampaa työhön paluuta, joten ryhmän tavoitteena oli selventää nykyisen lainsäädännön kannustavuutta sekä turvaa perhevapaalta palaavalle. Työryhmä selvitti raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien lainsäädännöllistä työsuhdeturvaa, mutta ei päässyt asiasta yksimielisyyteen, joten ryhmä ei esittänyt lainsäädäntömuutoksia. Työryhmän mukaan työnantajalla on jo nyt velvollisuus edistää tasa-arvoa ja syrjintä raskauden, synnytyksen tai vanhemmuuden perusteella on jo kiellettyä, jonka rikkomisesta voi seurata vahingonkorvaus tai jopa rikosoikeudellisesti rangaistava teko. Työryhmä katsoikin, että erityisesti hyvät työpaikkakohtaiset käytännöt sekä perehdyttäminen tukee sujuvaa työhön paluuta sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Lisäksi työyhteisöjen tulisi ryhmän mukaan panostaa tasa-arvosuunnitelmaan ja kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksiin. (TEM 2014, 5, 11, 71.)

Palkansaajienkeskusjärjestöt olivat perhevapaalta palaavan nykyisestä asemasta toista mieltä ja jättivät TEM:n työryhmän muistioon eriävän mielipiteen. Akavan vastaava lakimies Jaana Meklin kertoo, että korkeasti koulutetuilla on ollut töihin paluun yhteydessä ongelmia kasvavassa määrin jo kauan. Jaana Meklin toteaa myös, että pelkät suositukset eivät riitä korjaamaan tai vähentämään ongelmia. Akavalaiusten Ekonomiliiton sekä Tradenomiliiton jäsenistön keskuudessa töihin paluuseen liittyvät ongelmat ovat yksi tyypillisimmistä asioista, joiden vuoksi työntekijä ottaa yhteyttä liiton lakipalveluihin. TRAL:n johtavan lakimiehen Esa Schönin (haastattelu 28.1.2016) mukaan työnantajien sanktiot eivät ole riittävän suuria, jotta ne riittäisivät ehkäisemään lain rikkomista. Suomen ekonomiliiton edunvalvontajohtajan Lotta Savinkon mukaan ainoa keino tilanteen parantamiseksi on lisätä perhevapaalta palaavalle tehostettu irtisanomissuoja. (Akava 2014b.) Ekonomiliiton mukaan nykyinen lainsäädäntö ei siten tarjoa riittävää suojaa perhevapaalta palaavalle. Näin ollen liitto kannattaa niin sanottua presumptio-sääntöä eli perhevapaan jälkisuojaa. Ajallisen presumptio-säännön laajentaminen tarkoittaisi sitä, että työntekijällä olisi korkeintaan 6 kuukauden korotettu irtisanomissuoja työhön paluun jälkeen. Tämä parantaisi työntekijän suojaa, koska mahdolliset irtisanomiset joutuisivat nykyistä tarkempaan kontrolliin. (Ekonomit n.d.)

## 2.5 Aiheeseen liittyvät aikaisemmat tutkimukset

Perhevapaisiin ja niihin liittyvistä aiheista on tehty paljonkin tutkimuksia eri näkökulmin. Tämän tutkimuksen viitekehyksessä esitellyt kolme tutkimusta antavat tärkeää syventävää taustatietoa. TRAL:n aiemmat tutkimukset toimivat tämän tutkimuksen aikasarjan vertailupohjana, joten niiden keskeisimmät tulokset ovat olennaisia tutkimuksen kannalta. Lisäksi perhepolitiikkaan syvennytään tarkemmin vuoden 2010 ja 2014 perhebarometriä kautta, joissa on selvitetty suomalaisten perhepolitiikan asenteita, toiveita sekä tarpeita myös talouden laskusuhdanteen aikana.



### 2.5.1 Sukupuolten välinen tasa-arvo tradenomien työelämässä

Tradenomiliiton aiemmat tutkimukset ovat toteutettu vuosina 2009 ja 2012. Molemmat tutkimukset toteutettiin sähköisenä kyselynä satunnaisotantaa käyttäen. Aiheina tutkimuksissa olivat sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä. Kysytyjä asioita olivat syrjintä työhönottotilanteessa, omakohtaiset kokemukset tasa-arvon toteutumisesta, perhevapaan pitäminen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen. (Koivistoinen & Veltheim 2012.)

Vuoteen 2009 verrattuna vuoden 2012 tutkimuksen tuloksista lähes kaikki osuudet sukupuoleen, raskauteen sekä vanhemmuuteen liittyvistä syrjintäkokemuksista olivat kasvaneet. Sukupuolinen häirintä, epäasiallinen kohtelu työpaikalla sekä omasta tai kumppanin raskaudesta kysytyt kysymykset työhönottotilanteessa olivat taas vastaavasti vähentyneet. Vaikka sukupuolinen häirintä oli vähentynyt, sitä tutkimuksen mukaan tapahtui edelleen. (Koivistoinen & Veltheim 2012, 50.)

Vuoden 2012 tutkimuksen mukaan tärkeimpiä esille tulleita kohtia olivat sukupuoleen sekä perhevapaisiin liittyvät asiat. Reilu kolmannes vastaajista koki, että joko sukupuoli, raskaus tai vanhemmuus oli joskus vaikuttanut urakehitykseen epäedullisesti. Sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella vastanneista lähes kolmannes koki joutuneensa joskus epäedulliseen asemaan töitä tai työtehtäviä jaettaessa. Naisista alle puolet oli palannut samoihin työtehtäviin kuin ennen perhevapaita. Miesvastaajista valtaosa oli palannut samoihin työtehtäviin. Naisvastaajista useamman kuin joka kymmenennen vakituinen työsuhde päättyi pian perhevapaalta paluun jälkeen. Miehillä vastaavia kokemuksia ei ollut juuri lainkaan. Suurin osa vastaajista oli samaa tai täysin samaa mieltä, että pidennetty irtisanomissuoja perhevapaalta palaamisen jälkeen edistäisi tasa-arvoa. Yli puolet vastanneista ei tiennyt onko työpaikalla (yli 30 työntekijän työyhteisöt) laadittu tasa-arvosuunnitelmaa. Lähes kolmannes naisvastaajista koki, ettei työnantaja mahdollistanut riittävästi työjoustoja työn ja perheen yhdistämiseksi. Miehistä tätä mieltä oli alle viidennes vastaajista. Positiivista tutkimuksen tuloksissa oli kuitenkin se, että suurin osa vastaajien työnantajista mahdollisti vastausten perusteella työn ja perhe-elämän yhdistämisen joustavasti. Tutkimuksen mukaan tasa-arvon edistymistä tukisi eniten perhevapaiden tasaisempi jakaminen sekä pidennetty irtisanomissuoja perhevapaalta palaavalle. (Koivistoinen & Veltheim 2012, 47, 49, 52.)

### 2.5.2 Perhebarometrit vuosina 2010 ja 2014

Vuosien 2010 ja 2014 Perhebarometrit selvittää kansalaisten perhepoliittisia näkemyksiä. Vuoden 2010 Perhebarometri tarkastelee kansalaisten toiveita ja tarpeita sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Vuoden 2014 Väestöliiton Perhebarometri selvittää kansalaisten painopisteitä laskusuhdanteen aikana ja toistaa osittain vuoden 2010 kysymyksiä, joten uusimmassa tutkimuksessa on saatu tuloksia myös aikasarjavertailun kautta. (Lainiala 2014, 3).

Vuoden 2010 Väestöliiton Perhebarometrin mukaan vaarana on, että mikäli talouspolitiikka ajaa ohi perhepolitiikan kehittämisessä, tuloksena voi olla työuupumisia, avioeroja, sairastumisia, lasten oireiluja sekä syntyvyyden alentumista. Tutkimuksessa havaittiin, että vastaajat suosivat niitä etuuksia, jotka olivat tärkeitä juuri sen hetkisen elämän kannalta. Lapsiperheille ja yksinhuoltajille perhepoliittinen kehittäminen oli ensiarvoisen tärkeää. Tutkimuksen mukaan useisiin perhepolitiikan keinoihin ollaan nykyisellään tyytyväisiä. Joustavat työaikatarkaisut sekä erilaiset lapsiperheiden etuudet nousivat tärkeimmiksi perhepoliittisiksi kehityskohteiksi. Vastaajilta kysyttiin ensimmäisen kerran 6+6+6-mallista, joka sai enemmistön kannatuksen. (Lainiala 2010, 54-55.)

Aiempien perhebarometrien mukaan työajan joustot sekä osa-aikaisuus on ollut suomalaisten perhepoliittisissa toiveissa jo pidemmän aikaa. Nykyisin mahdollisuudet joustoihin ovat hyvin liitto- ja työpaikkakohtaiset, joten etu ei ole kaikkien käytettävissä. Useat työpaikat tekevät jo työtä perheystävällisten käytäntöjen luomisessa työyhteisöön, mutta toiset taas eivät. Ihmisten elämäntilanteet vaihtelevat suuresti, joten tulevaisuudessa on siis panostettava erityisesti perhepolitiikan joustavuuteen. (Lainiala 2010, 56-57.)

Perhebarometrissä tuli selkeästi esille perhepolitiikan kehittämisen tärkeys lapsiperheiden ja yksinhuoltajien näkökulmasta. Yleisesti ottaen vastaajat suhtautuivat perhepolitiikan eri osa-alueisiin myönteisesti. Erityisesti joustavuuteen liittyvät seikat koettiin tärkeiksi. Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmat toivoivat eniten kotihoidontuen korotusta sekä verohelpotuksia. Kotihoidontuki on pienempi kuin työttömyysturvan peruspäiväraha, joten korotusvaade on hyvin ymmärrettävä. Pitkien hoitovapaiden jälkeisen työuran palkkakehityksen notkahdus oli vain väliaikainen. Suuremmaksi ongelmaksi voi muodostua se, etteivät työtehtävät olekaan enää samat kuin perhevapaalle lähtiessä. Vanhempainrahan korvaavuusasteen korottamisella koettiin olevan vaikutusta isien osallistumiseen lasten hoitoon, ettei tulonmenetyks olisi liian suuri. Suomessa äitiysvapaan ja vanhempainvapaan yhteenlaskettu aika on lyhempi kuin useimmissa muissa Euroopan maissa. Vanhempainvapaan keston pidentäminen voisi edesauttaa äitien aiempaa nopeampaa töihin paluuta. Vanhempainvapaa päättyy siis, kun lapsi on noin 9-10 kuukauden ikäinen ja harva vanhempi haluaa antaa niin pientä lasta vieraiden hoitoon. (Lainiala 2010, 54-56.)

Yksinhuoltajuuden taloudellinen asema on viime vuosikymmenten aikana huonontunut, joka näkyy myös tutkimuksessa kehittämisen tarpeina. Yksinhuoltajat toivoivat työelämän joustojen kehittämistä sekä lapsilisien korottamista ja sen keston pidentämistä 18-ikävuoteen saakka. Yksinhuoltajilla onkin haasteita työn ja lastenhoidon yhteensovittamisessa, jossa apua voisi tuoda hoitovapaa-oikeuden laajennus lähisukulaisiin. Lapsilisillä on suurin merkitys pienituloisille ja korotukset toisivat perheen toimeentuloon selkeää parannusta. Niille, jotka toivoisivat voivansa palata osittain töihin vanhempainvapaan jälkeen, mutta eivät vielä haluaisi viedä lasta kokopäivähoitoon, ratkaisuna voisi olla viikoittaisen työajan lyhentäminen tai osa-aikatyö. Joustavan työajan mahdollisuudet ovat

olleetkin jo pitkään kansalaisten toiveissa. Useimmat kansalaisista toivovat työn ja perheen sujuvaa yhteiseloä, jossa työ tarjoaa mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen ja perhe yhdessäoloä, rakkautta ja turvallisuutta. Lisäksi ihmisten elämäntilanteiden suuret vaihtelut lisäävät tarvetta perhepolitiikan joustavuuteen. (Lainiala 2010, 56-57.)

Vuoden 2014 Perhebarometrissä vastaajien toiveet olivat hyvin maltillisia ja muutoksia vuoteen 2010 oli lähinnä kodinhoidontuen osalta, jota ei enää pidetty kolmen tärkeimmän toimenpiteen joukossa vaan sen eteen oli noussut ylimääräinen lapsilisä vähävaraisille. Kuitenkin edelleen suurin osa vastaajista oli kodinhoidontuen korotuksen puolella, vaikka sen merkitys olikin laskenut. Tutkimuksessa oletettiin sen johtuvan hoitovapaan kriittisestä julkisesta keskustelusta. Viimeisen kymmenen vuoden aikana joustavan työajan suosio on pysynyt samanlaisena. Lisäksi pitkään on toivottu parempia osa-aikatyön mahdollisuuksia. Tutkimuksessa perusteltiin joustavien työaikamahdollisuuksien arvostuksen korostumista sillä, että edelleenkin parhaimmillaan vain noin puolella oli mahdollisuus käyttää työaikaliukumia. Nykyinen talouskriisi on jo vaikuttanut lapsiperheiden etuuksiin ja edelleenkin valtio ja kunnat pyrkivät löytämään säästökohteita. Näin ollen on hyvin epätodennäköistä, että lähivuosina tullaan näkemään suuria parannuksia palveluissa ja etuuksissa. Viime aikoina keskustelu 6+6+6-mallista onkin vähentynyt, koska se lisäisi vanhempainvapaakustannuksia merkittävästi. Lähivuosien perhepoliittisena tavoitteena tulisi nähdä ennemmin nykyisen järjestelmän säilyttäminen. (Lainiala 2014, 62, 64, 69-71.)

### 3 TUTKIMUSTYÖN PROSESSI JA MENETELMÄT

Tutkimustyön prosessi alkoi aiheen valinnalla ja tutkimusasetelman pohdinnalla. Tämän jälkeen aihetta syvennettiin tutustumalla lukuisiin aihetta käsitteleviin aiempiin tutkimuksiin ja muihin lähteisiin sekä lainsäädännölliseen kehykseen. Laajaa aihetta rajattiin ja tutkimusongelmat valittiin tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisesti. Tutkimusongelmien kautta valikoituivat sopivat tutkimusmenetelmät. Tämän jälkeen toteutettiin aineiston keruu, jonka jälkeen aineistot analysoitiin ja tulokset raportoitiin.

#### 3.1 Tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on ensisijaisesti löytää tradenomien keskuudesta ne tärkeimmät mahdollisesti esiin tulevat ongelmakohdat, joita perhevapaisiin ja työelämän yhdistämiseen liittyy. Tavoitteena on myös selvittää muita naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon ja perhevapaisiin liittyviä asioita. Tradenomiliitto halusi tämän tutkimuksen kautta selvittää mihin suuntaan tasa-arvoasiat ovat jäsenistön kohdalla kehittyneet ja lisäksi saada aivan uutta tietoa lähinnä perhevapaiden käyttämisestä johtuvista mahdollista ongelmista ja asenteista sekä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista. Tradenomiliiton huolena on ollut jäsenistöltä tulevat lukuisat yhteydenotot perhevapailta paluuseen liittyvistä irtisanomistilanteista. Näistä tilanteista toivottiin saatavan syvällisempää

tietoa, mitä määrällisillä tutkimuksilla ei ole mahdollista saada. Määrällisen tutkimuksen hypoteesina on, että sukupuoleen, raskauteen tai vanhemmuuteen liittyvä syrjintä on hieman vähentynyt vuoden 2012 tilanteesta, vaikka voidaankin olettaa ongelmakohtia tulevan esille. Kokonaisuudessaan tutkimuksen tavoitteena on siis selvittää yleisesti työelämän tasa-arvoon liittyviä asioita, työn ja perheen yhteensovittamiseen ja perhevapaiden käyttämiseen liittyviä asioita sekä tarkastella perhevapailta työhön palaavan tilannetta. Lisäksi työn tarkoitus on selvittää tarkemmin kuinka ongelmia kohtaavan perhevapailta palaavan työntekijän asemaa voitaisiin parantaa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten tradenomien kokema työelämän tasa-arvo on muuttunut vuoteen 2012 verrattuna?
2. Kuinka työn ja perhevapaiden yhteensovittaminen onnistuu?
3. Mitä mahdollisia ongelmatilanteita perhevapaalta palaava voi kohdata?
4. Onko nykyisen lain asettama suoja riittävä vastaamaan perhevapailta palaavan asemaa?

Aihe on hyvin laaja ja sitä voidaan tutkia monilla eri näkökannoilla. Tämä tutkimus on rajattu käsittelemään ensisijaisesti perhevapaita tasa-arvonäkökulmin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä mahdollisia ongelmia. Tutkimuksen lähtökohtana on Tradenomiliiton aineisto ja heidän jäsentensä näkökulmat perhevapaiden käyttämisestä työelämässä. Tutkimuksessa selvitetään tosin muitakin aiheeseen ja tasa-arvoon liittyviä asioita, kuten syrjintää työhönottotilanteessa. Tutkimuksessa ei käsitellä esimerkiksi äitiyslomaa, isyysvapaata tai hoitovapaata erillisinä asioina, vaan perhevapaita käsitellään pääasiassa kokonaisuutena. Kuitenkin työssä käytetty perhevapaa-sana käsittää käytännössä äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan. Tutkimuksessa selvitetään isien lomien käyttöä, mutta ei nosteta sitä syvällisempään, yhteiskunnalliseen erilliseen tarkasteluun. Tutkimuksessa ei oteta kantaa eri perhemuotoihin. Kodinhoidontuki sekä muut taloudelliset tuet ovat myöskin jätetty tutkimuksen ulkopuolelle. Myöskään lapsiperheiden tulorakennetta ei käsitellä työn yhteydessä. Lisäksi hallituksen säästötoimien vaikutukset lapsiperhe-etuuksissa, kuten päivähoitomaksun korotukset, ovat rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Lasten hoitoon liittyvistä järjestelyistä vain osittaisen hoitovapaan pitäminen on otettu mukaan tutkimukseen. Tämä siksi, koska se liittyy olennaisesti lain mukaan vanhempien oikeuksiin ja usein juuri perhevapailta palaava sitä hyödyntää. Kuitenkin tutkimuksen ulkopuolelle jää osittaiseen hoitovapaaseen liittyvien mahdollisten ongelmatilanteiden tarkempi selvitys.

Tutkimuksen ulkopuolelle rajautuu myös töihin paluun ajankohta ja siihen vaikuttavat asiat sekä lapsiperheen kulurakenne ja sen muutokset. Lisäksi naisten ja miesten välisten palkka-erojen tarkempi käsittely ja perhevapaalta paluun jälkeisen palkan kehitys rajataan tutkimuksen ulkopuolelle. Työ

rajautuu käsittelemään aihetta pääsääntöisesti työntekijän näkökulmasta, vaikka viitekehyksessä taustoitetaan myös työnantajan näkökulmaa lähinnä kustannusten osalta.

## 3.2 Käytetyt tutkimusmenetelmät

Tutkimus pohjautuu TRAL:n aiempiin työelämän tasa-arvotutkimuksiin, muihin aiheeseen liittyviin aiempiin tutkimuksiin sekä lain asettamiin säädöksiin. Tasa-arvotutkimusta haluttiin tässä tutkimuksessa laajentaa painottamalla laajemmin perhevapaisiin sekä lisätä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä asioita. Tutkimuksen empiirinen osa päätettiin ongelmanasettelun jälkeen toteuttaa kaksiosaisena, monimenetelmäisenä survey-tutkimuksena.

### 3.2.1 Monimenetelmäisyys

Tutkittavaa ilmiötä voidaan lähestyä myös monelta eri suunnalta, jolloin kyseessä on monimenetelmäisyys. Myös useiden rinnakkain koottujen aineistojen käsittelyä voidaan kutsua monimenetelmäisyydeksi. Mikäli tutkija voi osoittaa, että eri menetelmillä saadaan samankaltainen tulos tai eri menetelmät tukevat samoja hypoteeseja, voidaan triangulaatiolla vahvistaa tutkimuksen validiutta. Menetelmiä käytetään usein niin, että määrällisellä tutkimuksella etsitään makrotason piirteitä, joita tutkitaan tarkemmin laadullisella tutkimuksella. (Anttila 2007.)

Menetelmät voidaan esittää joko peräkkäin, vuorottelevana tai sisäkkäin. Laadullinen menetelmä voi toimia esimerkiksi esitutkimuksena määrälliselle tutkimukselle tai laadullinen ja määrällinen tutkimus voivat koskea erilaisia osa-alueita ja toimia toistensa täydentäjinä. Määrällisellä tutkimuksella voidaan myös löytää jotain mielenkiintoisia ilmiöitä, joita halutaan tutkia tarkemmin laadullisen tutkimuksen avulla. Vuorottelevina tutkimuksen eteneminen jatkuu edellisen analyysin pohjalta, jolloin päätetään sopivin etenemistapa. Menetelmiä voidaan käyttää rinnakkain siten, että esimerkiksi laadulliseen tutkimusmenetelmään rinnastetaan samanaikaisesti määrällisiä osioita. Sisäkkäin käyttäminen tarkoittaa sitä, että samalla menetelmällä ja samanaikaisesti voidaan saada tietoa, joka käsitellään sekä määrällisesti että laadullisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 30-31.) Tässä tutkimuksessa menetelmät esitetään peräkkäin. Ensin toteutetaan määrällinen tutkimus, joka toimii koko tutkimusongelman yleisyydestä kertovana mittarina. Määrällisen tutkimuksen jälkeen osaan tutkimuskysymyksistä vastataan syvällisemmin laadullisen tutkimuksen tulosten avulla.

Määrällisen ja laadullisen menetelmien yhdistäminen ei voi kuitenkaan olla itseisarvo. Yhdistetyillä tutkimusstrategioilla voi olla useita eri tehtäviä. Varmentava käyttö tarkoittaa triangulaatiota, jolla varmennetaan tulosten luotettavuus. Määrällisen ja laadullisen menetelmän täydentävä käyttö tarkoittaa sitä, että ne suunnitellaan jo alusta alkaen kattamaan tutkimuksen eri alueita. Mahdollista on myös, että toinen menetelmä toimii tutkimuksen sivuosassa, esimerkiksi innoittajana tutkimusprosessille. Kuvaileva käyttö

tarkoittaa joko määrällisen tai laadullisen menetelmän kautta saatua tietoa, jota kuvillaan toisella menetelmällä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 28, 31-32.) Tässä tutkimuksessa määrällisen ja laadullisen tutkimuksen tehtävänä on täydentävä käyttö eli laadullisen tutkimuksen ensisijainen tehtävä ei ole validiuden lisääminen vaan lisätä syventäviä näkökohtia saman aiheen sisällä olevasta yksittäisestä ilmiöstä.

Hirsjärvi ja Hurme (2009, 27) luonnehtivat menetelmävalinnan lähtevän liikkeelle tutkimusongelmasta. Tämä tukee kyseessä olevan tutkimuksen menetelmävalintoja. Tutkimusongelmien mahdollisimman syvällisen tiedon saamiseksi monimenetelmäisyys sopi erittäin hyvin. Monimenetelmäisyyden tavoitteena on määrällisen tutkimuksen avulla kuvata tutkimusongelmaan liittyviä ominaisuuksia yleisellä tasolla keskilukuihin perustuen. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on syventää yksittäisen ilmiön tietoisuutta. Määrällisellä tutkimuksella ei ole mahdollista saada kyseessä olevasta ilmiöstä riittävän moniulotteista kuvaa. Siten laadullisella tutkimuksella tarkastellaan ilmiön syntymiseen liittyviä tekijöitä. Sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen tutkimusongelmat liittyvät tutkittavaan aihealueeseen, joten tutkimusten hypoteesit nousevat samasta tutkimusongelmasta. Tutkimuksen osat analysoidaan ja tulokset esitetään erillisinä, mutta tutkimusten tuloksia keskenään arvioidaan johtopäätökset-osiossa.

### 3.2.2 Määrällinen kysely

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus mahdollistaa huomaamaan paremmin toistuvuutta ja säännönmukaisuutta suurissa määrissä. Lisäksi määrällinen tutkimus tuottaa tietoa, joka kuvaa yleisesti ihmisten käsityksiä. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 20.) Usein määrällisessä tutkimuksessa selvitetään myös ilmiössä tapahtuneita muutoksia tai eri asioiden välisiä riippuvuuksia. (Heikkilä 2014, 15). Määrällinen tutkimus valikoitui tämän tutkimuksen primääriseksi tutkimustavaksi, koska haluttiin saada määrällistä tietoa TRAL:n jäsenistön kokemuksista ja näkemyksistä ja niiden yleisyydestä. Näin tutkimuksessa saatiin jäsenistön kokemuksista ja mielipiteistä kattava kuva, josta voitiin tutkia todellista kokonaiskuvaa työelämän tasa-arvoon ja perhevapaisiin liittyvistä aiheista.

Survey-tutkimuksen keskeisin menetelmä kerätä aineistoa on kysely. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 188). Se valikoitui myös tämän tutkimuksen määrällisen osion aineistonkeruumenetelmäksi. Tutkimuksen määrällisessä osuudessa tutkimusongelmia selvitettiin strukturoidun kyselylomakkeen kautta. Hirsjärvi ym. (2007, 190) toteaa, että kyselylomakkeen etuna on se, että sen avulla voidaan paitsi kerätä laaja tutkimusaineisto, on se myös tehokas tapa. Verkkopohjainen lomake valikoitui luontaisesti TRAL:n toimintatavan mukaan. Lisäksi aineisto tallentui näin suoraan sähköiseen muotoon. Kuten Ronkainen ja Karjalainen (2008, 31) toteavat, lomakkeen suunnittelu lähtee liikkeelle tutkimusongelmasta ja mitä tietoa tutkimuksella halutaan saavuttaa.

Heikkilä (2014, 47) toteaa, että avoimet kysymykset ovat tarkoituksenmukaisia kyselytutkimuksessa silloin, kun vaihtoehtoja ei tunneta tarkasti etukäteen. Koska kyselyssä kysyttiin työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä asioita, jossa vaihtoehdot osin vaihtelee työpaikkakohtaisesti, oli tarkoituksenmukaista jättää paikka avoimelle vastaukselle. Lisäksi haluttiin antaa tilaisuus avoimeen mielipiteeseen sukupuolten väliseen tasa-arvoon työelämässä sekä työelämän tasa-arvoon yleisesti. Avoimet kysymykset nähtiin tärkeinä, koska oli mahdollista, että niissä voi tulla erilaisia näkökantoja esille, jotka eivät muuten kyselystä kävisi ilmi.

### 3.2.3 Laadullinen teemahaastattelu

Määrällisessä tutkimuksessa saadaan yleensä selville nykytilanne, mutta ei pystytä selvittämään tarkemmin asioiden syitä. (Heikkilä 2014, 15). TRAL:n tarpeiden mukaan valikoitui aihe laadulliseen eli kvalitatiiviseen osuuteen, jonka kautta haluttiin lisätä ja syventää tietoisuutta yksittäisestä, mutta hyvin merkittävästä ongelmatilanteesta. Irtisanominen perhevapaiden vuoksi on hyvin vakava ongelma. Kuten Nieminen (2005, 57) toteaa, työnantaja voi kumota syrjäntäolettaman ja irtisanoa henkilön tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Aiheesta on ollut jonkin verran julkista keskustelua, mutta siitä ei ole juurikaan saatavilla tietoa kuinka asia todellisuudessa ilmenee. Usein aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat määrällisiä, ja laadullista aiemmin toteutettua vastaavaa tutkimusta tästä aiheesta ei löytynyt. Laadullisessa osuudessa paneuduttiin tarkasti ongelman eri vaikuttajiin ja pyrittiin löytämään ongelmalle yhteisiä tekijöitä. Tarkoituksena oli löytää tarkkojen tilannekuvausten avulla tilanteesta uutta tietoa, mahdollisia ratkaisuehdotuksia sekä arvioida jo ehdotettujen ratkaisuehdotusten vaikutuksia.

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on pyrkimys kuvata todellista elämää sekä löytää tai paljastaa tosiasioita. Laadullisessa tutkimuksessa tyypillistä on suosia menetelmiä, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille ja kohdejoukko valikoituu tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 157, 160). Tämän tutkimuksen kvalitatiivinen osio toteutettiin puolistrukturoidun haastattelumenetelmän eli teemahaastattelun kautta. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 35) mukaan teemahaastattelu sopii erinomaisesti kun aiheena ovat arat aiheet tai heikosti tiedostetut asiat. Tuomi ja Sarajärven (2009, 85) mukaan olennaisinta ei ole aineiston koko, vaan mahdollisimman laaja tietämys tai kokemus tutkittavasta aiheesta. Teemahaastattelu sopii siten tämän tutkimuksen laadullisen osion menetelmäksi todella hyvin.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei yleensä puhuta otoksesta vaan harkinnanvaraisesta näytteestä, koska tilastollisten yleistysten sijaan halutaan jostakin tapahtumasta saada syvällisempää ymmärrystä tai pyritään selvittämään tietyn tapahtuman tai ilmiön syitä. Vain muutamaa henkilöä haastatteleamalla voidaan saada merkittävää tietoa ja suuri joukko havaintoja. Haastattelurungon laadinnassa ei tehdä yksityiskohtaista kysymysluetteloa vaan määritellään teema-alueet. Ne toimivat

haastattelijan muistilistana ja haastattelutilanteessa niitä tarkennetaan kysymyksillä. (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 58-59, 66.) Haastattelun teemat valittiin pohjautuen viitekehyksessä käsiteltyihin aiheisiin ja sitä kautta syvennettyihin kysymyksiin.

## 4 TUTKIMUSTYÖN TOTEUTUS

### 4.1 Määrällisen tutkimusosan vaiheet ja toteutus

Määrällinen tutkimuksen aluksi valittiin menetelmä, jonka jälkeen päätettiin sopiva mittari. Kyselylomakkeeseen ja otantaan liittyvät yksityiskohdat suunniteltiin tarkoin, jotta tutkimuksesta saatiin mahdollisimman luotettava.

#### 4.1.1 Otos

TRAL:n kokonaisjäsenmäärä on noin 30 000 jäsentä mukaan lukien opiskelijajäsenet. Tutkimuksen kohderyhmä rajattiin kuitenkin koskemaan vain jo valmistuneita tradenomeja. Perusjoukkoon kuuluu siten TRAL:n jäsenrekisterissä olevat jo valmistuneet tradenomit, jotka eivät ole kieltäneet tutkimuskutsujen lähettämistä. Muita rajoituksia ei ollut syytä tehdä, koska tutkimuksen aiheisiin liittyviä asioita haluttiin selvittää koko TRAL:n jäsenistöstä ja aiheet liittyivät yleisesti tradenomien työelämään. Perusjoukon koko oli 13 280 jäsentä. Heikkilän (2014, 40) mukaan otoskoon määrittää haluttu yksityiskohtaisuus, siten että, aineiston ryhmittelyssä kaikkien ryhmien otosten tulee olla riittäviä. Otsokoko haluttiin pitää suurena, että kadon jälkeen otos pysyi vielä riittävänä. Otsokoko kasvatettiin tuhannella aiemmasta tutkimuksesta, jolloin otoskooksi määriteltiin 5000. Lopullinen otsokoko tarkentui lukuun 4942 eli ne, joille kysely meni sähköpostin välityksellä perille. Otsokokoon lisääminen katsottiin tarpeelliseksi, jotta aineistoa voitiin ryhmitellä tarkemmin ja luotettavammin kuin aiemmista tutkimuksissa. Otsyksikkö oli henkilö. Otantasuhde on 37,2, joten otanta oli suuri. Otantamenetelmänä käytettiin yksinkertaista satunnaisotantaa, joten jokaisella perusjoukon jäsenellä oli yhtä suuri mahdollisuus tulla valituksi.

Kadon jälkeen tutkimusyksiköiden määräksi tuli 481 yksikköä, joten kyselyn vastausprosentti oli 9,7 %. Kato oli huomattavan suuri, jota käsitellään tarkemmin menetelmien reliabiliteetti ja validiteetti kohdassa.

#### 4.1.2 Kyselylomake

Määrällisen tutkimuksen mittarina käytettiin kyselylomaketta (liite 1), joka toteutettiin SurveyPal-tiedonkeruujärjestelmän avulla. Ensisijainen pyrkimys oli huolehtia, että kysymykset nousivat tutkimuskysymyksistä sekä teoriasta. Kyselylomakkeen kysymyksistä osa valikoitui suoraan aiempien tutkimusten mukaan, jotta luotettava aikasarjavertailu mahdollistui. Lomakkeeseen kokonaan uutena aiheena tuli työn ja perheen



yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset sekä perhevapaa- ja tasa-arvo-aiheisiin lisättiin uusia kysymyksiä. Myös avoimia kysymyksiä lisättiin. Vehkalahti (2014, 20) painottaa, että lomake on syytä suunnitella huolellisesti, koska olennaista on, että osataan kysyä oikeita kysymyksiä mielekkäällä tavalla. Kyselyssä kiinnitettiin erityistä huomiota kysymysten ja ohjeiden selkeyteen, ymmärrettävyyteen sekä loogiseen etenemiseen. Huomiota kiinnitettiin myös, etteivät uudet kysymykset ole johdattelevia tai että niihin ei liittynyt kieltosanoja. Uusien kysymysten suunnittelussa huolehdittiin myös siitä, että samassa kysymyksessä kysyttiin vain yhtä asiaa. Aikasarjavertailun vuoksi osa kysymyksistä säilyi ennallaan aikaisempien tutkimusten mukaan, joten niiden tarkempi arviointi ei ollut mahdollinen.

Kyselylomakkeen kysymykset olivat strukturoituja monivalintakysymyksiä, asteikkoon perustuvia väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Lisäksi kyselyssä oli joitakin sekamuotoisia kysymyksiä, joissa oli sekä valmiit vaihtoehdot että mahdollisuus vastata avoimesti jotain muuta. Avoin kohta lisättiin siksi, että ei ollut täyttä varmuutta ovatko kaikki vaihtoehdot esillä. Väittämien asteikkona käytettiin viisiportaista Likertin asteikkoa. Kuitenkin portaikon viides arvo on kohta ”en osaa sanoa”. Kuten Vehkalahti (2014, 36) toteaa, neutraali vastausvaihtoehto on parempi kuin puuttuva tieto, kuitenkin niin, että se tulisi sijoittaa mahdollisesti asteikon ulkopuolelle, koska se mittaa eri asiaa kuin mitä kysymyksen muut arvot. En osaa sanoa -vaihtoehto lisättiin niihin kysymyksiin, joissa oletettiin, että kaikki vastaajat eivät osaa sanoa mielipidettään tai eivät tiedä asiasta.

Lomakkeen alussa kysyttiin taustamuuttujia, jonka jälkeen kyselyn rakenne eteni aihe kerrallaan, jonka tarkoitus oli selkeyttää kysymysten ymmärrystä sekä siten helpottaa vastaamista. Kyselyn aiheet jaettiin viiteen eri teemaan, jotka olivat perhevapaisiin liittyvät kysymykset, omakohtaiset kokemukset sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä, perhevapaan pitäminen, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen yleensä. Noin puolet kysymyksistä olivat toimeksiantajan ennalta määrittelemiä, jotta aikasarjavertailu olisi mahdollinen. Lomake oli suunniteltu taustamuuttujien avulla niin, että vastaaja pystyi vastaamaan kysymyksiin. Esimerkiksi mikäli vastaaja ilmoitti, ettei hänellä ole lapsia, perhevapaisiin sekä työn ja perheen yhdistämiseen liittyvät kysymykset jäivät kokonaan pois.

Lomakkeen kysymysten merkitys tutkimuksen kannalta pohdittiin tarkoin ja valittiin vain tärkeimmät. Kyselylomake piteni vuodesta 2012, kysymysten määrä lisääntyi lähes kaksinkertaiseksi. Pituus oli edelleen kuitenkin kohtuullinen; lomakkeen vastaaminen vei aikaa noin kymmenen minuuttia. Kyselylomaketta testattiin huolellisesti useassa vaiheessa niin, että korjausten jälkeen lomaketta testattiin uudelleen. Testauskierroksia oli kaikkiaan kolme. Ensimmäisellä testauskierroksella testaajia oli kaikkiaan 16 henkilöä, ja seuraavilla kierroksilla 4-5 henkilöä. Testaajat valittiin niin, että suurin osa vastasi kyselyn kohderyhmää. Näin testaustilanne vastasi mahdollisimman hyvin todellista tilannetta.

Myös kyselylomakkeen ulkoasu ja houkuttelevuus huomioitiin. Oman vastaamisen kulkua oli helppo seurata meneillään olevan sivun ja kokonaissivumäärän kautta, joka oli ilmoitettu jokaisen vastaussivun alalaidassa. Ulkoasu haluttiin mahdollisimman rauhalliseksi ja selkeäksi sekä yhdelle sivulle valikoitui vain tietty määrä kysymyksiä, että vastaaminen ei tuntuisi vaivalloiselta tai pitkästyttävältä. Lomakkeen tekninen toteutus tuli Tradenomiliiton puolelta. Lomakkeen ”saatekirje” kirjoitettiin sähköpostiviestiin. Viestissä kerrottiin tutkimuksen perustietoja, kuten lyhyesti tutkimuksen sisällöstä, tarkoituksesta, toteuttajasta sekä tietojen luottamuksellisuudesta. Lisäksi viestissä kerrottiin ”porkkanasta” eli yhteystietonsa jättäneiden vastaajien kesken arvottiin viisi lahjakorttia. Viestin tarkoituksena oli lisätä kiinnostusta aiheeseen ja motivoida vastaamaan. Kuten Vehkalahti (2014, 48) toteaaakin, että kenties paras vastaamismotivaatio syntyy valmiista kiinnostuksesta aiheeseen, mutta hyvin laadittu saatekirje voi herättää vastaajan kiinnostuksen.

Kyselylomakkeen lähettämisen ajankohta suunniteltiin alkuvuoteen, kuitenkin niin, että ajankohdan katsottiin olevan perusteltua sijoittua tammikuun jälkeen. 4.2.2016 kysely julkaistiin ja lähetettiin asiasta ensimmäinen sähköposti otosjoukolle. Kyselyyn annettiin vastausaikaa noin kaksi viikkoa eli viimeinen vastauspäivä oli 19.2. Muistutuksia vastaamattomille lähetettiin 10.2., 16.2. sekä vielä viimeinen muistutus 19.2. Vastauksia kyselyyn saatiin kaikkiaan 481 kpl, joten vastausprosentti oli 9,7 prosenttia.

### 4.1.3 Aineiston käsittely

Aineisto tallentui SurveyPal-ohjelmaan, josta aineisto oli siirrettävissä tilasto-ohjelmaan. Tässä tutkimuksessa aineisto käsiteltiin Excel taulukkolaskenta -ohjelman avulla. Myös avoimet kysymykset litteroitiin määrällisesti. Avoimet kysymykset analysoitiin aiheiden esiintyvyyden mukaisesti taulukkoon ja ne luokiteltiin eri kategorioihin, jotta niiden määrällinen analysointi oli mahdollista. Kaikista mielenkiintoisimmat kommentit tutkimuksen aiheen kannalta kirjoitettiin tuloksiin mukaan.

Tarkoituksenmukaisten menetelmien valinta on tutkimustyössä keskeisellä sijalla. Tämän tutkimuksen määrällisen osan tutkimusongelmia lähestyttiin kyselytutkimuksen keinoin, jossa frekvenssien keskiarvo- ja keskilukutarkasteluihin perustuvat menetelmät ovat keskeisessä roolissa. Kerätty aineisto rajataan, luokitellaan ja käsitellään muuten siten, että tutkimuksen tavoitteena olevien tutkimusongelmien valottaminen on mahdollista. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, että perusjoukosta valitun otosjoukon ilmiöitä tarkastelemalla pyritään testaamaan tutkimusongelmista johdettuja hypoteeseja. Oikeilla analyysimenetelmävalinnoilla varmistetaan millä luotettavuudella ja todennäköisyydellä otoksessa havaitut ilmiöt ja riippuvuudet ovat myös perusjoukolle ominaisia, eivätkä vain otantavirheestä (otoksen vinoudesta) johtuvia otoksen ilmiöitä. (Eskelinen & Karsikas 2014, 15, 30.)

Tämän tutkimuksen kvantitatiivisen analyysin keskeiset vaiheet yleisellä tasolla ovat olleet: Aineiston luokittelu, keskilukutarkastelu, frekvenssien ja suhteellisten osuuksien vertailu, jakaumatarkastelu soveltuvilta osin, ristiintaulukoinnit pääasiallisten luokittelevien taustamuuttujien suhteen, korrelaatiotarkastelu soveltuvilta osin (Khh2-testaus) riippuvuuksien tilastollisen luotettavuuden osoittamiseksi sekä virhetarkastelu (virhemarginaali%- ja luottamusväli%-tarkastelu).

Ristiintaulukointi selittävien ja selitettävien muuttujien suhteen muodostui pääasialliseksi analyysimenetelmäksi. Tyypillisesti selittävinä muuttujina käytettiin sukupuolta ja perheellisyyttä. Aineisto olisi mahdollistanut vieläkin tarkemman selittävien muuttujien käytön (mm. lasten lukumäärä ja iät, toimialavertailut, työskentely yksityisellä tai julkisella alalla), mutta tutkimusta rajattiin tarkoituksenmukaisuuden puitteissa ensin mainittuihin selittäviin muuttujiin. Ristiintaulukoinneilla tutkittiin onko selittävän muuttujan jakauma erilainen eri luokissa. Menetelmä soveltuu hyvin tämän kaltaisten aineistojen sekä muiden mitta-asteikollisille tai luokitelluiksi muuttujiksi mukautuvien välimatka- tai suhdeasteikon muuttujille. (Eskelinen & Karsikas, 2014, 33.) Kaaviomuodossa esitelty luokkien suhteellisten frekvenssien tarkastelu on helppoa ja antaa tutkimuksen lukijalle nopeasti kuvan ilmiön jakaumaeroista luokittain.

## 4.2 Laadullisen tutkimusosan vaiheet ja toteutus

Laadullinen tutkimusosa lähti liikkeelle tutkimusongelman rajaamisesta. Aihe rajautui käsittelemään perhevapaiden ja irtisanomisen yhteyttä. Tutkimusmenetelmäksi valittu teemahaastattelu toteutettiin pienestä haastateltavien määrästä huolimatta menetelmälle uskollisesti.

### 4.2.1 Teemahaastattelun vaiheet

Teemahaastattelun aiheen tarkennettua, aiheesta laadittiin teemahaastattelurunko (liite 2). Teemahaastattelurunko sisälsi taustatietojen lisäksi neljä varsinaista pääteemaa, jotka olivat edelleen pilkottu tarkentaviksi aiheiksi. Haastattelulomakkeen taustatiedoissa kysyttiin esimerkiksi haastateltavan ikä, työsuhteen tiedot sekä lasten lukumäärä ja ikä. Tämän jälkeen aikoivat varsinaiset teemat, perhevapaat, irtisanominen, oma kokemus sekä parannusehdotukset. Haastateltavien henkilöiden etsimiseen päätettiin hyödyntää sähköistä kyselylomaketta. Kyselylomakkeen lopussa kysyttiin kiinnostusta osallistua tutkimuksen laadulliseen osuuteen. Potentiaalisia haastateltavia pyrittiin löytämään ilmoittamalla teemahaastattelun aihe, joihin asiasta kokemusta olevat saivat halutessaan jättää yhteystietonsa. Jo tässä vaiheessa ilmoitettiin, että henkilötiedot käsitellään luottamuksellisesti. Näin haastateltavien suostuttelua pyrittiin helpottamaan, tosin haastatteluun halukkaiden määrä jäi oletetusti melko alhaiseksi. Teemahaastattelusta kiinnostuneilta pyydettiin yhteystietojen lisäksi lyhyt selostus aiheeseen liittyvästä kokemuksesta, jotta mahdollisimman sopivat haastateltavat voitiin tarkemmin valikoida.

Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2009, 87) toteavat, tulee haastattelijan varautua siihen, että haastatteluajan sopiminen ei onnistu heti, vaan haastateltava voi alkaa esittämään verukkeita, jonka jälkeen voidaan motivoida tai suostutella. Vapaaehtoisesti yhteystietonsa ja halukkuutensa ilmoittaneissakin kävikin niin, että osa ei vastannut lainkaan sähköpostiin eikä puhelimeen. Onneksi potentiaalia haastateltavia oli kuitenkin useampia. Ilmoittautuneita tuli yhteensä yhdeksän kappaletta, joista lopulta tutkimuksen aiheen perusteella valikoitui ja suostui kaksi haastateltavaa. Haastatteluun halukkaita etsittiin lisäksi sosiaalisen median kautta, käytössä oli TRAL:n Facebook. Haastateltavia löytyi tätä kautta vielä yksi potentiaalinen. Kaikki valikoituneet haastateltavat olivat naispuolisia henkilöitä, joilla kaikilla oli kokemus työsuhteen päättymisen ja perhevapaiden yhteydestä.

Haastateltaviin oltiin yhteydessä puhelimen sekä sähköpostin välityksellä. Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2009, 73) toteavat, haastatelluille on tarkoituksenmukaista antaa ennakkoon tieto haastattelun aiheesta sekä kysymyksistä. Sähköpostissa teemahaastattelun sisältö kerrottiin lyhyesti, jotta haastateltava pystyi valmistautumaan haastattelutilanteeseen ja siten mahdollisimman paljon tietoa tulisi esille. Samalla haastateltaville ilmoitettiin, että haastatteluun on varattu aikaa noin 45-60 minuuttia, mutta tarvittaessa ajasta on mahdollista joustaa. Lisäksi kerrottiin lyhyesti tutkimuksen taustoista. Sähköpostin välityksellä voitiin myös sopia haastattelun ajankohta sekä kertoa, että haastattelu nauhoitetaan.

Haastatteluja tehtiin yhteensä kolme kappaletta. Kaikki haastattelut toteutettiin puhelimitse ja ne nauhoitettiin TapeACall-ohjelmalla, joten nauhoitus ei häirinyt haastattelutilannetta. Haastatelluille oli ennakkoon kerrottu myös, että vastaajien identiteetti pysyy salaisena, joten myöskään yrityksiin liittyviä tietoja ei tutkimuksen yhteydessä julkisteta.

Ensimmäinen haastattelu tehtiin 26.2.2016, toinen 8.3.2016 ja kolmas 10.3.2016. Haastatteluajankohta oli sovittu haastateltavan aikataulun mukaisesti, joten haastattelutilanne oli rauhallinen. Haastattelutilanne alkoi haastattelijan lyhyellä esittelyllä, jossa kerrottiin, että tutkimus toteutetaan oppinäytetyönä. Tämän jälkeen haastattelu alkoi taustatietoja kysymällä, josta jatkettiin teemoittain eteenpäin. Teemat olivat suunniteltu teemahaastattelurunkoon niin, että ne etenivät pääpiirteittäin aikajärjestyksessä, jonka tarkoituksena oli helpottaa haastateltavaa muistamaan asioita. Teemahaastattelurunkoa muokattiin joustavasti jokaisen haastateltavan kokemuksta vastaavaksi ja siten osa kohdista tuli epärelevantteiksi ja vastaavasti haastatteluista nousi muutama aivan uusi teema.

Haastattelussa pyrittiin säilyttämään avoin ilmapiiri osoittamalla kiinnostusta pienillä myönteisillä, mutta neutraaleilla äännähdyksillä ja pienillä välisanoilla, jotka eivät keskeyttäneet puhetta. Niiden merkitys koettiin olevan erityisen tärkeä, koska puhelinhaastattelussa ei voida nähdä toisen eleitä tai ilmeitä. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 105) toteavat, että teemahaastattelu sisältää paljon erityyppisiä kysymyksiä. Suorien kysymysten vastauksia pyrittiin tarkentamaan tarvittaessa syventävillä

lisäkysymyksillä sekä tarkentavilla kysymyksillä. Välillä oli tarpeen esittää myös tulkitsevia kysymyksiä, että varmistettiin asian oikein ymmärrys. Haastateltavalle annettiin myös tarvittavat kohdat miettimiseen eli sallittiin haastatteluun tulevat hiljaiset mietintähetket. Aiheesta seuraavaan siirtyminen sujui luontaisesti, kun haastattelija katsoi jonkin aiheen olevan käyty loppuun. Haastatteluiden aihe pysyi kaikissa haastatteluissa hyvin, mutta monta tärkeääkin asiaa tuli esille kysymysten ulkopuolelta.

#### 4.2.2 Tulosten analysointi

Teemahaastattelut tallennettiin puhelimen tallennusohjelmaan, josta ne voitiin kuunnella ja litteroida tekstiksi. Tallennuksesta huolimatta haastatteluiden litterointi pyrittiin suorittamaan mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Litterointivaihe oli hyvin aikaa vievä vaihe, mutta tärkeä sellainen. Aineisto litteroitiin sanatarkasti tekstimuotoon sisällyttäen kaikki välisanat (joo, tota, niin etc.). Aineiston litterointiin sisällytettiin vain teksti, koska äänitteitä voitiin kuunnella jälkikäteen ja siten tarkastaa esimerkiksi äänenpainotuksia. Hirsjärvi ja Hurmeen (2009, 135) mukaan aineiston käsittely ja analyysi tulee tehdä mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen, kun aineisto on tuore ja inspiroi tutkijaa sekä mahdolliset lisäkysymykset ovat luontaista esittää pian haastattelun jälkeen. Haastattelutallenteita tuli yhteensä noin 2,5 tuntia.

Laadullisen tutkimuksen aineiston käsittely koostuu useista vaiheista, jotka voidaan kiteyttää analyysiin ja synteisiin. Analyysivaiheessa aineistoa luokitellaan. Synteesissä pyritään kokonaiskuvan luomiseen ja esittämään aineisto uudesta näkökulmasta. Vaarana on, että laadullinen tutkimus jää analyysivaiheeseen eikä ilmiötä ole käsitelty syvällisemmin. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 143.)

Hirsjärvi ja Hurmeen (2009, 147) mukaan aineiston luokittelu on olennaista, että aineistoa voidaan tulkita sekä verrata aineistoa toisiinsa ja tyypitellä tapauksia. Luokittelussa apuna toimivat valitut haastatteluteemat yhdessä tutkimuskysymysten kanssa. Hirsjärvi ym. (2007, 219) mukaan laadullista aineistoa on mahdollista käsitellä tilastollisesti, mutta useimmiten analyysitekniikkana on teemoittelu, tyypittely, sisällönerrittely, diskurssianalyysi sekä keskusteluanalyysi. Eskola ja Vastamäki (2015, 43) toteavat, että teemahaastatteluaineistoa analysoidaan useimmiten järjestämällä aineisto teemojen mukaisesti ja tämän jälkeen pelkistämällä se. Hirsjärvi ja Hurme toteaa teemoittelun tarkoittavan aineistosta esille nousevia, haastateltaville yhteisiä asioita, jotka mahdollisesti pohjautuvat teemahaastattelun teemoihin. Tämän teemahaastattelun analyysimenetelmäksi valikoitui luontaisesti teemoittelu.

Analyysivaihe alkoi jo osittain aineiston keruuvaiheessa. Jo haastattelussa huomioitiin tärkeitä esille tulevia kohtia, jotka aineiston litteroinnin jälkeen nostettiin välittömästi aineistosta esille. Tämän jälkeen aineistoa luettiin vielä useasti ja olennaisimmat kohdat merkittiin asiakirjaan, josta ne voitiin luokitella. Aineisto käsiteltiin niin, että jokaisen haastateltavan vastaukset kerättiin teemoittain yhteiseen taulukkoon. Tässä vaiheessa tarkastettiin, että kaikki tarvittava tieto oli luokittelua varten olemassa. Muutamia

tarkennettavia asioita huomattiin, joten niitä tarkennettiin vielä jälkikäteen haastateltavilta. Lisäksi teemojen ulkopuolelta aineistosta kerättiin olennaiset ja tutkimuksen kannalta mielenkiintoiset esille tulleet asiat. Aineistoa tuli tulkita myös niin, että kaikki olennaiset asiat eivät olleet suoraan lausuttu yhtenäiseen tekstimuotoon.

Hirsjärvi ja Hurme (2009, 146) toteavat, että laadulliset tutkimukset raportoidaan usein liian yksityiskohtaisesti ja siksi jokainen asia tulisi miettiä onko sen esittäminen relevantti tutkimuksen tulosten kannalta. Aineisto analysoitiin siten teema kerrallaan, jota peilattiin viitekehukseen. Kaikkia yksityiskohtia ei kuitenkaan tuloksissa tuoda esille vaan ne, jotka ovat tutkimuksen kannalta merkittäviä. Aineisto käsiteltiin luokittelujen jälkeen pyrkien muodostamaan ilmiöstä selkeämpi kokonaisuus antaen vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Aikaisempia laadullisia tutkimustuloksia aiheesta ei ollut, joten tulosten vertailua ei ollut mahdollisuutta tehdä.

### 4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman virheettömiä tuloksia. Tulosten luotettavuutta tulee siis arvioida erilaisin mittaus- tai tutkimustavoin. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli etteivät ne perustu sattumanvaraisuuteen. Luotettavuuden lisäksi tulee arvioida mittarin pätevyyttä eli validiteettiä. Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin hyvyttä mitata sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi & ym. 2007, 226.) Tässä tutkimuksessa reliabiliteettiä ja validiteettiä on pyritty varmistamaan useiden eri mittaustapojen avulla.

#### 4.3.1 Määrällisen tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Osa kysymyksistä oli toimeksiantajan puolelta ennalta määriteltyjä aikasarjavertailun toteuttamiseksi. Tällaisia kysymyksiä olivat esimerkiksi osa perhevapaisiin liittyvistä kysymyksistä, omakohtaiset kokemukset sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä -teemasta pienin lisäyksiin sekä osa perhevapaiden pitäminen -teemasta sekä muutama sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen yleensä -teemasta. Aikasarjavertailu ei kuitenkaan ollut mahdollinen kaikkien kysymysten osalta, koska kaikista aiempien tutkimusten kohdista ei saatu täyttä varmuutta mistä luvuista tulokset oli saatu. Näin ollen vertailu tehtiin vain niistä kysymyksistä, mistä voitiin varmuudella sanoa, että ne olivat keskenään vertailukelpoisia.

Kyselylomakkeen reliabiliteetti varmennettiin paitsi niin, että lomake perustui aikaisempaan rakenteeseen sekä osin samoihin kysymyksiin, niin myös siten, että aiempien kyselyiden kommentit kyselyn toteutuksesta huomioitiin kyselylomakkeen toteutuksessa. Lisäksi vastaajat saivat itse valita haluamansa vastausajan, joten oletuksena, että vastauksien tilanne ja ajankohta olivat lomakkeen täyttämisen kannalta sopivat, jotka lisäävät mittauksen reliabiliteettiä. Haastateltavien muistia usein toistuvissa perhevapaisiin liittyvissä kysymyksissä avustettiin lomakkeeseen lisätyllä

suoralla linkillä, josta halutessaan pystyi tarkastamaan mitä eri käsitteet tarkoittivat (esimerkiksi äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa). Reliabiliteettia kuvaa hyvin myös se, että tässä tutkimuksessa saadut tulokset ovat samankaltaisia kuin muissa vastaavissa tutkimuksissa.

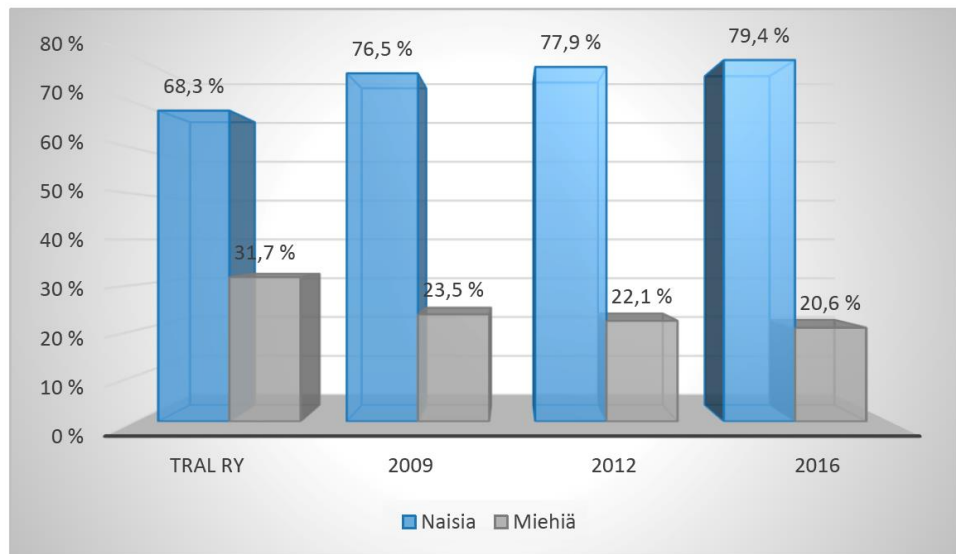
Mittarin validiteettia arvioitaessa kiinnitettiin erityistä huomioita kyselylomakkeen kysymyksiin ja erityisesti aivan uusien kysymysten laadintaan. Itse laadittujen kysymysten laadinnassa huomioitiin, että jokainen kysymys oli selkeä ja kysyi vain yhtä asiaa tai ilmiötä sekä niin, että jokainen vastaaja tulkitsisi kysymykset samalla tavalla. Lisäksi varmistettiin, ettei kysymyksiin liittynyt johdattelua. Kysymyslomakkeen väittämiin lisättiin ”en osaa sanoa” -luokka, joka puuttui aiemmista tutkimuksista. Tällä pyrittiin varmentamaan, että vastaajat vastasivat luotettavasti, eikä heitä pakotettu ottamaan kantaa asioihin, mihin ei voinut jostain syystä vastata. Lisäksi ”en osaa sanoa” -vaihtoehto sijoitettiin Likert-asteikon ulkopuolelle, viimeiseksi vaihtoehdoksi. Kysymysten luotettavuuden lisäämiseksi suoritettiin huolellinen testaus, johon testaajat valikoituivat suurelta osin vastaamaan otosjoukkoa. Testauskierroksia oli yhteensä kolme, joiden avulla voitiin korjata ja muokata lomaketta mahdollisimman selkeäksi kokonaisuudeksi. Näin pyrittiin varmistamaan lomakkeen luotettavuus.

Mittarin luotettavuuden arvioinnin lisäksi on yhtä tärkeää varmistua myös tulosten luotettavuudesta. Tulosten yleistettävyydessä voidaan huomioida, että koko perusjoukko oli käytettävissä otosta valittaessa, ja siten myös kaikki vastaajat kuuluvat perusjoukkoon. Sattuman aiheuttama otantavirhe mahdollistaa toki tulosten erilaisuuden riippuen otoksesta. Tässä tutkimuksessa otantavirheen vaikutusta on arvioitu ristiintaulukoimalla otoksen ja perusjoukon tunnettuja taustamuuttujia. Suuren kadon vuoksi on aiheellista pohtia ovatko vastaajat valikoituneet aiheen ajankohtaisuuden tai kiinnostavuuden perusteella. Vastaamattomuuden syyksi voidaan olettaa aiheen yleistä kiinnostamattomuutta tai ettei aihe ollut jäsenistön elämäntilanteessa ajankohtainen. Vehkalahti (2014, 48) kertoo, että kyselyiden määrän kasvaessa on alkanut ilmaantua vastausväsymystä, jossa tutkimusten vastausprosentit ovat huolestuttavasti huonontuneet. Tämä oletetusti osaltaan vaikutti kyselyn heikkoon vastausprosenttiin.

Heikkilän (2014, 42) mukaan otoskoon kasvattaminen ei paranna tutkimuksen luotettavuutta ja vastaamattomuus aiheuttaa harhaa tuloksiin. Taanila (2014, 30) antaa kuitenkin ohjeeksi, että koska pieni otos voi otantavirheen vuoksi olla hyvinkin epäedustava, voi otoskoko kasvattamalla pienentää epäedustavan otoksen todennäköisyyttä. Otsokoko haluttiin tässä tutkimuksessa suureksi, että ennakoitun suuren kadon jälkeen tilastoyksikköjen määrä olisi riittävä tutkimuksen tilastollisiin ryhmittelyihin. Tulosten yleistettävyyden määrittelemiseksi saadun aineiston taustamuuttujia verrattiin perusjoukon vastaaviin. Verrattavia taustamuuttujia tässä tutkimuksessa olivat sukupuoli ja ikä.

Perusjoukossa miehiä oli 31,7 prosenttia ja naisia 68,3 prosenttia. Kyselyyn vastanneista miehiä oli 20,6 prosenttia ja naisia 79,4 prosenttia. Tästä voitiin päätellä, että kyselyn aiheet kiinnostivat enemmän naispuolisia

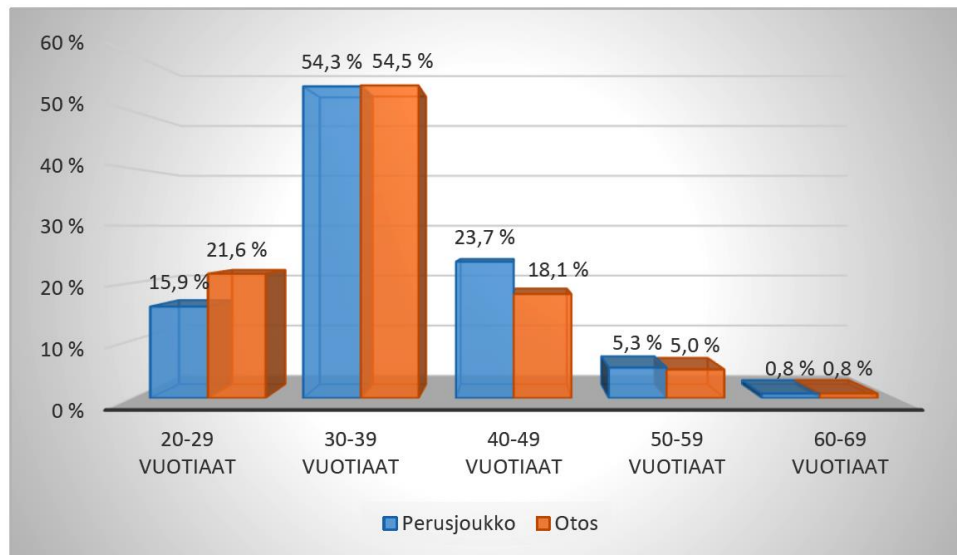
jäseniä. On syytä miettiä, että joko miehiä aihe ei kiinnosta yleisellä tasolla tai miehillä ei ole ongelmia tasa-arvoisen kohtelun tai perhevapaiden pitämisen suhteen tai sitten niin, että miehet pitävät edelleen suhteessa vähän perhevapaita ja aihe ei siksi ole kiinnostava. Sukupuolijakaumien vertailu kertoo kuitenkin, että otos vastaa riittävällä tasolla perusjoukkoa. Sukupuolijakaumaero suhteessa perusjoukkoon ei ole niin suuri, että se vaikuttaisi tutkimuksen vastausten luotettavuuteen merkittävästi. Kuten kuvio 5 näkyy, otosten sukupuolijakauma on suhteellisen samankaltainen jokaisessa tutkimuksessa, kuitenkin naisten osuus on hienoisessa kasvussa. Kuviossa TRAL ry:n sukupuolijakauma tarkoittaa tämän tutkimuksen perusjoukkoa.



Kuvio 5. Tasa-arvotutkimusten otosten sukupuolijakaumat suhteessa TRAL ry:n vuoden 2016 tutkimuksen perusjoukkoon.

Toinen verrattava taustamuuttuja oli ikä. Ikäjakaumavertailun (kuvio 6) perusteella nähdään, että otoksen ikäjakauma vastaa hyvin perusjoukon ikäjakaumaa. Tämän perusteella voidaan olettaa, että otos edustaa hyvin perusjoukkoa.





Kuvio 6. Perusjoukon ja otoksen vertailu ikäryhmittäin. Otos on tilastollisesti merkitsevällä tasolla edustava kuvaus perusjoukosta ( $\chi^2=15,73$   $df=4$   $p=0,003$ ).

Taustamuuttujien jakaumat vastaavat perusjoukon vastaavia jakaumia hyvin, joten niiden perusteella tulosten yleistettävyys on luotettava. Kadon jälkeinen otos edustaa siten hyvin perusjoukkoa ja antaa tulosten tarkastelulle hyvän luotettavuuslähtökohdan. Kuten Eskelinen ja Karsikas (2014, 123) toteavat, jää kvantitatiivisen tutkimuksen tieteellinen arvo vähintäänkin kyseenalaiseksi, mikäli virhetarkastelua ei suoriteta. Tässä tutkimuksessa tulosten virhetarkastelu suoritettiin luottamustason, luottamusvälin sekä tarvittaessa tilastollisen merkitsevyyden (P-arvo) avulla. P-arvo on laskettu niistä ristiintaulukoista, joissa Khiin neliötestin käyttöedellytykset toteutuvat. Mikäli Khi2-testauksen käyttöedellytykset täyttyvät, se varmentaa ilmiön perusjoukkoon yleistettävyden luotettavuutta entisestään. (Taanila 2011.) Lähinnä miesten osalta tulosten tarkastelussa on syytä ottaa huomioon miesten osuuden pienenus otoksessa, joka siis näkyy yleistettäessä tuloksia perusjoukkoon luottamusvälin kasvamisena. Eskelinen ja Karsikas (2014, 123) mukaan luottamusväli kertoo lasketun tuloksen vaihteluvälin perusjoukossa tietyllä todennäköisyydellä. Tämän tutkimuksen virhemarginaali on laskettu 95 % luottamustasolla.

Tutkimuksen tulosten luottamusväleistä on esitetty suuntaa antava taulukko, josta nähdään eri otoskokojen vaikutus virhemarginaaliin ja luottamusväliin (taulukko 2). Taulukosta nähdään sekä koko otoksen että perheellisten osajoukon luottamusvälit, koska ne ovat kaksi suurinta vastaajaryhmää, joiden perusteella aineistoa on käsitelty. Kun otoskoko pienenee niin otantavirheen mahdollisuus kasvaa. Miesten suhteellisen pieni osuus lisää virhemarginaalia sekä kasvattaa siten luottamusväliä. Kuitenkin koska otos on varsin kuvaava verrattuna perusjoukkoon, voidaan olettaa, että luottamusvälien skaala on pikemminkin kapeampi kuin leveämpi. Tuloksista omakohtaiset kokemukset sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä sekä sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen yleensä on analysoitu koko otoksesta. Perhevapaisiin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset ovat analysoitu vain

perheellisistä. Tuloksissa luottamusvälit ovat erikseen mainittu tilanteissa, joissa todellinen otos poikkeaa merkittävästi taulukossa esitetyistä luvuista. Jokaisesta kysymyksestä havaintoyksiköiden määrä on ilmoitettu kuvioiden kuvatekstin yhteydessä.

Taulukko 2. Virhemarginaalit ja luottamusvälit.

Naiset 95% luottamustasolla				Miehet 95% luottamustasolla			
%osuus	N=382	virhemarginaali %	luottamusväli %	%osuus	N=99	virhemarginaali %	luottamusväli %
10		3,0	7,0-13,0	10		5,9	4,1-15,9
20				20			
30		4,6	25,4-34,6	30		9,0	21,0-39,0
40				40			
50		5,0	45,0-55,0	50		9,8	40,2-59,8
60				60			
70		4,6	65,4-74,6	70		9,0	61,0-79,0
80				80			
90		3,0	87,0-93,0	90		5,9	84,1-95,9
100				100			
kaikki otoksessa olleet naiset				kaikki otoksessa olleet miehet			
%osuus	N=201	virhemarginaali	luottamusväli	%osuus	N=48	virhemarginaali	luottamusväli
10		4,1	5,9-14,1	10		8,5	1,5-18,5
20				20			
30		6,3	23,7-36,3	30		13,0	17,0-43,0
40				40			
50		6,9	43,1-56,9	50		14,1	35,9-64,1
60				60			
70		6,3	63,7-76,3	70		13,0	57,0-83,0
80				80			
90		4,1	85,9-94,1	90		8,5	81,5-98,5
100				100			
perheelliset naiset				perheelliset miehet			

Mittausvirhettä on pyritty minimoimaan tarkastelemalla havaintomatriisissa olevia virheellisiä muuttuja-arvoja, kuten iän ilmoittaminen vuosilukuna. Lisäksi puuttuvia arvoja on täydennetty, jos ne ovat olleet luotettavasti muista muuttuja-arvoista pääteltävissä. Muuttujaluokista poistettiin ennen aineiston käsittelyä todelliset puuttuvat arvot, etteivät ne olisi vääristäneet tuloksia. Ei osaa sanoa -vaihtoehto käsiteltiin omana luokkana, koska sillä oli tutkimuksellista merkitystä.

#### 4.3.2 Laadullisen tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Haastattelun laaduntarkkailu tulisi toteutua tutkimuksen eri vaiheissa. Haastattelijan koulutus haastattelutilanteeseen sekä hyvän haastattelurungon kokoaminen ovat tapoja parantaa ennakkoon aineiston laatua. (Hirsjärvi & Hurme, 2009, 184.) Tässä teemahaastattelussa haastatteluihin valmistautuminen alkoi teemojen mietinnällä, jonka jälkeen haastattelun runko tarkentui ja syventyi. Haastatteluun valmistautumiseen ei ollut erillistä haastattelukoulutusta, joten haastattelijat syvensi omaa osaamistaan aihealueen tuntemuksella, haastatteluun liittyvillä kirjallisilla ohjeilla sekä omilla harjoitteilla. Ennakkoon selvitettiin hyvän haastattelijan ominaisuuksia sekä myös vastaavasti aloittelevan haastattelijan virheitä. Haastattelussa pyrittiin olemaan selkeä, joustava ja tuomaan esille oman kiinnostuksen säilyttäen kuitenkin neutraalin otteen.

Haastatteluiden luotettavuutta pyrittiin tietoisesti tarkkailemaan myös siten, ettei haastattelijat tuonut omia kokemuksiaan esille ja etteivät omat näkemykset johdatelleet haastatteluiden sisältöä tai kulkua. Tätä asiaa pidettiin ennen haastatteluiden tekemistä suurimpana luotettavuuden riskinä, joka minimoitiin käymällä jokainen osa-alue tarkasti läpi etukäteen ilman haastattelijan omaa kokemuspohjaa. Kuitenkin haastattelijan oma

kokemus ei teemahaastatteluiden osalta ollut pelkästään haitaksi, vaan sen avulla haastatteli ja pystyi sitoutumaan aiheeseen hyvin syvällisesti.

Hirsjärvi ja Hurme (2009, 185) suosittelevat litteroimaan aineiston mahdollisimman pian haastattelun laadun parantamiseksi. Aineiston litterointi suoritettiin hyvin pian kunkin haastattelun jälkeen, joka tarkastettiin vielä uudelleen nauhoitteesta läpi. Kaikki nauhoitteet olivat teknisesti hyvin onnistuneita, joten tulkinnan varaa ei kuuntelussa jäänyt.

Olellista laadullisen tutkimuksen validiteetista on rakennevaliditeetti eli tutkijan tulee pystyä osoittamaan kuinka on päätynyt luokittelemaan ja kuvaamaan aineistoa. Reliaabelius arvioi sitä, että onko koko aineisto otettu huomioon ja tiedot litteroitu oikein. Tärkeää on myöskin, että tulokset kuvaavat mahdollisimman tarkasti haastateltavien ajatusmaailmaa. Tutkimuksen validius voidaan osoittaa myös lähteiden luotettavuudella tai haastateltavien omalla ”jälkitarkastuksella”, että heitä koskevat tiedot on tulkittu oikein. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 189.)

Laadullisen tutkimuksen validiteetista antaa luotettavan kuvan tarkka analysointitapa, jossa haastattelujen aineistot luokiteltiin sekä teemahaastattelurungon että esille tulevien uusien teemojen mukaisesti. Vaikka haastateltavien määrä oli suhteellisen pieni, tutkimus on toteutettu tarkasti tieteellistä tapaa noudattaen. Validiteetista kertoo myös se, että useat muut tutkimukset, tosin kvantitatiiviset, tukevat nuorten työikäisten naisten perhevapaiden sekä irtisanomisen yhteydestä. Lisäksi haastateltavat valikoituivat tarkasti juuri tutkimuksen kohderyhmästä, joten lähteet ovat luotettavia. Kaikista olellaisena luotettavuuskriteerinä voidaan tässä pitää kuitenkin sitä, että haastateltavat saivat tarkastaa ja tarvittaessa kommentoida itseä koskevaa tulkintaa. Laadullisen tutkimuksen tulosten raportoinnissa hyödynnettiin haastatteluaineiston suoria lainauksia, joka paitsi toimii tulkintojen luotettavuuden arvioinnissa niin myös raportoinnin syvällisemmässä ymmärryksessä.

## 5 TUTKIMUKSEN KESKEISET TULOKSET

Tutkimuksen kvantitatiivisessa osuudessa tutkimusaineistoa saatiin hyvin runsaasti, mutta tässä tutkimuksessa raportoidaan viitekehyksen ja tutkimusongelmien kannalta keskeisimmät tulokset.

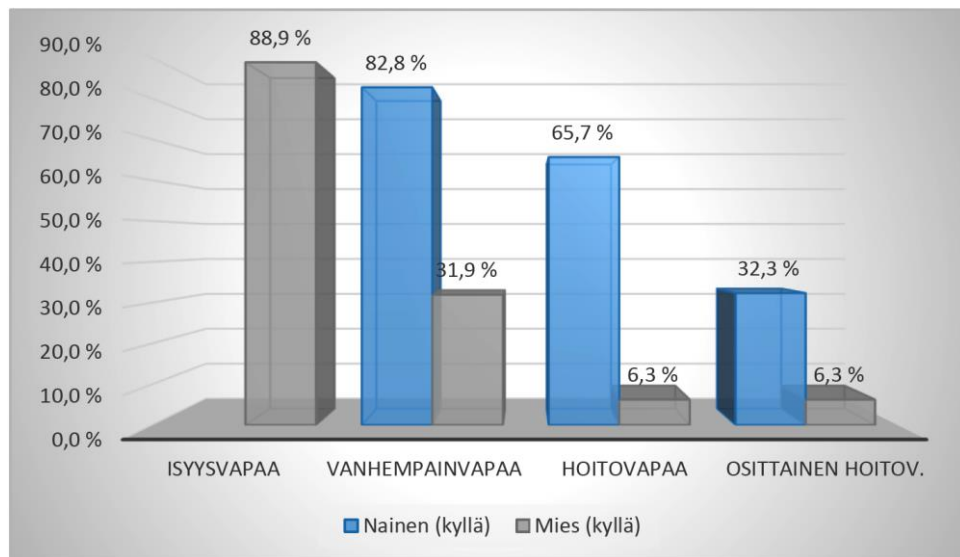
### 5.1 Määrällisen tutkimuksen tulokset

Kyselyyn vastanneista miehiä oli 20,6 prosenttia ja naisia 79,4 prosenttia. Suurin osa vastaajista (n. 85 prosenttia) oli työelämässä ja loput joko työttömänä tai perhevapailta. Vastaajien toimiasema jakaantui seuraavasti: noin kolmannes vastaajista ilmoitti kuuluvansa keskijohtoon, hieman vajaa kolmannes toimi asiantuntijatehtävissä ja noin joka kymmenes toimi vaativassa asiantuntijatehtävissä tai alemmassa keskijohdossa. Loppu viidennes jakaantui erittäin vaativiin asiantuntijatehtäviin, ylempään keskijohtoon, johtoon, ylempään johtoon tai yrittäjiin. Yksityisellä

sektorilla työskenteli vastaajista noin 77 prosenttia ja noin 19 prosenttia julkisella sektorilla. Loput työskentelivät kolmannella sektorilla eli esimerkiksi järjestöjen palveluksessa. Vastaajien toimialat jakaantuivat hyvin tasaisesti. Reilu puolet vastaajista oli perheellisiä, joista noin 40 prosentilla oli yksi lapsi, noin puolella vastaajista oli kaksi lasta, ja loppuilla noin joka kymmenennellä vastaajista lapsia oli kolme tai enemmän.

### 5.1.1 Perhevapaat

Miesvastaajista isyysvapaata oli pitänyt tai parhaillaan pitämässä 88,9 prosenttia (kuvio 7). Määrä lukee sisälleen kaikki isyysvapaat eli myös korkean prosenttilukeman selittämä isyysvapaa yhdessä äidin vapaiden kanssa. Vanhempainvapaata naiset olivat pitäneet huomattavasti useammin kuin miehet. Hoitovapaassa naisten suhteellinen osuus oli myöskin suuri. Osittaisen hoitovapaan käyttö on edelleenkin kyselyyn vastanneiden mukaan suhteellisen alhainen. Kuitenkin vastanneista tradenomeista osittaista hoitovapaata oli pitänyt noin kolmannes. Tämän tutkimuksen tulokset noudattelevat Kelan perhevapaatukien osuuksia, naiset osallistuvat edelleenkin huomattavan paljon lasten hoitoon suhteessa miehiin.

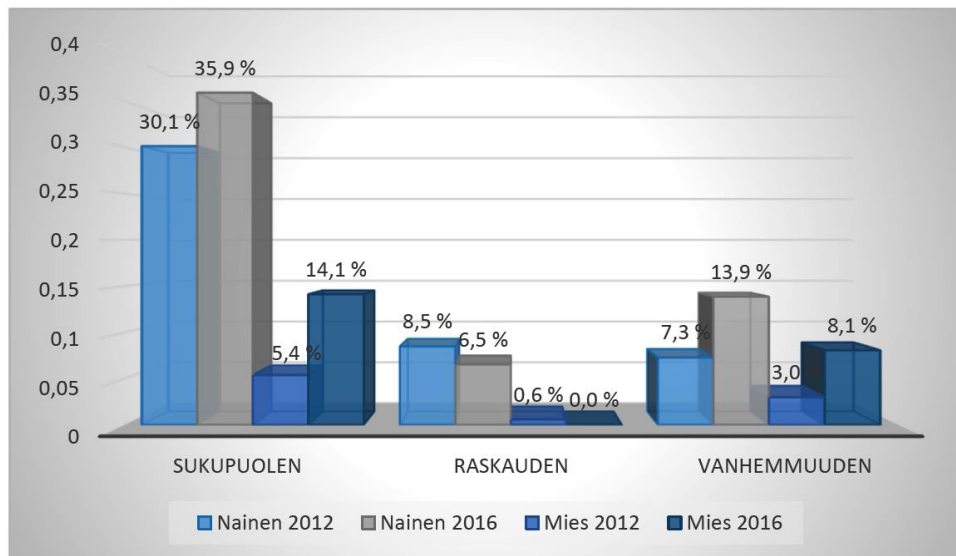


Kuvio 7. Perhevapaat.

### 5.1.2 Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä

Työelämässä yleisesti epäedulliseen asemaan joutumista kysyttiin sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella. Kuten kuviosta 8 nähdään, naiset ovat kokeneet sukupuolen perusteella joutuneensa epäedulliseen asemaan. Huomioitavaa on, että myös miehillä määrä oli kasvanut vuodesta 2012. Epäedulliseen asemaan joutumista vanhemmuuden vuoksi naisista koki noin joka seitsemäs, jossa oli selkeää lisääntymistä vuodesta 2012. Myös miesten kokemukset epäedulliseen asemaan joutumisesta vanhemmuuden vuoksi olivat nousseet merkittävästi. Tämän aineiston valossa voisi olettaa, että miesten perhevapaiden osuuden lisääntymisestä on seurannut myös kielteisiä ilmiöitä.

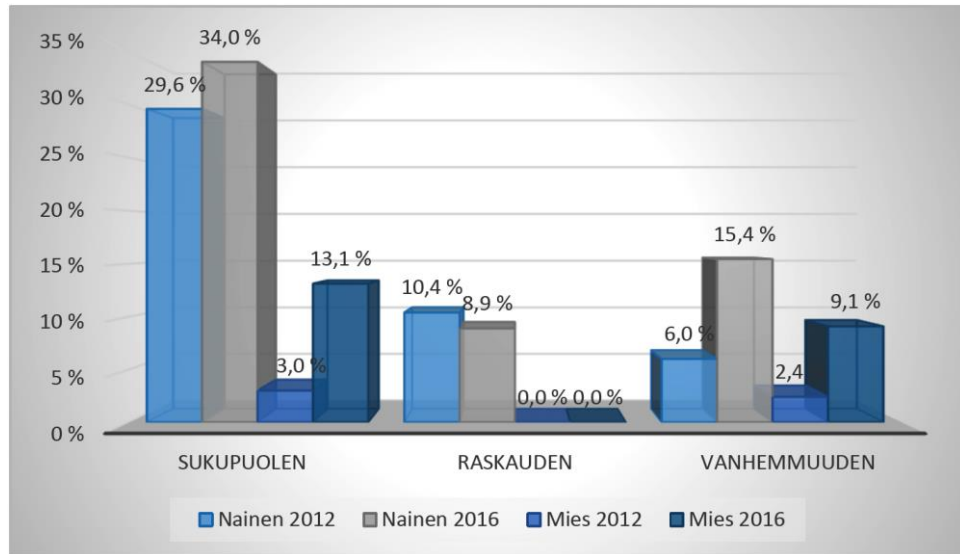
Kuten vuoden 2012 tutkimuksessa alla olevat tulokset (kuvio 8) on laskettu koko otoksesta, riippumatta oliko vastaajilla lapsia vai ei. Näin ne olivat vertailukelpoisia vuoden 2012 tuloksiin. Kun työelämän epäedullisuutta ja vanhemmuutta verrataan vain perheellisiin, ovat tulokset seuraavanlaisia: perheellisistä naisista 25,4 prosenttia ja perheellisistä miehistä 12,5 prosenttia kokivat, että vanhemmuus on vaikuttanut epäedullisesti työelämään. Näin ollen määrät ovat kasvaneet perheellisillä olennaisesti niin, että noin jopa neljäs perheellisistä naisista ja perheellisistä miehistäkin noin joka kahdeksas oli kokenut vanhemmuudella olevan negatiivisia vaikutuksia työelämään.



Kuvio 8. Epäedulliseen asemaan joutuminen sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella. (Vuosi 2016 naiset N=382 ja miehet N=99).

Urakehitykseen epäedullisesti näyttäisi naisten osalta vaikuttavan erityisesti sukupuoli, tämä vaikutus on selkeästi lisääntynyt vuodesta 2012 (kuvio 9). Myös vanhemmuuden negatiivinen vaikutus naisten urakehitykseen on noussut vuodesta 2012. Raskauden vaikutus puolestaan näyttää hienoista laskua. Erityisesti huolestuttava kehitys on kuitenkin havaittavissa miesten urakehityksen ja sukupuolen tai vanhemmuuden välillä. Jopa joka kymmenes mies on tutkimuksen mukaan kokenut vanhemmuuden vaikuttaneen epäedullisesti urakehitykseen. Selittävänä ilmiönä voidaan ajatella olevan miesten lasten hoitovastuun lisääntyminen ja siten miesten käyttämien perhevapaiden pituuksien kasvaminen. Asia on jokseenkin ristiriitainen lain tarkoittaman perhevapaiden vastuun tasapuolistamisen ja sukupuolen tasa-arvon lisääntymisen kanssa.

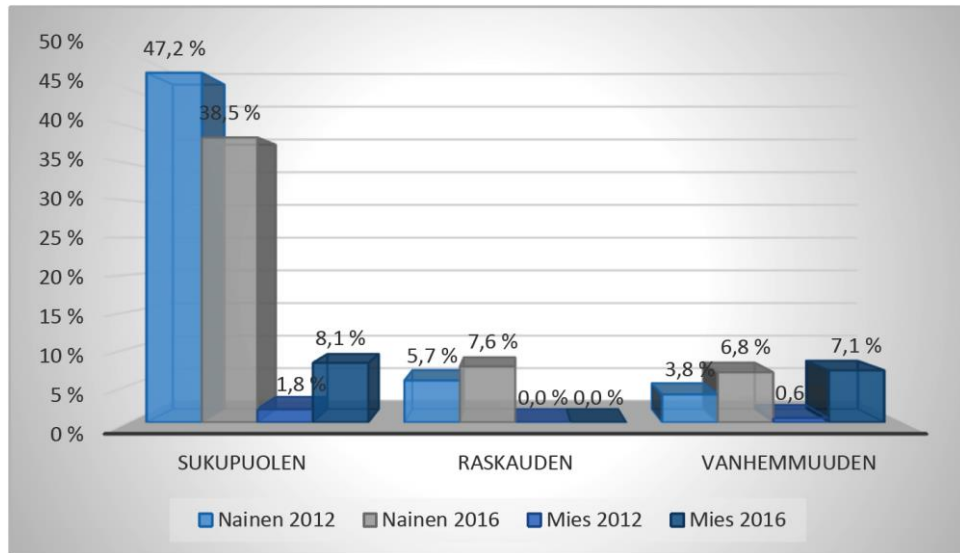
Alla kuvatut tulokset (kuvio 9) ovat verrattuna koko otokseen (mukana myös vastaajat, joilla ei ole lapsia), kuten aiemmissa tutkimuksissa. Kuitenkin mielenkiintoista on, kun vanhemmuus-luokasta poistetaan ne vastaajat, joilla ei ole lapsia, vanhemmuuden epäedullinen vaikutus urakehitykseen lisääntyy huomattavasti sekä naisilla että miehillä. Perheellisistä naisista jopa 28,9 prosenttia ja perheellisistä miehistä 16,7 prosenttia vastasi, että vanhemmuus on vaikuttanut urakehitykseen heikentävästi.



Kuvio 9. Sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden epäedullinen vaikutus urakehitykseen. (Vuosi 2016 naiset N= 382 ja miehet N=99).

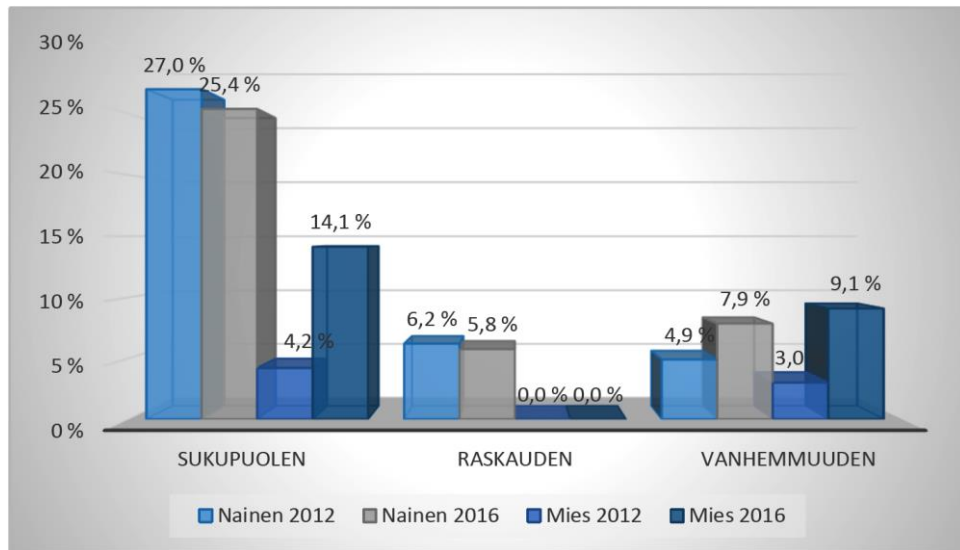
Palvelussuhteen ehtoihin, kuten palkkaan tai ansiokehitykseen oletetusti naisilla sukupuoli on selkeästi vaikuttanut epäedullisesti (kuvio 10). Positiivista kehityksessä on kuitenkin se, että naisten kokemukset näyttäisivät hieman parantuneet vuodesta 2012. Vastaavasti kuitenkin miesten osuudessa oli selkeää kasvua. Raskauden sekä molemmilla sukupuolilla vanhemmuuden epäedullinen vaikutus palvelussuhteen ehtoihin oli myöskin lisääntynyt. Huomio kiinnittyy erityisesti miehillä vanhemmuuden negatiiviseen vaikutukseen palvelussuhteen ehtoihin. Myös tätä voi selittää miesten lisääntynyt hoivavastuu ja siten se voi näkyä työsuhteessa negatiivisesti. Jo ennalta tiedetään useiden tutkimusten valossa, että pitkät perhevapaat vaikuttavat ansiokehitykseen, joka kuitenkin näyttäisi ajan kuluessa tasaantuvan. Tämä voi kuitenkin selittää miesten osuuden lisääntymistä.

Vanhemmuuden vaikutuksia verrattaessa vain perheellisten kokemuksiin palvelussuhteen ehdoista, ovat osuudet tässäkin suuremmat kuin verrattaessa koko otokseen. Perheellisistä naisista 12,4 prosenttia ja perheellisistä miehistä 8,3 prosenttia kokivat vanhemmuudella olevan epäedullisia vaikutuksia palvelussuhteen ehtoihin.



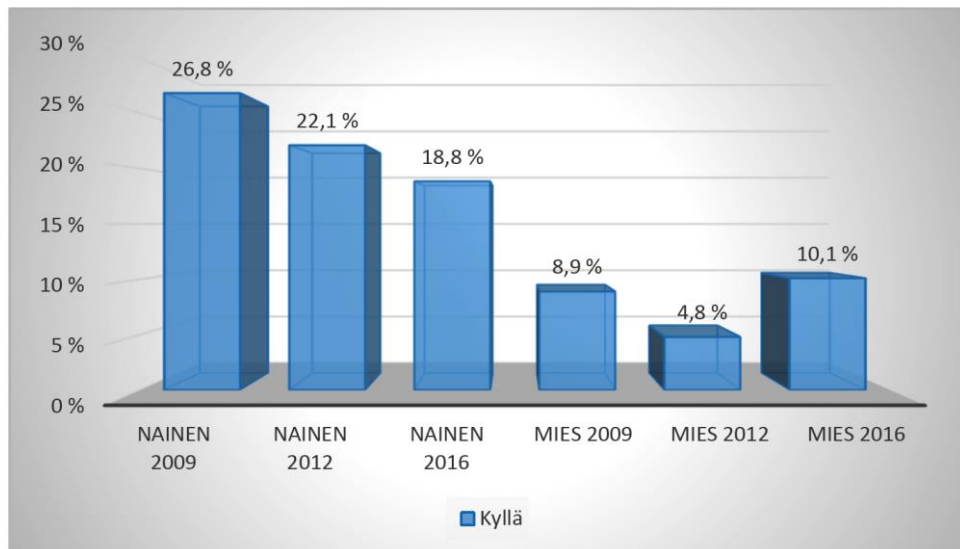
Kuvio 10. Sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden epäedullinen vaikutus palvelusuhteen ehtoihin. (Vuosi 2016 naiset N=382 ja miehet N=99).

Epäedulliseen asemaan joutumista kysyttiin myös töitä tai työtehtäviä jaettaessa suhteessa sukupuoleen, raskauteen tai vanhemmuuteen. Kuvio 11 mukaan sukupuoli vaikuttaa merkittävästi töiden jakamiseen. Naisista noin joka neljäs oli kokenut, että sukupuoli oli vaikuttanut negatiivisesti työtehtäviä jaettaessa ja miehistä näin koki noin joka seitsemäs. Miehillä osuus oli kasvanut merkittävästi vuodesta 2012. Tasa-arvonäkökuilmasta määrät ovat huolestuttavan korkeita. Raskauden vaikutus työtehtävien jakamiseen oli pysynyt lähestulkoon ennallaan vuodesta 2012. Vanhemmuudella vaikutuksella näyttäisi olevan hienoista kasvua naisten osalta, mutta miehistä jopa lähes joka kymmenes ilmoittaa, että vanhemmuudella on ollut epäedullista vaikutusta töiden jakamiseen. Oletetusti vain perheelliset vastasivat vanhemmuuden vaikutukset olevan edellä mainittuja määriä korkeimmiksi. Perheellisistä naisista 14,4 prosenttia ja perheellisistä miehistä 14,6 prosenttia kokivat vanhemmuuden vaikuttavan negatiivisesti työtehtävien jakamiseen. Miesten korkeaa osuutta selittänee tässäkin miesten hoivavastuun lisääntyminen.



Kuvio 11. Sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden epäedullinen vaikutus töitä tai työtehtäviä jaettaessa. (Vuosi 2016 naiset N=382 ja miehet N=99).

Sukupuolisen häirinnän tai sukupuolesta johtuvan epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutumista työpaikalla on kysytty jo vuoden 2009 tutkimuksessa (kuvio 12). Sukupuolinen johtuva häirintä tai epäasiallinen kohtelu on naisten kokemusten mukaan selkeästi vähentynyt. Trendi on erittäin positiivinen, vaikka edelleen naisista lähes joka viides oli kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua. Miehillä vastaavat kokemukset ovat viimeisimmän tutkimusaineiston mukaan hieman kasvaneet, jossa jopa joka kymmenes oli kokenut sukupuolista häirintää tai epäasiallista kohtelua.



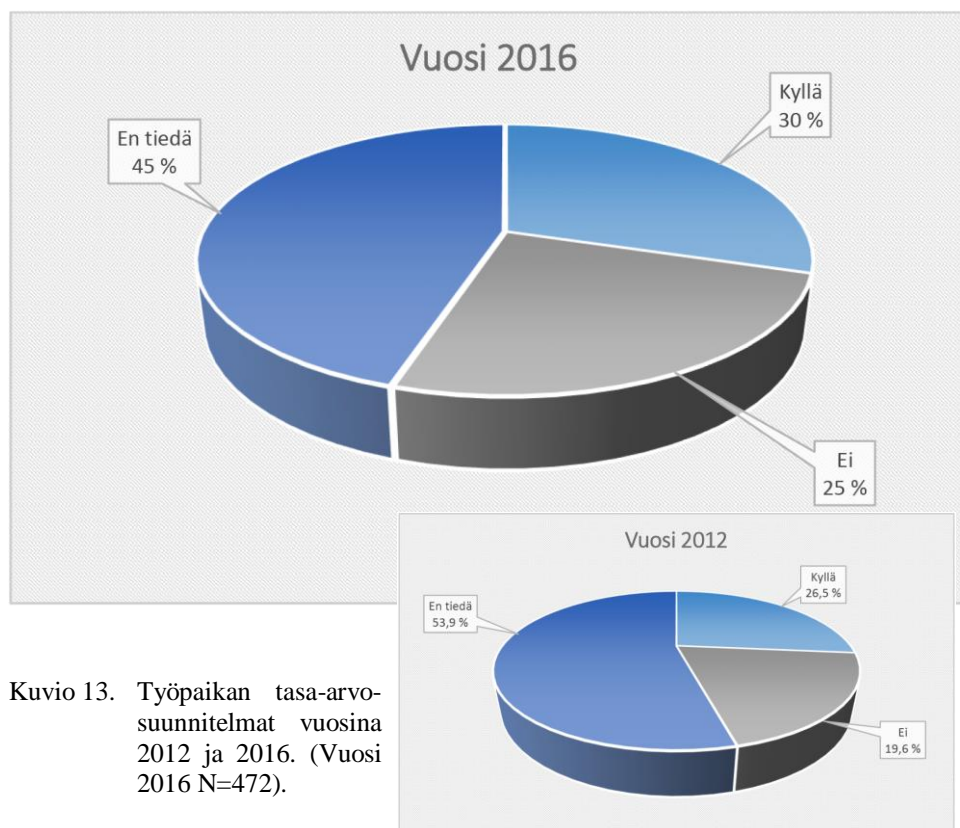
Kuvio 12. Työpaikalla sukupuolisen häirinnän tai sukupuolesta johtuvan epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuminen. (Vuosi 2016 naiset N=382 ja miehet N=99).



### 5.1.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvosuunnitelman sekä nykyisin myös yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta kuuluvat lain mukaan yli 30 henkeä työllistävän yrityksen velvoitteisiin. Mikäli vastaaja työskenteli yli 30 henkeä työllistävässä yrityksessä, häneltä kysyttiin onko työpaikalla tehty tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelma (kuvio 13). Lähes puolet kysymykseen vastanneista eivät tienneet onko tasa-arvosuunnitelmaa laadittu. Vain noin kolmannes vastaajista ilmoitti, että tasa-arvosuunnitelma on työpaikassaan laadittu. Määrä oli hieman noussut vuodesta 2012, jolloin vastaajista hieman yli neljännes ilmoitti tasa-arvosuunnitelman olevan tehty. Suuntaus on positiivinen, mutta samalla vastaajien, jotka ilmoittivat, ettei tasa-arvosuunnitelmaa ole tehty, määrä oli noussut. Vuonna 2012 joka viides ilmoitti, ettei tasa-arvosuunnitelmaa ole tehty ja nyt jopa neljäs vastaajista ilmoitti, ettei työpaikassaan ole hoidettu asiaa. Epätietoisten osuuden suuruudesta kertoo toisaalta se, että tasa-arvosuunnitelman laatineiden yritysten osuus voi olla suurempi tai pienempi, mutta tiedotusvelvoitetta ei näyttäisi olevan joka tapauksessa hoidettu.

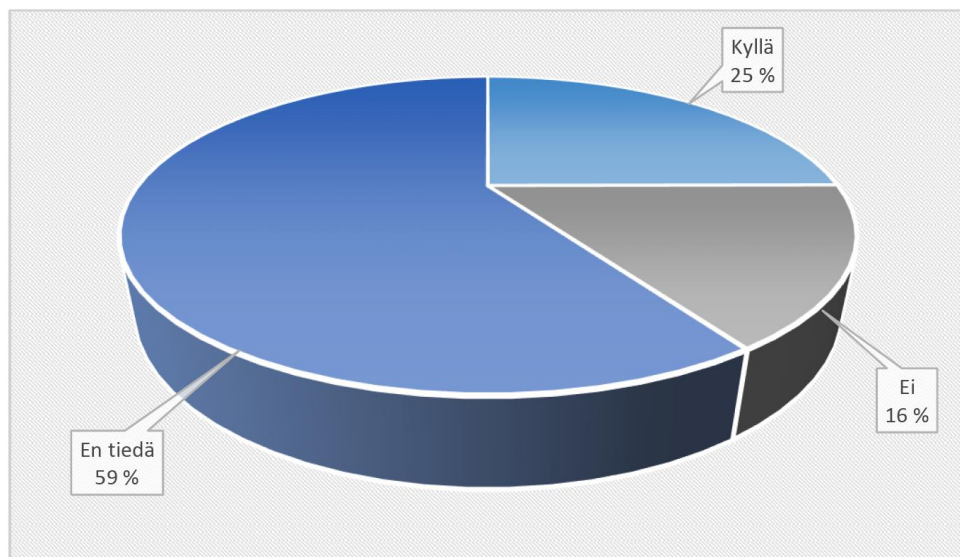
95 prosentin luottamustasolla otoksesta laskettu osuus (kyllä) 30 prosenttia on luottamuvälillä 25,9 % - 34,1 %, jossa virhemarginaali 4,1 prosenttia. Virhemarginaalit vaihtelevat prosenttiosuuksien mukaan välillä 3,9 % (ei) - 4,5 % (en tiedä).



Kuvio 13. Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat vuosina 2012 ja 2016. (Vuosi 2016 N=472).

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta vastaajien työpaikoissa oli oletetusti tasa-arvosuunnitelmaa alhaisempi. Yhdenvertaisuussuunnitelma tuli lakisääteiseksi vuoden 2015 alusta ja aikaa ensimmäisen yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan on vuoden 2016 mennessä. Kuitenkin kysymykseen vastanneista neljännes vastasi, että yhdenvertaisuussuunnitelma on työpaikalla laadittu (kuvio 14). Suurin osa vastaajista ei tiennyt onko suunnitelmaa laadittu ja noin joka kuudes vastasi, ettei suunnitelmaa ole tehty.

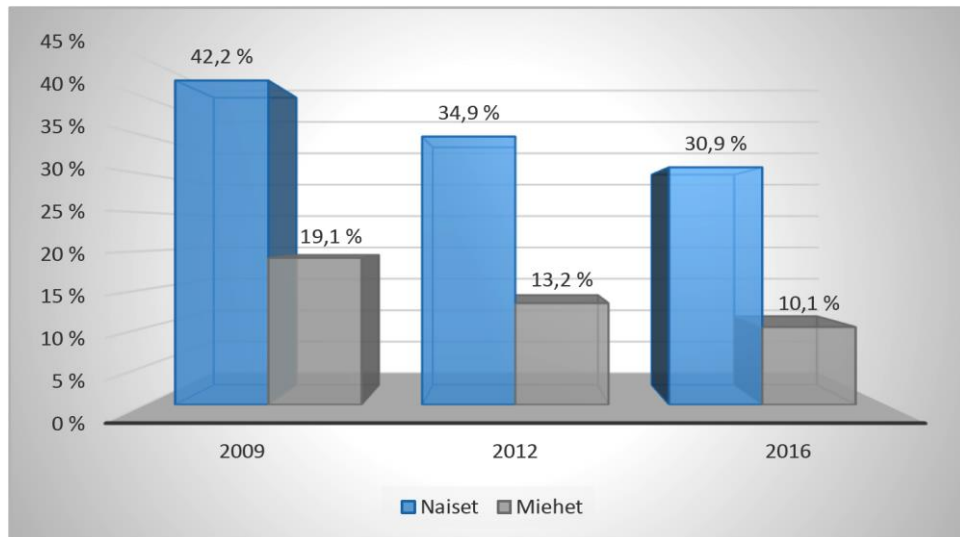
95 prosentin luottamustasolla on todennäköistä, että osuuden kyllä-vastaukset ovat luottamusvälillä 20,6 % - 29,4 %, jossa virhemarginaali 4,4 prosenttia. Virhemarginaalit prosentiosuuksien välillä ovat 3,7 % (ei) - 5 % (en tiedä).



Kuvio 14. Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelma vuonna 2016. (N=377)

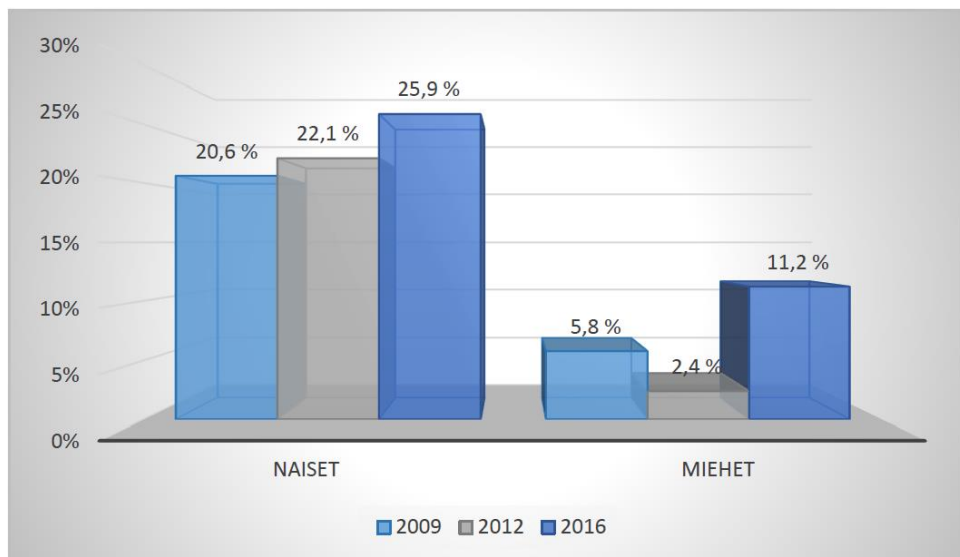
### 5.1.4 Työhönotto

Suunta on selkeästi parempaan, kun tarkastellaan onko työhaastattelussa tai muuten työhönoton yhteydessä kysytty perhesuunnitelmista tai omasta tai kumppanin mahdollisesta raskaudesta (kuvio 15). Naisista kuitenkin edelleen vajaa kolmannes oli kokenut vastaavia kysymyksiä työhönoton yhteydessä, mikä on määränä vielä merkittävän korkea. Ehkä tässä kuitenkin näkyy aiheesta keskustelu, että työnantajat alkavat tiedostamaan yksityisyyden rajan työhönottoon liittyvissä tiedusteluissa.



Kuvio 15. Työhaastattelussa tai muuten työhönoton yhteydessä kysytty perhesuunnitelmista ja/tai omasta tai kumppanin mahdollista raskaudesta. (Naiset N=375 ja miehet N=97).

Kysyttäessä onko vastaaja joutunut sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden perusteella epäedulliseen asemaan työhönotossa, ovat vastaukset melko huolestuttavia (kuvio 16). Verrattuna aiempiin tutkimuksiin sekä miesten että naisten negatiiviset kokemukset olivat lisääntyneet. Vastanneista naisista jopa neljännes oli kokenut työhönotossa epäedulliseen asemaan joutumista edellä mainituilla perusteilla. Myös miesten osuus oli kasvanut; noin joka kymmenes mies oli kokenut vastaavanlaisia kokemuksia työhönoton yhteydessä.

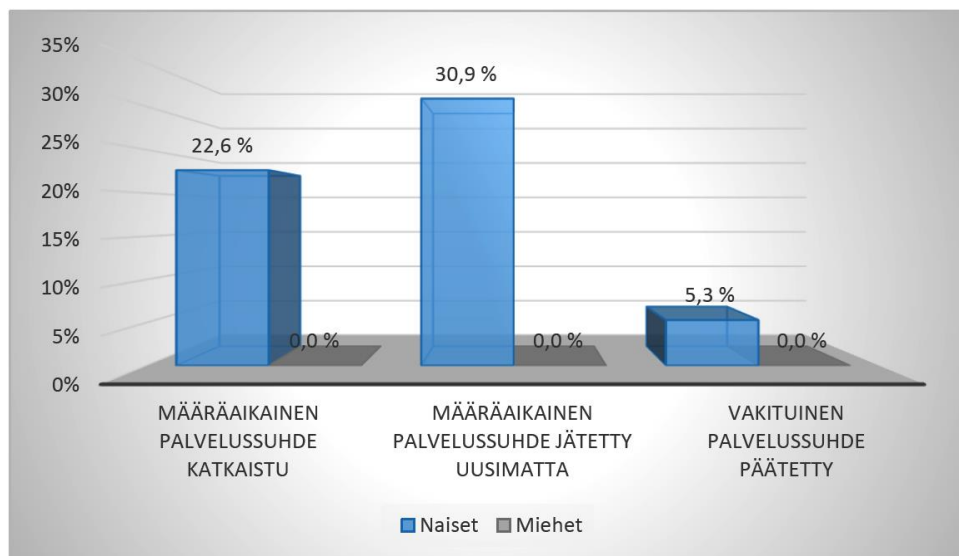


Kuvio 16. Sukupuolen, raskauden tai vanhemmuuden vuoksi epäedulliseen asemaan joutuminen työhönotossa. (Naiset N=375 ja miehet N=98).

### 5.1.5 Perhevapaiden pitäminen

Työsuhteen päättymisestä kysyttiin jäätessä perhevapaille joko määräaikaisesta tai vakituisesta työsuhteesta (kuvio 17). Kaikista kysymykseen vastanneista naisista jopa vajaa neljännes oli kokenut, että määräaikainen työsuhde oli katkaistu perhevapaiden vuoksi. Vajaa kolmannes naisvastaajista koki myös, että määräaikainen työsuhde oli jätetty uusimatta perhevapaiden vuoksi. Vakituisten työsuhteen päättymisen perhevapaiden vuoksi oli naisista kokenut reilu viisi prosenttia. Suurin osa vastaajista ilmoitti päättämisen virallisena perusteena olleen tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Kuten kuviosta 17. nähdään, miehillä ei ole ongelmia työsuhteen päättymisen ja perhevapaiden pitämisen suhteen. Miesten ja naisten eroa selittää ainakin perhevapaisiin käytetty aika. Naisten pitkät perhevapaat lisäävät työsuhteen päättymisen riskiä.

Määräaikaisten vastaajien määrä oli suhteellisen alhainen, joten 95 prosentin luottamustasolla tulokset määräaikaisten naisten palvelussuhteen katkaisun suhteen ovat luottamusvälillä 12,5 % - 32,7 %. Vastaavasti tulokset kohdassa määräaikaisten naisten palvelusuhteiden jätetty uusimatta ovat luottamusvälillä 19,9 % - 41,9 %. Näin ollen tuloksissa voi olla epätarkkuutta. Kuitenkin tulokset ovat vähintäänkin suuntaa antavia, joten ei voida täysin poissulkea perhevapaiden ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisen välistä yhteyttä.

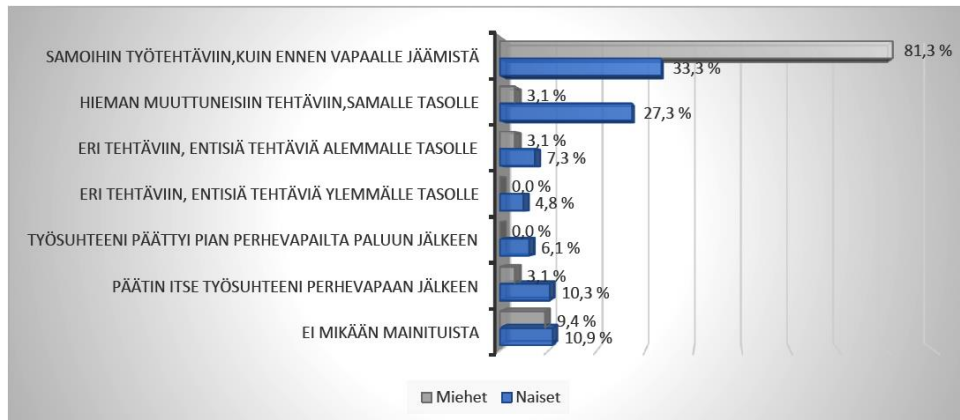


Kuvio 17. Perhevapaiden ja työsuhteen päättymisen yhteys. (I Naiset N=53 ja miehet N=13, II naiset N=55 ja miehet N=13 ja III naiset N=170 ja miehet N=40).

Perhevapailta paluu työelämään ei näyttäisi etenkään naisten kohdalla sujuvan aivan ongelmitta (kuvio 18). Kysymykseen vastanneista naisista vain kolmasosa palasi samoihin työtehtäviin, kuin mitä oli hoitanut ennen vapaalla jäämistä. Määrä on vähintäänkin huolestuttavan pieni. Miehillä vastaava luku oli reilu 80 prosenttia, jota todennäköisesti selittää miesten perhevapaiden yleisesti ottaen suhteellinen vähäisyys naisiin verrattuna. Miestenkin kohdalla vastauksissa näkyy kuitenkin se, että osa nykyisistä isistä on ottanut hoivavastuuta pidemmäksi aikaa, jolloin työtehtäviään

eivät välttämättä ole enää samat kuin vapaata ennen. Kuten aiemmin viitekehyksessä on kerrottu, perhevapaiden pituudella on merkitystä työtehtävien säilymiseen. Vapaiden ajalle tehdyt sijaisjärjestelyt ja mahdolliset organisaatiomuutokset vaikuttavat työtehtävien säilymiseen.

Noin joka kymmenes vastanneista naisista oli itse päättänyt työsuhteen. Perhevapaat ovatkin luultavasti ajankohta, jolloin henkilö voi miettiä uudestaan omia toiveitaan työn suhteen ja muutoksia on helpompi toteuttaa. Reilu 6 prosenttia vastanneista naisista ilmoitti, että työsuhde oli päättynyt pian perhevapailta paluun jälkeen. Miehistä yksikään ei ollut kokenut vastaavalla tavalla.



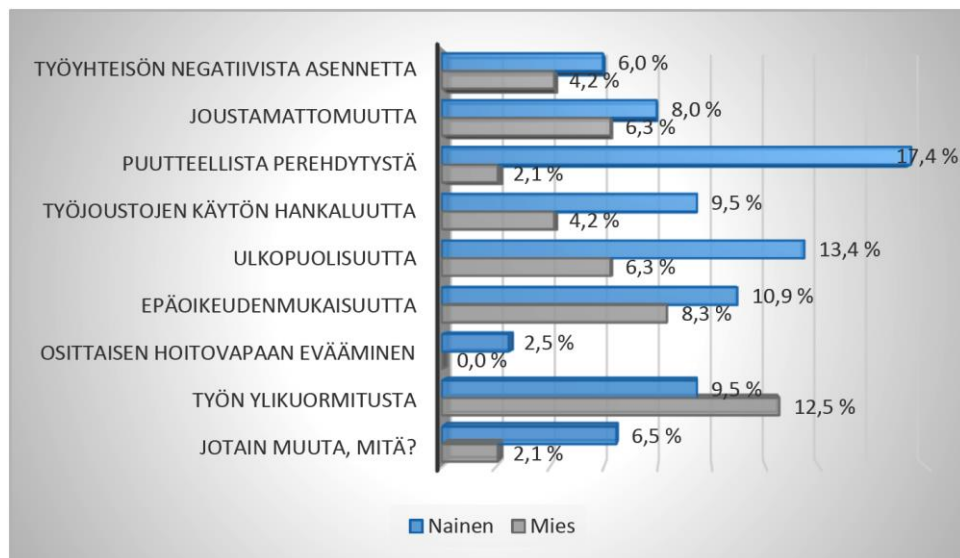
Kuvio 18. Perhevapailta paluu työelämään. (Naiset N=165 ja miehet N=32).

Palattaessa perhevapailta työelämään kysyttiin perheellisiltä myös mahdollisia ongelmatilanteita (kuvio 19). Mikäli asiasta ei ollut kokemusta niin kysymykseen pyydettiin olemaan vastaamatta. Kaikista perheellisistä miehistä eniten hankaluutta näytti tuottavan työn ylikuormitus, jota hieman enemmän kuin joka kymmenes mies oli kokenut palattaessa työelämään. Miehet kokivat työhön palatessaan jonkin verran myös epäoikeudenmukaisuutta, joustamattomuutta, ulkopuolisuutta, työjoustojen käytön hankaluutta sekä työyhteisön negatiivista asennetta. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että miesten paluu perhevapailta ei aina suju täysin ongelmitta. Luultavasti kokemukset tilanteista korreloisivat perhevapaan pituuden mukaan. Tätä ei voida kuitenkaan varmistaa tästä aineistosta, koska perhevapaiden pituutta ei kysytty.

Naisvastaajat puolestaan olivat kokeneet eniten puutteellista perehdytystä, jota oli kokenut jopa lähes joka viides vastaajista. Tämä johtuu pitkistä perhevapaista, jolloin työnkuva on muuttunut tai työhön tarvitaan päivittämistä. Lisäksi naisista noin joka kymmenes koki perhevapailta palatessaan myös ulkopuolisuutta, epäoikeudenmukaisuutta, työn ylikuormitusta sekä työjoustojen käytön hankaluutta. Lisäksi naiset kokivat myös jonkin verran joustamattomuutta sekä työyhteisön negatiivista asennetta. Osittaisen hoitovapaan epäämistä oli tapahtunut vain naisvastaajille, mikä kertookin osittaisen hoitovapaan käytöstä; naiset pitävät osittaista hoitovapaata huomattavasti miehiä useammin. Avoimeen vastaukseen eli kohtaan jotain muuta vastanneet vastasivat esimerkiksi, että perhevapailta paluun jälkeen työyhteisössä odotti lomautus tai sen uhka,

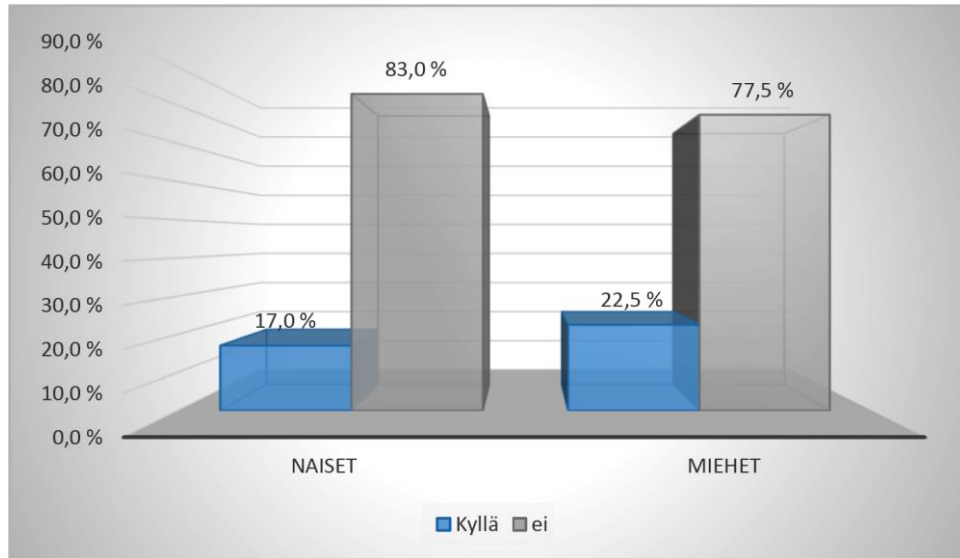
osa-aikaisuuden uhka, kiusaamista sekä ikäviä kommentteja vanhempainvapaiden käytöstä sekä niiden pituuksista.

On selvää, että tilanne mikä työntekijällä oli ennen pitkiä perhevapaita, ei ole samanlainen palattaessa. Arki lapsen saamisen myötä muuttuu haasteellisemmaksi, mikä näkyy myös perhevapailta paluun yhteydessä koettuihin työpaikan tilanteisiin. Työyhteisö ei näyttäisi tulosten valossa olevan aina valmistautunut perhevapaalta palaavan tilanteeseen, jossa palaava voi kokea esimerkiksi kuviossa näkyviä ongelmia. Useita työyhteisöjä ja perhevapailta palaavia hyödyttäisi valmis suunnitelma palaajaa varten. Viitekehyksessä kerrottu perehdytyksen puute näkyy selkeästi myös tämän tutkimuksen tuloksissa yhtenä isona puutteena pitkien perhevapaiden jälkeen.



Kuvio 19. Perhevapailta paluu ja työyhteisössä kohdatut tilanteet. (Naiset N=168 ja miehet N=22).

Työpaikan mahdollista negatiivista asennetta kysyttiin yleisesti suhteessa käyttämiin perhevapaisiin. Negatiivinen asenne suhteessa käyttämiin perhevapaisiin kohdistui enemmän miehiin kuin naisiin (kuvio 20). Lähes neljäsosa miehistä koki, että on joskus kohdannut työyhteisössä negatiivista asennetta suhteessa käyttämiinsä perhevapaisiin. Oletetusti naisten perhevapaat ovat ”hyväksytympiä” kuin miesten, joka selittää miesten korkeamman tuloksen. Noin 40 prosenttia vastaajista kokivat negatiivisen asenteen olevan johdosta lähtevää. Loput 60 prosenttia kokivat noin puoliksi negatiivista asennetta joko lähimmältä esimieheltä tai muilta työkavereilta. Positiivista on kuitenkin se, että suurin osa vastaajista ei ollut kokenut lainkaan negatiivista asennetta.

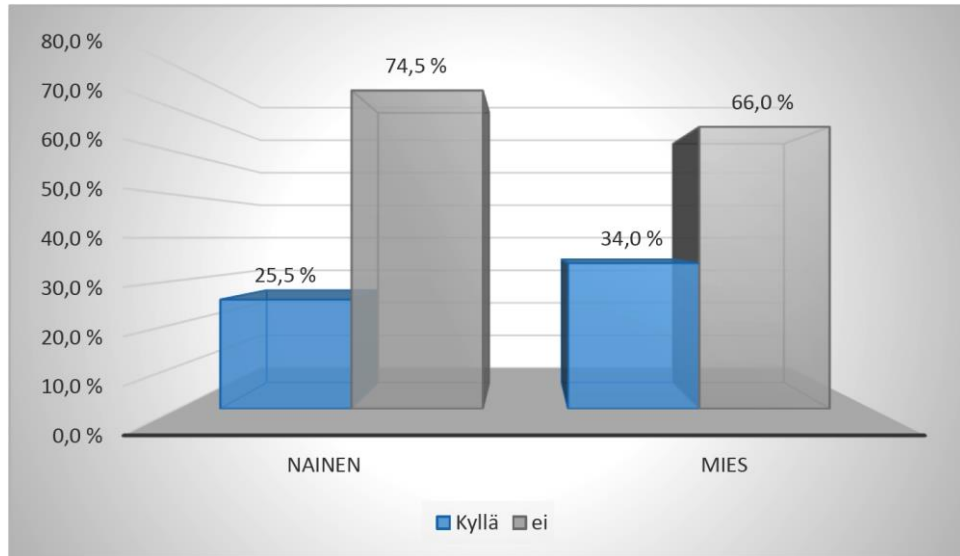


Kuvio 20. Työyhteisössä koettu negatiivinen asenne suhteessa käyttämiin perhevapaisiin. (Naiset N=176 ja miehet N=40).

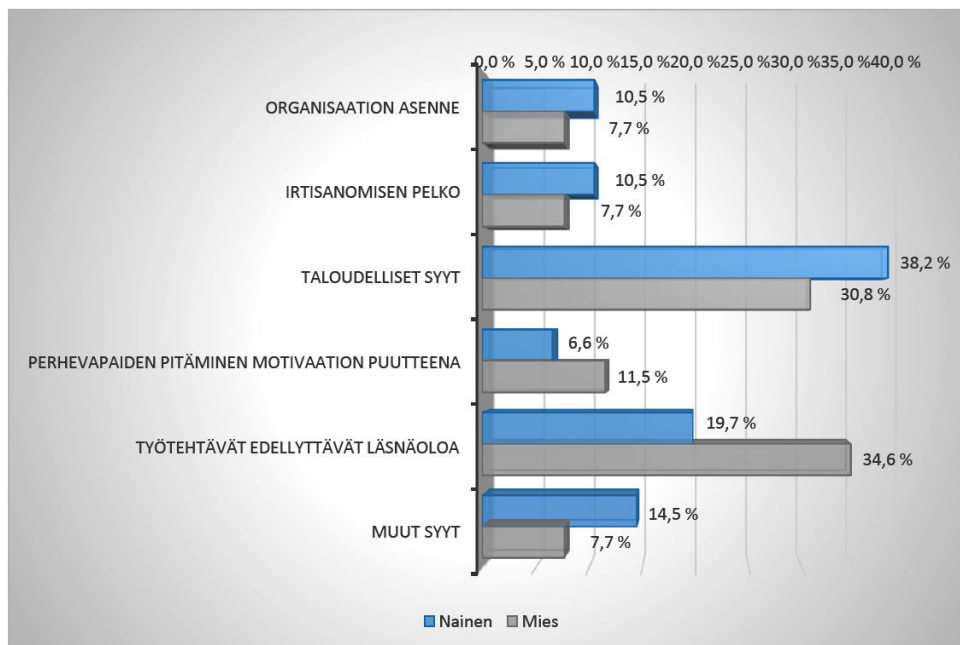
Vastaajilta tiedusteltiin myös oliko joskus mahdollisesti jättänyt käyttämättä perhevapaita, vaikka olisi niitä halunnut pitää. Jos kysymykseen oli vastannut kyllä, tämän kysymyksen jatkokysymyksenä kysyttiin mistä syystä vapaita oli jättänyt käyttämättä. Miesvastaajista perhevapaita oli jättänyt käyttämättä jopa 34 prosenttia, vaikka olisi halunnut pitää niitä (kuvio 21). Miesten merkittävimmät syyt olivat, että työtehtävät vaativat läsnäoloa sekä taloudelliset syyt (kuvio 22). Lisäksi noin joka kymmenes miesvastaaja koki, että perhevapaiden pitäminen on voitu katsoa motivaation puutteeksi. Tulos tukee sitä näkökulmaa, että miesten mahdollisuudet perhevapaiden käyttämiseen ovat rajalliset. Miesten tulokset tässä tutkimuksessa ovat hyvin samankaltaiset kuin Kelan selvitys miesten syistä olla pitämättä isyysvapaitaan.

Naisvastaajista neljännes oli jättänyt käyttämättä perhevapaita, vaikka olisi halunnut pitää niitä. Isoimmat syyt perhevapaiden käyttämättä jättämiseen olivat naisilla samat kuin miehillä, painotukset vain toisinpäin eli taloudelliset syyt sekä työtehtävien läsnäolon edellytys. Naiset pohtivat myös hieman miehiä enemmän irtisanomisen pelkoa ja organisaation (esimerkiksi esimiehen tai työkavereiden) asennetta.

Vastaajista noin joka kymmenes oli vastannut avoimeen kohtaan jokin muu. Suurin osa avoimista vastauksista liittyi pelkoon työn menetyksestä tai vaikutuksista urakehitykseen. Lisäksi muutama vastasi, että koki olevansa pakotettu ottamaan töitä vastaan, joten työelämään tuli palata aiottua aikaisemmin. Muutama olisi myöskin halunnut jäädä osittaiselle hoitovapaalle, mutta ongelmana oli se, että sama työmäärä olisi säilynyt, mutta palkka pienentynyt.



Kuvio 21. Perhevapaiden käyttämättä jättäminen. (Naiset N=192 ja miehet N=47).



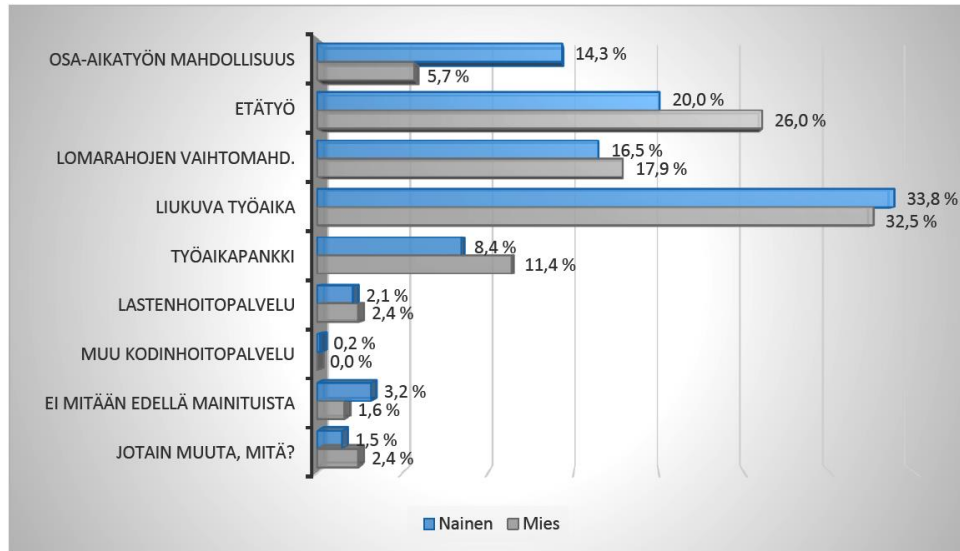
Kuvio 22. Perhevapaiden käyttämättä jättämisen syyt. (Naiset N=76 ja miehet N=26).

### 5.1.6 Työn ja perheen yhtensovittaminen

Noin kolmanneksella vastaajista, sekä naisilla että miehillä, työpaikalla on mahdollisuus liukuvaan työaikaan (kuvio 23). Etätö oli mahdollista joka viidennelle naisvastaajalle ja noin joka neljännelle miesvastaajalle. Lomarahojen vapaaksi vaihtaminen oli vajaalle viidennekselle vastaajista mahdollista. Osa-aikatyön mahdollisuus oli selkeästi useammin mahdollista naisille kuin miehille. Vain harvoissa yrityksissä oli järjestetty lastenhoitopalvelu tai muu kodinhoitopalvelu. Jotain muuta kohtaan tulleista kommentteista muutamat kertoivat, että ovat sellaisessa asemassa,



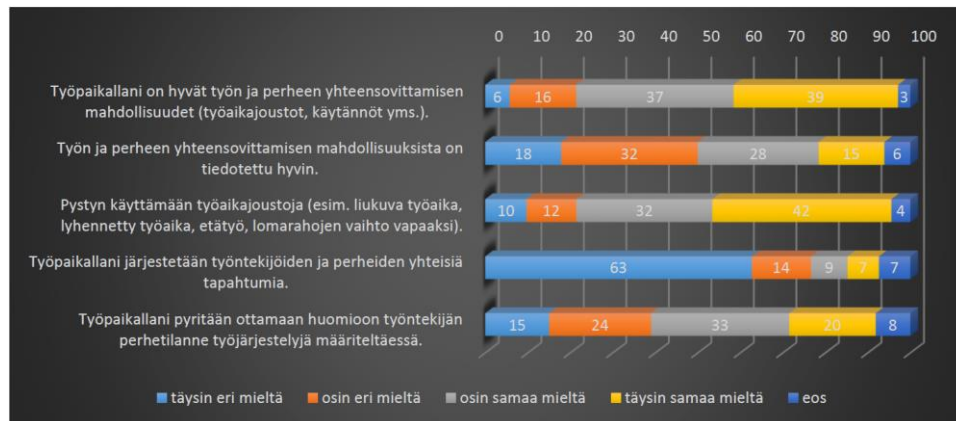
että pystyvät itse vaikuttamaan omiin töihin ja siten huomioimaan paremmin perhe-elämän tarpeita. Muut kommentit olivat pääasiassa vain sivuhuomioita.



Kuvio 23. Työn ja perheen yhteensovittamisen työpaikkakohtaiset mahdollisuudet. (Naiset N=201 ja miehet N=48).

Kuviossa 24 on esitetty erilaisia väittämiä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista. Suurin osa vastaajista oli joko osin tai täysin samaa mieltä, että vastaajan työpaikassa on hyvät työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet. Noin joka viides vastaaja oli joko osin tai täysin eri mieltä, että työpaikalla on hyvät työn ja perheen mahdollisuudet. Työn ja perheen yhteensovittamisen tiedottamisesta vastaajien työpaikalla oli huolehdittu vaihtelevasti, puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tiedottamisesta ei ollut huolehdittu riittävästi. Positiivista on, että yli 70 prosentilla vastaajista oli työaikajousten mahdollisuus omassa työssään.

Selkeästi työpaikan ja perheen yhteisiä tapahtumia ei juurikaan järjestetä vastaajien työyhteisöissä. Vain 15 prosenttia vastaajista ilmoitti, että yhteisiä tapahtumia järjestetään jonkin verran. Noin puolet vastaajista oli joko osin tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla otetaan huomioon työntekijän perhetilanne työjärjestelyjä määriteltäessä. Noin 40 prosentilla vastaajien työpaikoista asia ei ollut näin, vaan vastaajat kokivat, että työpaikalla ei oteta huomioon työntekijän perhetilannetta riittävästi. Tuloksista voidaan huomata, että työpaikoissa on paljon eroja kuinka työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt ovat osana työpaikan toimintaa.



Kuvio 24. Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet. (Naiset N=196-199 ja miehet N=47-48).

Työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia kysyttiin vielä avoimella kysymyksellä. Vastauksia tuli kaikkiaan 24 kappaletta. Neljäsnes vastaajista kommentoi, että työpaikalla ei ole mitään ylimääräisiä etuja tai niitä ei voi käyttää. Yksi vastaajista kommentoi, että vain esimiehellä on mahdollisuus työn ja perheen yhteensovittamisen joustoihin. Hieman alle viidennes vastaajista kertoi, että työpaikalla on erittäin hyvin otettu perhe ja vanhemmuus huomioon. Alla on muutama kommentti hyvin toimineista esimerkeistä.

*”Nykyinen työpaikkani on ensimmäinen työpaikkani, jossa perheen ja työn yhteensovittaminen on otettu huomioon sisäisissä arvoissa ja sitä toteutetaan käytännössä.”*

*”Työpaikan ilmapiiri tukee sitä, että myös miehet pitävät vanhempain- ja hoitovapaita.”*

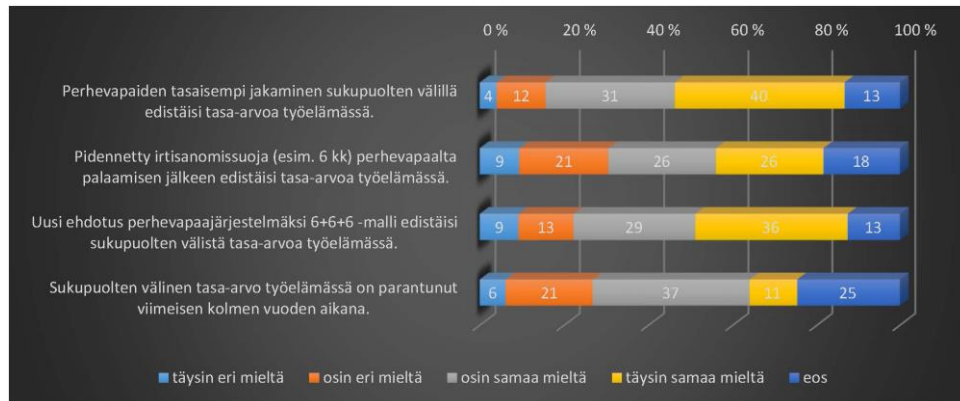
*”Jo äitiyslomalle jäädessäni minua rohkaistiin vahvasti miettimään mitä odotuksia itselläni on paluun suhteen ja haluanko esimerkiksi aloittaa erillisellä projektilla, jossa on kevyempi työmäärä...”*

Yli kolmannes vastaajista kertoi yksittäisiä muita työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Näitä olivat esimerkiksi erittäin joustava työaika tarvittaessa, lasten lääkäriajat ym. on voinut hoitaa palkallisen työajan puitteissa, myös yli 10 vuotiaan sairaan lapsen hoitomahdollisuus sekä lapset on tarvittaessa voinut ottaa mukaan töihin. Lisäksi muutama vastaajista kertoi, että saa tarvittaessa pitää palkatonta vapaata.

### 5.1.7 Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen

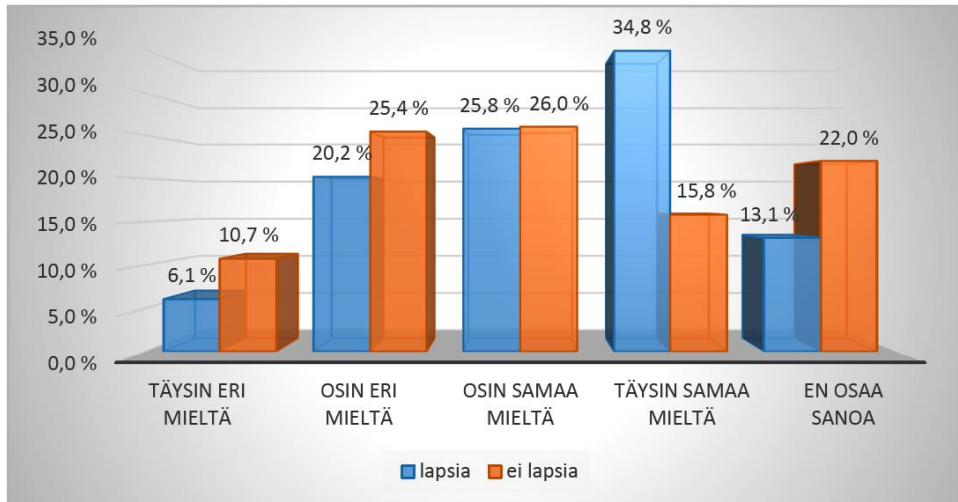
Tutkimuksen koko otos sai vastata mielipiteensä sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyen väittämien avulla (kuviot 25). Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että perhevapaiden tasaisempi jakaminen sukupuolten välillä edistäisi tasa-arvoa työelämässä. Noin puolet vastaajista kannatti pidennettyä irtisanomissuojaa perhevapaalta palaamisen jälkeen. Vajaa

kolmannes vastaajista oli asiasta joko osittain tai täysin eri mieltä. 6+6+6 -perhevapaajärjestelmää kannatti jopa 65 prosenttia vastaajista. Uutta perhejärjestelmää vastaan oli noin viidennes vastaajista. Arvioitaessa sukupuolten välisen tasa-arvon parantumista viimeisen kolmen vuoden aikana vastaukset hajaantuivat suhteellisen paljon. Jokseenkin eri mieltä tasa-arvon toteutumisesta oli reilu neljännes vastaajista. Kuitenkin positiivisena tilanteen näki lähes puolet vastaajista. Neljännes vastaajista ei osannut ottaa kantaa tasa-arvon kehittymiseen.



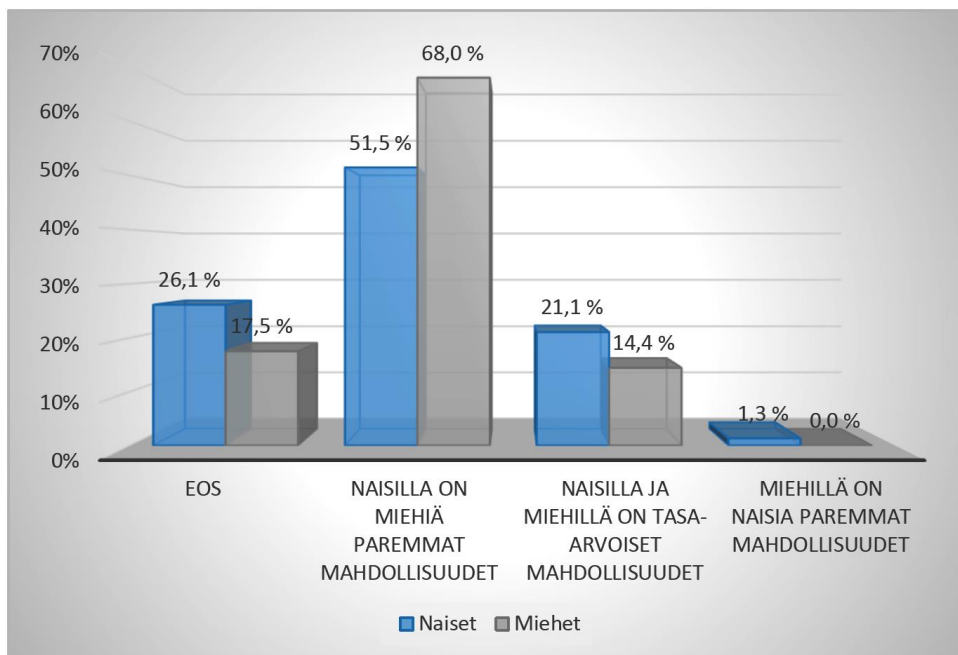
Kuvio 25. Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen työelämässä liittyen perhevapaisiin. (Naiset N=373-379 ja miehet N=97-99).

Tarkemmin edellä esitetyistä väittämistä tarkasteltiin pidennettyä irtisanomissuojaa, jossa tuloksia tarkasteltiin myös vain perheellisten osalta. Miesten mielipiteissä ei löytynyt suurtakaan eroa oliko lapsia vai ei. Kuitenkin tarkasteltaessa naisia, huomattavaa eroa löytyy. Kuten alla olevasta kuvioista 26 voidaan huomata, naisten mielipiteissä perheellisyys muuttaa ajatusmaailmaa. Naisista, joilla ei ole lapsia vastasi hieman yli 40 prosenttia, että pidennetty irtisanomissuoja parantaisi tasa-arvoa työelämässä. Naisista, joilla oli lapsia, irtisanomissuojan kannalla oli jopa noin 60 prosenttia. Ero kertonee siitä, että työelämässä naiset kohtaavat miehiä useammin ongelmia perhevapailta paluun suhteen, eivätkä perheettömät naiset välttämättä tiedosta mahdollisia ongelmatilanteita. Tulosten valossa voidaan katsoa perheellisillä naisilla olevan kokemuksia perhevapailta paluuseen liittyvistä mahdollisista muutoksista ja ongelmista.



Kuvio 26. Pidennetty irtisanomissuoja perhevapailta palaamisen jälkeen edistäisi tasa-arvoa työelämässä (vastaajina vain naiset). (Naiset perheelliset N=198 ja naiset perheettömät N=177).

Kuten kuviosta 27 nähdään sekä naiset että miehet ovat samaa mieltä siitä, että naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet käyttää perhevapaita. Miehistä lähes 70 prosenttia kokee, että naisten mahdollisuus perhevapaisiin on parempi kuin miesten. Tämä voi tarkoittaa joko, että naisten perhevapaat ovat yhteiskunnassa hyväksytympiä kuin miesten tai naisten perhevapaamahdollisuudet ovat yleensäkin paremmat tai molempia. Tulos on samankaltainen kuin kysymyksessä perhevapaiden käyttämättä jättämisestä, vaikka olisi halunnut pitää niitä. Tulokset siis tukevat toisiaan. Miesten mahdollisuudet perhevapaiden pitämiseen ovat huonommat kuin naisilla.



Kuvio 27. Arvio perhevapaiden käyttämahdollisuuksista. (Naiset N=375 ja miehet N=97).

### 5.1.8 Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen parannuskeinoja

Sukupuolten välisen tasa-arvon parannuskeinoja kysyttiin avoimella kysymyksellä. Kaikista kyselyyn osallistuneista kysymykseen vastasi naisista 29,6 prosenttia ja miehistä 20,2 prosenttia. Vastauksissa oli paljon erilaisia aiheita, joten ne jaettiin kahdeksaan eri kategoriaan. Selkeästi eniten vastauksia tuli palkkatasa-arvoon liittyen. Lähes 40 prosenttia vastaajista koki, että palkan tulee olla sama sukupuolesta riippumatta ja osa kommentoi lisäksi, että palkat tulisivat olla helpommin nähtävillä. Toinen selkeä iso ryhmä mielipiteitä kohdistui työnantajan perhevapaakustannusten tasaamiseen. Vastaajista noin joka viides oli sitä mieltä, että vanhemmuuden kustannukset tulisi jakaa tasaisemmin molempien vanhempien työnantajien välillä. Kustannusten maksajaksi ehdotettiin myös yhteiskuntaa tai että, työnantajia tulisi tukea paremmin esimerkiksi sijaisten rekrytoinneissa. Yksi vastaaja piti Ruotsin perhevapaamallia hyvänä. Ruotsissa kustannukset maksetaan erillisestä rahastosta, johon varat kerätään kaikilta työnantajilta. Alla oleva kommentti kiteyttää useat mielipiteet yhteen.

*”Vanhemmuuden kustannukset jaettava molempien vanhempien työnantajien kesken, tai siirrettävä kokonaan yhteiskunnalle. Erityisesti pienille yrityksille on liian riskialtista palkata lapsentekoiässä oleva tai pienten lasten vanhempi.”*

Asenteiden vaikutus tuli myös vahvasti esille vastaajien kommenteissa. Lähes viidennes koki, että asennemuutoksella olisi merkitystä tasa-arvon parantumiseen. Asenteiden muokkaaminen suhteessa perhevapaisiin kosketti molempia sukupuolia.

*”Tämä on ihan kiinni yhteiskunnan sekä yrityksen ja sen henkilökunnan asenteista ja arvoista.”*

*”Ongelmat lähtevät yhteiskunnan asenteista. Tällä hetkellä mies, joka jää vanhempain vapaalle on julkisella puolella ok, mutta yksityisellä puolella kummajainen. Ne äidit taas, jotka panostavat perhe-elämään ja ovat perhevapailla, eivät tule myöhemmin etenemään ko. työnantajan palveluksessa. Asenteita pitäisi saada muutettua.”*

Ehkä eniten eriäviä mielipiteitä tuli naiskiintiöistä sekä korvamerkityistä perhevapaista (6+6+6 -malli). Molempia aiheita esiintyi molemmissa tasa-arvoon liittyvissä avoimissa vastauksissa. Naiskiintiöt joko nähtiin keinotekoisena mallina, joka ei käytännössä toimi kuitenkaan tai niin, että ennemminkin tulisi keskittyä osaamiseen kuin sukupuoleen.

*”Unohdetaan kiintiöt, ns. naispaikat ja sukupuoli. Keskityttäisiin enemmän katsomaan työntuloksia, osaamista ja taustaa.”*

Tätä mieltä oli vastaajista noin joka kymmenes. Toisaalta muutamia mielipiteitä tuli myös kiintiöiden puolesta, jota perusteltiin niin, että tasa-arvoa on kehitettävä näin, koska se ei muuten toteudu.

Vastauksista noin 10 prosenttia koski kiintiöityjä perhevapaita, jossa siis äidille ja isälle olisi omat korvamerkityt vapaansa. Näistä vastauksista reilusti yli puolet olivat ehdotusta vastaan, ja perustelivat sen joko taloudellisin näkökulmin tai siten, että kiintiöt eivät edusta tasa-arvon toteutumista tai ole muuten lapsen edun mukaisia.

*”Perheissä on erilaisia tilanteita ja joustomahdollisuudet pitäisi pystyä valitsemaan perheen tilanteiden mukaan. Se olisi todellista tasa-arvoa.”*

Puoltavat kommentit perustelivat asiaa sillä, että niiden avulla miestenkin olisi hyväksyttävämpää käyttää vapaita ja miesten työnantajat joutuisivat joustamaan työtehtävien läsnäolon ”pakottavuudessa”.

*”Lainsäädännön on ehdottomasti muututtava tasa-arvoisemmaksi (esim. 6+6+6 malli). Niin kauan kuin näin ei ole, työpaikan ilmapiiri ja erityisesti johdon ilmaistu tuki miesten perhevapaille on tärkeää.”*

Kommenteista viidennes koski yleisesti tasa-arvoon liittyviä asioita ja noin joka kymmenes oli kommentoinut yleisesti perhevapaisiin liittyviä asioita. Mielenkiintoisia kommentteja on nostettu seuraavin esimerkein.

*”...Niillä työpaikoilla, jossa työnteko ei edellytä fyysistä läsnäoloa, etätyö ja erilaisten liukumien käyttö pitäisi olla sallittua. Omalla työpaikallani tämä on ihan normaali käytäntö, mutta paljon kuulee (erityisesti julkisen sektorin puolelta) esimerkkejä, jossa työaika on vain ”toimistolla vietetty kellokortilla leimattu aika”. Etätyö ja liukumien käyttö helpottaa ja parantaa tasa-arvon toteutumista, koska vanhemmat voivat sopia arjen pyörittämisestä vapaammin.”*

*”Lakialoite, että työnantajat joutuvat vastuuseen tekemisistään, kuten keplottelemalla perhevapaan aikana olevan hlön pois pelistä... Ei lopu touhu, ennen kuin seuraamukset ovat sen mukaiset ja korvausvelvollisuus tarpeeksi suuri.”*

*”Naisille ja miehille tulisi antaa tasavertaiset etenemismahdollisuudet.”*

### 5.1.9 Avoin palaute työelämän tasa-arvoon liittyen

Työelämän tasa-arvoon liittyen tuli kommentteja hyvin laajasti, osittain myös toistoa edelliseen avoimeen kysymykseen. Kaikista kyselyyn vastanneista naisvastaajia oli 20,9 prosenttia ja miesvastaajia oli 18,2 prosenttia. Vastaukset taulukoitiin kahdeksaan eri kategoriaan, jotka

jakaantuivat aiheittain melko tasaisesti. Eniten vastauksia (noin viidennes) tuli perhevapaisiin liittyvästä tasa-arvosta. Alla muutamia mielenkiintoisia kommentteja.

*”Tasa-arvosuunnitelmat ovat teatteria.”*

*”Irtisanomissuoja perhevapailta palattaessa kannatettava (itsellä kurja kokemus). Lisäksi osahoitovapaaseen liittyen usein käy niin, että vaikka työaika on 80%, työtehtävien määrä on silti 100%.”*

*”Nykyisessä työssäni on suhtauduttu suopeasti ja joustavasti perhevapaisiin (osittainen hoitovapaa), joskin hoidan lähes saman työmäärän nyt vain lyhyemmässä ajassa.”*

Muutamissa vastauksissa oli otettu kantaa työhönoton ja raskauden sekä vanhemmuuden yhteydestä. Useilta oli tiedusteltu lapsista ja mahdollisesta raskaudesta jo haastattelutilanteessa.

*”Minulta on kysytty suunnitelenko lastenhankkimista vaikka hain vain kesätöihin... Ja näitä kysymyksiä on esitetty useammassa haastattelussa.”*

Toistoa edellisestä avoimesta kysymyksestä myös tässä oli otettu reilusti kantaa perhevapaakiintiöitä vastaan. Vastauksista noin 15 prosenttia puolsivat perhevapaiden joustavaa mallia, jossa perhe saisi itse päättää kumpi lapsen kanssa jää kotiin. Toistoa oli myös naiskiintiöitä vastustavat kommentit, joissa edellisen kohdan tapaan korostettiin enemmän osaamista ja työtehtävien jakoa samoilla perusteilla. Myös palkkatasaarvoon liittyviä kommentteja oli mukana, joskaan ei niin paljon kuin edellisessä. Lähes viidennes vastauksista liittyi muihin tasa-arvonäkökulmiin. Suurin osa näistä oli tasa-arvo suhteessa perheettömiin ja sinkkuihin. Muita esille tulleita tasa-arvonäkökulmia olivat esimerkiksi ikä ja terveys sekä muutamissa kommentteissa esille tullut AMK-tutkinto, jota vastaajien mukaan ei työrintamalla arvosteta riittävästi.

*”Tasa-arvoon liittyvä kysymys on myös se, että monissa tilanteissa nimenomaan perheellisiä (sukupuolesta riippumatta) suositaan: lomien ajankohdat ja jakaminen, työkuorma, palkkaus, yt-neuvottelut (yksin asuva sinkku vs. lapsiperhe, jossa kaksi lähivanhempaa).”*

*”Mielestäni tasa-arvoon kuuluu myös sama kohtelu ainakin etniseen alkuperään tai ikään katsomatta, ei pelkästään sukupuolten välinen tasa-arvo.”*

*”Työelämän tasa-arvokysymyksiin voi myös vaikuttaa koulutus. Samasta työstä voi saada paremman palkan jos on yliopistotutkinto. AMK-tutkintoa ei arvosteta.”*

Alla vielä muutamia yksittäisiä kommentteja koskien erilaisia työelämään ja työelämän tasa-arvoon liittyviä näkemyksiä.

*”Liian usein törmää mielipiteeseen että perhevapaa, etenkin äitiysloma, on liian kallista yrityksille, etenkin pienille. Tämä harhaluulo kitkettävä pois.”*

*”Kaikki piiloasenteet eivät näy, mutta tuntuvat. Johdon sanat ovat kauniita hymistelyjä juhlapuheissa, mutta kun tulee oikeasti tilanne vastaan, kääntyy perhevapaat, joustotarpeet, lasten sairastamiset ym. yksilön heikkoudeksi, osaamattomuudeksi ja urakehityksen esteeksi. Ikävä kyllä.”*

*”On täysin hyväksyttävää jättää palkkaamatta henkilö, jos tämä aikoo hankkiutua raskaaksi lähitulevaisuudessa. Yrityksen tarkoitus on olla tuottava ja lähiaikoina äitiyslomalle jäävä henkilö ei ole paras mahdollinen rekrytoidaan verrattuna esim. naiseen joka ei suunnittele perheenlisäystä.”*

#### 5.1.10 Avoin palaute liittyen kyselyyn

Kaikista kyselyyn vastanneista palautetta kyselyyn liittyen antoi naisista 11,5 prosenttia ja miehistä 11,1 prosenttia. Avoin palaute tuotti paljon kiitosta tutkimuksen aiheesta ja ylipäänsä vastaajat kokivat, että aihe on tärkeä ja kysely hyvä. Kyselyä pidettiin lisäksi neutraalina ja sopivan pituisena. Positiivisia kommentteja kyselyyn liittyen oli kaikista vastauksista kolmannes. Alla muutamia esimerkkejä kommentteista.

*”Erittäin hyvä ja tärkeä aihe, hyvää työtä.”*

*”Hyvä kysely ja juuri sopivan mittainen.”*

*”Kiva kysely, tulokset kiinnostaa ja mihin niitä käytetään?”*

Noin joka viides kaikista vastauksista koski kehitysehdotuksia ja muita kommentteja kyselyn rakenteesta. Muutamia kommentteja tuli kyselylomakkeen kysymyksistä liittyen omakohtaisiin kokemuksiin sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä. Ne koettiin muutaman kommentin mukaan liian laajoiksi, että niihin olisi voinut vastata täsmällisesti. Lisäksi muutama kommentti kritisoi, että kysymyksiin ei ollut yksilöity mitään ajankohtaa. Useimmiten vastaukset liittyivät vastaajan omaan elämäntilanteeseen ja niihin liittyviin täsmäkysymyksiin. Alla muutamia esimerkkejä pohdintoista kyselyyn liittyen.

*”Hyvä lisä kyselyyn olisi ollut tarkastella myös sitä kuinka moni vanhempi on vaihtanut työpaikkaa raskauden/vanhemmuuden/ vanhempainvapaan vuoksi ja mistä syistä.”*



*”Kysely oli todella pinnallinen ja siitä huomasin olettamuksena olevan, että lakia noudatetaan yleisesti. Hyvin naiivi kysely.”*

*”Olisin toivonut että kysely olisi laajempi, koska tämä on tärkeä aihe.”*

Noin kolmannes vastauksista käsittelivät yleisesti joko tasa-arvoasioita tai omia kokemuksia omasta työstä liittyen tutkimuksen aiheisiin. Tutkimusaiheita esitettiin tässäkin kohtaa, kuten esimerkiksi perheettömät, sinkut tai yritysten sisäinen korruptio. Huomioitavaa vastauksissa oli se, että aihe herätti paljon tunteita ja monet olivatkin kirjoittaneet omista huonoista kokemuksistaan avoimiin vastauksiin. Useat toivat ilmi jopa yritysten nimiä, joissa ovat kokeneet syrjintää tai muita ikäviä kokemuksia.

Alla liitettynä erään vastaajan kommentti työstä, jossa onkin kiteytettynä tutkimuksen tavoite.

*”Toivon, että tästä opinnäytetyöstä tulee olemaan keskuudessamme hyötyä.”*

## 5.2 Laadullisen tutkimuksen tulokset

Laadullisen tutkimuksen tulosten tarkoituksena ei ollut yleistää vaan löytää perhevapaiden ja irtisanomisen yhteydestä syvällisempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa. Haastateltavia oli kaikkiaan kolme, joista kaikilla oli kokemus työsuhteen päättymisen ja perhevapaiden yhteydestä. Jokaisen haastateltavan kokemus oli omanlaisensa eikä niiden perusteella voi tehdä aihetta koskevia luotettavia yleistyksiä. Kuitenkin niiden perusteella voidaan esille tulleita asioita nostaa tarkempaan tarkasteluun ja tuoda yksityiskohtia ja kokemuksista seuranneita asioita esille, jotka jäivät määrällisen tutkimuksen ulkopuolelle.

Teemahaastattelut jakaantuivat neljään eri teemaan; haastateltavan käyttämät perhevapaat, irtisanomistapahtuma, omat kokemukset ja mahdolliset parannusehdotukset. Haastateltavan perhevapaatausta selvitti, mitä perhevapaita haastateltava oli pitänyt ennen työsuhteen päättymistä ja millaiset olivat työyhteisön asenteet sekä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet. Lisäksi perhevapaateemassa selvitettiin kuinka mahdollinen työnkuva oli muuttunut perhevapailta paluun jälkeen. Taustoittavien tilannetietojen jälkeen oli luontaista siirtyä keskustelussa irtisanomistapahtumaan. Irtisanomisteemassa käsiteltiin itse tapahtumaa, perusteita sekä haastateltavan yhteyksiä eri tahoihin irtisanomistilanteen yhteydessä. Tapahtumakuvauksen jälkeen haastateltava sai kertoa asiasta omia kokemuksia ja vaikutuksia jatkotyöllistymiseen. Lopuksi haastateltava mietti kokemustensa perusteella lainsuojaa, ns. presumptio-sääntöä sekä muita parannusehdotuksia. Raportoinnissa on noudateltu pääteemoja, kuitenkin yksittäisiä alateemoja on nostettu omiksi otsikoiksi.

### 5.2.1 Taustatiedot ja perhevapaat

Kaikki haastateltavat olivat naisia, joista kaksi oli 36-vuotiaita ja yksi 45-vuotias. Kaikilla oli kaksi lasta, joista kahdella lapset olivat 4- ja 6-vuotiaita sekä yhden lapset 9- ja 12-vuotiaat. Toimiasema työsuhteen päättymistilanteessa oli kahdella ylempi toimihenkilö ja yhdellä päällikkötason toimiasema. Kaikkien kokemukset olivat tapahtuneet eri suuryritysten palveluksessa, joiden henkilöstömäärät olivat useita tuhansia. Haastatteluaineiston kokemukset olivat tapahtuneet vuosien 2007-2015 väleillä.

Kaikilla haastateltavilla perhevapaat olivat jatkuneet äitiysloman ja vanhempainvapaan jälkeen vielä eripituisina hoitovapajaksoina. Yhteydenpito perhevapaiden aikana oli ollut lähinnä paluuseen liittyvää eikä työnantaja ollut kenenkään tapauksessa se aktiivinen osapuoli. Yksi haastateltava kertoi, että pyrki olemaan työpaikkaan yhteydessä vieraillemalla paikan päällä, että säilyisi paremmin osana työyhteisöä. Kenelläkään haastateltavista ei ollut varsinaisesti aiempia huonoja kokemuksia vanhemmuudesta kyseisillä työpaikoilla, lukuun ottamatta yksittäisiä tilanteita. Kahdella haastateltavalla oli toinenkin huono kokemus vanhemmuuteen ja työhön liittyvästä yhteydestä toisessa työyhteisössä, mutta niitä ei käsitellä tämän tutkimuksen sisällä. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät mahdollisuudet olivat kaikilla suhteellisen hyvät. Käytössä oli työaikajoustoja ja yhdellä vastaajista myös mahdollisuus etätyöhön ja sairaan lapsen hoitopalvelu. Tosin työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista ei kaikissa tapauksissa ollut tiedotettu kovinkaan hyvin ja kaksi haastateltavaa joutuivatkin selvittämään asioita täysin omatoimisesti. *”Tommoisen suuren konsernin tavoin, kyllä ne niin kun näin pintapuolisesti ne asiat on näin hygieenisesti hyvin hoidettu.”*

### 5.2.2 Työsuhteen päättymisen ja salassapitosopimus

Kaikilla haastateltavilla irtisanominen oli tapahtunut painostuksen kautta, joten henkilö oli ”pakotettu” irtisanoutumaan itse: *”Siinä oli paperit nurinpäin pöydällä ja minulle tarjottiin siinä tämmöistä, että minä irtisanoudun. Tämmöinen kultainen kengänkuva takapuoleen.”* Kahdelle haastateltavista oli työnantajan puolelta tarjottu eropakettia. Toiselle harkinta-aikaa oli annettu kaksi viikkoa ja toisella vain vajaa vuorokausi. Kolmas haastateltava tiesi ennakkoon, että töitä ei ole jos hän palaa perhevapailta takaisin ja lopulta kysyi itse eropakettia.

Kahdella haastateltavista työsuhte oli päättynyt hoitovapaan jälkeen, työhön paluun jälkeen. Toiselle heti palattaessa oli ilmoitettu, että työt on siirretty toiselle henkilölle, mutta sai jotain muuta tehtävää kunnes työsuhteen päättämistilanne tuli eteen. Toiselle haastateltavalle oli ilmoitettu heti hoitovapaalta palattua, että yrityksessä on tehty organisaatiomuutoksia ja työtä ei enää ole, vaikka sijainen tekikin samaa työtehtävää.

Yhdellä haastateltavalla oli kahdesta muusta haastateltavasta erilainen tilanne työsuhteen päättymisen taustoista. Työsuhteen jatkoon liittyen häneen oltiin yhteydessä jo lapsen ollessa vasta viiden kuukauden ikäinen, jossa häneltä tiedusteltiin töihin paluuta. Henkilö ei ollut siinä vaiheessa osannut asiaan vastata. Organisaatiossa käytiin perhevapaiden aikana YT-neuvottelut, joiden jälkeen työsuhepuhelimien vuoksi tulleeeseen palkkakuittiin oli aiemman työnimikkeen sijalle tullut ”sijoittamattomat”. Lisäksi tiedot työkavereilta ja keskustelut henkilöstöhallinnon ihmisten kanssa antoivat vahvan signaalin ettei töitä ole, jos ja kun palaa. Haastateltava itse kertoikin, että oli todennut henkilöstöhallinnon henkilölle, että *”eihän teillä ole aikomustakaan etsiä minulle töitä”*. Aikansa mietittyään haastateltava kertoi, että päätti kysyä mieluummin vapaaehtoisesti irtisanomispakettia kuin joutua irtisanotuksi heti töihin palattua. *”Niin saman tien alkoi asiat hoitumaan. Ja hän [henkilöstöhallinnon henkilö] alkoi kertomaan auliisti kaikkia vaihtoehtoja.”*

Haastateltava kertoi myös, että kaikki muutkin perhevapailla silloin olleet olivat joutuneet samaan tilanteeseen: *”Yksi ainoa oli tajunnut siinä vaiheessa kun hän jäi äitiyslomalle vaatia jonkun todistuksen mihin kirjoitettiin kuka hänen äitiyslomansa sijainen on.”* Tämä henkilö sai siis pitää työpaikkansa.

Samankaltainen kokemus oli muillakin haastateltavilla, että työnantajalla ei ollut kiinnostusta etsiä töitä tai kouluttaa uuteen tehtävään. Myöskään mihinkään ehdotuksiin ei ollut lähdetty edes neuvottelemaan: *”Minä ehdotin myös lyhempää työaika, niin mihinkään semmoiseen neuvotteluun he eivät lähteneet, kaikkiin he sanoivat ei. Se oli vain se, että he halusivat että laitan sopimukseen tai nimen paperiin.”*

Kaikille työnantajan perustelut työsuhteen lopettamiseksi olivat jollain tavalla liittyneet työn vähenemiseen tai organisaatiomuutoksiin. Kuitenkaan kenenkään tapauksessa työtehtävä ei sinällään loppunut. Yksi haastatelluista kertoikin, että *”... tosiaan sen minun sijaisen niin hänenhän työkuva jatkui. Hänhän tuli siis tekemään ihan sitä mitä minä tein”*. Toiselle haastatelluista työnkuva oli siirretty kolmelle eri henkilölle ja kolmannen haastatellun tapauksessa tilanteesta oli ilmoitettu jo heti töihin palatessa, *”...että hän sano siinä keskustelussa sitten esimies ihan suoraan, että niihin työtehtäviin mistä sinä silloin lähdit että ne on annettu \*:lle ja niitä ei \*:lta oteta pois. Niitä hommia et tule enää tekemään.”*

Kaikki saivat työsuhteen päättymisen yhteydessä eropaketin, joka määräytyi pääasiassa henkilön työsuhteen pituuden mukaan. Kaikki haastateltavat olivat laskeneet, että eropaketti oli taloudellisesti kuitenkin parempi vaihtoehto kuin riitauttaa asia oman henkisen hyvinvoinnin uhalla ja ehkä saada jotain korvauksia asiasta.

Työsuhteen päättymiseen oli kaikilla haastateltavista liittynyt salassapitosopimus. Salassapitosopimus oli koskenut työsuhteen päättymiseen liittyviä tietoja ja kieltoja tietojen luovuttamiseen, *”en saanut puhua mihinkään siitä sisällöstä mitään tai miten minulle on kerrottu tai*

*ehdotettu tai mitään muutakaan*”. Yhdelle haastateltavalle asian peittämiseksi esimies jopa sanoi, *”että nythän sinä voisit kaikille lähettää laittaa sellaisen sähköpostin, että lähdin kohti uusia haasteita.*” Sitä henkilö ei ollut kuitenkaan tehnyt. Salassapitovelvollisuuden lisäksi eropakettiin oli liittynyt ainakin kahdella haastateltavalla muistakin oikeuksistaan luopumista, kuten yrityksen takaisinottovelvoitteesta tai riitauttamisen mahdollisuudesta luopuminen. Kolmas haastateltava ei muistanut tarkalleen salassapitosopimuksen sisältöä.

Näin työnantaja vapautuu omasta vastuustaan, kun hän sopii eropaketin yhteydessä salassapitosopimuksesta, joka estää henkilöä viemästä asiaa eteenpäin tai kertomasta siitä julkisesti. Työnantajan maine säilyy, eikä tahraannu lainvastaisesta toiminnasta. Yksi haastateltava kommentoikin asiaa niin, että *”siksihän se irtisanomislappu piti kirjoittaa, ettei tällaista joukkokannemahdollisuutta tai edesvastuuseen joutumisen mahdollisuutta ei enää heille tule*”.

Salassapitosopimuksen laillisuus aiheutti pohdintaa myös yleistä oikeustajua vastaan ja kuinka asia olisi edes mahdollista muuttaa. Nyt siis yritykset saavat toimia salassapitosuojan takana ja paitsi estävät näin edesvastuuseen joutumisen lisäksi myös asian julkisuuden. Asian muuttumisen mahdollisuus aiheutti epäilyksiä: *”Sitten jotenkin niin kuin yrityshän voi vedota, että tämä on liikesalaisuuden piirissä olevaa tietoa, niin eihän se missään sitä kuuluttanut, mutta että se meillekin palkkasi sinne meidän yksikköön vakinaiseksi ne sijaiseksi tulleet. Niin en minä tiedä kuka millai tuollaista pystyy pois kytkemään*”.

### 5.2.3 Työsuhteen päättymisen syyt ja tuen tarve

Työsuhteen oikeina päättymisen syinä kaikki pitivät käyttämiään perhevapaita ja vanhemmuutta sekä yrityksen helppoutta antaa sijaisen jatkaa töitä, joka on siis itsessään perhevapaista johtuva tilanne. Työsuhteen päättymisen takana kaikki haastateltavat olettivat olevan yrityksen johdon. Eräs haastateltavista kertoi, että *”kyllä se tässä tapauksessa niin varmaan yrityksen johto, mutta hyvin tämmöisenä priimusmoottorina on ollut tällainen aika kylmänä yritysjohtajana tunnettu nainen*”. Toinen haastateltava oli omasta tilanteestaan ja organisaatiostaan samaa mieltä: *”Kyllä minä silleen henkilökohtaisesti olettaisin että se on esimiehen esimies, että hän oli kyllä sellainen aika kovan luokan, niin, kovan luokan bisnesnainen*”. Yksi haastateltava kertoi, että irtisanominen perhevapaiden vuoksi oli jopa yrityksen ”normaali” toimintatapa.

Kukaan ei ollut saanut omasta työstään mitään negatiivista palautetta vaan hyvää palautetta. Kuten eräs haastateltavista totesi, että *”tähän ei liittynyt mitään sellaista, että olisi hoitanut tehtäväni huonosti tai muuta vaan päinvastoin*”. Yksi haastateltava olikin saanut erittäin hyvää palautetta työnantajalta ennen perhevapailta jäämistä, koska oli hoitanut mallikkaasti aivan uuden ja yritykselle erittäin tuottoisan projektin. Hän kommentoikin asiaa seuraavasti: *”Se suitsutuksen määrä ennen kuin minä jäin, oli ihan mieleetöntä, miten sinä tällaisen hienon teit ja niin ja näin. Ja sitten*

*kiitoksena oli tällainen.” Osaamisella tai töiden hyvin hoitamisella ei haastatteluiden mukaan ollut vaikutusta lopputulokseen. Näin ollen tilannetta voikin olla hyvin vaikea ennakoida.*

Tapatumien aikana kaikki haastateltavat kuuluivat johonkin ammattiliittoon, joista vain yksi kuului tapahtumien aikaan Tradenomiliittoon. Kaikki haastateltavat olivat olleet työsuhteen tilanteen vuoksi yhteydessä silloiseen liittoonsa. Kaksi haastateltavaa koki, että tuki liiton puolelta oli kyllä empaattista, mutta olisi voinut olla neuvovampaa. Yksi vastaajista kertoi, että *”henkilö, joka rupesi sitten tätä siinä akuutissa vaiheessa hoitamaan, niin hän toki aika lauhkeasti siihen suhtautui, että tällaista tämä nyt on”*. Toinen haastateltava kertoi, että liiton lakimies oli *”hyvin ottavana osapuolena, mutta ei niinkään sellaisena neuvovana osapuolena, että varmaan heilläkin kiire ja monta tällaista casea, varmaan harmaan rajamailla menevää casea meneillään, niin tuota eivät varmaan silleen pysty enempää.”*

Tukea jäätii kuitenkin kaipaamaan ja erityisesti mietittäessä riitauttamista tuella näytti olevan suuri merkitys, jota mieltä olivat kaksi haastateltavaa. *”Kyllähän siinä on niin hukassa tuollaisessa tilanteessa, että meinaa tunteet ottaa vallan, että pysyt siinä niin kun realistisena ja asialinjalla niin kuin niitä päätöksiä tehdessä niin olisi ehkä liitolta toivonut semmoista, että nyt teet näin ja annahan hän soittaa pari puhelua vaikka sinne työnantajalle tai sellaista pientä niin kuin ohjausta.”* Yksi haastateltavista oli tyytyväinen liitolta saamaansa tukeen. Muuta tukea kaikki vastaajat olivat saaneet omalta lähipiiriltään ja lisäksi yksi haastateltava kommentoi, että työpaikalta *”tuki oli erinomainen, voisin sanoa työkavereilta ja esimieheltä”*.

#### 5.2.4 Riitauttamisen harkinta

Työsuhteen itse irtisanomiseen painostaminen oli kaikilla haastateltavilla aiheuttanut harkinnan asian riitauttamisesta. Kaksi vastaaja oli pohtinut asiaa hyvin vakavasti, mutta kuitenkin taloudelliset syyt sekä riitauttamiseen liittyvät pelot olivat saaneet luopumaan ajatuksesta. Omat henkiset voimavarat, prosessin mittavuus sekä vastassa oleva iso organisaatio lakimiehineen saivat haastateltavat kokemaan, että asiassa on mahdotonta voittaa: *”...ensimmäisen viikon jälkeen minä olin ihan varma että minähän teen tästä esimerkkitapauksen ja vien tämän oikeuteen ja tuota saan tästä oikeuden ja annan muillekin esimerkin, että pitää taistella siitä omasta paikastaan, mutta kyllä tavallaan sitten aika, sitten kuitenkin ymmärsi aika pian, että ettei se johda kuitenkaan mihinkään, tavallaan enemmän se hajottaa henkisesti.”*

Riitauttamisen pelkoina esille tuli myös mietintä, kuinka oikeustaisteluun ryhtyminen vaikuttaisi jatkossa: *”Minut olisi pistetty seuraavissa YT:ssä, seuraavissa tekaistuissa YT:ssä pihalle, kun olisin uskaltanut poikkiteloin ison organisaation tekemisiä. Kyllä siellä on niin hirveä lakimies, oma koneisto taustalla tommoisessa kokoisessa organisaatiossa, että kakkoseksi jäät. Joko liiton rahat tai halu viedä asia maaliin ennemmin ennen kuin tämän kyseisen organisaation halu ja rahat.”* Oikeustaistelun

voittaminen oli aiheuttanut yhdelle haastateltavalle pohdintaa, että ”sitten olet ihan sylkikuppi siellä työpaikalla, että kaikki katsoo sinua, että mitä sinä nyt alat riitelemään. Ja sitten kun minä tiesin, että niitä markkinoinnin ja viestinnän töitä ei ole, niin että mihin minut sitten oltaisiin heitetty, viihdyntkö minä siellä, millaiseksi silmätikuksi, koska siellä niin leimautunut sitten vaikeaksi ihmiseksi, niin se minun asema siellä olisi ollut todella hankala”.

Haastateltavat miettivät myös omaa mainetta ja vaikutuksia työllistymiseen jatkossa. Yksi haastateltavista kommentoi asiaa seuraavasti: ”Just tuo maine ja sen vaikutukset työllistymiseen jatkossa, niin minä ajattelin, että lähdän vähin äänin. Niin hirveätä, kun se onkin, se sotii minun oikeudenmukaisuustajua vastaan aivan mielettömästi.” Myös oikeusturvaa arvioitiin, että vaikka haluaisi lähteä taistelemaan oikeudestaan niin olisiko asiaan edes käytännön edellytyksiä: ”...heikoilla olet, kukaan yksittäinen nainen, sillä ei ole sellaista oikeusturvavakuutusta, joka kestäisi tätäkin kyseistä jättimäistä pörssiyritystä vastaan lähteä taistelemaan. Kakkoseksi jäät...” Vaikka tilanne soti vastaajien oikeudentajua vastaan, oli kaikilla yhtäläiset tunteet tilanteen mahdottomuudesta ja että yksittäisen ihmisen oikeusturva ei luultavasti tulisi kuitenkaan toteutumaan ja seuraukset voisivat olla yksilön kannalta hyvin vaikeat.

### 5.2.5 Perhevapaalta palaajan jälkisuoja

Haastateltavilta kysyttiin mielipidettä myös esitettyyn perhevapaalta palaavan jälkisuojasta, joka suojaisi korkeintaan kuuden kuukauden ajan paluun jälkeen irtisanomiselta. Oletetusti kokemusten perusteella kaikki olivat suojan kannalla ja miettivät, että jos sellainen olisi ollut, niin eivät olisi suostuneet itse irtisanoutumaan. Yllättäen mielipiteet jälkisuojasta koskivat lähinnä sitä, että ”tietäisi ainakin, että olisi se kuusi kuukautta töitä ja etsiä siinä uutta.” Kuten toinen haastateltavista kommentoikin, että ”saisi olla hetken aikaa töissä, että saisi edes sillä tavalla niin kun olla töissä ja etsiä uutta tai jotain. On kuitenkin raadollisempaa jäädä sinne työelämän ulkopuolelle...”. Kommenteista kuvastaa kokemuksen tuoma kyynisyys, jossa jälkisuojan merkitys koetaan ennen kaikkea uuden työn hakemisen suojaksi eikä työn jatkumisen kannalta olennaiseksi. Kaikki siis olettivat, että työsuhde tulisi luultavasti kuitenkin päättymään kuuden kuukauden suoja-ajan jälkeen.

Toinen merkittävä esille tullut jälkisuojan eduista oli työnhaun ja työsuhteen voimassaolon merkitys: ”Uskoisin, että kuuden kuukauden irtisanomissuoja olisi vaikuttanut päätökseeni ottaa paketti, toisin sanottuna olisin ehkä ollut ottamatta, koska minulla olisi ollut puoli vuotta aikaa etsiä uusia töitä joko yrityksen sisältä tai ulkoa ja ansioluettelossani olisin ollut vielä töissä oleva enkä työtön. Se vaikuttaa työnhakuun merkittävästi.”

Jälkisuojalla olisi vastaajien mukaan ollut oma merkityksensä jo perhevapaiden aikana. Mikäli vastaava suoja perhevapaalta paluun jälkeen olisi ollut, olisi se rauhoittanut perhevapaiden aikaa eikä tuleva työtilanne huolettaisi niin paljon: ”Ei nyt ollut niin hirveän rento olo olla

*äitiysvapaalla ja sen jälkeen vanhempainvapaalla ja sitten vielä hoitovapaalla. Kun tiesi, että kello tikittää ja sinua yritetään pelailla pois niin kyllähän se silleen niin kuin söi siitä sellaisen riemun siitä äitiysvapaasta.”*

Esille tuli myös asia, että on muutenkin stressaavaa palata perhevapaiden jälkeen töihin ja totutella uuteen arkeen, niin olisi paljon helpompaa palata samaan työhön ja työyhteisöön kun alkaa etsimään heti uutta työtä. Yksi kommentti esimerkkinä kertoo vastaajien mietteitä hyvin kokonaisvaltaisesti: *lisänä vielä yksi lisä lapsi, niin kyllä se olisi helpottanut niin paljon, että olisi voinut palata siihen vanhaan tuttuun työhön ja työyhteisöön. Sitten olisi vaikka sinä aikana ruvennut etsimään vaikka uutta.”*

### 5.2.6 Suhtautuminen työelämään

*”Kyllä se pikkasen tietysti opetti, että Siperia, että tuota miten jatkossa sitten, antanut itsestään kaiken työnantajalle vai eikö anna.”* Hyvin samansuuntaisia ajatuksia tuli kaikilta haastateltavilta. Kyynisyys ja kovettuminen suhteessa työhön ja työnantajaan olivat päällimmäiset tunteet, jotka muuttuivat kokemuksesta myötä. Yksi vastaajista kertoi, että *”on muuttunut suhtautuminen työnantajiin sen jälkeen. Niitä on ollut useita tuon jälkeen, niin on muuttunut ihan radikaalisti, että oli vähän sellainen linnunkoto-olo ja antoi vähän ehkä liikaakin työnantajalle ennen tätä kokemusta, mutta tuo kyllä opetti niin paljon”*. Seuraava kommentti on hyvin kuvaava, kuinka kokemus vaikutti työskentelyyn jatkossa: *”Kyynistyminen, niin kyllä se ehkä oli se pahin asia, koska kun ihminen kyynistyy niin se minun tapa tehdä töitä muuttui pysyvästi tuon jälkeen. Ja se miten paljon haluaa itsestään antaa.”*

Luottamuksen puute työnantajaan oli selkeästi kokenut kolauksen: *”Tavallaan se oli hyvä, että tuli kylmää kyytiä, koska se, ehkä oman hyvinvoinnin kannalta jatkossa tajusi, että tee työsi ja lähde kotia, tyyppisesti. Tajusi, että älä anna itsestäsi kaikkea, ei nekään ajattele sinua kun seuraaviin YT:hin asti.”* Kaikilla haastateltavilla asenne työnantajaan oli muuttunut ja työhön ei jatkossa suhtauduttu niin antaumuksella kuin ennen. Kokemus toi haastateltaville tunteen, että työelämä on kylmä, epäempaattinen ja jokainen on helposti korvattavissa. Lisäksi kokemukset opettivat yhdelle haastateltavalle jatkoa ajatellen, että *”aina pitää jättää todistusaineistot”*. Siten hän kertoikin, että hän pyrki hoitamaan kaikki tärkeimmät asiat esimiehen ja työnantajan kanssa sähköpostin välityksellä.

Haastateltavat kokivat työyhteisönsä myös vahvasti perhevastaisiksi ja joustamattomiksi. Pettymys työyhteisöjen toimintaan oli oletettavaa ja seuraava pohdinta kertookin asiasta: *”Eikö siis oikeesti kukaan muu muka hoida lapsia tai ole tullut takaisin työelämään. Siis tavallaan tai miten tällaisesta normaalista asiasta tulee näin iso numero.”* Kuten yhdessä haastattelussa tuli ilmi, että yrityksessä on jopa tapana toimia niin, että sijaiset vakinaistetaan ja perhevapaalla olijat ovat siten ”ylimääräisiä”. Tästä asiasta kertoo haastateltavan kommentti lähimmältä esimieheltään: *”Uskotko nyt, että kyseisessä yrityksessä ei lapsia tehdä?”* Kaksi

haastateltavista kertoivat myös, että työnhaku kokemuksen jälkeen ei ole ollut helppoa ja siksi työsuhteen päätyminen oli alkanut harmittaa vielä enemmän. Lisäksi osalla haastateltavista oli kokemuksista jäänyt kuva, että naiset, joilla on pieniä lapsia tai jotka haluavat lapsia, ovat vähintäänkin ei-toivottua työvoimaa: ”Kuka niitä [pienien lasten vanhempia] haluaa töihin”. Lisäksi kaikki haastateltavat kokivat jollain tasolla, että lapsen saaminen toi tilanteen, mitä ei voi omalle kohdalleen ennakolta kuvitella, työelämän ulkopuolisuuden: ”Vaikka tiesin, että tämmöistä se on, mitä olin lukenut, mutta olla itse siinä.”

Myös usko Suomen tasa-arvoisuuden toteutumiseen näkyi haastatteluissa vahvasti muuttuneen kokemusten myötä ja tietty naiivisuus suhteessa työelämään karisseen pois. Kokemuksen jälkeen tasa-arvoisuus työelämässä näyttäytyi uudessa valossa ja yksi haastateltava totesikin, ”että ei voi olla todellista, että kaikki paasaa, että kun Suomessa on niin hyvä olla nainen ja ei voi irtisanoa eikä voi vaihtaa työtehtäviä. Niin se oli niin pelailua, törkeällä tavalla pelailua.” Lain suoja antaa ymmärtää, että perhevapailta oleva on niin sanotusti suojassa irtisanomiselta, mutta on ehkä oikeutettua näissä tilanteissa kysyä, että ”missä on se teidän peräänkuuluttama naisen turva äitiysvapaalla ja jaettu vastuu miehen ja naisen kesken ja niin edelleen?”

Kokemusten tuomaa kyynistymistä ei voi näissä tapauksissa kiistää, väistämättäkin huomaa, että epäoikeudenmukaisuuden kokeminen on saanut henkilöiden toimintatavoissa muutoksia. Kun henkilö aloittaa työelämän, ei tiedä mitä vastaan tulee. Työnantajaan luotetaan ja luultavasti pyritään panostamaan parhaan mukaan. Haastatteluissa huomasin, että kaikkien mielipiteet työelämästä sekä usko oikeudenmukaisuuteen tai lain toteutumiseen muuttuivat: ”Tavallaan ymmärsi sen, että hoitovapaiden tai perhevapaiden aikana voi tehdä ihan miten vaan, että, kyllä siis lähti vähän sellainen usko, kun ennen oli elänyt, että ah olet äitiysvapaalla tai hoitovapaalla niin olet niin sanotusti turvassa. Niin ymmärsin että ei ole turvassa. Että tavallaan nyt on huomannut, että se on aika yleistäkin, että silloin on helppo irtisanoa.”

Se kuitenkin ei liene se miten organisaatiot voivat saavuttaa parhaan tuloksen tai ainakaan se ei varmasti ole se, mitä yhteiskunta haluaa saavuttaa. Työelämä on koventunut ja inhimillisuus näyttää olevan jossain tapauksissa vain häivähdys todellisuudesta. Näyttää kuitenkin siltä, että aina ei työsuhteen päättymisessä ole edes osaamisella merkitystä. Työnantaja voi valita helpon tien ja korvata työntekijöitä heti toisella ja jatkaa samalla tiellä tiedostamatta, että samalla voi tehdä myös omalle toiminnalleen hallaa. Työntekijöiden usko työnantajaan on kuitenkin se voima, mikä saa henkilöstön ponnistelemaan organisaation toiminnan menestymiseksi ja pysymään siellä.

### 5.2.7 Omat kokemukset ja parannusehdotukset

Kokemus aiheutti paljon välittömiä epäoikeudenmukaisuuden tunteita ja taisteluntahtoa. Vaikka kaikilla haastateltavilla oli selkeästi tiedossa se, että työsuhteen loppumisen taustalla oli vanhemmuus ja perhevapaiden



käyttäminen, toi tilanne silti syyllisyyden tunteita. Kahdella haastatelluista syyllisyyden tunteet olivat pinnalla tapahtuneen jälkeen. Yksi haastateltava pohti, että *”mitä minun olisi pitänyt osata, olisiko minun pitänyt osata AutoCAD niin kun ja kun olin ainut joka lähti.”* Mietintä siis mitä teki väärin tai mitä olisi pitänyt osata enemmän, jäivät mietityttämään ja kaiheartamaan mieltä. Oman ”työidentiteetin” murentuminen ainakin osittain oli seuraamusta siihen, että tilanne päättyi ilman selityksiä. Yksi haastateltava kertoi, että syyllisyyden tunteilta vältytti, kun näki kuinka muitakin perhevapailla olijoita kohdeltiin samalla tavoin.

Tilanteen ymmärtäminen ja hyväksyminen oli selkeästi ongelmallista. Kaikista haastatelluista huomasi, että vaikka osalla tilanteista oli jo kulunut useampia vuosia aikaa, ei asia ollut muuttanut merkitystään ihmisten elämässä. Tilanteen muistelu toi tunteita uudelleen pinnalle: *”...itse asiassa monen vuoden jälkeen auki puhuu, niin hui, ihan puistattaa. Ei ole mukava kokemus.”* Toinen haastateltava kommentoi kokemuksen muisteleemisesta että *”olihan se ihan kamalaa silloin”*. Kokemuksen syvyyden pystyi huomaamaan myös selkeästi jo haastattelutilanteesta. Kaikki haastateltavat puhuivat tilanteesta hyvin itseohjautuvasti ja runsaasti, joten asia tuntui olevan kaikille hyvin tärkeä. Asia oli paitsi oman kokemuksen kautta jättänyt jälkensä, mutta myös asian tarkastelu muiden kokemusten kautta toi epäoikeudenmukaisuuden tunteet pinnalle: *”Nyt kun sen on toisaalta nyt nähnyt, että tätä on tapahtunut aika monille naisille, niin pistää aina vaan vähän vihaksi.”*

Kaikilla haastateltavilla kokemus oli selkeästi jättänyt halun tuoda asiaa julki. Yksi haastateltavista kommentoikin, että *”minusta on ihan hyvä, että joku tästä tutkii ja saadaan siihen julkisuutta, että mikä se todellisuus tuolla työkentällä on”*. Päällimmäisenä ajatuksena kaikilla haastateltavilla olikin se, että asiaa ei yleisesti tiedetä ja ainakin vaietaan siitä, kuinka yhteiskunnassamme, jonka pitäisi perustua tasa-arvoon, toimitaan: *”Vieläkin aika ajoin, kun tulee joku tuollainen case julkisuuteen niin tekisi mieli jotenkin kertoa oma tarina... niin jotenkin sellaisen yhteiskunnallisen vaikuttamisen tai tietoisuuden, että mitä täällä ihan oikeasti tapahtuu.”*

Yrityksen näkökulmaa ei haastattelututkimuksessa ole tuotu ilmi. Kuitenkin kaikkien haastatteluiden mukaan yrityksen perusteet irtisanomiselle eivät ole suoraan perustuneet taloudellisiin syihin. Kuten yksi haastateltava ilmaisi, olisi helpompaa ymmärtää tilanne, jos kyseessä olisi yritys, jolla menisi todella huonosti: *”Ymmärrän, jos yritys menee konkurssiin tai menee todella huonosti, mutta tässä kun oli hyvin systemaattista ulospelaamista, ajan pelaamista ja tällaista hyvin harkittujen siirtojen tekemistä niin se on mikä saa minut haluamaan puhua tästä asiasta.”*

Yksi haastateltavista otti kantaa myös yrityksen tapaan irtisanoa ja henkilöstöjohtamisen osaamiseen. Tilanne, jossa henkilö irtisanoitaan, tulisi kaikesta huolimatta haastateltavan mukaan hoitaa ammattimaisesti. Siten myös irtisanomisesta tulisi järjestää *”koulutusta esimiehille, työnantajille siitä miten ihmisiä pistetään pihalle.”* Ei ole siis aivan sama, kuinka irtisanomistilanteet hoidetaan. Myös niissä tulisi näkyä esimiestyöskentelyn osaaminen.

Varsinaisia lakiin liittyviä parannusehdotuksia eivät haastateltavat osanneet sanoa. Kuitenkin yksi haastateltavista otti kantaa tärkeään asiaan eli lainvastaisen toiminnan rangaistavuuteen. Hän kommentoikin, että *”ei se loppu ennen kuin siitä tulee yritykselle sellaiset sanktiot tai seuraamukset, niin ei se loppu mihinkään. Ikävä kyllä, en usko.”* Edesvastuuseen joutumisen lisäksi haastateltava toivoi joidenkin tahojen, ehkä liittojen tai tasa-arvovaltuutetun aktiivisempaa roolia asioista tiedottamiseen ja omien oikeuksien valvomiseen sekä oman aseman turvaamiseksi: *”Se edellyttää sitä semmoista tietämystä myös näiltä naisilta, jotka ovat jäämässä äitiysvapaalla että muista nämä, sellaisen ehkä yhteiskunnallisen tiedottamisen roolin nostaminen että vaadi paperi missä on sijaisesi nimi, vaadi tämä, tämä, sellainen muistilista vaikka.”*

Jo aiemmin kuvatut jälkisuojaan liittyvät mielipiteet kuvastavat hyvin myös parannusehdotuksia. Jälkisuoja oli kaikkien mielestä hyvä ja se oli keskeisin parannusehdotus. Tämän lisäksi tietoisuuden kasvattaminen tuli haastatteluissa esille: *”En minäkään esimerkiksi voinut tietää, että minä joudun YT-neuvotteluun kesken äitiysloman”.* On kuitenkin vähintään kyseenalainen ajatus, että yhteiskunnassamme ei voisi luottaa lain toteutumiseen vaan jokaisen on varauduttava vastaavien tilanteiden varalta.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tasa-arvon kehittäminen on kuulunut jo kauan yhteiskunnan yleisiin tavoitteisiin sekä osana perhepolitiikan kehittämistä. Tasa-arvosta sekä perhevapaista on tehty ja tehdään edelleen paljon kvantitatiivisia tutkimuksia. Aiheita on tutkittu monista eri näkökulmista, mutta aiemmin ei ole juurikaan tutkittu asenteisiin liittyviä aiheita. Lisäksi tässä tutkimuksessa kysyttiin perhevapaisiin ja tasa-arvoon liittyviä asioita syvällisemmin, jolloin tutkimuksesta saatiin esille aivan uutta tietoa. Osa tutkimuksen sisällöstä on toki sellaista, mitä on tutkittu aiemminkin eri tahojen kautta ja mitä on syytä edelleen tutkia. Tutkimustulokset näiltä osin antoivat muihin samankaltaisiin tutkimuksiin verrattuna hyvin samansuuntaisia tuloksia.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Miten tradenomien kokema työelämän tasa-arvo on muuttunut vuoteen 2012 verrattuna?
2. Kuinka työn ja perhevapaiden yhteensovittaminen onnistuu?
3. Mitä mahdollisia ongelmatilanteita perhevapaalta palaava voi kohdata?
4. Onko nykyisen lain asettama suoja riittävä vastaamaan perhevapailta palaavan asemaa?

## **Tradenomien kokema työelämän tasa-arvo**

Oletuksena oli, että Tradenomiliiton jäsenten kokemat tasa-arvoasiat olisivat menneet hieman parempaan suuntaan. Vaikka näin osittain oli tapahtunutkin, oli tradenomiliiton jäsenten kokema sukupuolten välinen työelämän tasa-arvo osin mennyt selkeästi huonompaan suuntaan. Sukupuolen perusteella vastaajat kokivat joutuneensa epäedullisempaan tilanteeseen yleisesti työelämän ja urakehityksen suhteen verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin. Vanhemmuuden perusteella yleisesti ottaen tasa-arvoasiat olivat menneet huonompaan suuntaan sekä naisilla että miehillä. Hienoista laskua syrjinnän kokemuksissa näytti olevan lähinnä naisten osalta palvelussuhteen ehdoissa sekä työtehtäviä jaettaessa, mutta edelleenkin syrjintää kokeneiden osuudet yleisesti olivat huolestuttavan suuria. Huomioitavinta tuloksissa oli kuitenkin miesten osuudet, joissa oli selkeästi tapahtunut muutos huonompaan suuntaan. Miesten kokema epäedullinen tilanne lähinnä vanhemmuuteen liittyen oli lisääntynyt merkittävästi. Mikäli voitaisiin luotettavasti osoittaa, että tulokset johtuvat lisääntyneestä perhevapaiden käytöstä, olisi tulosten perusteella erityisen huomionarvoista keskittyä jatkossa yhteiskunnan asennemuutokseen, jossa isät hyväksyttäisiin lasten hoitajiksi siinä missä äiditkin. Miesten perhevapaiden määrän lisääntymisen tulisi yhteiskunnan tavoitteiden mukaisesti vähentää naisten kokemaa epätasa-arvoa eikä lisätä miesten epätasa-arvoisia kokemuksia.

Kaikki tasa-arvoon liittyvät asiat eivät kuitenkaan näyttäneet huonossa valossa, vaan parempaan suuntaan oli menty esimerkiksi työhaastattelutilanteissa, jossa raskaudesta ei enää ollut tiedusteltu yhtä suurelta osalta kuin aikaisemmin. Kuitenkin itse työhönottoon liittyen sukupuoli, vanhemmuus tai raskaus oli vaikuttanut epäedullisesti huomattavasti enemmän aiempiin tutkimuksiin verrattuna. Toinen positiivinen suuntaus oli tasa-arvosuunnitelman hienoinen kasvu. Kuitenkin mielenkiintoista on se, mikä tuli esille myös avoimissa kysymyksissä, että onko tasa-arvosuunnitelman toteutuksella aito yhteys tasa-arvoasioiden parantumiseen työyhteisöissä. Edelleen tasa-arvosuunnitelma vastaajien mukaan puuttui huomattavalta osalta vastaajien työpaikoista, joten ainakin asioiden tuominen henkilöstön tietoisuuteen näyttää puutteelliselta. Olisikin ehkä syytä mieltää tasa-arvosuunnitelman tarkoitus; ei itseisarvona vaan yrityksen ohjenuorana työyhteisön tasa-arvon toteutumiseksi.

Kiristynyt yleinen taloustilanne ja taantuma ovat varmasti vaikuttaneet myös työyhteisön työhyvinvointiasioihin. Suunta on jatkuvissa säästöissä eikä työhyvinvointiin kenties panosteta tällöin riittävästi. Resurssit kohdistuvat toiminnan säilyttämiseen, eikä työyhteisön sisäiseen hyvinvointiin välttämättä ehditä panostamaan. Molempien tutkimuksen tuloksissa näkyi ajan henki ja sen tuomat paineet. Tasa-arvoasioiden osin jopa heikompi tilanne heijastaa taantumaa tuomaa hajanaisuutta, jossa työhyvinvointiasiat eivät useinkaan edusta tärkeimpien panostuksen kohteita. Taantumasta huolimatta suuntaus ei saisi mennä huonompaan vaan pyrkimyksen tulisi olla parempaan. Laadullisessa tutkimuksessa selkeästi esille tuli, että haastateltavien tapauksissa työyhteisö ei sitoutunut työntekijöihinsä lainkaan riittävästi. Tiukka taloustilanne ei voi olla

hyväksyttävä peruste syrjinnälle. Samalla kun työyhteisössä annetaan ymmärtää yksittäisen työntekijän painoarvon olevan hyvin vähäinen, vähentää se myös työntekijän sitoutumista ja uskoa työnantajaan. Tiukassa taloustilanteessa työntekijöiden irtisanomisen tulisi olla se viimeinen keino, eikä tapa toimia taloustilanteesta riippumatta.

Kvantitatiivisessa osassa lähinnä avointen kysymysten kautta esille tullut työnantajien kustannusten tasaaminen ja helpottaminen on tärkeä asia työelämän tasa-arvonäkökulmasta. Kustannusten tasaisempi jakaminen paitsi vähentäisi todennäköisesti naisten kokemaa syrjintää vanhemmuuden perusteella, myös vähentäisi naisvaltaisten alojen kustannuksia vanhemmuudesta, joka helpottaisi nuorten naisten työllistymistä. Hallituksen esittämän äidin työnantajalle maksettavan 2500 euron suuruisen kertakorvauksen lisäksi avoimissa vastauksissa huomattava osa toivoisi reilumpaa kustannusten tasaamista; kustannusten jakaantuminen myös isien työnantajille. Tulokset ovat hyvin samansuuntaiset kuin vuoden 2012 tasa-arvobarometrissä. Asia hoituisi luontaisesti isien hoivaosuuksien lisäämisellä, mutta se vaatii perhevapaajärjestelmän kehittämisen lisäksi tutkimuksen mukaan myös asenteellista muutosta, että myös miehille on hyväksyttyä ja mahdollista osallistua lapsen hoitoon.

### **Työn ja perheen yhteensovittaminen**

Yhteiskunnan perhepolitiikassa varmasti tulevaisuudessa painotus tulee olemaan entistä enemmän perheystävällisen työpaikkakulttuurin luomisessa eli pyrkimyksenä on tavoitella asennemuutoksia organisaatioiden sisälle. Tutkimuksen vastaajista suurella osalla työn ja perheen yhteensovittaminen oli sujuvaa, joka on positiivinen suuntaus. Tuloksista ei voida kuitenkaan suoraan tehdä johtopäätöksiä, että suurimmalla osalla vastaajista olisi kokonaisuudessaan perheystävällinen työpaikka. Positiivista on kuitenkin se, että kokemukset olivat pääosin myönteisiä ja työjoustoja oli monipuolisesti käytettävissä. Kuitenkaan työjoustomahdollisuuksia ei ollut suinkaan läheskään kaikilla ja vain kolmanneksella perheellisistä vastaajista oli käytössään liukuva työaika ja osa-aikatyön mahdollisuus noin 15 prosentilla naisista ja vain noin 6 prosentilla miehistä. Vuoden 2014 Perhebarometrin mukaan työaikaliukumia on parhaimmassa tapauksessa noin puolella kansalaisista, joten tulokset ovat siihen verrattuna hieman heikompiä. Lisäksi perhebarometrissä esille tulleet toiveet osa-aikatyön mahdollisuuksista eivät tulosten mukaan ole edelleenkin kovin yleisiä.

Osa vastaajista ei kokenut työyhteisöään yhtä joustaviksi ja avoimissa vastauksissa tulikin esille se, että perheystävällisyys on vielä jossain työpaikoissa hyvin kaukana arjen toiminnasta. Myöskään työjoustojen olemassa olo ei aina vastausten mukaan suoraan tarkoita sitä, että ne ovat myös joustavasti kaikkien käytettävissä. Vuoden 2010 Perhebarometrissä esille tulleet suomalaisten pienten lasten vanhempien toiveet työelämän ja perhe-elämän joustavasta yhteensovittamisesta ovat tulosten mukaan siten vielä edelleen osittain toteutumatta. Avoimessa palautteessa esille tuotiin myös erittäin toimivia työyhteisöjä, missä työntekijän perhetilanne huomioitiin käytännön toimissa. Nämä työyhteisöt toimivat

suunnannäyttäjinä ja epäilemättä jatkossa hyvä maine työntekijöiden hyvinvointiin panostavana työyhteisönä saa paitsi tyytyväisemmät, sitoutuneemmat ja tuotteliaammat työntekijät, myös rekrytointi helpottuu hyvän maineen kiiriessä.

6+6+6-järjestelmän vastaukset noudattelivat vuoden 2014 kyselyä akavalaisilta, jossa vastaukset uutta perhevapaajärjestelmää kohtaan olivat enemmän myönteisiä kuin kielteisiä. Järjestelmä aiheutti kuitenkin myös vastakkaisia mielipiteitä ja avoimissa vastauksissa oli paljon kritisoitu järjestelmän tasa-arvoisuutta. Järjestelmän tasa-arvoisuuden toteutumista onkin lainsäätäjien syytä edelleen pohtia ja tuoda julkisuuteen myös vaihtoehtoisia malleja, kuten väestöliiton joustomalli. Taantuma-aika on kuitenkin selkeästi siirtänyt perhepoliittisia suuria uudistuksia, joita ei uudessa hallitusohjelmassa ole. Joten välitöntä muutosta perhevapaajärjestelmän uudistamiseksi ei liene tällä hetkellä olevan tulossa. Tutkimuksessakin usein esille tullut asennemuutos on myös taantuma-ajan perhepolitiikan painotuksen keskiössä.

Vaikka yhteiskunta pyrkii tasapuolistamaan lapsen hoidon molemmille vanhemmille, vaikuttavat perinteiset sukupuoliroolit edelleen myös työyhteisöjen sisällä. Miehet kokivat naisia enemmän negatiivista asennetta suhteessa käyttämiinsä perhevapaisiin. Lisäksi esille tuli, että miehistä merkittävä osa olisi halunnut käyttää perhevapaita enemmänkin. Syyt pitämättä jättämiseen olivat lähinnä taloudelliset tai työn luonteeseen tai läsnäoloon liittyviä. Tulokset olivat hyvin samansuuntaisia kuin viitekehyksessä esille tuodut epäkohdat suhteessa miesten perhevapaisiin. Vaikka perhevapaiden pitäminen on usein naisille hyväksyttävämpää kuin miehille, näyttää työelämässä samassa suhteessa esiintyvän paitsi naisia kohtaan syrjintää myös ymmärtämättömyyttä miesten haluun osallistua lasten hoitamiseen.

Yhteiskunnan tulisi panostaa suunnannäyttäjiin ja osin näin on toimittukin. Viitekehyksessä esitelty esimerkki eri tahojen yhteishanke ”Työ ja perhe-elämä -ohjelma” toimii perheystävällisen organisaation edistäjänä, joka on kerännyt usean yrityksen hyvät toimintatavat ja kerännyt ne yritysten vapaaseen käyttöön. Julkiseen keskusteluun sekä organisaatioiden maineeseen näitä asioita voisi yhdistää jatkossa entistä enemmän. Tämä saisi koko ajan useammat yritykset paitsi muuttamaan hiljalleen asennettaan, myös ajattelemaan työntekijöitään kokonaisuutena, myös vanhempina ja edesauttaisivat siten työn ja perheen yhteensovittamisen sujuvuutta yhdessä organisaation toiminnassa.

### **Perhevapaalta palaavan ongelmia**

Tutkimuksissa esille tulleet perhevapaalta palaavien ongelmat olivat hyvin samansuuntaiset kuin viitekehyksessä kuvatut perhevapaalta palaavan haasteet, kuten tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksessa kuvatut yleisimmät ongelmat. Tilanteiden korjaamiseksi olisi syytä lain suojan lisäksi mietittävä asennemuokkauksen mahdollisuuksia. Tutkimuksessa esille tulleet perhevapaalta palaavan mahdolliset ongelmatilanteet paljastivat ongelmia esiintyvän melko yleisesti ja monitahoisina. Ongelmia

oli sekä naisilla että miehillä. Yleisimmin ongelmat koskivat miehillä työn ylikuormitusta sekä epäoikeudenmukaisuuden tunnetta. Naisilla oletetusti esille tuli perehdytyksen puute ja ulkopuolisuuden tunne, jotka johtuvat juurikin pitkistä perhevapaista yhdistettynä puutteelliseen perhevapaalta palaavan työn ohjaukseen ja tukeen. Yksi merkittävimmistä kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksista oli se, että vain kolmannes naisista oli palannut samoihin työtehtäviin perhevapaiden jälkeen. Määrä on huomattavan pieni ja kertoo suoraan karun todellisuuden perhevapaiden vaikutuksesta työtehtävien säilymiseen. Toki osa sai tilalle jotain muuta työtä tai työ oli muuttunut perhevapaiden aikana luontaisesti organisaation muuttuessa. Kuitenkaan varmasti näin ei kaikkien osalla ole tilanne ollut. Lain mukaan perhevapaalta palaavalla on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä. Jostain syystä asia ei toteudu käytännössä.

Miehillä perhevapailla jääminen ei vaikuttanut juurikaan työsuhteiden jatkumiseen, mikä johtunee miesten perhevapaiden lyhytkestoisuudesta. Ongelmatilanteet heijastavat lapsen tuomaa arjen muutosta, jossa yksilön kokonaisuus sekä työntekijänä että vanhempana tuli selkeästi esille. Perhevapaiden jälkeen työhön palaamiseen olisikin tulosten mukaan hyvä suunnitella jonkinlaista porrastusta ja joustomahdollisuuksia, että työn ja perheen yhteensovittamiseen jäisi tilaa eikä työelämä tuntuisi liian raskaalta.

Määräaikaisissa työsuhteissa ongelmia oli ilmennyt yksistään naisilla, joista lähes neljännes oli kokenut, että määräaikainen työsuhte oli katkaistu perhevapaiden vuoksi. Lisäksi jopa lähes kolmannes perheellisistä, määräaikaisessa työsuhteessa olevista naisista vastasi, että määräaikainen työsuhte oli jätetty uusimatta perhevapaiden vuoksi. Myös vakituksia työsuhteita oli naisilla päätetty perhevapaiden vuoksi. Vakituksien työsuhteen päättymisen prosenttiosuus (5,3 %) näyttää pieneltä, mutta ongelmana sitä se ei ole. Kuten haastattelututkimuksessa kävi ilmi, työsuhteen päättymiseen voidaan käyttää muitakin keinoja kuin yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Määrällisen tutkimuksen kysymys työsuhteen päättymisestä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä antaakin tilanteesta osin yksipuolisen kuvan eikä luku välttämättä anna edes suuntaa antavaa kuvaa työsuhteiden päättymisestä perhevapaiden tai vanhemmuuden vuoksi. Kuitenkin yksikin perhevapaiden, raskauden tai vanhemmuuden perusteella päätetty työsuhte on joka tapauksessa liikaa. Vaikutukset ovat huomattavasti syvemmät kuin yksittäisen organisaation kyseenalaiset tavat toimia. Yhteiskunnan on siten tehtävä vielä töitä estääkseen paitsi määräaikaisten myös vakituisten työsuhteiden päättyminen perhevapaiden vuoksi.

Sijaisen, ehkä pätevämminkin, palkkaaminen ja vakinaistaminen ja perhevapailla olevan irtisanominen on laissa kiellettyä. Kuitenkin näitä tilanteita haastattelututkimuksen henkilöt joutuivat kohtaamaan. Kuten tutkimuksessa kävi ilmi, eropaketin ottaminen voi tuntua helpolta ja parhaalta ratkaisulta, kun työsuhdetta ollaan päättämässä. Eropaketin ottaminen ei suinkaan kaikissa haastateltavien tapauksessa tapahtunut kuitenkaan vain työnantajan tarjoamana, vaan lähinnä painostuksena. Vaihtoehtona on luultavasti joka tapauksessa työsuhteen päättyminen,

jolloin rahallinen korvaus olisi eropakettia huonompi. Näin työnantajat näyttivät haastateltavien tapauksissa laskevan tilanteen; rahalla voi tosiaan ostaa rauhan. Työnantaja välttää näin asian mahdollisen riitauttamisen ja jatkaa toimintaansa. Tässä näkyy paitsi ajan henki myös yrityksen arvomaailman heikentyminen suhteessa lain velvoitteisiin. Tuskin kukaan voi olettaa työntekijöiden sitoutumisen ja panostuksen olevan yhtään sen suurempi kuin organisaation toiminta suhteessa työntekijöihinsä. Tapauksista ei ole kuitenkaan syytä teidata koko suomalaista työ kulttuuria lapsivastaiseksi tai perhevapailta paluuta aina hankalaksi, mutta esimerkitilanteet antavat selkeän näkymän siitä, että lakia ei suinkaan aina noudateta vaan voi pahimmassa tapauksessa olla vaikka osa yrityksen ”normaalia” käytäntöä.

### **Nykyisen lain suojan riittävyys perhevapailta palaavalle**

Yhdenvertaisuuslain, tasa-arvolain sekä perhevapaita säätelevän lain mukaan voidaan olettaa, että laki tällaisenaan olisi riittävä suojaamaan yksilöä. Lain näkökulmasta tämä pitääkin varmasti paikkansa. Ongelmaksi asia muodostuukin silloin, kun työnantaja ei noudata lakia tai väärinkäyttää lakia. Sekä kvantitatiivisessa että kvalitatiivisessa osuudessa tuli selkeästi esille, että väärinkäytöksiä tapahtuu ja tasa-arvossa on vielä paljon kehitettävää.

Erityisesti haastattelututkimuksessa tuli esille, että työnantajan lakisääteiset velvoitteet ovat enemmänkin suosituksia kuin oikeita velvoitteita. Kärjistetysti voisi näissä tapauksissa todeta, että nyt laki tuntuu jopa sanovan, että noudata ja vaikka et noudattaisikaan, niin eipä sen noudattamatta jättäminen aiheuta suurtakaan ongelmaa. Lakia ei noudateta, koska on hiljaisesti hyväksytty epäeettinen toiminta eikä yksittäisellä työntekijällä näytä olevan paljonkaan todellisia mahdollisuuksia lähteä asiassa oikeudellisiin toimenpiteisiin.

Myös määrällisen tutkimuksen tuloksissa oli selkeästi nähtävillä, että perhevapaiden käyttämisessä on myös lainsäädännöllisiä ongelmia. Työsuhteiden, joko vakituisten tai määräaikaisten, päättymisen tai työtehtävän muuttuminen raskauden, vanhemmuuden tai perhevapaiden vuoksi eivät saisi olla osa organisaatioiden ”normaalia” toimintaa. Ei ajatuksena saa olla, että perhevapailta palaava voidaan sijoittaa aivan toisiin töihin tai jopa irtisanoa ja vakinaistaa sijainen tilalle. Tämä ei saa olla työnantajan mielikuva lain sallivuudesta tai sen noudattamatta jättämisestä ja rangaistusvastuun välttämisestä. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, etteikö osa työnantajista noudattaisi lakisääteisiä velvollisuuksiaan kuten kuuluukin, ja niiden lisäksi vielä oivaltanut työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet yrityksen kokonaisvaltaisena etuna.

Presumptio-sääntö eli korkeintaan kuuden kuukauden pituinen irtisanomissuoja perhevapailta paluun jälkeen on monitahoinen kysymys. Yksilön näkökulmasta suoja voisi olla hyvä ja turvata työpaikan selkeästi tilanteessa missä työsuhde on vaarassa päättyä jopa laittomasti. Toisaalta tällaiset työnantajan velvoitteiden lisäykset voivat nostaa entisestään kynnystä nuorten naisten työllistämiseen. Kvantitatiivisen tutkimuksen

tulosten mukaan perheelliset naiset näyttäisivät olevan vahvasti suoja-ajan kannalla. Tulosten mukaan perheettömistä naisista suoja-aikaa kannattivat noin 40 prosenttia vastaajista. Naisvastaajilla vanhemmuus oli vaikuttanut mielipiteen voimakkaaseen kasvuun, noin 60 prosenttia perheellisistä naisista kannatti jälkisuojaa. Myös kvalitatiivisessa tutkimusosassa kaikki haastateltavat kokivat suoja-ajan hyvänä ja kaksi haastateltavaa arvioivat, että se olisi ehkäissyt heidän kohdallaan irtisanoutumistilanteen.

Jälkisuoja varmistaisi perhevapailta palaavalle paitsi helpomman työhön paluun, lisäksi se auttaisi sitomaan työntekijän uudestaan työyhteisöön. Jälkisuojan avulla perhevapailta palaavalla olisi tuttu työympäristö mihin palata ja perhevapaiden aikana ei tarvitsisi vielä kokea stressiä mahdollisesta työn vaihtumisesta. Ja vaikka työ päättyisikin tuon suoja-ajan jälkeen, olisi se ehtinyt helpottaa työelämään paluuta ja antanut aikaa valmistautua mahdollisesti uuden työn hakemiseen. Suoja-ajasta huolimatta mahdollinen työsuhteen päätyminen voi tulla kuitenkin yllätyksenä, koska kuten haastatteluihin kävi ilmi, tilannetta ei osattu ennakoita. Jälkisuojaa-aika on kuitenkin ensisijaisesti tarkoitettu suojaamaan työntekijää niin, että hän voisi palata samaan työhön ja luonnollisesti jatkaa työssä suoja-ajan jälkeenkin. Työnantajalla ei tällöin olisi mahdollisuutta irtisanoa perhevapaalta palaavaa vaan työnantaja olisi velvoitettu järjestämään henkilölle ensisijaisesti samat työtehtävät kuin ennen vapaita. Kuuden kuukauden aikana henkilö olisi voinut jo päästä työyhteisöön sisälle ja löytää taas paikkansa, joten irtisanomisen mahdollisuus suoja-ajan päätyttyä luultavasti vähentyisi huomattavasti. Jälkisuoja tarkoittaisi kuitenkin ainakin sitä, että työnantajat olisivat pakotettu muuttamaan toimintamallejaan ja toimimaan lain tarkoittamalla tavalla ja taata perhevapaalle lähtevälle työtä myös paluun jälkeen. Toisaalta suoja-aika toimisi varmasti myös siten, että mahdolliset työnantajan väärinkäytökset olisivat työntekijän puolelta helpommin toteen näytettävissä, joten yksilön oikeussuoja parantuisi huomattavasti.

Lain näkökulmasta tutkimusten tulosten perusteella olisi tarpeen lainsäätäjien mieltä presumptio-sääntöä, harkinnanvaraisten sanktioiden korottamista sekä yksilön mahdollisuutta oman oikeuden esille tuomisen kynnyksen alentamista. Kuten TRAL:n johtava lakimies, Esa Schön (haastattelu 28.1.2016) totesikin, näyttäisi myös tutkimuksen perusteella olevan viitteitä siitä, että työnantajien rangaistusten koventaminen voisi ehkäistä ongelmien syntymistä. Schön toi esille myös oikeuskäytäntöjen merkityksen, mikäli ennakkotapaukset olisivat riittävällä tasolla sanktioitu, toimisi se muillakin yrityksille varoittavana esimerkkinä.

On aika pohtia asian laajuutta ja vakavuutta, ettei naisten tarvitsisi lähteä suojaamaan selustaansa oma-aloitteisesti. Yksi haastattelututkimuksen haastateltavista ehdotti, että jonkun tahon, ehkä liittojen tai tasa-arvovaltuutetun tulisi laatia ohjeistuksia kuinka toimia äitiyslomalla jäädessä. Jos kaikki ymmärtäisivät pyytää todistuksen omien työtehtävien sijaistamisesta, ehkä niin monta tilannetta ei voisi syntyä. Mutta onko se todella nyky-Suomessa tarpeen? Tällä hetkellä haastattelututkimuksen mukaan näyttäisi siltä. Ei yhdenkään naisen tulisi joutua tilanteeseen, jossa lähtökohtaisesti ajatellaan, että lapsen saaminen on sama kuin uuden



työpaikan etsiminen. Kuitenkaan eri tahojen ohjeistukset ja asioiden tietoisuuden lisääminen eivät varmasti olisi ainakaan huono asia, etenkin jos lainsäätäjät eivät muuta tilannetta muulla keinoin. Joka tapauksessa haastattelututkimuksen mukaan vastaavissa tilanteissa tuen tarve on todellinen. Tähän asiaan olisi syytä edunvalvontajärjestöjen kiinnittää huomioita.

Työnantajien mahdollisuus toimia lainvastaisesti ilman sanktioita, on hyvin huolestuttava asia tasa-arvon toteutumisen kannalta. Eniten huolta asiassa aiheuttaa kenties se, mitkä seuraamukset asialla on jatkossa. Yhteiskunnallisesti merkittävää on, mikä tuli kvalitatiivisessa tutkimuksessa esille, oli työntekijän asennemuutos työelämää kohtaan tapahtuneen jälkeen. Kyynistyminen, motivaation ja sitoutumisen lasku, epäluottamus ja jatkotyöllistymisen vaikeudet näyttäytyivät näissä tapauksissa todellisiksi ongelmiksi. Suomessa naisten koulutustaso on korkealla tasolla, mutta mikäli vastaavien tapausten määrä nousee merkittävälle tasolle, on sillä vääjäämättä merkitystä myös koko yhteiskunnalle. Huomioitavaa on, että ei yhteiskunnalla olisi varaa haaskata vastaavalla tavalla naisten osaamista ja murentaa jopa yksilön arvontuntoa työelämässä. On selvää, että sekä tasa-arvoasioiden myös työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet tulevat jatkumaan ja lisäävät organisaatioiden johdon sekä esimiestyöskentelyn koulutus- ja osaamistarvetta. Erittäin tärkeänä tulevaisuuden näkökulmana lakisääteisten velvollisuuksien lisäksi on panostaa asenteelliseen muutokseen.

## 7 POHDINTA

Tutkimuksen tulokset antavat Tradenomiliitolle tärkeää tietoa jäsentensä hyvinvoinnista työelämässä ja tasa-arvoasioiden suunnasta. Nämä ovat olennaisen tärkeitä edunvalvontatyössä, jotta TRAL voi kehittää asioita jäsentensä hyväksi ja laatia mahdollisesti uusia lakialoitteita. Lisäksi asioiden tutkiminen antaa myös jäsenistölle kuvan, että liitto on aidosti kiinnostunut jäsentensä työelämään liittyvistä asioista ja tekemään työtä niiden parantamiseksi. Tutkimuksen tulokset toimivat myös laajemman yhteiskunnallisen aiheen tärkeänä lähteenä. Aiheen ajankohtaisuus ja sen jatkuvan merkityksen tärkeys työyhteisön toimivuudelle ja työntekijöiden työssäjaksamiselle vaatii jatkuvasti uutta tutkimustietoa. Monet aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat antaneet vahvoja viitteitä epäkohdista, joten aiheita on syytä tutkia näkökantoja vaihdellen. Useat tutkimukset antavat paitsi tärkeää tietoa asioiden kehittymisestä ja muutostarpeista, myös pitävät aiheen julkisessa keskustelussa. Olennaisen tärkeää olisi, että tutkimuksen tulokset olisivat lainsäätäjien nähtävillä. Toivottavaa on, että aihe antaisi mietittävää lain säätämiseen liittyvissä asioissa ja lisäisi pohdintaa tasa-arvon lisäämiseksi esimerkiksi asenteisiin vaikuttamalla tai sanktioita koventamalla.

Työn kvantitatiivinen osuus on tärkeä, jotta tiedetään mihin suuntaan työelämän tasa-arvoasiat ovat menossa ja minkälainen tilanne yleisesti vallitsee. Tutkimuksen laadullisen osan yhteiskunnallinen tai tieteellinen merkitys ei ole kuitenkaan suinkaan vähäisempi. Tutkimushaastattelu antaa

suoran kanavan asioiden syvällisemmän puolen esille tuomiseen. Haastattelut pohjautuvat suoraan todellisiin kokemuksiin, joka puhuttaa varmasti enemmän kuin luvut. Haastattelututkimuksessa esille tulleet aiheet ovat olleet vielä jokseenkin pimennossa, jota salassapitosopimukset ovat suojanneet. Siten on aikakin tuoda vastaavat kokemukset päivän valoon ja lainsäätäjien parempaan tietoisuuteen. Aiheesta ei ole ollut tiedossa aiemmin tehtyjä haastattelututkimuksia, mikä antaa tutkimukselle oman uutuusarvonsa ja merkityksensä. Toivottavaa on, että laadulliset syvällisemmät perhevapaisiin ja tasa-arvoon liittyvät tutkimukset saavat myös jatkoa ja myös eri tahojen toteuttamana. Siten tutkimushaastattelun anti julkisessa keskustelussa on merkittävä.

Edunvalvontatyön sekä lainsäädännön lisäksi tämän tutkimuksen toivotaan avaavan keskustelua työyhteisöissä sekä lisäävän työntekijöiden avoimuutta tuoda epäkohtia esille. Lisäksi toivottavaa on, että tutkimus antaisi ajateltavaa myös työnantajille ja vaikuttaisi esimiesten asenteisiin ja toimintaan sekä sitä kautta perheystävällisempien työyhteisöjen kehittämiseen. Työnantajien olisi hyvä ymmärtää perhevapaiden lakisäädösten lisäksi myös muut perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyvät työkuulttuurin käytännöt työyhteisön sisällä. Perheystävälliset toimintaohjeet voivat toimia työnantajille rohkaisevina esimerkkeinä ilman merkittäviä taloudellisia panostuksia. Muutos tulisikin nähdä organisaation sisäisenä asennemuutoksena, joka parantaisi toimintaa myös laajemmassa yhteydessä. Lakisäateiset perhevapaat ja näiden jälkeinen tilanne työyhteisössä tulisi molempien yhdessä olla työntekijän tasa-arvoista kohtelua. Siten tavoiteltava tilanne työyhteisöissä myös perheen ja työn suhteen olisi toimia yhdessä eikä vastakkain.

Suomalaisen yhteiskunnan arvomaailma työn ja perheen erillisyydestä, ahkeruudesta sekä työn arvostuksesta ja edelleen ajatus miehestä perheen elättäjänä, ovat muutoksessa. Tutkimuksessa voidaan ehkä myöhemmin nähdä ajan henki. Olemme muutoksessa ja se aiheuttaa ristiriitoja ja vastustusta. Osalla organisaatioista muutosjohtaminen on erittäin hyvällä tasolla ja se auttaa paitsi työn ja perheen yhteensovittamisessa, varmasti muillakin muutosta vaativilla osa-alueilla. Vanhakantainen malli ei istu nyky-yhteiskuntaan ja siksi ongelmia ilmenee. Selkeästi laki ja lainsäätäjien mallit eivät kulje työelämän kanssa aina käsi kädessä. Asenteelliset muutokset voisivat siten toimia asian edistämässä jopa paremmin kuin erilaiset kiintiöt tai suojaukset. Ei ole syytä kuitenkaan väheksyä lain raameja.

Älä yhdistä työtä ja vapaa-aikaa. Tämä hiljainen ohje kulkee suomalaisessa yhteiskunnassa, joka väistämättä vaikuttaa vielä edelleenkin vähintään asennetasolla. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että asenteelliset seikat vaikuttavat vanhemmuuden ja työn yhdistämiseen ja valitettavan usea ilmoitti kokeneen negatiivista asennetta joko esimiehen tai muiden työkavereiden taholta. Asenteet ovat varmasti osasyynä myös miesten kokemiin perhevapaiden pitämisen hankaluuksina. Olen seurannut kokemusteni kautta koko yhteiskunnan suhtautumista lapsiin. Älä tuo töihin, älä ota mukaan juhliin, äläkä ainakaan vie lapsia ravintolaan. Ne häiritsevät. Väistämättä mieleeni tulee onko kyseessä kuitenkin enemmän

asenteellinen kuin lainsäädännöllinen ongelma. Tutkimuksen tulokset antavat kuitenkin vahvan näytön siitä, että asiaan tulisi saada muutosta. Ehkä asenteellinen muutos syntyy, vasta kun varsinaisiin ongelmiin saadaan ratkaisu, joko lakia muuttamalla tai kenties väärinkäytösten rangaistuksia koventamalla. Suomalainen työlähtöinen kulttuuri näyttäisikin edelleen ohjaavan voimakkaasti työelämän pelisääntöjä, johon perhe-elämä liittyy vain ulkopuolisena tekijänä. Ruotsin perheystävällisyyden korostaminen onkin luultavasti vähentänyt naapurimaamme ongelmia perheen ja työn yhteen sovittamisessa. Suomalaisessa yhteiskunnassa olisi aika muuttaa työelämä joustavammaksi monilla tavoin ja pyrkiä parantamaan työntekijöiden työhyvinvointia ja siten yrityksen tuottavuutta sekä mahdollisuuksia kehittyä.

Tulevaisuudessa tulee varmasti olemaan merkitystä yhä enemmän sillä, kuinka työnantajat panostavat työntekijän hyvinvointiin. Jo nyt yrityksen maineella hyvänä työnantajana on merkitystä ja se ohjaa minne parhaat työntekijät pyrkivät. Mikäli työntekijät eivät usko työnantajaan, eivät he myöskään sitoudu ja heidät on helppo houkuttaa kilpailijan palvelukseen, etenkin jos kilpailija tarjoaa miellyttävämmän työympäristön. Ei siis ole lainkaan yhdentekevää kuinka työnantaja toimii suhteessa työelämän tasa-arvoon ja perhevapaita pitäviin työntekijöihinsä tai mitkä ovat työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet. Suurella osalla ihmisistä on perhe jossain vaiheessa elämää ja tosiasia on se, että työ ja perhe on jollain tavalla sovitettava yhteen. Suunnan näyttäjinä toimivat yritykset, jotka paitsi noudattavat lakia, pyrkivät tasa-arvoiseen kohteluun sekä parantavat oma-aloitteisesti perheen ja työn yhteensovittamisen mahdollisuuksia.

Monet tutkimukset puhuvat työssäjaksamisesta ja työn tuloksellisuuden yhteydestä. On selvää, että työntekijä, joka voi rauhallisin mielin ja tarvittaessa hieman joutaen sovittaa sekä työnsä että muun elämän toisiinsa, on myös motivoituneempi ja tuloksellisempi. Tämä itsestään selvältä tuntuva asia näyttää kuitenkin olevan niin vaikeaa muuttaa käytännön tasolle. Eihän lasten saaminen vie ammattitaitoa tai tee kenestäkään huonoa työntekijää. Ei kenenkään vanhemman tulisi joutua kokemaan huonoa omatuntoa vanhemmuudesta tai lapsen hoidosta. Olemme vanhempia ja työntekijöitä kokonaisuutena.

Tasapuolisuus, onko se sitä, että kaikilla on tasan samat mahdollisuudet kaikissa työehdoissa, sama palkka, samantasoinen tehtävä, samat edut ja sama työaika. Vastaus kuuluu kyllä ja ei. Tasa-arvonäkökulma edustaa tasapuolisuutta esimerkiksi samasta työtehtävästä maksettavaan samaan palkkaan tai samanlaisiin mahdollisuuksiin käyttää perhevapaoikeuksiaan sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvo ei kuitenkaan tarkoita eri tehtävissä tasan samoja työehtoja, samoja mahdollisuuksia tai samaa työaikaa. Tasa-arvonäkökulmasta jokaisella on kuitenkin oltava hyvä olla työyhteisössään ilman kokemuksia syrjinnästä tai epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Valitettavan moni tämän tutkimuksen mukaan näytti kokeneen epäoikeudenmukaista kohtelua työyhteisössä tapahtuvissa tilanteissa. Tasa-arvon toteutumiseen on siten tulosten mukaan vielä matkaa. Tasa-arvosuunnitelmien tekeminen ja sen toteuttaminen tulisi olla osa yrityksen arvomaailmaa eikä dokumentaarinen velvoite.

Tulin oman kokemukseni kautta henkilökohtaisesti siihen tulokseen, ettei laki tällaisenaan anna riittävää suojaa perhevapaalta palaavalle, eikä laki käytännössä velvoita työnantajaa. Tuotannolliset ja taloudelliset syyt, kuten viitekehyksessäkin viitattu, antavat myös omasta mielestäni liian helpon keinon laittomillekin irtisanomisille. Haastattelututkimuksen tulokset olivat hyvin samankaltaisia, eli niissä oli selkeästi näkyvillä työsuhteen päättämisen helppous. Haastateltavien tunteet ja kokemuksen seuraukset olivat hyvin samankaltaiset kuin omani, vääryyden kokemukset toivat mukanaan työelämää kohtaan epäluottamuksen sekä kyynisyyden. Tilanne ei enää olekaan siten pelkästään yksittäisen yrityksen tavasta toimia tai yksittäisen henkilön selviytymisestä. Asia koskettaa laajemmin koko suomalaista yhteiskuntaa. Tapahtuneet herättävät väkisin epäilyksen suomalaisen tasa-arvon toteutumisesta. Niin kauan kuin vastaavia asioita tapahtuu, heikentää se paitsi osan suomalaisen, usein hyvin koulutetun, työvoiman motivaatiota sekä vaikeuttaa koulutettujen naisten työmarkkinatilannetta yleensäkin. Miksi siis yhteiskunnassamme hiljaisesti hyväksytään syrjintätilanteiden yleisyys ja lain noudattamisen vapaaehtoisuus? Syrjintä raskauden, perhevapaiden tai vanhemmuuden vuoksi herättää myös miettimään, että tuskin ne ovat ainoat aiheet, missä syrjintää työelämässä tapahtuu.

Tämän tutkimuksen kvantitatiivisesta osuudesta kumpusi useitakin jatkotutkimusaiheita. Syrjintä eri näkökulmin, esimerkiksi ikäsyrjintä ja myös perheettömien syrjintä, nousivat jatkotutkimustoiveiksi. TRAL:n tasa-arvotutkimus on tärkeää toteuttaa jatkossakin ja siten selvittää asioiden suuntaa muutamien vuosien välein. Tutkimuksen sisältöä kannattaa tarkastella ja pohtia mitkä ovat kaikista tärkeimmät kysymykset aikasarjavertailulle jatkossa. Lisäksi jatkotutkimusta ja kyselylomaketta suunniteltaessa kannattaa hyödyntää tässä tutkimuksessa esille tulleet kehitysideoita ja käydä ne kaikki läpi. Niistä voi löytyä jokin aihe, mitä olisi syytä tarkemmin tutkia. Aineistosta on myöskin mahdollista saada huomattava määrä tämän tutkimuksen tulosten lisäksi tarkempaa tietoa, kuten esimerkiksi 6+6+6-perhevapaajärjestelmään halukkuutta suhteessa ikärakenteeseen.

Tämän tutkimuksen aineistosta näkyi, että miesten perhevapaiden käyttömahdollisuuksissa on selkeitä puutteita. Tämä olisi mielenkiintoinen aihe syvällisempäänkin tarkasteluun. Lisäksi toinen perhevapaisiin liittyvä aihe, joka vilahteli tutkimuksen tuloksissa, oli osittainen hoitovapaa. Sen käyttö on suhteellisen pientä ja tässäkin tutkimuksessa selvisi, että sen käyttäminen ei ole aivan yksiselitteistä. Työmäärän ja työhön käytettävän ajan sekä yleisesti osittaisen hoitovapaan käytön mahdollisuutta olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin. Mielenkiintoista olisi myös tutkia työyhteisön viestintää perhevapaiden aikana ja niiden yhteyttä sujuvaan työhön paluuseen. Kvantitatiivisen tutkimuksen avoimissa vastauksissa tuli paljon kommentteja työnantajien vanhemmuuden kustannusten jakamisesta. Aihe olisi myöskin mielenkiintoinen ja sitä voisi tutkia myös työnantajien näkökulmasta.

Erittäin tärkeä aihe jatkotutkimukselle, mikä liittyy tässä tutkimuksessakin esille tulleeseen näkökulmaan, on asenteiden vaikutukset. Selkeästi asenteissa olisi parannettavaa paitsi yksilön näkökulmasta, myös koko yhteiskunnan muutoksena. Aivan uudenlainen ja varmasti hyödyllinen näkökulma olisi tutkia työnantajien asenteita suhteessa työelämän tasa-arvoon, vanhemmuuteen ja perhevapaisiin. Siten aiheesta saisi tärkeää tietoa, jotta myös työelämän asenteita voitaisiin kehittää edelleen tasa-arvoisemmaksi. Ehkä useampi työnantaja alkaisi näin myös itse havainnoimaan omaa toimintamallia paremmin ja ymmärtäisi työtyytyväisyyden merkityksen yrityksen tulosten kannalta, ja siten pyrkisi muuttamaan oman työyhteisönsä ilmapiiriä jo itseohjautuvasti tasa-arvoisempaan suuntaan. Toivottavasti kehityskulku jatkuisi siten, että yhä useammassa yrityksissä perheelliset työntekijät voisivat sanoa olevansa samalla hyviä vanhempia ja hyviä työntekijöitä.

## 8 LÄHTEET

- Akava. 2014a. Työntekijät kannattavat 6+6+6-mallia isien perhevapaiden lisäämiseksi. Viitattu 19.11.2015. [http://www.akava.fi/akavalainen/ajassa/artikkelit/tyontekijat\\_kannattavat\\_6\\_6\\_6-mallia\\_isien\\_perhevapaiden\\_lisaamiseksi](http://www.akava.fi/akavalainen/ajassa/artikkelit/tyontekijat_kannattavat_6_6_6-mallia_isien_perhevapaiden_lisaamiseksi)
- Akava. 2014b. Perhevapaalta töihin palaavan asemaa parannettava. Viitattu 6.12.2015. [http://www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/perhevapaalta\\_toihin\\_palaavan\\_asemaa\\_parannettava.11972.news](http://www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/perhevapaalta_toihin_palaavan_asemaa_parannettava.11972.news)
- Anttila, P. 2007. Triangulaatio. Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi. Virtuaaliyliopisto. Viitattu 28.1.2016. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/monimenetelmaisyys>
- Eduskunta. 2016. Perhevapaan lomakertymä pienenee, lomalla sairastamiseen omavastuu. Viitattu 1.4.2016. <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Perhevapaan-lomakertym%C3%A4-pienenee,-lomalla-sairastamiseen-omavastuu.aspx>
- Eskelinen, H. & Karsikas, S. 2014. Tutkimusmetodiikan perusteet. Tampere: Amk-Kustannus Oy Tammertekniikka.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 4., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Etelä-Suomen Sanomat. 2016. Rehula: Hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistelu loppusuoralla. STT. Viitattu 17.3.2016. <http://www.ess.fi/uutiset/kotimaa/2016/03/08/rehula-hallituksen-tasa-arvo-ohjelman-valmistelu-loppusuoralla>
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hiila-O'Brien, H., Kokko, A. & Miettinen, A. 2011. Vanhempainvapaan joustomalli. Väestöliitto. Viitattu 19.11.2015. [http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/961514/Joustomalli\\_uusi.pdf](http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/961514/Joustomalli_uusi.pdf)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uud. p. Helsinki: Tammi.
- Kela. 2013. Joustava hoitoraha perheiden käyttöön tammikuusta 2014. Viitattu 24.11.2015. <http://www.kela.fi/-/joustava-hoitoraha-perheiden-kayttoon-tammikuusta-2014?inheritRedirect=true>

Kela. 2015. Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2014. Kela. Viitattu 3.12.2015. [http://www.kela.fi/documents/10180/1630858/Kelan\\_lapsiperhe\\_etuustilasto\\_2014.pdf/a4486bb4-7f32-4baf-a255-d2739cd2e2dc?version=1.0](http://www.kela.fi/documents/10180/1630858/Kelan_lapsiperhe_etuustilasto_2014.pdf/a4486bb4-7f32-4baf-a255-d2739cd2e2dc?version=1.0)

Kempe, J., Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2008. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Kiiänmaa, N. 2012. Tasa-arvobarometri 2012. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 25.11.2015. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110668/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3370-5.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110668/URN_ISBN_978-952-00-3370-5.pdf?sequence=1)

Kivimäki, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Koivistoinen, S.-K. & Veltheim, L. 2012. Sukupuolten välinen tasa-arvo tradenomioiden työelämässä. Laurea Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kokko, A. 2013. Perheystävällinen työpaikka. Hankkeen loppuraportti 2013. Väestöliitto. Viitattu 6.12.2015. <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/b74176c2ce0b19642be4481a52295a97/1449520560/application/pdf/2891987/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llinen%20ty%C3%B6paikka%20loppuraportti%202013.pdf>

L 8.8.1986/609. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 20.11.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=naisten%20ja%20miesten%20v%C3%A4listest%C3%A4%20tasa-arvosta>

L 11.6.1999/731. Perustuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 20.11.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L11P125>

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 20.11.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 28.11.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 20.11.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>

Lainiala, L. 2014. Perhepolitiikka kriisin aikana. Väestöliitto. Helsinki: Hansaprint Oy.

Lainiala, L. 2010. Perhepolitiikan uudet tuulet – Perheen paluu. Väestöliitto. Helsinki: VL-Markkinointi Oy.

Lassila, A. 2015. Päivähoidon säästöt iskevät subjektiiviseen päivähoido-oikeuteen – myös hoitajien määrää vähennetään. Helsingin Sanomat. Viitattu 26.11.2015. <http://www.hs.fi/politiikka/a1432697082103>

Lastensuojelun keskusliitto. 2015. Hallitusohjelman lapsiin kohdistuvat leikkaukset tulevat kalliiksi. Viitattu 26.11.2015. <https://www.lskl.fi/teemat/ehkaiseva-tyo/hallitusohjelman-lapsiin-kohdistuvat-leikkaukset-tulevat-kalliiksi/>

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Lola Akinmade Åkerström. 2016. Swedish Institute. 10 things that make Sweden family-friendly. Viitattu 22.1.2016. <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>

Lonka, E. 2015. Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010-2014. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:25. Viitattu 24.3.2016. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126253/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3585-3.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126253/URN_ISBN_978-952-00-3585-3.pdf?sequence=1)

Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. 2011. Perhevapaalta takaisin työelämään. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). Työstä, joustaa ja jaksa. Tallinna. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. n.d. Lapsen ja vanhemman varhainen vuorovaikutus. 25.11.2015. [http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/vanhemmuus\\_ja\\_kasvatus/lapsen\\_ja\\_vanhemman\\_varhainen\\_vu/](http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/vanhemmuus_ja_kasvatus/lapsen_ja_vanhemman_varhainen_vu/)

Martikainen, T. 2011. Varo tätä: Sata tonnia ja suu kiinni. Taloussanommat. Viitattu 4.4.2016. <http://www.taloussanommat.fi/tyo-ja-koulutus/2011/09/15/varo-tata-sata-tonnia-ja-suu-kiinni/201113019/139>

Miettinen, A. 2012. Perhevapaakäytännöt Suomessa ja Euroopassa. Väestöliitto. Viitattu 18.11.2015. [http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/fe2b8c1585f1c4ee808247f71258c820/1447876706/application/pdf/1973396/Ty%C3%B6paperi\\_1\\_Perhevapaak%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6t%20Suomessa%20ja%20Euroopassa%202012.pdf](http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/fe2b8c1585f1c4ee808247f71258c820/1447876706/application/pdf/1973396/Ty%C3%B6paperi_1_Perhevapaak%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6t%20Suomessa%20ja%20Euroopassa%202012.pdf)

Naiset ja työ. 2008. Demarinaiset. Viitattu 17.10.2015. <http://www.demarinaiset.fi/4-inner-posts/inner-posts/51-naiset-ja-tyoe>

Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: WSOY.

Nieminen, K. 2012. Työpaikan lait ja työsuhteopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.



Ronkainen, S. & Karjalainen, A. 2008. Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2011. Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.). Työstä, jouta ja jaksa. Tallinna. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2010. 6+6+6 -malli vanhempainvapaan uudistamiseksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Päätöksen tueksi 1/2010. Viitattu 18.11.2015. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79834/2f6cd5ed-58a1-490b-b365-937caa90fb1b.pdf?sequence=1>

Salmi, M. Lammi-Taskula & Närvi, J. 2009. Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2009. Työ ja yrittäjyys. Viitattu 7.12.2015. [https://www.tem.fi/files/22983/TEM\\_24\\_2009\\_tyo\\_ja\\_yrittajyys.pdf](https://www.tem.fi/files/22983/TEM_24_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf)

Savolainen, J., Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. 2004. Elämän kirjoja työpaikoille. Helsinki: Stakes.

Selin, A. 2011. Perheremontilla pidemmät työurat. Kauppalehti. Viitattu 17.10.2015. <http://www.kauppalehti.fi/5/i/yritykset/lehdisto/hellink/tiedote.jsp?selected=kaikki&oid=20110301/12994761128800>

Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:12, pdf-tiedosto. Viitattu 25.11.2015. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112521/SELV%202011-12%20verkko.pdf?sequence=1>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015a. Sipilän hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistelu käynnistyi. Viitattu 19.11.2015. [http://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/sipilan-hallituksen-tasa-arvo-ohjelman-valmistelu-kaynnistyi](http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/sipilan-hallituksen-tasa-arvo-ohjelman-valmistelu-kaynnistyi)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015b. Esimiehet tarvitsevat lisää tietoa työn ja muun elämän yhteensovittamisen järjestelyistä. Viitattu 11.1.2016. [http://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/esimiehet-tarvitsevat-lisaa-tietoa-tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittamisen-jarjestelyista](http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/esimiehet-tarvitsevat-lisaa-tietoa-tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittamisen-jarjestelyista)

Suomen Ekonomit. Perhevapaan jälkisuojaa tarvitaan työmarkkinoilla. n.d. Viitattu 6.12.2015. <http://www.ekonomit.fi/jalkisuoja>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. 2014. Perheet ja Työ 2013, 4. Entistä suurempi osa äideistä hoitamassa lapsia ilman työsuhdetta. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 5.12.2015. [http://www.stat.fi/til/tyti/2013/14/tyti\\_2013\\_14\\_2014-10-07\\_kat\\_004\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2013/14/tyti_2013_14_2014-10-07_kat_004_fi.html)

Suomen Yrittäjänaiset ry. 2015a. Vauvalaskun tasaaminen on askel oikeaan suuntaan. Viitattu 24.11.2015. <http://www.yrittajanaiset.fi/uutiset.php?aid=9913&k=4148>

Suomen Yrittäjänaiset ry. 2015b. Työnantajan vauvalasku on 17000 euroa. Viitattu 24.11.2015. <http://www.yrittajanaiset.fi/uutiset.php?aid=9780&k=4148>

Sydänmaalakka, P. 2003. Älykäs organisaatio – tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Helsinki: Talentum.

Taanila, A. 2014. Määrällisen aineiston kerääminen. Viitattu 19.3.2016. <http://myy.haaga-helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>

Taanila, A. 2011. 6 Ristiintaulukointi ja khiin neliö -testi. Akin menetelmäblogi. Viitattu 29.3.2016. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/10/14/6-ristiintaulukointi-ja-khiin-nelio-testi/>

Taloussanomat. 2014. Yle: Potkut voi antaa Suomessa helpommin kuin muualla Euroopassa. Viitattu 4.4.2016. <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2013/12/30/yle-potkut-voi-antaa-suomessa-helpommin-kuin-muualla-euroopassa/201317915/139>

Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014. 2015. Tasa-arvojulkaisuja 2015:1. Viitattu 30.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvovaltuutetun+vuosikertomus+2014/76a75573-6c35-43f5-9657-5d24363bc853>

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2015. Tilastotietoa perhevapaisten käytöstä. Viitattu 22.2.2016. <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaisten-kaytosta>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio. Viitattu 27.11.2015. [https://www.tem.fi/files/39759/TEMjul\\_21\\_2014\\_web\\_14052014.pdf](https://www.tem.fi/files/39759/TEMjul_21_2014_web_14052014.pdf)

Työ ja perhe-elämä. 2015. Top10 – Parhaat työpaikan käytännöt työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Viitattu 1.12.2015. <http://www.ttl.fi/partner/tyojaperhe/sivut/top10.aspx>

Työ ja perhe-elämä. 2014. Työ ja perhe-elämä -ohjelma. Viitattu 1.12.2015. <http://www.ttl.fi/partner/tyojaperhe/esittely/sivut/default.aspx>

Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus 18.11.2013. 2013. Viitattu 1.12.2015. [http://vm.fi/documents/10623/307719/Ty%C3%B6\\_+ja+perhe\\_el%C3%A4m%C3%A4n+tasapainoa+ty%C3%B6paikoille+181113.pdf/cc1d0a9f-37e3-4eba-915b-0ccb89395cd4](http://vm.fi/documents/10623/307719/Ty%C3%B6_+ja+perhe_el%C3%A4m%C3%A4n+tasapainoa+ty%C3%B6paikoille+181113.pdf/cc1d0a9f-37e3-4eba-915b-0ccb89395cd4)

Työterveyslaitos. Työn ja perheen yhteensovittaminen 2015. Viitattu 22.11.2015. [http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon\\_ja\\_perheen\\_yhteensovittaminen/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen/Sivut/default.aspx)

Valtioneuvosto. 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma, pdf-tiedosto. Viitattu 2.12.2015. <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/147449/Kataisen+hallituksen+ohjelma/81f1c20f-e353-47a8-8b8f-52ead83e5f1a>

Valtioneuvosto. 2015a. Ministeri Rehula: Hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistelu hyvässä vauhdissa. Viitattu 19.11.2015. [http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/ministeri-rehula-hallituksen-tasa-arvo-ohjelman-valmistelu-hyvassa-vauhdissa?\\_101\\_INSTANCE\\_3wyslLo1Z0ni\\_groupId=1271139](http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ministeri-rehula-hallituksen-tasa-arvo-ohjelman-valmistelu-hyvassa-vauhdissa?_101_INSTANCE_3wyslLo1Z0ni_groupId=1271139)

Valtioneuvosto. 2015b. Perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaus, pdf-tiedosto. Viitattu 24.11.2015. <http://valtioneuvosto.fi/documents/10623/1776010/8PerhevapaistaAiheutuvienKustannustenTasaus/b949e4fa-ec42-4084-856e-37063c841a26>

Valtioneuvosto. 2015c. Hallituksen esitykset toimista kustannuskilpailukyvyn parantamiseksi. Viitattu 24.11.2015. [http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/hallituksen-esitykset-toimista-kustannuskilpailukyvyn-parantamiseksi?\\_101\\_INSTANCE\\_3wyslLo1Z0ni\\_groupId=10616](http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/hallituksen-esitykset-toimista-kustannuskilpailukyvyn-parantamiseksi?_101_INSTANCE_3wyslLo1Z0ni_groupId=10616)

Valtioneuvosto. 2015d. Varhaiskasvatustilaa ja päivähoitoasetusta muutetaan. Viitattu 26.11.2015. [http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/varhaiskasvatustilaa-ja-paivahoitoasetusta-muutetaan](http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/varhaiskasvatustilaa-ja-paivahoitoasetusta-muutetaan)

Valtioneuvosto. 2015e. Ratkaisujen Suomi. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Viitattu 2.12.2015. [http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_nettili.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_nettili.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82)

Varjonen, S. Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus ja – vapaus valita. 2011. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura Ab.

Verkkouutiset. 2015. Työmarkkinajärjestöt eivät halua tasata vanhemmuuden kustannuksia. Viitattu 24.11.2015. [http://www.verkkouutiset.fi/kotimaa/vanhemmuuden\\_kustannukset\\_tasaus\\_ei\\_halua-31325](http://www.verkkouutiset.fi/kotimaa/vanhemmuuden_kustannukset_tasaus_ei_halua-31325)

Väestöliitto. 2015. Syntyneiden määrä. Väestömuutostilastot. Viitattu 6.12.2015. [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/syntyvyyys/syntyneiden-maara/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/syntyvyyys/syntyneiden-maara/)

Yle Uutiset. 2016. Päivähoitomaksuihin esitetään roimaa korotusta – korkein maksu nousee viidenneksen. Viitattu 12.4.2016. [http://yle.fi/uutiset/paivahoitomaksuihin\\_esitetaan\\_roimaa\\_korotusta\\_\\_korkein\\_maksu\\_nousee\\_viidenneksen/8613830](http://yle.fi/uutiset/paivahoitomaksuihin_esitetaan_roimaa_korotusta__korkein_maksu_nousee_viidenneksen/8613830)

Yle Uutiset. 2013. Palkan alentaminen tai potkut töihin palattua – näin työelämässä syrjitään perhevapaita käyttäviä. Viitattu 30.11.2015. [http://yle.fi/uutiset/palkan\\_alentaminen\\_tai\\_potkut\\_toihin\\_palattua\\_-\\_nain\\_tyoelamassa\\_syrjitaan\\_perhevapaita\\_kayttavia/6804668](http://yle.fi/uutiset/palkan_alentaminen_tai_potkut_toihin_palattua_-_nain_tyoelamassa_syrjitaan_perhevapaita_kayttavia/6804668)

Yle Uutiset. 2011. Äitiyslomien kuluja yrityksille liioitellaan. Viitattu 24.11.2015. [http://yle.fi/uutiset/aitiyslomien\\_kuluja\\_yrityksille\\_liioitellaan/5343223](http://yle.fi/uutiset/aitiyslomien_kuluja_yrityksille_liioitellaan/5343223)

Äimälä, M., Åström, J. & Nyysölä, M. 2012. Helsinki: Sanomapro Oy.

#### HAASTATTELUT

Schön, E. 2016. Johtava lakimies. Tradenomiliitto ry. Haastattelu 28.1.2016.

## KYSELYLOMAKE

## Tradenomien työelämän tasa-arvotutkimus 2016

Tradenomiliitto TRAL ry selvittää sukupuolten väliseen tasa-arvoon, perhevapaisiin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä asioita. Kyselyn tarkoituksena on selvittää Tradenomiliiton jäsenten käsityksiä sekä kokemuksia edellä mainituista asioista.

Tutkimukseen osallistuneiden ja yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan 5 kpl 20 € Superlahjakortteja ([presentcard.fi](http://presentcard.fi)).

Vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Kaikkia tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä. Kyselyyn voit vastata pe 19.2.2016 saakka!

Toteutamme kyselyn lisäksi henkilökohtaisia puhelinhaastatteluja perhevapaita viettäneiden tradenomien keskuudessa. Haastatteluiden aiheena on perhevapaiden ja irtisanomisen yhteys. Tarkempaa tietoa haluamme tilanteesta, jossa sinut on irtisanottu vakituisesta työsuhteesta joko ennen perhevapaiden alkamista, perhevapaiden aikana tai pian perhevapailta paluun jälkeen ja koet sen johtuneen juuri perhevapaiden käyttämisestä.

Mikäli haluat osallistua haastatteluun, niin jätä kyselyn lopussa olevaan kenttään yhteystietosi. Haastattelut käsitellään luottamuksellisesti eikä yhteystietoja julkisteta. Haastattelut toteutetaan maaliskuussa 2016 puhelinhaastatteluina.

### Taustakysymykset

#### 1. Sukupuoli

- nainen  
 mies

#### 2. Ikä

Ilmoita täysinä vuosina

#### 3. Onko sinulla lapsia?

- kyllä  
 ei

#### 4. Asemasi työmarkkinoilla (päätoimi)

- työ- / virkasuhteessa  
 yrittäjä / itsensä työllistäjä  
 työtön  
 äitiys-, perhe-, sairaus-, vuorottelu-, opinto- tms. palkattomalla vapaalla.  
 jokin muu, mikä

Seuraava

## Työhön liittyvät taustakysymykset

Seuraavassa kysytään työsuhteeseen liittyviä taustakysymyksiä. Mikäli olet perhe- tai muulla vapaalla, vastaa voimassaolevan työsuhteen tiedoilla. Mikäli työsuhdetta ei ole tällä hetkellä voimassa, vastaa viimeisimmän työsuhteen tiedoilla.

### 5. Toimiasema

- ylin johto (esim. pää-, toimitus-, varatoimitusjohtaja, päätoiminen johtokunnan jäsen)
- johto (esim. apulaisjohtaja, henkilöstö- tai markkinointijohtaja, itsenäisen piirin päällikkö)
- ylempi keskijohto (esim. osasto-, toimisto-, osto- tai myyntipäällikkö, asiamies; useita alaisia)
- alempi keskijohto (esim. edellisten alaiset, jaos-, jaosto-, aluepäälliköt, tiiminvetäjät, itsenäisessä vastuullisessa asemassa toimivat, muut esimiestehtävät)
- erittäin vaativat asiantuntijatehtävät (esim. ylimmän johdon esikuntatehtävät, koko yritystä tai virastoa koskevat tutkimus-, suunnittelu- ja kehitystehtävät)
- vaativat asiantuntijatehtävät (esim. vaativat tutkimus-, suunnittelu- ja kehitystehtävät)
- asiantuntijatehtävät (esim. suunnittelu, tutkimus ja tuotekehitys, muut asiantuntijatehtävät)
- opettajat
- toimihenkilö (ei itsenäistä asemaa, esim. ohjauksen alainen toimisto- ja myyntityö, toimistos sihteeri, viestintäassistentti)
- yrittäjä tai ammatinharjoittaja

### 6. Sektori, jolla työskentelet

- yksityinen sektori
- julkinen sektori
- kolmas sektori (esim. järjestö)

### 7. Toimiala, jolla työskentelet

Valitse vaihtoehto...

### 8. Organisaation koko

- alle 30 henkilöä
- 30-250 henkilöä
- yli 250 henkilöä

Edellinen

Seuraava

## Perhevapaisiin liittyvät kysymykset

Vastasit, että sinulla on lapsia. Seuraavat kysymykset koskevat perhevapaiden pitämistä. Mikäli perhevapaiden käsitteet eivät ole tuttuja, voit tutustua niihin Omaluottamusmies-palvelussamme osoitteessa <http://www.omaluottamusmies.fi/perhevapaat/>.

9. Kuinka monta lasta sinulla on?

Valitse vaihtoehto...

Lastesi iät kokonaisina vuosina

lapsi 1 lapsi 2 lapsi 3 lapsi 4 lapsi 5 lapsi 6 lapsi 7

10. Merkitse tähän jokaisen lapsen ikä omaan sarakkeeseen

--	--	--	--	--	--	--	--

11. Oletko pitänyt (tai parhaillaan pitämässä) äitiysvapaata?

- kyllä  
 ei

12. Oletko pitänyt (tai parhaillaan pitämässä) isyysvapaata?

- kyllä  
 ei

13. Oletko pitänyt (tai parhaillaan pitämässä) vanhempainvapaata?

- kyllä  
 ei

14. Oletko pitänyt (tai parhaillaan pitämässä) hoitovapaata?

- kyllä  
 ei

15. Oletko pitänyt (tai parhaillaan pitämässä) osittaista hoitovapaata (myös joustava hoitoraha)?

- kyllä  
 ei

Edellinen

Seuraava

## Omaehtaiset kokemukset sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä

Tässä osiossa selvitämme omaehtaisia kokemuksia sukupuolten välisestä tasa-arvosta työelämässä.

Voit valita jokaisessa kohdassa halutessasi useamman vaihtoehdon. Jos mikään vaihtoehdoista ei sovi, jätä kohta tyhjäksi.

16. Onko sinut mielestäsi joskus asetettu työelämässä epäedulliseen asemaan...

- sukupuolen perusteella?
- raskauden perusteella?
- vanhemmuuden perusteella?

17. Onko mielestäsi urakehitykseesi vaikuttanut joskus epäedullisesti...

- sukupuolesi?
- raskaus?
- vanhemmuus?

18. Onko mielestäsi palvelussuhteen ehtoihin, kuten palkkaasi tai ansiokehitykseesi vaikuttanut joskus epäedullisesti...

- sukupuolesi?
- raskaus?
- vanhemmuus?

19. Oletko mielestäsi joutunut joskus epäedulliseen asemaan töitä tai työtehtäviä jaettaessa seuraavien syiden takia?

- sukupuolen
- raskauden
- vanhemmuuden

20. Oletko joutunut työpaikallasi sukupuolisen häirinnän tai sukupuolesta johtuvan epäasiallisen kohtelun kohteeksi?

- kyllä
- en

21. Onko työpaikallasi tehty tasa-arvosuunnitelma?

- kyllä
- ei
- en tiedä

22. Onko työpaikallasi tehty yhdenvertaisuussuunnitelma?

- kyllä
- ei
- en tiedä

## Työhönottoon liittyvät kysymykset

23. Onko sinulta kysytty työhaastattelussa tai muuten työhönoton yhteydessä perhesuunnitelmistasi ja / tai omasta tai kumppanin mahdollisesta raskaudesta?

- kyllä
- ei

24. Oletko mielestäsi joutunut joskus sukupuolesi, raskauden tai vanhemmuuden perusteella epäedulliseen asemaan työhönotossa?

- kyllä
- en

Edellinen

Seuraava



## Perhevapaan pitäminen

Seuraavat kysymykset liittyvät perhevapaan pitämiseen. Perhevapailla tarkoitetaan äitiysvapaata, isyyysvapaata, vanhempainvapaata, hoitovapaata yms. Jos et ole pitänyt perhevapaata, jätä kysymyksiin vastaamatta.

25. Onko määräaikainen työsuhteesi katkaistu perhevapaalle jäämisen vuoksi?

- kyllä  
 ei  
 en ole ollut määräaikaisessa työsuhteessa perhevapaalle jäädessä

26. Onko määräaikainen työsuhteesi jätetty uusimatta perhevapaan käytön vuoksi?

- kyllä  
 ei  
 en ole ollut määräaikaisessa työsuhteessa perhevapaan aikana

27. Onko vakituinen työsuhteesi päätetty perhevapaan vuoksi?

- kyllä  
 ei  
 en ole ollut vakituksessa työsuhteessa perhevapaalle jäädessä

28. Jos vastasit yllä olevaan kysymykseen "kyllä", niin mikä oli työsuhteen päättymisen peruste?

- tuotannolliset ja taloudelliset syyt  
 organisaation toiminnan lopettaminen  
 jokin muu, mikä?

29. Palasin perhevapaalta

Jos asiasta ei ole kokemusta, niin jätä kokonaan vastaamatta.

- samoihin tehtäviin, joita hoidin ennen vapaalle jäämistä  
 hieman muuttuneisiin tehtäviin, mutta samalle asematasolle  
 eri tehtäviin, entisiä tehtäviä alemmalle tasolle  
 eri tehtäviin, entisiä tehtäviä ylemmälle tasolle  
 työsuhteeni päättyi pian perhevapaalta paluun jälkeen  
 päätin itse työsuhteeni perhevapaan jälkeen  
 ei mikään mainituista

30. Palatessasi työhön perhevapaalta, kohtasitko jotain seuraavista tilanteista?

Jos asiasta ei ole kokemusta, niin jätä kokonaan vastaamatta.

- työyhteisön negatiivista asennetta  
 joustamattomuutta  
 puutteellista perehdytystä  
 työjoustojen käytön hankaluutta  
 ulkopuolisuuksia  
 epäoikeudenmukaisuutta  
 osittaisen hoitovapaan evääminen  
 työn ylikuormitusta  
 jotain muuta, mitä?

31. Oletko kokenut työpaikallasi negatiivista asennetta suhteessa käyttämiisi perhevapaisiin?

- kyllä  
 ei  
 en ole koskaan ollut perhevapsalla

32. Jos vastasit yllä olevaan kysymykseen "kyllä", niin kenen taholta olet kokenut negatiivista asennetta?

- johto  
 lähin esimies  
 työkollegat  
 joku muu, kuka?

33. Oletko jättänyt käyttämättä perhevapaita jostain työhön liittyvästä syystä, vaikka olisit halunnut pitää niitä?

- kyllä  
 ei

34. Jos vastasit yllä olevaan kysymykseen "kyllä", niin mistä syystä olet jättänyt käyttämättä perhevapaita?

- organisaation (esim. esimiehen tai työkollegoiden) asenne  
 irtisanomisen pelko  
 taloudelliset syyt  
 perhevapsaiden pitäminen voisi nähdä motivaation puutteena  
 työtehtävät edellyttävät läsnäoloa  
 jokin muu, mikä?

Edellinen

Seuraava

## Työn ja perheen yhteensovittaminen

Seuraavat kysymykset koskevat työn ja perheen yhteensovittamista

35. Mitä seuraavista työn ja perheen yhteensovittamisen työpaikkakohtaisista mahdollisuuksista sinulla **itselläsi** on mahdollisuus hyödyntää lakisääteisten perhevapaiden lisäksi?

Voit valita useita vaihtoehtoja

- osa-aikatyön mahdollisuus
- etätö
- lomarahojen vaihtomahdollisuus vapaaksi
- liukuva työaika
- työaikapankki
- lastenhoitopalvelu (työnantajan tarjoama)
- muu kodinhoitopalvelu (työnantajan tarjoama)
- ei mitään edellä mainituista
- jotain muuta, mitä?

Vastaa alla oleviin väittämiin liittyen työpaikallasi järjestettyihin työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin.

1= täysin eri mieltä  
2 = osin eri mieltä  
3= osin samaa mieltä  
4 = täysin samaa mieltä

	täysin eri mieltä		täysin samaa mieltä		En osaa sanoa
	1	2	3	4	
36. työpaikallani on hyvät työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet (työaikajoustot, käytännöt yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista on tiedotettu hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. pystyn käyttämään työaikajoustoja (esim. liukuva työaika, lyhennetty työaika, etätö, lomarahojen vaihto vapaaksi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. työpaikallani järjestetään työntekijöiden ja perheiden yhteisiä tapahtumia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. työpaikallani pyritään ottamaan huomioon työntekijän perheilanne työjärjestelyjä määritettäessä (esim. kokousten ajankohta niin, että kaikki pääsevät osallistumaan, sijaisjärjestelyt tai vapaiden ajankohdat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Mitä muita työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia työpaikallasi on järjestetty?

Edellinen

Seuraava

## Sukupuolten välisen tasa-arvon kehittyminen yleensä

Viimeisessä osiossa selvitämme näkemyksiä sukupuolten välisen tasa-arvon kehittämisestä yleensä työelämässä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyen

Mielestäni...

1= täysin eri mieltä  
2 = osin eri mieltä  
3= osin samaa mieltä  
4 = täysin samaa mieltä

	täysin eri mieltä		täysin samaa mieltä		En osaa sanoa
	1	2	3	4	
42. Perheväpöiden tasaisempi jakaminen sukupuolten välillä edistäisi tasa-arvoa työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Pidetetty irtisanomissuoja (esim. 6 kk) perhevapaalta palaamisen jälkeen edistäisi tasa-arvoa työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Uusi ehdotus perhevapasjärjestelmäksi 6+6+6 -malli (perhevapaata kiintiöity 6 kk äidille, 6 kk isälle ja 6 kk vanhempien sovittavissa) edistäisi sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä on parantunut viimeisen kolmen vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46. Arvioni perhevapaiden käyttömahdollisuuksista

- Naisilla on miehiä paremmat mahdollisuudet
- Naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet
- Miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet
- En osaa sanoa.

47. Millä muilla keinoilla voidaan mielestäsi parantaa sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista työelämässä?

48. Avoin palaute liittyen työelämän tasa-arvokysymyksiin:

49. Avoin palaute liittyen kyselyyn:

Kyselyyn vastanneiden ja yhteystietonsa jättäneiden kesken arvotaan 5 kpl 20 euron Superlehjakortteja.

Mikäli haluat osallistua arvontaan, kirjoita sähköpostiosoitteesi alla olevaan kenttään. Voittajille toimitetaan lehjakortti ilmoitettuun sähköpostiosoitteeseen.

## Teemahaastatteluun osallistuminen

Toteutamme kyselyn lisäksi henkilökohtaisia puhelinhaastatteluja perheväpöistä viettäneiden tradenomiien keskuudessa. Haastatteluiden aiheena on perheväpöiden ja irtisanomisen yhteys. Tarkempaa tietoa haluamme tilanteesta, jossa sinut on irtisanottu vakituisesta työsuhteesta joko ennen perheväpöiden alkamista tai pian perheväpöistä paluun jälkeen ja koet sen johtuneen juuri perheväpöiden käyttämisestä.

Mikäli haluat osallistua haastatteluun, niin jätä alla olevaan kenttään nimesi, puhelinnumerosi ja sähköpostiosoitteesi. Kerro myös lyhyesti kokemuksestasi. Haastattelut käsitellään luottamuksellisesti eikä yhteystietoja julkisteta.

Haastattelut toteutetaan maaliskuussa 2016 puhelinhaastatteluina.

Haluatko osallistua teemahaastatteluun?

Kyllä, haluan. Jätä yhteystiedot alle.

Nimi

Puhelinnumero

Sähköpostiosoite

Kerro lyhyesti kokemuksestasi irtisanomisesta perheväpöiden yhteydessä.

Edellinen

Lähetä vastaukset

## TEEMAHAASTATTELURUNKO

### Taustatiedot

- vastaajan nimi
- vastaajan ikä
- vastaajan asema työmarkkinoilla
- vastaajan työsuhteen kesto
- organisaation toimiala
- organisaation koko
- lasten lukumäärä ja ikä

### Perhevapaat

1. Perhevapaa ennen irtisanomista
2. Perhevapaan kesto
3. Yhteydenpito perhevapaiden aikana
4. Työyhteisön (esimies/työkaverit) asenne perhevapaisiin
5. Mahdolliset aiemmat negatiiviset kokemukset käyttämiä perhevapaita tai vanhemmuutta kohtaan
6. Mahdolliset aseman tai työkuvan muutokset perhevapailta paluun jälkeen
7. Mahdollinen työssäoloaika perhevapailta paluun jälkeen ennen irtisanomista
8. Organisaation järjestämät omat mahdollisuudet (lakisääteisten lisäksi) työn ja perheen yhteensovittamiseksi (esim. työaikajoustot, etättyö, työjärjestelyt, sijaisjärjestelyt, perheen huomiointi työpaikalla, tuki, arkea helpottavia palveluita ja yleinen tiedotus mahdollisuuksista)

### Irtisanominen

1. Irtisanomistapahtuma
2. Irtisanomisen viralliset perusteet
3. Oma arvio irtisanomisperusteista
4. Irtisanomistilanteeseen liittyvät mahdolliset epäviralliset keskustelut tai viitteet perhevapaisiin tai vanhemmuuteen
5. Irtisanomisen alullepanija (oma arvio)
6. Työtehtävät (jaettu/siirretty/sijainen)
7. Yhteydet liittoon tai muuhun tahoon

### Oma kokemus

1. Irtisanomisen kokemukset
2. Irtisanomisen mahdollinen riittäuttaminen tai muu toimenpide
3. Riittäuttamisen esteet
4. Jatkotyöllistyminen
5. Vertaistuen tarve

Parannusehdotukset

1. Lainsuoja
2. Tilanteen syntymisen ehkäiseminen
3. Mielipiteet ns. jälkisuojasta (max 6 kk perhevapailta paluun jälkeen)
4. Jälkisuojan apu omassa tilanteessa