

Minna Salmi  
Johanna Närvi  
(toim.)

# Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo

RAPORTTI



Raportti 4 • 2017

# Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo

*Minna Salmi & Johanna Närvi (toim.)*



TERVEYDEN JA  
HYVINVOINNIN LAITOS

© Kirjoittajat ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Kannen kuva: Johanna Närvi  
Taitto: Seija Puro

ISBN 978-952-302-883-8 (painettu)  
ISSN 1798-0070 (painettu)  
ISBN 978-952-302-884-5 (verkko)  
ISSN 1798-0089 (verkko)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>

Raportti 4/2017

Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy  
Helsinki 2017

## ALKUSANAT

Perhevapaat – äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa sekä kotihoidon tuki – ovat olleet tasa-arvopoliitiikan keskiössä Suomessa pitkään. Perhevapaiden historia on yli 50-vuotinen, mutta tutkimus vapaiden käytön moniulotteisista ehdoista ja seurauksista yhtäältä äitien ja isien, toisaalta työpaikkojen ja työelämän kannalta on edelleen tutkijoiden oma-aloitteisen aktiivisuuden varassa. Systemaattista tutkimusta ja seurantaa ei ole organisoitu perustilastointia lukuun ottamatta. Systemaattisen tutkimuksen tarvetta perustelevat vapaajärjestelmän monipuolisuus ja perhevapaiden käytön edellytysten ja seurausten moniulotteiset politiikkakytkennät: ne ovat yhteydessä paitsi sukupuolten tasa-arvoa edistävään politiikkaan myös talouspolitiikkaan, työpoliitiikkaan, perhepolitiikkaan ja sosiaalipoliitiikkaan laajemminkin. Systemaattista seurantaa tarvitaan myös työelämän nopeasti muuttuvan dynamiikan vuoksi – tieto perhevapaiden käytöstä on vahvasti sidoksissa aikaansa ja siksi ajassa tapahtuvien muutosten seuraaminen tutkimuksen keinoin on tärkeää johtopäätösten tekemiselle.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella ja sen edeltäjälaitoksella Stakesilla on pitkä perinne perhevapaiden käytön tutkimisessa: käsillä oleva tutkimus on kolmas perhevapaatutkimusten sarjassa. Aiemmat perhevapaiden käytön edellytyksiä ja esteitä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tarkastelleet tutkimuksemme perustuivat vuosina 2001 ja 2006 kerättyihin aineistoihin. Nyt julkaistavan tutkimuksen tavoitteena oli päivittää tietoa perhevapaiden käytöstä, käytön ehdoista, esteistä ja seurauksista sekä antaa ajantasaisia välineitä perhepolitiikan kehittämiseen työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi. Tässä tutkimuksessa haluttiin myös selvittää viime vuosien talouskriisin ja sen myötä muuttuneiden työelämän toimintaehtojen heijastumista perhevapaiden käyttöön.

Tutkimusta varten kerättiin väestökysely ja tehtiin haastatteluja työpaikoilla. Tutkimus toteutettiin vuosina 2013–2016 THL:ssa johtajanaan valtiot.tri, tutkimuspäällikkö Minna Salmi ja vastuullisena tutkijana yht.tri, erikoistutkija Johanna Närvi sekä toisena tutkijana yht.tri, tutkimuspäällikkö Johanna Lammi-Taskula. Lyhyempiä jaksoja hankkeessa työskentelivät korkeakoulu- ja työharjoittelijoina Erika Mäntylä, Riikka Friman ja Ulla Lehtonen. Tutkimusta rahoitti Työsuojelurahasto, jota kiitämme tutkimuksen tekemisestä mahdolliseksi.

Väestökysely tehtiin yhteistyössä Kelan tutkimusosaston kanssa. Aiemmillä tutkimuskierroksilla käytetyn kyselylomakkeen päivittämiseen osallistuivat johtavat tutkijat Anita Haataja ja Ulla Hämäläinen sekä tutkijat Miia Saarikallio-Torp, Hanna-Mari Heinonen, Vesa-Pekka Juutilainen ja Aino-Maija Aalto. Vesa-Pekka Juutilainen valmisteli sähköisen kyselylomakkeen sekä yhdessä Kelan atk-osaston kanssa tutkimuksen otosten poiminnan Kelan rekistereistä ja rekisteritietojen yhdistämisen kyselyaineistoihin. Kiitämme Kelan tutkimusosastoa yhteistyöstä.

Tärkeä yhteistyötaho hankkeessa oli seurantaryhmä, jossa olivat Työsuojelurahaston edustajina Ilkka Tahvanainen, sittemmin Mikael Saarinen, työmarkkina-keskusjärjestöistä Tarja Arkio (Akava), Anu Sajavaara, sittemmin Eeva Korolainen (EK), Tapio Bergholm (SAK), Anja Lahermaa (STTK), Anne Kiiski (KT Kunta-työnantajat) ja Mika Happonen (Valtion työmarkkinalaitos) sekä sosiaali- ja terveysministeriöstä Päivi Yli-Pietilä, työ- ja elinkeinoministeriöstä Seija Jalkanen, sittemmin Sami Teräväinen, ja Kelasta Hanna Huhtamäki. Aihepiirin tutkimus-asiiantuntemusta seurantaryhmässä edustivat Anita Haataja ja Ulla Hämäläinen (Kela) sekä Hanna Sutela (Tilastokeskus). Puheenjohtajana toimi ylijohtaja Marja Vaarama (THL). Seurantaryhmä käsitteli kokouksissaan aktiivisesti hankkeen työsuunnitelmia, etenemistä ja tuloksia. Kiitos kaikille seurantaryhmän jäsenille ideoinnista ja kommentoinnista hankkeen suunnittelun ja toteutuksen kuluessa!

Lopuksi parhaat kiitoksemme kaikille perhevapaakyselyyn vastanneille äideille ja isille sekä työpaikoilla haastatetuille henkilöstöasioista vastaaville ja isille. Ilman teitä ei olisi tutkimusaineistoa, ilman aineistoa ei olisi tutkimusta.

Tilkanmäellä 17.5.2017

Tekijät

# SISÄLLYS

## Alkusanat

## Sisällys

1	JOHDANTO .....	8
	<i>Minna Salmi &amp; Johanna Närvi</i>	
1.1	Tutkimuksen tausta ja tavoitteet .....	8
1.2	Työelämä ja perhevapaat talouskriisin oloissa .....	9
	Taluskriisin vaikutukset työllisyyteen .....	12
	Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet .....	15
	Perhevapaat, työelämä ja sukupuolten tasa-arvo .....	18
	Perhevapaat työorganisaatioissa .....	24
1.3	Perhevapaapolitiikan kehityssuuntia 2007–2015 .....	25
	Vanhempainvapaan kehittäminen .....	25
	Kotihoidon tuki huomion kohteena .....	27
	Perhepoliittiset tavoitteet vuoden 2015 eduskuntavaalien alla .....	29
	Perhevapaat ja Sipilän hallitus .....	30
1.4	Teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat: valinta, muutos ja sukupuoli .....	31
2	PIENTEN LASTEN VANHEMPIEN TYÖMARKKINA-ASEMA, TYÖN EPÄVARMUUS JA TOIMEENTULO .....	36
	<i>Johanna Närvi &amp; Minna Salmi</i>	
2.1	Työssäkäynti ja työttömyys .....	37
2.2	Kokemukset työn epävarmuudesta .....	40
	Ketkä äidit ja isät kokivat epävarmuutta? .....	42
	Pitkittyvä epävarmuus ja epävakaa työmarkkina-asema .....	44
2.3	Työn kuormittavuus .....	46
	Ketkä äidit ja isät kokivat kuormittuvansa? .....	48
	Kokemukset aikapulasta työn vuoksi .....	49
2.4	Toimeentulo pikkulapsiperheissä .....	51
	Toimeentulokokemukset .....	53
	Arvio perheen taloudellisesta tilanteesta ja sen kehittymisestä .....	58
2.5	Yhteenvedo ja pohdinta .....	61
3	ÄITIEN PERHEVAPAAT JA OSALLISTUMINEN TYÖELÄMÄÄN .....	64
	<i>Johanna Närvi</i>	
3.1	Äitiys- ja vanhempainvapaan käyttö .....	65
3.2	Äitien kotihoidon tukikaudet ja perhevapaan kesto .....	67
	Äidin tausta ja työmarkkina-asema .....	69
	Työn epävarmuus ja kotihoidon tuen käyttö .....	76
	Kotihoidon tuen kuntalisä kannustinloukkuna? .....	78
3.3	Lapsen kotihoidon ihanteet ja realiteetit .....	79
3.4	Parivuotiaan lapsen äidit työssä, työttöminä ja lasta hoitamassa .....	86
3.5	Siirtyminen kotoa työelämään .....	91
	Työhön palanneiden äitien ratkaisut ja tilanteet .....	91
	Kotona lasta hoitavien äitien tilanteet ja aiheet .....	96
3.6	Yhteenvedo ja pohdinta .....	98

4	ISIEN PERHEVAPAAT .....	105
	<i>Johanna Lammi-Taskula, Minna Salmi ja Johanna Närvi</i>	
4.1	Isän ansiosidonnaisten vapaiden käyttö, käytön perustelut ja esteet .....	105
	Lyhyt isyysvapaa .....	106
	Isäkuukauden käyttö .....	107
	Isäkuukauden käyttöä ennustavat tekijät .....	110
	Isäkuukauden perustelut .....	112
	Isäkuukauden käytön esteet .....	113
	Vanhempien jaettavissa olevan vanhempainvapaan käyttö .....	116
	Vapaiden jakamiseen vaikuttaneita tekijöitä .....	118
4.2	Isän hoitovapaan ja kotihoidon tuen käyttö .....	122
	Isän kotihoidontuen käyttö .....	122
	Isän hoitovapaan perustelut .....	125
	Isän hoitovapaan esteet .....	126
4.3	Isät, jotka eivät pidä lainkaan perhevapaata .....	127
	Ketkä isät eivät käyttäneet vapaita .....	128
	Miksi isät eivät käyttäneet edes lyhyttä isyysvapaata .....	130
4.4	Yhteenveto ja pohdinta .....	132
5	PERHEVAPAAT TYÖPAIKOILLA JA TYÖELÄMÄSSÄ .....	135
	<i>Johanna Närvi</i>	
5.1	Suhtautuminen perhevapaisiin työyhteisössä .....	137
	Vapaan puheeksi ottaminen ja työyhteisön reaktiot .....	138
	Kielteiset ja myönteiset seuraukset vapaan pitämisestä .....	141
5.2	”Onnistuu, mut siin on tietty kynns” – Isien vapaat työpaikoilla työntekijöiden ja henkilöstöjohdon näkökulmista .....	146
	Organisaatiokulttuuri, isyys ja työn etiikka .....	147
	Työn luonne, isien vapaat ja työtehtävien järjestely .....	157
5.3	Työyhteisön käytännöt ja muutokset perhevapaan aikana .....	167
5.4	Äitien ja isien arviot perhevapaan vaikutuksista työelämässä .....	170
	Vaikutukset asemaan ja etenemismahdollisuuksiin .....	170
	Vaikutukset ammattitaitoon .....	172
	Työpaikalla tapahtuneiden muutosten merkitys .....	174
	Työn epävarmuuden ja kuormittavuuden merkitys .....	175
	Ajallinen muutos .....	175
5.5	Sairaana lapsen hoitovapaa .....	176
	Tilapäisen hoitovapaan käyttö pikkulapsiperheissä .....	177
	Työpaikkojen suhtautuminen tilapäisen hoitovapaan käyttöön .....	179
	Töiden hoituminen poissaolon aikana .....	179
	Erisuuntaisia muutoksia .....	180
5.6	Yhteenveto ja pohdinta .....	181
6	OSA-AIKAISTEN PERHEVAPAIEN JA OSA-AIKATYÖN KÄYTTÖ, MAHDOLLISUUDET JA ESTEET .....	186
	<i>Minna Salmi, Johanna Närvi, Johanna Lammi-Taskula ja Erika Mäntylä</i>	
6.1	Osa-aikaisten perhevapaiden perusteet ja politiikkatavoitteet .....	186
6.2	Naisten osa-aikatyö Suomessa .....	187
6.3	Osa-aikaisten perhevapaiden käyttö ja käytön esteet .....	189
	Äidit ja osittainen hoitovapaa .....	190
	Isät ja osittainen hoitovapaa .....	194

6.4	Äitien kiinnostus osa-aikatyöhön ja esteet osa-aikatyötoiveiden toteuttamisessa .....	197
	Äitien käytännöt ja käsitykset osa-aikatyön tekemisestä .....	197
	Äitien kiinnostusta osa-aikatyöhön ennustavat tekijät .....	200
6.5	Isien kiinnostus osa-aikatyöhön ja esteet osa-aikatyötoiveiden toteuttamisessa .....	202
	Isien käytännöt ja käsitykset osa-aikatyön tekemisestä .....	202
	Isien kiinnostusta osa-aikatyöhön ennustavat tekijät .....	206
6.6	Yhteenveto ja pohdinta .....	207
7	PIENTEN LASTEN VANHEMPIEN MIELIPITEET PERHEVAPAI DEN KEHITTÄMISESTÄ VUONNA 2013 .....	213
	<i>Minna Salmi ja Johanna Närvi</i>	
7.1	Äitien ja isien mielipiteet vanhempainvapaiden kehittämisestä .....	213
	Ansiosidonnaisen vanhempainvapaan kesto .....	213
	Miten ansiosidonnaista vanhempainvapaata tulisi pidentää .....	215
	Isän vapaan pidentäminen yhtä aikaa vai eri aikaan pidettävillä päivillä .....	220
7.2	Äitien ja isien mielipiteet kotihoidon tuen kehittämisestä .....	221
7.3	Monella vanhemmalla ei ole mielipidettä vapaiden kehittämisestä .....	222
7.4	Mikä äitien ja isien mielestä edistäisi lastenhoidon jakamista vanhempain kesken .....	224
7.5	Yhteenveto ja pohdinta .....	225
8	PERHEVAPAAKESKUSTELU ETENEE: KOTIHOIDON TUESTA LASTENHOIDON JÄRJESTELMÄN UUDISTAMISEEN .....	229
	<i>Minna Salmi</i>	
8.1	Onko kotihoidon tuki syy äitien alhaiseen työllisyysasteeseen? .....	229
8.2	Perhevapaiden kehittämismalleja .....	234
8.3	Millainen on hyvä perhevapaajärjestelmä – mallien arviointia .....	242
	Perhevapaamallin kriteereitä .....	242
	Joustavuus moniulotteinen ja ristiriitainen tavoite .....	243
	Eteneekö sukupuolten tasa-arvo? .....	245
	Paraneeko nykytilanne ja vältetäänkö perheiden eriarvoistumista? .....	247
	Koheneeko perheiden toimeentulo ja lasten hyvinvointi? .....	248
	Perhevapaiden kustannukset .....	250
	Kotihoidon tuen keston ja varhaiskasvatusmaksujen suhde .....	251
8.4	Uudistuuko perhevapaajärjestelmä? .....	252
	Kirjallisuus .....	254
	Liitteet .....	262
	Liite 1. Aineistot ja menetelmät .....	262
	Liite 2. Perhevapaajärjestelmä .....	270
	Liite 3. Logististen regressioanalyysien tulostaulukoita .....	273



# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Suomea kuten muitakin Pohjoismaita pidetään kansainvälisissä vertailuissa sukupuolten tasa-arvon mallimaana, jossa sekä miesten että naisten korkeaan työllisyysasteeseen liittyy ansiotyön ja pienten lasten hoidon yhteensovittamisen mahdollisuuksien tukeminen yhteiskuntapolitiikan keinoin. Näistä keinoista päivähoiton ohella tärkeimpiä on perhevapaajärjestelmä. Mahdollisuudella perhevapaisiin samoin kuin perhevapaajärjestelmän rakenteella on suuri merkitys sukupuolten tasa-arvon toteutumislle yhtäältä työmarkkinoille osallistumisessa ja toisaalta vanhemmuudessa (Oláh & Fratzcak 2013, Oláh 2011, Ellingsæter 2009, Salmi & Lammi-Taskula 2015).

Suomen nykyisen perhevapaajärjestelmän perusrakenne on kuitenkin pysynyt samana jo pitkään, eikä järjestelmä ota huomioon työelämän muuttumista ja perheiden moninaisuutta. Järjestelmän kehittäminen on ollut hallitusten tasa-arvo-ohjelmien keskeistä sisältöä parinkymmenen vuoden ajan, mutta muutoksia on tehty kolmikantatyöryhmien kompromisseina pieninä paloina, tuloksena tilkkutäkkimäinen kokonaisuus (Lammi-Taskula ym. 2009, Salmi & Lammi-Taskula 2015). Perhevapaiden kehittäminen onkin nyt ehkä ajankohtaisempaa kuin aikoihin: työelämän muutosten ja perheiden moninaisuuden näkyväksi tuleminen asettavat haasteita järjestelmän rakenteelle ja toimintaperiaatteille, joten asia pysyy myös politiikan agendalla. Myös monissa Euroopan maissa on viime vuosina uudistettu perhepolitiikkaa erityisesti perhevapaita ja päivähoitoa kehittämällä ([www.leavenetwork.org](http://www.leavenetwork.org)).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme äitien ja isien perhevapaiden käytön edellytyksiä ja esteitä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta ja niitä tekijöitä, jotka vaikuttivat heidän valintoihinsa ansiotyön ja hoivan välillä. Taloudellinen tilanne ja sen myötä työelämän toimintaehdot ovat muuttuneet viime vuosina sekä talouden globalisoitumisen että vuoden 2008 syksyllä alkaneen talouskriisin seurauksena. Aiemmat, vuosina 2001 ja 2006 kerättyihin aineistoihin perustuvat tutkimuksemme viittaavat siihen, että talouden vaihtelut heijastuvat sekä naisten että miesten perhevapaiden käyttöön (Salmi ym. 2009, Lammi-Taskula 2007 ja 2004).

Tutkimus perustuu vuonna 2013 tehtyyn väestökyselyyn sekä työpaikoilla tehtyihin haastatteluihin.<sup>1</sup> Kyselyyn vastasi 3029 äitiä ja 2161 isää, joilla oli vuonna 2011 syntynyt, eli vastaushetkellä parivuotias (22–34 kuukauden ikäinen) lapsi. Haastatteluja tehtiin eri toimialoja edustavissa viidessä organisaatiossa, joissa haastateltiin

<sup>1</sup> Aineistoista ja menetelmistä tarkemmin liitteessä 1.

henkilöstöjohtaja tai vastaava sekä ryhmäkeskustelussa 2–4 työntekijää, jotka olivat pienten lasten perhevapaita käyttäneitä isä.

Tutkimuksessa olemme sekä äitien että isien osalta kiinnostuneita siitä, mitkä työhön liittyvät, sosioekonomiset, ideologiset tai muut yksilölliset tekijät vaikuttavat perhevapaiden käyttöön. Tutkimuskysymykset kohdistuvat erityisesti äitien perhevapaiden käyttöön ja sen yhteyksiin äitien osallistumiseen työelämään (luku 3), isien perhevapaiden käyttöön sekä käytön ja käyttämättömyyden syihin (luku 4), näiden yhteyksiin organisaatiokulttuuriin, suhtautumistapoihin ja tilanteisiin erityisesti isien työpaikoilla (luku 5) sekä vanhempien kiinnostukseen osa-aikatyön tekemiseen ja sen mahdollisiin esteisiin (luku 6). Tutkimuksessa selvitetään myös mitä seurauksia äidit ja isät arvioivat perhevapaiden käytöstä olevan ammattitaidolleen ja etenemismahdollisuuksilleen työelämässä (luku 5) sekä vanhempien mielipiteitä perhevapaiden kehittämisestä (luku 7). Johtopäätökset tuloksista esitetään kunkin luvun yhteydessä. Toisessa luvussa taustoitetaan kyselyyn vastanneiden äitien ja isien tilannetta kuvaamalla heidän työmarkkina-asemaansa, kokemuksiaan työn epävarmuudesta ja kuormittavuudesta sekä toimeentulokokemuksia. Kahdeksannessa ja viimeisessä luvussa kuvataan perhevapaakeskustelun uusimpia vaiheita, pohditaan erityisesti kotihoidon tuesta käydyn keskustelun argumentteja sekä esitellään ja arvioidaan eri tahojen esittämät mallit perhevapaiden kehittämiseksi hyvälle perhevapaamallille asetettavien kriteereiden valossa.

Seuraavaksi kuvataan viime vuosina taloudessa, työelämässä ja perhepolitiikassa tapahtuneita muutoksia ja niiden perhevapaiden tutkimiselle asettamia uusia tehtäviä erityisesti sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Johdannon lopuksi esitellään myös tutkimuksen teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat.

## 1.2 Työelämä ja perhevapaat talouskriisin oloissa

Yhdysvaltojen finanssikriisistä syksyllä 2008 käynnistynyt ja euroalueen velkakriisin pahentama taloudellinen epävakaus heijastui Suomeen jopa jyrkemmin ja pitkäkestoisemmin kuin moneen muuhun Euroopan maahan (Talouspolitiikan arviointineuvosto 2017, Borg & Vartiainen 2015). Talouskasvu hidastui lähes koko Euroopassa ja suomalaisten yritysten vienti vähentyi. Vastaavasti irtisanomiset ja lomautukset lisääntyivät. Finanssikriisin myötä Suomessa bruttokansantuotteen kasvu pysähtyi vuonna 2008 ja heikkeni 8,3 prosenttia vuonna 2009. Vuosina 2010–11 kasvu oli taas noin kolmen prosentin luokkaa mutta kääntyi uudelleen miinusmerkkiseksi vuosiksi 2012–2014; vuonna 2015 kasvu jäi 0,2 prosenttiin. (Tilastokeskus 2016a.). Tätä kirjoitettaessa talousennusteet ovat varovaisen myönteisiä, ja talouden taantumaa arvioidaan olevan ohitse. Julkisen talouden vaje on kuitenkin edelleen merkittävä, eikä sitä arvioida kurottavan umpeen lähivuosina. (Talouspolitiikan arviointineuvosto 2017, Valtiovarainministeriö 2016 ja 2017, Suomen Pankki 2016.) Näin ollen voitaneen sanoa, että talouskriisi seurauksineen rasitti Suomea ainakin seitsemän–kahdeksan vuoden ajan.

Työpaikkojen määrä väheni vuodesta 2007 vuoteen 2015 lähes 95 000:lla eli neljällä prosentilla; suurimmat vähennykset osuivat vuosiin 2009 (vähennystä yli 87 000 työpaikkaa) ja 2013 (vähennystä runsas 38 000 työpaikkaa) (Tilastokeskus, työssäkäyntitilaston tietokannat). Kun Työolobarometreissa henkilöstöä lisääviä työpaikkoja oli vuosina 2004–2008 selvästi enemmän kuin henkilöstöä vähentäviä, vuonna 2009 yli kolmasosa (36 %) palkansaajista kertoi työpaikkoja vähentäneen omalla työpaikallaan. Myös vuosina 2013–2015 työpaikkojen vähentymisestä raportoivia oli enemmän (26 %) kuin niiden lisääntymisestä raportoivia (22–24 %). Näkemykset työllisyystilanteen ja oman työpaikan tilanteen muutoksista olivat pessimistisiä vuodesta 2010 alkaen, ja vuonna 2015 joka kymmenes palkansaaja piti mahdollisena irtisanotuksi tulemista ja joka kuudes lomautusta. (Lyly-Yrjänäinen 2015.)

Finanssi- ja velkakriisiin liittyvä julkisen talouden vajeen kasvu nosti keskusteluun tarpeen leikata julkisia menoja tai tehdä rakenteellisia uudistuksia eri politiikan alueilla myös Suomessa. Perhevapaoikeuksiin ei kuitenkaan ole tehty heikennyksiä, päinvastoin joitakin parannuksia tehtiin vielä talouskriisin vuosina: vuonna 2010 silloista isäkuukautta pidennettiin kahdella viikolla ja vuoden 2013 alusta entinen 18 päivän isyysvapaa ja kuuden viikon isäkuukausi yhdistettiin yhdeksän viikon isyysvapaaksi. Isän vapaa ei pidentynyt mutta muuttui aidoksi isän kiintiöksi verrattuna isäkuukauteen, jossa isä tarvitsi äidin suostumuksen bonusviikkojen edellyttämien kahden vanhempainvapaaviikon pitämiseen. Perhevapaaetuksia jopa nostettiin vuonna 2009, kun sekä kotihoidon että yksityisen hoidon tukea korotettiin ja vanhempainpäivärahan vähimmäistasoa nostettiin peräti 45 prosenttia vastaamaan alinta työttömyysturvaa, ja vuonna 2011 kotihoidontuki ja vähimmäisvanhempainpäiväraha sidottiin kansaneläkeindeksiin.

Perhevapaaetuuksien parannuksia alettiin kuitenkin purkaa jo seuraavana vuonna: vuonna 2012 vanhempainpäivärahan vähimmäistasoa ei korotettu työmarkkinatuen tavoin, jolloin se jäi uudelleen 20 prosenttia jälkeen alimmasta työttömyysturvasta; lapsiperheiden tulonsiirtojen indeksiin sitominen puolestaan peruutettiin vuoden 2016 alusta. Vuoden 2016 alusta vanhempainpäivärahasta poistettiin vanhempainrahakauden 30 ensimmäiseltä päivältä maksettava korotusosa, joka oli ollut voimassa vuodesta 2007 alkaen; lukuun ottamatta äitiysrahan 90 prosenttiin korotettua 56 päivän jaksoa kaikkien vanhempainpäivärahojen korvustaso on nyt 70 prosenttia. Myös äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudelta kertyvän vuosilomaoikeuden kertymäaika rajoitettiin kuuteen kuukauteen.

Merkittävin perhepolitiikan leikkaus ja pitkä tasa-arvopoliittinen taka-askel oli subjektiivisen varhaiskasvatus- ja päivähoito-oikeuden rajoittaminen osa-aikaiseksi vuoden 2016 alusta – tavoite, jota muun muassa valtiovaraministeriö oli ajanut jo pitkään (Salmi & Närvi 2014, Salmi 2007).

Talouskriisin vaikutuksia perhevapaaajärjestelmiin ja -politiikkaan on arvioitu myös eurooppalaisessa kontekstissa. Kymmenen EU-maan (joukossa Suomi) perhepolitiikan muutoksia analysoinut Eurofoundin tutkimus toteaa, että maissa,

joiden ”perhepoliittinen regiimi tukee siirtymistä pois perinteisestä (mies)elättäjän mallista, leikkaukset ovat kohdistuneet tulonsiirtoihin ja verohelpotuksiin” (Eurofound 2015). Tästä esimerkkinä Suomi, jossa taluskriisin alkuvuosina ei perhepolitiikassa ”kuljettu niukkuuden polkua”, mutta tilanteen muuttuessa myöhemmin leikkaukset ovat kohdistuneet tulonsiirtoihin, ei niinkään perhevapaisiin. Tämän arvellaan tarkoittavan, että työn ja perheen yhteensovittaminen on säilynyt politiikan painopisteenä kriisistä huolimatta. Suomen perhepolitiikan muutosten arvioidaan olleen pikemminkin politiikan sopeuttamista kuin rakenteellisia uudistuksia. Arviota kirjoitettaessa ei kuitenkaan vielä ollut tiedossa päätös rajoittaa subjektiivinen päivähoido-oikeus osa-aikaiseksi. Aiemmin vuonna 2013 tehtyjen ehdotusten kotohoidon tukikauden jakamisesta ja päivähoido-oikeuden rajoittamisesta perhevapailta olevien vanhempien lapsilta (ks. luku 1.3) arvioitiin kuitenkin edustavan merkittävää politiikan suunnanmuutosta. Ne kyseenalaistivat kaksi Suomen perhepolitiikan perusperiaatetta, vanhempien oikeuden valita vapaasti miten lapset hoidetaan ja oikeuden universaaleihin palveluihin. Raportissa katsotaan, että näitä muutoksia on vaikea suoraan liittää taluskriisiin, mutta kriisi loi poliittisesti sopivan tilanteen, jota käytettiin perhepolitiikan uudelleenneuvotteluun tiukemmin taloudellisin määrin ja kunkin hallituksen omien ideologisten prioriteettien mukaisesti. (Eurofound 2015, 58.)

Eurofoundin raportti korostaa, että työn ja perheen yhteensovittamista tukevat toimet ovat olennainen osa Eurooppa 2020 -strategiaa, jossa niin sanotun osallistavan kasvun toimintaohjelman keskeinen tavoite on lisätä työllistymisen mahdollisuuksia ja vähentää köyhyyttä. Siksi kaikki työn ja perheen yhteensovittamista tukevat toimet ovat tärkeitä, erityisesti kohtuuhintaisten ja laadukkaiden lastenhoitopalvelujen saatavuus. Tulonsiirtojen leikkausten vaikutusten katsotaan puolestaan voivan horjuttaa tarvittavaa tasapainoa yhtäältä tulonsiirtojen ja toisaalta perhevapaa- ja päivähoidojärjestelmän kaltaisten etuuksien välillä erityisesti siksi, että tulonsiirroilla on tärkeä rooli köyhyyden vähentämisessä – ja tämä rooli on 2010-luvun vuosina vähentynyt (Eurofound 2015, 3, 57; OECD 2014). Myös Suomessa lapsiperheiden köyhyys on 2010-luvulla lisääntynyt, jyrkimmin pikkulapsiperheissä (Salmi ym. 2016a).

Eurofoundin raportin politiikkasuosituksissa korostetaankin tarvetta kokonaisvaltaiseen perhepolitiikkaan. 2010-luvun muutosten arvioidaan olevan tulosta keskenään ristiriitaisista ongelmista: perheiden tarpeet ovat moninaistuneet, julkisen sektorin menoja vaaditaan pienennettäväksi, ja rajallisia resursseja tulisi jakaa tasapuolisesti. Tämän takia perhepolitiikasta usein puuttuu yhtenäinen ja integroitu politiikkakehitys. Perheiden tukea toteutetaan palasina, reaktionä erillisiin hätätilanteisiin tai poliittisiin aloitteisiin pikemminkin kuin suunnitelmallisina rakenteellisina uudistuksina. Tutkimusten mukaan kuitenkin juuri kriisien ja julkisen sektorin leikkausten aikakausina koordinoitu ja integroitu politiikka on avain hyvien tulosten saavuttamiseen pienimmin mahdollisin resurssein. (Eurofound 2015, 3.)

## Taluskriisin vaikutukset työllisyyteen

Työttömyys nousi Suomessa vuoden 2008 6,4 prosentista 8,5 prosenttiin vuonna 2010 mutta laski 7,8 prosenttiin vuonna 2012. Tämän jälkeen työttömyys lähti uudelleen kasvuun ja oli 9,4 prosenttia vuonna 2015. (Tilastokeskus 2016b.).

Miesten työllisyysaste on naisten työllisyysastetta korkeampi, mutta 2010-luvun vuosina ero on pienentynyt selvästi (kuvio 1). Vuonna 2015 työllisyysaste oli 15–64-vuotiailla miehillä 68,5 prosenttia ja naisilla 67,7 prosenttia; ero on supistunut 0,8 prosenttiyksikköön oltuaan vuonna 2006 vielä yli kolme prosenttiyksikköä. Näiden kymmenen vuoden kuluessa miesten työllisyysaste on laskenut kaksi prosenttiyksikköä, mutta naisten on jopa hieman korkeampi kuin vuonna 2006 (67,3 %).

Samassa 15–64-vuotiaiden ikäryhmässä miesten työttömyysaste on taluskriisin aikana kasvanut enemmän kuin naisten. Vuonna 2006 ikäryhmästä työttöminä oli 7,5 prosenttia miehistä ja 8,1 prosenttia naisista, vuonna 2015 jo 10,2 prosenttia miehistä mutta 9 prosenttia naisista. Miesten työttömyysaste on siis kymmenvuotiskaudella noussut 2,7 prosenttiyksikköä, naisten vajaan prosenttiyksikön. (Tilastokeskus 2016b.).

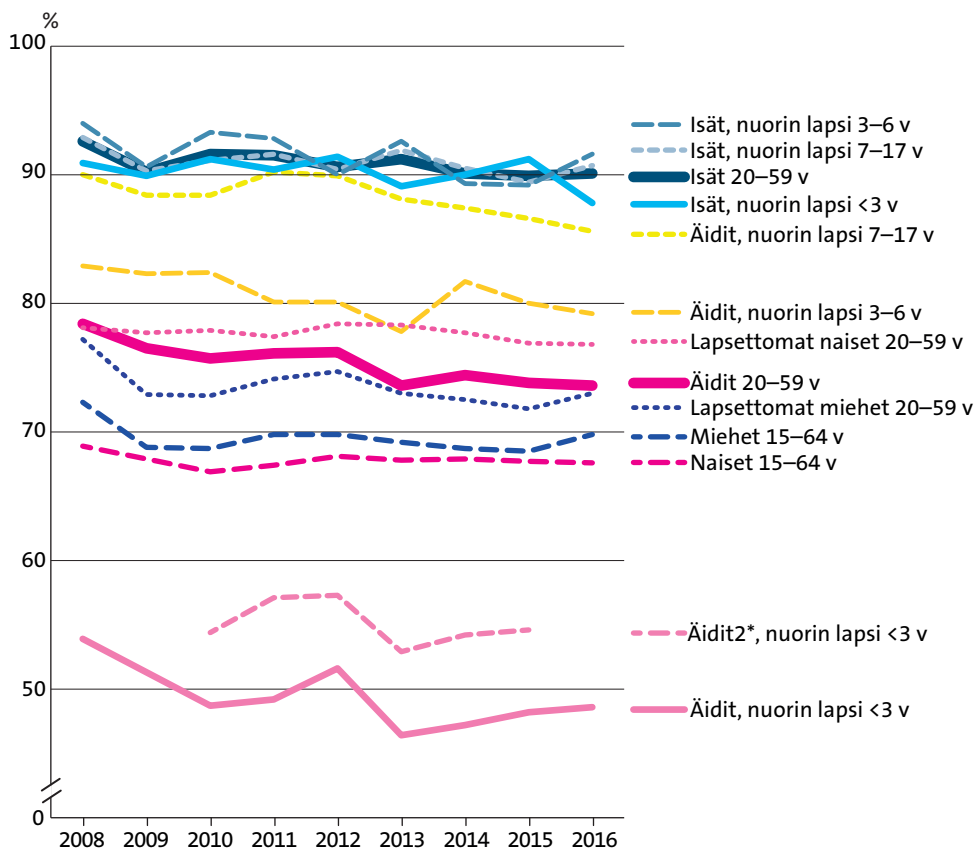
”Perheellistymisiässä” eli 25–44-vuotiailla työllisyysasteet ovat keskimääräistä korkeampia. Vuonna 2015 työllisiä oli 25–34-vuotiaista miehistä 80,5 prosenttia ja naisista 68,7 prosenttia, kun taas 35–44-vuotiaista miehistä työllisiä oli 84,9 prosenttia ja naisista 79,3 prosenttia. Työttömyysasteet ovat vastaavasti alhaisempia kuin työikäisillä miehillä ja naisilla keskimäärin. 25–34-vuotiaista miehistä työttöminä oli vuonna 2015 9,2 prosenttia ja 35–44-vuotiaista vain 6,9 prosenttia. Nuoremman ikäryhmän naisista työttöminä oli samana vuonna kylläkin keskimääräistä hieman useampi eli 9,6 prosenttia, mutta 35–44-vuotiaista vain 6,7 prosenttia. (Mt.)

Lapsiperheiden<sup>2</sup> äitien ja isien työllisyysasteet ovat korkeampia kuin naisten ja miesten keskimäärin (kuvio 1)<sup>3</sup>. Isien työllisyysaste myös laski taluskriisin vuosina vähemmän kuin miehillä keskimäärin – isistä ja äideistä tosin tarkasteltavana ovat 20–59-vuotiaat, kun keskimääräiset luvut kattavat 15–64-vuotiaat. Vuonna 2008 isien työllisyysaste oli 92,6 prosenttia ja vuonna 2013 vielä 91,2 prosenttia. Taluskriisin toisessa vaiheessa vuoden 2013 jälkeen isien työllisyysaste laski edelleen hieman ja oli 90 prosenttia vuonna 2016. Lapsettomien 20–59-vuotiaiden miesten työllisyysaste sen sijaan on selvästi alhaisempi kuin lapsettomien naisten ja myös alhaisempi kuin saman ikäisten äitien. Lapsettomien miesten työllisyysaste laski vuosina 2008–2013 yli neljä prosenttiyksikköä ja oli vuonna 73 prosenttia vuonna 2016. Lapsettomien naisten työllisyys pysyi ennallaan 77–78 prosentissa.

Isien työttömyys nousi alle 3-vuotiaiden lasten perheissä vuodesta 2009 vuoteen 2013 runsaan prosenttiyksikön (4 % → 5,2 %), mutta 3–6-vuotiaiden lasten perheissä se laski yli 2,5 prosenttiyksikköä (5,9 % → 3,2 %). Äitien työttömyys lisääntyi pienimpien lasten perheissä reilun prosenttiyksikön (7 % → 8,3 %) mutta myös

2 Lapsiperheitä ovat perheet, joissa asuu ainakin yksi alle 18-vuotias lapsi. Lapsettomiin kuuluu sekä niitä, joilla ei (vielä) ole lapsia että niitä, joilla ei enää ole alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia.

3 Kiitämme yliaktuaari Tarja Niemistä Tilastokeskuksesta kuvion tietojen päivittämisestä vuoteen 2016.



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

\* Alle 3-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste, kun työllisiksi lasketaan myös ne vanhempain vapaalla olevat äidit, joilla on voimassa oleva työsuhde (Pärämänen & Kambur 2017).

KUVIO 1. Kaikkien 15–64-vuotiaiden naisten ja miesten sekä 20–59-vuotiaiden äitien ja isien ja lapsettomien naisten ja miesten työllisyysasteet nuorimman lapsen iän mukaan 2008–2016, %.

leikki-ikäisten lasten perheissä yli kaksi prosenttiyksikköä (6,2 % → 8,4 %). Kaikissa lapsiperheissä keskimäärin isien työttömyysaste oli vuonna 2013 hieman pienempi (4,0 %) kuin vuonna 2009 (4,4 %). Lapsiperheiden äitien keskimääräinen työttömyysaste puolestaan nousi 5,2 prosentista 6,3 prosenttiin. (Mt.)

Nykyisin sovellettavan työllisten määritelmän mukainen lapsiperheiden äitien työllisyysaste laski vuosina 2008–2013 lähes viidellä prosenttiyksiköllä 78,4 prosentista 73,6 prosenttiin eli selvästi enemmän kuin naisten keskimäärin (1,2 prosenttiyksikköä). (Tilastokeskus 2014.) Tämä kuitenkin selittyy työllisten määritelmän muuttumisella. Ennen vuotta 2008 työllisiksi luokiteltiin kaikki äitiys-, isyys- ja van-

hempainvapaalla olevat, joilla oli voimassa oleva työsuhde. Vuonna 2008 siirryttiin käytäntöön, jossa vanhempainvapaalla olevia ei enää luokiteltu työllisiksi, vaikka heillä olisi työpaikka, johon palata. (Pärnänen & Kambur 2017a.) Kuviossa 1 tämä näkyy selvästi. Jos sovelletaan aiempaa työllisten määrittelyä, alle kolmivuotiaiden lasten äitien työllisyysaste oli vuonna 2013 lähes seitsemän prosenttiyksikköä korkeampi (52,9 %) kuin uuden työllisten määrittelyn perusteella (46,4 %); vuonna 2015 näiden äitien työllisyysaste oli 54,6 prosenttia vanhan työllisten määrittelmän mukaan (mt.). Alle kolmivuotiaiden lasten äitien työllisyysasteen lasku selittyy siis tilastoinnin muutoksella. Uudenkin tilastointitavan mukaan vuonna 2015 alle kolmivuotiaiden lasten äitien työllisyysaste oli noussut vuodesta 2013 pari prosenttiyksikköä ja oli vuonna 2016 edelleen kasvusuunnassa.

Eräs niin nykyisen Juha Sipilän hallituksen kuin edellisten Jyrki Kataisen ja Alexander Stubbin hallitusten päätavoitteista on ollut nostaa työllisyysastetta julkisen talouden ongelmien ratkaisemiseksi. Monet poliitikot ovat halunneet kohentaa myös alle kolmivuotiaiden lasten äitien työllisyysastetta, jota on pidetty liian alhaisena.

Julkisuudessa vuonna 2012 nousseessa keskustelussa (Kauhanen 2012, Vartiainen 2012) huoli äitien työllisyysasteesta perustui tietoihin, joiden mukaan alle kolmivuotiaiden lasten äideistä vain 38 prosenttia oli tosiasiallisesti ansiotyössä. Yli puolet äideistä hoiti lapsia kotona; osalla oli työpaikka odottamassa (29 %), mutta osa oli kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta (27 %) (Melasniemi-Uutela 2012). Nämä luvut kattoivat kuitenkin kaikki alle kolmivuotiaiden äidit, myös ne lasta odottavat ja alle vuoden ikäisen lapsen äidit, jotka olivat äitiys- tai vanhempainvapaalla. Jos perheen nuorin lapsi oli täyttänyt kaksi vuotta, jo 60 prosenttia äideistä oli ansiotyössä vuonna 2012, kymmenen prosenttia hoitovapaalla työstään ja 20 prosenttia kotihoidon tuella ilman voimassa olevaa työsuhdetta (Pärnänen 2014).

Alle kolmivuotiaiden lasten äideistä ansiotyössä olevien osuus vähentyi edelleen 35 prosenttiin vuodesta 2012 vuoteen 2014, työstä perhevapaalla olevien osuus pysyi suunnilleen samana (28 %), samoin kotona ilman työsuhdetta olevien osuus (27 %). Vuonna 2015 töissä olevien osuus oli noussut 37 prosenttiin. Kuitenkin nuorimman lapsen täytettyä kolme vuotta äideistä oli vuonna 2013 töissä 78 prosenttia, vuonna 2015 jo 80 prosenttia; kouluikäisten lasten äideistä töissä oli 87–88 prosenttia. (Pärnänen 2016.) Alle kolmivuotiaiden lasten äitien työssäolon väheneminen saattaa johtua tarjolla olleiden työpaikkojen vähenemisestä talouskriisin vuosina. Keskustelu kotihoidon tuesta ja pienten lasten äitien työllisyysasteesta on jatkunut (ks. luvut 1.3 ja 8.1).

Edellä oleva kuvio 1 kertoo myös, että pikkulasten äitien lasten hoidon takia väliaikaisesti alhaista työllisyysastetta enemmän huolta olisi ehkä syytä kantaa lapsettomien 20–59-vuotiaiden miesten työllisyysasteesta. Kuvioista näkyy, että lapsettomien miesten työllisyysaste lähti laskuun talouskriisin alkaessa ja oli vielä vuonna 2016 alempi kuin vuonna 2008. Lapsettomien naisten työllisyysaste on korkeampi kuin lapsettomilla miehillä ja vaihdellut vain vähän. Voisi olettaa, että lapsettomien miesten työllisyysastetta alentavat ne, joilla on vähän koulutusta, ja heidän työllistymis-



mahdollisuutensa ovat talouskriisin vuosina heikentyneet. Miesten keskuudessa on 20–59-vuotiaiden kaikissa viisivuotiskäryhmissä useita prosenttiyksikköjä (3,8–7,7 prosenttiyksikköä) enemmän vailla peruskoulun jälkeistä koulutusta olevia kuin naisten keskuudessa; esimerkiksi 30–34 vuotiaista miehistä vain perusasteen koulutus on 18 prosentilla, naisista 11 prosentilla (Tilastokeskus, Naiset ja miehet Suomessa 2014). Vähän koulutusta saaneilla on lyhyemmät työurat ja enemmän työttömyyttä kuin enemmän koulutetuilla, ja vähän koulutusta edellyttävät työpaikat ovat vähentyneet (Myrskylä 2013). Sama problematiikka liittyy pitkään kotihoidon tukea saaneiden äitien työllistymismahdollisuuksiin (ks. luku 8.1). Tässä tutkimuksessa selvitämme, mikä merkitys koulutuksella ja työmarkkina-asemalla on äitien työssäkäynnille ja perhevapaan kestolle (luku 3).

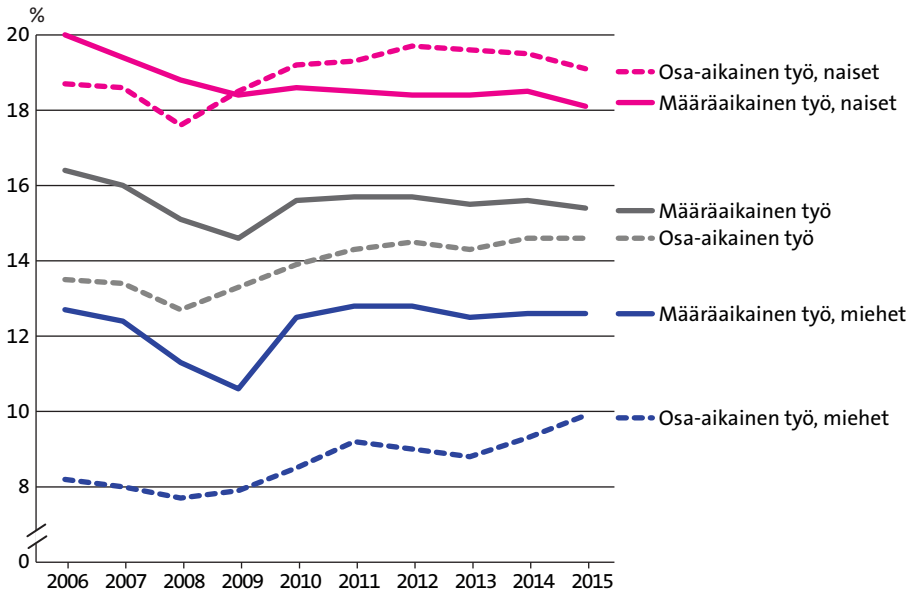
### *Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet*

Määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa olleet yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin, ja kun EU-maissa määräaikaisia palkansaajia on miehistä keskimäärin lähes yhtä suuri osuus kuin naisista, Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat naisilla kaksi kertaa yleisempiä kuin miehillä (Sutela & Lehto 2014). Vuoden 2015 tilastojen mukaan lähes joka viidennellä (18,1 %) naispalkansaajalla oli määräaikainen työsuhte, miehistä vajaalla 13 prosentilla; naisten uusista työsuhteista lähes kaksi kolmesta (62 %) oli määräaikaisia, miehillä alle puolet (48 %). Useampi kuin kaksi kolmesta (68 %) oli määräaikaisessa työsuhteessa vastentahtoisesti, koska vakituista työtä ei löytynyt, naiset useammin (70 %) kuin miehet (65 %). Määräaikaisia työsuhteita on julkisella sektorilla selvästi yleisemmin (21 %) kuin yksityisellä sektorilla (13 %). Yksityisellä sektorilla naisten määräaikaisuus on kuitenkin yleisempää kuin miesten (15 % vs. 10 %), kun taas julkisella sektorilla sukupuolten välillä ei ole eroa määräaikaisten työntekijöiden osuudessa (21 %). (Tilastokeskus 2016b.)

Talouskriisin aikana määräaikaisten työsuhteiden osuus ensin laski vuodesta 2008 vuoteen 2009, mutta kääntyi sitten kasvuun, joka kuitenkin tasoittui vuonna 2010 (kuvio 2). Naisilla muutokset olivat vähäisempiä, ja määräaikaisten osuus oli vuonna 2015 edelleen hieman alempi kuin ennen talouskriisiä, miehillä osuus sekä laski että nousi jyrkemmin mutta oli vuonna 2015 jokseenkin sama kuin ennen talouskriisiä. (Mt.)

Määräaikaisia työsuhteita on yleisimmin perheenperustamisiässä olevilla naisilla (Sutela 2013), joten niiden merkitys perhevapaiden käytön kannalta on suuri. Perhevapaalle lähtevä nainen on saattanut olla määräaikaisessa työsuhteessa, joka on päätynyt vapaan alkaessa tai sen aikana, jolloin hänellä ei välttämättä ole odottamassa työpaikkaa, johon palata vapaalta. Perhevapaaajärjestelmä ja se, että äidit käyttävät pääosan perhevapaista, on usein esitetty perusteluna määräaikaisten työsuhteiden yleisyydelle suomalaisilla nuorilla naisilla, koska se luo sijaistarvetta naisvaltaisilla aloilla. Tämä ei sinänsä kuitenkaan selitä nuorten naisten määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä, koska sijaisuuksia on naisten määräaikaisista työsuhteista vain runsas





Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

KUVIO 2. Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet 2006–2015, % 15–74-vuotiaista palkansaajista.

kolmannes (Sutela & Lehto 2014). Perheenperustamisiässä olevien naisten määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa myös yleisempiä kuin muissa Pohjoismaissa, joissa on myös pitkät perhevapaat ja siten vastaava sijaistyövoiman tarve kuin Suomessa. Määräaikaisten työsuhteiden runsaus on pikemminkin työvoima- ja suhdannepoliittinen ratkaisu: esimerkiksi taloudellisen kasvun kaudella naisvaltaisilla julkisen sektorin aloilla toimi pysyvien sijaisten järjestelmä määräaikaisten työsuhteiden sijaan (Palanko-Laaka 2005, Sutela 2013, Nätti & Pyöriä 2017).

Perheenperustamisiässä olevien naisten määräaikaisilla työsuhteilla on yhteys perhepolitiikkaan siinä, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset saavat ensimmäisen lapsensa myöhemmin kuin pysyvässä työsuhteessa työskennelleet. He siis lykkäävät lapsen saamista ja perheellistyminen viivästyy. Määräaikaisissa työsuhteisissa olleilla naisilla ei kuitenkaan ole keskimääräistä pienempi lapsiluku yli 40-vuotiaina. (Sutela 2013.) Perheellistymisen lykkääntyminen voi silti johtaa siihen, että lapsia hankitaan vähemmän kuin olisi toivottu.

Nykyisessä työelämässä on yhä tavallisempaa, että ansiotyön kokonaisuus koostuu erillisistä jaksoista tai useille työnantajille tehtävistä projekteista, joiden välissä voi olla katkoja. Itse itsensä työllistävien ammatinharjoittajien ja freelancereiden osuus työllisistä ei ole suuri (1,7 % vuonna 2013), mutta se on kaksinkertaistunut 2000-luvun kuluessa. Freelancereista 62 prosenttia on 25–44-vuotiaita, joten he ovat perheenperustamisiässä. Yksinyrittäjistä lähes kaksi kolmesta on miehiä (64 %), mutta ammatinharjoittajista ja freelancereista puolet on miehiä, puolet naisia. (Pärnänen

& Sutela 2014.) Pirstaleista työtä tekevien ja itsensä työllistävien mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön on tärkeä tutkimuskohde. Väestökyselyllä on kuitenkin vaikea tavoittaa pieniä vastaajaryhmiä. Tästä syystä tämä tutkimus ei anna vastauksia siihen, miten nämä ryhmät voivat käyttää nykyisiä perhevapaita ja mitä tarpeita heillä olisi vapaiden kehittämiseen.

Osa-aikaista työtä pidetään usein keinona helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyötä tekevät Suomessa varsinkin naiset, kuitenkin selvästi vähemmän kuin muissa EU-maissa. Vuonna 2013 osa-aikaisesti työskenteli Suomessa 19 prosenttia naisista, kun EU-maiden keskiarvo oli 32 prosenttia, ja osa-aikatyötä tekevien naisten osuus oli Isossa-Britanniassa 42 prosenttia ja Ruotsissa 38 prosenttia (Sutela & Lehto 2014). Vuonna 2015 osa-aikatyötä teki Suomessa naispalkansaajista edelleen 19 prosenttia ja miespalkansaajista 10 prosenttia. Joka kolmas teki osa-aikatyötä, koska kokoaikaista työtä ei ollut saatavilla, tämä oli osa-aikatyön yleisin syy. (Tilastokeskus 2016b.) Lasten tai omaisten hoito oli syynä vain yhdeksällä prosentilla kaikista osa-aikaisista, mutta 35–44-vuotiaista lähes kolmanneksella (Tilastokeskus 2015a).

Taluskriisin vuosina osa-aikaisten työntekijöiden osuus on kasvanut hieman eli parilla prosenttiyksiköllä (kuvio 2). Kasvua on tapahtunut sekä naisten että miesten osa-aikatyössä, mutta miesten keskuudessa osa-aikatyötä tekevien osuus on kasvanut suhteellisesti huomattavasti enemmän: osa-aikatyötä tekevien naisten osuus ei vuonna 2015 ollut paljoakaan suurempi kuin ennen taluskriisiä, kun taas miesten kohdalla osuus on viidenneksen korkeampi kuin vuonna 2006. (Mt.)

Työolotutkimuksen mukaan vuonna 2013 kahden aikuisen lapsiperheiden äideistä 14 prosenttia ja isistä 3 prosenttia teki osa-aikatyötä. Äitien osa-aikatyö oli selvästi yhteydessä perheen nuorimman lapsen ikään: alle kouluikäisten äideistä osa-aikatyötä teki 18 prosenttia, alakouluikäisten äideistä 13 prosenttia ja 12 vuotta täyttäneiden äideistä alle 10 prosenttia. (Sutela 2015.)

Osa-aikaisina perhevapaina tarjolla olleita osa-aikaista vanhempainvapaata ja osittaista hoitovapaata on käytetty vähän. Osa-aikaista vanhempainvapaata on sen käytettävissä olon aikana vuodesta 2003 lähtien käyttänyt vuosittain vain noin 0,1 % perheistä. Osittaista hoitovapaata käytettiin vuonna 2013 noin 11 000:ssa alle kolmi-vuotiaan lapsen perheessä; osittaisen hoitorahan turvin hoidettiin vain kolme prosenttia ikäryhmän lapsista. (Salmi ym. 2016b.) Osittaisen hoitovapaan käytön lisäämiseksi kehitettiin alle kolmivuotiaiden lasten vanhemmille vuoden 2014 alusta käyttöön tullut joustava hoitoraha (ks. luku 1.3).

Vaikka perhevapaa järjestelmä siis tarjoaa mahdollisuuden osa-aikaisen vapaan ja osa-aikatyön yhdistämiseen, äidit palaavat perhevapaalta yleensä koko-aikatyöhön ja myös pikkulasten isät tekevät osa-aikatyötä harvoin. Tämä näkyy alle kolmivuotiaiden lasten vanhempien osa-aikatyössä: työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2015 alle yksivuotiaiden kuopusten työllisistä äideistä osa-aikatyötä teki 17 prosenttia, 1–2-vuotiaiden äideistä 30 prosenttia ja 2–3-vuotiaiden äideistä 22 prosenttia; nuorimman täytettyä kolme vuotta osa-aikatyötä teki enää 16 prosenttia äideistä.

Alle kolmivuotiaiden kuopusten työllisistä isistä osa-aikatyötä teki 2–4 prosenttia, yleisimmin lapsen ollessa 2–3-vuotias. (Pärnänen & Kambur 2017b.)

Vuoden 2006 perhevapaatutkimuksessamme yksi kolmesta parivuotiaan lapsen äidistä ja lähes joka neljäs isä ilmoitti olevansa kiinnostunut osa-aikatyöstä. He eivät toteuttaneet kiinnostustaan, koska he eivät pitäneet sitä mahdollisena taloudellisista syistä tai pitivät osa-aikatyötä soveltumattomana omaan työhönsä, koska he joutuisivat tekemään samat työt pienemmällä palkalla tai koska töitä on vaikea järjestää osa-aikaisesti tehtäviksi. (Salmi ym. 2009.) Jo vuoden 2001 perhevapaakyselyyn vastanneet vanhemmat katsoivat, että osittainen hoitoraha tulisi kolmin- tai nelinkertaistaa, jotta he voisivat harkita osittaista hoitovapaata (Salmi & Lammi-Taskula 2002). Tässä tutkimuksessa selvitämme onko talouskriisin aiheuttama epävarmuus ja mahdollinen perheen talouden tiukentuminen vähentänyt halukkuutta osa-aikatyön tekemiseen, vaikka siihen lapsen hoidon kannalta olisikin kiinnostusta, vai onko osa-aikatyön tekeminen mahdollisesti lisääntynyt koko-aikatyön puutteessa (luku 6).

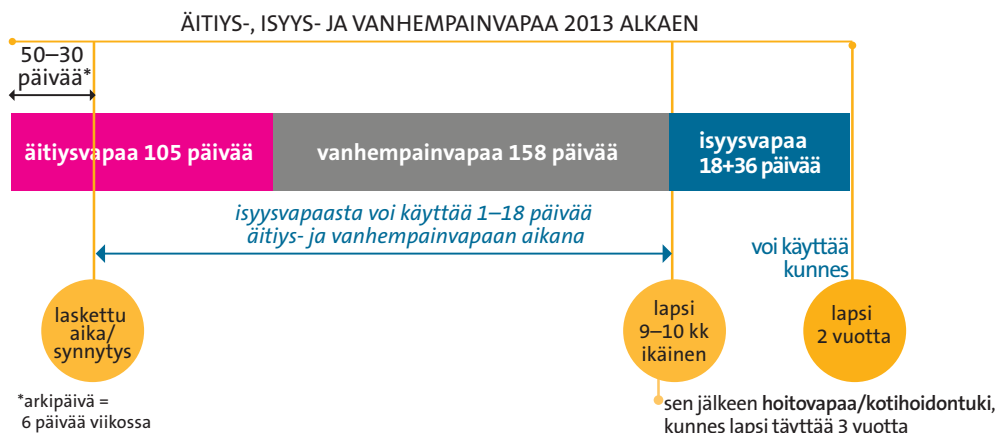
### *Perhevapaat, työelämä ja sukupuolten tasa-arvo*

Pienten lasten äitien muita äitejä alemman työllisyysasteen taustalla on Suomen perhevapaajärjestelmä. Ansiosidonnaisella päivärahalta tuetun vanhempainvapaan päättyessä lapsi on 9–11 kuukauden ikäinen. Perhevapaajärjestelmä tarjoaa tällöin perheelle mahdollisuuden valita päivähoitopaikan ja kotihoidon tuella tuetun lapsen kotona hoitamisen välillä siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Lähes kaikki perheet (87–89 %) valitsevat vanhempainvapaan päättyessä kotihoidon ainakin muutamaksi kuukaudeksi sen sijaan, että veisivät noin 10 kuukauden ikäisen lapsen päivähoitoon. Vuosittain vain 11–13 prosentissa perheistä kotihoidon tukea ei käytetä lainkaan vanhempainvapaan päättyttyä. (Kuvio 3.)

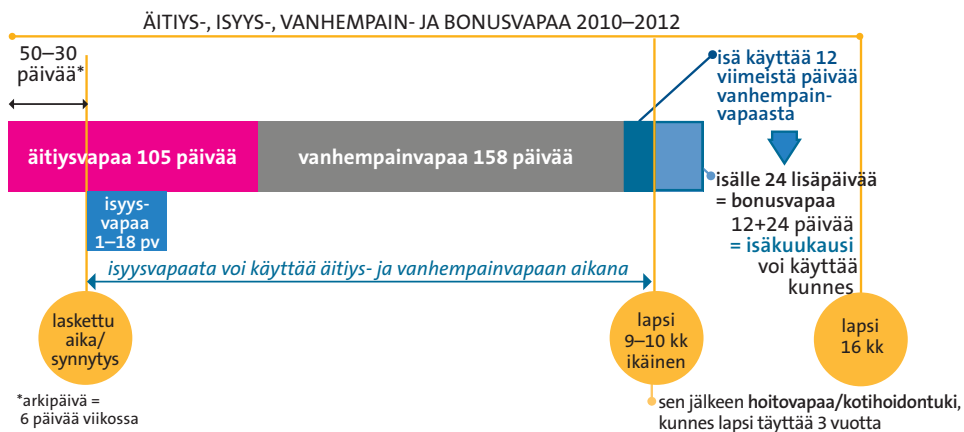
Vaikka kotihoidon tuen käyttö on yleistä, sitä käytetään vaihtelevan pituisia jaksoja (kuvio 3). Vuonna 2013 päättyneiden vanhempainvapaakausien jälkeen käytetyistä kotihoidon tukikausista 30 prosenttia kesti korkeintaan seitsemän kuukautta, lähes sama osuus seitsemästä 12 kuukauteen. Enemmistö kotihoidon tukea käyttävistä perheistä (56 %) käytti sitä siis enintään 12 kuukautta, jolloin lapsi oli hieman alle kaksivuotias. Vajaassa kolmanneksessa perheistä kotihoidon tuella oltiin vuodesta kahteen vuotta. Vain pieni vähemmistö perheistä (15 %) käytti kotihoidon tukea koko kauden aina lapsen kolmivuotispäivään saakka. Pisimpien kausien osuus on pienentynyt koko 2000-luvun ajan, ja niitä on nyt puolet vähemmän kuin 2000-luvun alussa. Vastaavasti lyhimpien kausien osuus on hieman kasvanut. Kotihoidon tukea voi saada, vaikka vanhemmat eivät itse hoida lasta kotona, kunhan lapsi ei ole kunnan järjestämässä päivähoitossa. Kotona lasta hoitaa silti lähes aina oma vanhempi (98 %), joka lähes aina on äiti (97 %). (Kelan tilastollinen vuosikirja 2015.) Suomalaiset äidit eivät pääsääntöisesti kuitenkaan käytä kotihoidon tukea lapsen kolmivuotispäivään asti, kuten usein oletetaan.

# Perhevapaajärjestelmät<sup>1</sup> vuodesta 2013 alkaen ja vuosina 2010–2012

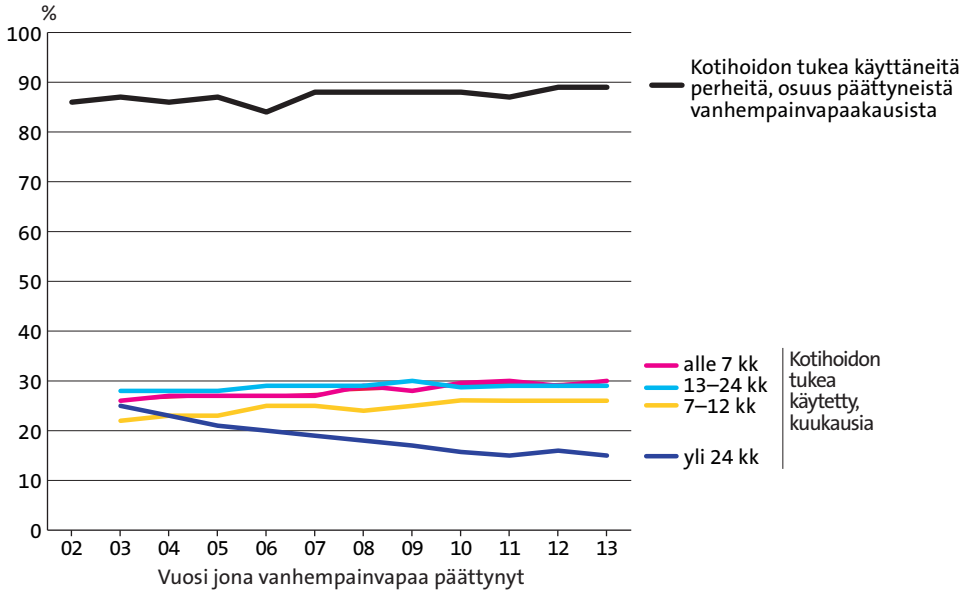
Vuodesta 2013 voimassa olleessa perhevapaajärjestelmässä äitiysvapaa on noin neljän kuukauden mittainen, josta 30–50 arkipäivää äiti voi ottaa ennen lapsen laskettua syntymäpäivää. Äitiysvapaan jälkeen alkaa noin kuuden kuukauden vanhempainvapaa, jonka vanhemmat voivat jakaa haluamallaan tavalla. Isyysvapaa on 54 arkipäivän pituinen eli yhdeksän viikkoa. Siitä 1–18 päivää isä voi käyttää yhtäaikaa äidin kanssa tämän ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla. Loput päivät, tai koko isyysvapaan, isä voi pitää vanhempainvapaan jälkeen siihen mennessä, kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Vanhempainvapaan päättyessä vanhemmilla on mahdollisuus hoitaa lasta kotona kotihoidon tuen turvin lapsen kolmivuotispäivään asti. Työssä oleva vanhempi saa tähän tarkoitukseen hoitovapaata. Isä voi pitää isyysvapaata myös sen jälkeen, kun äiti on ollut kotihoidon tuella, kunhan isyysvapaa pidetään ennen kuin lapsi on täyttänyt kaksi vuotta.



Perhevapaakyselyn vastaajat olivat saaneet lapsen vuonna 2011, jolloin voimassa ollut perhevapaajärjestelmä oli isien osalta erilainen kuin nykyisin. Isyysvapaa oli lyhyt, enintään kolmen viikon vapaa, jonka isä voi käyttää äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla. Jos isä käytti vanhempainvapaasta kaksi viimeistä viikkoa äidin suostumuksella, isä sai lisäksi neljä bonusviikkoa. Näistä kuudesta viikosta muodostui isäkuukausi. Isäkuukausi tuli pitää puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä. Kaikkiaan vain isän käytettävissä oli tuolloin samat 54 päivää eli yhdeksän viikkoa kuin nykyisinkin.



1 Käytämme termiä "perhevapaa" yleiskäsitteenä, johon sisältyvät äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa/kotihoidon tuen käyttö. Vapaiden kesto määritellään arkipäivinä, joiksi lasketaan myös lauantai. Näin ollen yksi viikko muodostuu kuudesta vapaapäivästä, ja kuukausi sisältää noin 25 vapaapäivää. Ks. myös liite 2, jossa perhevapaat ja niiltä maksettavat korvaukset on kuvattu tarkemmin.



Lähde: Kelan tilastolliset vuosikirjat

KUVIO 3. Kotihoidon tuen käyttäjät ja kausien kesto. Viitevuotena vuosi, jona vanhempainvapaata on päättynyt.

Äidit käyttävät kotihoidon tuen lisäksi pääosin myös vanhempainvapaan, vaikka molemmat ovat jaettavissa äidin ja isän kesken. Vuonna 2014 päättäneet äitien pitämät vanhempainrahakaudet kestivät keskimäärin 156 päivää eli lähes täyden 158 päivän vanhempainvapaajakson. Äitien vanhempainvapaiden keskimääräinen kesto ei ole juuri vaihdellut, vuosina 2011 ja 2012 se oli 154 päivää. (www.kelasto.fi.) Parin päivän pidentyminen vuonna 2014 johtunee siitä, että vuoden 2013 alussa isäkuukausi poistui eikä isän käyttämä isyysvapaata enää lyhennä kahdella viikolla (äidin) vanhempainvapaata. Isäkuukautta pidempää vanhempainvapaata pitävien isien osuus isistä on ollut varsin pieni (1–3 %), mutta näyttää vuonna 2015 kääntyneen nousuun (kuvio 4).<sup>4</sup>

Perhevapaoiden käytön epätasainen jakautuminen äitien ja isien kesken on siten edelleen yksi tärkeimmistä sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä pulmista. Perhevapaat mahdollistavat yhteiskunnan kannalta arvokkaan hoivatyön perheessä, mutta pitkät poissaolot työelämästä vaikuttavat kielteisesti erityisesti naisten ura- ja palkkakehitykseen. Yksityisellä sektorilla tehdyn tutkimuksen mukaan perhevapaailta palaavi-

4 Kun äidit siis käyttävät vanhempainvapaan, ja heillä lisäksi on 105 päivän äitiysvapaata, heidän käyttämiensä vapaapäivien osuus äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan potentiaalisesta 317 päivän kokonaisuudesta on 83 prosenttia. Isät eivät kuitenkaan käytä edes läheskään kaikkia 54:ää isyysvapaan päivää, joihin he ovat oikeutettuja. Valtaosa isistä käyttää isyysvapaata keskimäärin 15 päivää lapsen syntymän yhteydessä ja puolet isistä myöhemmin keskimäärin 27 päivää. Siksi äitien osuus todellisuudessa maksetuista vanhempainrahapäivistä on yli 90 prosenttia ja isien osuus alle kymmenen prosenttia (kuvio 4).

en äitien ansiot jäävät jälkeen keskeytymättä töissä olleiden ansioista sitä enemmän ja sitä pidemmäksi aikaa, mitä pidempään he ovat olleet vapaalla, mikä heijastuu edelleen heidän tuleviin eläkkeisiinsä (Lilja ym. 2007, Napari 2007, Koskenvuo 2016, Järnefelt 2016). Tuloerot ilmenevät myös perheessä. Ensimmäisen lapsen syntymän jälkeen äidin osuus perheen tuloista laskee 10 prosentilla ja palaa aiemmalle tasolle (42–44 % perheen tuloista) viidessä vuodessa. Jos lapsia syntyy useampia, äidin osuus perheen tuloista putoaa kolmannekseen useiksi vuosiksi. (Haataja & Hämäläinen 2010.) Lapsettomien työikäisten pariskuntien perheissä naiset tuovat talouteen keskimäärin 45 prosenttia puolisoiden yhteenlasketuista henkilökohtaisista tuloista, lapsiperheissä enää 40 prosenttia. Puolisoiden väliset tuloerot ovat suurimmillaan nuorimman lapsen ollessa alle kolmivuotias, jolloin isien ansiotaso on kolminkertainen äiteihin verrattuna, kun teini-ikäisten lasten perheissä se on enää 1,3 kertaa korkeampi kuin äideillä. (Sauli 2013.) Lapsiperheiden vanhempien väliset tuloerot eivät kuitenkaan johdu ainoastaan perhevapaiden naisten palkkakehitystä hidastavasta vaikutuksesta vaan myös naisten miehiä alemmista palkoista: naisten tulot ovat keskimäärin pienemmät kuin miesten riippumatta kotitaloustyypistä, ja myös isien ansiotaso paranee lasten kasvaessa (mt.).

Myös lapsettomat, 20–40-vuotiaat naiset joutuvat kokemaan äitiyteen liittyvää syrjintää työhönotossa, koska heidän otaksutaan mahdollisesti ryhtyvän lapsentekoon ja jäävän pitkille perhevapailla. Naisilla uusista työsuhteista suurin osa on ollut määräaikaisia koko ajan vuosina 1997–2015, kun miesten uusien työsuhteiden enemmistö on vakituisia (Tilastokeskus 2016b).

Viime vuosien yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa on korostettu varsinkin kotihoidon tukijärjestelmän kielteistä vaikutusta naisten työllisyysasteeseen (esim. valtiovarainministeriö 2015 ja 2017a ja b, Borg & Vartiainen 2015, Vartiainen 2012, 2013, 2017). Nuorimman lapsen ollessa 1–2-vuotias, eli iässä jossa hänen hoitoonsa voi saada kotihoidon tukea, äideistä oli kuitenkin vuonna 2015 tosiasiallisesti töissä yli puolet (54 %), joka kuudes (17 %) oli perhevapaalla työstä ja noin joka kuudes (18 %) hoiti lapsia ilman voimassa olevaa työsuhdetta; loput (12 %) tekivät jotain muuta kuin olivat ansiotyössä tai hoitivat lapsia kotona (Pärnänen 2016). Kaikki kotona perhevapaalla olevista alle kolmivuotiaiden äideistä eivät myöskään ole kotihoidon tuella, vaan osa on äitiys- tai vanhempainvapaalla uuden vauvan kanssa (ks. luku 3.4. Kotihoidon tuen ja äitien työllisyysasteen suhteesta ks. luku 8.1).

Taluskriisin vuosina pisimpiä kotihoidon tukikausia käyttävien osuus pienentyi vuoden 2008 18 prosentista 15 prosenttiin vuonna 2011, nousi prosenttiyksiköllä vuonna 2012 mutta laski uudelleen 15 prosenttiin vuonna 2013 (kuvio 3).<sup>5</sup> 1990-luvun laman kokemusten perusteella olisi voinut olettaa, että pitkät kotihoidon tukikaudet päinvastoin lisääntyvät (Salmi 2000, Rissanen 2012), jos taluskriisin oloissa on aiempaa vaikeampaa löytää uutta määräaikaista työtä tai saada työpaikkaa vähäisellä koulutuksella – aiemman perhevapaatutkimuksemme mukaan yleisimmin ja

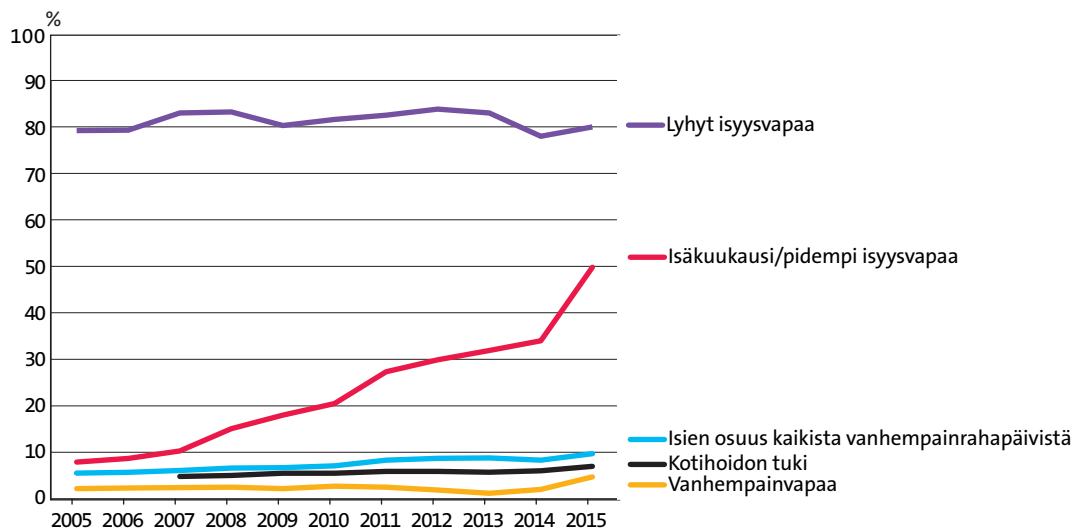
5 Viitevuotena on vuosi, jona vanhempainvapaa on päättynyt.

pisimpään kotihoidon tukea käyttivät äidit, joiden koulutustaso oli alhainen (Salmi ym. 2009). Toisaalta voisi ajatella, että työtilanteen ollessa epävarma halutaan pitää kiinni erityisesti määräaikaisesta työsuhteesta, tai ottaa vastaan uusi määräaikainenkin työsuhte silloin, kun sellainen on tarjolla. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys perheenperustamisissä olevilla naisilla korostaa sen selvittämistä, miten talouskriisiin liittyvät muutokset ovat heijastuneet äitien perhevapaiden käyttöön. Selvitämme keitä talouskriisin vuosina olivat ne naiset, jotka valitsivat lyhyemmän kotihoidon tukikauden, keitä puolestaan pidempään kotihoidon tukea käyttävät – ja missä määrin oli kyse valinnasta: palasivatko koulutetut äidit työhön aikaisemmin, käyttivätkö kotihoidon tukea edelleen pitkään ne äidit, joilla on vähän koulutusta, oliko pitkän kotihoidon tukikauden ensisijaisena syynä vaikeus löytää työpaikkaa vapaan jälkeen vai jokin muu syy (luku 3)?<sup>6</sup>

Äitien perhevapaiden keston lyheneminen tuskin toteutuu, elleivät isät samalla lisää perhevapaiden käyttöä. Isiä on Suomessa jo usean vuosikymmenen ajan kannustettu osallistumaan lastenhoitoon ja pitämään enemmän perhevapaita. Isyysvapaoikeus saatiin vuonna 1978, ja lyhyen isyysvapaan pitäjiä on jo parinkymmenen vuoden ajan ollut noin 80 prosenttia isistä. Vuonna 2003 edettiin isäkuukauden luomiseen (tuolloin nimeltään bonusvapaa), joka piteni kuuteen viikkoon vuonna 2010. Isäkuukauden myötä pidemmällä vapaalla olleiden isien määrä moninkertaisui vähitellen noin kolmannekseen isistä. Isät ryhtyivät siis aiempaa laajemmin käyttämään heille korvamerkittyä vapaata. Isäkuukautta pidempää vanhempainvapaata pitävien isien osuus sen sijaan pysytteli 2–3 prosentissa vuodesta 1995 lähtien. Vaikka isäkuukauden käyttö yleistyi, isien osuus kaikista vanhempainrahapäivistä ei kasvanut muutamaa prosenttia suuremmaksi, sillä isien pitämät vapaajaksot olivat keskimäärin selvästi lyhyempiä kuin ne vanhempainvapaat, joita aiemmin harvemmat isät olivat käyttäneet. (Salmi & Lammi-Taskula 2013, kuvio 4.)

Isän vapaoikeuksien parantaminen on näkynyt isien vapaan käytössä (kuvio 4). Isäkuukauden käyttö alkoi lisääntyä vuodesta 2007, jolloin tuli mahdolliseksi käyttää sitä puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä, kun se tätä ennen oli pidettävä heti vanhempainvapaan päätyttyä lapsen ollessa noin 10 kuukauden

6 Toinen huolen aihe poliittisessa keskustelussa kotihoidon tuen käytöstä ovat olleet maahanmuuttajaperheet. On oletettu, että maahanmuuttajaperheissä kotihoidon tukea käytetään keskimääräistä enemmän ja pidempään. Tämän on arveltu heikentävän näiden perheiden lasten suomen kielen oppimista ja äitien työhön osallistumista. Tutkimus osoittaa, että maahanmuuttajaperheissä hoidetaan lapsia pidempään kotihoidon tuella kuin ns. kantäväestöön kuuluvissa perheissä, mutta erot ovat kaventuneet. (Tervola 2015.) Sen sijaan kotihoidon tuen sisaruskorotuksia maksetaan maahanmuuttajaperheille harvemmin kuin kantäväestön perheille, ja maahanmuuttajaperheissä vanhemmat sisarusukset ovat päivähoitossa selvästi useammin. Maahanmuuttajaperheet siis ottavat huomioon lapsen kielen oppimisen ja integroitumisen tarpeet vanhempien sisarusten kohdalla. (Tervola 2016.) Maahanmuuttajaperheiden äitien hieman kantäväestön äitejä pidempi kotihoidon tuen käyttö alle kolmivuotiaan lapsen hoitamiseksi puolestaan saattaa johtua siitä, että maahanmuuttajaäitien on kantäväestön äitejä vaikeampi löytää työpaikkoja, joihin usein vaaditaan hyvää suomen kielen taitoa (Tervola 2015). Sekä kantäväestön vähän koulutettujen äitien että maahanmuuttajaäitien kohdalla syy-seuraus -suhteet kotihoidon tuen käytön ja työllistymisen välillä eivät ole yksinkertaisia. Mainitut tutkimukset perustuvat rekisteriaineistoihin. Väestökyselyllä sen sijaan ei ole mahdollista tavoittaa maahanmuuttajavastajia, joten perhevapaakyselyaineiston pohjalta emme voi tarkastella maahanmuuttajavanhempien perhevapaiden käyttöä.



Lähde: Kelan tilastolliset vuosikirjat

KUVIO 4. Isien eri perhevapaiden käyttö 2005–2015, osuus alkaneista vanhempainrahakausista, %.

ikäinen. Käyttö nousi hyppäksenomaisesti kolmanneksella aina 27 prosenttiin isistä vuodesta 2010 vuoteen 2011, kun isäkuukausi piteni kahdella viikolla, ja edelleen noin kolmannekseen isistä ennen kuin isäkuukausi sulautettiin uuteen isyysvapaaan vuonna 2013. Pidemmän isyysvapaajakson käyttö puolestaan nousi kolmanneksesta puoleen isistä vuodesta 2014 vuoteen 2015, kun vuoden 2013 alusta voimassa ollut uusi itsenäinen isyysvapaa alkoi vakiintua ja vapaata on sen myötä mahdollisuus käyttää lapsen kaksivuotispäivään saakka. Ehkä myös vanhempainvapaata käyttävien isien osuuden kasvu lähes viiteen prosenttiin vuodesta 2014 vuoteen 2015 sai vauhtia itsenäisestä isyysvapaasta. Vuonna 2015 isät käyttivät kuitenkin edelleen vain 9,7 prosenttia kaikista vanhempainrahapäivistä (äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa).

Lyhyttä isyysvapaata lapsen syntymän yhteydessä isät ovat jo pitkään pitäneet sosioekonomiseen taustaan katsomatta. Isäkuukausi ja vanhempainvapaa sen sijaan ovat olleet yleisempiä korkeasti koulutettujen parissa, erityisesti akateemisesti koulutettujen äitien puolisoilla. (Salmi ym. 2009.) Jotta isä voi vuorollaan ottaa hoivavastuun kotona, on äidillä oltava halua ja mahdollisuus palata työelämään. Selvitämme, onko yhä niin, että korkeasti koulutetut äidit voivat palata työmarkkinoille ja heidän puolisonsa jäädä vapaalle, kun taas vähiten koulutetuilla äideillä on vaikeuksia löytää työtä, ja näissä perheissä isien on vaikeampi jäädä vapaalle. Tutkimme myös, miten perheen taloudellinen tilanne, isän oma asema työmarkkinoilla ja työn epävarmuus näkyvät isien vapaiden käytössä. (Luku 4.)



## *Perhevapaat työorganisaatioissa*

Perhevapaiden kehittämisessä on viime vuosina kiinnitetty huomiota työorganisaatioiden näkökulmaan. Varsinkin työnantajalle perhevapaista aiheutuvat kustannukset on nähty tärkeänä ongelmana, ja kustannuksia on ehdotettu tasattavaksi erilaisilla ratkaisuilla. (STM 2011, Lammi-Taskula ym. 2009.)

Vuoden 2006 perhevapaatutkimuksessamme teimme kyselyn 550 työorganisaation henkilöstöasioista vastaaville, jotka edustivat eri toimialoja sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Tulosten perusteella merkittävin perhevapaista työorganisaatioille aiheutuva ongelma eivät olleet kustannukset, vaan niitä selvästi useammin mainittiin avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja kouluttaminen sekä työtehtävien uudelleenjärjestely (Salmi ym. 2009). Talouskriisin oloissa nämä ongelmat ovat voineet kärjistyä: kilpailun kiristyminen korostaa avainhenkilöiden merkitystä ja pätevien sijaisten löytämistä, pyrkimykset tehokkuuden lisäämiseen puolestaan voivat kärsiä sijaisten kouluttamispainesta ja työtehtävien järjestelyyn kuluva ajasta. Yrityksen koko ja kilpailutilanne vaikuttaa merkittävästi siihen, miten rasakaaksi perhevapaiden aiheuttamat kustannukset koituvat. Myös tähän talouskriisi on voinut tuoda muutoksia.

Vuoden 2006 isille tehdystä kyselyssä kävi ilmi, että työpaikkojen asenteet eivät muodostaneet esteitä vapaalle jäämiselle monenkaan isän kohdalla, vaikkakin esimiehet ja työtoverit suhtautuivat vanhempainvapaan pitämiseen kielteisesti useammin kuin isyysvapaan pitämiseen (Salmi ym. 2009). Kielteisten asenteiden vapaiden pitämistä estävästä vaikutuksesta on raportoitu joissakin kyselyissä (Takala 2005) ja erityisesti niistä kerrotaan kvalitatiivisissa haastatteluissa (esim. Närvi 2013; Brandth and Kvande 2006, 2012; Lammi-Taskula 2017) tai mediassa (esim. Akavalainen 2017).

Vuoden 2006 kyselyn perusteella myöskään työpaikkojen käytännön työtilanteet tai oletus oman ammattitaidon tai etenemismahdollisuuksien heikkenemisestä eivät muodostaneet esteitä vapaalle jäämiselle monenkaan isän kohdalla silloin, kun vastaajina olivat vapaata pitäneet isät. Perhevapaat pitämättä jättäneiden isien tilanteesta ei ole ollut suomalaista tutkimustietoa. Myös vapaata pitäneet isät kokivat kuitenkin vuonna 2006 useammin kuin vuonna 2001 vaikeaksi olla poissa työpaikalta pidemmän vapaan edellyttämää aikaa (Salmi & Lammi-Taskula 2015). Viime vuosina paineet työelämässä ovat lisääntyneet, mikä lapsiperheiden vanhemmilla ilmenee työtehtävien lisääntymisenä, työtahdin tiukentumisena, aikataulujen kiristymisenä ja henkilöstömitoituksen pienenemisenä (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Tutkimuksessa selvitämme millaisia käytäntöjä työpaikoilla on ja miten vapaisiin suhtaudutaan äitien ja isien työpaikoilla, ja miten talouskriisi ja työelämän muutokset heijastuvat esimerkiksi mahdollisuuksiin palata omiin työtehtäviin ja arvioihin omasta ammattitaidosta tai asemasta työelämässä vapaan pitämisen jälkeen. Tutkimme myös sitä miten organisaatiokulttuuri ja talouden muuttuvat ehdot ilmenevät työpaikoilla työpaineiden kasvavana roolina varsinkin isien perhevapaavalinnoissa. (Luku 5.)

### 1.3 Perhevapaapolitiikan kehityssuuntia 2007–2015

Perhevapaajärjestelmän uudistaminen on ollut yhteiskuntapoliittisen keskustelun kohteena jo pitkään. Järjestelmän kehittämisen tavoitteina on ainakin viimeisten 20 vuoden ajan ollut parantaa naisten asemaa työmarkkinoilla ja rohkaistaisiä käyttämään enemmän vanhempainvapaata. Viime vuosina tavoitteeksi on tullut parantaa vapaiden käytön joustavuutta, kehittää osa-aikaisia vapaaratkaisuja ja tasoittaa perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen työnantajien kesken. Nytemmin on korostettu sitä, että ”perhe” ei koostu vain kahdesta eri sukupuolta olevasta ja samassa taloudessa asuvasta vanhemmasta ja heidän biologisista lapsistaan, vaan perheitä on monenlaisia, ja niillä on myös perhevapaiden suhteen erilaisia tilanteita ja tarpeita, joita nykyinen perhevapaajärjestelmä ei ota huomioon. Työelämän muutokset, työsuhteiden kirjavoituminen ja työnteon pirstaloituminen asettavat osaltaan uusia vaatimuksia perhevapaajärjestelmälle. Huomiota on kiinnitetty myös siihen, että nykyinen ansiosidonnainen vanhempainvapaa päättyy lapsen kehitysvaiheiden kannalta huonoon aikaan ja on näin omiaan lisäämään kotihoidon tuen käyttöä. Suomi on myös jäänyt jälkeen muista Pohjoismaista ja monista Keski-Euroopan maistakin vanhempainvapaan pituuden ja korvaustason sekä isien vanhempainvapaan käytön suhteen ([www.leavenetwork.org](http://www.leavenetwork.org)).

#### *Vanhempainvapaan kehittäminen*

Vuonna 2007 nimitetty Matti Vanhasen hallitus selvitytti vanhempainvapaajärjestelmän laajemman uudistamisen mahdollisuuksia. Tehtävää varten asetettu Vanhempainvapaatyöryhmä ei saavuttanut yksimielisyyttä uudistuksesta, mutta yhtä mieltä oltiin siitä, että ansiosidonnaista vanhempainvapaakautta tulee pidentää ja että pidentämisen tulee alkaa kasvattamalla isille omistettua vapaan osaa; isän vapaan käyttö haluttiin myös tehdä mahdolliseksi vähintään siihen asti kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Työryhmä esitti raportissaan helmikuussa 2011 kolme vaihtoehtoista mallia, jotka poikkesivat toisistaan vanhempainvapaan pituuden sekä isille ja äideille omistettujen kiintiöiden ja jaettavissa olevan samoin kuin yhtä aikaa pidettävissä olevan vapaan keston suhteen. (STM 2011.)

Kesällä 2011 nimitetyn Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa ei otettu kantaa vanhempainvapaatyöryhmän ehdotuksiin (VNK 2011). Hallituksen tavoitteena oli kuitenkin lisätä isille merkittäviä vapaita, mahdollistaa lapsen hoitaminen kotona vanhempainpäivärahan turvin nykyistä pidempään sekä parantaa erilaisten perheiden yhdenvertaisuutta perhevapaisten käyttäjinä ja jatkaa työnantajille perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvaamisen kehittämistä. Konkreettiset toimet jätettiin kolmikantayhteistyössä valmisteltaviksi.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen ja hallituksen raamisopimuksessa keväällä 2012 sovittiin, että isäkuukauden saamisen ehtona ollut kytkentä kahden viimeisen vanhempainvapaaviikon pitämiseen äidin suostumuksella poistetaan, ja isällä on itsenäi-

sesti käytettävissään aiemman lyhyen isyysvapaan ja isäkuukauden 54 vapaapäivää. Mahdollisuutta pitää isyysvapaata pidennettiin siihen asti, kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Samalla vanhempien kesken jaettavissa oleva, äitien pääasiallisesti käyttämä vanhempainvapaa piteni aiemmin isäkuukauteen kytketyillä 12 päivällä niissä perheissä, joissa isä käyttää isyysvapaapäiviään. Uusi isyysvapaa tuli käyttöön vuoden 2013 alusta.

Kataisen hallituksen ohjelmassa haluttiin myös lisätä vanhempien osa-aikatyön mahdollisuuksia ja arvioida mahdollisuudet korottaa osittaista hoitorahaa ja joustavoittaa sen käyttöä. Tarkoitusta varten nimetty kolmikantatyöryhmä valmisteli esityksen joustavasta hoitorahasta korvaamaan osittaisen hoitorahan alle kolmivuotiaiden lasten vanhemmille. Vuoden 2014 alusta vanhemmat, joiden työaika on enintään 30 tuntia viikossa tai 80 prosenttia alan kokoaikaisesta työajasta, ovat oikeutettuja entistä osittaista hoitorahaa anteliaampaan joustavaan hoitorahaan. Joustavaa hoitorahaa voidaan kuten osittaista hoitorahaakin maksaa molemmille vanhemmille, jos he hoitavat lasta eri aikaan päivästä tai eri päivinä viikosta.

Kataisen hallituksen ja sitä seuranneen Alexander Stubbin hallituksen ohjelmassa pyrittiin myös parantamaan adoptio-, monikko- ja sijaisperheiden yhdenvertaisuutta muiden perheiden kanssa oikeudessa perhevapaiden käyttöön. Tehtävään asetetun kolmikantatyöryhmän mietintö valmistui hallituksen jo vaihduttua marraskuussa 2015 (Humalto 2015). Työryhmä kartoitti vanhempainpäivärahasäädöksiä erilaisten perhemuotojen näkökulmasta mutta arvioi myös ovatko naiset ja miehet vanhempainpäivärahan saajina tasa-arvoisessa asemassa. Työryhmä piti erilaisten perhemuotojen päivärahaetuuksien vertailua ja perheiden yhdenvertaisuuden arviointia vaikeana muun muassa siksi, että vanhempainpäivärahajärjestelmän perusta ja rakenne on luotu aikana, jolloin niin sanottu ydinperhe oli vallitseva perhemuoto.

Erityisen merkittävänä epäkohtana työryhmä piti tilannetta, jossa lasta yksin hoitavalla lähivanhemmalla ei ole oikeutta vanhempainpäivärahaan, ja esitti siksi lapsen kanssa asuvalle ja lapsesta huolehtivalle isälle oikeutta isyys- ja vanhempainrahaan, vaikka äiti ei asuisi samassa taloudessa. Äidillä säilyisi oikeus äitiysrahaan. Vastaavassa tilanteessa äidille myönnettäisiin oikeus isyysrahaa vastaaviin vanhempainpäivärahapäiviin, jos äiti on lapsen ainoa huoltaja eikä ole toista henkilöä, joka on oikeutettu isyyspäivärahaan. Työryhmä esitti myös lapsen huoltajana toimivalle etävanhemmalle oikeutta vanhempainpäivärahaan. Vanhempainpäivärahakaudet voitaisiin myös jakaa etävanhemman, lähivanhemman ja lähivanhemman puolison kesken. Adoptiovanhemman vanhempainrahakautta ehdotettiin pidennettäväksi ja oikeutta vanhempainrahaan laajennettavaksi kaikkiin alle 18-vuotiaan lapsen perheen ulkopuolelta adoptoiviin vanhempiin. Lapsen yksin adoptoivalle äidille ehdotettiin oikeutta isyysrahaa vastaaviin vanhempainpäivärahapäiviin. Monikkoperheen toiselle vanhemmalle ehdotettiin pidennettyä isyysrahaa. Sateenkaariperheissä vanhempainraha- ja isyysrahaoikeus myönnettäisiin vanhemman puolisolle, vaikka kyseessä ei olisi rekisteröity puoliso, ja lapsen adoptoiminen isyysrahan edellytyksenä poistettaisiin. (Humalto 2015.)

Osa työryhmän ehdotuksista toteutui maaliskuusta 2017 lukien. Lapsen isällä on lapsen hoidosta vastatessaan oikeus sekä isyysrahaan että vanhempainrahaan, vaikka lapsen äiti ja isä eivät elä yhteisessä taloudessa. Äidin naispuolisella avio- tai avopuolisella on oikeus vanhempain- ja isyysrahaan samoin perusteiden kuin äidin miespuolisella puolisella. Esimerkiksi isyysrahaa voidaan maksaa heti lapsen syntymästä alkaen eikä perheen sisäistä adoptiota edellytetä. ([www.kela.fi](http://www.kela.fi))

### *Kotihoidon tuki huomion kohteena*

Poliittinen huomio viime vuosina on kuitenkin kohdistunut ennen kaikkea kotihoidon tukeen, joka vuonna 2012 virinneessä keskustelussa esitettiin syyksi naisten, erityisesti pienten lasten äitien, alhaiseen työllisyysasteeseen.<sup>7</sup> Näin jatkettiin sitä keskustelua kotihoidon tuen leikkaamisesta, jonka OECD käynnisti jo vuonna 2005 (OECD 2005) ja jota eri tahot sen jälkeen ylläpitivät ainakin vaalien alla (ks. Salmi 2006, 2007, 2016, Salmi & Närvi 2014).

Vuoden 2012 syksyllä ehdotus kotihoidon tukikauden lyhentämisestä vuodella oli esillä osana mahdollisia budjettileikkauksia, mutta tavoitteena myös naisten työllisyysasteen nostaminen. Ehdotusta kritisoitiin sillä perusteella, että siitä tuskin koituisi säästöjä, koska aiemmin kotona hoidetut lapset tarvitsisivat päivähoitopaikkoja, mikä olisi kalliimpaa sekä kunnille että valtiolle. Todettiin myös, että pisimpään kotihoidon tukea käyttävien äitien työllistymisnäkyvät eivät talouskriisin takia ole hyvät, semminkin kun vähän koulutusta edellyttäviä työpaikkoja on yhä vähemmän. Valtiovarainministeriön virkamiehet myönsivät julkisuudessa, että heidän laskelmiensa mukaan kotihoidon tukikauden lyhentämisestä ei saataisi säästöjä, ellei samalla rajoitettaisi subjektiivista oikeutta päivähoitoon – oikeus tosin oli turvattu Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa. Ehdotuksia rajoittaa subjektiivista päivähoitoa esittivät valtiovarainministeriön lisäksi silloinen lapsiasiavaltuutettu ja ammattiliitto Super. Esitykset kotihoidon tukikauden lyhentämisestä tai päivähoito-oikeuden rajoittamisesta eivät kuitenkaan edenneet vielä hallituksen maaliskuussa 2013 tekemään päätökseen valtiontalouden kehyksistä vuosille 2014–2017.

Sen sijaan elokuussa 2013 hallitus päätti rakennepoliittisessa ohjelmassaan esittää kahta merkittävää perhepoliittista uudistusta: kotihoidon tukikausi jaettaisiin puoliksi äitien ja isien kesken ja subjektiivinen päivähoito-oikeus rajoitettaisiin osaaikaiseksi lapsilta, joiden vanhempi on kotona nuoremman sisaruksen kanssa äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla tai kotihoidon tuella. Kotihoidon tukea muuttavan ehdotuksen tavoitteena oli saada äidit palaamaan entistä aikaisemmin perhevapailta työmarkkinoille ja siten nostaa naisten työllisyysastetta sekä edistää sukupuolten tasa-arvoa lisäämällä isien osuutta kotihoidon tuen käyttäjinä. Päivähoito-oikeuden rajoittamisen tavoitteena oli kompensoida kunnille päivähoitokuluja, joita aiheutuisi entistä useampien lasten tulosta päivähoitoon kotihoidon tuen uudistumisen seurauksena.

<sup>7</sup> Tämän argumentoinnin arviointia tarkemmin luvussa 8.1.

Uudistusehdotukset saivat runsaasti kritiikkiä lapsi- ja perhepoliittisilta järjestöiltä ja tutkijoilta. Tutkijat korostivat, että kotihoidon tuen uudistuksen tasa-arvopoliittiset tavoitteet tuskin toteutuisivat, vaikka ne sinänsä olivat hyviä. Ehdotus näytti olevan uuteen asuun puettu keino lyhentää kotihoidon tukikautta. Koska pitkään kotihoidon tukea käyttäneiden äitien olisi vaikea löytää töitä, heistä moni todennäköisesti päätyisi työttömäksi eikä naisten työllisyysaste näin ollen kohentuisi. Isien puolestaan olisi jo taloudellisista syistä mahdotonta käyttää omaa kotihoidon tukijaksoaan perheissä, joissa äiti jäisi työttömäksi. THL:n perhevapaatutkimuksen perusteella tiedettiin myös, että harvat kotihoidon tukea käyttäneet isät olivat useimmiten hyvin koulutettujen äitien hyvin koulutettuja puolisoita, ja näissä perheissä äidit jo palasivat töihin ennen lapsen kaksivuotispäivää. Uudistuksen kohderyhmä eli vielä parivuotiaan lapsen kanssa kotona olevat äidit olivat usein vähän koulutettuja, ja näiden äitien puoliset puolestaan käyttivät kotihoidon tukea huomattavasti harvemmin. Isien yleisin syy olla käyttämättä kotihoidon tukea oli perheen talous, eikä uudistuksen kohteena olevien perheiden isillä olisi varaa käyttää kotihoidon tukikiintiötään. (Närvi 2014b, [www.thl.fi/perhevapaatutkimus](http://www.thl.fi/perhevapaatutkimus))

Kotihoidon tukikauden jakaminen äidin ja isän kesken sai tukea pääministeri Alexander Stubbin tilaamassa Ruotsin entisen valtiovarainministerin Anders Borgin ja VATT:n silloisen ylijohtajan Juhana Vartiaisen juuri ennen vuoden 2015 eduskuntavaaleja julkaistussa raportissa, jossa hahmoteltiin talousstrategiaa Suomelle (Borg & Vartiainen 2015). Ehdotusta pidettiin hyvänä alkuna kirjoittajien toivomaan suuntaan eli kotihoidon tuen käytön vähentämiseen ja työllisyyden lisäämiseen. Borg ja Vartiainen ehdottivat lisäksi, että kotihoidon tuen käytöstä poistetaan ehto olla käyttämättä kunnan järjestämiä päivähoitopalveluja, jotta vähennetään kuntien kannustinta tinkiä päivähoiton järjestämisestä. Tämä oli kuitenkin kotihoidon tukea rahoittavien kuntien keskeinen motiivi järjestelmää luotaessa. Edelleen Borg & Vartiainen ehdottivat, että kotihoidon tuen määrää pienennettäisiin, mutta sitä maksettaisiin myös työssäkäyville, jotta olisi helpompaa yhdistää vanhemmuus ja osa-aikatyö. He halusivat myös, että työmarkkinaosapuolten tulee sopia työnantajien vanhempainvapaan aikaisen palkanmaksun pienentämisestä.<sup>8</sup>

Hallituksen kotihoidon tuki- ja päivähoitouudistusehdotuksia ei lopulta esitetty eduskunnalle vaan ne peruttiin helmikuussa 2015. Selitys oli se, että uudistusten valmistelun aikana niiden taloudellisia seurauksia ja vaikutusta julkisen talouden kestävyysvajeen pienentämiseen oli laskettu uudelleen ja päädytty siihen, että uudistuksilla ei olisi toivottuja vaikutuksia.

<sup>8</sup> Raportissa jäi huomiotta, että Suomessa on jo käytettävissä osittainen hoitovapaa ja joustava hoitoraha alle kolmivuotiaiden hoitamisen ja osa-aikatyön yhdistämiseen. Ehdotuksessa työnantajien vanhempainvapaan aikaisen palkanmaksun pienentämisestä ei mainittu, että vapaista aiheutuvista kustannuksista korvataan työnantajille valtaosa, ja että niistä on sovittu työehtosopimuksissa, joissa palkankorotukset on mitoitettu ottaen huomioon nämä sovitut etuudet. Kotihoidon tuen käsittelylle raportissa oli ominaista, että tilasto- ja tutkimustietoa kotihoidon tuen käytöstä ei hyödynnetty.

## *Perhepoliittiset tavoitteet vuoden 2015 eduskuntavaalien alla*

Kevään 2015 eduskuntavaalikampanjassa vain harvoilla puolueilla oli konkreettisia ehdotuksia perhevapaajärjestelmän kehittämiseksi. Kokoomuksen vaaliohjelmassa toimineessa työllistössä ehdotettiin ansiosidonnaisen vanhempainvapaan pidentämistä ja kotihoidon tuen keston lyhentämistä sekä vanhemmuuden kustannusten jaon parantamista kertakorvauksella. SDP halusi vaaliohjelmassaan parantaa työmarkkinoiden tasa-arvoa tavoitteenaan muun muassa perhevapaisten tasajako molempien vanhempien kesken. Keskusta vastusti perhevapaisten kiintiöintiä äitien ja isien kesken ja korosti valinnanvapautta lastenhoitoratkaisuissa. Vihreiden vaaliohjelmassa työllisyyspaketin osana esitettiin vanhemmuuden kulujen jakamista työnantajien kesken ja vanhempainvapaisten jakamista 6+6+6 -mallin mukaan.<sup>9</sup> Vapaista haluttiin myös tehdä joustavampia helpottamalla osa-aikatyötä ja vapaiden käyttämistä useammassa osassa. Vasemmistoliitto halusi inhimillistää työelämää muun muassa vanhempainvapaisten 6+6+6 -mallilla ja tasaamalla vanhemmuudesta aiheutuvat kulut kaikkien työnantajien kesken. RKP halusi tasa-arvoa lisäävän perhepoliittisen kokonaisuudistuksen, joka kattaisi sekä perhevapaajärjestelmän, vanhemmuuden kustannusten jakamisen että esikoulun. Kristillisdemokraatit halusivat luoda perheystävällisen yhteiskunnan, jossa perheillä on valinnanvapaus päättää, miten lastenhoidon tuet jaetaan vanhempien kesken. Kotihoidon tuen kiintiöimistä vastustettiin ja vanhemmuudesta työmarkkinoille aiheutuvien kustannusten jakautuminen haluttiin uudistaa. Perussuomalaisten vaaliohjelmassa oli teesi kestävästä perhepolitiikasta, mutta ei tarkempia ehdotuksia.

Vaalien jälkeen hallituksen muodostaneilla puolueilla oli ohjelmissaan tarkempiakin ehdotuksia. Talvella 2015 julkaisemassaan Lapsi- ja perhepoliittisessa linjauksessa keskusta asetti ”pitkän aikavälin” tavoitteeksi vanhempainvapaan keston pidentämisen tai kotihoidon tuen tason korottamisen lapsen 1,5 vuoden ikään asti sekä vanhempainvapaan isälle kiintiöidyn osuuden maltillisen kasvattamisen. Linjauksessa korostettiin, että tavoite ei voi olla kaavamainen sukupuolten tasa-arvo, että valinnanvapaus on ratkaisevan tärkeä ja että ”muutos lähtee asenteiden muutoksesta työpaikoilla”. Vanhemmuuden kustannusten tasaaminen äitien ja isien työnantajien kesken nostettiin myös esiin linjauksessa ja haluttiin edistää ratkaisujen löytämistä. Varhaiskasvatuksessa keskusta piti tärkeänä, että kaikki yli kolmivuotiaat lapset pääsevät varhaiskasvatukseen piiriin. Subjektiviivisen päivähoito-oikeuden rajaamista osa-aikaiseksi pidettiin mahdollisena ”tietyin ehdoin”, kun vanhempi on perhevapaalla tai työttömänä. Perussuomalaisten sosiaali- ja terveystieteissä ohjelmassa torjuttiin kotihoidon tuen ”pakkojakaminen” äitien ja isien kesken ja korostettiin perheiden valinnanvapautta sekä ehdotettiin perhepoliittisen ohjelman laatimista, mutta ehdotuksia vanhempainvapaasta, isyysvapaasta tai päivähoito-oikeudesta ohjelmassa ei ollut. Kokoomuksella ei keväällä 2015 ollut perhepoliittista ohjelmaa.

<sup>9</sup> 6+6+6 -mallissa äidin käytettävissä olisi kuusi kuukautta, vanhempien jaettavissa kuusi kuukautta ja isän käytettävissä kuusi kuukautta ansiosidonnaisella päivärahalta korvattua vanhempainvapaata. Vapaata voisi käyttää kahden kuukauden jaksoissa siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. (Salmi & Lammi-Taskula 2010.) Mallista tarkemmin luvussa 8.2.

## *Perhevapaat ja Sipilän hallitus*

Toukokuussa 2015 syntyneen Juha Sipilän hallituksen ohjelmassa (VNK 2015) ei mainittu perhevapaita. Myöskään hallituksen vuotta myöhemmin hyväksymässä tasa-arvo-ohjelmassa (STM 2016) ei ollut suunnitelmia kehittää perhevapaita ja edistää sukupuolten tasa-arvoa lisäämällä isien vanhempainvapaan käyttöä – ensimmäistä kertaa tasa-arvo-ohjelmien parikymmenvuotisessa historiassa (Lammi-Taskula ym. 2009).

Sen sijaan hallitusohjelmaan kirjattiin subjektiivisen varhaiskasvatus- ja päivähoito-oikeuden rajoittaminen 20 tuntiin, joka toteutettiin vuoden 2016 budjetissa. Vanhempien on osoitettava tätä laajemman päivähoidon tarve, jos he käyvät työssä tai opiskelevat kokopäiväisesti. Hallitus päätti myös nostaa lasten lukumäärää aikuisita kohden seitsemästä kahdeksaan yli kolmivuotiaiden lasten päivähoitoryhmissä. Kunnat päättävät kuitenkin itsenäisesti rajoittavatko ne päivähoito-oikeutta ja suurentavatko ryhmäkokoja, joten varhaiskasvatuksen ja päivähoidon saatavuus ja laatu riippuvat siitä, missä perhe sattuu asumaan. Molemmat päätökset herättivät runsaasti kritiikkiä sekä lasten varhaiskasvatusoikeuden että äitien työssäkäyntimahdollisuuksien näkökulmasta. Kritiikki jatkoi pitkään vilkkaana käytyä keskustelua ”lapsen parhaasta” ja päivähoidon laadun merkityksestä (mm. Keltikangas-Järvinen 2012). Päivähoidosta tehdyt selvitykset kertoivat jo vuosia sitten, että lapsiryhmät suurenevät ja henkilöstön määrä lapsia kohden on päiväkodin jokapäiväisessä arjessa usein suurempi kuin laissa säädetään (Siitonen 2011). Talouskriisi on ilmentynyt kunnissa muun muassa päivähoitoon kohdistuvina säästöpäätöksinä, ja myös päätökset lapsiryhmien koon suurentamisesta ovat vaihdelleet kunnissa. Perhevapaatutkimuksessa tutkimme myös sitä miten käsitys päivähoidon laadusta heijastuu äitien kotihoidon tukikausien pituuteen (luku 3).

Vanhemmuuden kustannusten jakaminen oli esillä jo Kataisen hallituksen rakennepoliittisessa ohjelmassa 2013, ja sosiaali- ja terveysministeriö asetti epävirallisen kolmikantatyöryhmän selvittämään asiaa marraskuussa 2013. Muistiossaan työryhmä toisti sosiaali- ja terveysministeriön vanhempainvapaatyöryhmän (STM 2011) arviot: vanhemmuudesta aiheutuvia kustannuksia tasataan jo nykyisin eri toimialojen välillä, työnantajille aiheutuvia kustannuksia korvataan jo kohtuullisessa määrin, eivätkä työnantajat ja palkansaajia edustava keskusjärjestöt ole esittäneet korvausten tarkistamista (STM 2013, ks. myös Rantahalvari & Åström 2013). Monet poliitikot pitivät kuitenkin kustannusten tasaamista esillä, samoin Suomen Yrittäjänaiset vuonna 2013 vireille panemassaan kansalaisaloitehankkeessa (Suomen Yrittäjänaiset 2013), joka tosin ei saanut riittävästi kannattajia edetäkseen eduskunnan käsittelyyn.

Kevään 2015 vaalien alla kokoomuksen vaaliohjelmassa esillä olleen ajatuksen vanhemmuuden kustannusten kertakorvauksesta äitien työnantajille esitti myös Juha Sipilä vaalikampanjan aikana. Niinpä Sipilän hallituksen ohjelmaan sisältyikin kustannusten tasaaminen äitiysvapaalle jäävien työntekijöiden työnantajille maksettavalla 2 500 euron kertakorvauksella. Lakiesityksessä kertakorvauksen tavoitteeksi esitettiin naisten tasa-arvoisen kohtelun ja työllistymisen edistäminen sekä naisval-



taisten yritysten työllisyyden ja kasvun parantaminen. Huolimatta esityksen saamasta laajasta kritiikistä, jossa katsottiin, että kertakorvaus ei ole tehokas keino naisten työmarkkina-aseman parantamiseksi ja hoivavastuun jakamiseksi tasaisemmin vanhempien kesken (mm. THL 2016), lakiesitys hyväksyttiin eduskunnassa joulukuussa 2016.

Vaikka perhevapaista ei mainittu Sipilän hallituksen ohjelmassa tai hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa – tai pikemminkin ehkä juuri siksi – vuoden 2016 aikana keskustelu perhevapaista oli vilkasta. Se laajentui kotihoidon tuesta myös vanhempainvapaisiin, ja moni taho esitteli mallinsa perhevapaisten kehittämiseksi. Esittelemme tätä keskustelua ja arvioimme esitettyjä malleja raportin loppuluvussa.

Keskustelussa esillä olleiden vanhempainvapaan erilaisten mallien suosiosta asi-anosaisten eli pienten lasten vanhempien keskuudessa ei ole ollut tutkimustietoa. Väestöliiton perhebarometrissa vuodelta 2010 (Lainiala 2010) kysyttiin näkemyksiä siitä miten isien vanhempainvapaan käyttöä voisi edistää ja suhtautumista 6+6+6 -malliin, mutta erilaisten vaihtoehtojen suosiota ei kysytty. Tässä tutkimuksessa selvitämme parivuotiaiden lasten vanhempien näkemyksiä siitä miten perhevapaat olisi hyvä järjestää ja heidän arvioitaan ennen loppuvuotta 2013 esitetystä malleista (luku 7).

## 1.4 Teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat: valinta, muutos ja sukupuoli

”Perheiden vapaus valita” on suomalaisessa perhepolitiikkakeskustelussa ollut keskeisenä argumenttina aina 1970-luvulta lähtien, ensin väittelyssä päivähoiton tai kotihoidon (tuen) paremmuudesta lapsen kannalta, 1990-luvun alun jälkeen myös osana isien vapaamahdollisuuksista käytyä keskustelua (Salmi 2006b, Hiilamo & Kangas 2009, Rantalaiho 2010, Repo 2010, Varjonen 2011; vastaavasta keskustelusta Norjassa ks. Brandth & Kvande 2012, 2006). Isien vapaista käydyn keskustelun vasta-areina ovat ehdotukset isän yksilöllisestä vapaakiintiöstä ja vanhempainvapaan säilyttäminen vanhempien kesken jaettavissa olevana vapaana, jonka käytöstä vanhempien ajatellaan keskenään ”vapaasti valitsevan” kumpi on vapaalla ja kuinka pitkään. Kotihoito vai päivähoito -keskustelun ydinkysymyksiä ovat yhtäältä lapsen pitkän kotihoidon ihanne ja käsitys äidin erityisyydestä pienen lapsen hoitajana, toisaalta varhaiskasvatuksen edut ja äitien asema työmarkkinoilla.

Perhevapaisten pitämisessä on kysymys paitsi valinnoista myös valintojen ehdoista. Valintoja tekevä toimija, äiti tai isä, tekee ratkaisujaan rakenteellisten ehtojen ja yksilöllisen toiminnan vuorovaikutuksena useiden tekijöiden muodostamassa kokonaisuudessa: millaisia vaihtoehtoja perhevapaa- ja päivähoitojärjestelmä tarjoavat, millaisia mahdollisuuksia ja esteitä luo oma elämäntilanne ja elämänpiiri työmarkkinoilla, työpaikalla ja perheessä, millaisia ovat äitien ja isien yksilölliset motivaatiot ja arvot ja miten perhevapaisten pitämisestä neuvotellaan puolisoitten kesken. Kaikki nämä tekijät sijoittuvat sosiaaliseen, kulttuuriseen ja ideologiseen ympäristöön, jota



rakentaa pitkä sukupuolten välisen työnjaon perinne ja sen muovaamat käsitykset äitiydestä, isyydestä, hoivasta ja työstä sekä niihin liittyvistä käytännöistä.

Teoreettisena näkökulmanamme on arkielämän teoria, jonka avulla tarkastelemme sitä miten yksilölliset käytännöt ja sosiaaliset rakenteet ja prosessit ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja luovat mahdollisuuksia tai esteitä perhevapaiden käytölle (Bech Jørgensen 1988; Salmi 1991, 2004). Arkielämän määrittelemme prosessiksi, jossa ihmiset muuntavat elämänsä sosiaalisia ehtoja eleyksi jokapäiväiseksi elämäksi. Arkielämän näkökulmassa on näin kaksi jatkuvassa vuorovaikutuksessa olevaa ulottuvuutta: se kohdistuu jokapäiväisiin käytäntöihin, mutta samalla pyrkii analysoimaan sosiaalisten rakenteiden merkitystä käytäntöjen muovaajana.

Käytäntöjen käsite on tärkeä arkielämän näkökulmassa. Arkielämän prosessit rakentuvat käytännöissä, joita tuotamme vuorovaikutuksessamme muiden ihmisten kanssa. Arkielämän käytännöissä ihmiset tekevät yhtenäen valintoja, jotka voivat olla enemmän tai vähemmän merkityksellisiä, tiedostettuja ja pohdittuja. Valinnoilla tuotetaan sekä jatkuvuutta että muutosta. Birte Bech Jørgensen (1988) on kehittänyt ”itsestäänselvyyksien” käsitteen analysoidakseen miten jatkuvuus ja muutos voivat olla seurausta samasta valintaprosessista. Itsestäänselvyydet ovat symbolisia järjestyksiä, jotka arkielämän käytännöissä rakennetaan kulttuurisina normeina ja perinteinä – esimerkiksi normeina siitä kenen tulee olla lapsen pääasiallinen hoitaja ja tuleeko äidin vai isän vai molempien käyttää vanhempainvapaata ja jos, niin kuinka pitkään. Pieni osa itsestäänselvyyksistä on tietoista ja pohdittua, mutta suurin osa niistä tuotetaan tiedostamattomasti ihmisten tehdessä valintoja ennalta tuttujen vaihtoehtojen suuntaan. Mutta ”ei-itsestäänselvä” on koko ajan läsnä arkielämän tilanteissa mahdollisuutena valita jotain muuta kuin annettua ja tuttua. Vähitellen uudet valinnat liittyvät ”itsestäänselvään” aiheuttaen siinä murtumia. Murtumien ketju voi saada käyntiin murroksen, joka johtaa muutokseen. Näin valinta itsestäänselvän ja ei-itsestäänselvän välillä toimii perustana sekä jatkuvuudelle että muutokselle.

Arkielämän määrittely vuorovaikutukseksi rakenteiden ja toimijoiden välillä on yhteydessä ajatukseen sukupuolittuneista ja sukupuolistavista käytännöistä (Acker 1990, Kinnunen & Korvajärvi 1996, Rantalaiho & Heiskanen 1996). Myös sukupuoli, se millaista on olla ja miten voi olla ja toimia naisena ja miehenä, rakentuu arkielämän käytännöissä. Niissä muotoutuvat käsitykset siitä mikä on ”luonnollista”, ”mahdollista” tai ”sopivaa” miehille ja naisille, kun käytännöt vähitellen tuottavat ja uusintavat naisten ja miesten välisiä eroja ja järjestyksiä, joita aletaan pitää itsestäänselvyyksinä. Käsitteily sukupuolesta arkielämän käytännöissä rakentuvana prosessina korostaa kuitenkin myös sitä, että ymmärrystä sukupuolesta ja kullekin sukupuolelle ”sallitusta” toiminnasta voidaan muuttaa niiden valintojen kautta, joita teemme arkielämässä.

Perhevapaakäytännöt ja niihin liittyvät valinnat ovat läheisessä yhteydessä käsitykseen hoivatyöstä ja sen sukupuolittuneesta luonteesta. Länsimaisessa filosofiassa on pitkä perinne – aina Platonista Heideggerin ja Kosikin kautta Helliin asti – joka määrittelee ihmisten fyysiseen ylläpitämiseen liittyvän työn tylsäksi rutiiniksi (Salmi

1991). Sitä tehdään arkielämän alueella, jossa ihmisten ei katsota olevan tietoisesti ajattelevia ja toimivia olentoja. Tämä ajatussuunta jakaa ihmisten toiminnot kahteen hierarkkiseen alueeseen, yhtäältä arkielämän pieniin yhteyksiin ja toisaalta universaaleihin toimintoihin, joita ovat muun muassa taide, tiede, lainsäädäntö ja politiikka (Heller 1984). Nämä filosofit esittävät nuo hierarkkiset alueet sukupuolineutraaleina, mutta todellisuudessa ne ovat selvästi sukupuolistuneita: arjen toimet ovat naisten aluetta ja universaalit toiminnot miesten – toimintojen hierarkisoinnin perusta on juuri naisten ja miesten välisessä työnjaossa (Smith 1988). Tämä perinne kantaa ajatusta hoivatyön vähäarvoisuudesta ja kuulumisesta naisille.

Naisten ja miesten välinen työnjako, ja perhevapaiden käyttö sen konkreettisenä toteutuksena, on hyvä esimerkki jatkuvuudesta ja muutoksesta sukupuolistuneissa käytännöissä ja sukupuolen ymmärtämisessä sekä myös vuorovaikutuksesta sosiaalisten rakenteiden ja arkielämän käytäntöjen välillä. Suomalaiset naiset ovat olleet ansiotyössä 1920-luvulta lähtien, ja jo 1950-luvulla puolet naimisissa olevista naisista oli ansiotyössä. Sukupuolten välinen työnjako kotona on muuttunut paljon hitaammin johtuen sitkeistä kulttuurisista käsityksistä hoivatyön sukupuolistuneesta luonteesta ja arvosta. (Keinänen 1994, Julkunen 2010, Lammi-Taskula & Salmi 2016.)

Naisille ja miehille ”luontaisena”, ”sopivana” tai ”mahdollisena” pidetty on kuitenkin juuri hoivatyön suhteen muuttunut erityisesti Pohjoismaissa viimeisten 50 vuoden aikana (Eydal & Rostgaard 2015). Perhepoliittiset järjestelmät, kuten perhevapaat ja päivähoito, ovat osaltaan muokanneet sitä mitä yhteiskunnassa pidetään ”normaalina” tapana toimia (Himmelweit & Sigala 2004).

Työssäkäyntiä ja lapsenhoitoa koskevissa ratkaisuissa on taloudellisen tuen ja mahdollisen työstä poissaolon ohella kyse siitä, kuinka pitkään lapsen ajatellaan tarvitsevan oman vanhemman antamaa kokopäiväistä kotihoitoa, ja kummalle vanhemmalle hoitovastuun ajatellaan pääasiallisesti kuuluvan. Samaan aikaan kun isien hoivavastuuta on korostettu ja jaettu vanhemmuus on ollut erityisesti 2000-luvulla perhepolitiikan tavoitteiden keskiössä (Lammi-Taskula ym. 2009), Suomessa yleistyi uusfamilistinen käsitys kotihoidon tärkeydestä lapselle. Samalla joidenkin kasvatusammattilaisten näkemykset lapsen varhaisvuosien sekä lapsen ja hoivaajan, yleensä äidin, välisen kiintymyssuhteen merkityksestä ovat alkaneet kuulua ”tavallisten” vanhempien puheessa (Repo 2012, Jallinoja 2006). Vanhemmuuden myötä ansiotyön rinnalle nousee uusi ajallista ja emotionaalista investointia edellyttävä elämänalue, joka saa usein nimenomaan äidit tekemään ajankäytöllisiä valintoja lapsen hyväksi (Närvi 2014a, Luotonen 2012, Repo 2012). Kotihoidon tärkeyden korostaminen ja kotihoidon tuen kaltaiset perhevapaajärjestelmät voivat tehdä näistä valinnoista hyväksyttävämpiä.

Suomessa ei kuitenkaan ole yhtä yhtenäistä ”itsestäänselvää” vanhemmuuden ja hoivan kulttuurista mallia, vaan alle kolmivuotiaan lapsen kotihoitoa korostavan äidinhoivan ihanteen rinnalla on yhtäaikaaisesti vahva sukupuolten tasa-arvon ja jaetun vanhemmuuden ihanne (Närvi 2014a) ja luottamus päivähoitojärjestelmään, johon vanhemmat ovat pääosin tyytyväisiä (Kekkonen 2014). Myös pitkää lapsen kotihoi-

toa suosiville äideille on ”itsestäänselvää” palata perhevapaan jälkeen kokopäivätyöhön (ks. luvut 1.2, 3 ja 8.1).

Perhevapaajärjestelmän tarjoamalla mahdollisuuksilla ja sen toiminnalla sukupuolten välisen työnjaon itsestäänselvyyksiä tukevana tai kyseenalaistavana tekijänä on suuri merkitys sille, millaisia valintoja äidit ja isät tekevät. Tilastot ja tutkimukset sekä Suomesta että muista Pohjoismaista osoittavat, että ”vapaan valinnan” argumentein perusteltua, vanhempien kesken jaettavissa olevaa vapaata käyttävät lähes yksinomaan äidit, isät eivät sitä juurikaan valitse. Valinta suuntautuu ”itsestäänselvään”, perinteiseen sukupuolten väliseen työnjakoon perustuvaan tuttuun ajatukseen lapsen hoidon kuulumisesta äidille. Vasta isien omat kiintiöt, eli vapaan nimeäminen isälle tuo harkinnan piiriin ”ei-itsestäänselvän” valinnan, isän lapsen hoitajana.

”Vapaan valinnan” argumentti on Suomen perhevapaapolitiikassa johtanut siihen, että äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan kokonaisuudessa isän kiintiö on lyhyt ja pisin jakso on kuuden kuukauden vanhempainvapaa, jonka vanhemmat voivat jakaa haluamallaan tavalla, mutta jonka käytännössä pitävät lähes yksinomaan äidit. ”Vapaan valinnan” argumentin ja sukupuolten tasa-arvon edistämistavoitteen välille on syntynyt jännite. Puollettaessa näennäisen sukupuolineutraalia jaettavissa olevaa vanhempainvapaata ”vapaan valinnan” nimissä sivuutetaan se, että oletettu vapaa valinta tapahtuu osana pitkää sukupuolten välisen työnjaon perinnettä, joka ylläpitää sekä perheissä että työpaikoilla tulkintaa vanhempainvapaasta äidin vapaana. Jos tähän tavoitellaan muutosta, on syytä pohtia perhevapaajärjestelmän rakennetta erityisesti isien vapaiden käytön näkökulmasta sekä isien taustatekijöitä ja motivaatioita ratkaisuisissa vapaiden käytöstä, samalla kun muutos saattaa edellyttää myös äideiltä ”itsestäänselvästä” luopumista.

Aiemmassa perhevapaatutkimuksessamme (Salmi ym. 2009) olemme havainneet, että isien käsitys itsestään perheen pääasiallisena elättäjänä ennustaa heidän valintojaan. Isät, jotka katsovat miesten olevan ensisijaisesti vastuussa perheen elättämisestä, pitävät vanhempainvapaata vähemmän todennäköisesti kuin muut isät. Sukupuolten välisen työnjaon pitkällä perinteellä on siis selvä yhteys isien valintoihin.

Norjalaisessa tutkimuksessa on havaittu, että nimenomaan vanhempien jaettavissa olevan vanhempainvapaan kohdalla työpaikoilla saatetaan suhtautua kielteisesti isän suunnitelmaan pitää vanhempainvapaata, ”onhan lapsella äiti” (Brandth and Kvande 2012). Sukupuolten välisen työnjaon perinne näkyy siis myös työpaikoilla esimiesten suhtautumisessa isien vanhempainvapaisiin.

Isän kokema elatusvastuu kytkeytyy isän työtilanteeseen ja siihen mahdollisesti heijastuvaan talouskriisiin: jos työpaikka tai asema työssä koetaan uhatuksi tai epävarmaksi, voi vapaalle jääminen olla vaikeaa. Työpaikan asenneilmapiiri luo omalta osaltaan puitteita valinnoille, ja talouskriisin työpaikoille aiheuttamat paineet ovat saattaneet lisätä sekä esimiesten että työtovereiden kielteistä suhtautumista sukupuolten perinteistä työnjakoa rikkoviin valintoihin. Oletettu asenneilmapiiri ja työpaineet voivat myös saada isiä jättämään vapaat käyttämättä eräänlaisena ”itsesen-

suurina”, vaikka kielteistä suhtautumista vapaan pitoon ei erityisesti ilmaistaisikaan työpaikalla.

Politiikkaratkaisuna pitkään jaettavissa olevaan jaksoon perustuva vanhempainvapaa ohjaa äitien ja isien enemmän tai vähemmän tietoisia valintoja kohti ”itsestäänselvää”, eli sukupuolten välisen työnjaon perinteiden mukaista valintaa. Isille nimetty pitkä kiintiö puolestaan suuntaa ajatuksia kohti ”ei-itsestäänselvää”. Se korostaa isän merkitystä vanhempana ja johtaa isiä pohtimaan ratkaisua vanhempainvapaan pitämisestä tai pitämättä jättämisestä. Isäkiintiöllä ilmaistaan selkeästi useiden hallitusten ja puolueiden ohjelmissa esitetty kanta siitä, että lastenhoito kuuluu sekä miehille että naisille, ja tällä politiikkatoimella tuetaan isiä heidän valinnoissaan kohti ei-itsestäänselvää ja kohti muutosta hoivan sukupuolittuneessa ymmärtämisessä.

Raportissa tarkastellaan tarkemmin näitä isien ja äitien valintoja ja niiden ehtoja sekä sitä, millainen perhevapaajärjestelmä loisi mahdollisimman hyvät edellytykset erilaisten vanhempien erilaisille ratkaisuille.

## 2 Pienten lasten vanhempien työmarkkina- asema, työn epävarmuus ja toimeentulo

Taluskriisi ilmeni perhevapaakyselyn tekemisen aikaan työpaikkojen vähenemisenä ja työttömyyden lisääntymisenä (ks. luku 1.2). Tilastokeskuksen työolotutkimusten vuodet 1977–2013 kattava aikasarja kertoo, että makrotalouden suhdanteet ja yleinen työttömyysaste heijastuvat myös työn epävarmuuden kokemuksiin. Kokemukset työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhasta ovat työolotutkimuksen mukaan selvimmän yhteydessä työmarkkinakehitykseen. 1990-luvun laman seuraukset näkyivät vielä vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimuksen tuloksissa kasvaneena tietoisuutena työmarkkina-aseman epävarmuudesta, mutta vuoden 2008 keväällä kerätty työolotutkimusaineisto kertoi työn menetystä pelkäävien osuuden laskeneen selvästi. Kun taloustilanne syksyllä 2008 muuttui ja alkanut taluskriisi pitkittyi, vuoden 2013 työolotutkimuksessa työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa kokevien osuudet olivat nousseet 20–23 prosenttiin palkansaajista, suuremmiksi kuin vuonna 1997. (Sutela & Lehto 2014.) Työolobarometrin mukaan työpaikan säilymisen varmuudesta eri mieltä olevien palkansaajien osuus nousi neljänneksestä vuonna 2007 29 prosenttiin vuonna 2011 ja 2013 ja kolmannekseen vuonna 2015 (Lyly-Yrjänäinen 2015).

Tässä tutkimuksessa käytämme taluskriisin indikaattorina vastaajien kokemaa työn epävarmuutta, jota kuvaavat kokemus työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhasta sekä epävarmuus työsuhteen jatkumisesta. Myös vastaajien työttömyyskokemukset kuvaavat osaltaan taluskriisin seurauksia ja työn epävarmuutta. Vuonna 2008 alkaneen taluskriisin aikana työttömyyden uhkaa olivat vuoteen 2013 mennessä kaikista palkansaajista kokeneet keskimääräistä enemmän määräaikaisissa työsuhteissa olevat, työntekijäasemassa olevat sekä teollisuudessa ja rakennusalalla työskentelevät ja aiemmin työttömänä olleet palkansaajat. Työttömyyttä olivat kokeneet yleisimmin samoihin ryhmiin kuuluvat sekä nuoret palkansaajat. (Nätti & Pyöriä 2017.)

Tässä luvussa kuvaamme ensin perhevapaakyselyyn vastanneiden äitien ja isien asemaa työmarkkinoilla ja heidän kokemaansa työttömyyden, irtisanomisen, lomautuksen tai työsuhteen päättymisen uhkaa. Toiseksi analysoimme äitien ja isien kokemuksia työn kuormittavuuden lisääntymisestä ja työstä johtuvasta aikapulasta perheen kanssa. Lopuksi kuvaamme perhevapaalla olevien tai äskettäin olleiden äitien ja isien tulotasoa ja kokemuksia toimeentulosta.

## 2.1 Työssäkäynti ja työttömyys

Perhevapaakyselyyn vastanneista äideistä 43 prosenttia oli vastaushetkellä työssä palkansaajana ja 4 prosenttia yrittäjänä tai ammatinharjoittajana (taulukko 1). Kaikkiaan pääasiallisesti työssä oli hieman alle puolet (46 %) äideistä (palkansaajien ja yrittäjien osuudet eivät ole toisensa pois sulkevia). Työssä olevien osuus parivuotiaan lapsen äideistä on alhainen, koska kaksi viidestä äidistä (40 %) hoiti päätoimisesti lasta tai lapsia kotona.<sup>1</sup> Työttömänä oli vastaushetkellä 5 prosenttia, mutta lisäksi puolet (48 %) kaikista kotona lasta päätoimisesti hoitavista äideistä oli ilman voimassa olevaa työsuhdetta, vaikka he eivät olleetkaan työnhakijoina (ks. kotona lasta hoitavista äideistä luvut 3.4 ja 3.5). Opiskelijoita oli äideistä joka kymmenes.

Ennen vuonna 2011 syntyneen lapsen syntymää työssä palkansaajana oli ollut kaksi kolmesta äidistä (68 %) ja yrittäjänä tai ammatinharjoittajana 4 prosenttia. Pääasiallisesti työssä oli ollut ennen lasta kaikkiaan 69 prosenttia äideistä – selvästi useampi kuin vastaushetken tilanteessa lapsen ollessa parivuotias. Päätoimisesti lapsia oli hoitanut jo ennen vuonna 2011 syntynyttä lasta selvästi harvempi kuin vastaushetkellä, vain joka kuudes äiti (16 %). Työttömänä oli ollut ennen lasta 6 prosenttia, opiskelijoina 13 prosenttia. Lomautettuja äitejä (ennen lasta tai vastaushetkellä) ei aineistossa ollut kuin muutama.

Kyselyyn vastanneista isistä, jotka olivat kaikki perhevapaita käyttäneitä isiä, työssä palkansaajana vastaushetkellä oli 86 prosenttia ja yrittäjänä tai ammatinharjoittajana joka kymmenes (10 %). Kaikkiaan pääasiallisesti työssä oli 93 prosenttia parivuotiaan lapsen isistä. Lomautettuna oli prosentti ja työttömänä kolme prosenttia isistä. Viisi prosenttia isistä oli opiskelijoita, ja vain pari prosenttia hoiti päätoimisesti lasta tai lapsia kotona.

Ennen lapsen syntymää työssä palkansaajana oli ollut yhdeksän kymmenestä isästä (90 %) ja yrittäjänä tai ammatinharjoittajana oli toiminut hieman harvempi kuin joka kymmenes (8 %). Pääasiallisesti työssä oli ollut kaikkiaan 95 prosenttia isistä. Työttömänä oli ollut vain pari prosenttia (2 %), opiskelijana seitsemän prosenttia. Päätoimisesti lasta tai lapsia kotona ei ennen vuonna 2011 syntyneen lapsen syntymää hoitanut isistä käytännössä juuri kukaan.

Kyselyyn vastanneiden äitien ja isien työllisyys- ja työttömyysasteet vastaushetkellä vastaavat melko hyvin koko väestön tietoja: vuonna 2013 kaikista alle kolmivuotiaiden äideistä työllisiä oli 46 prosenttia, työttömiä 8 prosenttia, isistä puolestaan työllisiä oli 89 prosenttia ja työttömiä 5 prosenttia (Tilastokeskus 2014). Vastaajissa on jonkin verran vähemmän työttömiä kuin koko väestössä, mikä viittaa siihen, että työttömät vanhemmat ovat muita useammin jättäneet vastaamatta kyselyyn. Työttömät isät jättävät lisäksi useammin kaikki vapaat pitämättä (Saarikallio-Torp & Haataja 2016), ja kun kysely kohdistui perhevapaita pitäneisiin, työttömiä on isien

<sup>1</sup> Neljänneksellä äideistä oli myös parivuotiaista nuorempi eli vuoden 2011 jälkeen syntynyt lapsi, jolloin äiti saattoi hoitaa kokopäiväisesti kotona useampaa lasta tai vain nuorimmaista. Äiti oli tällöin saattanut olla vuonna 2011 syntyneen ja myöhemmin syntyneen lapsen hoitamisen välissä myös työssä.

Taulukko 1. Äitien ja isien toiminta sekä pääasiallinen toiminta ennen 2011 syntyneen lapsen syntymää sekä vastaushetkellä 2013, %.<sup>1</sup>

	Ennen 2011 syntynyttä lasta		Vastaushetkellä 2013	
	Äidit	Isät	Äidit	Isät
Hoidin/hoidan lasta/lapsia kotona kokopäiväisesti	20	1	44	3
Hoidin/hoidan lasta/lapsia kotona osa-aikaisesti	4	1	10	4
Olin/olen työssä palkansaajana	68	90	43	86
Olin/olen työssä yrittäjänä/ammattinharjoittajana	4	8	4	10
Olin/olen lomautettuna	0	0	0	1
Olin/olen työtön	6	2	5	3
Olin/olen opiskelija	13	7	10	5
Olin/olen pitkäaikaisesti sairas/eläkkeellä	1	0	1	0
Tein/teen jotain muuta	2	1	4	1
<b>Pääasiallinen toiminta</b>				
Työssä (palkansaajana, yrittäjänä, lomautettuna)	69	95	46	93
Hoiti/hoitaa lasta/lapsia kokopäiväisesti	16	0	40	2
Tekee muuta (työtön, opiskelija, sairas, eläkkeellä)	15	5	14	5
N	3 029	2 160	3 029	2 160

1 Vastaajat saivat valita kaikki tilanteeseensa sopivat vaihtoehdot, joten vaihtoehdot eivät ole toisensa poissulkevia. Pääasiallinen toiminta on muodostettu siten, että kokopäiväisesti lasta hoitaviin luettiin ne, jotka ilmoittivat hoitavansa lasta/lapsia kokopäiväisesti kotona, vaikka he olisivat olleet samaan aikaan myös työttömiä. He eivät kuitenkaan voineet olla ansiotyössä, yrittäjinä tai opiskelijoita. Työssä oleviin luettiin vastaushetkellä palkansaajana (myös lomautettuna) tai yrittäjänä olevat, vaikka he samalla hoitaisivat lasta tai opiskelisivat. Jotakin muuta tekevät olivat työttömiä (ei lasta kokopäiväisesti hoitavia), opiskelijoita (ei työssäkäyviä), pitkäaikaisesti sairaana tai sairaseläkkeellä.

aineistossa myös tästä syystä vähemmän. Sama koskee yrittäjiä (mt.), joita on vastanneista isistä selvästi pienempi osuus (10 %) kuin esimerkiksi vastanneiden äitien puolisoista (16 %). Työttömänä äitien puolisoista oli vastaushetkellä viisi prosenttia eli pari prosenttiyksikköä enemmän kuin kyselyn isistä, ja pääasiallisesti työssä 90 prosenttia eli hiukan harvempi kuin kyselyn isistä.

Vaikka pieni osuus äideistä ja isistä oli työttömänä juuri ennen 2011 syntyneen lapsen syntymää tai vastaushetkellä lapsen ollessa parivuotias, kuitenkin joka neljäs äiti (26 %) ja joka kuudes isä (16 %) kertoi olleensa työttömänä viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana. Useammin kuin kerran työttömänä oli ollut joka kymmenes (11 %) äiti ja joka kahdeskymmenes (6 %) isä. Työttömyyttä viiden vuoden aikana kokeneista äideistä hiukan useampi kuin kaksi viidestä (43 %) ja isistä hiukan harvempi kuin kaksi viidestä (37 %) oli ollut työttömänä yhteensä yli kuusi kuukautta.

Työssä olivat vastaushetkellä päätoimisesti muita useammin yli 30-vuotiaat ja korkeasti koulutetut äidit ja isät. Isistä erityisesti vailla ammatillista koulutusta olevat olivat harvemmin pääasiallisesti työssäkäyviä. Työttömänä sen sijaan olivat useammin ammatillisen koulutuksen suorittaneet tai vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevat äidit ja isät. Myös useamman kerran työttömänä viimeisten viiden vuoden

aikana olivat olleet muita useammin ne, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa, samoin kuin alle 30-vuotiaat äidit ja isät.

Toistuvasti tai pitkittyneesti työttömänä olleita, tässä tapauksessa vanhempia, jotka olivat työttömänä sekä ennen lapsen syntymää että vastaushetkellä, oli sekä äideissä (1,3 %) että isissä (0,5 %) vain noin prosentin verran, koska työttömien osuudet ylipäänsä olivat pieniä. Kuitenkin ne (harvat) äidit ja isät, jotka olivat olleet ennen lasta työttömänä, olivat työttömänä myös vastaushetkellä moninkertaisesti yleisemmin kuin ei-työttömänä olleet (äidit 22 vs. 4 %, isät 33 vs. 2 %). Lapsen ollessa parivuotias äitien pääasiallinen toiminta oli usein sama kuin ennen lapsen syntymää (ks. Närvi 2014b): työssä olleet olivat useammin työssä, lasta hoitaneet useammin kotona hoitamassa lasta, ja muuta tehneet tekivät nytkin useammin jotain muuta (opiskelivat, olivat työttöminä).

Äitien perheitä, joissa molemmat vanhemmat olivat vastaushetkellä lapsen ollessa parivuotias työttömiä, oli vain 0,4 % kaikista avo- tai avioliitossa olevista äideistä. Työttömyys kuitenkin kasautuu samoihin perheisiin, sillä työttömillä äideillä oli muita kaksi kertaa useammin työtön puoliso (9,4 vs. 4,7 %). Äideillä on kuitenkin myös ”piilotyöttömyyttä”: he eivät ole työttömiä työnhakijoita, mutta hoitavat lasta kotona ilman työsuhdetta. Myös silloin, kun äiti hoiti lasta kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta, hänellä oli työsuhteellisia äitejä useammin työtön puoliso (9,3 vs. 2,5 %).

Isien perheitä, joissa molemmat vanhemmat olivat työttömiä, oli vain 0,1 % kaikista. Isän työttömyys ei ollut yhteydessä siihen, oliko hänen puolisonsa työttömänä tai oliko lasta kotona hoitavalla puolisollla työsuhde voimassa vai ei.

Perheitä, joissa kumpikaan puolisoista ei käynyt vastaushetkellä työssä, oli äitien perheistä 5 prosenttia ja isien perheistä 3 prosenttia – tähän joukkoon kuuluivat lasta kotona hoitavat, opiskelijat, ja työttömät sekä eläkkeellä olevat ja pitkäaikaisesti sairaat. Perheitä, joissa molemmat puoliset olivat pääasiallisesti työssäkäyviä, sen sijaan oli äitien perheistä 43 prosenttia, isien perheistä 45 prosenttia. Isäaineiston perheet olivat siis kaiken kaikkiaan hieman paremmassa työmarkkina-asemassa kuin äitiaineiston perheet, koska isäaineiston isät olivat perhevapaita käyttäneitä isiä.

Ennen lapsen syntymää työssä palkansaajana olleista äideistä viidenneksellä (21 %) mutta isistä vain seitsemällä prosentilla oli ollut määräaikainen työsuhde. Vastaushetkellä määräaikaisessa työsuhteessa oli äideistä harvempi, 15 prosenttia, ja isistä yhtä harva kuin ennen lasta (6 %). Äitien pienempi määräaikaisten työsuhteiden osuus vastaushetkellä selittyi sillä, että ennen lasta määräaikaisena työskennelleet äidit olivat vakituisessa työsuhteessa olleita harvemmin työssä lapsen ollessa parivuotias (tarkemmin luku 3.4 äitien toiminnasta; ks. myös Närvi 2014b). Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan 25–34-vuotiaista palkansaajana oivista 27 prosentilla ja 35–44-vuotiaista 15 prosentilla oli määräaikainen työsuhde. Palkansaajamiehillä vastaavat osuudet olivat 15 ja 6 prosenttia. (Sutela & Lehto 2014.)

Jos kyselyyn vastanneilla äideillä ja isillä oli vastaushetkellä puoliso, tämä työsuhde oli useammin määräaikaisessa työsuhteessa silloin, kun vastaajan työsuhde oli



määräaikainen (määräaikaisten äitien puoliset 16 % vs. vakinaisten äitien puoliset 6 %, määräaikaisten isien puoliset 23 % vs. vakinaisten isien puoliset 14 %). Samoin kuin työttömyys, myös määräaikaiset työsuhteet siis kasautuivat samoihin perheisiin, mikä on havaittu myös aiemmassa tutkimuksessa puolisoitten työmarkkina-asemien kasautumisesta (mm. Sutela 2013; 2007; Virmasalo 2002; Nätti & Väisänen 2000). Näitä perheitä oli kuitenkin kaikista parisuhteesta ja työssä palkansaajana olevista vanhemmista vain pieni osuus (5 % äitien perheistä, 1 % isien perheistä).

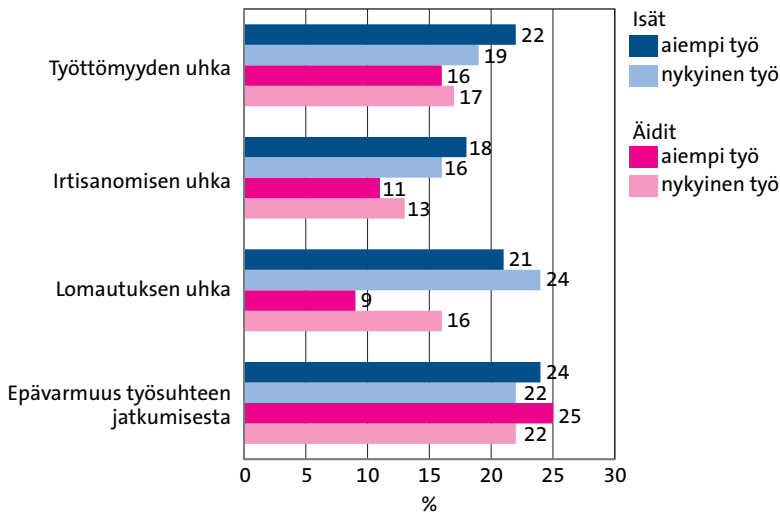
## 2.2 Kokemukset työn epävarmuudesta

Työtilanteen kokeminen epävarmaksi on laajempi ilmiö kuin omakohtainen kokemus työn menettämisestä tai työttömyydestä. Epävarmuus työssä voi liittyä oman työpaikan tilanteeseen ja ennakoituihin muutoksiin sekä havaintoihin työtovereiden kokemuksista. Siihen voivat kytkeytyä myös omat aiemmat – tai muiden itselle läheisten ihmisten – kokemukset sekä tulevaisuuden mahdollisuuksien ennakointi (Lähteenmäki 2007).

Perhevapaakyselyssä kokemuksia työn epävarmuudesta kysyttiin yhtäältä suoranaisena työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkana ja toisaalta epävarmuutena työsuhteen jatkumisesta, mikä liittyy varsinkin määräaikaisiin työsuhteisiin. Vastaajat raportoivat sekä lapsen syntymää edeltävään työhön että vastaushetken työhön liittyvästä epävarmuudesta (kuvio 5). Arviot aiempaan työhön liittyneestä epävarmuudesta ovat kuitenkin takautuvia näkemyksiä, joten niihin voi heijastua vastaajan myöhempi työtilanne, esimerkiksi myöhemmin koettu tai vastaushetken työttömyys.

Joka viides kyselyyn vastannut palkansaajaisä oli pelännyt työttömyyttä tai lomautusta ja hieman harvempi irtisanomista työssään ennen lapsensa syntymää vuonna 2011. Äideistäkin joka kuudes oli pelännyt työttömyyttä mutta vain joka kymmenes irtisanomista tai lomautusta. Ainakin yhtä näistä kolmesta uhkasta (työttömyys, irtisanominen, lomautus) työssään oli kokenut isistä jopa kolmannes (32 %) ja äideistä reilu viidennes (22 %). Joka neljäs äiti ja isä oli kokenut epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta.

Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta oli sekä äideillä että isillä hiukan harvinaisempaa vastaushetken työssä vuonna 2013 kuin työssä ennen lapsen syntymää. Myös työttömyyden tai irtisanomisen uhkaa isät kokivat vastaushetkellä hiukan harvemmin kuin ennen lapsen syntymää pari vuotta aiemmin. Äidit sen sijaan kokivat näitä uhkia vastaushetkellä hiukan yleisemmin kuin ennen lasta. Erot vastaushetken ja lapsen syntymää edeltävän työn epävarmuuden kokemusten välillä ovat kuitenkin pieniä lukuun ottamatta lomautuksen uhkaa, joka oli yleistynyt selvästi äideillä ja hiukan myös isillä. Äideistä joka kuudes ja isistä joka neljäs ilmoitti vastaushetkellä kokevansa lomautuksen uhkaa sen hetkisessä työssään. Isillä pelko lomautuksesta oli vastaushetkellä yleisin työhön liittyvä epävarmuustekijä. Ainakin yhtä kolmesta uh-



KUVIO 5. Kokemukset työn epävarmuudesta lapsen syntymää edeltävässä sekä vastaushetken työssä, % palkansaajaisista ja -äideistä.

kasta (työttömyys, irtisanominen, lomautus) koki vastaushetkelläkin isistä kolmannes (32 %) ja äideistä reilu neljännes (28 %).

Äitien ja isien tuloksia ei voi suoraan verrata, koska isien aineisto ei edusta kaikkia lapsen saaneita isiä, vaan vain perhevapaata käyttäneitä isiä. Silti huomiota kiinnittää se, että äidit kokivat isiä harvemmin työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa, erityisesti työssään ennen lapsen syntymää. Tätä saattavat selittää erot äitien ja isien perhevapaiden käytössä. Lapsen syntymää edeltävät kokemukset liittyivät työhön, josta äidit olivat jääneet äitiys- ja vanhempainvapaalle ja sen jälkeen yleensä vielä kotihoidon tuelle. Työsuhteen mahdollisesta päättymisestä huolimatta he eivät välttämättä kokeneet jäävänsä työttömiksi vaan hoitamaan lasta, mikä voi lieventää epävarmuuden kokemusta (Närvi 2014a). Raskaus ja tuleva lapsen syntymä saattoivat myös suojata heitä irtisanomisen ja lomautuksen uhkalta. Isät puolestaan pitävät perhevapaata keskimäärin vain muutamia viikkoja, joten kysymys työn jatkumisesta tai työttömyydestä on heille eri tavalla ajankohtainen kuin äideille.

Perhevapaakyselyyn vastanneet kokivat harvemmin työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa kuin palkansaajat keskimäärin Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksessa, erityisesti kun parivuotiaan äitejä verrataan kaikkiin naispalkansaajiin. Työolotutkimuksen mukaan eroa miesten ja naisten epävarmuuskokemuksissa ei juuri ole lukuun ottamatta lomautuksen uhkaa, joka on naispalkansaajilla miehiä hieman harvinaisempaa (naiset 21 %, miehet 25 %). Työttömyyden uhkaa koki palkansaajanaisista 23 prosenttia, miehistä 24 prosenttia, ja irtisanomisen uhkaa naisista 19, miehistä 20 prosenttia. (Sutela & Lehto 2014.) Perhevapaakyselyn äitien vähäisempiä epävarmuuskokemuksia selittänee osin jo yllä mainittu asennoi-

tuminen tulevaan, ehkä pitkäänkin perhevapaaseen ja raskauden tuoma irtisanomis-suoja. Parivuotiaan lapsen työssä olevat äidit ovat myös korkeammin koulutettuja ja paremmassa työmarkkina-asemassa kuin vielä lasta kotona hoitavat, heillä on ollut työ, johon palata tai he ovat löytäneet uuden työpaikan, jolloin työttömyyden tai irtisanomisen uhkaa ehkä koetaan harvemmin (ks. luku 3.4 parivuotiaan lapsen äitien toiminnasta). Sama valikoituminen voi koskea myös ennen vuotta 2011 syntynyttä lasta työssä olleita, koska monella äidillä oli myös parivuotiasta vanhempia lapsia. Isävastaajien vähäisemmät epävarmuuskokemukset voivat johtua siitä, että kyselyn isät olivat perhevapaita käyttäneitä isiä ja siten todennäköisesti paremmassa asemassa työmarkkinoilla; työttömät, jotka todennäköisesti ovat työssä ollessaan kokeneet epävarmuutta, jättivät useammin perhevapaat käyttämättä (Saarikallio-Torp & Haataja 2016) eivätkä siksi ole olleet kyselyn vastaajina.

### *Ketkä äidit ja isät kokivat epävarmuutta?*

Kokemuksilla työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkasta ja epävarmuudella työsuhteen jatkumisesta on yhteisiä taustatekijöitä, mutta ne ovat osittain myös erityyppisiä epävarmuuksia. Kuten jo aiemmin todettiin, äitien ja isien aineistojen vertailu ei ole suoraan mahdollista toisistaan eroavien perusjoukkojen vuoksi. Kuitenkin suuntaa antavan vertailun helpottamiseksi tässä tarkastellaan lapsen syntymää edeltävässä työssä koettua epävarmuutta, sillä vastaushetkellä parivuotiaan lapsen työssä olevia äitejä on vähemmän ja työhön palanneet ovat korkeammin koulutettuja, useammin ylempiä toimihenkilöitä ja vakituudessa työsuhteessa (ks. tarkemmin luku 3.4 parivuotiaan lapsen äitien toiminnasta).

Yhteistä työttömyyden uhkalle sekä epävarmuudelle työsuhteen jatkumisesta on se, että molemmat liittyvät määräaikaisiin työsuhteisiin (taulukko 2). Määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleet äidit ja isät olivat moninkertaisesti vakituudessa työsuhteessa olleita useammin epävarmoja työsuhteen jatkosta ja kokivat työttömyyden uhkaa riippumatta sosioekonomisesta ja työmarkkina-asemasta. Lomautuksen uhka puolestaan liittyi sekä äideillä että isillä vakituiseen työsuhteeseen useammin kuin määräaikaiseen. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän voikin lomauttaa vain, jos kyse on sijaisuudesta, jota vakituisesti hoitavan työntekijän voisi lomauttaa. Irtisanomisen uhkassa ei ollut eroa työsuhteen laadun mukaan äideillä eikä isillä, vaikka määräaikainen työsuhde on pääsääntöisesti voimassa työsopimuksessa määritelyyn ajankohtaan asti.<sup>2</sup>

Myös eri työnantajasektoreilla työskentely erottelee sekä äitien että isien epävarmuuskokemuksia, mutta hieman eri tavoin. Yhteistä on se, että kuntasektorilla työskentelevät äidit ja isät kokivat vähemmän kaikkia näitä epävarmuuksia. Äideillä työttömyyden uhka ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta olivat yleisempiä valtiolla ja muulla sektorilla (järjestöt, seurakunnat, yliopistot ym.). Irtisanomisen ja

<sup>2</sup> Määräaikaisesta työsuhteesta lomauttamisesta ja irtisanomisesta tarkemmin työsopimuslaki 26.1.2001/55 sekä [www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi) (haettu 3.4.2017).

lomautuksen uhka sen sijaan olivat äideillä yleisempiä yksityisellä sektorilla. Isillä puolestaan kaikki epävarmuustekijät liittyivät yleisemmin yksityisellä kuin julkisella sektorilla työskentelyyn, mutta työttömyyden uhka ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta myös muulla sektorilla työskentelyyn.

Sosiaali-, terveys- ja opetusaloilla – joilla kyselyn äidit yleisimmin (38 %) työskentelivät – työssä olleet äidit kokivat muita vähemmän työttömyyden, irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa. Sen sijaan epävarmuudelle työsuhteen jatkumisesta alalla

TAULUKKO 2. Epävarmuuskokemukset lapsen syntymää edeltävässä työssä, % palkansaajaäideistä ja -isistä.

	Äidit					Isät				
	Työttömyyden uhka	Irtisanomisen uhka	Lomautuksen uhka	Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	N	Työttömyyden uhka	Irtisanomisen uhka	Lomautuksen uhka	Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	N
<b>Ikä</b>	1 874					1 852				
alle 30 vuotta	19	13	8	32***		26	16	24	30*	
30+ vuotta	16	11	10	23		22	19	21	23	
<b>Koulutus</b>	2 186					1848				
ei ammatillista koulutusta	16	11	10	26**		20	18	23***	21*	
ammattilinen	16	11	9	27		21	16	26	22	
AMK tai opisto	15	12	10	21		22	19	22	22	
akateeminen	18	10	9	29		24	20	15	28	
<b>Työsuhte</b>	2 175					1 842				
vakituinen	11***	11	11***	15***		20***	18	22**	21***	
määräaikainen	34	12	5	64		50	19	10	61	
<b>Ammattiasema</b>	2 116					1 805				
työntekijä	15*	9**	9	26		22	16**	23	23	
alempi toimihenkilö	18	12	10	24		21	18	20	22	
ylempi toimihenkilö	19	16	11	25		23	22	20	25	
<b>Sektori</b>	2 177					1 846				
yksityinen	18***	17***	13***	24**		24***	22***	25***	24*	
kunta	10	3	6	24		12	5	9	17	
valtio	23	7	3	33		15	10	7	19	
muu	25	3	6	34		27	13	8	32	
<b>Tuloviidennes</b>	1 923					1 567				
I (alin)	25**	15*	11	37***		26	18	20**	28	
II	17	12	9	28		23	17	26	23	
III	15	8	10	25		22	20	25	20	
IV	14	9	11	24		18	17	16	22	
V (ylin)	13	13	8	20		19	20	18	23	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

ei ollut merkitystä. Sama koski niitä harvoja isiä, jotka työskentelivät näillä aloilla. Voisi siis sanoa, että näillä aloilla työskentelevillä on yhtä lailla epävarmuutta työsuhteen jatkosta, mutta ei niin suurta pelkoa irtisanotuksi tulemisesta tai mahdollista työsuhteen päättymistä seuraavasta työttömyydestä. Työsuhteen päättyminen ei ehkä johda työttömyyteen näillä aloilla, joilla ainakin määräaikaisia työsuhteita, esimerkiksi sijaisuuksia, on ollut tarjolla paljon ja työllisyystilanne on ollut hyvä (Pekka ym. 2008) ja joilla myös talouskriisin vuosina on ollut jopa työvoimapolua (Kuntatyönantajat 2012).

Palkansaajaisät työskentelivät yleisimmin (24 %) teollisuudessa, ja he kokivat muilla aloilla työskenteleviä isiä selvästi useammin lomautuksen, irtisanomisen ja työttömyyden uhkaa. Epävarmuudessa työsuhteen jatkumisesta sen sijaan ei ollut merkittävää eroa teollisuudessa tai muilla aloilla työskennelleiden isien välillä. Sama koski teollisuudessa työskennelleitä harvoja äitejä.

Ammattiasema näkyi äitien ja isien kokemuksissa irtisanomisen uhkasta. Ylemmät toimihenkilöt pelkäsivät irtisanomista useimmin, työntekijäasemassa olevat harvimmin, joskaan erot eivät ole kovin suuria. Toimihenkilöäidit pelkäsivät myös työttömyyttä useammin kuin työntekijä-äidit. Työn epävarmuuden on todettu koskettavan aiempaa enemmän myös korkeasti koulutettujen toimihenkilöiden työtä (Happonen & Nätti 2000, Green 2009), mutta silti Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa irtisanomisen tai työttömyyden uhkaa ovat kokeneet useammin työntekijät, joskin ylempien toimihenkilöiden kokemukset ovat lähes samalla tasolla (Sutela & Lehto 2014).

Toisaalta pienituloisimmat (alimpaan tuloviidennekseen kuuluvat) äidit kokivat muita useammin erityisesti työttömyyden uhkaa sekä epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta. Pienempituloiset isät sen sijaan pelkäsivät muita useammin lomautusta. Tuloilla ei kuitenkaan ollut merkitystä, jos kaikki sosioekonomiseen asemaan liittyvät tekijät otettiin huomioon.

Epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta kokivat muita useammin myös nuoret, alle 30-vuotiaat mutta toisaalta myös akateemisen korkeakoulututkinnon suorittaneet äidit ja isät. Erityisesti ikä liittyy kuitenkin muun muassa määräaikaisten työsuhteiden yleisyyteen. Kun ikä sekä sosioekonomiseen asemaan liittyvät tekijät – koulutus, työsuhteen laatu, ammattiasema, sektori ja tulot – otettiin huomioon yhtäaikaisesti, iällä ei ollutkaan merkitystä epävarmuuskokemuksille, ja akateemisella koulutuksella vain isien kokemuksille.

### *Pitkittyvä epävarmuus ja epävakaa työmarkkina-asema*

Jos palkansaajana työskennelleet äidit ja isät olivat ennen lapsen syntymää kokeneet työssään ainakin yhtä työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkista, heillä oli näitä epävarmuuskokemuksia vähintään kolme kertaa useammin myös vastaushetken työssä kuin niillä palkansaajilla, jotka eivät kertoneet kokeneensa epävarmuutta aiemmin (äidit 59 vs. 20 %, isät 65 vs. 18 %). Epävarmoja työsuhteen jatkumisesta

ennen lasta olleet äidit ja isät olivat vastaushetkelläkin epävarmoja jopa viisi kertaa useammin kuin muut (äidit 54 vs. 11 %, isät 59 vs. 12 %).

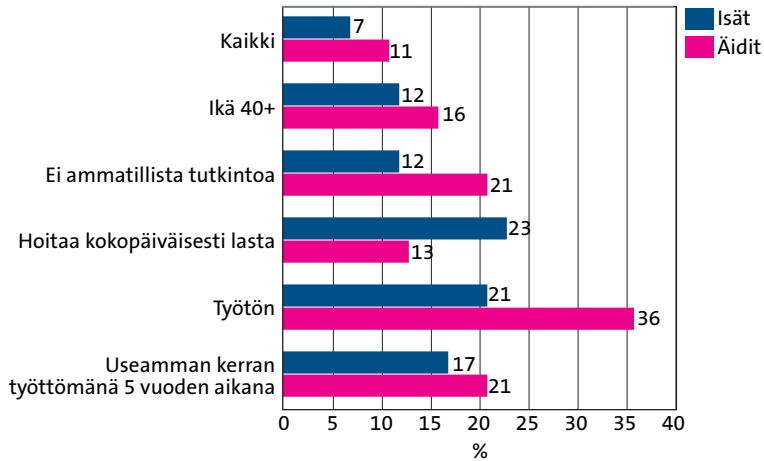
Kaikista työssä käyvistä palkansaajaäideistä toistuvaa epävarmuutta työsuhteen jatkosta kokeneita oli yksi kymmenestä (11 %), isistä hieman useampi (13 %). Toistuvaa työttömyyden, irtisanomisen ja/tai lomautuksen uhkaa oli kokenut äideistä reilu kymmenesosa (12 %), isistä jopa joka viides (20 %).

Aiemmat epävarmuuskokemukset kytkeytyivät paitsi vastaushetken työssä koettuun epävarmuuteen myös vastaushetken työttömyyteen. Lapsen syntymää edeltävässä työssä epävarmuutta työsuhteen jatkosta kokeneet olivat vastaushetkellä muita useammin – vaikka silti harvoin – työttömänä (äidit 7 % vs. 2 %, isät 4 % vs. 2 %). Lisäksi aiemmin työttömyyden, irtisanomisen ja/tai lomautuksen uhkaa kokeneet äidit olivat työttömänä muita useammin (8 % vs. 2 %). Näillä äideillä ja isillä oli myös useammin aiempia(kin) työttömyyskokemuksia. Työttömyyden, irtisanomisen ja/tai lomautuksen uhkaa kokeneista äideistä 39 prosenttia oli myös ollut työttömänä keran tai useammin viimeisten viiden vuoden aikana, isistä 25 prosenttia. Epävarmuutta työsuhteen jatkosta kokeneista äideistä työttömyyskokemuksia oli 42 prosentilla, isistä 29 prosentilla.

Myös se, että äiti hoiti lasta kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta, oli selvästi yhteydessä ennen lapsen syntymää koettuun epävarmuuteen. Aiemmin työttömyyden uhkaa kokeneista äideistä, jotka vastaushetkellä hoitivat pääasiallisesti lasta tai lapsia kotona, kaksi viidestä (40 %) teki näin ilman työsuhdetta, muista äideistä yksi neljästä (24 %). Epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta ennen lapsen syntymää vuonna 2011 kokeneista, lasta kotona hoitavista, puolella (51 %) ei ollut työsuhdetta, muista äideistä tässä tilanteessa oli vain joka viides (19 %). Monen äidin kohdalla, mutta ei aina, aiemmassa työssä koettu epävarmuus siis tarkoitti työsuhteen menettämistä.

Työttömyyden tai työsuhteen päättymisen uhka oli siis näillä vanhemmilla realisoitunut, joskin on muistettava, että arvio aiemman työsuhteen epävarmuudesta on vastaushetkeltä ja siten esimerkiksi vastaushetken työttömänä olo on voinut myös heijastua vanhempien käsityksiin aiemman työpaikkansa pysyvyydestä. Voidaan kuitenkin sanoa, että osalla pienten lasten vanhemmista työn epävarmuudessa ei ole kyse vain tiettyyn työtilanteeseen liittyvästä kokemuksesta, vaan pitkäaikaisemmin epävakaa työmarkkina-asemasta.

Valtaosa kaikista kyselyyn vastanneista äideistä ja isistä koki kuitenkin mahdollisuutensa hankkia uusi työpaikka kohtalaisiksi tai hyviksi. Äideistä hiukan alle kaksi viidestä (38 %) piti mahdollisuuksiaan hyvinä ja hiukan yli kaksi viidestä (43 %) kohtalaisina. Isistä lähes puolet (47 %) arvioi mahdollisuutensa hyviksi ja reilu kolmannes (36 %) kohtalaisiksi. Joka kymmenes äiti (9 %) ja isä (10 %) ei osannut arvioida työllistymismahdollisuuksiaan. Huonoina mahdollisuuksiaan hankkia uusi työpaikka piti yksi kymmenestä äidistä (11 %) ja harvempi kuin yksi kymmenestä isästä (7 %).



KUVIO 6. Huonoiksi mahdollisuutensa löytää (uusi) työpaikka arvioivat äidit ja isät, %.

Huonoiksi mahdollisuutensa löytää uusi työpaikka arvioivat muita useammin yli 40-vuotiaat äidit ja isät (kuvio 6). Äideistä näin arvioivat myös alle 25-vuotiaat (21 %). Vailla ammatillista koulutusta olevat kokivat myös muita useammin työllistymismahdollisuutensa huonoiksi. Samoin arvioivat äidit ja erityisesti isät, jotka vastaushetkellä pääasiallisesti hoitivat lasta kokopäiväisesti kotona, mikä viittaisi siihen, että niillä harvoilla isillä, jotka hoitivat lasta kokopäiväisesti, kyse on voinut olla siitä, ettei isä ole löytänyt työtä. Työttömistä isistä jotakuinkin yhtä suuri osuus arvioikin työllistymismahdollisuutensa huonoiksi kuin kotona lasta hoitavista. Työttömistä äideistä työllistymismahdollisuutensa huonoiksi arvioi useampi kuin joka kolmas. Myös viimeisten viiden vuoden aikana työttöminä useamman kerran olleet äidit ja isät pitivät useammin mahdollisuuksiaan löytää työtä huonoina, samoin ne palkansaajana ennen lapsen syntymää työskennelleet, jotka olivat aiemmassa työssä kokeneet työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa (äidit 14 %, isät 9 %) tai epävarmuutta työsuhteen jatkosta (äidit 12 %, isät 10 %).

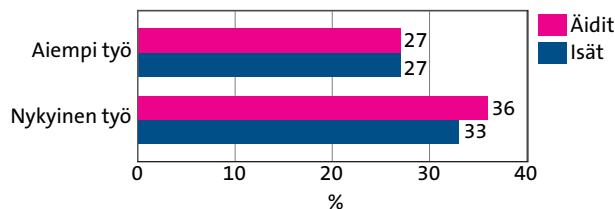
## 2.3 Työn kuormittavuus

Taluskriisi voi lisätä paitsi työn epävarmuutta myös työn kuormittavuutta. Työolo-barometrin mukaan arviot siitä, että työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden, olivat kuitenkin korkeimmillaan ennen taluskriisiä: vuonna 2006 näin arvioi 60 prosenttia palkansaajista, mutta vuonna 2009 enää 50 prosenttia, samoin vuosina 2013 ja 2015. Toisaalta vuonna 2015 toimihenkilöistä runsas 70 prosenttia ja työntekijöistä 56 prosenttia kertoi työaikataulujen tai työtahdin olevan hyvin tiukkoja. (Lyly-Yrjänäinen 2015.) Työolotutkimuksen mukaan palkansaajien kokemukset kiireen haittaavuudesta työssä olivat vähentyneet: kun vuonna 2008 va-

jaalla kolmanneksella (31 %) oli tällaisia kokemuksia, vuonna 2013 niitä oli enää runsaalla neljänneksellä (28 %). Vuonna 2008 yli puolet (54 %) palkansaajista arvioi, että työpaikalla oli liian vähän henkilöstöä työtehtäviin nähden, mutta vuonna 2013 enää alle puolet (48 %) teki tämän arvion. Palkansaajien kokemukset työmäärän lisääntymisestä näinä vuosina olivat pysyneet samalla tasolla: kaksi viidestä palkansaajasta (39 % vuonna 2008 ja 38 % vuonna 2013) koki työmääränsä lisääntyneen yli sietokyvyn. (Sutela & Lehto 2014.) Lapsiperheiden vanhemmista kuitenkin vuonna 2012 runsas puolet arvioi, että viime vuosina omalla työpaikalla henkilöstön määrä suhteessa työmäärään on vähentynyt, 70 prosenttia äideistä ja 65 prosenttia isistä totesi työtahdin tiukentuneen ja kaksi kolmesta aikataulujen kiristyneen (Salmi & Lammi-Taskula 2014).

Perhevapaakyselyyn vastanneilta äideiltä ja isiltä kysyttiin työmäärän siedettävyydestä parivuotiaan lapsen syntymää (vuonna 2011) edeltävässä tai vastaushetken (2013) työssä. Sekä äideillä että isillä työn menettämiseen liittyviä epävarmuustekijöitä yleisempää oli kokemus tai pelko työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn (kuvio 7). Aiemmassa työssä – palkansaajana tai yrittäjänä – tällainen kokemus oli reilulla neljäsosalla (27 %) äideistä ja isistä, nykyisessä työssä jopa yli kolmanneksella (äidit 36 %, isät 33 %). Pelkkien palkansaajien kokemukset olivat samankaltaisia.<sup>3</sup>

Saattaa olla, että vanhemmat kokivat vastaushetkellä työmääränsä aiempaa useammin kuormittavaksi osittain siksi, että heidän perhetilanteensa oli muuttunut aiemmasta: vastaushetkellä heillä oli noin parivuotias lapsi, joko esikoinen tai perheeseen syntynyt uusi lapsi. Tämän seurauksena he joutuivat ehkä aiempaa enemmän pohtimaan voimavarojaan ja ajankäyttönsä jakamista ansiotyön ja perhe-elämän välillä. Toisaalta työtahti on juuri näinä vuosina saattanut työpaikoilla kiristyä, jos taantuman aikana työntekijöitä on työpaikoilla vähennetty ja töitä on kasautunut työssä oleville aiempaa enemmän. Kuten edellä todettiin, kokemukset työmäärän lisääntymisestä eivät kuitenkaan yleistyneet kaikilla palkansaajilla, ja kokemukset kiireen haittaavuudesta työssä sekä liian vähäisestä henkilöstömäärästä työtehtäviin nähden vähentyivät vuodesta 2008 vuoteen 2013 (Sutela & Lehto 2014). Toisaalta



KUVIO 7. Kokemus työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn lapsen syntymää edeltävässä sekä vastaushetken työssä, % isistä ja äideistä.

<sup>3</sup> Pelkistä palkansaaja-äideistä aiemmassa työssä työmäärän koki lisääntyvän yli sietokyvyn 27 prosenttia, nykyisessä työssä 37 prosenttia, isistä aiemmassa työssä 26 prosenttia, nykyisessä työssä 32 prosenttia.



selvällä enemmistöllä lapsiperheiden äideistä ja isistä oli tällaisia kokemuksia omalta työpaikaltaan (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Äitien nykyisessä työssä työtahdin kiristymistä kokevien suuri osuus voi selittyä myös sillä, että parivuotiaan lapsen äideistä osa hoiti vielä lasta kotona ja työhön palanneet olivat ehkä juuri niitä, joiden kiireinen työtilanne edellytti jo paluuta työhön.

### *Ketkä äidit ja isät kokivat kuormittuvansa?*

Vanhempien työmarkkina-aseman yhteyttä kokemuksiin työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn työssä ennen parivuotiaan lapsen syntymää tarkastellaan palkansaajien osalta (taulukko 3).<sup>4</sup> Kokemus työmäärän lisääntymisestä oli yleisempää yli 30-vuotiailla äideillä kuin tätä nuoremmilla. He olivat luultavasti olleet työelämässä pidempään, mikä saattaa näkyä myös työn vaativuudessa ja työmäärässä. Tähän viittaa myös se, että vakituudessa työsuhhteessa sekä toimihenkilöasemassa olleet äidit kokivat työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn määräaikaisessa työsuhhteessa ja työntekijäasemassa olleita äitejä useammin. Juuri vakituudessa työsuhhteessa olleet ja toimihenkilöäidit kokivatkin tällaista kuormitusta todennäköisimmin, kun sekä ikä että sosioekonominen asema otettiin yhtä aikaa huomioon – iällä, koulutuksella, sektorilla sen enempää kuin tulotasollakaan ei ollut tällöin äitien kokemuksille merkitystä (taulukon 3 suurituloisten äitien yleisemmät kuormittavuuskokemukset liittynevät toimihenkilöasemaan). Myös työolotutkimuksen mukaan palkansaajien kokemukset työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn ovat yleisiä erityisesti toimihenkilöillä, mutta myös kuntasektorilla sekä naispalkansaajilla (Sutela & Lehto 2014).

Äideistä muita useampi kokikin työmäärän kasvaneen sietämättömäksi kunta-sektorilla mutta myös muulla sektorilla (järjestöt, seurakunnat, yliopistot ym.), isistä puolestaan valtiosektorilla, joskaan sektorilla ei ollut merkitystä kun muut tekijät huomioitiin yhtäaikaaisesti. Erilaisissa työmarkkina-asemissa olevien isien kokemuksissa työmäärän lisääntymisestä ei ollutkaan eroja, kun kaikki tekijät otettiin yhtäaikaaisesti huomioon.

Kokemukset työn kuormittavuudesta eli työmäärän liiallisesta kasvusta näyttävät kasautuvan erilaisille vanhemmille kuin kokemukset työn epävarmuudesta. Kun epävarmuus työn jatkumisesta ja työttömyydestä kosketti erityisesti nuorempia, määräaikaisessa työsuhhteessa työskennelleitä äitejä ja isä, työmäärästä kuormittuivat puolestaan muita useammin yli kolmekymppiset, vakituudessa työsuhhteessa työskennelleet ja siten jo ehkä vakaammassa asemassa työelämässä olevat äidit. Toimihenkilöäidit kuitenkin kokivat sekä työttömyyden ja irtisanomisen uhkaa että kuormitusta työmäärästään muita äitejä useammin.

4 Tarkastelu kohdistuu vanhempien kokemuksiin työmäärästä työssä ennen vuonna 2011 syntyneen lapsen syntymää, sillä kuten edellä on todettu, vastaushetkellä työssä olleita äitejä oli vähemmän ja he olivat valikoituneempi joukko juuri työmarkkina-asemaltaan (ks. luku 3.4).

TAULUKKO 3. Kokemukset työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn lapsen syntymää edeltävässä työssä, % palkansaajaaideistä ja -isistä

	Äidit	N	Isät	N
<b>Ikä</b>				
alle 30 vuotta	21**	435	20	173
30 + vuotta	30	1 439	27	1 680
<b>Koulutus</b>				
ei ammatillista koulutusta	24	148	29	183
ammattilinen	24	500	23	429
AMK tai opisto	28	862	27	695
akateeminen	29	676	27	543
<b>Työsuhde</b>				
vakituinen	29***	1 709	26	1 705
määräaikainen	20	466	26	137
<b>Ammattiasema</b>				
työntekijä	24***	1 300	24	767
alempi toimihenkilö	32	355	30	355
ylempi toimihenkilö	32	461	26	683
<b>Sektori</b>				
yksityinen	25*	1 189	25*	1 376
kunta	30	684	27	197
valtio	22	158	35	176
muu	31	146	21	95
<b>Tuloviidennes</b>				
I (alin viidennes)	17***	192	21	283
II	25	398	28	328
III	27	438	27	326
IV	28	447	29	319
V (ylin viidennes)	34	448	27	310

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

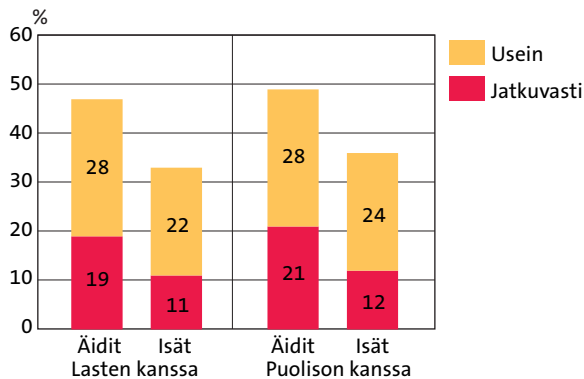
### *Kokemukset aikapulasta työn vuoksi*

Edellä havaittiin, että äitien ja isien kokemukset oman työmäärän kuormittavuudesta olivat yleisempiä vastaushetken työssä kuin ennen parivuotiaan lapsen syntymää. Työssä olevat parivuotiaan lapsen vanhemmat, etenkin äidit, kokivat myös melko yleisesti viettäneensä viimeisen vuoden aikana työnsä vuoksi vähemmän aikaa lastensa ja puolisonsa kanssa kuin olisivat halunneet (kuvio 8). Äideistä lähes puolet koki yhteisen ajan sekä lasten että puolison kanssa liian vähäiseksi vähintään usein, joka viides jatkuvasti. Isistä jatkuvaa aikapulaa sekä lasten että puolison kanssa koki joka kymmenes, mutta noin kolmannes koki viettävänsä vähintäänkin usein työnsä vuoksi vähemmän aikaa perheensä kanssa kuin olisi halunnut. Parivuotiaiden lasten

äideillä näyttäisi olevan ajanpuutteen kokemuksia vielä yleisemmin kuin kaikilla alle kouluikäisten lasten äideillä, joista kolmannes kertoo kokevansa ajanpuutetta sekä lasten että puolison kanssa. Isien kohdalla eroa ei ole pienimpien lasten ja kaikkien alle kouluikäisten lasten isien välillä. (Salmi & Lammi-Taskula 2014.)

Äideistä jatkuvaa aikapulaa lasten kanssa kokivat muita useammin nuoret, alle 30-vuotiaat, kokoaikatyötä tekevät ja yksinhuoltajat. Äidit, jotka vastaushetken työssään kertoivat työmäärän lisääntyvän yli sietokyvyn, kokivat myös selvästi muita useammin jatkuvaa työstä johtuvaa aikapulaa sekä lasten (24 %) että puolison (29 %) kanssa. Puolison kanssa jatkuvasti liian vähän yhteistä aikaa jäi muita useammin niille äideille, jotka nykyisessä työssään kokivat työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa (yhdistetty muuttuja eli jotakin näistä kolmesta) tai epävarmuutta työsuhteen jatkosta.

Isät taas arvioivat heille jäävän jatkuvasti toivomaansa vähemmän yhteistä aikaa lasten tai puolison kanssa, jos he olivat yli nelikymppisiä tai yrittäjiä. (Kiinnostavasti äitien yrittäjyydellä ei ollut merkitystä kokemuksille aikapulasta lasten tai puolison kanssa.) Yrittäjyyteen liittyy se, että myös epäsäännöllistä työaikaa tekevät isät kokivat jatkuvaa aikapulaa perheen kanssa muita useammin, vuorotyötä tekeville isille taas jäi muita useammin liian vähän aikaa erityisesti puolison kanssa. Myös isillä jatkuvaan yhteisen ajan vähyteen – sekä lasten että puolison kanssa – liittyivät isän kokemukset liiallisesta työmäärästä sekä työn epävarmuudesta. Isät, jotka kokivat työmäärän lisääntyvän yli sietokyvyn, samoin kuin työttömyyden uhkaa tai epävarmuutta työsuhteen jatkosta vastaushetken työssään kokevat kertoivat muita useammin viettävänsä liian vähän aikaa perheensä kanssa. Työmäärästään kuormittuvista isistä 19 prosenttia koki jatkuvaa aikapulaa lasten kanssa, 21 prosenttia puolison kanssa. Puolison kanssa liian vähän aikaa kokivat viettävänsä työnsä vuoksi myös ammattikoulun käyneet isät. Muutoin koulutuksella sen paremmin kuin ammatti- asemalla tai sektorilla ei ollut merkitystä vanhempien kokemuksille aikapulasta.



KUVIO 8. Jatkuvasti tai usein liian vähän aikaa lasten tai puolison kanssa työn vuoksi, % pääasiallisesti työssä (palkansaajana tai yrittäjänä) käyvistä äideistä ja isistä.

## 2.4 Toimeentulo pikkulapsiperheissä

Perhevapaakyselyn vastaajat ovat toimeentulon kannalta monella tavalla erityinen ryhmä vanhempia. Äideistä kaksi viidestä hoiti vastaushetkellä pääasiallisesti lasta tai lapsia kotona, heistä puolet (53 %) kotihoidon tuen turvin, kaksi viidestä (42 %) nuoremasta lapsesta maksettavalla vanhempainpäivärahalla, neljä prosenttia työttömyystuella ja pari prosenttia muuten. Alle puolet äideistä oli pääasiallisesti työssä ja joka seitsemäs teki jotain muuta, useimmiten opiskeli tai oli työtön (ks. luku 2.1). Kaikista äideistä yli puolella toimeentulo oli siis kotihoidon tuen, vanhempainpäivärahan, opintotuen tai työttömyystuen varassa.<sup>5</sup>

Isät puolestaan olivat käyttäneet ainakin jotakin perhevapaata.<sup>6</sup> Pidemmän perhevapaan pitäneitä isä oli perhevapaakyselyn vastaajista puolet. Pidempiä perhevapaata, pääasiassa ansiosidonnaisella päivärahalla korvattua isäkuukautta tai vanhempainvapaata, olivat käyttäneet todennäköisimmin ylemmät toimihenkilöiset ja isät, joiden puoliso oli ylempi toimihenkilö (ks. luku 4.1). Monissa näistä perheistä isä on hyvätuloinen kuin vain lyhyttä isyysvapaata käyttänyt tai ei mitään perhevapaata käyttänyt isä. Äiti myös palaa perhevapaalta töihin aikaisemmin kuin perheissä, joissa isä ei käytä perhevapaata, joten näiden perheiden taloutta äidin kotihoidon tuen käyttö heikentää lyhyemmän aikaa kuin muissa perheissä. (Salmi ym. 2009b, Saarikallio-Torp & Haataja 2016.)

Perhevapaalla olevien tai äskettäin olleiden heikompi toimeentulo tulee esiin siinä, että kun suomalaisten kokopäivätyössä olevien palkansaajien bruttoansiot vuonna 2013 olivat naisilla keskimäärin 2 868 euroa ja miehillä 3 466 euroa kuukaudessa (Sutela & Lehto 2014), niin perhevapaakyselyyn vastanneista äideistä lähes neljällä viidestä (79 %) käteen jäävät tulot vastaushetkellä olivat alle 2000 euroa kuukaudessa, heidän puolisoistaan lähes kahdella kolmesta (62 %) vastaavasti alle 2500 euroa kuukaudessa (taulukko 4).<sup>7</sup> Isävastaajista samoin lähes kahdella kolmesta (61 %) käteen jäävät tulot olivat alle 2500 euroa kuukaudessa ja heidän puolisoistaan kolmella neljästä (73 %) tulot jäivät alle 2000 euron.<sup>8</sup> Isävastaajien puolisoitten tulotaso on hieman äitivastaajien tulotaso korkeampi todennäköisesti juuri siksi, että isävastaajien puoliset ovat keskimäärin paremmassa työmarkkina-asemassa ja menneet perhevapaan jälkeen ansiotyöhön aikaisemmin kuin äitivastaajat.

5 Kotihoidon tuki oli vuonna 2013 suuruudeltaan 341 euroa kuukaudessa, ja perheille keskimäärin maksettu tuki oli 409 euroa kuukaudessa mahdollisine sisarus- ja hoitolisineen mutta ilman kuntalisää (Kelan tilastollinen vuosikirja 2013). Vuonna 2013 opintoraha oli 304 euroa ja työttömän peruspäiväraha 711 euroa kuukaudessa (THL 2015).

6 Noin viidennes suomalaisista isistä ei käytä perhevapaata lainkaan. Perhevapaisiin ovat oikeutettuja vain isät, jotka asuvat yhdessä lapsen äidin kanssa. Perhevapaat vuonna 2006 syntyneen ensimmäisen lapsensa kanssa käyttämättä jättäneet isät olivat vapaita käyttäneitä isä useammin vailla ammatillista koulutusta, työttömiä tai opiskelijoita, yrittäjiä ja alimpaan tuloviidennekseen kuuluvia. (Saarikallio-Torp & Haataja 2016, ks. myös tämän raportin luku 4.3.)

7 Hyvin karkeasti laskien nettotulot em. kaikkien palkansaajien bruttotuloista olisivat naisilla noin 2 150 euroa ja miehillä noin 2 600 euroa kuukaudessa vuonna 2013.

8 Aineistojen tulotietojen on todettu olevan varsinkin tarkkoja myös puolisoitten tulojen osalta (Juutilainen ym. 2016).

Perhevapaakyselyyn vastanneiden äitien ja isien kotitalouksista hieman yli puolet jäi puolisoiden yhteisissä nettotuloissakin alle 3 500 euron kuukausitulojen (taulukko 5). Äiti- ja isävastaajien kotitalouksien nettotulojen jakaumassa ei ole suuria eroja: äitien perheistä hieman isommalla osuudella (17 %) nettotulot kuukaudessa jäivät alle 2500 euron kuin isien perheistä (14 %), mutta muissa tuloryhmissä oli äitien ja isien kotitalouksia jokseenkin sama osuus.<sup>9</sup>

Perhevapaakyselyyn vastanneiden äitien ja isien tulotasoa voidaan arvioida myöskin perusteella, mitkä olivat heidän rekisteritietoihin perustuvat vuosiansionsa ennen lapsen syntymää vuonna 2011. Vuonna 2010 miesten keskitulo oli 3014 euroa kuukaudessa, josta karkeasti laskien vuositulon mediaani on 36 168 euroa. Aineiston isien rekisteritietoihin perustuvien tulojen mediaani ennen lasta oli noin 35 700 euroa, eli isien tulotaso vastasi melko lailla koko miesväestön tulotasoa. Tämäkin viittaa siihen, että perhevapaita käyttävät hyvätuloiset isät.<sup>10</sup> Naisten keskitulo vuonna 2010

TAULUKKO 4. Äitien ja isien sekä heidän puolisoidensa käteen jäävät tulot kuukaudessa vastaushetkellä (vastaajan arvio)

	Äiti, %	Äidin puoliso, %	Isä, %	Isän puoliso, %
<b>Nettotulot €/kk</b>				
alle 500	20	6	6	21
501–1 000	20	6	5	18
1 001–1 500	16	8	5	13
1 501–2 000	22	19	19	21
2 001–2 500	12	23	26	14
2 501–3 000	6	18	19	7
yli 3 000	3	20	20	6
<b>N</b>	<b>2 862</b>	<b>2 677</b>	<b>2 069</b>	<b>2 004</b>

TAULUKKO 5. Äitien ja isien kotitalouksien nettotulot (vastaajan arvio)

	Äidit, %	Isät, %
<b>Kotitalouden nettotulot €/kk</b>		
alle 2 500	17	14
2 501–3 500	38	37
3 501–5 500	35	38
yli 5 500	9	11
<b>N</b>	<b>2 667</b>	<b>1 985</b>

<sup>9</sup> Jos kahden vanhemman perheen käytettävissä olevat tulot jäivät alle 2 500 euron kuukaudessa ja perheessä oli kaksi alle 14-vuotiasta lasta, perhe eli köyhyysrajan alapuolella (ks. Salmi ym. 2015).

<sup>10</sup> Perhevapaakyselyn vastanneiden isien keski-ikä oli 34 ja äitien 32 vuotta, kun kaikkien miespalkansaajien keski-ikä oli 43 ja naispalkansaajien 44 vuotta vuonna 2013 (Sutela & Lehto 2014).

oli 2477 euroa kuukaudessa, josta laskettu vuositulon mediaani on 29 724 euroa. Aineiston äitien vuositulojen mediaani ennen lasta oli kuitenkin vain juuri alle 25 000 euroa, eli äitien tulotaso oli selvästi naisten keskitulotasoa alempi jo ennen lapsen syntymää.<sup>11</sup>

### Toimeentulokokemukset

Kaikissa lapsiperheissä vanhempien kokemukset toimeentulosta jakautuvat kahteen pääryhmään: kahdessa viidestä lapsiperheestä menojen kattaminen tuloilla on enemmän tai vähemmän hankalaa, kahdessa viidestä perheestä rahaa jää säästöön (Salmi ym. 2014). Myös perhevapaatutkimuksen äitivastajaat jakautuivat kahteen melko lailla yhtä suureen ryhmään toimeentulokokemuksissaan, mutta toimeentulon hankalaksi kokevia oli enemmän ja rahaa jäi säästöön harvemmillä kuin lapsiperheissä keskimäärin (taulukko 6). Hieman alle puolet (47 %) perhevapaalla olevista tai juuri olleista äideistä koki menojen kattamisen tuloilla enemmän tai vähemmän hankalaksi, ja rahaa jäi säästöön runsaalla kolmanneksella äideistä. Hieman yli puolet (54 %) äideistä kuitenkin koki toimeentulon ainakin melko helpoksi. Menojen kattaminen tuloilla oli erittäin hankalaa tai hankalaa äitien arvioimana joka viidennessä perheessä. Isävastajaat arvioivat perheidensä taloudellisen tilanteen helpommaksi: lähes kahdella kolmesta toimeentulo oli helppoa, ja vain 14 prosenttia isistä piti toimeentuloa hankalana tai erittäin hankalana (taulukko 6). Myös kaikissa lapsiperheissä isät arvioivat toimeentulon hankalaksi harvemmin kuin äidit (Salmi ym. 2014).

Perhevapaakyselyyn vastanneiden äitien ja isien arvioiden erojen voisi olettaa heijastavan perhevapaata käyttävien isien erityispiirteitä: kun pidempiä perhevapaata käyttävien isien puoliset palaavat perhevapaalta töihin aikaisemmin kuin äidit kes-

TAULUKKO 6. Äitien ja isien toimeentulokokemukset, %

	Kaikki äidit	Puolisoäidit	Yh-äidit	Isät
<b>Menojen kattaminen tuloilla</b>				
erittäin hankalaa	9	8	29***	5
hankalaa	12	11	21	9
melko hankalaa	26	25	30	23
melko helppoa	40	41	16***	44
helppoa	11	11	5	13
hyvin helppoa	3	4	0	7
<b>Rahaa jää säästöön</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>11***</b>	<b>45</b>
N	3 009–3 021	2 803–2 814	207	2 146–2 152

\*\*\* p<.001 (ero yksinhuoltajaäitien ja puolisoäitien välillä tilastollisesti erittäin merkitsevä)

11 Tiedot miesten ja naisten keskituloista vuonna 2010: Tilastokeskus, Palkkarakenne 2010, tietokantataulukot.

kimäärin, isävastaajien perheissä on äitivastaajien perheitä useammin se tilanne, että molemmat puoliset ovat jo ansiotyössä lapsen ollessa parivuotias (ks. edellä luku 2.1). Äiti- ja isävastaajien kotitalouksien nettotulojen jakaumassa ei kuitenkaan ollut suuria eroja, kuten edellä näimme. Toimeentulokokemusten eroja voi selittää myös se, että äidit vastaavat perheiden arkitaloudesta ja siten ehkä törmäävät tulojen riittämättömyyteen useammin kuin isät (Niemelä & Raijas 2010, Raijas & Wilska 2007). Toinen selitys voisi olla se, että kotitalouden kokonaistuloista riippumatta äidin omat tulot ovat niukat, jos hän on edelleen kotihoidon tuella. Jos vastaajat tulkitsivat toimeentulon hankaluutta pikemminkin suhteessa omiin tuloihinsa kuin kotitalouden tuloihin, äitien ja isien toimeentulokokemusten eroja voivat selittää myös naisten ja miesten tuloerot: edellä mainitut kaikkien palkansaajanaisten bruttoansiot olivat 83 prosenttia palkansaajamiesten bruttoansioista vuonna 2013, ja äitivastaajien lapsen syntymää edeltäneet keskitulot vain 70 prosenttia isävastaajien keskituloista.

Perhevapaakyselyn vastaajista, joilla oli vasta parivuotias lapsi, harva äiti oli yksinhuoltaja (7 %) – kaikista lapsiperheiden äideistä yksinhuoltajia on 18 prosenttia (Tilastokeskus 2015).<sup>12</sup> Siksi kaikkien äitien kokemukset heijastavat lähinnä puolisoäitien kokemuksia (taulukko 6). Yksinhuoltajaäideistä jopa puolet koki menojen kattamisen tuloilla erittäin hankalaksi tai hankalaksi. Rahaa jäi säästöön reilussa kolmanneksessa puolisoäitien perheistä mutta vain joka kymmenennellä yksinhuoltajaäidillä.

Puoliso- ja yksinhuoltajaäitien toimeentulokokemusten eroja selittää tietysti ennen kaikkea se, että yksinhuoltajan perheessä on vain yhden ihmisen tulot, mutta myös äitien sosioekonomiset taustat ovat erilaiset. Yksinhuoltajaäidit olivat selvästi puolisoäitejä nuorempia ja heillä oli vähemmän koulutusta. Yksinhuoltajaäideistä joka kuudes oli alle 25-vuotias, kaksi kolmesta alle 35-vuotiaita, kun puolisoäideistä vain harva oli alle 25-vuotias. Kahdella kolmesta puolisoäidistä oli vähintään ammattikorkeakoulu- tai opistotasoinen koulutus, kun yksinhuoltajaäideistä lähes kolmanneksella ei ollut (vielä) ammatillista koulutusta ja kolmanneksella oli ammattikoulutasoinen koulutus. Yksinhuoltajaäidit olivatkin puolisoäitejä useammin opiskelijoita: vastaushetkellä yksinhuoltajista opiskelijoita oli 14 prosenttia ja puolisoäideistä 10 prosenttia, ennen lapsen syntymää yksinhuoltajista 20 prosenttia ja puolisoäideistä 13 prosenttia oli ollut opiskelijoita. Näin ollen yksinhuoltajissa on myös enemmän vain vähimmäismääräisen vanhempainpäivärahan saaneita äitejä, joilla toimeentulo on sen vuoksi ollut niukkaa jo äitiys- ja vanhempainvapaan aikana.

Taulukossa 7 kuvataan toimeentulokokemuksia eri taustatekijöiden mukaan. Toimeentulo oli sekä äitien että isien perheissä hankalaa useammin, jos perheessä oli kolme tai sitä useampia lapsia. Koulutustaso ja ammattiasema olivat lineaarisessa yhteydessä toimeentulon kokemiseen hankalaksi: mitä korkeampi koulutustaso tai ammattiasema, sitä harvempi koki toimeentulon hankalaksi. Vailla ammatillista koulutusta olevista isistä puolella ja äideistä jopa 70 prosentilla oli tällaisia kokemuksia,

<sup>12</sup> Eronneita isiä oli perhevapaatutkimuksen aineistossa vain 27, eikä heistä monikaan ollut yksinhuoltaja.

TAULUKKO 7. Äitien ja isien toimeentulokokemukset taustatekijöiden mukaan, %

	Toimeentulo				N	
	hankalaa		helppoa		Äidit	Isät
	Äidit	Isät	Äidit	Isät		
<b>Lasten lukumäärä***</b>						
1	44	30	56	71	871	579
2	44	34	56	66	1 360	1 001
3+	54	49	46	51	781	555
<b>Koulutus***</b>						
ei ammatillista koulutusta	70	52	30	48	333	221
ammattillinen koulutus	59	50	41	50	744	522
amk/opistotason koulutus	44	35	56	65	1 102	792
akateeminen koulutus	29	22	71	78	839	615
<b>Ammattiasema***</b>						
työntekijä	49	47	51	53	1 165	751
alempi toimihenkilö	36	34	64	66	331	351
ylempi toimihenkilö tai johtaja	25	21	75	79	504	766
<b>Pääasiallinen toiminta***</b>						
työssä	38	34	62	66	1 403	1 993
kotona	52	53	48	47	1 198	45
tekee muuta	61	73	39	27	420	112
<b>Kotitalouden nettotulot €/kk**</b>						
alle 2 500	76	63	24	37	447	284
2 501–3 500	52	46	48	54	1 021	749
3 501–5 500	28	21	72	79	945	739
yli 5 500	20	13	80	88	250	200
<b>Työsuhte ennen lapsen syntymää***</b>						
oli työsuhte	41	36	59	64	2 027	2 042
ei ollut työsuhdetta	58	51	42	49	994	110
<b>Työssä ennen lapsen syntymää***</b>						
oli työssä	42	36	58	64	2 082	2 050
ei ollut työssä	56	50	44	50	939	102

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

kun akateemisesti koulutetuista isistä niitä oli runsaalla viidenneksellä ja äideistä 29 prosentilla.

Äitien ja isien toiminta vastaushetkellä oli yhteydessä toimeentulokokemuksiin. Työssä olevista äideistä ja isistä yli kolmanneksella mutta vielä kotihoidon tuella olevista runsaalla puolella toimeentulo oli hankalaa. Useimmin toimeentulo-ongelmia oli kuitenkin äideillä (61 %) ja isillä (73 %), jotka opiskelivat tai olivat työttömiä. Kotitalouden nettotulot heijastuivat selvästi toimeentulokokemuksiin, mutta kaikissa (aineiston sisäisissä) tuloryhmissä äidit kokivat toimeentulon hankalaksi useammin



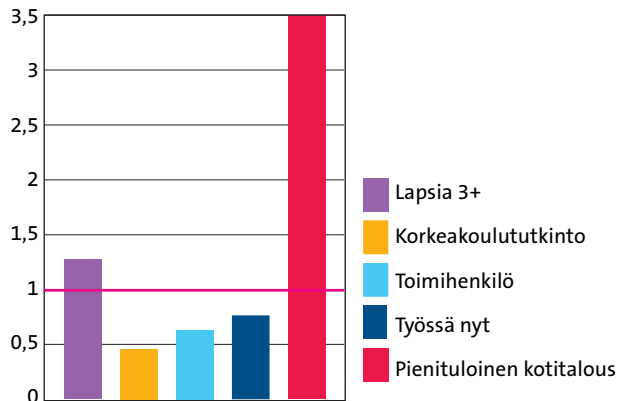
kuin isät. Varsinkin alimmassa tuloryhmässä äitien ja isien välinen ero oli selvä. Tämä saattaa johtua juuri siitä, että äiti on vastaushetkellä ollut tai on edelleen melko pitkään kotihoidon tuella, ja perheen pienituloisuus johtuu ennen kaikkea hänen pienistä tuloistaan.

Äidin ja isän tilanne ennen lapsen syntymää heijastui myös toimeentulokokemuksiin: jos äiti tai isä ei ollut silloin työssä, tai hänellä ei ollut työsuhte voimassa lapsen syntyessä, toimeentulo oli selvästi useammin hankalaa lapsen ollessa parivuotias. Isillä lisäksi nykyiseen työhön liittyvä epävarmuus oli yhteydessä toimeentulokokemuksiin. Jos isä koki nykyisessä työssään epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta tai työttömyyden uhkaa, hänen perheellään oli useammin hankaluuksia saada tulot riittämään menoihin. Äideillä vastaavaa yhteyttä työn jatkumisesta koetun epävarmuuden ja toimeentulokokemusten välillä ei ollut. Äideillä puolestaan työn osaikaisuus lisäsi kokemuksia toimeentulon hankaluudesta.

Arviot toimeentulon hankaluudesta tai helppoudesta ovat subjektiivisia ja riippuvat perheen kokonaistilanteesta. Vaikka pienituloiset ymmärrettävästi kokivat muita useammin toimeentulonsa hankalaksi, myös aineiston ylimpään tuloryhmään kuuluvissa perheissä joka viides äiti ja noin joka kymmenes isä piti menojen kattamista tuloilla hankalana. Pikkulapsiperheissä erityisesti asumiseen liittyvät menot ovat usein korkeat; valtaosalla lapsiperheistä on asuntovelkaa (Sauli ym. 2011). Nuorten ihmisten velkaantuneisuus lisääntyy muutoinkin lasten syntymän myötä, ja muihin nuoriin aikuisiin verrattuna perhevapaalla olevilla on yleisimmin velkaa (Majamaa & Rantala 2016). Näin ollen näennäisesti hyvilläkin tuloilla toimeentulo voi olla niukkaa. Toisaalta neljännes aineiston pienituloisimmissa kotitalouksissa elävistä äideistä ja yli kolmannes isistä piti toimeentuloa helppona.

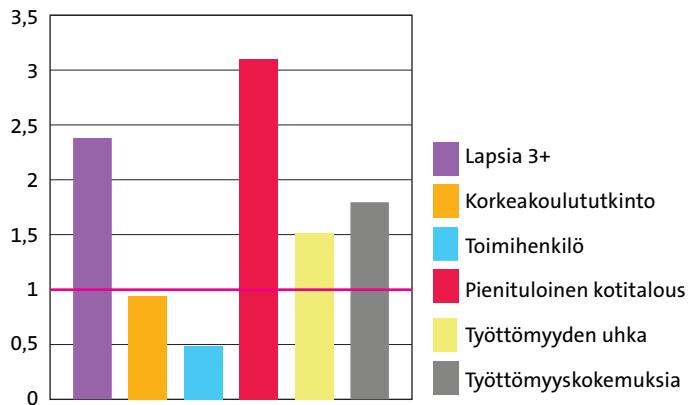
Kun edellä kuvatut äitien ja isien sosioekonomiset tekijät ja työtilanne otetaan yhtä aikaa huomioon, vahvimmin toimeentulon kokemista hankalaksi ennusti kotitalouden pienituloisuus. Pikkulapsiperheiden äidit kokivat toimeentulon hankalaksi kolme ja puoli kertaa todennäköisemmin silloin, kun kotitalous oli pienituloinen. Tämä tuntuu itsestään selvältä, vaikka kaikki pienituloisimmissakaan kotitalouksissa elävät eivät kokeneet toimeentuloa hankalaksi. Monilapsisuus nosti todennäköisyyttä neljänneksellä. Todennäköisyyttä toimeentulon kokemisesta hankalaksi puolestaan vähensi se, että äidillä oli korkeakoulututkinto tai hän oli toimihenkilöasemassa. Äidin työssä olo vähensi neljänneksellä todennäköisyyttä kokea toimeentulo hankalaksi. (Kuvio 9.) Kun kaikki edellä mainitut selittävät tekijät otettiin huomioon, äitien toimeentulokokemukset eivät olleet yhteydessä siihen, oliko äiti työssä ennen lasta, oliko hänellä työsuhte voimassa lapsen syntyessä tai oliko hänellä työttömyyskokemuksia tai kokemuksia työn epävarmuudesta.

Isien toimeentulokokemuksia selittivät osin samat, osin eri tekijät kuin äideillä (kuvio 10). Samoin kuin äideillä, todennäköisyyttä kokea toimeentulo hankalaksi lisäsi eniten pienituloisuus. Monilapsisuus yli kaksinkertaisti todennäköisyyden kokemuksista toimeentulon hankaluudesta riippumatta tulotasosta. Kun monilapsisuus heijastui isien kokemuksiin vahvemmin kuin äitien, tämä saattaa johtua siitä, että



Logistinen regressioanalyysi: suurempi arvo kuin 1 merkitsee että tekijä lisää todennäköisyyttä kokea toimeentulo hankalaksi, pienempi kuin 1 että tekijä vähentää todennäköisyyttä muiden tekijöiden ollessa vakioituina. Kuviossa mukana vain tilastollisesti merkitsevät tekijät.

KUVIO 9. Äitien kokemusta toimeentulon hankaluudesta selittävät tekijät.



Logistinen regressioanalyysi: suurempi arvo kuin 1 merkitsee että tekijä lisää todennäköisyyttä kokea toimeentulo hankalaksi, pienempi kuin 1 että tekijä vähentää todennäköisyyttä muiden tekijöiden ollessa vakioituina. Kuviossa mukana vain tilastollisesti merkitsevät tekijät.

KUVIO 10. Isien kokemusta toimeentulon hankaluudesta selittävät tekijät.

monilapsisten perheiden äidit ovat saattaneet olla kotona lapsia hoitamassa jo ennen vuonna 2011 syntynyttä lasta (ks. luku 3). Äidin pidemmän kotona olon seurauksena isän oma elatusvastuu on pitkittynyt, eikä hän ehkä odota pikaista perheen talouden kohentumista äidin työhön paluun seurauksena.

Isillä toisin kuin äideillä myös työttömyyden uhka tai aiemmat työttömyyskokemukset puolitoistakertaistivat todennäköisyyden kokea toimeentulo hankalaksi. Näin ollen riippumatta nykyisestä tulotilanteesta sekä aiempi että uhkana oleva kokemus työttömyydestä olivat pikkulapsiperheiden isillä yhteydessä toimeentulon kokemiseen hankalaksi; tämä saattaa liittyä isien kokemaan elatusvastuuseen (vrt. Eerola 2015). Myös isillä toimihenkilöasema vähensi todennäköisyyttä kokea toimeentulo hankalaksi.

### *Arvio perheen taloudellisesta tilanteesta ja sen kehittymisestä*

Verrattuna muihin lapsiperheisiin, pikkulapsiperheissä odotetaan selvästi useammin perheen talouden kehittyvän parempaan suuntaan, koska tulojen aleneminen perhevapaiden takia on tilapäistä (Salmi ym. 2014). Perhevapaakyselyn vastaajilta kysyttiin miten perheen talous oli kehittynyt lapsen syntymän jälkeisinä parina vuotena (taulukko 8). Äitien arviot jakautuivat karkeasti ottaen kolmia: vajaa kolmannes arvioi perheen talouden edenneen parempaan suuntaan, kolmannes huonompaan, ja runsas kolmannes arvioi tilanteen pysyneen ennallaan. Yksinhuoltajaäideistä yhtä moni kuin muista äideistä arvioi taloudellisen tilanteensa pysyneen samana, mutta lähes puolet totesi sen muuttuneen huonommaksi ja vain viidennes arvioi taloutensa parantuneen. Isät arvioivat äitejä useammin perheensä talouden kehittyneen parempaan suuntaan: kolmasosa arvioi perheen talouden kehityksen parina edeltävänä vuotena olleen suotuisaa, kaksi viidestä arvioi sen pysyneen ennallaan ja reilu neljännes arvioi talouden menneen huonompaan suuntaan. Tätäkin eroa voi tulkita niin, että perheen taloutta arvioidaan omien tulojen pikemmin kuin koko kotitalouden tulojen perusteella. Isien tulokehitykseen perhevapaan pitämisellä ei ole suurta vaikutusta, koska isien pitämät vapaat ovat huomattavasti lyhyempiä kuin äitien perhevapaat.<sup>13</sup> Lisäksi äitien ja isien arvioiden eroon heijastuu se, että isävastaajien perheissä äiti oli useammin jo työssä, jolloin perheen talous ei ollut ehtinyt kärsiä äidin perhevapaakauden niukoista tuloista yhtä kauan kuin äitivastaajien perheissä.

Vastaushetken taloudellinen tilanne oli hyvä kolmanneksessa kahden huoltajan perheistä sekä äitien että isien arvioissa (taulukko 8). Äideistä hieman useampi kuin isistä piti kuitenkin nykytilannetta huonona. Yksinhuoltajaäideistä harvempi kuin joka kymmenes piti taloudellista tilannettaan hyvänä ja huono se oli lähes puolella, eli yli kaksi ja puoli kertaa useammin kuin puolisoäideillä. Puolisoäiteihin verrattuna viisinkertainen osuus eli lähes joka viides yksinhuoltajaäiti arvioi taloudellisen tilanteensa erittäin huonoksi. Tämä selittyy paitsi sillä, että taloudessa on vain yhden ihmisen tulot, myös sillä, että yksinhuoltajaäitien taloudellinen tilanne oli niukka jo ennen lapsen syntymää huomattavasti useammin kuin puolisoäideillä. Yksinhuoltajaäideillä oli myös ollut useammin työttömyyskokemuksia ennen lapsen syntymää ja

<sup>13</sup> Vuosina 2012 ja 2013 isät käyttivät isäkuukauden päivistä keskimäärin 21 arkipäivää eli runsaat kolme viikkoa. Lisäksi isät käyttivät silloista 1–18 arkipäivän isyysvapaata keskimäärin 15 päivää. (Kela 2015.) Molempia vapaita käyttäneet isät olivat siis vapaalla keskimäärin kuusi viikkoa.

TAULUKKO 8. Äitien ja isien arvio perheen taloudellisesta tilanteesta, %

	Kaikki äidit	Puolisoäidit	Yh-äidit	Isät
<b>Talous kehittynyt 2011–2013</b>				
parempaan suuntaan	29	30	19***	34
huonompaan suuntaan	34	34	46***	26
pysynyt ennallaan	36	36	34	40
<b>Taloudellinen tilanne nyt</b>				
erittäin hyvä	3	4	0,5	5
hyvä	27	28	7***	28
kohtalainen	51	52	49	53
huono	14	13	26***	12
erittäin huono	5	3,5	18***	2
<b>N</b>	<b>3 009–3 016</b>	<b>2 803–2 809</b>	<b>206–207</b>	<b>2 148–2 152</b>

\*\*\* $p < .001$  (ero yksinhuoltajaäitien ja puolisoäitien välillä tilastollisesti erittäin merkitsevä)

harvemmin työsuhde voimassa lapsen syntyessä. Yksinhuoltajaäidit eivät käyttäneet kotihoidon tukea pitkään merkitsevästi useammin kuin puolisoäidit, mutta parivuotiaan kuopuksen yksinhuoltajaäiti oli puolisoäitiä harvemmin työssä ja useammin työtön tai opiskelija – mikä liittyy myös siihen, että yksinhuoltajaäidit olivat nuorempia ja kolme kertaa useammin (vielä) vailla ammatillista koulutusta kuin puolisoäidit.

Taloudellisen tilanteensa erittäin huonoksi arvioivien osuutta yksinhuoltajista voidaan pitää jopa alhaisena siihen nähden, että huolimatta yksinhuoltajaperheiden köyhyysasteen laskusta 2010-luvulla se kuitenkin oli vuonna 2014 edelleen 26 prosenttia (Salmi ym. 2016) ja yksinhuoltajaäideistä 26,5 prosenttia sai toimeentulotukea (THL 2015b). Perhevapaakyselyyn vastanneista yksinhuoltajaäideistä lähes puolella nettotulot olivat alle 1000 euroa kuukaudessa, eli selvästi alle köyhyysrajan.<sup>14</sup> Osalla niukka taloudellinen tilanne oli tilapäinen, perhevapaalla oloon liittyvä vaihe, mutta osalla se oli jatkunut pidempään eivätkä odotukset tilanteen muuttumisesta ehkä olleet korkealla vähäisen koulutuksen, opiskelun tai aiempien työttömyyskokeusten vuoksi.

Kokemus perheen talouden kehittymisestä parin viimeksi kuluneen vuoden aikana oli selvästi yhteydessä siihen, kokiko vastaaja perheen toimeentulon hankalaksi vai helpoksi (taulukko 9). Lähtökohtaisesti voisi olettaa, että kun jommankumman tai molempien vanhempien ollessa perhevapaalla perheen tulot alenevat, kaikkien vastaajien mielestä toimeentulo olisi mennyt lapsen syntymän jälkeen huonompaan suuntaan. Kuitenkin näin arvioivat selvästi useammin ne äidit ja isät, jotka kokivat toimeentulon hankalaksi – heistä puolet teki tämän arvion. Sen sijaan niissä perheissä, joissa menojen kattaminen tuloilla oli helppoa, vain yksi viidestä puolisoäidistä

<sup>14</sup> Köyhyysraja yhden aikuisen ja yhden alle 14-vuotiaan lapsen perheessä vuonna 2013 oli 1 550 €/kk ja yhden aikuisen ja kahden alle 14-vuotiaan perheessä 1 904 €/kk.

TAULUKKO 9. Äitien ja isien arvio taloutensa kehityksestä lapsen syntymän jälkeisinä kahtena vuotena toimeentulokokemusten mukaan, %

Perheen talous kehittynyt	Toimeentulo hankalaa			Toimeentulo helppoa		
	Äidit	Yh-äidit	Isät	Äidit	Yh-äidit	Isät
parempaan suuntaan	17	15	17	40	36	43
pysynyt ennallaan	32	35	35	40	33	44
huonompaan suuntaan	51	50	48	20	31	13

ja runsas kymmenesosa isistä arvioi talouden kehittyneen perhevapaan aikana huonompaan suuntaan; toimeentulon helpoksi kokevista yksinhuoltajaäideistäkin alle kolmannes arvioi sen heikenneen lapsen syntymän jälkeen. Näyttäisi siis siltä, että jos toimeentulo koetaan helpoksi, sitä eivät perhevapaan aikana väliaikaisesti heikkenevät tulot kovin usein vaikeuta. Toki myös osassa perheistä työelämässä olevan vanhemman (yleensä isän) ansiotaso nousee samoina vuosina, kun toinen vanhempi (yleensä äiti) on perhevapaalla.

Jos toimeentulo koettiin hankalaksi, talous oli selvästi harvemmin kehittynyt perhevapaan aikana parempaan suuntaan tai edes pysynyt ennallaan. Kolmanneksella toimeentulonsa hankalaksi kokevista äideistä ja isistä perheen talous oli pysynyt ennallaan ja vain joka kuudes toimeentulon hankalaksi kokeva äiti ja isä arvioi perheen talouden parantuneen lapsen syntymän jälkeisinä parina vuotena. Osuudet olivat samoja myös yksinhuoltajaäideillä. Sen sijaan niissä perheissä, joissa menojen kattaminen tuloilla oli helppoa, noin kaksi viidestä äidistä ja isästä arvioi talouden kehittyneen parempaan suuntaan, samoin kaksi viidestä totesi sen pysyneen ennallaan. Äitien ja isien kokemukset olivat varsin yhdenmukaisia lukuun ottamatta sitä, että myös toimeentulon helpoksi kokevat äidit arvioivat isiä useammin perheen talouden menneen huonompaan suuntaan lähivuosina. Toimeentulonsa helpoksi kokevat yksinhuoltajat poikkesivat muista äideistä arvioissaan taloutensa kehityksestä: toimeentulon helppoudesta huolimatta yksinhuoltajaäidit arvioivat useammin taloutensa kehittyneen huonompaan suuntaan.

Kuten edellä todettiin, arviot toimeentulon hankaluudesta tai helppoudesta ovat subjektiivisia, samoin kokemus perheen taloudellisesta tilanteesta. Myös toimeentulonsa hankalaksi kokevista isistä ja puolisoäideistä lähes kaksi kolmesta, ja yksinhuoltajaäideistäkin reilu kaksi viidestä, koki taloudellisen tilanteensa vähintään kohtalaiseksi, harva tosin hyväksi (taulukko 10). Toisaalta toimeentulonsa helpoksi kokevista vain alle kymmenesosa piti taloudellista tilannettaan erittäin hyvänä, yksinhuoltajista vain kaksi prosenttia. Myös toimeentulon helpoksi kokevista lähes puolet piti taloudellista tilannettaan vain kohtalaisena, ja suunnilleen sama osuus hyvänä, isät harvemmin kuin äidit. Toimeentulon helpoksi kokevista yksinhuoltajaäideistä yli kaksi kolmesta piti taloudellista tilannettaan kohtalaisena, alle kolmasosa hyvänä. Kuitenkaan lähes kukaan toimeentulonsa helpoksi kokeva ei arvioinut taloudellista tilannettaan huonoksi.

TAULUKKO 10. Äitien ja isien arvio taloudellisesta tilanteestaan toimeentulokokemusten mukaan, %

Perheen taloudellinen tilanne	Toimeentulo hankalaa			Toimeentulo helppoa		
	Isät	Puolisoäidit	Yh-äidit	Isät	Puolisoäidit	Yh-äidit
erittäin hyvä	0	0	0	8	6	2
hyvä	5	4	2	42	47	29
kohtalainen	59	59	43	49	46	69
huono	30	29	32	2	1	0
erittäin huono	7	8	24	0	0	0

## 2.5 Yhteenvedo ja pohdinta

- Parivuotiaan lapsen äideistä pääasiallisesti työssä oli hieman alle puolet (46 %). Työssä olevien osuus parivuotiaan äideistä oli alhainen, koska kaksi viidestä äidistä (40 %) hoiti päätoimisesti lasta tai lapsia kotona. Työttömänä oli vastaushetkellä 5 prosenttia, mutta lisäksi puolet (48 %) kaikista kotona lasta tai lapsia päätoimisesti hoitavista äideistä oli ilman voimassa olevaa työsuhdetta.
- Perhevapaita käyttäneistä parivuotiaan lapsen isistä valtaosa (93 %) oli pääasiallisesti työssä. Työttömänä oli kolme prosenttia. Vain pari prosenttia hoiti päätoimisesti lasta tai lapsia kotona.
- Ennen lapsen syntymää työssä palkansaajana olleista äideistä viidenneksellä (21 %) työsuhde oli ollut määräaikainen, isistä vain seitsemällä prosentilla. Vastaushetkellä määräaikaisessa työsuhhteessa oli äideistä harvempi (15 %) ja isistä yhtä harva kuin ennen lasta (6 %).
- Työttömyys samoin kuin määräaikaiset työsuhteet kasautuvat samoihin perheisiin. Työttömillä äideillä – myös niillä, jotka hoitivat lasta kotona ilman työsuhdetta – oli muita useammin työtön puoliso. Sekä määräaikaisessa työsuhhteessa työskentelevien äitien että isien puoliset olivat myös useammin määräaikaisessa työsuhhteessa.
- Kolmannes (32 %) isistä ja viidennes äideistä (22 %) oli parivuotiaan lapsen syntymää edeltävässä työssään kokenut joko työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa tai useampaa näistä kolmesta. Vastaushetken työssä näitä uhkia koki kolmannes isistä ja reilu neljännes (28 %) äideistä. Joka neljäs äiti ja isä oli kokenut epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta ennen lapsen syntymää, hieman harvempi (22 %) vastaushetken työssä.
- Työmäärän koki lisääntyneen yli sietokyvyn lapsen syntymää edeltäneessä työssä reilu neljäsosa (27 %) äideistä ja isistä, nykyisessä työssä kolmannes (äidit 36 %, isät 33 %).

- Työssä olevat parivuotiaan lapsen vanhemmat, etenkin äidit, kokivat melko yleisesti viettäneensä viimeisen vuoden aikana työnsä vuoksi vähemmän aikaa lastensa ja puolisonsa kanssa kuin olisivat halunneet. Äideistä lähes puolet ja isistä kolmannes koki yhteisen ajan lasten ja puolison kanssa liian vähäiseksi vähintään usein. Jatkuvasta aikapulasta perheen kanssa kertoivat useammin työmäärästään kuormittuvat ja työttömyyden uhkaa tai epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta kokevat äidit ja isät.
- Äideistä yli puolella toimeentulo oli kotihoidon tuen, vanhempainpäivärahan, opintotuen tai työttömyystuen varassa.
- Äideistä neljällä viidestä käteen jäivät tulot vastaushetkellä olivat alle 2000 euroa kuukaudessa, isistä kahdella kolmesta alle 2500 euroa kuukaudessa. Sekä äitien että isien selvällä enemmistöllä nettotulot olivat alhaisemmat kuin palkansaajainaisilla ja -miehillä keskimäärin.
- Äitien ja isien kotitalouksista hieman yli puolessa puolisoiden yhteiset nettotulot olivat alle 3 500 euroa kuukaudessa.
- Perhevapaalla olevista tai äskettäin olleista puolisoäideistä joka viides mutta isistä vain joka seitsemäs koki toimeentulon hankalaksi tai erittäin hankalaksi.
- Puolisoäideistä kolmannes arvioi perheen talouden edenneen lapsen syntymän jälkeen parempaan suuntaan, kolmannes huonompaan, ja kolmannes arvioi tilanteen pysyneen ennallaan. Isät arvioivat äitejä useammin perheensä talouden kehittyneen parempaan suuntaan.
- Perheen taloudellisen tilanteen arvioi hyväksi kolmannes sekä äideistä että isistä kahden huoltajan perheissä.
- Yksinhuoltajaäideistä puolet koki menojen kattamisen tuloilla erittäin hankalaksi tai hankalaksi. Yksinhuoltajaäideistä lähes puolet totesi taloudellisen tilanteensa muuttuneen huonommaksi lapsen syntymän jälkeen, viidennes arvioi sen parantuneen ja kolmannes pysyneen ennallaan. Harvempi kuin joka kymmenes piti perheensä taloudellista tilannetta hyvänä, ja huonoksi sen arvioi lähes puolet. Puolisoäiteihin verrattuna viisinkertainen osuus eli lähes joka viides yksinhuoltajaäiti arvioi taloudellisen tilanteensa erittäin huonoksi.

Perhevapailla olleiden, parivuotiaan lapsen vanhempien joukossa oli työmarkkina-asetmaltaan ja toimeentuloltaan hyvin erilaisia äitejä ja isiä. Korkeasti koulutetut äidit ja isät olivat muita useammin pääasiallisesti työssäkäyviä. Työttömänä sen sijaan olivat useammin ammatillisen koulutuksen suorittaneet tai vailla perusasteen jälkeistä ammatillista tutkintoa olevat äidit ja isät. Myös useamman kerran työttömänä viimeisten viiden vuoden aikana olivat olleet muita useammin ne, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa. Vaikka harva äiti (11 %) tai isä (7 %) piti mahdollisuuksiaan hankkia uusi työpaikka huonoina, näin arvioivat useammin muun muassa koulutusta vailla olevat, lasta kokopäiväisesti hoitavat, työttömät tai aiemmin työttömyyttä kokeneet.

Kokemukset toimeentulosta liittyvät vanhempien toimintaan ja mahdollisuuksiin työelämässä. Perheen pienituloisuus moninkertaisti äitien ja isien todennäköisyyden kokea toimeentulo hankalaksi. Tulotason ja toimeentulokokemusten yhteys

ei kuitenkaan ole yksiviivainen; myös näennäisesti hyvillä tuloilla toimeentulo saattaa olla niukkaa koska perhevapaalla olevilla on nuorista aikuisista yleisimmin velkaa. Todennäköisyyttä kokea toimeentulo hankalaksi moninkertaisti varsinkin isillä myös monilapsisuus perheen tulotasosta riippumatta.

Äitien kohdalla todennäköisyyttä kokea toimeentulo hankalaksi vähensivät muun muassa korkeakoulututkinto sekä äidin työssäolo. Perheen tulotasosta riippumatta työelämän ulkopuolella olevat ja vähemmän koulutetut äidit siis kokivat toimeentulon hankalammaksi. Isillä sen sijaan työttömyyden uhka tai aiemmat työttömyyskokemukset lisäsivät todennäköisyyttä kokea toimeentulo hankalaksi. Toimihenkilöasemassa olevat, sekä isät että äidit, kokivat toimeentulon harvemmin hankalaksi.

Vaikka koulutetut ja paremmassa työmarkkina-asemassa olevat vanhemmat ovat keskimäärin paremmin toimeentulevia, korkea koulutus ja toimihenkilöasema eivät kuitenkaan välttämättä suojaa työelämän epävarmuudelta (Happonen & Nätti 2000, Green 2009, Sutela & Lehto 2014). Toimihenkilöasemassa olevat äidit ja isät kokivat muita useammin työssään irtisanomisen uhkaa, toimihenkilöäidit myös työttömyyden uhkaa. Toisaalta toimihenkilöäidit kokivat myös työntekijä-äitejä useammin työmääränsä lisääntyneen yli sietokyvyn. Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät äidit ja isät kokivat vakituisessa työsuhteessa olleita useammin epävarmuutta työsuhteensa jatkumisesta sekä työttömyyden uhkaa sosioekonomisesta ja työmarkkina-asemasta riippumatta. Kun määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä korkeasti koulutetuilla palkansaajilla ja ylempien toimihenkilöiden töissä, varsinkin naisilla, työn epävarmuus koskettaa siis myös heitä (Sutela 2013). Kokemukset työn kuormittavuudesta taas olivat yleisempiä vakituisessa työsuhteessa olleilla – ja siis vakaammassa asemassa työelämässä olevilla – äideillä.

Pienten lasten vanhempien erilaiset työhön ja toimeentuloon liittyvät tilanteet heijastuvat myös perhevapaiden käyttöön. Näitä sosioekonomisen ja työmarkkina-aseman mukaisia eroja tarkastellaan tarkemmin seuraavissa äitien ja isien perhevapaiden käyttöä käsittelevissä luvuissa.



### 3 Äitien perhevapaat ja osallistuminen työelämään

Äidit käyttävät edelleen pääosin kokonaan paitsi äitiysvapaan, jonka kesto on noin neljä kuukautta (105 arkipäivää), myös vanhempien jaettavissa olevan vanhempainvapaan, joka on noin kuuden kuukauden (158 arkipäivän) mittainen. Vuonna 2014 päättäneiden, äitien pitämien vanhempainrahakausien keskimääräinen kesto oli 156 päivää, vuosina 2011 ja 2012 – joihin ajoittuu perhevapaakyselyn äitien äitiys- ja vanhempainvapaan käyttö – 154 päivää ([www.kela.fi/kelasto](http://www.kela.fi/kelasto)). Keskimääräinen kesto ei ole juuri vaihdellut.

Vanhempainvapaan päättyessä lapsi on noin 9–10 kuukauden ikäinen. Lähes yhdeksässä kymmenestä perheestä lasta hoidetaankin tämän jälkeen vielä kotihoidon tuen turvin ainakin jonkin aikaa, ja lasta hoitaa lähes aina äiti. Äidit eivät kuitenkaan ole kotihoidon tuen käytön suhteen yhtenäinen joukko. Harvassa perheessä kotihoidon tukea käytetään lapsen kolmevuotispäivään saakka ja yli puolessa perheistä sitä käytetään enintään 12 kuukautta, jolloin lapsi on alle kaksivuotias. (Ks. luku 1.2.) Useamman vuoden lapsenhoitajakset liittyvät useimmiten useamman lapsen hoitamiseen kotona yhtämittaisesti (Haataja & Hämäläinen 2010, Sutela & Lehto 2014).

Aiemman tutkimuksen mukaan pisimpään kotihoidon tukea käyttävät vähän koulutetut ja heikossa tai epävakaassa työmarkkina-asetuksessa olevat äidit. Korkeasti koulutettujen ja ennen lapsen syntymää työllisenä olleiden äitien lapsenhoitajakset ovat lyhyempiä. (Salmi ym. 2009, Haataja & Juutilainen 2014, Rissanen 2012, Lammilä & Taskula 2004.) Jos äidin asema työmarkkinoilla on epävakaata, kotihoidon tuki saattaa olla vaihtoehto työttömyydelle, jolloin pitkittyvät kotihoitajakset voivat liittyä myöhempimpiinkin katkoihin työuralla sekä pidempiaikaiseen työmarkkina-asetuksen heikentymiseen (Peutere ym. 2015, Rissanen 2012).

Lapsen hoitaminen kotona voi olla myös toivottu vaihtoehto esimerkiksi matkapalkkiaiselle, kiireiselle tai muuten epätyytyttävälle työlle (Repo 2012, Salmi ym. 2009). Taloudellisten tekijöiden ja työstä poissaolon ohella kotihoidon tuen käytössä on kuitenkin kyse myös lapsen hoitoa koskevista ihanteista ja arvoista, siitä, kuinka pitkään lapsen ajatellaan ensimmäisen ikävuotensa jälkeenkin tarvitsevan oman vanhemman kokopäiväistä hoitoa. Kotihoidon tukea pitkään käyttävät äidit ovat laadullisissa tutkimuksissa korostaneet kotihoidon tärkeyttä pienelle lapselle sekä kasvatus-

ammattilaisilta omaksuttua näkemystä lapsen ja ensisijaisen hoivaajan, usein äidin, välisen kiintymyssuhteen merkityksestä lapsen varhaisvuosina (Repo 2012). Vaikka lasta ei hoidettaisikaan kotona kolmevuotiaaksi, vanhemmat saattavat peilata omia ratkaisujaan tähän yleisesti tiedossa olevaan ihanteeseen (Närvi 2014a).

Lapsen hoitoon liittyy myös emotionaalinen ulottuvuus. Vanhemmuuden kokemuksen myötä perheen merkitys usein korostuu työelämän rinnalla tai vanhemmuus voi muuttaa suhtautumista työhönsä (Repo 2012, Luotonen 2012, Närvi 2014a, Halrynjo & Lyng 2009). Sukupuolten välisen työnjaon perinne näkyy kuitenkin siinä, että enimmäkseen juuri äidit ovat pidempään pois työelämästä pienen lapsen hoidon vuoksi (ks. luku 1.4). Äitien käsitys omasta hoivavastuustaan ja isien käsitys pääasiallisesta vastuustaan perheen elättämisestä johtavat usein perhevapaiden sukupuolittuneeseen jakamiseen (Lammi-Taskula 2007).

Kotihoidon tuesta ja pienten lasten kotihoidon ihanteesta huolimatta Suomi ei ole kotiäitiyhteiskunta, vaan pientenkin lasten äitien kokopäivätyö on yleistä (ks. luku 1.2, 6.2 ja 8.1). Äitien osallistumista työmarkkinoille on tuettu kattavalla päivähoitojärjestelmällä ja valtaosa alle kouluikäisistä lapsista on päivähoitossa jossakin vaiheessa (Säkkinen & Kuoppala 2016). Päivähoitoa ja varhaiskasvatusta käyttävät vanhemmat ovat pääosin tyytyväisiä erityisesti lapsen viihtymiseen hoidossa, turvallisuuteen ja henkilökunnan ammattitaitoon mutta myös varhaiskasvatuksen sisältöön (Kekkonen 2014). Vanhemmat – sekä äidit että isät – ovat moninainen joukko niin hoitoratkaisuiltaan, työmarkkina-asemaltaan kuin arvoiltaan ja mielipiteiltään (vanhempien mielipiteistä perhevapaajärjestelmästä ks. luku 7).

Tässä luvussa tarkastellaan äitien perhevapaiden ja kotihoidon tuen käytön moniulotteisia taustoja, lapsen kotihoidon motiiveja sekä äitien tilanteita heidän siirtyessään kotoa työmarkkinoille.

### 3.1 Äitiys- ja vanhempainvapaan käyttö

Perhevapaakyselyn äidit olivat äitiysvapaan jälkeen vanhempainvapaalla keskimäärin 152 päivää. Lähes kaksi kolmesta (62 %) äidistä käytti kaikki 158 vanhempainvapaan päivää (noin kuusi kuukautta). Kolmanneksella (34 %) kyselyn äideistä vanhempainvapaana oli tasan 12 päivää täyttä kautta lyhyempi. Näiden äitien perheissä lapsen isä on todennäköisesti käyttänyt isäkuukauden, jonka saamiseksi vielä ennen vuoden 2013 alun isyysvapaaudistusta edellytettiin isän käyttävän vanhempainvapaasta kaksi viikkoa. Osuus vastaa hyvin Kelan tilastoja, joiden mukaan isäkuukautta käytti vuonna 2013 noin kolmannes isistä (Kela tilastollinen vuosikirja 2013).

Tätä lyhyemmän vanhempainvapaan piti vain neljä prosenttia kyselyyn vastanneista äideistä. Kun äidin ikä, lapsiluku, tulot ja aiempi työtilanne otetaan huomioon, näin toimivat todennäköisemmin akateemisesti koulutetut äidit (taulukko 11, malli 1). Heillä työn sisältö tai työtilanne saattoi olla sellainen, että työhön haluttiin palata nopeasti, tai sitten osa näistä äideistä jatkoi opintoja.

Myös työssäkäynnin ajalta äiti voisi kuitenkin saada vähimmäismääräistä vanhempainpäivärahaa, jos lapsen isä ei ole vanhempainvapaalla. Silloin kun äiti ei hyödyntänyt vanhempainrahaa täysimääräisesti, kyse olikin käytännössä siitä, että isä jäi kotiin hoitamaan lasta. Kun isän isäkuukauden käyttö otettiin huomioon (taulukko 11, malli 2), äidin lyhyempää vanhempainvapaata tai vanhempainrahakautta ennustivat koulutuksen sijaan lapsen isän pitämä isäkuukausi sekä se, että äidillä ei ollut työsuhdetta voimassa lapsen syntyessä. Isän pitämä isäkuukausi yli kaksikymmenkertaisesti äidin todennäköisyyden pitää vain osan vanhempainvapaakaudesta. Isäkuukautta ja vanhempainvapaata olivat käyttäneet useammin juuri isät, joilla on korkeasti koulutettu puoliso (luku 4.1).

Monissa tutkimuksissa työsuhteen puuttumisen on todettu pidentävän äitien lapsenhoitojaksoja (Peutere ym. 2015, Närvi 2014b, Rissanen 2012). Täyttä vanhempainvapaata lyhyemmän vapaan pitävien osalta yhteys oli siis kuitenkin päinvastainen. Nämä korkeasti koulutetut äidit ovat saattaneet löytää uuden työpaikan ja tarttuneet tähän tilaisuuteen. Äidin työhön menon tai esimerkiksi opintojen jatkamisen näyttää kuitenkin mahdollistavan isän jääminen hoitamaan lasta. Jos lapsen isä piti korkeintaan lyhyen, kolmen viikon isyysvapaan tai ei lainkaan vapaata, käytännössä kaikki äidit pitivät lähes täyden vanhempainvapaakauden.

TAULUKKO 11. Äitien lyhyempää (alle 146 päivää) vanhempainvapaata ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi<sup>1</sup>

	Malli 1		Malli 2	
	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Ikä yli 30 vuotta	,850	,580	,660	,174
Lapsia 1–2	,190	,552	,963	,899
Akateeminen koulutus	2,250	,002	1,534	,109
Työssä ennen lapsen syntymää	1,436	,252	1,242	,506
Ei työsuhdetta lapsen syntyessä	1,695	,088	2,374	,009
Työttömyyttä 5 vuoden aikana	1,019	,951	,861	,636
Tulot, ylin viidennes	1,239	,480	1,166	,620
Isä piti isäkuukauden			21,542	,000

Malli 1: N = 2117, X<sup>2</sup> = 17,303, df = 7, Sig. = ,016, R<sup>2</sup> = ,030

Malli 2: N = 2024, X<sup>2</sup> = 103,092, df = 8, Sig. = ,000, R<sup>2</sup> = ,181

<sup>1</sup> Jos logistisessa regressioanalyysissä Exp(B) saa arvon, joka on suurempi kuin 1, selittävä muuttuja lisää selitettävän asian todennäköisyyttä, ja jos Exp(B) saa arvon, joka on pienempi kuin 1, selittävä muuttuja vähentää selitettävän asian todennäköisyyttä.

## 3.2 Äitien kotihoidon tukikaudet ja perhevapaan kesto

Perhevapaakyselyyn vastanneista äideistä yhdeksän kymmenestä (92 %) käytti ainakin jonkin aikaa kotihoidon tukea vuonna 2011 syntyneen lapsen hoitamiseen, vain joka kymmenes (8 %) ei käyttänyt lainkaan kotihoidon tukea. Vastaavana ajankohtana kaikista perheistä 89 prosenttia käytti kotihoidon tukea ja 11 prosentissa perheistä sitä ei käytetty lainkaan (Kelan tilastollinen vuosikirja 2014). Lähes kaikissa perheissä kotihoidon tukea käyttää äiti, joko yksin tai jakaen tukijaksot isän kanssa (Haataja & Juutilainen 2014). Kotihoidon tukea käyttävien äitien osuus oli siis vastaajissa hieman suurempi kuin samanikäisen lapsen äideillä väestötasolla (ks. tarkemmin liite 1 aineistosta).

Kotihoidon tukea vuonna 2011 syntyneen lapsen hoitamiseen käyttäneet, kyselyyn vastanneet äidit saivat tukea keskimäärin 14 kuukautta. Keskimääräinen kausi oli kuukauden lyhyempi kuin edelliseen perhevapaakyselyyn vastanneilla äideillä vuonna 2006, jolloin se oli 15 kuukautta (Salmi ym. 2009). Pisimpien kotihoidon tukikausien osuus onkin pienentynyt koko 2000-luvun (ks. luku 1.2). Kaikkien kyselyn äitien – sekä kotihoidon tukea käyttäneiden että pelkkää äitiys- ja vanhempainvapaata pitäneiden – koko perhevapaan keskimääräinen pituus oli noin 23 kuukautta. Jos äitiys- ja vanhempainvapaata sekä kotihoidon tukikausi pidettiin yhtämittaisesti, äidit hoitivat lasta siis keskimäärin noin lapsen kaksivuotispäivään saakka.

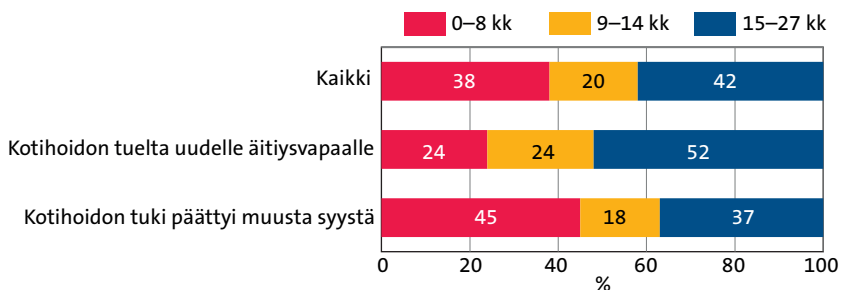
Kotihoidon tukikauden pituudesta ei kuitenkaan voi päätellä, milloin äidit palaavat työhön. Kotihoidon tuen maksaminen voi päättyä ennen lapsen kolmevuotispäivää monesta syystä: paitsi työhön paluuseen, myös opintojen jatkamiseen, työttömäksi siirtymiseen tai uuteen äitiysvapaaseen. Lähes kahdella viidestä (38 %) kotihoidon tukea käyttäneestä äidistä tukikausi päättyikin ennen lapsen kolmevuotissyntymäpäivää uudesta lapsesta alkaneeseen äitiysrahakautteen.<sup>1</sup> Pitkiä, vähintään 15 kuukautta kestäviä kausia käyttäneistä äideistä hieman useampi kuin kaksi viidestä (43 %) jäi suoraan uudelle äitiysvapaalle hoitamaan seuraavaa lasta. Äitien kotihoidon tukikausi oli keskimäärin kuukautta pidempi, jos he jäivät kotihoidon tuelta suoraan uudelle äitiysvapaalle kuin jos kausi päättyi muusta syystä (keskiarvo 14,6 kk vs. 13,5 kk). Jos seuraavan lapsen syntymä on jo tiedossa, osan äideistä ei ehkä kannata palata työhön vain lyhyeksi aikaa, etenkin jos tämä edellyttäisi päivähoitopaikan löytymistä lapselle. Lyhyt työrupeama voi olla hankala järjestää myös työnantajan näkökulmasta, jos tehtävää hoitaa sijainen tai jos työtehtävät ovat muuttuneet. Osalla taas ei ole työsuhdetta, johon palata, jolloin työllistymistä helpompaa voi olla jatkaa kotihoidon tuella äitiysvapaan alkuun saakka.

1 Aineistossa on myös äitejä, joille syntyi seuraava lapsi ennen vuonna 2011 syntyneen lapsen kolmevuotispäivää, mutta jotka eivät jääneet suoraan uudelle äitiysvapaalle vaan palasivat lapsenhoidon välissä esimerkiksi töihin. Tietoa vastaushetken jälkeen syntyneistä lapsista ja siten siitä, kuinka moni äiti toimi näin, ei kuitenkaan ollut aineistossa saatavilla. Ensisynnyttäjiä koskevan rekisteripohjaisen tarkastelun mukaan 2000-luvulla keskimäärin hieman alle puolet ensisynnyttäjä-äideistä sai seuraavan lapsen ennen kuin edellinen täytti kolme vuotta, ja näistä äideistä hieman alle puolet jatkoi kotihoidon tuelta suoraan uudelle äitiysrahakaudelle. Kaikista ensisynnyttäjistä suoraan uudelle äitiysvapaalle jatkavien osuus oli keskimäärin 22 prosenttia. (Haataja & Juutilainen 2014.)

Jatkossa tarkastellaan erityisesti niiden äitien kotihoidon tuen käytön kestoa ja taustoja, jotka eivät jatkaaneet kotihoidon tuelta suoraan uudelle äitiysvapaalle. Näihin äiteihin on viime vuosien (talous)poliittisessa keskustelussa kohdistunut paineita kotihoidon tukikausien lyhentämisestä ja työhön paluun nopeuttamisesta työllisyysasteen nostamiseksi. Huoli on kohdistunut myös ”pitkään kotona olevien” äitien työmarkkina-asemaan. Talouskriisin vuosina 2010-luvulla on eri tahoilta ehdotettu kotihoidon tukikauden ja siten yhtämittaisen perhevapaan kokonaiskeston rajaamista siihen saakka kun lapsi olisi 1,5 vuoden tai kahden vuoden ikäinen. (Ks. luku 1.3 ja luku 8.)

Tässä luvussa tarkastellaankin yhtäältä vuonna 2011 syntynyttä lasta yli kaksi-vuotiaaksi kotihoidon tuella hoitavia äitejä, toisaalta äitejä, jotka saivat kotihoidon tukea korkeintaan siihen saakka kun lapsi oli noin 1,5-vuotias. Tarkastelussa oletetaan, että äidit jatkoivat lapsen hoitamista kotihoidon tuella pääosin suoraan vanhempainvapaan päätyttyä ja pitivät koko perhevapaan yhtämittaisena. Tällöin 0–8 kuukautta kotihoidon tukea käyttäneiden äitien lapsi oli perhevapaan päättyessä korkeintaan noin 1,5-vuotias, 9–14 kuukautta kotihoidon tukea käyttäneiden äitien lapsi 1,5–2-vuotias ja vähintään 15 kuukautta kotihoidon tukea käyttäneiden äitien lapsi kaksi vuotta täyttänyt.

Noin kaksi viidestä perhevapaakyselyn äidistä joko ei käyttänyt vanhempainvapaan jälkeen lainkaan kotihoidon tukea vuonna 2011 syntyneen lapsen hoitamiseksi tai käytti sitä korkeintaan kahdeksan kuukautta, siihen saakka kun lapsi oli enintään noin 1,5-vuotias (kuvio 11). Yhtä suuri osa, kaksi viidestä, oli kotihoidon tuella 15 kuukautta tai pitempään, eli yli lapsen kaksivuotispäivän. Viidennes äideistä käytti kotihoidon tukea 9–14 kuukautta, joten heidän perhevapaansa päättyi lapsen ollessa 1,5–2 vuoden ikäinen. Vapaiden käyttö jakautui siis melko tasaisesti sekä lyhyisiin että pitkiin kausiin, mikä vastaa myös Kelan rekisteritietoja (Kelan tilastollinen vuosikirja 2014, Haataja & Juutilainen 2014). Täysimittaisesti eli vähintään 24 kuukautta kotihoidon tukea vuonna 2011 syntyneen lapsen kanssa käytti vain 17 prosenttia perhevapaakyselyn äideistä. Selvä enemmistö siis käytti kotihoidon tukea enintään lapsen kaksivuotispäivään asti ja pieni vähemmistö käytti sitä aina lapsen kolmevuotispäivään saakka (joskin lapsen kotihoito saattoi jatkua, jos äiti jäi uuden vauvan kanssa äitiysvapaalle).



KUVIO 11. Äitien perhevapaan kesto kotihoidontukikuukausina, % äideistä.

Kotihoidon tuelta suoraan uudelle äitiysvapaalle jäävillä äideillä oli useammin pitkiä ja keskipitkiä kotihoidon tukikausia kuin äideillä, joiden kotihoidon tukikausi päättyi muusta syystä (kuvio 11). Uudelle äitiysvapaalle jääneistä puolet ehti olla kotihoidon tuella yli vuonna 2011 syntyneen lapsen kaksivuotispäivän, kun muista äideistä näin pitkään kotihoidon tuella oli alle kaksi viidestä.

Kun kotihoidon tukikauden päättymisen syynä ei ollut uusi äitiysvapaa, lähes puolet (45 %) äideistä hoiti vuonna 2011 syntynyttä lasta kotona korkeintaan siihen saakka kun lapsi oli 1,5-vuotias, ja lähes kaksi kolmesta (63 %) korkeintaan lapsen kaksivuotispäivän tienoille. Toisaalta pisimpiä, lapsen kolmevuotispäivään saakka kestäviä kausia (vähintään 24 kuukautta) oli näistä äideistä joka viidennellä (20 %) eli hieman useammin kuin niillä, joilla kausi ehti päättyä uuteen äitiysvapaaseen.

### *Äidin tausta ja työmarkkina-asema*

Taulukossa 12 tarkastellaan äitien kotihoidon tukikausien pituuksia ja erilaisia taustatekijöitä, kun äidin kotihoidon tukikausi ei jatkunut suoraan uudella äitiysvapaalla. Taustatekijöistä äidin ikä, koulutus, tulot ja lasten lukumäärä, äidin toiminta ennen lapsen syntymää ja työsuhteen voimassa olo sekä lapsen isän pitämät perhevapaat olivat kukin erikseen tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä äidin kotihoidon tukikauden keston. Edempänä (taulukot 13 ja 14) tarkastellaan myös sitä, mitkä tekijät ovat merkityksellisiä silloin, kun ne otetaan yhtäaikaisesti huomioon.

Vanhemmat äidit samoin kuin äidit, joilla oli kolme tai useampia lapsia, käyttivät muita äitejä useammin pitkiä ja harvemmin lyhyitä kotihoidon tukikausia. Alle nelikymppisistä ja yhden tai kahden lapsen äideistä vajaa puolet käytti kotihoidon tukea korkeintaan kahdeksan kuukautta ja noin kolmannes vähintään 15 kuukautta, mutta 40 vuotta täyttäneistä ja kolmen tai useamman lapsen äideistä puolestaan kolmannes käytti lyhyen ja puolet pitkän kauden.

Ammatillista koulutusta vailla olevat tai ammattikoulun käyneet, eli korkeintaan toisen asteen tutkinnon suorittaneet, äidit saivat muita useammin kotihoidon tukea yli lapsen kaksivuotispäivän, akateemisesti koulutetut harvimmin. Jälkimmäisistä alle kolmannes hoiti lasta kotona näin pitkään, vailla koulutusta olevista lähes puolet.

Pienituloiset äidit käyttivät kotihoidon tukea muita pidempään. Alimpaan tuloviidennekseen ennen lapsen syntymää kuuluneet äidit käyttivät kaksi kertaa useammin pisimpiä kotihoidon tukikausia kuin ylimpään tuloviidennekseen kuuluneet äidit. Puolison vastaushetken tuloilla ei ollut merkitystä äidin kotihoidon tukikauden kestolle.<sup>2</sup>

2 Äidin tulotietona ovat vanhempainpäivärahan perusteena olleet verotuksessa vahvistetut tulot (rekisteritieto), puolison tulot ovat vastaushetken nettotulot kyselyyn vastanneen äidin raportoimana. Alimmassa tuloviidenneksessä äidin vuositulot olivat korkeintaan 16 920 euroa, ylimmässä tuloviidenneksessä vähintään 34 124 euroa (tuloviidennekset ovat aineiston sisäisiä, ei väestötason tuloviidenneksiä). Väestötasolla naisten keskitulo vuonna 2010 oli 2477 euroa kuukaudessa (Tilastokeskus, Palkkarakenne 2010, tietokantataulukot), josta karkeasti laskien vuositulon mediaani on 29 724 euroa. Miesten bruttoansio vuonna 2013 eli kyselyn vastaushetkellä oli 3 466 euroa kuukaudessa (Sutela & Lehto 2014), joten nettokuukausiansio hyvin karkeasti laskettuna olisi noin 2600 euroa.

Äidin työmarkkina-asema heijastui perhevapaan kestoon siten, että työssä ennen lapsen syntymää olleilla äideillä pisimmät kotihoidon tukikaudet olivat harvinaisimpia, aiemminkin lasta kotona hoitaneilla äideillä puolestaan yleisimpiä. Jo ennen lasta kotona olleista peräti kolme viidestä oli kotihoidon tuella vielä kaksivuotiaan kanssa, kun työssä olleista näin teki alle kolmannes. Ennen lapsen syntymää muuta tehneiden joukossa opiskelijat tai työttömät eivät eronneet muista siinä, kuinka pitkään he olivat kotihoidon tuella.

Myös silloin, kun äidillä oli lasta hoitamaan jäädessä työsuhde voimassa, tämä sai harvemmin kotihoidon tukea yli lapsen kaksivuotispäivän. Puolet niistä, joilla oli ollut työsuhde voimassa lapsen syntyessä, käytti kotihoidon tukea enintään kahdeksan kuukautta, ja kaikkiaan kaksi kolmesta (68 %) korkeintaan 14 kuukautta eli lapsen kaksivuotispäivään saakka.

Lapsen isän pitämät perhevapaat ovat nekin merkityksellisiä äidin ratkaisujen kannalta. Jos isä piti isäkuukautta tai hoitovapaata, äidin kotihoidon tukikausi oli vastaavasti lyhyempi. Erityisen selvästi tämä näkyy isän pitämän hoitovapaan suhteen. Jos isä piti hoitovapaata, jopa kaksi kolmesta äidistä sai kotihoidon tukea korkeintaan kahdeksan kuukautta, ja vain joka kuudes yli 15 kuukauden ajan. Silloin kun hoitovapaata ei jaettu, äidin kotihoidon tukikausi oli kaksi kertaa useammin pitkä. Äidit käyttivät pitkiä kotihoidon tukikausia useammin myös, jos isä ei pitänyt isäkuukautta, mutta silloinkin kun tämä piti, kolmannes äideistä oli kuitenkin kotihoidon tuella vähintään 15 kuukautta. Tämä viittaa siihen, että isät käyttivät kotihoidon tukea useammin äidin kauden jatkoksi, kun taas isäkuukauden jälkeen äidit saattoivat vielä jatkaa lapsen hoitamista kotihoidon tuella, jolloin myös äiti oli usein kotona isäkuukauden aikana (ks. luku 4.1 isäkuukauden käytöstä).

Lapsen syntymää edeltävän työn piirteitä ja äidin asemaa työelämässä on mahdollista tarkastella niiden äitien osalta, joilla oli tuolloin työpaikka (taulukko 12). Kuten edellä nähtiin, ennen lasta työssä tai työsuhteessa olleet äidit hoitivat lasta kotihoidon tuella lyhyemmän aikaa kuin muut. Näiden äitien perhevapaan kesto kytkeytyi lisäksi ammattiasemaan, työnantajasektoriin ja ammattialaan sekä äidin työaikoihin – joskaan osa työpaikan piirteistä ei ole merkitseviä, kun niitä edempänä tarkastellaan yhtäaikaisesti (taulukko 14).

Työntekijäasemassa työskennelleet äidit käyttivät muita useammin pitkiä kotihoidon tukikausia, ylempät toimihenkilöt harvimmoin. Työntekijöistä lähes kaksi viidestä oli kotihoidon tuella yli lapsen kaksivuotispäivän, kun ylempistä toimihenkilöistä näin teki neljännes.

Kuntasektorilla sekä sosiaali-, terveys- ja opetusaloilla työskennelleet äidit käyttivät muita useammin pitkiä kotihoidon tukikausia. Kuntasektorin naisvaltaisilla aloilla saatetaan arvostaa myös kotona tehtyä hoivatyötä, minkä lisäksi alat ovat myös työllistäneet hyvin (Pekka ym. 2008). Siksi pidemmänkään poissaolon työstä ei ehkä koeta hankaloittavan pääsyä takaisin oman alan työhön.

Säännöllisessä päivätyössä työskennelleet saivat kotihoidon tukea lyhyemmän aikaa kuin vuorotyötä, iltai- tai viikonlopputyötä tai muuta epäsäännöllistä työaikaa

TAULUKKO 12. Eripituisten kotihoidon tukikausien osuudet, % äideistä, joiden kotihoidon tukikausi ei päättynyt uuteen äitiysvapaseen

	Äiti kotihoidon tuella			Yhteensä (N)
	0–8 kk (lapsi < 1,5 v)	9–14 kk (lapsi 1,5–2 v)	15–27 kk (lapsi > 2 v)	
<b>KAIKKI</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>100 (1 747)</b>
<b>Ikä**</b>				
alle 30 vuotta	49	18	33	100 (354)
30–39 vuotta	45	19	36	100 (980)
40+ vuotta	35	15	51	101 (162)
<b>Lasten lukumäärä***</b>				
1	50	21	29	100 (569)
2	47	18	35	100 (750)
3+	35	14	51	100 (421)
<b>Ammatillinen koulutus***</b>				
ei ammatillista koulutusta	36	19	46	101 (186)
ammatillinen	44	14	42	100 (404)
opisto tai AMK	44	19	37	100 (674)
akateeminen	51	19	30	100 (480)
<b>Toiminta ennen lasta***</b>				
hoiti lasta kotona	20	19	61	100 (295)
oli työssä	51	19	30	100 (1 174)
teki jotain muuta	45	13	42	100 (278)
<b>Työsuhte voimassa lapsen syntyessä***</b>				
kyllä	48	20	33	101 (1 184)
ei	39	14	47	100 (563)
<b>Työttömänä 5 vuoden aikana</b>				
ei	44	18	38	100 (1 257)
kerran	44	18	38	100 (260)
useamman kerran	51	17	33	101 (200)
<b>Tuloviidennes***</b>				
I (alin)	40	14	47	101 (310)
II	42	16	43	101 (315)
III	41	23	36	100 (322)
IV	48	20	33	101 (329)
V (ylin)	56	20	24	100 (349)
<b>Puolison käteen jäävät tulot €/kk</b>				
3 000 tai enemmän	44	20	36	100 (297)
Alle 3000	46	18	36	100 (1 193)
<b>Isä piti isäkuukauden**</b>				
kyllä	50	18	32	100 (707)
ei	42	18	40	100 (936)
<b>Isä piti hoitovapaata***</b>				
kyllä	67	16	17	100 (145)
ei	43	18	38	99 (1522)
<b>ENNEN LASTA TYÖSUHTEESSA OLLEET</b>				
<b>Työsuhte</b>				
vakituinen	46	20	34	100 (1066)
määräaikainen	51	20	29	100 (288)
<b>Ammattiasema***</b>				
työntekijä	43	18	38	99 (766)
alempi toimihenkilö	51	21	28	100 (234)
ylempi toimihenkilö	55	22	24	101 (311)
<b>Työnantajasektori*</b>				
yksityinen	50	19	31	100 (743)
kunta	40	21	39	100 (408)
valtio	53	23	24	100 (109)
muu	51	14	35	100 (98)
<b>Ammattiala***</b>				
sosiaali-, terveys- tai opetusala	41	21	39	101 (484)
muu	51	19	30	100 (905)
<b>Työaikatyppi**</b>				
säännöllinen päivätyö	50	21	30	101 (874)
vuorotyö/epäsäännöllinen	42	18	40	100 (481)

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)



tehneet. Epäsäännölliset työajat voivat tuntua raskaalta pienen lapsen vanhemmalle ja ehkä myös päivähoiton järjestäminen on silloin hankalampaa, mikä saa lykkäämään työhön paluuta.

Lapsen syntymää edeltävän työsuhteen määräaikaisuudella tai vakituisuudella ei ollut merkitystä kotihoidon tukikauden pituudelle, kun tarkasteltiin kaikkia äitejä, joilla oli työ ennen lasta. Edempänä tässä luvussa kuitenkin havaitaan, että määräaikaisuus lyhensi kotihoidon tukikautta silloin, kun äidillä oli työsuhde voimassa lapsen syntyessä (ks. kuvio 12). Määräaikaisena työskennelleet eivät kuitenkaan välttämättä siirry kotihoidon tuelta työhön vaan työttömiksi tai opiskelijoiksi (ks. luku 3.4, myös Närvi 2014b).

Yrittäjänä ja palkansaajana työskennelleiden kotihoidon tukikausien pituudet eivät poikenneet toisistaan lukuun ottamatta kaikkein pisimpiä, lähes täysimittaisia (vähintään 24 kuukautta) kotihoidon tukikausia. Ennen lasta työssä olleet yrittäjä- tai ammatinharjoittajaäidit hoitivat useammin (30 %) lasta kotihoidon tuella kolmi-vuotiaaksi kuin palkansaajana työskennelleet (14 %).

Monet kotihoidon tuen käyttöä selittävät tekijät ovat myös yhteydessä toisiinsa. Kun edellä tarkastellut, äidin taustaan ja työmarkkina-asemaan liittyvät tekijät otettiin huomioon yhtä aikaa (taulukko 13), äidin lyhyttä, korkeintaan kahdeksan kuukautta kestävästä kotihoidon tukikautta ennusti vahvimmin äidin työssäkäynti ennen lapsen syntymää. Jos äiti kävi ennen lapsen syntymää pääasiallisesti työssä, tämän todennäköisyys hoitaa lasta kotihoidon tuella korkeintaan 1,5-vuotiaaksi oli lähes kaksi ja puolikertainen. Samalla myös työttömyyskokemukset viimeisen viiden vuoden ajalta ennustivat lyhyttä kotihoidon tukikautta. Lyhyt kotihoidon tukikausi oli siis todennäköisempi, jos äiti oli ollut työelämässä, mutta myös jos hänen asemansa työmarkkinoilla oli epävakaa. Lisäksi äiti hoiti lasta todennäköisemmin kotihoidon tuella korkeintaan kahdeksan kuukautta, jos äiti oli hyvätuloinen (aineiston sisäisessä luokituksessa, eli yli 34 000 euron vuositulot), alle 30-vuotias ja hänellä oli yksi tai kaksi lasta.

Kotihoidon tuen käyttämättä jättämistä ennustivat vain äidin aiempi työssäkäynti, työttömyyskokemukset ja hyvätuloisuus. Emme kuitenkaan tiedä, palasivatko nämä äidit vanhempainvapaan jälkeen heti työhön vai jäivätkö he ensin työttömiksi.

Äitien pitkien kotihoidon tukikausien todennäköisyyttä vastaavasti vähensivät samat tekijät, jotka lisäsivät lyhyen kauden todennäköisyyttä (taulukko 13). Jos äiti oli alle kolmekymppinen, yhden tai kahden lapsen äiti, hyvätuloinen ja työssä ennen lapsen syntymää, mutta toisaalta hänellä oli kokemusta myös työttömyydestä, äidillä oli pienempi todennäköisyys olla kotihoidon tuella vähintään 15 kuukautta eli yli lapsen kaksivuotispäivän. Lisäksi pitkän kotihoidon tukikauden todennäköisyyttä vähensi äidin korkea koulutus sekä se, että äiti jäi hoitamaan lasta voimassa olevasta työsuhteesta. Kaikista pisimpien, yli 24 kuukautta kestävien kotihoidon tukikausien käyttöä ennustivat pääosin samat tekijät, joskaan tuloilla ei ollut merkitystä pisimpien kotihoidon tukikausien käytölle, kun muut tekijät otettiin huomioon.

TAULUKKO 13. Äitien kotihoidon tukikauden kestoja ennustavat tekijät silloin, kun kotihoidon tukikausi ei päättynyt uuteen äitiysvapaiseen. Logistinen regressioanalyysi<sup>1</sup>

	Äiti sai kotihoidon tukea							
	≥24 kk		≥15 kk		≤8 kk		0 kk	
	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Ikä alle 30 vuotta	,613	,013	,548	,000	1,712	,000	1,121	,606
Lapsia 1–2	,432	,000	,513	,000	1,570	,001	1,205	,390
Korkeakoulututkinto	,556	,000	,708	,008	1,162	,234	,780	,192
Työssä ennen lapsen syntymää	,403	,000	,446	,000	2,418	,000	2,193	,001
Työsuhte voimassa lapsen syntyessä	,635	,018	,699	,029	1,022	,890	,930	,758
Työttömyyttä 5 vuoden aikana	,386	,000	,501	,000	1,721	,000	2,080	,000
Tulot, ylin viidennes	,764	,196	,530	,000	1,739	,000	1,594	,032

≥24 kk: N=1 360, df=7, X<sup>2</sup>=137,316, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.152

≥15 kk: N=1 360, df=7, X<sup>2</sup>=139,505, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.134

≤8 kk: N=1 360, df=7, X<sup>2</sup>=100,777, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.096

0 kk: N=1 360, df=7, X<sup>2</sup>=30,418, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.043

Toisin sanoen äidin pitkää, vähintään 15 kuukautta kestävää kotihoidon tukikautta ennustivat voimakkaimmin lapsen syntymää edeltänyt työelämän ulkopuolella olo – esimerkiksi pääasiallinen lapsen hoitaminen kotona, opiskelu tai työttömyys – ja samalla se, ettei äiti ollut ollut työttömänä viimeisten viiden vuoden aikana (taulukko 14, malli 1). Molemmat vähintään kaksinkertaistivat äidin todennäköisyyden käyttää kotihoidon tukea yli lapsen kaksivuotispäivän. Työmarkkina-aseman lisäksi yli 30 vuoden ikä sekä se, että äidillä oli kolme tai useampia lapsia, ennustivat pitkää kotihoidon tukikautta. Myös pienituloisuus sekä korkeakoulututkinnon puuttuminen eli käytännössä se, että äidillä oli ammatillinen koulutus tai ei lainkaan peruskoulun jälkeistä ammatillista tutkintoa, lisäsivät pitkän kotihoidon tukikauden todennäköisyyttä. Sen sijaan työsuhteen voimassa ololla lapsen syntyessä ei ollut merkitystä, kun analyysiin tulomuuttujaksi otettiin äidin pienet tulot.<sup>3</sup>

Äidin työntekijäasema pikemminkin kuin matala koulutustaso ennusti pitkää kotihoidon tuen käyttöä, kun tarkasteltiin niitä äitejä, joilla oli työpaikka ennen lapsen syntymää ja kun aiemman työn piirteet otettiin huomioon (taulukko 14, malli 2).<sup>4</sup>

3 Taulukon 13 logistisessa regressioanalyysissä tarkasteltiin sitä, lisääkö tai vähentääkö hyvätuloisuus (ylin tuloviidennes eli karkeasti keskitulot ylittävät tulot) pitkien ja lyhyiden kotihoidon tukikausien todennäköisyyttä. Taulukon 14 logistisessa regressioanalyysissä sen sijaan tarkastellaan nimenomaan äidin pitkän kotihoidon tukikauden todennäköisyyttä lisääviä tekijöitä ja siksi pienituloisuutta. Pienituloisiin on katsottu kuuluvaksi kaksi alinta tuloviidennestä, joihin kuuluvien äitien vuositulot olivat korkeintaan 22 762 euroa.

4 Tieto lapsen syntymää edeltävän työn piirteistä on käytettävissä niiltä äideiltä, joilla oli ennen lapsen syntymää työpaikka, vaikka he eivät olisi olleet tuolloin työssä vaan esimerkiksi perhevaapaalla. Tästä tarkastelusta rajautuvat siis pois ne äidit, joilla ei ollut lainkaan työpaikkaa.

Työsuhteen voimassa ololla äitiysvapaan alkaessa ei myöskään ennen lasta työsuhteessa olleiden äitien kohdalla muut tekijät vakioiden ollut merkitystä, mikä viittaa ehkä siihen, että voimassa olevaa työsuhdetta keskeisempää äitien ratkaisuisissa koti-hoidon kestosta on aiempi kiinnittyminen työmarkkinoille sekä se, millaisessa ase-massa työmarkkinoilla äiti on.

Äidin puolison sosioekonomisella asemalla ei ollut merkitystä äidin kotihoidon tukikauden kestolle, kun äidin ikä, lasten lukumäärä ja työmarkkina-ase-ma otettiin huomioon. Sen sijaan se, että isä ei (vastanneen äidin kertoman mukaan) käyttänyt lainkaan hoitovapaata, yli nelinkertaisti äidin todennäköisyyden olla kotihoidon tu-ella yli lapsen kaksivuotispäivän riippumatta äidin omasta tilanteesta (taulukko 14, malli 3). Isän hoitovapaasta riippumatta kuitenkin myös äidin aiemman työssä olon

TAULUKKO 14. Äitien pitkiä kotihoidon tukikausia (15+ kk) ennustavat tekijät silloin, kun kotihoidon tukikausi ei päättynyt uuteen äitiysvapaaseen. Logistinen regressioanalyysi

	Pitkä kotihoidon tukikausi (15+ kk)					
	Malli 1		Malli 2		Malli 3	
	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Ikä 30+ vuotta	1,963	,000	2,007	,001	1,903	,014
Lapsia 3+	1,940	,000	1,715	,001	1,649	,019
Ei korkeakoulututkintoa	1,405	,010	1,144	,400	1,184	,437
Ei työssä ennen lapsen syntymää	2,199	,000	2,477	,000	2,216	,000
Ei työsuhdetta lapsen syntyessä	1,311	,111	1,269	,371	1,242	,543
Ei työttömyyttä 5 vuoden aikana	2,015	,000	1,800	,006	1,816	,040
Tulot, alimmat viidennekset (I-II)	1,713	,000	1,837	,000	1,543	,048
<b>Lapsen syntymää edeltänyt työ</b>						
Vakituisen työsuhteen			1,073	,764	1,082	,801
Kuntasektori			1,200	,327	1,086	,734
Työntekijä			1,495	,027	1,505	,092
Sosiaali-, terveys- tai opetusalat			1,274	,189	1,442	,122
Epäsäännöllinen työaika			1,115	,479	1,355	,131
<b>Puolison tilanne</b>						
Ei korkeakoulututkintoa					1,023	,922
Töissä yksityisellä sektorilla					,864	,493
Työntekijä					,820	,393
Nettotulot < 3000 €/kk					,891	,627
Ei pitänyt isäkuukautta					1,209	,303
Ei pitänyt hoitovapaata					4,477	,001

Malli 1: N=1 360, df=7,  $X^2=138,100$ , Sig.=,000,  $R^2=,133$

Malli 2: N=1 072, df=5,  $X^2=20,263$ , Sig.=,001,  $R^2=,128$

Malli 3: N=705, df=6,  $X^2=19,301$ , Sig.=,004,  $R^2=,163$

ja työttömyyskokemusten, tulojen sekä iän ja lapsiluvun merkitys säilyi. Isäkuukauden pitämällä tai pitämättä jättämällä ei sen sijaan ollut merkitystä sen kannalta, käyttikö äiti kotihoidon tukea yli lapsen kaksivuotispäivän. Kun isän isäkuukauden aikana myös lapsen äiti on varsin yleisesti samaan aikaan kotona (ks. luku 4.1), äiti saattaa isäkuukauden jälkeen vielä jatkaa lapsen hoitamista kotihoidon tuella.

Äidin lyhyelle, korkeintaan kahdeksan kuukauden kotihoidon tukikaudelle myös isäkuukaudella sen sijaan oli merkitystä (liite 3, liitetaulukko 1). Lapsen isän pitämä isäkuukausi lisäsi äidin lyhyen tukikauden todennäköisyyden puolitoistakertaiseksi riippumatta äidin tai isän tilanteesta ja asemasta työelämässä. Näiden äitien ja heidän puolisoitensa kohdalla lienee kyse isäkuukaudesta nimenomaan isän itsenäisenä lapsenhoitajaksena, joka mahdollistaa äidin paluun työhön tai opintojen pariin (ks. luku 4.1 ja 4.4). Vielä merkityksellisempää äidin lyhyen kotihoidon tukikauden kannalta oli kuitenkin lapsen isän pitämä hoitovapaa: se nelinkertaisti äidin todennäköisyyden hoitaa lasta kotona korkeintaan puolitoistavuotiaaksi.

Äidin lyhyiden kotihoidon tukikausien käytölle ei ollut merkitystä lapsen syntymää edeltävän työn piirteillä, ei edes toimihenkilöasemalla. Aiemman työn laadusta ja isän vapaiden käytöstä riippumatta äidin lyhyen kotihoidon tukikauden käyttöä ennustivat lapsen syntymää edeltävä työssäkäynti, alle 30 vuoden ikä ja hyvätuloisuus. Kuten sanottu, kotihoidon tukikauden päättymisestä ei kuitenkaan voida päätellä, että äidit siirtyisivät työhön, vaan he ovat voineet siirtyä myös opiskelijoiksi tai työttömiksi. Edempänä nähdään, että aiemman työn laatu liittyy juuri siihen, oliko äiti palannut työhön vai ei (luku 3.4).

Kotihoidon tukea käyttävät siis muita pidempään heikossa työmarkkina-asemassa olevat äidit, joilla on vähän tai ei lainkaan koulutusta ja jotka ovat olleet työmarkkinoiden ulkopuolella. On kuitenkin syytä muistaa, että kyse on tilastollisesta yhteydestä eikä yhteys tarkoita sitä, että kaikki pitkään kotihoidon tukea käyttävät äidit hoitaisivat lasta siksi, että heidän on vaikea työllistyä. Pitkään, yli lapsen kaksivuotispäivän kotihoidon tukea käyttäneistä äideistä, jotka eivät jääneet suoraan uudelle äitiysvapaalle vaan hoitivat kotona nimenomaan parivuotiaista kuopusta, viidenneksellä (22 %) oli akateeminen koulutus. Korkeintaan 8 kuukautta kotihoidon tuella olleista äideistä joka kolmannella (31 %) puolestaan oli ammatillinen tutkinto tai ei lainkaan peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Lisäksi lasta yli kaksivuotiaaksi kotihoidon tuella hoitaneista äideistä jopa 44 prosenttia oli ollut pääasiallisesti työssä ennen lapsen syntymää ja heillä myös oli työsuhde voimassa äitiysvapaan alkaessa. Tätä harvempi eli kolmannes (30 %) pitkän kauden käyttäneistä oli ollut ennen lapsen syntymää työelämän ulkopuolella ja ilman työsuhdetta lapsen syntyessä. Lapsen hoitoratkaisuissa painavat äidin työmarkkina-aseman ohella myös muut tekijät, joita käsitellään tarkemmin luvussa 3.3.

Toisaalta työelämässä olleiden äitien työtilanteeseenkin voi sisältyä epävarmuustekijöitä (ks. luku 2.2). Aiempien työttömyyskokemusten ehkä hieman yllättävä yhteys nimenomaan äitien lyhyempiin kotihoidon tukikausiin voi selittyä sillä, että työmarkkinoilla olleilla, mutta myös työttömyyttä kokeneilla ja työllistymisen epä-

varmaksi kokevilla äideillä on tarve päästä nopeasti takaisin työelämään (vrt. Närvi 2014a, Rissanen 2012). Osalla näistä äideistä kotihoidon tukikausi saattoi päättyä työpaikan löytymiseen tai entiseen mutta epävarmaan työpaikkaan paluuseen (ks. alla epävarmuus ja kotihoidon tukikaudet), osalla ehkä työttömyyteen ja työnhaakuun.<sup>5</sup>

Äideillä, jotka eivät ole olleet työttömänä edellisten vuosien aikana, voi yhtäältä olla ollut vakaa asema työmarkkinoilla: vakituinen työsuhde tai muuten katkoton työura. Toisaalta he voivat olla äitejä, jotka esimerkiksi lastenhoidon tai opiskelun vuoksi eivät ole lainkaan olleet työmarkkinoilla viimeisten viiden vuoden aikana eivätkä siten työttömänäkään. Pitkien kotihoidon tukikausien taustalla voi siis olla vakaa asema työelämässä, joka ei estä pidempää poissaoloa työstä, mutta myös se, ettei äidillä ole lainkaan aktiivista sidettä työelämään (vrt. Rissanen 2012). Pitkään lasta hoitaneiden ja työmarkkinoilta poissa olleiden äitien joukossa on myös paljon sellaisia kuntasektorilla ja sosiaali- ja terveysaloilla työskennelleitä, jotka ehkä luottavat löytävänsä työtä pidemmänkin poissaolon jälkeen. Kuntasektorilla työskentelevät äidit kokivatkin harvemmin työn menettämiseen liittyviä uhkia (luku 2.2) ja olivat myös muita harvemmin työttömänä lapsen ollessa parivuotias (luku 3.4).

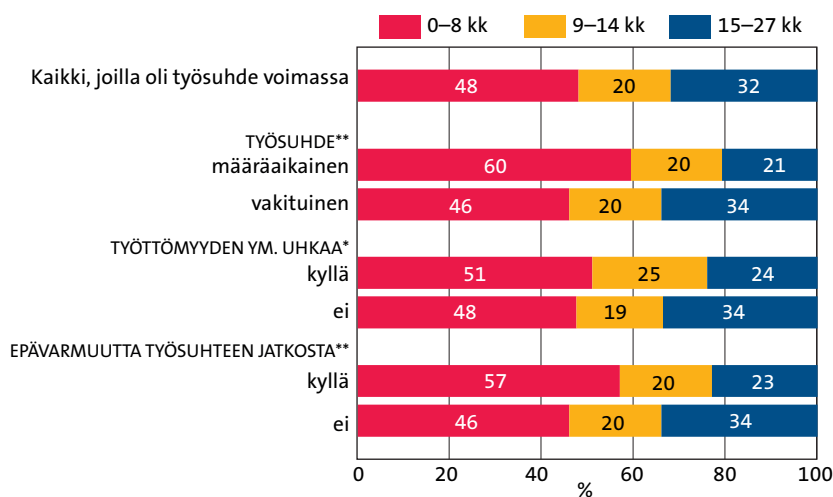
### *Työn epävarmuus ja kotihoidon tuen käyttö*

Myös työssä ennen lasta olleiden äitien ratkaisuissa lapsen hoidon kestosta ja työhön paluusta näkyy siis se, kuinka vakaa tai epävakaa heidän asemansa työssä on ollut. Seuraavaksi kuvataan kotihoidon tuen käytön yhteyttä työn epävarmuuteen, joka koskettaa niin korkeasti koulutettuja kuin koulutusta vailla olevia äitejä.

Määräaikaisia työsuhteita on usein tarkasteltu yhtenä työn epävarmuuden muotona, mutta määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevienkin aseman vakaus tai epävakaus voi kytkeytyä muun muassa aiempiin kokemuksiin työttömyydestä sekä siihen, kuinka epävarmaksi oma työtilanne tai tulevat työllistymismahdollisuudet koetaan (Sutela 2013). Työsuhteen päätyminen äitiysvapaaseen liittyy juuri määräaikaisiin työsuhteisiin. Määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleistä äideistä yli puolella (56 %) työsuhde ei ollut äitiysvapaan alkaessa enää voimassa, reilulla kahdella viidestä määräaikaisesta (44 %) oli työsuhde, josta jäädä vapaalle.

Määräaikaiset työntekijät eivät ole perhevapaan keston kannalta yhtenäinen ryhmä, vaan olennaista on juuri työsuhteen voimassa olo (kuvio 12). Silloin kun äideillä oli lasta hoitamaan jäädessä työsuhde voimassa, määräaikaisena työskennelleet

<sup>5</sup> Vastaajilta kysyttiin, olivatko he viimeisten viiden vuoden aikana olleet työttöminä, joten työttömyyskokemukset voivat periaatteessa viitata paitsi aiempaan myös vastaushetken työttömyyteen, joka siten ajoittuisi kotihoidon tukikauden jälkeen. Useamman kerran työttömänä olleilla oli kuitenkin myös aiempia työttömyysjaksoja, vaikka he myös vastaushetkellä olisivat olleet työttömänä. Kaikkiaan 773 äidillä oli työttömyyskokemuksia viiden vuoden ajalta, ja näistä äideistä 67 oli työttömänä vastaushetkellä ja kertoi olleensa viime vuosina työttömänä vain kerran. Tällä pienellä joukolla työttömyyskokemus voi siis liittyä vastaushetkeen, mutta osa näistäkin äideistä on toisaalta voinut ajatella kysymyksen koskevan nimenomaan aiempia työttömyysjaksoja. Voidaan siis päätellä, että nimenomaan aiempi työttömyys liittyy äitien lyhyempiin kotihoidon tukikausiin.



\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$  (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

KUVIO 12. Äitien eripituisten kotihoidon tukikausien osuudet työn määräaikaisuuden ja koetun epävarmuuden mukaan, kun äidillä oli lasta hoitamaan jäädessä työsuhde voimassa.

käyttivät vakituksia työntekijöitä harvemmin pitkiä kotihoidon tukikausia. Määräaikaisista kolme viidestä käytti kotihoidon tukea korkeintaan kahdeksan kuukautta ja vain viidennes vähintään 15 kuukautta, vakituksista puolestaan alle puolet käytti lyhyen kauden ja kolmannes pitkän. ”Työsuhteellisten” määräaikaisten lyhyempiä perhevapaita voi tulkita siten, että he pitävät tärkeänä palata työhönsä, jos työsuhde on vielä voimassa – ehkä pyrkiäkseen varmistamaan uuden työsuhteen tai projektiluontoisissa töissä esimerkiksi saattaakseen aloittamansa projektin päätökseen. Osa voi myös siirtyä työttömäksi työnhakijaksi (ks. luku 3.4, taulukko 17).

Työsuhteen määräaikaisuuden lisäksi kokemukset työn epävarmuudesta heijastuvat kotihoidon tuen käyttöön (kuvio 12). Työsuhteessa äitiysvapaan alkaessa olleet äidit olivat harvemmin pitkään kotihoidon tuella, jos he olivat aiemmassa työssään kokeneet työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa (yhdistetty työttömyyden uhkaksi) tai epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta. Vain vajaa neljännes näitä epävarmuustekijöitä kokeneista äideistä käytti kotihoidon tukea vähintään 15 kuukautta, eli vielä lapsen kaksivuotispäivän jälkeen, kun taas niistä äideistä, jotka eivät kertoneet epävarmuudesta, pisimpien kotihoidon tukikausien käyttäjiä oli kolmannes.

Lapsen syntymää edeltäneessä työssä koettu epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ja samalla työsuhteen voimassa olo lasta hoitamaan jäädessä ennustivat äidin lyhyempää kotihoidon tukikautta silloinkin, kun äidin ikä, lasten lukumäärä, koulu- tuis, ammattiasema, tulot, aiempi työssäolo ja työsuhteen määräaikaisuus sekä työttömyyskokemukset otettiin huomioon (liite 3, liitetaulukko 2).

Kuten aiempi määräaikaisuus, myöskään aiemmassa työssä koettu epävarmuus ei ollut yhteydessä kotihoidon tukikauden pituuteen, jos äidillä ei ollut voimassa olevaa työsuhdetta lapsen syntyessä. Määräaikainen työsuhde sekä kokemukset työn epävarmuudesta lyhensivät siis nimenomaan niiden äitien kotihoidon tukikausia, joilla on työsuhde ja siten mahdollisuus vaikuttaa työhön paluun ajankohtaan.

Koetun työn epävarmuuden ja lyhyemmän perhevapaan välinen yhteys ei tue oletusta äitien hoitovapaiden pitkittymisestä siksi, että he ajattelisivat hoitovapaan suojaavan irtisanomiselta ja työttömyydeltä. Pikemminkin näyttää siltä, että työhön paluu koetaan tärkeäksi oman aseman varmistamisen kannalta silloin, kun tilanne työpaikalla tai oman (määräaikaisen) työsuhteen jatkumisen kannalta on epävarma. Jos äidillä ei sen sijaan ole työsuhdetta, johon palata, kotihoidon tukikausi venyy riippumatta aiemman työn (koetusta) epävarmuudesta. Näiden äitien työmarkkina-asemaan liittyy erilaista epävarmuutta: heidän on etsittävä uusi työ, mutta työllistyminen voi olla epävarmaa etenkin, jos äidin aiempi työura on ollut pirstaleinen.

Asema työmarkkinoilla heijastuu siis äitien perhevapaan kestoon kolmella tavalla. Asemastaan epävarmat mutta kuitenkin työelämään kiinnittyneet pitävät lyhyempiä perhevapaita, kun taas ennen lapsen syntymää työelämän ulkopuolella olleet ovat useimmin pitkään kotihoidon tuella. Näiden ryhmien väliin näyttävät sijoittuvat ne (usein vakituisesta) työsuhteesta vapaalle jääneet, jotka ovat tilanteestaan suhteellisen varmoja ja joilla on siten mahdollisuus vapaammin valita hoitovapaan kesto ja työhön paluun ajankohta (vrt. Närvi 2014a; Rissanen 2012, ks. myös luku 3.4).

### *Kotihoidon tuen kuntalisä kannustinloukkuna?*

Kotihoidon tuen on arvioitu kannustavan äitejä pitkään lapsen kotihoitoon ja pysymään näin poissa työmarkkinoilta (Valtiovarainministeriö 2017a; ks. aiheesta tarkemmin luku 8.1). Tuen tason merkitystä on aiemmin tutkittu tarkastelemalla kuntalisän yhteyttä kotihoidon tuen käyttöön. Tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Kuntalisän korotuksen on havaittu lisäävän kotihoidon tuen käyttöä (Kosonen 2014), mutta toisaalta se näyttäisi kuitenkin heikentävän nimenomaan niiden äitien työmarkkinoille kiinnittymistä, joilla ei ole voimassa olevaa työsuhdetta (Peutere ym. 2014).

Perhevapaakyselyssä kysyttiin aiemmin tai parhaillaan lasta kotihoidon tuella hoitaneilta äideiltä, saivatko he kotihoidon tuen kuntalisää. Kaikista parhaillaan lasta hoitavista äideistä 42 prosenttia kertoi saavansa kuntalisää, aiemmin kotihoidon tuella olleista äideistä 52 prosenttia. Kaikkiaan noin puolet (49 %) äideistä siis sai tai oli saanut kotihoidon tuen kuntalisää. Neljä–viisi prosenttia äideistä ei osannut sanoa, saiko kuntalisää vai ei.

Kun jälleen tarkastellaan niiden äitien kotihoidon tuen käyttöä, joilla tukikauden päättymisen synn ei ollut uusi äitiysvapaa, kuntalisää saaneet äidit käyttivät muita harvemmin pitkiä, vähintään 15 kuukautta eli yli lapsen kaksivuotispäivän kestäviä kotihoidon tukikausia (41 vs. 48 %) ja useammin keskipituisia, 9–14 kuukautta kestäviä kausia (27 vs. 17 %). Lyhyissä kausissa kuntalisällä ei ollut merkitystä.

Kun kotihoidon tuen kuntalisän lisäksi otettiin huomioon äidin ikä, lapsiluku, koulutus ja tulot, lasta edeltävä toiminta, työsuhteen voimassa olo lasta hoitamaan jäädessä sekä työttömyyskokemukset (liite 3, taulukko 3), kuntalisä ei ollut tilastollisesti merkittävästi yhteydessä pitkiin, vähintään 15 kuukautta kestäviin tukikausiin sen paremmin kuin lyhyisiin, korkeintaan kahdeksan kuukautta kestäviin kausiinkin. Sen sijaan kaikkein pisimpien, vähintään 24 kuukautta eli käytännössä lapsen kolmevuotispäivään saakka kestävien kausien todennäköisyyttä kuntalisän saaminen pienensi noin neljänneksellä. Kuntalisää ja siten tasoltaan korkeampaa kotihoidon tukea saaneet äidit käyttivät siis vähemmän todennäköisesti kotihoidon tukea niin pitkään kuin mahdollista.

Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että kotihoidon tuen kuntalisää maksavissa kunnissa päivähoitoa käytettiin enemmän kuin muissa kunnissa (Takala 2000). Tätä on selitetty sillä, että kuntalisää maksavat juuri ne kunnat, joissa päivähoiton kysyntä on niin suurta, että kunnalla on vaikeuksia järjestää riittävästi päivähoitopaikkoja. 2000-luvulla kuntalisää ovat maksaneet muita yleisemmin nimenomaan suuret ja muuttovoittoiset kunnat, joissa on hyvä työllisyystilanne (Miettunen 2008). Tällöin äideille on työtä tarjolla, mikä kannustanee työelämään lapsen pitkän kotihoidon sijaan huolimatta kotihoidon tukeen maksettavasta kuntalisästä.

### 3.3 Lapsen kotihoidon ihanteet ja realiteetit

Jos äitien ei tarvitsisi ajatella toimeentuloa, mahdollisuuksiaan työelämässä tai muiden mielipiteitä, perhevapaakyselyyn vastanneet äidit haluaisivat hoitaa lasta kotona varsin pitkään. Harvemmalle kuin joka kymmenennelle äidille (8 %) riittäisi se, että lapsi olisi täyttänyt kaksi, muttei vielä kolmea vuotta. Alle kaksi vuotta ei riittäisi juuri kenellekään (0,3 %). Kolme- mutta alle neljävuotiaaksi lasta hoitaisi joka viides äiti (22 %), ja kaksi kolmesta äidistä (70 %) haluaisi hoitaa lasta kotona jopa neljävuotiaaksi tai sitä vanhemmaksi. Kaiken kaikkiaan siis yhdeksän kymmenestä äidistä (91 %) hoitaisi kertomansa mukaan lasta kotona vähintään kolmevuotiaaksi, jos edellä mainittuja rajoituksia ei olisi.<sup>6</sup> Äitien vastaukset kysymykseen kertovat nimenomaan ihanteista, eivät tosiasiallisesta toiminnasta, sillä kuten luvussa 3.2 havaittiin, harvempi kuin kaksi viidestä (37 %) äidistä hoiti lasta kotihoidon tuella yli tämän kaksivuotispäivän, jollei äiti jatkanut suoraan uudelle äitiysvapaalle (jolloin vanhempaakin lasta voitiin yhä hoitaa kotona). Enemmistö työssä olevista parivuotiaan kuopuksen äideistä myös oli tyytyväisiä töihin menonsa ajankohtaan (ks. luku 3.5). Silti moni kannattaa kotihoidon tukikauden pidentämistä vielä yli lapsen kolmevuotispäivänkin (ks. luku 7.2).

6 Vuoden 2006 perhevapaakyselyssä selvästi harvempi äiti toivoi näin pitkiä kausia: puolet olisi hoitanut lasta vähintään nelivuotiaaksi, kolmevuotiaaksi vajaa kolmannes, kaksivuotiaaksi 12 prosenttia ja yksivuotiaaksi 6 prosenttia (Salmi ym. 2009, 41). Saattaakin olla, että äitien vuonna 2013 esittämät lastenhoitokauden ihannepituudet olivat kommentti hallituksen tuolloin suunnittelemaalle kotihoidon tukikauden jakamiselle vanhempien kesken, mikä käytännössä monessa perheessä olisi merkinnyt kotihoidon tukikauden lyhenemistä enintään lapsen kaksivuotispäivään (ks. luku 1.3).



Kuten kotihoidon kesto, ihanteet kotihoidon pituudesta olivat nekin yhteydessä äidin taustaan ja sosioekonomiseen asemaan. Yli 40-vuotiaat, useamman lapsen äidit, vailla peruskoulun jälkeistä tutkintoa olevat tai ammatillisen koulutuksen saaneet sekä pienituloiset hoitaisivat lasta kotona muita pidempään, jos heidän ei tarvitsisi miettiä toimeentuloa, työtä tai muiden mielipiteitä. Ennen lasta työssä olleet ja erityisesti akateemisesti koulutetut sekä ylempät toimihenkilöt ja hyvätuloiset äidit sen sijaan tyytyisivät ”lyhyempään” kotihoitoon, joskin heistäkin yli puolet hoitaisi lasta vähintään neljävuotiaaksi.

Millaisia syitä äidit sitten kertoivat sille, että he hoitivat tai olivat hoitaneet lasta kotona ainakin jonkin aikaa vanhempainvapaan jälkeen? Äitien omista lapsenhoitoratkaisujen perusteluissa korostuvat yksilölliset toiveet rakenteellisten tekijöiden, esimerkiksi työelämän ehtojen, kustannuksella: lapsen liittyvät toiveet ja ihanteet mainittiin selvästi työtilanteeseen liittyviä syitä useammin (kuvio 13). Yleisimpiä äitien ilmoittamia syitä kotona oloon olivat halu viettää enemmän aikaa lapsen kanssa



Äidit ovat voineet mainita useita syitä, sillä kaikkiin väittämiin vastattiin ”kyllä” tai ”ei”

Puolisoa koskevat syyt (”puoliso toivoo minun olevan kotiäitinä”, ”puolisoni tulot ovat riittävän hyvät”) vain äideiltä, joilla vastaushetkellä puoliso (N=1 725), ja tiettyä työpaikkaa koskevat syyt (”työpaikkani ilmapiiri on huono”, ”työmatkani on pitkä/hankala”) vain äideiltä, joilla oli lasta hoitamaan jäädessä voimassa oleva työsuhde (N=1 272).

**KUVIO 13.** Äitien syyt hoitaa (aiemmin tai edelleen) lasta kotona vanhempainvapaan jälkeen / kotihoidon tuella, % äideistä, joilla kaksivuotias oli nuorin lapsi.

sekä kotihoidon pitäminen tärkeänä lapsen kannalta. Lähes kaikki äidit perustelivat kotihoitoa näillä syillä. Nämä olivat myös äitien ylivoimaisesti tärkeimpinä pitämiä syitä.<sup>7</sup> Yli puolet äideistä myös kertoi pitävänsä kotona olemisesta.

Edellä mainitut syyt liittyvät yhtäältä äidin omiin toiveisiin, toisaalta ajatukseen siitä, mikä on lapselle hyväksi. Näiden lisäksi hiukan useampi kuin kaksi viidestä äidistä hoiti tai oli hoitanut lasta kotona, koska hänen mielestään pienten lasten äitien kuuluu olla kotona. Vaikka äidit kuvasivat nimenomaan omaan tilanteeseensa ja ratkaisuunsa vaikuttaneita syitä, ajatuksen ”äidinhoivan” velvoittavuudesta voi tulkitä myös yleisempänä normatiivisena näkemyksenä paitsi lapsen parhaasta, myös vanhempien välisestä työnjaosta (Vuori 2001). Joka kuudes parisuhteessa elävä äiti, siis selvästi harvempi, kertoi kotiäitiyden olleen puolison toive.

Noin kolmannekselle äideistä yksi kotona olon syy oli se, että hän hoiti kotona useampia lapsia.<sup>8</sup> Yhtä moni ei halunnut muiden hoitavan lastaan. Samoin kolmannekselle äideistä oli merkityksellistä se, että joko puolison tulot tai yhteiskunnan tuki tekivät kotiäitiyden mahdolliseksi.

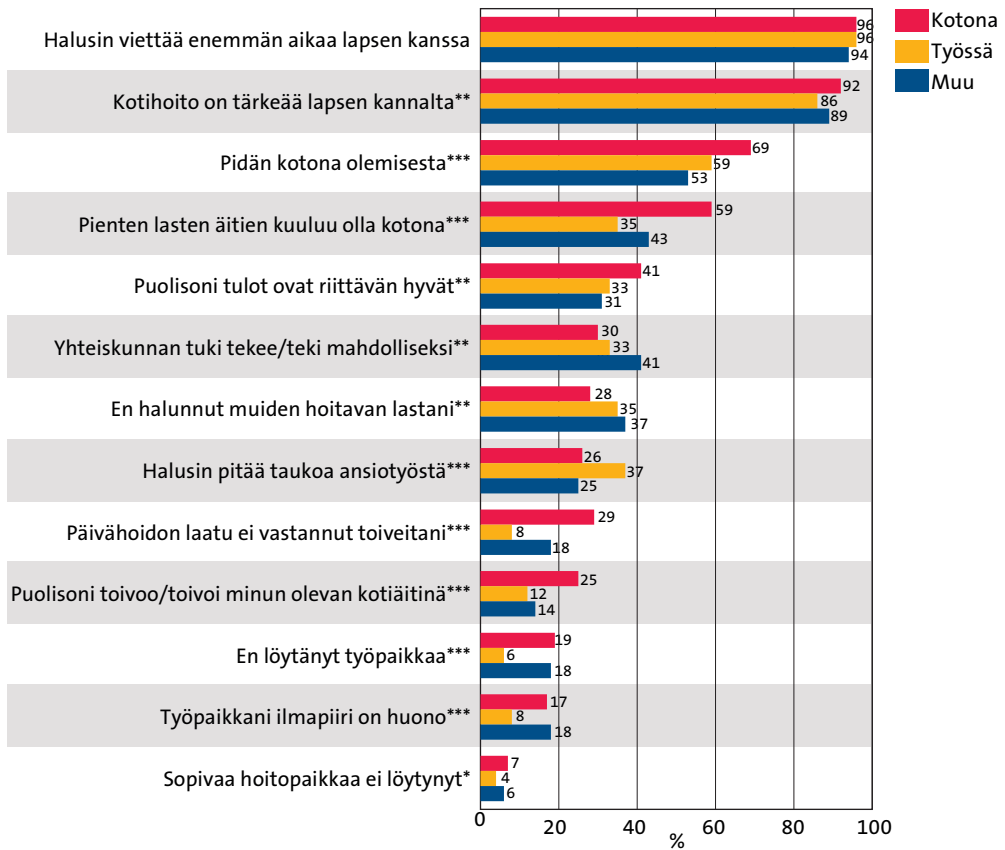
Joka kolmas äiti kertoi halunneensa pitää taukoa työelämästä ja hiukan harvempi mainitsi syyksi työelämän liian kiivaan tahdin. Muita työtilanteeseen tai työelämään liittyviä ”työntekijöitä” mainittiin selvästi harvemmin. Vajaalla viidenneksellä äideistä yhtenä syynä lapsen kotihoitoon oli ollut oman työn huono palkkaus ja vain noin joka kymmenennellä äidillä työpaikan huono ilmapiiri, pitkä tai hankala työmatka tai työn kokeminen raskaaksi tai yksitoikkoiseksi. Hieman useampi kuin joka kymmenes (12 %) äiti kertoi syyksi lapsen kotihoidolle sen, ettei ollut löytänyt työpaikkaa; ilman voimassa olevaa työsuhdetta lasta hoitamaan jääneistä äideistä näin ilmoitti selvästi useampi, reilu neljännes (28 %).

Vaihtoehtona lapsen kotihoidolle on viedä lapsi päivähoidon vanhempainvaaraan jälkeen. Vaikka valtaosa äideistä piti kotihoitoa lapselle tärkeänä ja osa äideistä ei olisi halunnut muiden hoitavan lastaan, epäily päivähoidon laadusta oli kotihoiton syynä kuitenkin verrattain harvalle äidille: joka kuudes äiti kertoi, ettei päivähoidon laatu vastannut toiveita. Sopivan hoitopaikan puuttumiseen viittasi vain viisi prosenttia äideistä.

Äitien syissä lapsen kotihoidolle oli eroja riippuen siitä, hoitiko äiti yhä lasta kotona, oliko hän työssä vai tekikö jotakin muuta, kuten opiskeli tai oli työttömänä (kuvio 14). Kotona lasta hoitavat äidit kertoivat muita useammin pitävänsä kotona olemisesta (69 %) ja ajattelevansa, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona (59 %). Myös heidän puolisonsa toivoi useammin heidän olevan kotiäitinä (25 %). Samoin puolison tulot mahdollistivat näiden äitien mukaan vielä parivuotiaankin lapsen kotihoidon (41 %).

7 Sen lisäksi, että äideiltä kysyttiin mitkä kaikki syyt vaikuttivat heidän omalla kohdallaan lapsen kotihoitoon, he arvioivat, mitkä näistä olivat heille kolme tärkeintä syytä.

8 Useamman kuin yhden lapsen äideistä tämän kertoi syyksi 58 prosenttia. Koska kyse oli parivuotiaan kuopuksen äideistä, muut lapset olivat tässä tapauksessa parivuotiasta vanhempia. Osa äideistä on myös voinut tarkoittaa useamman lapsen hoidolla muitakin kuin vain omaa lastaan.



Kuviossa on otettu mukaan yleisin syy ja lisäksi ne, joissa kotona ja työssä olevien ja muuta tekevien äitien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä. (\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ )

KUVIO 14. Äitien syitä hoitaa (aiemmin tai edelleen) lasta kotona vanhempainvapaan jälkeen/kotihoiton tuella vastaushetken toiminnan mukaan, % äideistä, joilla kaksivuotias oli nuorin lapsi.

Lisäksi epäily päivähoiton laadusta erotteli erityisesti kotona ja työssä olevia äitejä: kotona yhä lasta hoitavat ajattelivat yli kolme kertaa työssä käyviä useammin, ettei päivähoiton laatu vastaa heidän toiveitaan (29 %). He pitivät myös hieman useammin kotihoitoa tärkeänä lapsen kannalta, joskaan ero muihin äiteihin ei ollut suuri. Sen sijaan yhä kotona olevat äidit kertoivat muita harvemmin, etteivät halua muiden hoitavan lastaan – ehkä siksi, että kotona hoidettava lapsi oli vastaushetkellä jo parivuotias, kun taas muut äidit vastasivat ajatellen aiempaa, tuolloin pienemmän lapsen kotihoitoa. Lasta kotona hoitavien äitien käsitykset päivähoiton laadusta voivat perustua perheen muiden lasten tai tuttavien päivähoitosta saatuihin kokemuksiin mutta myös julkisuudessa näkyvästi esillä olleeseen keskusteluun ja siinä esitettyihin asiantuntijoiden arvioihin lapsen ikävaiheelle sopivasta hoitomuodosta.

Päivähoidon laatua ei kyselyssä määritelty tarkemmin, mutta aiemman tutkimuksen perusteella tiedetään, että päivähoitoa lapselleen käyttävät vanhemmat ovat olleet päivähoiton hinnan ohella tyytymättömiä ryhmäkokoisiin (Kekkonen 2014).

Vaikka lapsen kotihoidon syyt liittyivät harvemmin työhön kuin hoivaihanteisiin, työpaikan puuttuminen oli kuitenkin selvästi merkittävämpi syy kotona lasta hoitaville äideille (19 %) sekä työttömille tai opiskelijoille (18 %) kuin jo työssä oleville. Jos äidillä oli ollut työsuhde lapsen syntyessä, työpaikan huono ilmapiiri oli sekin osaltaan kotihoidon synnä useammin kotona olevilla (17 %) ja muuta tekevillä (18 %) kuin työssä käyvillä äideillä.

Muuta tekevät, vastaushetkellä työttömät tai opiskelevat äidit kertoivat työn asettamien ehtojen ohella muita useammin myös hoitaneensa lasta kotona, koska yhteiskunnan tuki teki sen mahdolliseksi (41 %). Näille äideille kotihoidon tuki on saattanut joissakin tapauksissa olla houkuttelevampi vaihtoehto kuin opinto- tai työttömyystuki. Kuten odottaa saattaa, heille kotihoidon syy oli muita harvemmin halu taukoon ansiotyöstä, mutta he myös kertoivat harvemmin syyksi sen, että olisivat pitäneet kotona olemisesta.

Työssä oleville äideille lapsen kotihoidon synnä oli muita useammin ollut halu pitää tauko ansiotyöstä (37 %). Sen sijaan he mainitsivat selvästi kotona lasta hoitavia äitejä harvemmin kotihoidon syyksi ajatuksen, että äidin kuuluu olla kotona, puolison toiveen kotiäitiydestä tai epäilyksen päivähoiton laadusta.

Lisäksi lasta kotona hoitavilla äideillä yksi vastausvaihtoehto oli ”Minulla ei ole ammattia tai työkokemusta”, mutta harva äiti (7 %) kertoi tämän olevan synnä lapsen kotihoidolle. Aiemmin kotihoidon tuella olleilla puolestaan oli valittavanaan väittävä ”Lapsi oli liian pieni aloittamaan päivähoitossa”, joka olikin erittäin yleinen syy (89 %), ja myös useimmin kolmen tärkeimmän synn joukossa niillä äideillä, jotka olivat jo palanneet työelämään, työttömiksi tai opiskelijoiksi.<sup>9</sup>

Merkille pantavaa on kuitenkin se, että lähes kaikki äidit kertoivat halunneensa viettää enemmän aikaa lapsen kanssa. Tämä sekä kotihoidon tärkeys lapsen kannalta olivat äideille kotihoidon yleisimpiä syitä riippumatta siitä, hoitiko äiti yhä lasta kotona vai ei.

Lapsen etu – kotihoidon pitäminen tärkeänä lapsen kannalta tai haluttomuus jättää lasta muiden hoidettavaksi – oli äideillä yleinen kotihoidon perustelu äidin taustasta riippumatta (taulukko 15). Omilla toiveilla, kuten yhteisellä ajalla lapsen kanssa tai kotona viihtymisellä kotihoitoa perustelivat kuitenkin hieman muita harvemmin alimpaan tuloviidennekseen kuuluvat äidit, ne, jotka ennen lasta eivät olleet työelämässä eivätkä olleet hoitaneet lasta kotona (opiskelijat ja työttömät) samoin kuin ilman voimassa olevaa työsuhdetta lasta hoitamaan jääneet äidit. Silti näistäkin äideistä yli yhdeksän kymmenestä korosti omaa haluaan olla kotona lapsen kanssa.

Näkemys siitä, että pienen lapsen äidin kuuluu olla kotona, oli muita useammin kotihoidon perusteluna nuoremmilla, alle 30-vuotiailla, ja vähintään kolmen lapsen äideillä. Lisäksi näin ajattelivat muita useammin vähän koulutetut, pienituloiset,

9 Näitä vaihtoehtoja ei ole kuitenkaan esitetty molemmille äitiryhmille, lasta yhä hoitaville sekä aiemmin hoitaneille, joten ryhmien eroja vastauksissa ei voi vertailla.

TAULUKKO 15. Äitien syitä hoitaa lasta kotona (aiemmin tai edelleen) eri taustatekijöiden mukaan, % äideistä, joilla kaksivuotias oli nuorin lapsi

	Äidin toive	Lapsen etu	Äidinhoiva	Työn laatu	Työn tahti	Ei työtä	Yhteiskunnan tuki	Päivähoidon laatu	N
<b>Kaikki</b>	96	90	43	21	44	12	34	16	1868
<b>Ikä</b>									
alle 30 vuotta	97	90	52***	24	34***	18***	38	20*	395
30–39 vuotta	97	90	40	21	48	9	34	14	1058
40+ vuotta	94	89	40	16	52	9	29	17	161
<b>Lasten lukumäärä</b>									
1	96	90	41***	21	43	11	38**	16*	727
2	97	89	40	21	45	12	32	13	714
3+	96	90	52	21	45	12	28	19	421
<b>Ammatillinen koulutus</b>									
ei ammatillista koulutusta	97	93	60***	19***	31***	15***	41***	23**	216
ammattillinen	95	89	53	32	40	16	26	17	416
opisto tai AMK	97	90	40	21	49	8	33	12	719
akateeminen	96	88	32	13	47	11	38	16	515
<b>Tuloviidennes</b>									
I (alin)	92***	89	53***	22***	30***	24***	35	24***	315
II	97	90	49	35	45	9	30	17	296
III	99	91	42	26	54	7	37	13	314
IV	98	90	36	18	52	3	36	12	309
V (ylin)	96	87	32	8	53	4	31	13	304
<b>Toiminta ennen lasta</b>									
hoiti lasta kotona	97***	92	52***	22	39***	16***	35*	19*	351
oli työssä	97	89	39	22	50	6	32	14	1237
teki jotain muuta	91	89	49	17	26	29	40	19	280
<b>Työsuhte voimassa lapsen syntyessä</b>									
kyllä	97***	90	39***	23*	51***	4***	33	13***	1272
ei	94	90	51	18	29	28	36	21	596

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

Äidin toive: halu viettää enemmän aikaa lapsen kanssa / pitää kotona olemisesta

Lapsen etu: kotihoito tärkeää / ei halua muiden hoitavan lasta

Äidinhoiva: pienten lasten äitien kuuluu olla kotona

Työn laatu: työ huonosti palkattua / työ raskasta tai yksitoikkoista

Työn tahti: työelämän tahti nykyisin liian kiivas / halusi pitää taukoa ansiotyöstä

Ei työtä: ei ole löytänyt työpaikkaa

Yhteiskunnan tuki: yhteiskunnan tuki tekee kotiäitiyden mahdolliseksi

Päivähoidon laatu: päivähoidon laatu ei vastaa toiveita

ennen lapsen syntymää työelämän ulkopuolella olleet äidit sekä ne, joilla ei ollut lapsen syntyessä työsuhdetta.

Työelämään liittyvistä työntekijöistä työn laatu (raskas työ, huono palkkaus) oli syynä kotihoitoon useimmin ammatillisen koulutuksen suorittaneilla, harvimminkin akateemisesti koulutetuilla sekä parempituloisilla äideillä, joskin myös alimpaan tuloviidennekseen kuuluvat vetosivat harvemmin näihin syihin – ehkä siksi, että heidän joukossaan on äitejä, jotka ovat olleet kokonaan työelämän ulkopuolella. Kiiwas työtahti ja tauon pitäminen ansiotyöstä taas olivat useammin yli 30-vuotiaiden, korkeasti koulutettujen, parempituloisten ja jo ennen lasta työssä olleiden perusteluja. Kaikki työn työntekijät olivat äideille merkityksellisiä lapsen kotihoidon syitä useammin silloin, jos heillä oli lasta hoitamaan jäädessään ollut voimassa oleva työsuhde. Jos työsuhdetta ei ollut, äidin ratkaisu liittyi työn laatua useammin sen saatavuuteen.

Äidit, joilla kotihoidon syynä oli työpaikan puuttuminen, olivatkin olleet ennen lapsen syntymää useammin työttöminä tai opiskelijoita ja lapsen syntyessä ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Lisäksi he olivat muita useammin nuoria, alle 30-vuotiaita, vailla koulutusta tai ammatillisen tutkinnon suorittaneita ja alimpaan tuloviidennekseen kuuluvia.

Yhteiskunnan tuella oli merkitystä kotihoidon perusteluna muita useammin yhden lapsen äideille. Yhtäältä koulutusta vailla olevat ja toisaalta akateemisesti koulutetut perustelivat lapsen kotihoitoa useammin yhteiskunnan tuella, samoin ne, jotka olivat ennen lasta olleet työttöminä tai opiskelijoita. Äidin tuloilla ennen lasta sen sijaan ei ollut tälle arviolle merkitystä

Yhteiskunnan tuen, siis tässä tapauksessa todennäköisesti kotihoidon tuen, merkitys äitien arvioille saattaakin olla ristiriitainen: yhtäältä sillä voi olla merkitystä niille, joiden työmarkkina-asema on heikko ja joille kotihoidon tuki on vaihtoehto opintotuella tai työttömyyspäivärahalla. Työttömyystuki tosin on suurempi kuin kotihoidon tuki, mutta kotiäidin identiteetti voidaan kokea mieluisammaksi kuin työttömän.<sup>10</sup> Toisaalta tuen merkitys akateemisesti koulutetuille äideille voi liittyä siihen, että he käyttivät kotihoidon tukea yleensä lyhyemmän aikaa, jolloin tuen matala taso ei laske perheen toimeentuloa niin pitkäaikaisesti kuin pidempään tukea käyttävillä. Monilapsiset sekä ammatillisen tutkinnon suorittaneet ja pienituloiset, jotka usein käyttävät kotihoidontukea pidempään, voivat sen sijaan kokea tuen riittämättömäksi. Kotihoidon tuki on yksi tasoltaan riittämättömimmiksi koetuista sosiaalieduista: vain viidennes suomalaisista piti sitä riittävänä vuonna 2011 (Kela 2011).

Epäilykseen päivähoiton laadusta vetosivat useimmin alle 30-vuotiaat, vähintään kolmen lapsen äidit, vailla koulutusta olevat ja pienituloiset sekä ne, jotka eivät olleet ennen lasta työssä ja joilla ei ollut työsuhde voimassa lapsen syntyessä.

10 Kotihoidon tuki oli vuonna 2013 suuruudeltaan 341 euroa kuukaudessa, ja perheille keskimäärin maksettu tuki oli 409 euroa kuukaudessa mahdollisine sisarus- ja hoitolisineen mutta ilman kuntalisää (Kelan tilastollinen vuosikirja 2013). Vuonna 2013 opintoraha oli 304 euroa ja työttömän peruspäiväraha 711 euroa kuukaudessa (THL 2015).

### 3.4 Parivuotiaan lapsen äidit työssä, työttöminä ja lasta hoitamassa

Edellä kuvattiin äitien kotihoidon tukikausien kestoja sekä syitä hoitaa lasta kotona kotihoidon tuen turvin. Seuraavaksi tarkastellaan sitä, mitä äidit tekivät perhevapaakyselyn vastaushetkellä eli vuonna 2011 syntyneen lapsen ollessa noin parivuotias.<sup>11</sup> Kuten jo todettiin, äidit eivät välttämättä siirty kotihoidon tuelta töihin. Ensinnäkin lähes kaksi viidestä (38 %) kotihoidon tukea käyttäneestä äidistä siirty kotihoidon tuelta suoraan uudelle äitiysvapaalle hoitamaan seuraavaa vauvaa ennen edellisen lapsen kolmevuotispäivää (ks. luku 3.2). Kyselyn vastaushetkelläkin jo neljänneksellä (26 %) äideistä oli vuonna 2011 syntynyttä nuorempi lapsi.

Kun tarkastellaan sekä parivuotiaan kuopuksen äitejä että uuden vauvan saaneita, kaikista vuonna 2013 perhevapaakyselyyn vastanneista äideistä hieman alle puolet (46 %) oli työssä, kaksi viidestä (40 %) hoiti lasta kotona ja joka seitsemäs (14 %) teki jotakin muuta (taulukko 16). Lasta kotona hoitavien osuus oli pienempi kuin ennen talouskriisiä vuonna 2006, jolloin parivuotiaiden äideistä 45 prosenttia hoiti lasta tai lapsia kotona. Uudella äitiys- tai vanhempainvapaalla olevia äitejä oli molempina vuosina yhtä paljon (17 % kaikista äideistä vuonna 2006, 18 % vuonna 2013), mutta kotihoidon tuella ja hoitovapaalla lapsia hoitavia äitejä oli vuonna 2013 hieman vähemmän (24 %) kuin vuonna 2006 (28 %). Tämä liittyy Kelan tilastoissakin näkyvään pisimpien kotihoidon tukikausien vähenemiseen myös talouskriisin vuosina (ks. luku 1.2, kuvio 3). Muuta kuin lapsenhoitoa tai ansiotyötä teki sen sijaan vuonna 2013 aiempaa useampi, sillä vuonna 2006 opiskelijana tai työttömänä oli yhteensä joka kymmenes äiti (10 %). Ansiotyössä oli yhtä suuri osa kaikista äideistä (46 %) molempina vuosina. (Salmi ym. 2009.)

Vuoden 2013 perhevapaakyselyn vastaajista kokopäiväisesti kotona oli enää neljännes (24 %) äideistä silloin, kun parivuotias lapsi oli äidin nuorin tai ainoa lapsi (taulukko 16). Yli puolet näistä äideistä (59 %) oli pääasiallisesti työssä. Joka kuudes (17 %) teki jotakin muuta, esimerkiksi opiskeli (9 %) tai oli työttömänä (4 %).<sup>12</sup> Uuden vauvan äidit olivat useimmiten (84 %) vielä hoitamassa lasta tai lapsia kokopäiväisesti kotona, ja vain joka kymmenes heistä oli pääasiallisesti työssä (10 %) tai teki jotakin muuta (6 %), kuten opiskeli tai oli työttömänä.

11 Vuonna 2011 syntynyt lapsi oli kyselyn toteutushetkellä loppuvuonna 2013 noin 1 v 11 kk–2 v 11 kk ikäinen, siis noin ”parivuotias”.

12 Kyselyssä vanhemmat saivat valita kaikki omaa toimintaansa kuvaavat vaihtoehdot. Äidit luokiteltiin analyysia varten kolmeen pääasialliseen toimintaan. Kokopäiväisesti lasta hoitaviin luettiin äidit, jotka ilmoittivat hoitavansa lasta/lapsia kokopäiväisesti kotona, vaikka he olisivat olleet samaan aikaan myös työttömiä. He eivät kuitenkaan voineet olla ansiotyössä, yrittäjinä tai opiskelijoita. Työssä oleviin luettiin vastaushetkellä palkansaajana (myös lomautettuna) tai yrittäjänä olevat, vaikka he samalla hoitaisivat lasta tai opiskelisivat. Jotakin muuta tekevät olivat työttömiä (ei lasta kokopäiväisesti hoitavia), opiskelijoita (ei työssäkäyviä), pitkäaikaisesti sairaana tai sairaseläkkeellä. Osa pääasiallisesti ”muuta tekevästä” äideistä on siis voinut sekä opiskella että olla työttömänä, joten nämä ryhmät eivät ole toisensa poissulkevia. Pääasiallinen toiminta vastaushetkellä ei kerro, menivätkö äidit töihin tai jäivät työttömiksi suoraan kotihoidon tuelta tai vanhempainvapaalta. Työttömänä olevat tai lasta kotona hoitavat olivat saattaneet olla ennen vastaushetkeä jonkin aikaa työelämässä. Samoin työssä olevat olivat ennen työllistymistään voineet olla työttömänä.

TAULUKKO 16. Parivuotiaan lapsen äitien pääasiallinen toiminta (%)

	Kaikki äidit	Äidin nuorin lapsi 2-vuotias	Äidillä myös uusi vauva
Hoitaa lasta kotona	40	24	84
On työssä	46	59	10
Tekee jotain muuta	14	17	6
Yhteensä (N)	100 (3 027)	100 (2 234)	100 (793)

Koska uuden vauvan saaneet äidit eivät tee ratkaisujaan kotiin jäämisestä tai työhön tai vaikkapa opiskelemaan menosta enää ainoastaan parivuotiaan lapsen tilanetta ajatellen, eikä ratkaisu ollut heille samalla tavalla ajankohtainen, nämä äidit rajattiin pois analyysistä siitä, ketkä äidit hoitivat parivuotiasta lasta kotona, ketkä olivat tässä vaiheessa jo työssä ja ketkä työttöminä. Kuten kotihoidon tuen käytön, myös parivuotiaan kuopuksen äitien toiminnan taustalla näkyi äidin työmarkkina-asema ja perheen koko (taulukko 17). Lisäksi mukaan analyysiin otettiin edellä luvussa 3.3 kuvattuja, äitien kertomia lapsen kotihoidon syitä ja ihanteita, jotka osoittautuivatkin työmarkkina-aseman ohella ratkaiseviksi äidin toiminnan kannalta (taulukko 18). (Ks. myös Närvi 2014b.)

TAULUKKO 17. Äitien pääasiallista toimintaa ennustavat tekijät nuorimman lapsen ollessa parivuotias. Logistinen regressioanalyysi

	Työssäkäynti		Lapsenhoito		Työttömyys	
	Malli 1	Malli 2	Malli 1	Malli 2	Malli 1	Malli 2
Ikä 30+ vuotta	1,142	1,004	1,100	1,163	1,253	,691
Lapsia 3+	,738*	,804	1,828***	1,457*	,843	1,927
Korkeakoulututkinto	1,759***	1,550**	,574***	,611**	1,042	1,040
Työssä ennen lapsen syntymää	2,756***	2,666***	,465***	,488***	,638	,739
Työsuhte voimassa lapsen syntyessä	1,899***	1,285	,815	,968	,185***	,416
Tulot, ylin viidennes	1,969***	1,520*	,501**	,576*	,448	,693
<b>Lapsen syntymää edeltänyt työ</b>						
Vakituinen työsuhte		1,559*		,967		,224**
Kuntasektori		1,074		1,423		,152*
Työntekijä		,607**		1,649*		1,623
Sosiaali-, terveys- tai opetusalat		,763		1,261		,480
Epäsäännöllinen työaika		,877		,785		3,056*

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (selittävä muuttuja tilastollisesti merkitsevä)

Työssäkäynti: Malli 1 N=1 572, X<sup>2</sup>=259,081, df=6, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.206

Malli 2 N=1 248, X<sup>2</sup>=132,029, df=11, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.140

Lapsenhoito: Malli 1 N=1 572, X<sup>2</sup>=137,559, df=6, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.125

Malli 2 N=1 248, X<sup>2</sup>=86,372, df=11, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.104

Työttömyys: Malli 1 N=1 572, X<sup>2</sup>=48,543, df=6, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.121

Malli 2 N=1 248, X<sup>2</sup>=53,245, df=11, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.222



Taulukossa 17 tarkastellaan parivuotiaan kuopuksen äidin työssäkäyntiä, lapsen hoitoa kotona ja työttömänä olemista ennustavia tekijöitä silloin, kun äidin ikä, lapsiluku ja työmarkkina-asema sekä lapsen syntymää edeltävän työn piirteet otetaan yhtä aikaa huomioon (taulukko 17, mallit 1 ja 2). Äidin työssäkäyntiä nuorimman lapsen ollessa parivuotias ennustivat se, että äiti oli ollut työssä myös ennen lapsen syntymää ja että työsuhde myös oli voimassa äidin jäädessä hoitamaan lasta. Lisäksi työssäkäynnin todennäköisyyttä lisäsivät äidin hyvätuloisuus ja korkea koulutus. Kolmen tai useamman lapsen äidin todennäköisyys olla työssä oli sen sijaan pienempi kuin yhden tai kahden lapsen äitien. Lapsiluvun merkitys katosi, kun myös äidin aiemman työn piirteet otettiin huomioon.

Työntekijäasema pienensi äidin todennäköisyyttä olla työssä kuopuksen ollessa parivuotias. Toimihenkilöt siis olivat todennäköisemmin jo työssä. Aiemman työsuhteen vakituisuus sen sijaan lisäsi äidin työssäolon todennäköisyyttä. Työsuhteen voimassaolon merkitys puolestaan katosi, kun työsuhteen laatu otettiin huomioon. Määräaikainenkin työsuhde on saattanut olla voimassa vielä äitiysvapaan alkaessa, mutta päättävä myöhemmin. Työhön paluun mahdollisuuden kannalta merkitystä oli siis juuri työsuhteen vakituisuudella.

Parivuotiaan lapsen kokopäiväistä kotihoitoa ennusti se, että äidillä oli kolme tai useampia (parivuotiasta vanhempia) lapsia. Vastaavasti äidin hyvä työmarkkina-asema (aiempi työssä olo, hyvätuloisuus sekä korkeakoulututkinto) pienensi äidin todennäköisyyttä hoitaa vielä parivuotiasta nuorimmaista kokopäiväisesti kotona. Työntekijäasema sen sijaan ennusti kotona oloa. Työsuhteen puuttumisella äitiysvapaalle jäädessä ei ollut merkitystä äidin kotona olon kannalta, kun muut tekijät otettiin huomioon.<sup>13</sup> Sama havainto tehtiin pitkien kotihoidon tukikausien suhteen, joskin voimassa olleella työsuhteella oli merkitystä silloin, kun se liittyi aiemman työn epävarmuuteen tai määräaikaisuuteen: tällöin äidit todennäköisemmin käyttivät kotihoidon tukea lyhyemmän aikaa (luku 3.2).

Työsuhteen voimassaolo, samoin kuin työsuhteen vakituisuus tai määräaikaisuus, liittyy lapsen pitkän kotihoidon sijaan siihen, mitä äiti teki kokopäiväisen lapsenhoitojakson jälkeen. Kun voimassaoleva työsuhde lapsen syntyessä ennusti äidin työssäoloa, se vastaavasti pienensi viidennekseen äidin todennäköisyyden olla työttömänä nuorimmaisen ollessa parivuotias. Työsuhteen puuttuminen lasta hoitamaan jäädessä siis lisäsi todennäköisyyttä, että äiti oli vastaushetkellä työtön, vaikka hän olisi ollut työssä ennen lapsen syntymää.

Kun ennen lapsen syntymää työssä olleiden äitien työn piirteet otettiin huomioon, äidin työttömyyden kannalta työsuhteen voimassaoloa merkittävämpää oli työsuhteen ja työn laatu. Aiempi vakituinen työsuhde pienensi viidennekseen äidin todennäköisyyden olla työttömänä vastaushetkellä; työsuhteen määräaikaisuus siis

<sup>13</sup> Äitien toimintaa ennustavista tekijöistä aiemmin julkaistujen tulosten mukaan myös se, ettei äidillä ollut voimassa olevaa työsuhdetta, ennusti äidin kotona oloa (Närvi 2014b). Tuolloin logistisessa regressioanalyysissä ei kuitenkaan vielä ollut käytettävissä rekisteritietoihin perustuvia tuloja. Äidin tulotason huomioon ottamisen jälkeen työsuhteen voimassa olon merkitys katoaa.

lisäsi äidin työttömyyden riskiä lapsen ollessa parivuotias. Kuntasektorilla työskentely pienensi sekin työttömyyden todennäköisyyttä, mikä viittaa siihen, että riippumatta työsuhteen laadusta kuntasektorilla työskentelevien äitien on helpompi halutessaan työllistyä. Kuntasektorilla työskentelevät äidit kokivatkin harvemmin työn menettämiseen liittyviä uhkia (luku 2.2). Naisvaltainen sosiaali- ja terveysala, jolla kyselyyn vastanneet äidit yleisesti työskentelevät, on työllistänyt hyvin, ainakin sijaisuuksiin (Pekka ym. 2008). Aiempi epäsäännöllinen työaika sen sijaan ennusti äidin työttömyyttä. Tällöin voi olla kyse epävarmaan työmarkkina-asemaan liittyvästä epäsäännöllisyydestä, esimerkiksi iltoihin tai viikonloppuihin ajoittuvista, satunnaisista työkeikoista.

Myös äitien kertomat syyt hoitaa lasta kotihoidon tuella kyselyn vastaushetkellä tai aiemmin (ks. luku 3.3 edellä) kytkeytyvät äitien toimintaan nuorimman lapsen ollessa kaksivuotias. Taulukossa 18 tarkastellaan sitä, mitkä kotihoidon syistä lisäävät tai vähentävät äidin todennäköisyyttä olla työssä, kotona tai työttömänä, kun äidin tausta otetaan huomioon.

Työssäkäyntiä ja kokopäiväistä lapsenhoitoa erottelevat nimenomaan lapsen hoiwaan ja sukupuolistuneeseen vanhemmuuteen liittyvät ihanteet. Äidin arvio, että päivähoiton laatu ei vastaa omia toiveita, sekä ajatus siitä, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona, ennustivat kokopäiväistä lapsenhoitoa kotona ja vastaavasti pienensivät äidin työssäkäynnin todennäköisyyttä. Sen sijaan esimerkiksi käsityksellä kotihoidon tärkeydestä pienelle lapselle ei ollut äidin toiminnalle merkitystä, kun

TAULUKKO 18. Äitien pääasiallista toimintaa ennustavat tekijät nuorimman lapsen ollessa parivuotias, mukaan lukien lapsen kotihoidon syyt. Logistinen regressioanalyysi.

	Työssäkäynti	Lapsenhoito	Työttömyys
Ikä 30+ vuotta	1,083	1,186	1,106
Lapsia 3+	,742	1,736**	,944
Korkeakoulututkinto	1,627***	,588***	1,603
Työssä ennen lapsen syntymää	2,564***	,502***	,680
Työsuhde voimassa lapsen syntyessä	1,532**	1,004	,201***
Tulot, ylin viidennes	2,052***	,491**	,518
<b>Kotihoidon syyt</b>			
Äidin kuuluu olla kotona	,678**	1,718***	1,270
Päivähoiton laatu ei vastaa toiveita	,281***	3,098***	,422
Ei löydy työpaikkaa	,549**	1,744*	2,744**
Yhteiskunnan tuki mahdollistaa	1,014	,722*	1,625

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (selittävä muuttuja tilastollisesti merkitsevä)

Työssäkäynti: N=1 329, X<sup>2</sup>=285,160, df=10, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.260

Lapsenhoito: N=1 329, X<sup>2</sup>=201,892, df=10, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.203

Työttömyys: N=1 329, X<sup>2</sup>=54,186, df=10, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.161

äidin tausta ja tilanne vakioitiin.<sup>14</sup> Äidin pitkän kotona olon kannalta tärkeää on siis nimenomaan päivähoiton laadun epäily sekä käsitys äidinhoivan ensisijaisuudesta.

Kun äidin ikä, lapsiluku, työmarkkina-asema ja lapsen kotihoiton syyt otettiin yhtä aikaa huomioon, käsitys päivähoiton laadusta osoittautui vahvimmaksi selittäjäksi sekä äidin kotona ololle että työssäkäynnille. Lapsen (vastaushetken tai aiempi) kotihoito siksi, ettei päivähoiton laatu vastannut äidin toiveita, pienensi parivuotiaan lapsen äidin todennäköisyyttä olla työssä kolmannekseen ja vastaavasti kolminkertaisti todennäköisyyden, että äiti yhä hoiti parivuotiasta lasta kokopäiväisesti kotona. Vaikka edellä (luku 3.3) huomattiin, että juuri heikommassa työmarkkina-asemassa olevat äidit myös useammin epäilivät päivähoiton laatua, työmarkkina-aseman ja hoivaihanteiden huomioiminen yhtäaikaaisesti siis osoittaa, että molemmilla on toisistaan riippumatta merkitystä äitien ratkaisuille työssäkäynnin ja lapsenhoidon välillä.

Äitien kertomista lapsen kotihoiton syistä vastaushetken työttömyyttä ennusti ainoastaan vaikeus löytää työpaikkaa: tämä syy yli kaksi ja puolikertaisti vastaushetken työttömyyden todennäköisyyden. Työpaikan löytymisen vaikeus lisäsi myös äidin todennäköisyyttä hoitaa parivuotiasta kuopusta kokopäiväisesti kotona ja vastaavasti pienensi äidin työssäkäynnin todennäköisyyttä. Työn työntövoimalla eli työelämän kiivaalla tahdilla ja halulla pitää taukoa työelämästä kotihoiton synnä ei ollut merkitystä äidin toiminnalle kuopuksen ollessa kaksivuotias, kun eri tekijöitä tarkasteltiin yhtä aikaa.

Myös yhteiskunnan tuki perusteluna lapsen kotihoodolle liittyi äitien ratkaisuun hoitaa parivuotiasta lasta kotona, mutta toisin kuin yleensä oletetaan. Äidin näkemys siitä, että yhteiskunnan tuki teki kotiäitiyden mahdolliseksi, pienensi äidin todennäköisyyttä hoitaa lasta kokopäiväisesti kotona vielä tämän ollessa kaksivuotias. Kotihoiton tuen on arvioitu houkuttelevan äitejä pysymään pitkään poissa työmarkkinoilta (Valtiovarainministeriö 2017a). Jos yhteiskunnan tuki tulkitaan nimenomaan taloudelliseksi tueksi eli kotihoiton tueksi, pitkään lasta kotona hoitavat äidit itse eivät näytä kokevan yhteiskunnan tuen mahdollistavan kotiin jäämistä. Pitkä kotona olo voi päinvastoin heikentää perheen taloudellista tilannetta (ks. luku 2.4), eivätkä nämä äidit välttämättä koe kotihoiton tukea riittäväksi, kuten ei valtaosa suomalaisistakaan, kuten edellä todettiin (Kela 2011). Pitkään lasta kotona hoitavien äitien ratkaisu näyttää pikemminkin olevan yhtäältä sukupuolistuneeseen työnjakoon sekä lapsen hoivaihanteisiin liittyvä arvovalinta, toisaalta heikon työmarkkina-aseman luoma käytännön realiteetti.

<sup>14</sup> Taulukossa 18 ovat ne lopulliseen logistiseen regressioanalyysiin yhtäaikaaisesti lisätyt kotihoiton syyt, jotka osoittautuivat yksitellen analyysiin lisättyinä tilastollisesti merkitseviksi.

### 3.5 Siirtyminen kotoa työelämään

Äidit tekevät ratkaisuja lapsen hoitamisesta kotona ja työhön menosta monien tekijöiden ristipaineessa. Seuraavaksi tarkastellaan jo työssä olevien äitien tyytyväisyyttä työhön menonsa ajankohtaan, äitien kertomia työhön paluun syitä sekä sitä, millaisessa työsuhteessa nämä äidit olivat. Lisäksi tarkastellaan vielä lasta kotona hoitavien äitien työtilannetta, lähitulevaisuuden aikeita sekä sitä, millaisina he näkivät mahdollisuutensa palata työelämään. Myös seuraava tarkastelu rajautuu niihin äiteihin, joilla parivuotias lapsi oli vastaushetkellä äidin nuorimmainen.

#### *Työhön palanneiden äitien ratkaisut ja tilanteet*

Työssä olevista parivuotiaan lapsen äideistä yli puolet (56 %) oli käyttänyt kotihoidon tukea enintään kahdeksan kuukautta eli kunnes lapsi oli 1,5-vuotias ja kaikkiaan lähes neljä viidestä (78 %) enintään 14 kuukautta eli lapsen kaksivuotispäivään saakka, jos vanhempainvapaa ja kotihoidon tuki oli pidetty yhtämittaisena jaksona. Emme kuitenkaan tiedä, siirtyivätkö äidit heti kotihoidon tuen päätyttyä töihin vai ensin esimerkiksi työttömäksi tai opiskelemaan. Työssä olevissa oli myös pidempään kotihoidon tukea saaneita: heistä viidennes (22 %) oli käyttänyt kotihoidon tukea yli lapsen kaksivuotispäivän. Näin he olivat ehtineet tehdä, koska vuonna 2011 syntyneen lapsen ikä saattoi kyselyn toteutushetkellä olla vajaasta kahdesta vuodesta vajaaseen kolmeen vuoteen. Kotihoidon tukea voi myös saada, vaikka äiti olisi työssä, jos lapsi ei ole kunnan järjestämässä päivähoidossa.

Hiukan yli puolet (56 %) työssä olevista äideistä, joilla parivuotias lapsi oli perheen kuopus, piti töihin menonsa ajankohtaa sopivana. Kaksi viidestä (42 %) äidistä kuitenkin ilmoitti, että olisi halunnut olla kotona pidempään. Sen sijaan vain harva äiti (2 %) olisi halunnut mennä töihin aiemmin.

Pisimpien kotihoidon tukikausien käyttäjät olivat muita tyytyväisempiä työhön menonsa ajankohtaan. Vähintään lapsen kaksivuotispäivään, eli vähintään 15 kuukautta, kotihoidon tukea saaneista äideistä kaksi kolmesta (67 %) piti töihin menon ajoitusta sopivana, vaikka heistäkin kolmannes (32 %) olisi halunnut olla kotona vielä pidempään. Korkeintaan lapsen kaksivuotispäivään kotona olleista äideistä sen sijaan hiukan yli puolet (54 %) koki menneensä työhön sopivaan aikaan ja hiukan useampi kuin kaksi viidestä (43 %) olisi halunnut hoitaa lasta kotona pidempään.

Haluun olla pidempään kotona lapsen kanssa voi toki liittyä yhtäaikainen halu palata työelämään – ansiotyön ja perhe-elämän vetovoimat eivät ole toisensa poisulkevia, joskin ne voidaan kokea ristiriitaisina (Närvi 2014a, Luotonen 2012, Berg 2009, Elvin-Nowak & Thomsson 2001). Halu olla lapsen kanssa kotona mahdollisimman pitkään voi olla myös ”hyvään äitiyteen” liittyvä sosiaalisesti hyväksytty tai jopa odotettu ihanne, joka ei välttämättä liity tosiasialliseen toimintaan (Närvi 2014a, Martiskainen de Koenigswarter 2006). Luvussa 3.3 havaittiin, että äitien tosielämän realiteeteista riippumaton ihanne lapsen kotihoidon kestosta oli varsin pitkä. Myös

jo pääasiallisesti työssä olevista parivuotiaan äideistä lähes yhdeksän kymmenestä (87 %) hoitaisi lasta kotona vähintään kolmevuotiaaksi, jos omaa toimeentuloa, työmarkkina-asemaa tai muiden mielipiteitä ei tarvitsisi ajatella. Tähän ihanteeseen verrattuna varsin moni siis oli kuitenkin tyytyväinen palattuaan töihin jo ennen lapsen kolmevuotispäivää.

Lapsenhoidon jälkeiseen työhön menon ajankohtaan vaikuttavat kuitenkin monenlaiset tekijät (kuvio 15). Parivuotiaan kuopuksen äitien itse kertomista syistä yleisin oli perheen tiukka taloudellinen tilanne. Lähes kolme neljästä äidistä katsoi taloudellisen tilanteen vaikuttaneen työhön menon ajankohtaan. Tälle arviolle ei ollut merkitystä sillä, kuinka pitkään äiti oli ollut kotihoidon tuella.

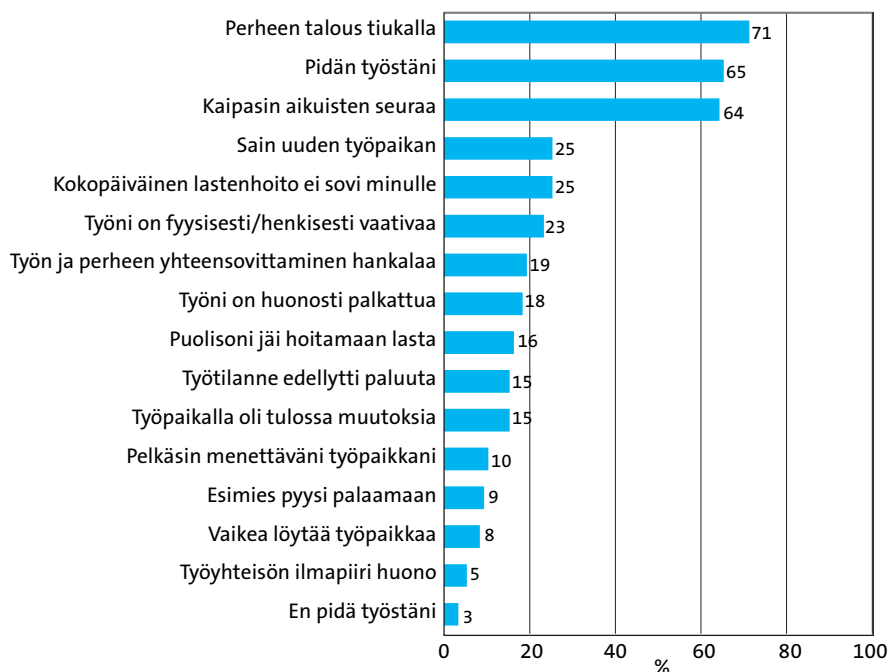
Kahdella kolmesta äidistä työhön paluuseen vaikuttivat työn vetovoimaan liittyvät tekijät: se, että äiti piti työstään ja kaipasi aikuisten seuraa. Lyhyen, korkeintaan kahdeksan kuukautta kestäneen kotihoidon tukikauden pitäneet äidit kertoivat pidempään kotihoidon tuella olleita hieman useammin työhön paluun syyksi omasta työstä pitämisen (68 % vs. 62 %).

Muut syyt saivat mainintoja selvästi harvemmin. Neljännekselle äideistä ratkaisevaa työhön menon ajoituksessa oli ollut uuden työpaikan saaminen. Samoin neljännes ajatteli, että kokopäiväinen lastenhoito ei sovi itselle, lyhyen (korkeintaan 8 kk) kotihoidon tukikauden käyttäneet äidit muita useammin (31 % vs. 18 %). Vajaa neljännes äideistä kertoi työhön paluun ajankohtaa harkitessaan ajatelleensa myös sitä, että oma työ on fyysisesti tai henkisesti vaativaa. Tämä puolestaan oli syynä lyhyemmän aikaa kotihoidon tukea käyttäneillä hieman muita harvemmin (20 % vs. 26 %). Vajaa viidennes ilmoitti syyksi työn ja perheen yhteensovittamisen hankaluuden tai työn huonon palkkauksen.

Vajaalla kuudenneksella äideistä ratkaisuun vaikutti se, että puoliso jäi kotiin hoitamaan lasta, kuitenkin kaksi kertaa useammin niillä, jotka olivat kotihoidon tuella korkeintaan kahdeksan kuukautta (21 % vs. 11 %). Lapsen isän perhevapaan merkityksestään kertoi sekin, että isän pitämä isäkuukausi tai hoitovapaa lisäsi merkittävästi äidin todennäköisyyttä käyttää kotihoidon tukea korkeintaan siihen saakka, kun lapsi on 1,5-vuotias (ks. luku 3.2 ja liite 3, taulukko 1).

Vajaa kuudennes äideistä kertoi palanneensa työhön, koska työtilanne edellytti paluuta tai koska työpaikalla oli tulossa muutoksia. Yhdellä kymmenestä äidistä ajoituksen taustalla oli pelko työpaikan menetyksestä tai esimiehen pyyntö palata työhön. Vielä harvempi jo työssä olevista kertoi syyksi, että työpaikkaa oli vaikea löytää, työpaikan ilmapiiri oli huono tai ettei äiti pitänyt työstään. Myös työtilanne (17 % vs. 11 %) sekä pelko työpaikan menetyksestä (12 % vs. 6 %) olivat useammin syynä lyhyen kotihoidon tukikauden pitäneillä äideillä.

Osa työhön menon ajoitukseen liittyvistä tekijöistä on sellaisia, jotka houkuttelevat töihin, osa puolestaan sellaisia, jotka voivat lykätä työhön menoa. Kun äitien syitä tarkastellaan sen mukaan, kokivatko he paluun ajoituksen sopivaksi, ryhmät eroavatkin toisistaan. Jos äidit olisivat halunneet olla kotona pitempään, merkityksellisin syy työhön paluun ajoitukseen oli perheen tiukka talous (89 % vrt. 59 % sopivaan aikaan



KUVIO 15. Työhön menon ajankohtaan vaikuttaneet tekijät, % työhön palanneista äideistä.

palanneista ja 48 % liian myöhään palanneista). Vaikka työn ”työntövoimaa” kuvaavat syyt olivat taloudellisia tekijöitä harvinaisempia, liian aikaisen töihin palanneista äideistä silti muita useampi piti omaa työtä fyysisesti tai henkisesti vaativana (26 %) tai huonosti palkattuna (23 %). Lisäksi he ilmoittivat muita useammin, että työtilanne edellytti paluuta (20 %), työpaikalla oli tulossa muutoksia (17 %), esimies pyysi palaamaan (12 %) tai että äiti pelkäsi menettävänsä työpaikkansa (14 %). He olivat siis palanneet työhön paitsi taloudellisista myös työtilanteeseen liittyvistä enemmän tai vähemmän ”pakottavista” syistä, työn ehkä epämotivoivista laatu-tekijöistä huolimatta.

Taloudella oli merkitystä myös sopivaan aikaan palanneille, mutta yleisimmin näiden äitien ratkaisuun olivat vaikuttaneet työn vetovoimatekijät: heistä jopa neljä viidestä kertoi pitävänsä työstään (78 %) ja kaivanneensa aikuisten seuraa (78 %). He myös ajattelivat muita äitejä harvemmin työn ja perheen yhteensovittamisen olevan hankalaa (13 % vrt. 27 % liian aikaisin palanneet ja 37 % liian myöhään palanneet) tai että työtilanne edellytti paluuta (11 % vrt. 20 % ja 15 %). Kuten odottaa saattaa, nämä äidit näyttivät pystyneen toimimaan toiveidensa mukaan.

Sen sijaan sille pienelle joukolle äitejä, jotka olisivat halunneet palata töihin jo aikaisemmin, taloudellisia syitä tärkeämpiä olivat työn vetovoimatekijät (piti työstään 82 %, kaipasi aikuisten seuraa 85 %) sekä kodin työntövoima eli kokemus siitä, ettei kokopäiväinen lastenhoito sovi itselle (67 % vrt. 11 % liian aikaisin palanneista ja 35

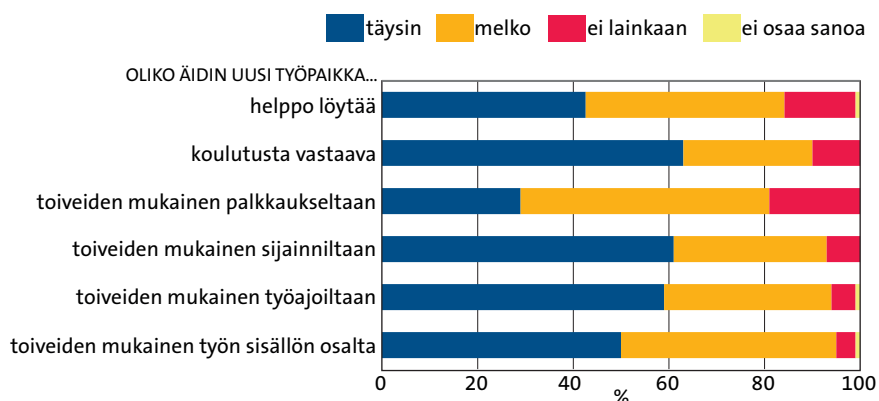
% sopivaan aikaan palanneista). Heidän oli kuitenkin ollut muita vaikeampaa löytää työpaikkaa (52 % vrt. 7 % muista äideistä), vaikka muut tekijät olisivat ”vetäneet” tai ”työntäneet” työhön jo aiemmin. Uuden työpaikan löytyminen olikin tälle joukolle useammin työhön menon ajoitukseen liittyvä tekijä (41 %) kuin sopivaan aikaan tai liian aikaisin palanneille (27 % ja 22 %).

Tyytymättömyys työhön paluun ajankohtaan ja erityisesti työllistymiseen liittyvät työhön menon syyt kytkeytyvätkin äidin työsuhteeseen ja epävarmaan työtilanteeseen. Vastaushetkellä määräaikaisessa työsuhteessa olevista suurempi osa (6 %) olisi halunnut mennä töihin jo aiemmin kuin vakituksessa työsuhteessa olevista (1 %), joskin osuus on molemmilla pieni. Tämä viittaa siihen, että vakituksessa työsuhteessa olevilla on enemmän valinnan varaa työhön paluun ajoituksen suhteen, kun taas osa ilman työsuhdetta lasta hoitavista äideistä olisi valmiita työhön jo aiemmin, mikäli sopiva työpaikka löytyisi (Närvi 2014a, myös luku 3.2). Myös työttömyyttä viimeisten viiden vuoden aikana kokeneista useampi (6 %) olisi halunnut mennä töihin aikaisemmin.

Työhön paluun valinnanmahdollisuuksia rajoittaa siis se, ettei äidillä ole odotamassa työpaikkaa. Jos äidillä ei ollut työsuhdetta lasta hoitamaan jäädessä, jopa kaksi kolmesta ilmoitti, että työhön paluun ajankohtaan vaikutti uuden työpaikan löytyminen (68 %) ja joka neljäs kertoi vaikeudesta löytää työpaikkaa (23 %). Myös työtilanne edellytti näiden äitien mielestä hieman työsuhteellisia useammin työhön menoa (19 % vs. 14 %), mikä ehkä viittaa tilanteeseen, jossa tarjolla oleva työtilaisuus on otettava vastaan, jottei sitä menetä.

Toisaalta määräaikaisessa työsuhteessa ennen lapsen syntymää työskennelleistä joka neljäs (24 %) kertoi palanneensa työhön siksi, että pelkäsi menettävänsä työpaikkansa, kun vakituksessa työsuhteessa olleista vain 7 prosenttia kertoi näin. Myös epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta kokeneille pelko työpaikan menettämisestä (25 %) oli muita useammin synyn työhön paluun ajoitukseen. Äidit näyttävät jakautuvan niihin, joille työhön paluun ajoitus on kompromissi eri suuntiin vetävien tekijöiden välillä sekä niihin, jotka pystyvät tekemään ratkaisun jotakuinkin itselleen tyydyttävällä tavalla. Ilman työsuhdetta kotona olevat äidit ja toisaalta ne, joiden työsuhte on epävarma, tekevät ratkaisuja lapsenhoidon ja työhön paluun suhteen pitkälti työtilanteiden ehdoilla (Närvi 2014a).

Niistä vastaushetkellä työssä olleista äideistä, jotka olivat jo ennen 2011 syntyneitä lasta työssä, kolme neljästä (77 %) oli palannut perhevapaan jälkeen entiseen työpaikkaansa. Neljännes (23 %) puolestaan oli aloittanut uudessa työssä. Kaiken kaikkiaan äidit olivat uuteen työhönsä varsin tyytyväisiä: vähintään neljä viidestä äidistä oli sitä mieltä, että löytynyt työpaikka oli melko lailla tai täysin omien toiveiden mukainen, oli ollut helppo löytää ja vastasi omaa koulutusta. Palkkauksen suhteen tyytymättömiä äitejä oli eniten: joka viides äiti (19 %) ilmoitti, ettei uusi työ vastannut lainkaan omia toiveita palkkaukseltaan. Lähes joka kuudes (15 %) oli lisäksi sitä mieltä, ettei työpaikkaa ollut helppo löytää (Kuvio 16.). Työn löytymisestä kysyttiin kuitenkin vain äideiltä, jotka olivat jo ennen lapsen syntymää olleet työssä. Uuden



KUVIO 16. Uuden työn löytäneiden äitien tyytyväisyys työhönsä, % jo ennen lasta työssä olleista äideistä.

työn löytyminen on voinut olla vaikeampaa äideille, jotka hoitivat aiemmin lapsia kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta tai olivat työttömänä tai opiskelivat.

Pääasiallisesti työssä olevista kaksivuotiaan lapsen palkansaaja-äideistä valtaosalla (81 %) oli vakituinen työsuhde, määräaikaisessa työsuhteessa oli joka viides (19 %) äiti. Uudessa työssä aloittaneista kuitenkin kaksi viidestä (43 %) oli saanut määräaikaisen työsuhteen, kun entiseen työhönsä palanneista määräaikaisia oli harvempi kuin joka kymmenes (8 %).

Kolme neljästä työhön palanneesta äidistä (75 %) oli kokoaikatyössä, ja neljäs teki osa-aikatyötä eli viikoittaista (17 %) tai päivittäistä (8 %) niin sanottua normaalityöaikaa lyhyempää työaikaa. Säännöllinen päivätyö oli valtaosalla (71 %) äideistä. Kuitenkin lähes joka viides (18 %) äiti teki vuorotyötä ja yhteensä hiukan useampi kuin joka kymmenes teki joko ilta- tai viikonlopputyötä (2 %) tai muuta epäsäännöllisiin työaikoihin sijoitettavaa työtä (10 %). Työajoissa ei ollut eroa entiseen työhönsä palanneilla ja uuden työn löytäneillä äideillä. Osuudet ovat samansuuntaisia kuin lapsiperheiden äideillä THL:n vuoden 2012 lapsiperhekyselyssä, jonka mukaan alle kouluikäisten lasten äideistä 22 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa ja osa-aikatyötä teki 18 prosenttia. Kaikista lapsiperheiden äideistä vuorotyössä oli 18 prosenttia ja lisäksi pieni osa äideistä (4 %) teki säännöllistä aamu-, ilta-, yö- tai viikonlopputyötä (Salmi & Lammi-Taskula 2014).

Kolme neljästä perhevapaakyselyyn vastanneesta työhön palanneesta äidistä (76 %) kävi töissä viitenä päivänä viikossa, viidennes teki kolme- tai neljäpäiväistä työviikkoa (20 %). Kahdella kolmesta äidistä (68 %) työpäivät olivat kahdeksantuntisia ja viidenneksellä (19 %) 6–7 tuntia. Harva (3,5 %) teki tätä lyhyempää päivää. Joka kymmenennellä (9 %) parivuotiaan äidillä tavanomaisen työpäivän pituus oli yli 8 tuntia. Parivuotiaan lapsen äidit siis palasivat pääosin kokoaikatyöhön siitä huolimatta, että moni olisi halunnut olla pidempään kotona (osa-aikatyön esteistä ks. luku 6.4).



### *Kotona lasta hoitavien äitien tilanteet ja aikeet*

Kotona parivuotiasta kuopusta hoitavista äideistä hieman yli puolet (54 %) oli kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Hiukan yli puolella (54 %) oli ollut työsuhde heidän jäädessään hoitamaan vuonna 2011 syntynyttä lasta, mutta vastaushetkellä työsuhde oli siis enää vajaalla puolella äideistä (46 %). Harva (8 %) kokopäiväisesti lasta hoitavista äideistä kuitenkin mielsi itseään työttömäksi ja vain kuusi prosenttia hoiti parivuotiasta kuopusta kotona työttömyystuella, valtaosa kotihoidon tuella (84 %) tai uudella äitiysvapaalla (6 %) odottaen seuraavan lapsen syntymää. Kotihoidon tuki voikin olla haluttavampi ja sosiaalisesti hyväksyttävämpi vaihtoehto sille, että äiti hakeutuisi työttömäksi työnhakijaksi. Tästä kertoo myös se, että parivuotiasta lasta yhä kotona hoitavat äidit perustelivat lapsen kotihoitoa yleisimmin lapsen kanssa vietettävällä ajalla, kotihoidon tärkeydellä lapselle, viihtymisellään kotona sekä ajatuksella äidinhoivan ensisijaisuudesta (ks. luku 3.3).

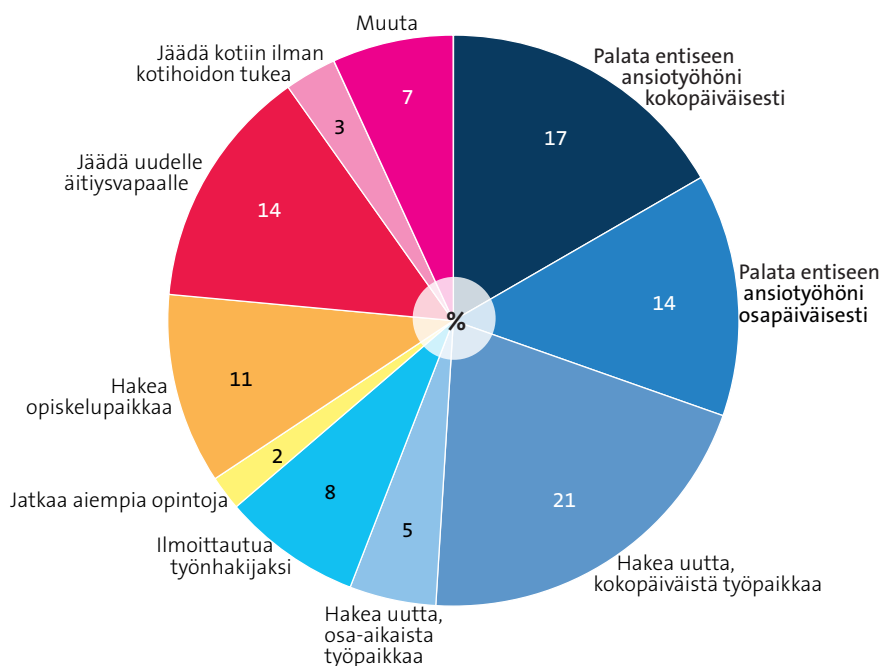
Ilman työsuhdetta parivuotiasta hoitavista äideistä kaksi kolmesta (69 %) ei ollut ennen lapsen syntymää työssä: he olivat hoitaneet pääasiallisesti lapsia kotona, opiskelleet, olleet työttöminä tai muutoin työelämän ulkopuolella. Ennen lasta työssä olleilla on useimmiten kyse määräaikaisen työsuhteen päättymisestä äitiysvapaan alkuun tai myöhemmin äitiys-, vanhempain- tai hoitovapaan aikana. Määräaikaisessa työsuhhteessa aiemmin työskennelleistä, pääasiallisesti parivuotiasta lasta hoitavista äideistä yhdeksän kymmenestä (90 %) oli kotona ilman työsuhdetta, vaikka kolmanneksella (35 %) työsuhde oli ollut voimassa vielä äidin jäädessä äitiysvapaalle.

Lasta kotona hoitavilta äideiltä kysyttiin, mitä he aikovat tehdä hoitovapaan tai kotihoidontukikauden jälkeen (kuvio 17). Kaksi kolmesta äidistä (65 %), joilla parivuotias lapsi oli perheen kuopus, aikoi palata joko entiseen työhön tai hakea uutta työtä. Opiskelemaan aikoi hieman useampi kuin joka kymmenes äiti (13 %), ja yhtä moni oli jäämässä uudelle äitiysvapaalle (14 %). Vain hyvin harva (3 %) aikoi jäädä hoitamaan lasta ilman kotihoidon tukea.

Lähes yhtä moni äiti aikoi palata entiseen työhönsä (31 %) kuin etsiä uutta työtä tai ilmoittautua työnhakijaksi työvoimatoimistoon (34 %). Äitien suunnitelmat eivät juuri eronneet aiemmasta, vuonna 2006 tehdystä kyselystä (ks. tarkemmin Salmi ym. 2009).<sup>15</sup> Jotakuinkin yhtä moni äiti aikoi palata entiseen työhönsä tai mennä uuteen työhön molempina vuosina, samoin jäädä uudelle äitiysvapaalle, ja yhtä harva aikoi jäädä hoitamaan lasta ilman kotihoidon tukea.

Kokopäivätyöhön (entiseen tai uuteen) aikoi mennä 38 prosenttia, osa-aikatyöhön 19 prosenttia kotihoidon tuella olevista äideistä. Äitien kiinnostus osa-aikatyöhön on kuitenkin tätä suurempaa: jopa kolmannes yhä kotona olevista äideistä suunnitteli osa-aikatyön tekemistä (ks. luku 6.4). Äitien aikeet koskevat ehkä lähi-

15 Tulokset vuodelta 2006 (Salmi ym. 2009) koskivat kaikkia äitejä, joista osalla oli parivuotiasta nuorempikin lapsi, kun taas kuviossa 17 esitetyt tulokset vuodelta 2013 on rajattu äiteihin, joiden nuorin lapsi oli parivuotias. Vuosia voidaan kuitenkin verrata, sillä osuudet ovat samat riippumatta nuorimman lapsen iästä. Erona vuoteen 2006 oli se, että muuta aikovien osuus oli vuonna 2013 pienempi. Tämä johtuu siitä, että kyselyyn lisättiin erilaisten tilanteiden kattamiseksi vastausvaihtoehdot ”Ilmoittautua työnhakijaksi” ja ”Hakea opiskelupaikkaa”.



KUVIO 17. Äitien aikomukset hoitovapaan/kotihoidon tukikauden jälkeen, kun nuorin lapsi parivuotias, %.

tulevaisuutta ja ovat realistisempia omien mahdollisuuksien suhteen, kun taas kiinnostusta (myöhempään) osa-aikatyöhön voi olla niilläkin äideillä, jotka kuitenkin vastaushetkellä aikoivat mennä kokoaikatyöhön.

Ilman voimassa olevaa työsuhdetta lasta kotona hoitavista parivuotiaan kuopuksen äideistä kaksi kolmesta (64 %) ei ollut etsinyt työtä. Vajaa viidennes (18 %) oli etsinyt työpaikkaa korkeintaan pari kuukautta, yhtä moni (19 %) kuitenkin vähintään kolme kuukautta. Enemmistö ilman työsuhdetta lasta hoitavista äideistä suhtautui vähintään varovaisen myönteisesti uuden työpaikan löytymiseen: viidennes (21 %) arvioi mahdollisuutensa löytää uusi työpaikka hyväksi ja hiukan useampi kuin kaksi viidestä (43 %) kohtalaisiksi. Uuden työpaikan löytämisen mahdollisuudet arvioivat hyväksi muita useammin kuntasektorilla (44 %) ja sosiaali-, terveys- ja opetusaloilla (43 %) ennen lapsen syntymää työskennelleet. Kuitenkin viidennes äideistä (21 %) piti mahdollisuuksiaan työpaikan hankkimiseen huonoina ja 15 prosenttia ei osannut arvioida mahdollisuuksiaan – useammin vailla ammatillista koulutusta olevat sekä äidit, jotka eivät olleet ennen lapsen syntymää pääasiallisesti ansiotyössä.

### 3.6 Yhteenvedo ja pohdinta

- Kotihoidon tukea käyttäneet perhevapaakyselyyn vastanneet äidit saivat tukea keskimäärin 14 kuukautta eli siihen asti, kun lapsi oli hieman alle kaksivuotias.
- Kaksi viidestä äidistä ei käyttänyt kotihoidon tukea lainkaan tai käytti sitä korkeintaan siihen asti, kun lapsi oli noin 1,5-vuotias. Kaksi viidestä oli kotihoidon tuella vähintään 15 kuukautta eli yli lapsen kaksivuotispäivän.
- Kolmevuotiaaksi lasta hoiti kotihoidon tuella joka kuudes (17 %) äiti.<sup>16</sup>
- Pitkät lapsenhoitojaksot liittyvät osin siihen, että perheeseen syntyy seuraava lapsi. Kotihoidon tuelta suoraan seuraavaa lasta hoitamaan jäi kaksi viidestä äidistä, ja he myös saivat kotihoidon tukea keskimäärin kuukauden pidempään kuin muut äidit. Merkittävä osuus äideistä käyttää siis kotihoidon tukea pitkään, koska on jäämässä pian hoitamaan uutta vauvaa.
- Lasta hoitavat kotona yli kaksivuotiaaksi erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevat äidit, joilla on vähän koulutusta, jotka eivät olleet työelämässä ennen lapsen syntymää tai jotka eivät ole löytäneet työpaikkaa sekä äidit, jotka olivat ennen lapsen syntymää työntekijäasemassa tai joilla oli pienet tulot. Kotihoidon tukea käyttävät pidempään myös äidit, joilla on vähintään kolme lasta.
- Pitkään kotihoidon tuella olevilla äideillä ei usein ole työtä, johon palata. Kotona parivuotiasta kuopusta hoitavista äideistä puolet (54 %) oli kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta.
- Lasta edeltäneen työsuhteen vakituisuus lisäsi parivuotiaan kuopuksen äidin työssäolon todennäköisyyttä, kun taas aiemman työsuhteen määräaikaisuus lisäsi äidin työttömyyden riskiä lapsen ollessa parivuotias.
- Työmarkkina-aseman ohella äidin hoivaihanteilla on merkitystä: kaksivuotiaasta kuopusta hoitavat kotona todennäköisemmin äidit, jotka ajattelevat, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona. Kaikkein vahvimmin pitkää kotihoidon tuen käyttöä ennustaa äidin käsitys siitä, että päivähoiton laatu ei vastaa hänen toiveitaan.
- Äitien yleisimmin mainitsemia syitä lapsen kotihoitoon olivat halu viettää enemmän aikaa lapsen kanssa sekä kotihoidon tarkeys lapsen kannalta.
- Isien valinnoilla on väliä: jos lapsen isä piti isäkuukauden tai hoitovapaata, äiti hoiti todennäköisemmin lasta kotihoidon tuella korkeintaan 1,5-vuotiaaksi. Pitkiä kotihoidon tukikausia äidit sen sijaan käyttivät riippumatta siitä, pitkö isä isäkuukauden vai ei.
- Kotihoidon tuen kuntalisän saaminen vähensi äitien pisimpien, lähelle lapsen kolmevuotispäivää kestävien tukikausien todennäköisyyttä. Kuntalisää ja siten tasoltaan korkeampaa kotihoidon tukea saaneet äidit käyttivät siis vähemmän todennäköisesti kotihoidon tukea niin pitkään kuin mahdollista.

<sup>16</sup> Perhevapaakyselyn vastaajissa oli enemmän täyden kotihoidon tukikauden käyttäjiä kuin äideissä keskimäärin. Vuonna 2012 päättäneiden vanhempainrahakausien jälkeen kotihoidon tukea käytti lapsen kolmivuotispäivään saakka 14 prosenttia kaikista äideistä. Muilta osin aineiston äitien kotihoidon tuen käyttö vastasi melko hyvin keskimääräistä käyttöä: Äitejä, jotka eivät lainkaan käyttäneet kotihoidon tukea, oli 11 prosenttia kaikista, ja 26 prosenttia käytti sitä enintään 7 kuukautta. Vähintään 13 kuukautta kotihoidon tukea käytti 40 prosenttia kaikista äideistä. (Kelan tilastollinen vuosikirja 2014.)

Perhevapaajärjestelmää ja erityisesti kotihoidon tukea arvioitaessa on tärkeää erottaa toisistaan järjestelmän tarjoamat mahdollisuudet ja vanhempien tosiasiallinen toiminta. Suomessa kotihoidon tukea voi saada lapsen kolmevuotispäivään saakka ja sitä voi saada riippumatta siitä, kuka lasta hoitaa. Käytännössä lasta hoitaa kotihoidon tuella lähes aina äiti, mutta vain pieni vähemmistö käyttää tukea täyden kauden. Selvä enemmistö äideistä käyttää kotihoidon tukea enintään lapsen kaksivuotispäivään asti.

Kotihoidon tukijärjestelmään on kuitenkin kohdistunut muutospaineita, koska sen oletetaan houkuttelevan äitejä käyttämään tukea pitkään ja siten pysymään pois työmarkkinoilta (ks. luvut 1.3 ja 8.1). Tässä luvussa on tarkasteltu sitä, keitä ovat ne äidit, jotka saavat kotihoidon tukea vähintään 15 kuukautta ja jotka siis yhtämittaisesti vanhempainvapaan jälkeen lasta hoitaen ovat kotona vielä kun lapsi on täyttänyt kaksi vuotta. Kotihoidon tuen kokonaiskeston mahdollinen lyhentäminen kohdistuisi erityisesti näihin äiteihin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että yksi keskeinen tekijä äitien pitkien lapsenhoitojaksojen taustalla on *äidin työmarkkina-asema*. Yli kaksivuotiasta lasta hoitivat kotihoidon tuella todennäköisemmin heikossa työmarkkina-asemassa olevat äidit: ennen lapsen syntymää työmarkkinoiden ulkopuolella olleet, vailla perusasteen jälkeistä koulutusta olevat tai ammatillisen koulutuksen suorittaneet sekä äidit, joilla lapsenhoidon syynä oli vaikeus löytää työtä. Pitkään kotona olivat todennäköisemmin myös pienituloiset ja aiemmin työntekijäasemassa työskennelleet äidit. Samalla kuitenkin myös se, ettei äidillä ollut työttömyysjaksoja viime vuosilta, ennusti pidempää kotihoidon tukikautta, mikä voi liittyä yhtäältä vakaaseen asemaan työelämässä, toisaalta myös kokonaan työelämän ulkopuolella oloon, esimerkiksi aiempaankin lastenhoitoon kotona.

Puolella vielä parivuotiasta kuopusta kotona hoitavista äideistä ei ollut työsuhdetta, johon palata. Heistä valtaosa oli myös ennen lapsen syntymää työelämän ulkopuolella. Jos kotihoidon tuen maksukautta lyhennettäisiin, vailla koulutusta olevien ja pienituloisten äitien voisi olla vaikea löytää työpaikkaa tai työ olisi todennäköisesti matalapalkkaista työtä, jonka vastaanottaminen ei välttämättä olisi äidille taloudellisesti kannattavaa. Viidennes ilman työsuhdetta parivuotiasta lasta hoitavista äideistä oli jo etsinyt työpaikkaa vähintään kolme kuukautta. Viidennes myös arvioi mahdollisuutensa työpaikan hankkimiseen huonoiksi, useammin vailla ammatillista koulutusta olevat sekä äidit, jotka eivät olleet ennen lapsen syntymää pääasiallisesti ansiotyössä.

Ennen lapsen syntymää työssä olleet ja hyvätuloiset äidit puolestaan käyttivät kotihoidon tukea todennäköisemmin korkeintaan kahdeksan kuukautta eli yhtämittaisesti vanhempainvapaan jälkeen käytettynä siihen saakka kun lapsi on 1,5-vuotias. Samalla kuitenkin myös työttömyyttä viime vuosina kokeneet äidit olivat kotihoidon tuella lyhyemmän aikaa. Työssä olleet mutta asemansa epävarmaksi kokevat äidit pitävät ehkä tärkeänä palata pian työmarkkinoille varmistamaan mahdollisuuksiaan työelämässä. Tämä näkyy myös siinä, että jos äidillä oli työsuhde voimassa jäädessään

hoitamaan lasta ja siten ehkä mahdollisuus palata samaan työhön, määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleet sekä epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta kokeneet äidit käyttivät kotihoidon tukea lyhyemmän aikaa.

Äidit eroavat työmarkkina-asetmaltaan kotihoidon tuen käytön kestossa mutta myös siinä, olivatko he työssä vai työttömänä nuorimman lapsen ollessa parivuotias. Työssä olivat todennäköisemmin paitsi aiemmin työssä olleet ja hyvätuloiset, myös korkeasti koulutetut äidit ja ne, joilla oli ollut työsuhde vielä lasta hoitamaan jäädessä. Ennen lasta työssä olleita äitejä houkuttelee töihin myös vakituinen työsuhde sekä toimihenkilöasema.

Ilman voimassa olevaa työsuhdetta lasta hoitamaan jääneet tai ennen lapsen syntymää määräaikaisessa työsuhteessa olleet äidit sen sijaan olivat todennäköisemmin työttömänä nuorimman lapsen ollessa parivuotias. Ennen lapsen syntymää työssä olleista äideistä myös epäsäännöllistä työaikaa – esimerkiksi ilta-, viikonloppu- tai erilaisia satunnaisia keikkatöitä – tehneet päätyivät todennäköisemmin työttömiksi.

Työttömiä äitejä, jotka eivät hoitaneet lasta kokopäiväisesti kotona, oli kuitenkin perhevapaakyselyn vastaajissa hyvin vähän. Vaikka moni hoiti lasta ilman työsuhdetta, harva (8 %) kokopäiväisesti lasta hoitavista äideistä kuitenkaan mielsi itseään työttömäksi. Kotiäidin identiteetti voikin ainakin väliaikaisesti olla haluttavampi ja sosiaalisesti hyväksyttävämpi vaihtoehto työttömän identiteetille. On todennäköistä, että ilman voimassa olevaa työsuhdetta lasta hoitamaan jääneet äidit, jotka nykyisen kotihoidon tukijärjestelmän vuoksi hoitavat lasta kotona, siirtäisivät kotihoidon tuen maksukauden lyhentyessä työttömiksi työnhakijoiksi ainakin joksikin aikaa. Jotta he voisivat vastaanottaa työpaikan, heidän olisi myös saatava lapselleen päivähoitopaikka.

Kotihoidon tuen voikin sanoa olevan yhtäältä heikossa ja toisaalta vakaassa työmarkkina-asetmassa olevien äitien käytössä (vrt. Rissanen 2012, Närvi 2014a). Äidit näyttävät jakautuvan työmarkkina-asetmaltaan kolmeen ryhmään. Heikoimmassa työmarkkina-asetmassa olevien – matalasti koulutettujen tai vailla koulutusta olevien, työelämän ulkopuolella ja ilman voimassa olevaa työsuhdetta olleiden ja pienituloisten – kotihoidon tukikaudet venyvät pisimmiksi ja kotihoito voi heille olla vaihtoehto työttömyydelle.

Toisaalta vakaassa asemassa olevat – vakituudessa työsuhteessa olleet, joilla ei ole kokemuksia työttömyydestä eikä työn epävarmuudesta – käyttävät kotihoidon tukea pidempään kuin asemastaan epävarmat. Vakaassa työmarkkina-asetmassa olevilla voikin sanoa olevan enemmän mahdollisuuksia valita, kuinka pitkään hoitaa lasta kotona ja milloin palata työhön.

Sen sijaan jos äidit ovat olleet työssä, mutta heidän asemansa työelämässä on epävarma (kokemuksia työttömyydestä tai työn epävarmuudesta tai määräaikainen työsuhde), pitkään kotihoidon tuella oleminen ei näytä olevan houkutteleva vaihtoehto. Työtä ei kuitenkaan välttämättä löydy heti. Jo työhön palanneista parivuotiaan äideistä, jotka jäivät hoitamaan lasta ilman voimassa olevaa työsuhdetta, kaksi kolmesta ilmoitti, että työhön paluun ajankohtaan vaikutti uuden työpaikan löytyminen ja joka neljäs kertoi, että työpaikkaa oli ollut vaikea löytää.

Työn saatavuuden ja äitien työllistymismahdollisuuksien ohella myös *työn laatuun* liittyvät tekijät näkyvät äitien ratkaisuisissa. Ammatillisen koulutuksen saaneet sekä pienituloiset äidit perustelivat lapsen kotihoitoa muita useammin työhön liittyvillä työntekijöillä: työn raskaudella tai huonolla palkkauksella. Korkeasti koulutetuille ja hyvätuloisille, jo ennen lapsen syntymää pääasiallisesti työssä olleille äideille lapsen kotihoidon taustalla oli sen sijaan muita useammin halu pitää taukoa työelämästä sekä kiivas työtahti. Tauko työstä jäi kuitenkin näillä äideillä lyhyemmäksi kuin heikommassa työmarkkina-asemassa olevilla. Erilaisessa työmarkkina-asemassa olevilla äideillä on erilaiset mahdollisuudet työelämässä ja työuralla, ja siten myös heidän motivaationsa palata aiempaan työhön, tarttua uusiin työtilaisuuksiin tai etsiä töitä voi olla erilainen.

Parivuotiaan lapsen työhön palanneita äitejä veti työelämään yleisimmin paitsi perheen tiukka taloudellinen tilanne – lähes kolme neljästä äidistä kotihoidon tukikauden kestosta riippumatta katsoi taloudellisen tilanteen vaikuttaneen työhön menon ajankohtaan – myös työn vetovoimaan liittyvät tekijät. Kaksi kolmesta äidistä kertoi palanneensa työhön siksi, että pitää työstään ja kaipasi aikuisten seuraa. Lasta korkeintaan 1,5-vuotiaaksi kotihoidon tuella hoitaneilla omasta työstä pitäminen oli työhön paluun ajoituksen syynä hiukan useammin kuin pidempään kotona olleilla. Monet äidit siis pitivät tärkeänä tai välttämättömänä osallistumista perheen elättämiseen mutta myös haluavat olla mukana työelämässä, koska nauttivat siitä (myös Luotonen 2012). Samaan aikaan kaksi viidestä työhön palanneesta äidistä olisi halunnut olla kotona pidempään. Pitkien kotihoidon tukikausien käyttäjät olivat muita tyytyväisempiä työhön menonsa ajankohtaan.

Äidit voivat kokea lapsen hoitoa ja työssäkäyntiä koskevat ratkaisut ristiriitaisiksi, sillä pienten, erityisesti alle kolmevuotiaiden lasten hyvää hoitoa ja varhaiskasvatuksen laatua koskevat näkemykset ovat julkisuudessa paljon esillä. Äitien ratkaisuihin vaikuttavatkin työhön tai opiskeluun liittyvien tavoitteiden ja mahdollisuuksien ohella *vanhemmuuteen ja hoivaan liittyvät tunteet ja ihanteet sekä käsitykset päivähoitodosta*. Yleisimpiä ja äitien tärkeimpinä pitämiä syitä lapsen kotihoitoon olivat halu viettää enemmän aikaa lapsen kanssa sekä kotihoidon pitäminen tärkeänä lapsen kannalta. Lähes kaikki äidit perustelivat kotihoitoa näillä syillä, myös jo kaksivuotiaan lapsen työhön palanneet äidit.

Kotona yhä parivuotiasta kuopusta hoitavat äidit kertoivat kuitenkin muita useammin pitävänsä kotona olemisesta (69 %) ja ajattelevansa, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona (59 %). He myös ajattelivat yli kolme kertaa työssä käyviä useammin, ettei päivähoiton laatu vastaa heidän toiveitaan (29 %). Äidinhoivaa korostivat ja päivähoiton laatua epäilivät useammin vähintään kolmen lapsen äidit sekä vähän koulutetut ja pienituloiset, ennen lapsen syntymää työelämän ulkopuolella olleet äidit. Vaikka äidinhoivan ihanne oli vahva erityisesti näillä ryhmillä, kuitenkin myös yliopistotutkinnon suorittaneista kolmannes ajatteli, että pienten lasten äitien kuuluu olla kotona. Epäily päivähoiton laadusta ja ajatus äidinhoivan ensisijaisuudesta ennustivat äidin kokopäiväistä kotona oloa parivuotiaan lapsen kanssa äidin

työmarkkina-asemasta riippumatta. Epäilyksellä päivähoiton laadusta kolminkertaisti äidin todennäköisyyden hoitaa vielä kaksivuotiaista kuopusta kotona.

Lasta kotona hoitavien äitien käsitykset päivähoiton laadusta voivat perustua perheen muiden lasten tai tuttavien päivähoitosta saatuihin kokemuksiin, mutta myös julkisuudessa näkyvästi esillä olleeseen keskusteluun ja siinä esitettyihin asiantuntijoiden arvioihin, joissa keskeisellä sijalla ovat usein lapsen ikävaiheeseen sopivat ryhmäkoot sekä lapsia hoitavien aikuisten määrä. Myös päivähoitossa olevien lasten vanhemmat ovat olleet päivähoiton hinnan ohella tyytymättömmimpiä ryhmäkokoihin (Kekkonen 2014). Vaikka perhevapaakyselyssä ei määritelty päivähoiton laatua tarkemmin, tämä lienee yksi keskeinen tekijä vanhempien arvioissa laadusta. Erityisesti ryhmäkokojen kasvattaminen ja hoitohenkilökunnan väheneminen suhteessa hoidettavien lasten määrään ovat siis omiaan heikentämään äitien käsityksiä päivähoiton ja varhaiskasvatuksen laadusta.

Lasten hyvinvoinnin kannalta on myönteinen asia, että äidit pitävät lastensa kanssa vietettyä aikaa tärkeänä ja viihtyvät näiden seurassa. Sukupuolten tasa-arvon – sekä äitien työmarkkina-aseman että isien vanhemmuuden vahvistumisen – kannalta on kuitenkin ongelmallista, että perhevapaat jakautuvat epätasaisesti. *Isien perhevapaiden käytöllä* onkin merkitystä äitien vapaiden keston kannalta: jos lapsen isä piti isäkuukauden (nykyisin isyysvapaan) ja erityisesti hoitovapaata, äiti käytti todennäköisemmin kotihoidon tukea korkeintaan kahdeksan kuukautta eli yhtämittäisenä vapaana siihen saakka kun lapsi on 1,5-vuotias. Pitkiä kotihoidon tukikausia äidit sen sijaan käyttivät riippumatta siitä, pitkö isä isäkuukauden vai ei. Tämä johtuu siitä, että isäkuukautta on käytetty yleisesti myös perheen yhteisenä aikana, jolloin äiti on kotona samanaikaisesti ja voi tämän jälkeen jatkaa vielä lapsen hoitoa kotihoidon tuella (ks. luku 4.1). Perhevapaakyselyyn vastanneilla vanhemmilla oli vielä käytössään vanha isäkuukausi, joka oli pidettävä puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä, siis viimeistään kun lapsi oli noin vuoden ja neljän kuukauden ikäinen. Tämä oli ongelmallista ilman työsuhdetta olevien äitien työhön paluun kannalta mutta myös pitkän kotihoidon ja äidinhoivan ihanteen kannalta. Nykyistä isyysvapaata voi käyttää lapsen kaksivuotispäivään saakka, mikä lienee osaltaan lisännyt isien oman vapaan suosiota (ks. luku 1.2). Käyttökauden jatkaminen esimerkiksi lapsen kolmevuotispäivään saakka todennäköisesti lisäisi sekä isyysvapaan käyttöä että isien itsenäistä hoitovastuuta isyysvapaan aikana, kun äiti olisi useammin jo työssä.

Yhteiskunnan (taloudellinen) tuki ei sen sijaan tulosten valossa näytä houkuttelevan äitejä jäämään pitkäksi aikaa kotiin. Kotona parivuotiaista kuopusta hoitavat äidit mainitsivat yhteiskunnan tuen lapsen kotihoidon mahdollistajana harvemmin kuin muut äidit, ja kun muut äitien ratkaisuihin vaikuttava tekijät otettiin huomioon, yhteiskunnan tuen saaminen pienensi pitkien kotihoidon tukikausien todennäköisyyttä. Pitkään kotona lasta hoitavat äidit itse eivät siis näytä kokevan yhteiskunnan tuen mahdollistavan kotiin jäämistä, vaan ehkä juuri he kokevat kotihoidon tuen riittämättömäksi.



Edes kotihoidon tuen tasoa nostavan kuntalisän saaminen kotihoidon tukeen ei ollut yhteydessä äitien kotihoidon tukikausien pituuteen lukuun ottamatta kaikkein pisimpiä kausia, joiden todennäköisyyttä kuntalisän saaminen ei lisännyt vaan vähensi. Kuntalisää ja siten tasoltaan korkeampaa kotihoidon tukea saaneet äidit käyttivät siis vähemmän todennäköisesti kotihoidon tukea niin pitkään kuin mahdollista. Tulos on samansuuntainen kuin 1990-luvulla havaittu kotihoidon tuen kuntalisän ja päivähoidon käytön yhteys (Takala 2000): kuntalisää maksavissa, usein suurissa kunnissa päivähoidon kysyntä on suurta, koska työllisyystilanne on parempi. Tarjolla olevat työtilaisuudet tekevät työhön paluun mahdolliseksi ja kannustavat äitejä työelämään enemmän kuin kotihoidon tuki kuntalisineen houkuttelisi jäämään kotiin hoitamaan lasta.

On poliittinen valinta, kuinka pitkään lapsen kotihoitoa halutaan tukea yhteiskunnan varoin, esimerkiksi kotihoidon tuella. Suomalainen järjestelmä – kotihoidon tuki ja subjektiivinen päivähoito-oikeus – on ennen päivähoito-oikeuden osa-aikais-tamista vuonna 2016 perustunut vahvasti ”perheiden valinnanvapauteen” erilaisten, erilaisiin arvoihin pohjautuvien ja eri elämäntilanteissa tehtävien hoitoratkaisujen välillä. Kotihoidon tuen keston rajaaminen purkaisi sekin osaltaan tätä valinnanvapautta.

Kuitenkin enemmistö parivuotiaan kuopuksen äideistä on jo töissä. Kotihoidon tukea yli kaksivuotiaan nuorimman lapsen kokopäiväiseen kotihoitoon käyttää siis vähemmistö kotihoidon tukea saavista äideistä. Nämä äidit hoitavat lasta pitkään osin siksi, että heidän työmarkkina-asemansa on heikko, mutta myös siksi, että he pitävät lapsen pitkää kotihoitoa tärkeänä ja nimenomaan äidille kuuluvana tehtävänä eikä lapsen isä tästä tai muusta, usein myös perhevapaajärjestelmän rakentamiseen liittyvästä syystä (ks. tarkemmin luku 4) jää vuorostaan hoitamaan lasta perhevapailla. Jos äidillä ei ole työtä saatavilla, työllistymismahdollisuudet ovat heikot tai tarjolla oleva työ on raskasta, matalapalkkaista tai työajoiltaan hankala yhdistää pikkulapsiperheen arkeen, kokopäiväinen lapsenhoito voi olla palkitseva vaihtoehto ansiotyölle tai työttömyydelle ja työnhaulle. Tarjolla olevan kotihoidon tuen kestosta toki riippuu se, kuinka pitkään pitkiä kausia käyttävien äitien on tukea mahdollista käyttää. Tukikautta rajaamalla näitä äitejä ei kuitenkaan välttämättä saada työhön, vaan merkittävä osa heistä päätyisi työttömiksi tai jatkaisi kotona oloa mahdollisesta seuraavasta lapsesta alkavan äitiysvapaan alkuun.

Äitien ratkaisut työelämän ja kokopäiväisen lapsenhoidon välillä liittyvät myös siihen, missä perhe asuu: mahdollisuudet työmarkkinoilla vaihtelevat eri alueiden sekä suurten kaupunkien ja harvaan asutumpien alueiden välillä (Kivelä 2012, Jokinen ym. 2011). Päivähoidon saatavuudessa ja laadussa on eroja kuntien välillä, samoin kuin kotihoidon tuen kuntalisissa (Lahtinen & Selkee 2016). Työn tarjonnan ja päivähoidon saatavuuden ohella merkitystä voi olla pitkillä välimatkoilla kodin, työpaikan ja päivähoidon välillä. Myös lapsen hoitoon ja sukupuolten väliseen työnjakoon liittyvät ihanteet voivat vaihdella alueittain. Tässä luvussa ei ole tarkasteltu alueellisia eroja kotihoidon tuen käytössä ja alle kolmevuotiaan lapsen äitien työhön



paluussa. Aiemman tutkimuksen mukaan äitien pitkät kotihoidon tukikaudet ovat yleisempiä maaseudulla (Haataja & Juutilainen 2014).

Valinnanvapautta korostava perhevapaajärjestelmä on tukenut lapsen hoidon järjestämistä nimenomaan äitien valintana. Kuten yllä on todettu, valintoja sekä lapsen hoitomuodosta että vanhempien työnjaosta tehdään monien, perheiden elämää määrittävien ehtojen ja olosuhteiden asettamissa rajoissa. Äitien työtilanteet ja lapsenhoitohanteet heijastuvat siihenkin, millaisia valintoja isien on mahdollista tehdä. Kotihoidon tuki ja vanhempainvapaa ovat jaettavissa vanhempien haluamalla tavalla, mutta vaikka monet äidit ja isät näkisivät mielellään isien käyttävän nykyistä enemmän hoitovapaata (luku 7.2), isien osuus käytetyistä vapaista on yhä vaatimaton. Perhevapaiden tehtävänä on mahdollistaa pienen lapsen hoiva ja huolenpito, joten perhevapaajärjestelmässä on tärkeää ottaa huomioon perheiden ja vanhempien erilaiset toiveet, tilanteet ja mahdollisuudet. Samalla on tärkeää huolehtia siitä, että kaikilla vanhemmilla – sekä äideillä että isillä – on halutessaan mahdollisuus tehdä tämä valinta.

## 4 Isien perhevapaat

### 4.1 Isän ansiosidonnaisten vapaiden käyttö, käytön perustelut ja esteet

Valtaosa isistä pitää nykyisin parin kolmen viikon lyhyen isyysvapaan lapsen syntymän yhteydessä (ks. luku 1 kuvio 4). Tämän vapaan ajan isä ja äiti ovat yhtä aikaa kotona lasta hoitamassa. Vuoteen 2013 saakka vanhempainvapaakauden jälkeen pidettävää kuuden viikon itsenäistä isyysvapaata kutsuttiin isäkuukaudeksi. Vuoden 2013 uudistuksen jälkeen isäkuukautta vastaa isyysvapaan pidempi osuus. Kuten luvussa 1.2 kuvattiin, tämän vapaan suosio on vuosi vuodelta kasvanut: vuonna 2015 noin puolet isistä käytti pidempää isyysvapaata, kun vuonna 2012 isäkuukautta käyttäneiden osuus oli vajaa kolmannes.

Vanhempainvapaata pitävien isien määrä lisääntyi 2000-luvulla isäkuukauden tultua voimaan vuonna 2003, koska saadakseen isäkuukauden niin kutsutut bonusviikot isän tuli pitää kaksi viikkoa jaettavissa olevaa vanhempainvapaata. Tätä pidemmän vanhempainvapaan käyttö on sen sijaan pitkään pysytellyt 1–2 prosentin tasolla. (Ks. luku 1.2, kuvio 4.) Ennen isäkuukauden tuloa vanhempainvapaata piti noin 1700 isää vuodessa, ja isäkuukauden jäätyä historiaan vuonna 2015 vanhempainvapaan käyttäjiä oli noin 2600 (Kelan tilastollinen vuosikirja 2015).

Vaikka lyhyen isyysvapaan pitäminen tuntuu olevan valtaosalle isistä itsestään selvää, aiemman tutkimuksen valossa isyysvapaan perustelut ovat kuitenkin vaihdelleet koulutustason mukaan. Akateemisesti koulutetut isät ovat perustelleet isyysvapaata muita useammin sillä, että vanhemmuus on yhteinen asia, kun taas vähemmän koulutetut isät ovat korostaneet puolison auttamista tai loman pitämistä työstä. (Salmi ym. 2009, Lammi-Taskula 2007.)

Isäkuukauden ja isän vanhempainvapaan käytössä koulutus on toiminut jakolinjana: korkeammin koulutetut isät ovat pitäneet näitä vapaita useammin kuin vähemmän koulutetut isät. Vähemmän koulutetut ovat maininneet taloudelliset syyt perhevapaan esteenä korkeasti koulutettuja isiä useammin. Kuitenkin tulotasosta riippumatta isän perhevapaan käyttö on ollut vähemmän todennäköistä, jos isän mielestä perheen elatus on hänen vastuullaan. (Salmi ym. 2009.)

---

*Johanna Lammi-Taskula on vastannut pääasiallisesti luvuista 4.1. ja 4.2, Minna Salmi ja Johanna Närvi luvusta 4.3.*

## Lyhyt isyysvapa

Perhevapaakyselyyn poimittiin vastaajat Kelan vanhempainetuuksia saaneiden rekisteristä, joten aineistossa on mukana vain isiä, jotka olivat käyttäneet jotain perhevapaata. Lähes kaikki vastanneet isät olivat pitäneet lyhyttä isyysvapaata – vain 1,5 prosenttia vastaajista ei ollut sitä pitänyt, mutta hekin olivat pitäneet jotakin muuta vapaata. Käyttö ei vaihdellut isän tai hänen puolisonsa sosioekonomisen taustan mukaan. Pieni lyhyttä isyysvapaata käyttämättömien isien ryhmä ei poikennut isyysvapaan käyttäjistä oman tai puolison sosioekonomisen taustan suhteen (ikä, lapsiluku, koulutus, tulot, ammattiasema, toimeentulo) eikä myöskään perheen koon tai asuinpaikan suhteen.

Edellisessä, vuonna 2006 tekemässämme perhevapaakyselyssä lyhyen isyysvapaan käyttöä voitiin tarkastella äitien puolisoistaan antamien tietojen perusteella. Myöskään silloin käyttö ei juuri vaihdellut sen paremmin isän itsensä kuin lapsen äidin sosioekonomisen taustan mukaan. Täydet kolme viikkoa isyysrahaa saivat tuolloin muita yleisemmin yhden lapsen isät sekä yrittäjät ja opiskelijat.

Pienessä lyhyttä isyysvapaata käyttämättömien, mutta pidempiä vapaita pitäneiden isien ryhmässä yleisimmät isän itsensä kertomat syyt isyysvapaan käyttämättä jättämiselle liittyivät työtilanteeseen tai työkiireisiin. Perheen talouden mainitsi syyksi joka neljäs isä ja työelämän ulkopuolella olo selitti isyysvapaan käyttämättä jättämistä joka viidennen kohdalla. Isien syitä jättää kaikki vapaat käyttämättä tarkastellaan tarkemmin äitivastaajien puolisoistaan antamien tietojen perusteella luvussa 4.3.

Vaikka isät olivat lyhyellä isyysvapaalla sosiaalisesta asemasta riippumatta, käytön perustelut vaihtelivat. Yleisimmät perustelut isyysvapaalle olivat halu tutustua vauvaan (71 %) ja vanhemmuuden pitäminen yhteisenä asiana (71 %). Verrattuna vuonna 2006 tehdyn kyselyn tuloksiin (Salmi ym. 2009, 48) nämä perustelut olivat selvästi yleistyneet: aiemmin vauvaan tutustumisen ilmoitti perusteluksi vain puolet isyysvapaata pitäneistä isistä ja vanhemmuuden yhteisenä asiana kaksi viidestä. Valtaosa isistä siis pitää isyysvapaata, koska haluaa olla kotona hoitamassa uutta perheenjäsentä yhdessä äidin kanssa.

Kaksi kolmesta isyysvapaalla olleesta isästä (65 %) perusteli vapaata halulla auttaa puolisoa vauvan hoidossa. Myös tämä perustelu oli yleisempi kuin vuonna 2006 (53 %). Lakisääteisen oikeuden käyttämisen esitti isyysvapaan perusteluksi joka kolmas isä (34 %) kuten vuoden 2006 kyselyssäkin. Suurin piirtein sama osuus kuin aiemminkin (yksi viidestä) perusteli vapaata halulla totutella uuteen tilanteeseen. Yksi seitsemästä (15 %) kertoi pitäneensä isyysvapaata, koska halusi pitää taukoa työelämästä, myös tämä osuus oli pysynyt suunnilleen samana kuin aiemmin.

Isyysvapaan yleisin motiivi – halu tutustua vauvaan – oli muita tyyppillisempi esikoisen isillä (78 %) sekä akateemisesti koulutetuilla (75 %). Isyysvapaata pitäneillä yrittäjillä tämä perustelu oli puolestaan harvinaisempi (61 %) kuin muilla. Isyysvapaan perustelut olivat yhteydessä myös siihen, miten suunniteltu lapsen saaminen oli ollut. Halu tutustua vauvaan oli isyysvapaan perusteluna useammin niillä isillä,

joiden lapsi oli syntynyt suunniteltuna (74 %) kuin niillä, joille raskaus oli ollut yllätys (65 %).

Esikoislapsen isät poikkesivat lyhyen isyysvapaan motiiveissa useamman lapsen isistä riippumatta sosioekonomisesta taustasta. Ensimmäisen lapsen kanssa tilanne on uusi: pariskunnasta tulee lapsiperhe. Niinpä uuteen tilanteeseen totuttelu oli yleisempi isyysvapaan motiivi esikoisen isillä (26 %) kuin useamman lapsen perheissä (17 %). Vaikka monet esikoisen isätkin (60 %) kertoivat isyysvapaan motiiviksi halun auttaa puolisoa vauvan hoidossa, tämä perustelu oli kuitenkin yleisempi monilapsisissa perheissä (67 %), joissa hoitoa tarvitsevat vauvan ohella muutkin lapset. Esikoisten isille tauko työelämästä ei ollut kovin yleinen perustelu jäädä isyysvapaalle (11 %), useamman lapsen isille hieman yleisemmin (16 %). Kun sosioekonominen tausta vakioidaan, tätä motiivia selittää kuitenkin pikemminkin isän ikä. Yli 30-vuotiaat ovat ehtineet olla jonkin aikaa työelämässä ja heille isyysvapaa tarjoaa mahdollisuuden pieneen taukoon ansiotyön vastapainoksi.

Vain harvat isät kertoivat jääneensä lyhyelle isyysvapaalle puolison vaatimukselta, mutta yrittäjillä tämä oli yleisempää (6 %) kuin muilla (1 %). Myös kahden tai useamman lapsen isät kertoivat puolison vaatineen isyysvapaalle jäämistä hieman useammin (2 %) kuin yhden lapsen isät (0,7 %). Kun tarkastellaan eri taustatekijöiden vaikutusta yhtä aikaa, puolison vaatimus isyysvapaalle jäämisestä ei kuitenkaan lopulta yhdisty yrittäjyyteen tai lapsilukuun, vaan se on todennäköisempää nuorilla, alle 30-vuotiailla isillä kuin tätä vanhemmilla.

### *Isäkuukauden käyttö*

Toisin kuin kolmen viikon isyysvapaan, isäkuukauden (samoin kuin nykyisen pidemmän isyysvapaan) ajalta vain isä voi saada vanhempainpäivärahaa, eikä äiti siis voinut hoitaa lasta samaan aikaan rahallisesti tuetulla vapaalla. Tämän vanhempainvapaakauden jälkeen pidettävän vapaan tarkoituksena onkin ollut edistää isien itsenäistä hoivavastuuta lapsestaan. Vuoden 2006 perhevapaatutkimuksen mukaan kuitenkin vähintään puolet äideistä oli ollut kotona samaan aikaan kun isä käytti silloista bonusvapaan nimellä kulkenutta vapaataan. Vuoden 2013 kyselyn mukaan tämä oli yhä yleistä.

Perhevapaakyselyn vastaajista isäkuukauden käyttäjiä oli hieman yli puolet. Enemmistö isäkuukautta pitäneistä isistä kertoi puolison olleen ainakin osittain kotona isäkuukauden aikana: kolmannes (34 %) oli vuosilomalla, joka kymmenes (10 %) työttömänä tai lomautettuna ja joka viides (19 %) kotona muusta syystä. Avoumissa vastauksissa muina syinä mainittiin esimerkiksi puolison sairasloma, palkaton virkavapaa tai vähäinen osa-aikatyö. Vain kaksi viidestä (39 %) isästä kertoi puolison olleen töissä. Harvoin (5 %) puoliso myöskään opiskeli. Kysymykseen sai valita useamman vastausvaihtoehdon, joten osa isistä on voinut käyttää osan isäkuukaudesta itsenäisesti.

Pääasiassa itsenäisesti lasta kertoi hoitaneensa joka kolmas (34 %) isäkuukautta pitänyt isä. Enemmistö (62 %) ilmoitti hoitaneensa lasta pääasiassa yhdessä puolison kanssa. Pari prosenttia isistä hoiti isäkuukauden aikana vanhempia lapsia lapsen äidin hoitaessa vuonna 2011 syntynyttä lasta. Vain pari prosenttia kertoi käyttäneensä isäkuukauden muuhun kuin lapsen hoitamiseen kotona: isät mainitsivat mm. perheen yhteisen lomamatkan, talon rakennuksen tai remontoinnin, kotityöt ja yrityksen pyörittämisen.

Vuoden 2006 perhevapaakyselyssämme isäkuukauden (tuolloin bonusvapaa) käyttö oli yleisempää yli kolmekymppisillä, korkeasti koulutetuilla ja julkisen sektorin ylemmissä toimihenkilöasemissa toimivilla hyvätuloisilla isillä kuin sitä nuoremmilla, vähemmän koulutetuilla, pienempituloisilla, yksityisellä sektorilla työskentelevillä tai työntekijäasemassa olevilla. Käyttö ei vaihdellut perheen lapsiluvun mukaan. (Salmi ym. 2009, 50.)

Seuraavaksi tarkastellaan vuoden 2013 perhevapaakyselyyn vastanneiden isien isäkuukauden käytön yhteyksiä isän perhe- ja työtilanteeseen. Isäkuukauden käyttöä selittäviä taustatekijöitä tarkastellaan ensin erikseen. Sen jälkeen tarkastellaan logistisen regressioanalyysin avulla mitkä tekijät ennustavat isäkuukauden käyttöä, kun mahdollisia selittäviä muuttujia analysoidaan yhtäaikaaisesti.

Isäkuukauden käyttö näyttää edelleen vaihtelevan selvästi isän sosiodemografisen taustan mukaan (taulukko 19). Isäkuukauden käyttö oli yhteydessä isän ikään, perheen kokoon, vanhempien koulutustasoon, tulotasoon ja työssäkäyntiin sekä asemaan työelämässä.

Nuoret, alle 30-vuotiaat isät pitivät isäkuukautta selvästi harvemmin (33 %) kuin yli kolmekymppiset (60 %). Yhden lapsen isät pitivät isäkuukauden yleisemmin kuin ne, joilla oli useampia lapsia. Myös lapsen saamisen helppoudella tai vaikeudella oli yhteys isäkuukauden käyttöön. Jos lasta oli yritetty saada pidemmän aikaa ennen raskauden onnistumista, isät olivat pitäneet isäkuukauden keskimääräistä yleisemmin. Jos puolestaan raskautta ei ollut suunniteltu, isäkuukauden käyttö oli keskimääräistä harvinaisempaa. Suunnittelemattoman raskauden yhteys vähäisempään isäkuukauden käyttöön pysyi merkitseväenä, kun muut tekijät kuten ikä tai koulutus vakioitiin.

Esimiesasemassa tai yrittäjänä toimivat isät ja toisaalta työelämän ulkopuolella olevat isät pitivät isäkuukautta harvemmin kuin muut isät, kun taas ylemmät toimihenkilöisät tai johtajat pitivät sitä muita yleisemmin. Myös korkeakoulutetut isät pitivät isäkuukauden useammin kuin alemman koulutuksen saaneet isät. Sen sijaan sillä ei ollut merkitystä, työskenteliko isä yksityisellä vai julkisella sektorilla.

Isän puolison koulutus ja asema työelämässä olivat myös yhteydessä isäkuukauden käyttöön. Isä käytti useammin isäkuukautta, jos hänen puolisoillaan oli korkea koulutus, jos tämä oli ansiotyössä ja esimiestehtävissä tai ylempi toimihenkilö.

Isät, joiden tulot ennen lapsen syntymää sijoittuivat kolmeen ylimpään tuloviihenneeseen, käyttivät isäkuukautta selvästi yleisemmin kuin pienempituloiset isät. Samoin jos puoliso oli ennen lapsen syntymää hyvätuloinen, isä käytti isäkuukautta huomattavasti useammin kuin jos puolisoilla oli ollut pienemmät tulot.

TAULUKKO 19. Isäkuukauden käyttö isän ja puolison taustatekijöiden mukaan, %

	Piti isäkuukauden tai osan siitä, %	N
<b>Kaikki</b>	58	1 849
<b>Isän ikä***</b>		
alle 30 vuotta	33	165
30–39 vuotta	63	1 015
40–49 vuotta	61	252
50+ vuotta	42	19
<b>Lasten lukumäärä***</b>		
1	66	498
2	58	860
3+	50	477
<b>Isän koulutus***</b>		
ei ammatillista koulutusta	50	203
ammattillinen koulutus	42	449
opistotasoinen tai ammattikorkeakoulutus	62	677
akateeminen koulutus	70	519
<b>Isän toiminta</b>		
Isä työssäkäyvä*	59	1 717
Isä ei työssä	48	132
<b>Isän työnantaja</b>		
yksityinen	59	1 209
kunta	62	197
valtio	66	166
muu	63	86
<b>Isä yrittäjä</b>		
kyllä	47	180
ei	59	1 669
<b>Isän ammattiasema***</b>		
Työntekijä	52	655
Alempi toimihenkilö	60	313
Ylempi toimihenkilö/johtaja	70	646
<b>Isä esimiestehtävissä*</b>		
kyllä	56	428
ei	62	1 219
<b>Isä kokenut työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa ennen lasta*</b>		
kyllä	55	540
ei	60	1 190
<b>Isä ollut työttömänä viimeisten viiden vuoden aikana***</b>		
kyllä	38	287
ei	61	1 531

	Piti isäkuukauden tai osan siitä, %	N
<b>Puolison koulutus***</b>		
akateeminen koulutus	71	611
alempi koulutus	51	1 237
<b>Puolison toiminta</b>		
Puoliso työssäkäyvä**	62	882
Puoliso ei työssä	54	934
<b>Puoliso esimiestehtävissä</b>		
kyllä	72	158
ei	62	1 147
<b>Puolison työnantaja</b>		
kunta tai valtio	64	564
muu	62	749
<b>Puolison ammattiasema***</b>		
Työntekijä	54	696
Alempi toimihenkilö	65	259
Ylempi toimihenkilö	79	291
Johtaja	68	22
Muu	75	47
<b>Isän tuloviidenne<sup>1</sup> ennen lapsen syntymää*** (rekisteritieto)</b>		
I (alin)	38	363
II	49	369
III	68	366
IV	69	354
V (ylin)	70	345
<b>Puolison nettotulot ennen lapsen syntymää*** (vastaajan arvio)</b>		
<1 000 €/kk	48	452
1 000–2 000 €/kk	55	714
>2 000 €/kk	73	553
<b>Lapsen saaminen***</b>		
Raskaus ei suunniteltu	44	268
Raskaus alkoi muutaman kk sisällä	60	1 202
Yritimme lasta pitkään	64	231
Hedelmöityshoitojen avulla	62	106

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

1 Alimpaan tuloviidennekseen sijoittuvien isien vuositulot olivat enintään 26 359 euroa, toisessa viidenneksessä 26 360–32 948 euroa, kolmannessa 32 949–39 082 euroa, neljännessä 39 083–48 206 euroa ja ylimmissä tuloviidenneksessä vähintään 48 207 euroa.

Myös työelämän epävarmuus heijastui isäkuukauden käyttöön. Jos isä oli kokenut työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa lapsen syntymää edeltäneessä työpaikassaan, hän käytti isäkuukautta harvemmin kuin jos tällaisia epävarmuuskokemuksia ei ollut. Vielä harvemmin isäkuukautta oli käyttänyt sellainen isä, joka oli ollut työttömänä yhden tai useamman kerran viimeksi kuluneiden viiden vuoden aikana.

### *Isäkuukauden käyttöä ennustavat tekijät*

Aiemman tutkimuksemme mukaan isäkuukauden käyttöä selittivät yhtäältä sosioekonomiset, mutta toisaalta myös asennetekijät, ja tärkeimmiksi selittäjiksi nousivat isän suhtautuminen sukupuolten väliseen työnjakoon sekä hänen ikänsä: muut tekijät huomioon ottaen isäkuukauden käyttö oli hieman todennäköisempää, jos isä oli yli 30-vuotias, ja puolta vähemmän todennäköistä, jos isän mielestä mies on päävastuussa perheen elättämisestä (Salmi ym. 2009, 57). Seuraavaksi tarkennetaan edellä kuvattujen isäkuukauden käyttöä selittävien tekijöiden merkitystä nelivaiheisella logistisella regressioanalyysillä, jossa selittäviä muuttujia analysoidaan yhtäaikaisesti (liite 3, taulukko 4). Analyysiin otettiin mukaan myös isän käsityksiä sukupuolten välisestä työnjaosta kuvaavia muuttujia. Tässä hyödynnettiin kahta perhevapaiden jakamisen taustoja kartoittaneessa kysymyksessä (ks. alla taulukko 21) ollutta väittämää, isän käsitystä siitä, että mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta ja käsitystä siitä, että lapsenhoito kuuluu ensisijaisesti äidille.

Ensimmäiseen vaiheeseen otettiin mukaan isän sosioekonomisia piirteitä kuvaavia muuttujia (ikä, lasten lukumäärä, koulutus, työnantajasektori, ammattiasema, tulotaso). Niistä isäkuukauden käyttöä ennusti vahvimmin se, että isä oli yli 30-vuotias, hänellä oli hyvät tulot<sup>1</sup> ennen lapsen syntymää ja että kyseessä on isän ensimmäinen lapsi. Isäkuukauden käyttö oli 2,5 kertaa todennäköisempää yli 30-vuotiailla kuin sitä nuoremmilla isillä, kaksi kertaa todennäköisempää hyvätuloisilla kuin pienituloisilla isillä, ja lähes kaksi kertaa todennäköisempää ensimmäisen kuin useamman lapsen isillä. Myös isän ammattiasema oli merkityksellinen: ylempi toimihenkilö tai johtaja käytti isäkuukautta kolmanneksen todennäköisemmin kuin alempiin ammattiryhmiin kuuluvat isät. Sen sijaan isän koulutustaso tai työnantajasektori ei ollut merkitsevä.

Seuraavassa vaiheessa analyysiin lisättiin isän puolison tilannetta kuvaavia muuttujia (koulutus, pääasiallinen toiminta, tulotaso). Isän ikä, tulotaso ja lasten lukumäärä säilyttivät merkityksensä isäkuukauden käytön ennustajina, mutta myös puolison hyvä tulotaso ennen lapsen syntymää osoittautui merkitseväksi: se lähes kaksinkertaisti todennäköisyyden isäkuukauden käyttöön. Myös puolison akateeminen koulutus ennusti isän isäkuukauden käyttöä, mutta pienellä kertoimella. Isän ammattiasema ei sen sijaan enää ollut merkitsevä.

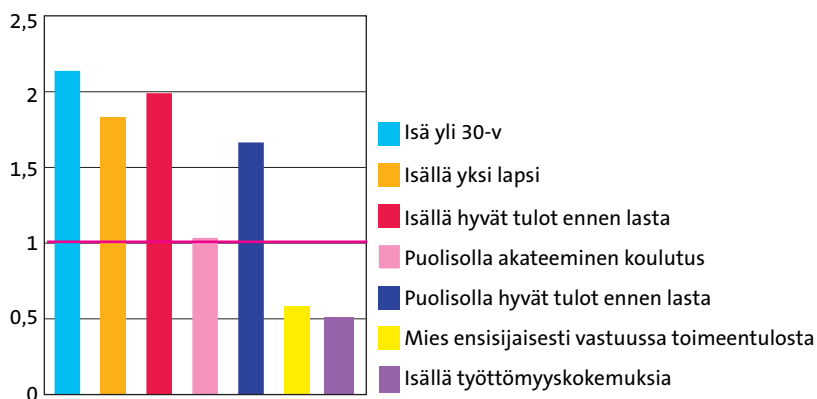
<sup>1</sup> Hyvätuloisiksi luokiteltiin tässä kolmeen ylimpään tuloviidennekseen sijoittuneet isät.

Kolmannessa vaiheessa analyysiin lisättiin isän käsityksiä sukupuolten välisestä työnjaosta kuvaavat muuttujat. Isän ikä, tulotaso, lasten lukumäärä ja puolison tulotaso säilyttivät edelleen merkityksensä, mutta merkittäväksi osoittautui myös isän käsitys siitä, että mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta. Jos isä ajatteli näin, todennäköisyys isäkuukauden käyttöön väheni puolella. Sen sijaan ajatus pienen lapsen hoidon kuulumisesta äidille ei ollut yhteydessä isien ratkaisuihin isäkuukauden käytöstä.

Viimeisenä vaiheena analyysiin lisättiin vielä isän kokemukset työn epävarmuudesta ja työttömyydestä. Edellisissä vaiheissa esiin tulleet isäkuukauden käytön ennustajat säilyttivät merkityksensä. Merkittäväksi osoittautuivat lisäksi isän työttömyyskokemukset viimeisten viiden vuoden aikana: ne vähensivät puolella todennäköisyyttä isäkuukauden käyttämiseen.

Se, että puoliso hoiti lasta kotona, ei missään mallissa ollut merkittävä isäkuukauden käytölle. Tämä selittyy sillä, että yli puolessa perheistä isäkuukausi pidettiin äidin ollessa kotona, kuten edellä todettiin. Puoliso saattoi myös hoitaa kotona uutta vauvaa ja oli ehkä ollut lasten hoidon välissä työssä, jolloin isä oli voinut pitää isäkuukauden.

Kun analyysissa tarkasteltiin vain niiden isien perheitä, joissa äidit olivat jo työssä tai heillä oli voimassa oleva työsuhde, lapsen äidin korkea ammattiasema osoittautui merkittäväksi: puolison ylempi toimihenkilöasema kaksinkertaisti todennäköisyyden isän isäkuukauden käyttöön. Äidin tulotason merkitys puolestaan katosi, kun ammattiasema otettiin huomioon. Tässä analyysissa äidin kotonaolo vielä vastaushetkellä jopa lisäsi isäkuukauden käytön todennäköisyyttä. Kun kyse on isistä, joiden puolisoilla on työsuhde ja siis työpaikka odottamassa, perheen taloudellinen tilanne ei ehkä merkittävästi kärsi isäkuukauden pitämisestä, vaikka äiti olisi kotona. Tällöin



*Logistinen regressioanalyysi: suurempi arvo kuin 1 merkitsee että tekijä lisää isäkuukauden pitämisen todennäköisyyttä, pienempi kuin 1 että tekijä vähentää todennäköisyyttä muiden tekijöiden ollessa vakioituina. Kuviossa mukana vain tilastollisesti merkitsevät tekijät.*

KUVIO 18. Isäkuukauden käyttöä ennustavia tekijöitä.



äidillä saattaa myös olla mahdollisuus siirtyä isäkuukauden ajaksi palkalliselle vuosilomalle, ja palata sen jälkeen taas hoitovapaalle ja kotihoidon tueksi.

Analyysin tuloksena voidaan sanoa, että isäkuukauden käyttöä ennustivat vahvimmin isän ikä ja isän hyvät tulot ennen lapsen syntymää, jotka kaksinkertaistivat todennäköisyyden (kuvio 18). Vanhemmuuden uutuus eli se, että kyse oli ensimmäisestä lapsesta, myös lähes kaksinkertaisti todennäköisyyden. Puolison hyvä tulotaso ennen lapsen syntymää nosti isäkuukauden käytön todennäköisyyttä yli puolella. Isäkuukauden käytön todennäköisyyttä puolestaan vähensi yli puolella se, että isän mielestä mies on vastuussa perheen elatuksesta. Jos isällä oli työttömyyskokemuksia lähivuosilta, isäkuukauden pitämisen todennäköisyys väheni puoleen.

### *Isäkuukauden perustelut*

Isäkuukautta pitäneet isät saivat perhevapaakyselyssä kertoa kolme tärkeintä perustelua vapaan käytölle. Isäkuukauden perusteluista yleisin oli halu viettää aikaa lapsen kanssa (81 %). Tämän perustelun valitsivat muita harvemmin ne, joiden lapsi ei ollut suunniteltu – tosin heistäkin kolme neljästä (75 %). Alemmat toimihenkilöt valitsivat työntekijöitä tai ylempiä toimihenkilöitä harvemmin tämän perustelun (77 %). Muita yleisemmin haluan viettää aikaa lapsen kanssa viittasivat puolestaan isäkuukauden perusteluna esikoislapsen isät (85 %) sekä myös yksityissektorilla työskentelevät isät (84 %). Kun vanhempien sosioekonominen tausta vakioidaan, lapsilukuun tai ammattiasemaan liittyvä yhteys tähän perusteluun katoaa, mutta ero yksityissektorilla työskentelevien ja muiden isien välillä säilyy.

Yli puolet (55 %) perusteli isäkuukautta sillä, että vanhemmuus on yhteinen asia. Työntekijäasemassa olevat isät viittasivat tähän hieman muita harvemmin (50 %). Akateemisesti koulutetut isät puolestaan perustelivat isäkuukautta muita useammin tällä näköyksellä (60 %). Myös esikoislapsen isät viittasivat yhteiseen vanhemmuuteen useammin (60 %) kuin monilapsisten perheiden isät (52 %). Kun vanhempien sosioekonominen tausta vakioitiin, ainoastaan esikoislapsen isyys oli edelleen merkittävästi yhteydessä tähän perusteluun.

Reilulle kolmasosalle (35 %) halu auttaa puolisoa lastenhoidossa oli tärkeimpien perusteluiden joukossa, muita harvemmin kuitenkin niillä isillä, joiden puoliso oli akateemisesti koulutettu (32 vs. 41 %) tai ylempi toimihenkilö/johtaja (29 vs. 37 %). Pienituloisissa kotitalouksissa elävät isät puolestaan viittasivat tähän perusteluun hieman muita useammin (44 %). Perustelun yhteys äidin ammattiasemaan samoin kuin pienituloisuuteen säilyy, kun isän oma sosioekonominen tausta vakioidaan.

Yksi neljästä isästä sanoi halunneensa hyödyntää lakisääteisen oikeutensa vapaaseen (24 %). Kun eri taustatekijöitä tarkastellaan yhtä aikaa, merkittäväksi tämän perustelun selittäjäksi nousee se, että lasta ei ollut suunniteltu – tällaisessa tilanteessa isät viittasivat lakisääteiseen oikeuteen pitää isäkuukausi kaksi kertaa todennäköisemmin kuin ne, jotka olivat suunnitelleet lapsen hankintaa.

Vajaa neljäsosa isistä sanoi pitäneensä isäkuukauden, koska halusi pitää taukoa töistä (23 %). Tämä motiivi oli harvinaisempi esikoisten isillä (16 %) kuin useamman lapsen isillä (27 %). Motiivi pitää taukoa ei sen sijaan ollut yhteydessä isän ammattiasemaan eikä työpaikan sektoriin, kokoon tai nais/miesvaltaisuuteen. Yhteys lapsilukuun säilyi, kun muut tekijät vakioitiin.

Viidesosa (22 %) isäkuukauden pitäneistä esitti yhdeksi keskeisimmistä isäkuukauden pitämisen perusteluista vanhempien halun hoitaa lasta pidempään kotona ennen päivähoiton aloittamista. Tähän perusteluun viittasivat muita yleisemmin ne isät, joilla oli akateemisesti koulutettu puoliso (26 vs. 20 %).

Vain reilulla kymmenesosalla (12 %) tärkeimpien perustelujen joukossa oli se, että puoliso palasi töihin. Akateemisesti koulutettujen äitien puoliset viittasivat tähän perusteluun muita useammin (15 %), mutta isän oma sosioekonominen tausta ei ollut siihen yhteydessä. Yksityisellä sektorilla työskentelevät isät mainitsivat kuitenkin tämän syyn muita harvemmin (10 %). Kun eri taustatekijöitä tarkasteltiin yhtä aikaa, isän työnantajasektorin samoin kuin äidin koulutustason yhteys tähän perusteluun säilyi.

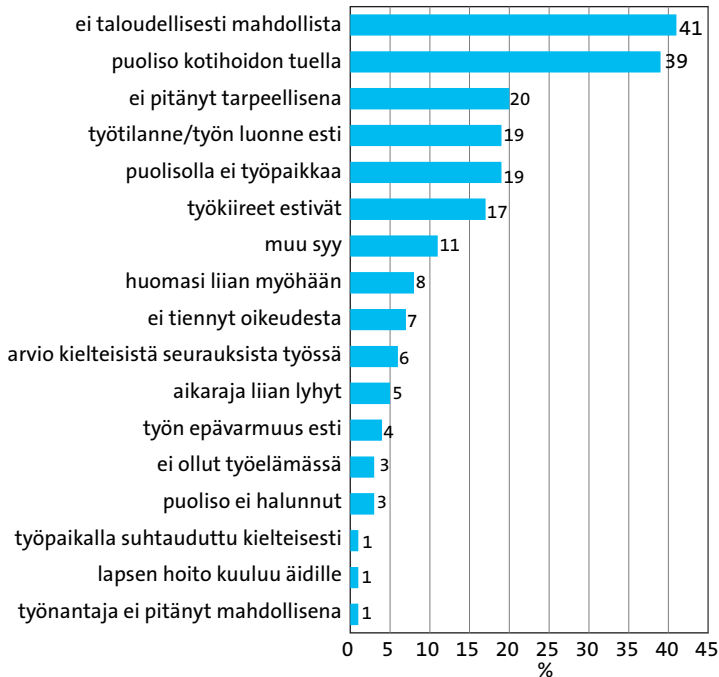
Avoimissa vastauksissa isäkuukauden perusteluksi mainittiin usein halu viettää koko perheen yhteistä aikaa.

### *Isäkuukauden käytön esteet*

Vuoden 2006 perhevapaakyselyn tulosten mukaan yleisin syy siihen, että isät jättivät isäkuukauden (tuolloin bonusvapaan) käyttämättä oli äitien raportoimana se, että äiti itse oli jäämässä kotihoidontuelle vanhempainvapaan jälkeen, sen mainitsi puolet (48 %) äideistä.<sup>2</sup> Bonusvapaa tulikin ennen vuotta 2007 käyttää heti vanhempainvapaan jatkona. Joka neljännessä perheessä isän bonusvapaa ei ollut taloudellisesti mahdollinen ja joka viidennessä perheessä ei ollut tiedetty tuolloin vasta muutaman vuoden voimassa olleen isän bonusvapaan mahdollisuudesta. (Salmi ym. 2009, 51.)

Vuoden 2013 perhevapaakyselyssä isät voivat nimetä kolme tärkeintä syytä siihen, miksi he eivät olleet käyttäneet isäkuukautta (kuvio 19). Alle kymmenesosa isäkuukauden käyttämättä jättäneistä isistä kertoi syyksi tiedon puutteen. Yleisimmin mainittu syy oli perheen talous (41 %). Akateemisesti koulutetut isät sanoivat vähemmän koulutettuja harvemmin (32 % vs. 43 %), että isäkuukausi ei ollut taloudellisesti mahdollinen. Yrittäjistä näin ajatteli vain joka neljäs (25 %) ja ylemmistä toimihenkilöisistä joka kolmas (33 %). Myös puolison korkea koulutustaso tai ammattiasema vähensi taloudellisten syiden mainitsemista. Taloudelliset esteet olivat muita yleisempiä (50 %) niillä isillä, jotka kertoivat perheen toimeentulon eli menojen kattamisen tuloilla olevan hankalaa. Yhtä yleisesti (50 %) isäkuukautta pitivät taloudellisesti mahdollisena ne, joilla lapsen hankintaa ei ollut suunniteltu. Kun vanhempien sosioekonominen tausta vakioitiin, muiden tekijöiden yhteys tähän esteeseen katosi,

<sup>2</sup> Syitä isän bonusvapaan käyttämättä jättämiseen selvitettiin vuoden 2006 aineistoista äitien puolisoistaan antamien vastausten perusteella, koska isistä kysymykseen oli vastannut vain harva.



KUVIO 19. Isien syitä olla pitämättä isäkuukautta (kolme tärkeintä syytä), % isistä (N = 872).

mutta suunnittelemattoman raskauden kokeneissa perheissä isät mainitsivat yli kaksi kertaa todennäköisemmin perheen talouden isäkuukauden esteenä.

Puolison lapsenhoidon kotihoidon tuella isät mainitsivat syyksi isäkuukauden käyttämättä jättämiselle lähes yhtä yleisesti (39 %) kuin taloudelliset esteet. Tämä syy mainittiin harvemmin kuin vuonna 2006 tehdyssä kyselyssä todennäköisesti siksi, että isäkuukauden käytön ajoittaminen tuli joustavammaksi vuoden 2007 alusta niin, että vapaan voi pitää puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaakauden päätyttyä. Vuoteen 2006 verrattuna useampi äiti oli vuonna 2013 ehtinyt tuon puolen vuoden aikana siirtyä kotihoidon tuelta töihin. Äidit käyttivät kuitenkin kotihoidon tukea keskimäärin 14 kuukautta vanhempainvapaakauden jälkeen (luku 3.2), joten monen isän perheessä isäkuukauden käyttökauden pidennys puolella vuodella oli vielä riittämätön: puolison lapsenhoito kotihoidon tuella oli yhä vuonna 2013 taloudellisten syiden ohella merkittävin isäkuukauden käyttämättä jäämisen syy. Akateemisesti koulutetuilla isillä sekä ylemmillä toimihenkilöillä ja johtajilla puolison kotihoidon tuen käyttö oli esteenä isäkuukaudelle jopa useammin kuin perheen talous. Yrittäjät mainitsivat tämän perustelun muita harvemmin (28 %), mutta muuten äidin kotihoidon tuen käyttö mainittiin isäkuukauden käytön esteeksi riippumatta vanhempien sosioekonomisesta taustasta.

Lähes viidesosa isäkuukauden käyttämättä jättäneistä (19 %) mainitsi syyksi sen, että puolisoilla ei ollut työpaikkaa. Jos äiti hoitaa lasta kotihoidon tuen turvin ilman työsuhdetta, johon palata isäkuukauden ajaksi, äiti jäisi isän vapaan aikana käytännössä joko työttömyystuelle tai hoitamaan lasta kokonaan ilman tukea. Tämä tilanne oli äideillä varsin yleinen (ks. luku 3), mikä selittää myös taloudellisten syiden yleisyyttä isäkuukauden käytön esteenä. Isät mainitsivat puolison työn puutteen syyksi isäkuukauden käyttämättä jättämiselle yhtä usein koulutuksesta tai ammattiasemasta riippumatta. Yrittäjäisät mainitsivat tämän esteen muita harvemmin (9 %) kun taas nuorilla, alle 30-vuotiailla isillä se oli muita yleisempi isäkuukauden este (25 %).

Yksi viidestä isäkuukauden käyttämättä jättäneestä (20 %) ei pitänyt isäkuukautta tarpeellisena. Tämän esteen esittäminen ei ollut yhteydessä isän tai hänen puolisonsa sosioekonomiseen taustaan, tai perheen kokoon. Muita selvästi harvemmin tämän esteen mainitsivat ne isät, jotka kokivat perheen toimeentulon hankalana (8 %) samoin kuin ne, jotka olivat kokeneet työttömyyden tai lomautuksen uhkaa työsuhteessaan (13 %). Kun eri tekijöitä tarkasteltiin yhtä aikaa, merkitsevästi tähän syyhyn jättää isäkuukausi pitämättä oli yhteydessä työn epävarmuuden kokemus. Epävarmuutta työtilanteestaan kokeneet isät olisivat siis ehkä halunneet pitää isäkuukautta, mutta muut – mahdollisesti juuri työn epävarmuuteen liittyvät – syyt estivät sen.

Työtilanne tai työn luonne estivät joka viidettä (19 %) isää pitämästä isäkuukautta. Akateemisesti koulutetut (29 %) ja yrittäjäisät (36 %) mainitsivat muita isiä useammin työtilanteen isyysvapaan esteenä, työntekijäasemassa olevat taas selvästi harvemmin (12 %). Akateemisesti koulutetuille ja toimihenkilöasemassa olevillekin silti taloudelliset syyt olivat työhön liittyviä syitä yleisemmin tärkeimpien joukossa.

Kuudesosalla (17 %) isäkuukauden käyttämättä jättäminen liittyi työkiireisiin. Tämän esteen mainitsivat muita yleisemmin akateemisesti koulutetut (24 %) ja yrittäjäisät (36 %), selvästi harvinaisempi se oli puolestaan työntekijäasemassa olevilla (9 %). Isän tai hänen puolisonsa tausta ei kuitenkaan säilynyt merkitsevänä selittäjänä, kun eri tekijöiden yhteyttä työkiireiden mainitsemiseen isäkuukauden esteenä tarkasteltiin yhtä aikaa.

Juuri kukaan isä ei maininnut tärkeimmiksi isäkuukauden pitämisen esteiksi kielteistä suhtautumista työpaikalla tai työnantajan käsitystä siitä, ettei isäkuukauden pitäminen olisi ollut mahdollista. Työpaikkojen kielteiset asenteet eivät siis estäneet isäkuukauden pitämistä ainakaan niiden isien mielestä, jotka olivat olleet lyhyellä isyysvapaalla. Tästä huolimatta on toki mahdollista, että useampi isä silti ajatteli työnantajan tai työyhteisön suhtautuvan vapaaseen kielteisesti; isäkuukautta pitäneistä isistä joka kymmenes oli saanut kielteisiä kommentteja esimieheltään tai työtovereiltaan (ks. luku 5.1). Suoranaista työnantajan kielteistä suhtautumista merkitävämpää isän ratkaisuille isäkuukauden käytöstä näyttää kuitenkin olevan isän oma arvio työtilanteesta ja -kiireistä (ks. myös luku 5.2).

Myöskään juuri kukaan isä ei kertonut isäkuukauden tärkeimmiksi esteiksi sitä, että puoliso ei halunnut isän pitävän vapaata tai että isä ajatteli lapsen hoidon kuuluvan äidille. Vanhempien sukupuolittunut työnjako ja äidin ensisijaisuus lapsen hoi-

tajana ei niinkään tule isien perusteluissa esiin varsinaisina normatiivisina käsityksinä siitä, että lapsen hoito olisi äidin aluetta. Pikemminkin sukupuolittunut työnjako esiintyy ”itsestäänselvyytenä” ja tavallisena tai ”luontevana” tapana toimia (vrt. luku 1.4) siinä, että lapsen äiti hoiti jo lasta kotona eikä isä (siksi) pitänyt isäkuukautta tarpeellisena.

Joka kymmenes isä mainitsi myös jonkin muun kuin kyselylomakkeen vaihtoehtoisissa esitetyn syyn jättää isäkuukausi käyttämättä. Osa isistä kertoi avoimissa vastauksissa pitävänsä isäkuukauden sijasta hoitovapaata tai vuorotteluvapaata. Muutamat kertoivat kokeneensa hankalaksi isäkuukauden pitämiseen liittyvät käytännön asiat, kun oikeuksiin ei ollut perehtynyt tarpeeksi eikä niitä ehtinyt tai jaksanut selvittää.

### *Vanhempien jaettavissa olevan vanhempainvapaan käyttö*

Perhevapaakyselyyn vastanneista isistä reilu kymmenesosa (13 %) kertoi käyttäneensä vanhempien kesken jaettavissa olevaa vanhempainvapaata lapsen ollessa noin 4–10 kk ikäinen. Vuoden 2006 perhevapaakyselyn tulosten perusteella vanhempainvapaan käyttö oli yhteydessä isän ikään, omaan ja puolison koulutustasoon, tulotasoon sekä työnantajasektoriin (Salmi ym. 2009, 50).

Myös vuoden 2013 kyselyyn vastanneilla isillä vanhempainvapaan käyttö oli rishtiintaulukoinnin perusteella yhteydessä isän ikään ja työnantajasektoriin sekä puolison koulutukseen ja tuloihin (taulukko 20). Lisäksi vanhempainvapaan käyttö vaihteli myös isän työsuhteen voimassa olon ja yrittäjyyden, puolison esimiesaseman sekä perheen lapsiluvun mukaan. Myös se, oliko raskaus ollut suunniteltu, oli yhteydessä isän vanhempainvapaan käyttöön, mutta tämä yhteys hävisi, kun muut tekijät vakioitiin.

Vanhempien kesken jaettavissa olevan vanhempainvapaan käyttö oli yleisempää 30 vuotta täyttäneiden isien sekä esikoislasten isien joukossa. Akateemisesti koulutettujen äitien puoliset olivat pitäneet muita isiä enemmän vanhempainvapaata, mutta isän omalla koulutustasolla ei ollut merkitystä. Julkisella sektorilla työskentelevät isät olivat vanhempainvapaalla muita isiä useammin ja yrittäjät harvemmin. Isän tai hänen puolisonsa ammattiasema ei ollut yhteydessä isän vanhempainvapaan pitämiseen, mutta jos puoliso oli esimiestehtävissä, isä piti vanhempainvapaata useammin. Isän oma työtilanne näkyi myös siten, että isä piti vanhempainvapaata useammin, jos hänellä ei ollut lapsen syntyessä voimassa olevaa työsuhdetta.

Isän oma tulotaso ennen lapsen syntymää ei ollut yhteydessä isän vanhempainvapaaseen. Jos sen sijaan puolisollla oli hyvät tulot ennen lasta, isä oli vanhempainvapaalla muita isiä useammin.

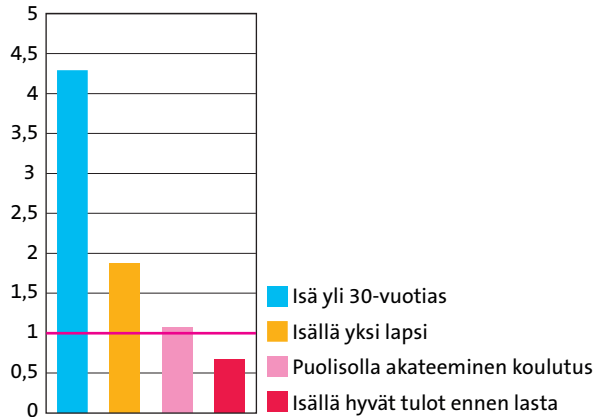
Kun isän vanhempainvapaan käyttöä selittäviä, isän ja hänen puolisonsa asemaan liittyviä tekijöitä tarkasteltiin yhtä aikaa logistisessa regressioanalyysissä (liite 3, taulukko 5), isän iän yhteys vanhempainvapaan käyttöön osoittautui merkittävimmäksi: 30 vuotta täyttäneiden isien todennäköisyys käyttää vanhempainvapaata

TAULUKKO 20. Jaettavissa olevan vanhempainvapaan käyttö, % isistä (oma ilmoitus)

	Piti vanhempainvapaata	N
<b>Kaikki</b>	13	2 146
<b>Isän ikä*</b>		
alle 30 vuotta	8	202
30+ vuotta	14	1 944
<b>Lasten lukumäärä***</b>		
1	19	575
2+	11	1 849
<b>Isän koulutus</b>		
akateeminen koulutus	14	612
alempi koulutus	13	1 535
<b>Puolison koulutus***</b>		
akateeminen koulutus	18	696
alempi koulutus	11	1 450
<b>Isän työnantaja*</b>		
kunta tai valtio	17	327
muu	13	1 587
<b>Puolison työnantaja</b>		
kunta tai valtio	14	656
muu	13	865
<b>Isän ammattiasema</b>		
Työntekijä	15	748
Alempi toimihenkilö	13	351
Ylempi toimihenkilö/ johtaja	12	769
<b>Puolison ammattiasema</b>		
Työntekijä	12	817
Alempi toimihenkilö	14	283
Ylempi toimihenkilö tai johtaja	16	366
<b>Isä esimiestehtävissä</b>		
kyllä	12	509
ei	14	1 395
<b>Puoliso esimiestehtävissä*</b>		
kyllä	18	182
ei	13	1 334

	Piti vanhempainvapaata	N
<b>Isä yrittäjä**</b>		
kyllä	7	206
ei	14	1 940
<b>Isällä työsuhde voimassa ennen lapsen syntymää*</b>		
kyllä	13	2 039
ei	20	107
<b>Raskaus suunniteltu**</b>		
kyllä	14	1 774
ei	8	311
<b>Isän tuloviidennes ennen lapsen syntymää (rekisteritieto)</b>		
I (alin)	16	360
II	14	368
III	13	362
IV	15	354
V (ylin)	10	345
<b>Puolison nettotulot ennen lapsen syntymää* (vastaajan arvio)</b>		
<1 000 €/kk	13	512
1 000–2 000 €/kk	11	833
>2 000 €/kk	16	630

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)



*Logistinen regressioanalyysi: suurempi arvo kuin 1 merkitsee että tekijä lisää vanhempainvapaan käytön todennäköisyyttä, pienempi kuin 1 että tekijä vähentää todennäköisyyttä muiden tekijöiden ollessa vakioituina. Kuviossa mukana vain tilastollisesti merkitsevät tekijät.*

KUVIO 20. Isän vanhempainvapaan käyttöä ennustavia tekijöitä.

oli yli nelinkertainen nuorempiin verrattuna. Esikoislasten isillä vanhempainvapaan todennäköisyys oli lähes kaksinkertainen useamman lapsen isiin verrattuna. (Kuvio 20.) Samojen tekijöiden havaittiin edellä ennustavan myös isäkuukauden käyttöä.

Muiden tekijöiden vakioinnin jälkeenkin puolison korkeakoulutuksella oli merkitsevä, vaikkakin pieni yhteys isän vanhempainvapaan käyttöön. Isän tulotaso ennen lapsen syntymää osoittautui myös merkitseväksi, mutta käänteisesti: hyvä-tuloisuus vähensi todennäköisyyttä siihen, että isä oli jakanut vanhempainvapaata äidin kanssa. Isät, joilla oli ennen lasta pienet tulot, käyttivät siis jaettavissa olevaa vanhempainvapaata muita todennäköisemmin. Tämä voi liittyä siihen, että isällä ei ollut työpaikkaa, mutta puoliso ehkä löysi sellaisen, jolloin isän kannatti jäädä kotiin hoitamaan lasta. Äidin todennäköisyyttä käyttää vain osa vanhempainvapaasta täyden kauden sijaan nimittäin lisäsi se, ettei äidillä ollut työsuhdetta voimassa lapsen syntyessä (luku 3.1). Ehkä molempien puolisoitten ollessa ilman työsuhdetta vanhempainvapaan jakamisessa ratkaisevaa on se, kumpi vanhemmista ensin löytää työtä ja ottaa työpaikan vastaan.

### *Vapaiden jakamiseen vaikuttaneita tekijöitä*

Vanhempainvapaa on ollut mahdollista jakaa äidin ja isän kesken jo vuodesta 1985, ja niin vuonna 2001 kuin vuonna 2006 tehdyissä edellisissä perhevapaakyselyissä noin 70 prosenttia vanhemmista tiesi isän mahdollisuudesta vanhempainvapaaseen silloinkin, kun tätä mahdollisuutta ei ollut käytetty. Kuitenkin vain noin joka neljännessä näistä perheistä asiasta oli keskusteltu tai tehty laskelmia siitä, miten isän vapaa vaikuttaisi perheen talouteen. (Salmi ym. 2009, 55.)

Pyysimme myös vuoden 2013 kyselyssä vastaajia kertomaan, mitkä eri tekijät olivat heidän perheessään vaikuttaneet perhevapaiden jakamiseen äidin ja isän kesken. Kysymys koski tällä kertaa perhevapaiden jakamista yleensä, mutta monet väittämät liittyivät nimenomaan vanhempainvapaan jakamiseen (taulukko 21). Myös isäkuukauden neljän viikon käyttö edellytti vähintään kahden viimeisen vanhempainvapaan viikon käyttämistä, joten kysymykseen vastanneet isät lienevät ajatelleet vastaessaan paitsi jaettavissa olevan vanhempainvapaan myös isäkuukauden käyttöä ja niihin vaikuttaneita tekijöitä.

TAULUKKO 21. Perhevapaiden jakamiseen vaikuttaneet tekijät isäkuukauden käytön mukaan, %

	Piti isäkuukauden	Ei pitänyt isäkuukautta
Tiesin isän mahdollisuuksista pitää isyysvapaan lisäksi myös vanhempainvapaata***	89	81
Keskustelimme puolisoni kanssa mahdollisuudesta jakaa vanhempainvapaata***	69	59
Teimme laskelmia, miten isän vapaa vaikuttaisi perheen talouteen verotus huomioon ottaen	57	59
Pitkä poissaolo työstä on minulle hankalaa**	44	52
Pitkä poissaolo työstä on puolisololleni hankalaa***	16	9
Mielestäni lapsen hoitaminen kuuluu ensisijaisesti äidille	14	13
Puolisoni mielestä lapsen hoitaminen kuuluu ensisijaisesti äidille*	14	15
Vanhempainvapaata oli minulle kaivattu tauon monen vuoden työnteon jälkeen***	26	9
Vanhempainvapaata oli puolisololleni kaivattu tauon monen vuoden työnteon jälkeen**	27	23
Arvelimme perheen talouden kärsivän, jos pitäisin vapaata***	60	74
Työnantajani antoi ymmärtää, ettei pitkän vanhempainvapaan pitäminen ole suotavaa**	6	7
Puolisoni työnantaja antoi ymmärtää, ettei pitkän vanhempainvapaan pitäminen ole suotavaa*	2	1
Mielestäni mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta***	23	35
Puolisoni mielestä mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta***	12	20
Tuttavapiiriin esimerkki vaikutti ratkaisuumme*	5	3
Lähipiirimme olisi kummeksunut, jos en olisi pitänyt lainkaan vanhempainvapaata*	9	6
Lähipiirimme olisi kummeksunut, jos puolisoni ei olisi pitänyt koko vanhempainvapaata	12	10
Koska lasta oli yritetty pitkään, halusin olla hoitamassa häntä kotona	8	6
Koska lasta oli yritetty pitkään, puolisoni halusi olla pitkään kotona	11	11
Ajoitin vuosilomani lapsenhoitotilanteen perusteella**	41	34
Minulla ei ollut työpaikkaa**	2	5
Puolisolollani ei ollut työpaikkaa, johon palata***	18	29
Puolisoni halusi täysimettää (ei muuta ravintoa)*	23	21
Puolisoni halusi imettää (kiinteän ravinnon ohella)	42	39
N	1254	852

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.000 (erot isäkuukautta pitäneiden ja ei pitäneiden isien välillä tilastollisesti merkitseviä)



Tulosten perusteella näyttää siltä, että tietoisuus isän mahdollisuudesta käyttää vanhempainvapaata on entisestään lisääntynyt ja asiasta keskustellaan selvästi enemmän kuin aikaisemmin. Isäkuukauden käyttämättä jättäneistä isistäkin 80 prosenttia kertoi tienneensä isän vanhempainvapaan mahdollisuudesta, ja kolme viidestä oli keskustellut vanhempainvapaan jakamisesta puolisonsa kanssa.

Vapaamahdollisuuksiin liittyvän tiedon sekä puolisoitten välisen keskustelun ohella isän työhön sekä perheen talouteen liittyvät tekijät olivat tärkeimpiä vapaiden jakamiseen liittyviä tekijöitä. Isäkuukauden pitäneiden ja muiden isien vastaukset poikkesivat toisistaan monin tavoin.

Laskelmat vapaan vaikutuksista perheen talouteen olivat vaikuttaneet vapaiden jakamisen ratkaisuihin yhtä usein (57–59 %) sekä isäkuukauden käyttäjillä että sen käyttämättä jättäneillä, mutta jälkimmäiset kertoivat useammin (74 %) arvelleensa perheen talouden kärsivän, jos isä olisi pitänyt perhevapaata. Toisaalta myös vapaata pitäneiden isien perheissä oli usein (60 %) arveltu näin. Laskelmien tekeminen oli selvästi yleistynyt verrattuna aikaisempaan: vuonna 2006 vanhempainvapaata pitäneistä isistä vajaa puolet ja vapaan pitämättä jättäneistä vain kolmannes oli tehnyt laskelmia vapaan vaikutuksesta perheen talouteen (Salmi ym. 2009, 54–55).

Työelämään liittyvät seikat vaikuttivat monissa perheissä vapaan jakamiseen. Isäkuukauden käyttämättä jättäneissä oli enemmän (52 %) niitä, jotka kertoivat pitkään työstä poissaoloon liittyvien hankaluuksien vaikuttaneen vapaan käyttöön, mutta myös lähes puolet (44 %) isäkuukauden käyttäjistä totesi, että pitkä poissaolo työstä on heille hankalaa. Isäkuukauden pitäneissä puolestaan oli jonkin verran enemmän (16 % vs. 9 %) niitä, joilla puolison pitkä poissaolo työstä olisi ollut hankalaa.

Myös vuoden 2006 kyselyssä puolet vanhempainvapaan käyttämättä jättäneistä isistä selitti ratkaisua työstä poissaolon hankaluudella; tämä näkemys vapaan käytön esteenä ei siis ollut yleistynyt (Salmi ym. 2009, 54–55). Sen sijaan on kiinnostavaa, että isäkuukautta käyttäneet isät kokivat pitkän poissaolon aiempaa useammin hankalaksi. Kun vuonna 2006 näin arvioi reilu kolmannes vanhempainvapaata jakaneista isistä, vuonna 2013 jo 44 prosenttia isäkuukautta pitäneistä isistä piti vapaan käytöstä huolimatta pitkää poissaoloa työstä hankalana.<sup>3</sup> Saattaa olla, että isäkuukauden käytön yleistyessä vapaata ovat ryhtyneet pitämään sellaisetkin isät, joille pitkä poissaolo työstä on hankalaa, mutta jotka ovat pystyneet järjestämään korkeintaan kuuden viikon mittaisen vapaan. He siis ehkä ajattelivat vastatessaan vielä isäkuukautta pidempää vapaata. Samalla kun isien pitämät vapaat ovat yleistyneet, niiden keskimääräinen kesto onkin lyhentynyt (ks. luku 1.2); moni isä siis kokee ehkä

3 Jo vuonna 2001 puolet vanhempainvapaan jakamatta jättäneistä isistä mainitsi asiaan vaikuttaneen, että pitkä poissaolo työstä olisi hankalaa, vapaata jakaneista näin totesi vain joka neljäs (Salmi ym. 2009, 54–55). Vuoden 2001 kyselyssä vanhempainvapaata pitäneet isät olivat käyttäneet nimenomaan jaettavissa olevaa vanhempainvapaata, sillä isäkuukautta tai bonusvapaata ei vielä ollut. Harvat vanhempainvapaata pitäneet isät käyttivät tuolloin kuitenkin keskimäärin pidempiä vapaajaksoja kuin nykyisin. (Ks. luku 1.2.) Vuonna 2006 sen sijaan verrattiin vähintään kaksi viikkoa vanhempainvapaata pitäneitä eli käytännössä myös isäkuukauden, silloisen bonusvapaan, pitäneitä isä vapaan käyttämättä jättäneisiin. Vuosien 2001 ja 2006 välinen ero liittyy siis pikemminkin isän pitämien vapaiden keston lyhentymiseen, vuosien 2006 ja 2013 välinen ero (myös) muuhun (työelämän) muutokseen.

nimenomaan isäkuukautta pidemmän vapaan vaikeaksi järjestää (ks. myös luku 5.2). Isien arvioissa voi näkyä myös se, että monet lapsiperheiden vanhemmat, isistä runsas puolet, kokivat työtahdin ja aikataulujen kiristyneen omalla työpaikalla juuri talouskriisin vuosina (Salmi & Lammi-Taskula 2014).

Isäkuukauden pitäneet perustelivat vapaan jakamista omassa perheessä melko usein (26 %) sillä, että vanhempainvapaa oli isälle kaivattu tauko työelämästä, mutta yhtä usein (27 %) nämä isät kertoivat myös puolison toiveesta pitää taukoa monen vuoden työnteon jälkeen. Kaksi viidestä isäkuukauden pitäneestä isästä kertoi, että vapaan jakamiseen vaikutti isän vuosiloman ajoittaminen lapsenhoitotilanteen perusteella. Isäkuukauden käyttämättä jättäneillä isillä puolison toive tauosta oli myös melko yleinen (23 %) perustelu sille, miten vapaat jaettiin. Toisaalta reilu neljäsosa heistä (29 %) perusteli perheen ratkaisua sillä, ettei puolisoilla ollut työpaikkaa, johon palata.

Isän käsitys miehen ensisijaisesta vastuusta perheen toimeentulosta samoin kuin puolison käsitys isän elatusvastuusta oli keskeisempi perustelu vapaan jakamisen tavalle silloin, kun isä ei ollut pitänyt isäkuukautta (35 %). Tähän syyhyn vetoaminen oli kuitenkin vähentynyt nimenomaan vanhempainvapaan käyttämättä jättäneillä isillä, sillä vielä vuonna 2006 selvästi suurempi osuus eli puolet (48 %) näistä isistä kertoi käsityksensä miehen elatusvastuusta olleen merkittävä vanhempainvapaan jakamatta jättämiseen vaikuttanut seikka (Salmi ym. 2009, 55). Tuolloin vanhempainvapaata pitäneistä isistä puolestaan reilu neljännes (28 %) viittasi miehen taloudelliseen vastuuseen perheestä, ja tässä kyselyssä isäkuukauden käyttäjistä edelleen joka neljäs (23 %). Ehkä nämä isät eivät kuitenkaan katsoneet verrattain lyhyen, korkeintaan kuuden viikon vapaan kyseenalaistavan heidän selviytymistään vastuustaan perheen taloudesta.

Imetyksen ajatellaan usein olevan este isän vanhempainvapaalle, mutta se ei näytä estäneen ainakaan isäkuukauden pitämistä. Isäkuukauden pitäneet isät viittasivat hieman useammin kuin sen käyttämättä jättäneet isät sekä täysimetykseen että osittaiseen imetykseen tekijöinä, jotka vaikuttivat vapaan jakamisen tapaan omassa perheessä, mutta osittaisen imetyksen isät mainitsivat kaksi kertaa yleisemmin. Isäkuukausi voitiin pitää aikaisintaan siinä vaiheessa, kun lapsi on yhdeksän kuukauden ikäinen, jolloin täysimetus ei enää liene kovin yleistä.<sup>4</sup> Lisäksi isäkuukauden voi siirtää pidettäväksi vasta äidin käytettyä puoli vuotta kotihoidon tukea vanhempainvapaan jälkeen. Puolet kyselyyn vastanneista isistä kertoikin, että isäkuukauden pitämiseen vaikutti mahdollisuus siirtää se vanhempainvapaan päättymisajankohtaa myöhemmäksi. Toisaalta enemmistö isistä piti isäkuukauden lapsen äidin ollessa kotona samanaikaisesti, jolloin äiti saattoi jatkaa imetystä isän vapaasta huolimatta. Imetus lienee yhteydessä pikemminkin siihen, käyttääkö isä jaettavissa olevaa vanhempainvapaata, koska se on pidettävä lapsen ollessa 3–9 kuukauden ikäinen.

4 WHO:n suositus täysimetyksestä on kuusi kuukautta, suomalainen uusin suositus neljä kuukautta. Osittaista imetystä suositellaan ainakin yhden vuoden ikään saakka.

## 4.2 Isän hoitovapaan ja kotihoidon tuen käyttö

Kotihoidontukea saavien isien määrä on viime vuosina hieman kasvanut, mutta nousu on ollut hidasta (ks. luku 1 kuvio 4). Vuonna 2007 kotihoidontukea sai noin 5500 isää, osuus kaikista kotihoidontuen saajista oli tuolloin 4,9 prosenttia. Vuonna 2015 isä oli tuen saajina noin 7600 ja heidän osuutensa oli 6,9 prosenttia. (Kela 2016.)

Perhevapaakyselyyn vastanneista isistä yksi kymmenestä (11 %) kertoi pitäneensä hoitovapaata tai olevansa vapaalla parhaillaan. Kelan rekisteritietojen mukaan kotihoidontukea oli maksettu 12 prosentille vastanneista isistä. Osuudet ovat suurempia kuin kansallisessa tilastossa: kotihoidon tukea käytti kuusi prosenttia isistä vuonna 2011 ja 2012 päättäneiden vanhempainrahakausien jälkeen (Kelan tilastollinen vuosikirja 2013 ja 2014).<sup>5</sup> Tämä johtuu siitä, että kyselyn vastaajajoukko on valikoitunut: mukana ei ole niitä isä, jotka eivät ole pitäneet lainkaan isyys- tai vanhempainvapaa- ta tai isäkuukautta.

Kolme neljästä isästä (75 %) ilmoitti, että he eivät olleet käyttäneet eivätkä aikoneet käyttää hoitovapaata vuonna 2011 syntyneen lapsen hoitamiseksi. Pieni osa isistä (2 %) kertoi aikovansa vielä pitää hoitovapaata, sillä kyselyyn vastaushetkellä lapsi ei ollut vielä täyttänyt kolmea vuotta. Hiukan useampi kuin joka kymmenes isä (13 %) ei osannut ottaa kantaa hoitovapaan pitämiseen.

Kotihoidon tukea vuonna 2011 syntyneen lapsen hoitamiseen Kelan rekisteritietojen mukaan saaneet isät olivat olleet kotihoidon tuella keskimäärin viisi kuukautta (mediaani). Kolmannes (33 %) käytti kotihoidon tukea korkeintaan kolme kuukautta. Isien pitämät kotihoidon tukikaudet painoutuivat siis lyhyisiin kausiin. Hiukan useampi kuin joka kymmenes isä (13 %) oli saanut kotihoidon tukea yli vuoden eli pidempään kuin 12 kuukautta. Vain prosentti oli käyttänyt täyden kauden eli yli 24 kuukautta. Kyselyyn vastanneiden isien käyttämät kotihoidon tukikaudet olivat lyhyempiä kuin kaikilla kotihoidon tukea saaneilla isillä, joista reilu neljännes (27 %) käytti tukea enintään seitsemän kuukautta ja 13 prosenttia yli 24 kuukautta (Kelan tilastollinen vuosikirja 2014).

Seuraavassa tarkastellaan ensin isien kotihoidontuen käyttöä isän ja hänen perheensä erilaisten taustatekijöiden mukaan. Sen jälkeen analysoidaan isän hoitovapaan käytön motiiveja ja esteitä isien kyselyssä antamien vastausten pohjalta.

### *Isän kotihoidontuen käyttö*

Isän kotihoidontuen käyttö vaihteli osin samalla tavalla sosioekonomisen ja perhe- taustan mukaan kuin ansiosidonnaisella päivärahalta korvattavan lyhyen isyysva- paan ja isäkuukauden käyttö. Esikoislapsen isät ja akateemisesti koulutetut isät sekä julkisella sektorilla naisvaltaisissa työpaikoissa työskentelevät isät olivat muita isä yleisemmin saaneet kotihoidontukea (taulukko 22).

<sup>5</sup> Hoitovapaan käytöstä ei ole tilastoja.

TAULUKKO 22. Isän hoitovapaan ja kotihoidontuen käyttö taustatekijöiden mukaan, %

	Piti hoitovapaata / on parhaillaan hoitovapaalla (isän oma vastaus)	N	Saanut koti-hoidontukea (rekisteritieto)	N
<b>Kaikki</b>	11	2 148	12	1 849
<b>Isän ikä</b>				
alle 30 vuotta	6*	201	9	164
30+ vuotta	11	1 948	13	1 684
<b>Lasten lukumäärä</b>				
1	14***	576	15*	498
2	11	1 002	12	860
3+	7	554	10	477
<b>Isän koulutus</b>				
akateeminen koulutus	14**	610	15*	519
alempi koulutus	9	1 538	11	1 330
<b>Isän työnantaja</b>				
yksityinen	9**	1 410	11**	1 209
kunta	15	222	16	197
valtio	13	188	10	166
muu	18	94	21	86
<b>Isän ammattiasema</b>				
Työntekijä	14**	749	14	655
Alempi toimihenkilö	7	351	9	312
Ylempi toimihenkilö/johtaja	10	766	11	646
<b>Isä yrittäjä</b>				
kyllä	9	206	11	180
ei	11	1 941	12	1 669
<b>Isä esimiestehtävissä</b>				
kyllä	6***	506	7***	429
ei	13	1 397	13	1 219
<b>Puolison koulutus</b>				
akateeminen koulutus	19***	695	20***	611
alempi koulutus	7	1 453	9	1 237
<b>Puolison toiminta</b>				
työssä	16***	1 039	14***	1 042
ei työssä	6	1 110	5	1 119
<b>Puolison työnantaja</b>				
yksityinen	11**	698	14	601
kunta	10	582	12	499
valtio	22	131	16	118
muu	16	109	21	96

TAULUKKO 22 jatkuu

	Piti hoitovapaata / on parhaillaan hoitovapaalla (isän oma vastaus)	N	Saanut kotihoidontukea (rekisteritieto)	N
<b>Puolison ammattiasema</b>				
Työntekijä	10***	814	12***	696
Alempi toimihenkilö	10	283	8	260
Ylempi toimihenkilö	19	345	25	291
Johtaja	22	23	10	21
Muu	14	56	13	47
<b>Puoliso esimiestehtävissä</b>				
kyllä	13	183	16	159
ei	12	1330	14	1148
<b>Isän tuloviidennes ennen lapsen syntymää (rekisteritieto)</b>				
I (alin)	12	361	15	364
II	10	366	13	369
III	12	366	11	366
IV	12	352	12	354
V (ylin)	10	343	9	345
<b>Puolison nettotulot ennen lapsen syntymää (vastaajan arvio)</b>				
<1000 €/kk	7	513	7	451
1000–2000 €/kk	8	831	9	713
>2000 €/kk	19***	632	21***	553
<b>Lapsen saaminen</b>				
Raskaus ei suunniteltu	10	313	12	267
Raskaus alkoi muutaman kk sisällä	12	1395	12	1202
Yritimme lasta pitkään	9	255	13	231
Hedelmöityshoitojen avulla	8	126	11	106

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

Toisin kuin isäkuukauden käyttö, kotihoidontuen käyttö ei kuitenkaan ollut yhteydessä isän ikään. Myös isän ammattiaseman yhteys kotihoidontuen käyttöön oli erilainen kuin isäkuukauden käyttöön, sillä isäkuukautta yleisesti käyttäneet ylemmät toimihenkilöisät olivat käyttäneet kotihoidontukea vähemmän kuin muut isät.

Isän lapsiluvun, koulutuksen sekä hänen työpaikkaansa liittyvien tekijöiden yhteys kotihoidontuen käyttöön kuitenkin häviää, kun otetaan samanaikaisesti huomioon myös puolisoon eli lapsen äitiin liittyvät tekijät. Isän ammattiasema sen sijaan pysyy yhä merkitsevä: ylemmät toimihenkilöt ja johtajaisät käyttivät vähemmän todennäköisesti kotihoidon tukea. (Liite 3, taulukko 6.)

Samalla tavalla kuin isäkuukaudenkin kohdalla, lapsen äidin koulutus ja ammatiasema olivat yhteydessä isän kotihoidontuen käyttöön. Varsinkin isät, joiden puoliso oli ylempi toimihenkilö tai johtaja, olivat saaneet kotihoidontukea muita isiä todennäköisemmin. Myös akateemisesti koulutettujen äitien puoliset käyttivät kotihoidon tukea hieman todennäköisemmin. Jos lapsen äiti hoiti lasta yhä kotona, se puolestaan vähensi isän todennäköisyyttä käyttää itse kotihoidon tukea.

Selvästi isän kotihoidon tuen käyttöä erotteleva tekijä oli myös isän puolison tulotaso: jos puoliso oli ollut hyvätuloinen ennen lapsen syntymää, isistä joka viides oli käyttänyt kotihoidon tukea, kun puolison ollessa pienempituloinen harvempi kuin joka kymmenes isä oli saanut kotihoidon tukea. Puolison hyvätuloisuus ennusti isän kotihoidon tuen käyttöä silloinkin, kun muut tekijät otettiin yhtä aikaa huomioon. Isän omat hyvät tulot sen sijaan vähensivät isän todennäköisyyttä käyttää kotihoidon tukea.

### *Isän hoitovapaan perustelut*

Tärkein isien mainitsema syy hoitovapaan pitämiselle oli halu viettää enemmän aikaa lapsen kanssa (81 %). Tässä suhteessa isät eivät poikkea äideistä, sillä sama syy oli myös äideille tärkein perustelu olla hoitovapaalla tai kotihoidontuella hoitamassa lasta kotona (ks. luku 3.3). Kaikki hoitovapaata pitäneet isät mainitsivat tämän syyn ylivoimaisesti useimmin riippumatta taustatekijöistä. Jos lapsi oli isän ensimmäinen, tämä syy mainittiin keskimääräistä useammin (87 %).

Toiseksi yleisin hoitovapaan perustelu isillä oli vanhempien halu hoitaa lasta pidempään kotona. Tämän perustelun esitti lähes puolet (47 %) isistä. Hieman harvemmin sen mainitsivat alle 30-vuotiaat sekä isät, joille toimeentulo ei ollut helppoa, mutta erot eivät yllä tilastollisesti merkitseviksi hoitovapaata käyttäneiden isien pienen määrän vuoksi.

Kaksi viidestä (41 %) isästä oli ollut hoitovapaalla, koska piti vanhemmuutta yhteisenä asiana. Harvat hoitovapaalla olleet alle 30-vuotiaat isät mainitsivat tämän syyn huomattavasti harvemmin kuin yli 30-vuotiaat isät. Nuorten isien yleisin perustelu hoitovapaalle oli samoin kuin muillakin halu viettää enemmän aikaa lapsen kanssa, mutta heillä oli muita yleisemmin myös synnä se, että puoliso palasi töihin. Kaikista isistä tämän syyn mainitsi kolmasosa (35 %).

Neljännes isistä (24 %) jäi hoitovapaalle, koska halusi pitää taukoa työstään. Tämä perustelu oli yleisempi yksityissektorilla työskentelevien isien keskuudessa (32 %) samoin kuin kolmen tai useamman lapsen isillä (39 %), sekä toisaalta harvinaisempi esikoisien isillä (16 %). Yrittäjäisistä kaksi viidestä (39 %) kertoi hoitovapaan motiiviksi halun pitää taukoa työstä.

Toisin kuin äidit, juuri kukaan isä ei mainitse epäilystä päivähoidon laadusta syyksi pitää hoitovapaata. Tämä syy on kuitenkin muita yleisempi isillä, joilla toimeentulo ei ole helppoa. Ehkä he eivät olisi jääneet hoitovapaalle, jos eivät olisi olleet huolissaan päivähoidon laadusta.

## *Isän hoitovapaan esteet*

Yleisin isien kertoma syy jättää hoitovapaa käyttämättä oli perheen talous: yli puolet (58 %) hoitovapaan pitämättä jättäneistä isistä katsoi, ettei vapaa olisi ollut taloudellisesti mahdollinen. Tämän syyn mainitsivat harvemmin (49 %) akateemisen koulutuksen saaneet isät ja useammin (64 %) isät, joille toimeentulo ei ollut helppoa.

Reilu viidennes isistä (23 %) ei pitänyt isän hoitovapaata tarpeellisena. Näin toteisivat muita yleisemmin ne isät, joiden puoliso oli ylempi toimihenkilö tai johtavassa asemassa (31 %). Myös toimeentuloa helppona pitävät isät mainitsivat tämän syyn useammin (27 %) ja ne, joille toimeentulo ei ollut helppoa, puolestaan mainitsivat sen selvästi harvemmin (14 %). Muita harvemmin tähän syyhyn viittasivat myös yrittäjäisät (15 %).

Joka viides (20 %) kertoi, ettei pitänyt hoitovapaata, koska puolisoilla ei ollut työpaikkaa. Nuoret, alle 30-vuotiaat isät mainitsivat tämän hoitovapaan esteen muita useammin (33 %) samoin kuin ne, joille toimeentulo oli hankalaa (26 %). Ammatillisen koulutuksen saaneet isät viittasivat tähän esteeseen korkeammin koulutettuja useammin (27 vs. 18 %), samoin työntekijäasemassa olevat toimihenkilöitä useammin (25 vs. 16 %).

Noin joka viides hoitovapaan käyttämättä jättäneistä isistä (18 %) kertoi syyksi sen, että lapsi aloitti päivähoidon heti vanhempainvapaan päätyttyä. Tämä oli yleisempää esikoisien isillä (21 %) kuin useampilapsisissa perheissä (18 %). Alemmat toimihenkilöisät viittasivat tähän perusteluun yleisemmin (23 %) kuin työntekijäasemassa olevat (15 %) tai ylemmät toimihenkilöt (18 %). Jos toimeentulo ei ollut helppoa, isät mainitsivat tämän syyn harvemmin (14 %) kuin toimeentulon helpoksi kokevat isät (20 %).

Isän työtilanne tai työn luonne esti joka kuudetta isää (17 %) pitämästä hoitovapaata. Tämä oli yleisempää yhtäältä yhden lapsen isillä (24 %), toisaalta akateemisesti koulutetuilla (24 %) ja ylemmillä toimihenkilöillä tai johtajilla (22 %). Toimeentulonsa hankalaksi kokevat isät viittasivat tähän hoitovapaan esteeseen muita harvemmin (13 %). Lisäksi työkiireet mainitsi hoitovapaan esteenä joka seitsemäs isä (14 %). Harvemmin (10 %) tämän syyn esittivät julkisella sektorilla kuin muilla sektoreilla (15 %) työskentelevät isät.

Yksi kymmenestä (11 %) isästä raportoi, ettei puoliso pitänyt isän hoitovapaata tarpeellisena. Esikoisien isät kertoivat näin muita harvemmin (7 %).

Juuri ketään isää ei estä pitämästä hoitovapaata se, että isä ei ollut työelämässä, tämän syyn mainitsi vain kaksi prosenttia isistä. Muita useammin siitä raportoivat alle 30-vuotiaat isät (5 %) sekä isät, joille toimeentulo ei ollut helppoa (5 %).

### 4.3 Isät, jotka eivät pidä lainkaan perhevapaata

Tilastojen mukaan noin viidennes isistä ei käytä mitään perhevapaata. Rekisteritietoihin perustuva tutkimus kertoo, että vuonna 2006 ne isät, jotka eivät käyttäneet mitään vapaata ensimmäisen lapsensa kanssa, olivat vapaita käyttäneisiin isiin verrattuna useammin vailla ammatillista koulutusta, työttömiä, opiskelijoita tai yrittäjiä, ja kuuluivat alimpaan tulokymmenykseen (Saarikallio-Torp & Haataja 2016).

Kuten edellä todettiin, perhevapaakyselyyn vastasivat vain ne isät, jotka ovat käyttäneet jotain perhevapaata. Kyselyyn vastanneiden äitien puolisoitensa toiminnasta ja taustatekijöistä antamien vastausten perusteella voidaan kuitenkin kuvata myös niitä isiä, jotka eivät käyttäneet vapaita, ja jossain määrin hahmottaa syitä miksi vapaita ei käytetty. Äitien vastaukset kertovat niiden isien vapaiden käytöstä tai käyttämättä jättämisestä, joilla oli oikeus perhevapaisiin eli jotka asuivat äidin kanssa samassa taloudessa lapsen syntyessä vuonna 2011. Äideiltä, jotka eivät tuolloin asuneet yhdessä lapsen isän kanssa, ei kysytty lapsen isän vapaiden käytöstä.

Äitien vastauksista selviää, että 15 prosenttia isistä ei käyttänyt lainkaan lyhyttä isyysvapaata (taulukko 23). Osuus on hieman pienempi kuin väestötasolla juuri siksi, että äitien vastaukset koskivat isiä, jotka olivat vapaisiin oikeutettuja. Lapsen syntymän yhteydessä usein pidetty, enintään kolmen viikon mittainen isyysvapaa on isien yleisimmin käyttämä vapaa. Isän pidemmän vapaakiintiön, isäkuukauden, oli jättänyt äitien mukaan käyttämättä reilu puolet isistä. Vanhempien vapaasti jaettavissa olevaa vanhempainvapaata sen sijaan oli käyttänyt vain harva isä; yhdeksän kymmenestä ei ollut ollut vanhempainvapaalla.<sup>6</sup>

Isiä, jotka eivät käyttäneet mitään näistä vapaista, oli äitien vastausten perusteella 14 prosenttia, lähes yhtä paljon kuin isyysvapaan käyttämättä jättäneitäkin. Jos isä siis jätti isyysvapaan käyttämättä, hän hyvin harvoin käytti myöskään isäkuukautta tai jaettavissa olevaa vanhempainvapaata. Hoitovapaallakin näistä muut vapaat käyttämättä jättäneistä isistä oli tai aikoi olla äitien mukaan vain 21 isää.

TAULUKKO 23. Äitien vastaukset siihen, käyttikö vuonna 2011 syntyneen lapsen isä seuraavia perhevapaita, %

	Kyllä	Ei	N
Isyysvapaa	85	15	2 864
Isäkuukausi	42	58	2 871
Vanhempainvapaa	9	91	2 870

6 Äitien puoliset olivat kuitenkin käyttäneet jaettavissa olevaa vanhempainvapaata selvästi useammin (9 %) kuin isät keskimäärin (vuonna 2011 tätä vapaata käytti 2,5 prosenttia ja vuonna 2012 vain 1,9 prosenttia isistä, ks. luku 1.2). Ero voi ainakin osin selittyä edellä mainitulla syillä eli sillä, että äitien vastaukset kertovat isän vapaisiin oikeutettujen, äidin kanssa samassa taloudessa asuneiden isien vapaiden käytöstä, mutta keskimääräiset luvut kuvaavat vapaata käyttäneiden isien osuutta kaikista isistä. Saattaa myös olla, että osa vastaajista on ajatellut jotain muuta kuin jaettavissa olevaa vanhempainvapaata.



### *Ketkä isät eivät käyttäneet vapaita*

Vapaansa jättivät käyttämättä keskimääräistä useammin nuorten, alle 30-vuotiaiden äitien puoliset<sup>7</sup> sekä vähän koulutusta saaneiden äitien puoliset. Myös isän omalla koulutuksella, työnantajasektorilla ja henkilöstöryhmällä oli merkitystä. Akateemisesti koulutetut, julkisella sektorilla tai toimihenkilönä työskentelevät isät käyttivät hieman useammin ainakin jotakin vapaata. Työntekijäasemassa olevat ja toisaalta johtajat jättivät sen sijaan useimmin lyhyenkin isyysvapaan käyttämättä. Sen sijaan isän esimiesasemalla ei ollut merkitystä isyysvapaan pitämättä jättämisen kannalta. Jos isä toimi yrittäjänä tai ammatinharjoittajana, hän piti perhevapaita selvästi harvemmin: joka neljäs (25 %) yrittäjänä toimiva isä oli äitien mukaan jättänyt kaikki vapaat käyttämättä, kun muista isistä vain joka kymmenes (11 %) ei pitänyt vapaita. (Taulukko 24.)

Äidin työtilanne oli myös yhteydessä isien ratkaisuihin. Jos äidillä ei ollut voimassa olevaa työsuhdetta tämän jäädessä hoitamaan vuonna 2011 syntynyttä lasta, isistä joka viides ei jäänyt edes lyhyelle isyysvapaalle. Jos äidillä oli vakaampi työtilanne eli työsuhte voimassa, vain joka kymmenes isä jätti vapaan pitämättä.

Äidin epävarma työtilanne saattaa liittyä toimeentuloon. Mitä pienemmät tulot äidillä oli ennen lapsen syntymää, sitä yleisemmin isä jätti vapaat käyttämättä: ylimpään tulokvintiiliin kuuluvien äitien puolisoista näin teki 9 prosenttia, kun alimpaan tulokvintiiliin kuuluvien äitien puolisoista 19 prosenttia ei pitänyt mitään vapaata. Kotitalouden yhteiset tulot vastaushetkellä olivat vielä selvemmin yhteydessä isän vapaisiin. Pienituloisimmissa perheissä, joiden nettotulot olivat alle 2500 euroa kuukaudessa, yli neljännes (28 %) isistä ei käyttänyt vapaita, kun sitä enemmän ansaitsevissa perheissä sen sijaan selvästi harvempi isä (9–13 %) jätti vapaat käyttämättä.

Kun edellä kuvattujen tekijöiden merkitystä isien valinnoille tarkastellaan yhtä aikaa (taulukko 25), isän vapaiden käyttämättä jättämistä ennustavat tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan perheen pienituloisuus, isän toimiminen yrittäjänä sekä se, ettei äidillä ollut työsuhdetta voimassa lapsen syntyessä. Perheen pienituloisuus ja isän yrittäjäyys molemmat yli kaksinkertaistivat todennäköisyyden, että isä ei pitänyt mitään perhevapaita.

<sup>7</sup> Nämä isät olivat todennäköisesti itsekin nuoria, mutta isän ikää ei kysytty äitivastaajilta.

TAULUKKO 24. Isät, jotka eivät käyttäneet ansiosidonnaisia vapaita, % (äitien ilmoitus siitä, että lapsen isä ei käyttänyt isyysvapaata, isäkuukautta eikä jaettavissa olevaa vanhempainvapaata)

	Isä ei käyttänyt vapaita	N
<b>Kaikki</b>	14	2 868
<b>Äidin ikä***</b>		
alle 30 vuotta	18	648
30+ vuotta	12	1 806
<b>Lasten lukumäärä</b>		
1	15	804
2+	13	2 056
<b>Puolison (isän) koulutus**</b>		
akateeminen koulutus	10	688
alempi	14	2 057
<b>Äidin koulutus***</b>		
akateeminen koulutus	10	885
alempi	16	1 980
<b>Puolison (isän) työnantaja*</b>		
kunta tai valtio	6	418
muu	9	1 763
<b>Äidin (aiempi) työnantaja</b>		
kunta tai valtio	12	857
muu	12	1 392
<b>Puoliso (isä) yrittäjä***</b>		
	25	422
<b>Puolison (isän) ammattiasema*</b>		
työntekijä	10	1 169
alempi toimihenkilö	7	251
ylempi toimihenkilö	6	567
johtaja	13	127
muu	10	68
<b>Äidin (aiempi) ammattiasema*</b>		
työntekijä	13	1 309
alempi toimihenkilö	11	377
ylempi toimihenkilö	8	469
johtaja	13	24
muu	9	67

	Isä ei käyttänyt vapaita	N
<b>Puoliso (isä) esimiestehtävissä</b>		
kyllä	10	505
ei	8	1 674
<b>Äidillä työsuhde voimassa lapsen syntyessä***</b>		
kyllä	11	1 951
ei	20	917
<b>Kotitalouden nettotulot €/kk***</b>		
alle 2500	28	425
2500–3499	11	1 003
3500–5499	9	936
5500+	13	246
<b>Äidin tulokvintiili ennen lasta***</b>		
I (alin)	19	448
II	16	487
III	13	490
IV	10	482
V (ylin)	9	494

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

Taulukko 25. Mitkä tekijät ennustavat sitä, ettei isä pitänyt mitään perhevapaata. Logistinen regressioanalyysi

	B	Sig.	Exp(B)
Äidin ikä 30+ vuotta	-,290	,150	,749
Isällä akateeminen koulutus	,319	,205	1,376
Äidillä akateeminen koulutus	-,390	,129	,677
Isä työssä julkisella sektorilla	-,431	,099	,650
Isä yrittäjä	<b>,826</b>	<b>,019</b>	<b>2,284</b>
Isä toimihenkilö	-,038	,861	,963
Äiti toimihenkilö	-,108	,673	,898
Äidillä työsuhde lapsen syntyessä	<b>-,407</b>	<b>,040</b>	<b>,666</b>
Pienituloinen kotitalous	<b>,888</b>	<b>,000</b>	<b>2,431</b>
Vakiotermi	-2,001	,000	,135

N=1768, df=9, X<sup>2</sup>=46,8, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.06

### *Miksi isät eivät käyttäneet edes lyhyttä isyysvapaata*

Äideiltä kysyttiin mitkä olivat kolme tärkeintä syytä sille, että lapsen isä ei jäänyt isyysvapaalle (taulukko 26). Neljä syytä nousi selvimmän esiin. Yleisimmin (36 %) äidit arvioivat, että puolison työtilanne tai työn luonne esti vapaan pitämisen. Runsas neljännes äideistä mainitsi syyksi sen, että perheen talous olisi kärsinyt (28 %). Neljännes arvioi, että isän työkiireet estivät isyysvapaan pitämisen. Puolison työtilanne arvioidaan siis esteeksi useammin kuin perheen talous.

Jopa neljännes (26 %) äideistä kertoi isyysvapaan jääneen pitämättä, koska isä ei ollut työelämässä. Jos isä oli esimerkiksi työttömänä, lomautettuna tai sairauslomalla, tämä saattoi olla kotona hoitamassa vauvaa ilman virallista isyysvapaatakin. Äitien ilmoittamat neljä yleisintä syytä sille, ettei isä käyttänyt lyhyttä isyysvapaata, olivat samat kuin sillä pienellä isäaineiston joukolla, joka jätti isyysvapaan käyttämättä, mutta piti jotakin muuta vapaata (ks. luku 4.1). Äitien lapsen isän puolesta arvioimat esteet vastaavat siis varsin hyvin isien itsensä ilmoittamia esteitä vapaan käytölle.

Työnantajan kielteistä kantaa tai kielteistä suhtautumista työpaikalla ei juuri kukaan äiti pitänyt syynä sille, että isä jätti isyysvapaan käyttämättä. Kuitenkin jotkut äidit (8 %) arvelivat, että isä oli arvioinut vapaan pitämisen olevan kielteisiä seurauksia työssään tai pitivät isän työpaikan epävarmaa tilannetta tai epävarmuutta työn jatkumisesta syynä vapaan käyttämättä jättämiselle (6 %).

Lähes neljännes (23 %) äideistä mainitsi myös muun syyn. Avovastauksissa äidit kertoivat yleisimmin, että koska isä oli yrittäjä (26 äitiä) tai opiskelija (23 äitiä), isyysvapaan ajankohtaa oli hankala järjestää. Toisaalta mainittiin myös, että juuri yrittäjänä isä pystyi järjestelemään aikaa perheen kanssa ilman virallista isyysvapaatakin. Myös muut isät kuin yrittäjät olivat saaneet järjestettyä aikaa perheelle esimerkiksi tekemällä töitä kotoa tai pitämällä muulla tavoin vapaata. Joillakin osa-aikatyö tai

Taulukko 26. Äitien kertomat syyt sille, miksi isä ei jäänyt lyhyelle isyysvapaalle, %

Syy	%
Hänen työtilanteensa/työnsä luonne esti isyysvapaan pitämisen	36
Perheen talous olisi kärsinyt	28
Hän ei ollut työelämässä	26
Hänen työkiireensä estivät isyysvapaan pitämisen	25
Hän arvioi vapaan pitämisellä olevan kielteisiä seurauksia työssään	8
Hän oli lomalla	8
Hänen työpaikkansa epävarma tilanne/epävarmuus työsuhteen jatkumisesta esti vapaan pitämisen	6
Hänen mielestään lapsenhoito kuuluu äidille	5
Emme tienneet oikeudesta isyysvapaaseen	4
En halunnut hänen jäävän isyysvapaalle	3
Työnantaja ei pitänyt isyysvapaata mahdollisena	2
Hänen työpaikallaan on suhtauduttu kielteisesti isyysvapaan pitämiseen	1
Muu syy	23
<b>N</b>	<b>428</b>

työajat tai työn luonne muuten mahdollistivat sen, että isä oli riittävän paljon kotona. Samoin oli laita isillä, jotka olivat äidin kertoman mukaan sairauslomalla tai työkyvyttömänä. Vain muutama äiti mainitsi, ettei isä halunnut pitää vapaata, tai ettei äiti itse halunnut isän jäävän isyysvapaalle.

Vuoden 2006 perhevapaakyselyssä tarkasteltiin myös lyhyen isyysvapaan esteitä äitien puolisoistaan raportoimien vastausten perusteella. Tulokset olivat varsin samansuuntaisia. Silloinkin yleisimmin isyysvapaan esteeksi mainittiin työelämään liittyvät tekijät, yhtäältä isän työkiireet (37 %) ja toisaalta se, että isä ei ollut työelämässä (29 %). Joka viides äiti näki perheen talouden olleen esteenä puolison isyysvapaalle. (Salmi ym. 2009, 47).

## 4.4 Yhteenvedo ja pohdinta

- Lyhyttä, parin kolmen viikon isyysvapaata lapsen äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla käyttää valtaosa isistä, eikä käyttö vaihtele isän tai hänen puolisonsa sosioekonomisen aseman mukaan. Jos isä ei käytä lyhyttä isyysvapaata, syynä ovat yleisimmin työtilanne, perheen talous tai se, että isä ei ole työelämässä.
- Isät pitivät lyhyttä isyysvapaata, koska he halusivat tutustua uuteen perheenjäseneen (71 %) ja pitivät vanhemmuutta yhteisenä asiana (71 %). Kaksi kolmesta perusteli vapaata halulla auttaa puolisoa vauvan hoidossa.
- Isäkuukautta (nykyistä isyysvapaan pidempää osaa) vanhempainvapaakauden jälkeen pitivät todennäköisimmin yli 30-vuotiaat isät, hyvätuloiset isät, ensimmäisen lapsen isät sekä isät, joilla oli hyvätuloinen puoliso. Puolison asema ylempänä toimihenkilönä tai johtajana lisäsi selvästi isäkuukauden todennäköisyyttä perheissä, joissa äiti oli ollut työssä ennen lapsen syntymää.
- Isäkuukauden käytön todennäköisyyttä vähensi yli puolella se, että isän mielestä mies on vastuussa perheen toimeentulosta.
- Jos isällä oli työttömyyskokemuksia lähivuosilta, isäkuukauden pitämisen todennäköisyys väheni puoleen.
- Isän pitäessä isäkuukautta enemmistöissä perheistä äiti oli samaan aikaan kotona joko vuosilomalla (34 %), työttömänä (10 %) tai muusta syystä (19 %).
- Isät pitivät isäkuukautta, koska he halusivat viettää aikaa lapsen kanssa (81 %) ja pitivät vanhemmuutta yhteisenä asiana (55 %) tai halusivat auttaa puolisoaan lapsenhoidossa (35 %). Joka neljäs isä piti isäkuukauden, koska halusi pitää taukoa töistä. Näitä harvinaisempia perusteluita olivat halu hoitaa lasta pidempään kotona ennen päivähoidon aloittamista tai puolison paluu töihin.
- Isäkuukauden käytön esteiksi isät mainitsivat useimmin perheen talouden (41 %) ja puolison lastenhoidon kotona (39 %). Yksi viidestä ei pitänyt isäkuukautta tarpeellisenä. Yleisimpiä syitä olivat myös se, että puolisolalla ei ole työpaikkaa (19 %) sekä isän oma työtilanne (19 %) tai työkiireet (17 %). Vain harvoin esteeksi mainittiin tiedon puute isäkuukauden mahdollisuudesta ja erittäin harvoin työnantajan kielteinen suhtautuminen.
- Vanhempien kesken jaettavissa olevaa vanhempainvapaata käyttää hyvin harva isä. Vanhempainvapaata jakoivat äidin kanssa todennäköisimmin yli 30-vuotiaat ja esikoislasten isät sekä pienituloiset isät. Isän puolison akateemisella koulutuksella oli merkitsevä, vaikkakin pieni yhteys isän vanhempainvapaan käyttöön.
- Tietoisuus isän mahdollisuudesta vanhempainvapaan jakamiseen äidin kanssa on lisääntynyt selvästi 2000-luvun kuluessa: valtaosa sekä vapaata jakaneista (89 %) että jakamattomista (81 %) isistä oli tiennyt mahdollisuudesta.
- Perhevapaiden jakamisesta käytävä keskustelu puolisoitten kesken sekä laskelmin tekeminen isän vapaan käytön seurauksista olivat lisääntyneet vuodesta 2006. Keskusteluita oli kuitenkin edelleen käyty yleisemmin niissä perheissä, joissa isä käytti isäkuukautta, ja perheen talouden oli arveltu kärsivän isän vapaasta useammin niissä perheissä, joissa isä ei sitä käyttänyt.

- Isäkuukauden pitämättä jättäneet isät mainitsivat pitkän työstä poissaolon hankaluuden vaikuttaneen vapaiden jakamiseen useammin (52 %) kuin isäkuukautta pitäneet isät (44 %). Isäkuukautta pitäneillä isillä arvio poissaolon hankaluudesta oli kuitenkin yleistynyt.
- Isäkuukauden käyttämättä jättäneiden isien perheissä molemmat vanhemmat olivat useammin sitä mieltä, että mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta kuin isäkuukautta käyttäneiden isien perheissä. Isäkuukauden käyttämättä jättäneet isät ajattelivat kuitenkin näin aiempaa harvemmin.
- Hoitovapaata ja kotihoidon tukea käyttää harva isä. Perhevapaakyselyyn vastanneista isistä yksi kymmenestä piti hoitovapaata (kaikista isistä kotihoidon tukea saa kuusi prosenttia). Kolme neljästä isästä ei ollut käyttänyt eikä aikonut käyttää hoitovapaata.
- Kotihoiton tukea käyttivät muita todennäköisemmin isät, joiden puoliso oli ylempi toimihenkilö tai johtaja. Myös puolison hyvätuloisuus ennusti isän kotihoiton tuen käyttöä. Toisin kuin isäkuukauden käytössä, isän omat hyvät tulot sen sijaan vähensivät isän todennäköisyyttä käyttää kotihoiton tukea.
- Isät pitivät hoitovapaata samoista syistä kuin isäkuukautta. He halusivat viettää enemmän aikaa lapsen kanssa (81 %), lasta haluttiin hoitaa pidempään kotona (47 %), ja isät pitivät vanhemmuutta yhteisenä asiana (41 %). Joka neljäs isä mainitsi hoitovapaan syyksi myös halun pitää taukoa työstään.
- Yleisin isien syy jättää hoitovapaata käyttämättä oli perheen talous, tämän syyn mainitsi yli puolet isistä. Reilu viidennes isistä ei pitänyt isän hoitovapaata tarpeellisenä. Joka viides ei pitänyt hoitovapaata, koska puolisolilla ei ollut työpaikkaa ja noin joka viides, koska lapsi aloitti päivähoidon heti vanhempainvapaan päätyttyä. Isän työtilanne tai työn luonne esti joka kuudetta isää pitämästä hoitovapaata. Lisäksi työkiireet mainitsi hoitovapaan esteenä joka seitsemäs isä.
- Noin viidennes kaikista isistä ei käyttänyt mitään perhevapaata. Vapaiden käyttämättä jättämistä ennustivat perheen pienituloisuus, isän toimiminen yrittäjänä sekä se, ettei äidillä ollut työsuhdetta voimassa lapsen syntyessä. Perheen pienituloisuus ja isän yrittäjyys yli kaksinkertaistivat todennäköisyyden, että isä ei pitänyt mitään perhevapaata.
- Isät jättivät edes lyhyen isyysvapaan käyttämättä yleisimmin (36 %) työtilanteensa tai työnsä luonteen vuoksi, perheen talouden (28 %) tai työkiireiden (25 %) takia äitien arvion mukaan. Neljännes (26 %) äideistä kertoi isyysvapaan jääneen pitämättä, koska isä ei ollut työelämässä.

Taluskriisin vaikutusten heijastumista isien perhevapaiden käyttöön on vaikea arvioida, sillä samaan aikaan kun työelämän epävarmuus on kasvanut (Sutela & Lehto 2014, ks. myös luku 2.2), isien vapaa-oikeuksia on edistetty, mikä näkyy lisääntyneenä pidemmän isyysvapaan (aiemmin isäkuukausi) käyttönä (luku 1.2, kuvio 4). Isät haluavat yhä yleisemmin pitää vapaata tutustuakseen uuteen perheenjäseneseen, ja varsinkin esikoisten isät kokevat vanhemmuuden äidin ja isän yhteisenä asiana. Sekä isäkuukauden että isän jaettavissa olevan vanhempainvapaan käyttöä ennustivat vahvasti se, että kyseessä oli ensimmäinen lapsi. Myös isien tietoisuus omista vapaa-oikeuksistaan ja sen myötä vanhempien välinen keskustelu asiasta on lisääntynyt.

Samalla työelämän piirteet kuitenkin heijastuvat isien vapaiden käyttöön. Nuoremmat ja työttömyyttä kokeneet isät pitivät isäkuukautta harvemmin kuin muut. Jos isä on ollut työttömänä, hän ei ehkä uskalla pitää perhevapaata, vaikka pitäisikin sitä tarpeellisenä. Isyysvapaa voi jäädä käyttämättä, jos asema työmarkkinoilla on epävarma tai isä on työelämän ulkopuolella.<sup>8</sup> Osalla isistä puolestaan työelämän kiire ja kuormitus tarkoittaa, ettei toivottuun perhevapaaseen tunnu olevan mahdollisuutta. Työn asettamat vaatimukset estävät lyhyen isyysvapaan pitämisen useammin kuin perheen toimeentulon vaikeutuminen.

Isäkuukauden ja isän vanhempainvapaan käyttö ovat edelleen sidoksissa yhteiskunnalliseen asemaan niin, että hyvätuloisten ja hyvässä ammattiasemassa olevien äitien hyvätuloiset puoliset käyttävät vapaita muita todennäköisemmin. Isän suhtautumisella sukupuolten väliseen työnjakoon on merkitystä isän ja puolison sosioekonomisesta asemasta riippumatta, mutta miehen elatusvastuun esittäminen vapaiden jakamatta jättämisen perusteena on kuitenkin vähentynyt.

Äitien työmarkkina-asema on keskeinen tekijä vanhempainperhevapaaratkaisuissa (ks. luku 3). Hyvässä työmarkkina-asemassa olevat äidit palaavat kotihoidon tuelta töihin aiemmin, ja heidän puolisonsa jäävät useammin hoitamaan lasta. Toisaalta äidit voivat palata töihin aikaisemmin juuri siksi, että isä puolestaan jää vapaalle, varsinkin jos äidillä on työpaikka odottamassa. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat äidit sen sijaan hoitavat lasta pitempään kotona, eivätkä isät ehkä juuri siksi pidä omaa vapaataan.

Äidin puuttuva työpaikka yhtäältä ja toisaalta se, että äiti jatkaa lapsen hoitamista vanhempainvapaan jälkeen kotihoidon tuella olivat usein esteenä isien isäkuukauden pitämiseksi. Tässä on kysymys paitsi äitien työmarkkina-asemasta myös perhevapaajärjestelmän ehdoista. Kyselyyn vastanneiden isien tehdessä ratkaisujaan vapaiden käyttämisestä isäkuukausi oli pidettävä puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä, eli noin lapsen vuoden ja neljän kuukauden ikään mennessä. Jo tämä mahdollisuus siirtää vapaata myöhemmäksi oli vaikuttanut puolella isistä ratkaisuun isäkuukauden pitämisestä (Juutilainen ym. 2016, 22). Puolen vuoden jousto oli kuitenkin melko vähäinen. Edellä luvussa 3 kävi ilmi, että äidit hoitivat lasta kotona keskimäärin hieman alle kaksivuotiaaksi. Monissa perheissä äiti siis jäi kotihoidon tuelle vanhempainvapaan jälkeen. Harva isä perustelikin isäkuukauden käyttöä lapsen äidin työhön menolla.

Kun isäkuukausi oli käytettävä puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä, sen pitäminen ei monessa perheessä tuntunut mielekkäältä – tästä voi olla kysymys myös niillä isillä, jotka sanoivat isäkuukauden olleen kohdallaan tarpeeton – tai äiti oli kotona samaan aikaan isän pitäessä isäkuukautta. Näin olikin lähes kahdessa kolmesta perheestä, joissa isä piti isäkuukautta. Tämä asetelma puolestaan heikensi isäkuukauden merkitystä jaksena, jolloin isä voi rakentaa omia hoivataitojaan ja itsenäistä suhdetta lapseen. Onkin tärkeää, että mahdollisuutta käyttää isän pidempää isyysvapaan osuutta on jatkettu lapsen kaksivuotispäivään asti, ja käytön ajallista joustavuutta tulisi tästä edelleen pidentää.

8 Isä on oikeutettu isyysrahaan riippumatta siitä onko hän töissä. Tätä kaikki isät eivät ehkä tiedä, koska puhe ”vapaasta” viittaa niin vahvasti vapaaseen työstä. Myös opiskelija on oikeutettu isyysrahaan, jos hän opintorahan saamisesta huolimatta osallistuu lapsensa hoitoon. (Sairausvakuutuslaki, 6§.) Toisaalta työttömyysturva on parempi kuin vähimmäismääräinen isyysraha.

## 5 Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä

Suhtautuminen etenkin isien perhevapaisiin työpaikoilla on muuttunut 2000-luvun kuluessa myönteisemmäksi. Vuoden 2012 tasa-arvobarometrin (Kiiianmaa 2012) mukaan nykyään isien lyhyelle, kolmen viikon isyysvapaalle jäämistä pidetään työpaikoilla yleisesti helppona, samoin kuin jo pidemmän aikaa on pidetty äitien jäämistä äitiys- ja vanhempainvapaalle. Isien pidemmille vapaille jäämisen arveltiin kuitenkin useammin olevan hankalaa. Erityisesti näin ajattelivat yksityisen sektorin miespalkansaajat. Tasa-arvobarometrin arviot ovat kaikkien palkansaajien näkemyksiä, siis myös niiden, joilla ei välttämättä ole omia lapsia tai kokemusta perhevapaista.

Työolotutkimuksessa perhevapaalle jäämisen hankaluudesta omalla työpaikalla on kysytty alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmilta. Hekin arvioivat kuitenkin vapaalle jäämistä työpaikalla yleensä, eivät välttämättä omaa tilannettaan. Vuonna 2013 viidennes alle 10-vuotiaiden lasten isistä sanoi, että heidän työpaikallaan miesten oli erittäin helppoa jäädä pitkälle perhevapaalle, ja lähes puolet arveli sen olevan melko helppoa, mutta joka kolmannen mielestä pitkälle perhevapaalle jääminen oli miehille melko tai erittäin vaikeaa. Helpompana sitä pidettiin julkisen sektorin työpaikoilla kuin yksityissektorilla ja yli 30 hengen työpaikoilla kuin pienillä työpaikoilla. (Sutela 2015.)

Alle 10-vuotiaiden lasten äideistä suurin osa (78 %) piti työolotutkimuksessa äidin pitkälle perhevapaalle jäämistä työpaikallaan erittäin helppona, mutta kuitenkin viidennes (21 %) piti sitä erittäin tai melko vaikeana. Kuten isien, myös äitien arvioissa julkisen sektorin työpaikat (ja yliopisto) olivat hieman myönteisempiä kuin yksityissektorin työpaikat, ja pienillä, erityisesti alle viiden hengen työpaikoilla perhevapaalle jääminen ei ollut aivan yhtä helppoa kuin isommilla työpaikoilla. (Sutela 2015.)

Arviot vapaalle jäämisen hankaluudesta voivat kuvata työyhteisön ilmapiiriä ja suhtautumista vapaisiin mutta myös käsityksiä siitä, miten työtehtävien järjestely työpaikalla onnistuisi. Kummin tahansa, työpaikan suhtautumisella tai käytännöllä on merkitystä nimenomaan isien vapaiden käytölle. Työolotutkimuksen mukaan kaikista alle 10-vuotiaiden lasten isistä 80 prosenttia oli ollut perhevapaalla, mutta 89 prosenttia niistä, joiden työpaikalla miesten oli erittäin helppo jäädä pitkälle perhevapaalle ja vain 65 prosenttia niistä, joiden työpaikalla se oli heidän arvionsa mukaan erittäin vaikeaa. Arvioilla vapaan pidon hankaluudesta ei kuitenkaan ole juuri vaikutusta siihen, pitävätkö äidit perhevapaita vai eivät: lähes kaikki alle 10-vuotiaiden lasten äidit olivat olleet perhevapaalla riippumatta siitä, miten helppoa tai vaikeaa



se heidän työpaikkansa kannalta oli. (Sutela 2015.) Äitien perhevapaan kestolle ja työhön paluun ajankohdalle arvioilla sen sijaan voi olla merkitystä.

Nais- ja miestyöntekijöiden perhevapaat näkyvätkin työpaikoilla hyvin eri tavalla. Äidiksi tulo tarkoittaa naispalkansaajan kohdalla lähes aina vähintään kymmenen kuukauden äitiys- ja vanhempainvapaan mittaista poissaoloa työstä, usein myös pidempää hoitovapaata. Isien kohdalla kyse on useimmiten muutamien viikkojen poissaolosta. Se, minkä nähdään ja tulkitaan olevan tavallista, muokkaa helposti myös käsityksiä siitä, mikä on itselle mahdollista. Niinpä työpaikan ääneen lausumattomat käytännöt heijastuvat työntekijöiden perhevapaarakaisuihin (Bloksgaard 2015; Bygren & Duvander 2006): työpaikalla, jolla miehet jäävät pidemmillekin perhevapaalle, tällaista vaihtoehtoa on helpompi harkita kuin työpaikalla, jolla esimerkiksi hoitovapaata pitävä isä olisi ensimmäinen laatuun.

Sekä perhevapaata harkitseva työntekijä että työnantaja saattavat pohtia myös sitä, edellyttääkö työntekijän poissaolo töiden järjestelyä ja esimerkiksi korvaavan työvoiman löytämistä. Avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja töiden järjestely ovat työnantajien mielestä keskeisimpiä perhevapaista aiheutuvia hankaluuksia (Salmi ym. 2009; Haataja 2014). Tämäkin voi heijastua työntekijöiden arvioihin siitä, voivatko he pitää vapaata ja kuinka pitkään. Yksityisen sektorin työpaikoilla tehdyn kartoituksen mukaan yleisin tapa paikata perhevapaalle jäävän työntekijän työpanosta on määräaikaisen lisätyövoiman palkkaaminen (70 % yrityksistä), mutta toiseksi yleisimmin (57 %) töitä jaetaan muille työntekijöille ja näin useammin miesvaltaisilla aloilla (Haataja 2014).<sup>1</sup> Tieto koskee kaikkia perhevapaita eli käytännössä sekä äitien pidempiä että isien usein verrattain lyhyitä poissaoloja työstä. Korvattiin puuttuva työpanos sitten miten tahansa, työtehtävien järjestely voi tuottaa päänvavaa paitsi esimiehelle myös työntekijälle itselleen. Tuloksemme kertoivat (ks. luku 4.1), että erityisesti isät, jotka eivät olleet käyttäneet isäkuukautta, arvioivat usein pitkän poissaolon omasta työstä olevan hankalaa, mutta myös isäkuukautta tai vanhempainvapaata pitäneillä isillä arvio poissaolon hankaluudesta on yleistynyt.

Heikko työmarkkina- ja taloustilanne sekä niihin liittyvät kokemukset työn epävarmuudesta ja työpaineiden kasvusta voivat näkyä niin, että poissaolot työstä koetaan entistä hankalammiksi. Alle kouluikäisten lasten äideistä kaksi kolmesta ja isistä runsas puolet kokee myös työtahdin ja aikataulujen kiristyneen omalla työpaikalla viime vuosina (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Työelämän muutokset voivat näkyä myös siinä, mitä vapaiden aikana tapahtuu: millaiseen yhteydenpitoon vapaiden aikana on aihetta ja muuttuuko organisaatio tai oma työ vapaan aikana. Erityisesti pidemmällä perhevapaalla, siis yleensä äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaalla olevalla äidillä ei välttämättä ole tietoa siitä, millaiseen työpaikkaan ja tehtävään palaa. Perhevapaalla olijalla on lakisääteinen oikeus palata samaan työhön, mutta käytännössä työtehtävät voivat olla muuttuneet tai kadonneet. Määräaikaisessa työsuhteessa ole-

<sup>1</sup> Tulos perustui Eurooppalaisen toimipaikkatutkimuksen (Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance) vuosien 2004/2005 aineistoon eli aikaan ennen talouskriisiä. Työnantajien arvioissa perhevapaalle jäävien työtehtävien järjestelystä ei ilmeisesti eroteltu nais- tai miestyöntekijöiden perhevapaita.

vat naiset sen sijaan joutuvat jo vapaalle jäädessään usein varautumaan siihen, että työsuhde päättyy perhevapaaseen tai sen aikana (luku 3.5). Määräaikaisten työsopimusten jatkaminen ja perhevapaalta palanneen työntekijän töiden ”katoaminen” ovat myös tyypillisiä tasa-arvovaltuutetulle tulevien, perhevapaisiin perustuvaa syrjintää koskevien yhteydenottojen syitä (Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2014). Pidemmällä vapailla on seurauksia myös naisten palkkakehitykselle (Lilja ym. 2007, Napari 2007).

Kun vanhemmat ovat kokoaikaisten perhevapaiden jälkeen ansiotyössä, myös sairaan lapsen hoitamiseksi pidettävä tilapäinen hoitovapaa edellyttää järjestelyjä työpaikoilla. Tilapäistä hoitovapaata käyttävät isät lähes yhtä usein kuin äidit, ja se onkin vanhempien kesken tasaisimmin jaettu perhevapaa. Tilapäiselle hoitovapaalle jäämistä omalla työpaikalla pidetään pääosin helppona, isät jopa äitejä useammin. (Sutela & Lehto 2014).

Tässä luvussa tarkastellaan yllä kuvattuja kysymyksiä pääosin palkansaajien kannalta. Yrittäjillä, itsensä työllistävillä ja freelancereilla voi olla toisenlaisia hankaluuksia pienen lapsen hoidon järjestämisessä – yrittäjyys voi toisaalta myös helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista (Sutela 2015). Yrittäjien arviot perhevapaan seurauksista asemalle työelämässä ja ammattitaidolle ovat kuitenkin mukana alaluvussa 5.4.

## 5.1 Suhtautuminen perhevapaisiin työyhteisössä

Perhevapaakyselyssä kysyttiin vapaata pitäneiltä äideiltä ja isiltä heidän kokemukseen suhtautumisesta perhevapaalle jäämiseen sekä vapaan pitämisen seurauksista työpaikalla. Vanhempien omat kokemukset antavat erilaista tietoa kuin esimerkiksi tasa-arvobarometrin ja työolotutkimuksen vastaajien yleisemmät arviot. Edelliset kertovat työpaikkojen suhtautumisesta itse koetussa tilanteessa, jälkimmäiset ovat yleisempiä arvioita työpaikan ilmapiiristä ja käytännöistä. Perhevapaakyselystä puuttuvat kuitenkin ne isät, jotka eivät ole pitäneet vapaata lainkaan. Osa isistä saattaa jättää vapaan käyttämättä eikä ota sitä työpaikalla edes puheeksi, jos he arvioivat esimiehen suhtautuvan kielteisesti tai vapaalle jäämisestä aiheutuvan hankaluuksia omassa työssään.<sup>2</sup> Saattaa siis olla, että kyselyyn vastanneiden isien arvioissa painottuvat myönteiset kokemukset. Toisaalta voi olla niinkin, että yleisellä tasolla perhevapaan pitämistä voidaan pitää helppona, mutta kun sitä alkaa pohtia ja järjestellä omalla kohdalla, hankaluudet tuntuvat konkreettisemmilta. Nämä näkökulmaerot kannattaa pitää mielessä alla esitettäviä tuloksia tulkitessa.

2 Äitien puolisoidensa tilanteesta esittämän arvion mukaan työnantajan kielteinen kanta tai kielteinen suhtautuminen työpaikalla oli hyvin harvoin syynä siihen, että isä ei pitänyt edes lyhyttä isyysvapaata. Työpaikan epävarman tilanteen tai isän oletuksen vapaan pitämisen kielteisistä seurauksista työssä arvioi syyksi 6–8 prosenttia äideistä, isän työkiireet sen sijaan estivät vapaan pitämisen joka neljännen äidin arvion mukaan (ks. luku 4.3).

## *Vapaan puheeksi ottaminen ja työyhteisön reaktiot*

Sekä isien että äitien mielestä perhevapaalle jääminen oli pääosin helppo ottaa puheeksi työpaikalla (taulukko 27). Lähes kaikki lyhyttä, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaata pitäneet isät olivat kokeneet siitä kertomisen helpoksi, samoin vähintään yhdeksän kymmenestä pidempää vapaata pitäneestä isästä.

Äidit sen sijaan kokivat äitiysvapaalle jäämisestä kertomisen työpaikalla hieman hankalampana. Heistäkin valtaosa, neljä viidestä äidistä, oli kokenut vapaan puheeksi ottamisen helpoksi, mutta kuitenkin lähes joka viides äiti (18 %) oli toista mieltä. Ero äitien ja isien kokemusten välillä voi liittyä äitien ja isien vapaan käytön eroihin. Ilmoittaminen lähes vuoden pituisesta äitiys- ja vanhempainvapaasta, joka useimmiten jatkuu myös jonkin aikaa hoitovapaana, ja sen aikaisista järjestelyistä sopiminen on eri asia kuin kertominen isän useimmiten joidenkin viikkojen tai edes muutaman kuukauden pituisesta vapaasta.<sup>3</sup> Lisäksi (tulevat) äidit ovat isiä useammin määräaikaissa työsuhteessa, joten heillä saattaa olla suurempi huoli työsuhteen päättymisestä vapaalle jäädessä – varsin aiheellisesti, kuten jatkossa kuvataan. Määräaikaissa työsuhteessa työskennelleet äidit kokivatkin vapaan puheeksi ottamisen harvemmin helpoksi (74 %) kuin vakituksessa työsuhteessa olleet (83 %). Isillä puheeksi ottamisessa ei ollut eroa työsuhteen laadun mukaan.

Yhdeksän kymmenestä äidistä ja isästä kertoi saaneensa onnittelevia työpaikalla kerrottuaan tulevasta äitiys- tai isyysvapaasta, työtovereilta hieman useammin kuin esimieheltä. Kielteisiä kommentteja oli kohdannut vain harva isä tai äiti. Erityisesti äitiysvapaalle tai lyhyelle isyysvapaalle jäämiseen suhtauduttiin pääosin myönteisesti tai ainakin neutraalisti: vain joka kahdeskymmenes äiti tai isä kertoi esimiehen kommentoivien vapaata kielteisesti. Hiukan useampi, mutta silti harvempi kuin joka kymmenes äiti oli saanut kielteisiä kommentteja työtovereilta. Sen sijaan lyhyttä kolmen viikon isyysvapaata pidempien vapaiden – isäkuukauden, vanhempainvapaan tai hoitovapaan – pitämistä oli joka kymmenennen isän työpaikalla kommentoitu kielteiseen sävyyn. Myös esimiehen sukupuolella oli väliä. Äidit ja isät saivat onnittelevia äitiys- ja isyysvapaalle jäämisestä useammin naisiesimiehiltä (88 % äideistä, 91 % isistä) kuin miesesimiehiltä (83 % äideistä, 88 % isistä). Isät saivat kielteisiä kommentteja isyysvapaasta hieman useammin mies- kuin naisiesimiehiltä (5 vs. 3 %).

Isien ja äitien kokemukset vapaan puheeksi ottamisesta olivat samankaltaisia kuin vuonna 2006. Myös ero äitien ja isien kokemusten välillä säilyi. Samoin onnittelevia työpaikalla saatiin vuonna 2013 jotakuinkin yhtä usein kuin seitsemän vuotta aiemmin, kielteisiä kommentteja yhtä harvoin. Suhtautuminen isien vapaisiin on kuitenkin muuttunut 2000-luvun kuluessa: vuonna 2001 esimieheltään sai kielteisiä kommentteja vanhempainvapaalle jäämisestä vielä runsas viidennes (21 %) isistä, työtovereiltakin 15 prosenttia. Myönteinen muutos asenteissa näkyikin nimienomaan vuosien 2001 ja 2006 välillä: erityisesti isien pitämää vanhempainvapaata

<sup>3</sup> Äideillä vanhempainvapaa ja hoitovapaa ovat useimmiten jatkoa äitiysvapaalle, jolloin kaikista vapaista saatetaan kertoa jo äitiysvapaan alkaessa. Myös kommentit ja seuraukset koskevat äideillä isiä useammin koko vapaiden kokonaisuutta. Tästä syystä äitien vastaukset kuvataan vain äitiysvapaan osalta.

TAULUKKO 27. Isien ja äitien työpaikalla kokemus suhtautuminen perhevapaaseen sekä seuraukset omassa työssä, % eri vapaita pitäneistä isistä ja äideistä<sup>1</sup>

	Isät				Äidit
	Isyys- vapaa	Isäkuu- kausi	Vanhempain- vapaa	Hoito- vapaa	Äitiys- vapaa
Helppo ottaa puheeksi	96	94	91	90	81
Esimies onnitteli	87	-	-	-	86
Työtoverit onnittelivat	93	-	-	-	93
Esimies kommentoi kielteiseen sävyyn	5	11	10	8	6
Jotkut työtoverit kommentoivat kielteiseen sävyyn	4	9	6	10	8
Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu	1	1	1	2	12
– määräaikaisessa työsuhteessa olleista	7	3	13	19	51
Muita konkreettisia kielteisiä seurauksia	2	4	4	6	6
Konkreettisia myönteisiä seurauksia	-	8	8	13	6
<b>N</b>	<b>1989</b>	<b>1 226</b>	<b>255</b>	<b>216</b>	<b>2 316</b>

<sup>1</sup> Vastaajat vastasivat kuhunkin väittämään kyllä tai ei. Taulukossa näkyvät prosentiosuudet kyllä-vastauksista. Kyllä-vastauksen "vastinpari" voi olla paitsi ei-vastaus, myös puuttuva tieto (jos kyseinen väittämä on jätetty tyhjäksi, mutta vastaaja on muutoin vastannut kysymykseen). Puuttuva vastaus yhden väittämän kohdalla voi johtua esimerkiksi siitä, että vastaaja ei ole osannut ottaa kantaa väittämään tai väite ei koske vastaajan tilannetta tai että vastaaja ei ole jaksanut tai muistanut erikseen valita ei-vaihtoehtoa vaan on valinnut vain omaan tilanteeseensa sopivat kyllä-vaihtoehdot.

kommentoitiin harvemmin kielteisesti ja isät kokivat sen puheeksi ottamisen helpommaksi vuonna 2006 verrattuna vuoteen 2001 (Salmi ym. 2009, 67). Tämä saattaa johtua siitä, että isäkuukausi tuli mahdolliseksi vuodesta 2003 alkaen, mikä yhdes- sä uudistusta edeltäneen isien vapaiden merkityksestä käydyn julkisen keskustelun kanssa oli ehkä muuttanut suhtautumista myös työpaikoilla. Melko harvat isät (9 %) tosin vielä vuonna 2006 käyttivät oikeuttaan isäkuukauteen, mutta sitä ennen lyhyttä isyysvapaata pidemmän vanhempainvapaan käyttäjiä oli ollut vain pari prosenttia isistä. Vuosien 2006 ja 2013 välillä vastaavaa myönteistä kehitystä ei kuitenkaan enää ole työpaikoilla tapahtunut, vaikka isäkuukauden käyttö yleistyi lähes kolmannekseen isistä. (Ks. luku 1.2, kuvio 4.)

Isyysvapaan tai isäkuukauden puheeksi ottaminen työpaikalla oli helpompaa yli kolmekymppisille kuin sitä nuoremmille isille, kun taas alle 30-vuotiaat isät saivat sitä vanhempia isiä kaksi kertaa useammin kielteisiä kommentteja esimieheltään. Isän iällä näyttää siis olevan merkitystä paitsi vapaan käytössä (ks. luku 4.1), myös vapaata pitäneiden isien kokemuksissa työpaikan suhtautumisesta. Ehkä asema työpaikalla tai työelämässä vankkenee iän myötä tai ikä tuo lisää kokemusta ja sen myötä itsevarmuutta, jolloin perhevapaa ei ole niin suuri riski kuin nuoremmille miehille. Kielteisiä kommentteja esimieheltä tai työtovereilta saivat isyysvapaasta useammin myös työntekijät kuin toimihenkilöt, isäkuukautta taas esimies kommentoi kielteisesti useammin, jos isällä ei ollut akateemista tutkintoa. Korkeasti (akateemisesti) koulutetut olivat sen sijaan saaneet muita useammin esimieheltä tai työtovereilta onnitteluja kerrottuaan isyysvapaalle jäämisestä.

Myös työpaikan koolla on merkitystä sille, mihin sävyyn vapaista työpaikalla puhutaan. Suurilla, yli sadan työntekijän työpaikoilla isien oli helpointa ottaa isyysvapaata tai isäkuukausi puheeksi, ja näillä työpaikoilla isät saivat myös useimmin onnitteluja isyysvapaastaan. Pienillä alle 30 työntekijän työpaikoilla työskennelleet isät sen sijaan saivat useimmin kielteistä kommentointia esimieheltä tai muilta työntekijöiltä. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin työolotutkimuksessa, jossa isien pitkälle perhevapaalle jäämistä pidettiin hankalampana juuri pienillä työpaikoilla (Sutela 2015). Nämä erot voivat liittyä siihen, että työtehtävien järjestely koetaan ongelmalliseksi nimenomaan pienillä työpaikoilla, joilla myös on harvemmin aiempaa kokemusta työntekijöiden perhevapaista ja niihin liittyvistä järjestelyistä (Salmi ym. 2009). Onnitteluja isyysvapaasta tuli useimmin naisvaltaisilla tai sukupuolijakaumaltaan tasaisilla työpaikoilla.

Äideistä kuntasektorilla työskennelleet kokivat äitiysvapaan puheeksi ottamisen työpaikalla useimmin helpoksi. Kunta- ja valtiosektorilla työskennelleet saivat myös useimmin onnittelut esimieheltään, samoin keskiuurilla (30–99 hengen) työpaikoilla työskennelleet. Äidit, joilla ei ollut akateemista loppututkintoa, kokivat äitiysvapaan puheeksi ottamisen helpommaksi, vaikka toisaalta akateemisesti koulutetut äidit saivat useammin esimieheltään tai työtovereilta onnitteluja. Esimies kommentoi äitiysvapaata kielteisesti yhtä harvoin äidin sosioekonomisesta asemasta tai työpaikan piirteistä riippumatta. Alle 30-vuotiaat äidit saivat kuitenkin työtovereiltaan muita useammin kielteisiä kommentteja.

Sekä työtilanteen epävarmuus että työpaineet näkyivät äitien ja isien kokemuksissa työyhteisön suhtautumisesta perhevapaalle jäämiseen. Työttömyyden, irtisanomisen ja/tai lomautuksen uhkaa (yhdistetty muuttuja) tai epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta lapsen syntymää edeltävässä työssään kokeneet äidit ja isät pitivät muita harvemmin äitiys- tai isyysvapaan puheeksi ottamista helppona. Isäkuukauden puheeksi ottamisen helppoudessa epävarmuuskokemuksilla ei ollut merkitystä, ehkä siksi, että isäkuukaudelle jäävä isä oli jo kohdannut esimiehensä reaktiot aiemmin pitäessään isyysvapaata ja siten osasi varautua esimiehen suhtautumiseen, oli se sitten myönteistä tai kielteistä. Sen sijaan niin isyysvapaan kuin isäkuukaudenkin puheeksi ottaminen koettiin harvemmin helpoksi, jos isä oli työssään kokenut työmäärän lisääntyvän yli sietokyvyn. Työmäärän kuormittavuus näkyi samalla tavoin myös äitien kokemuksissa äitiysvapaan puheeksi ottamisessa.

Työttömyyden uhkaa tai epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta kokeneet äidit myös saivat harvemmin esimieheltään onnittelut äitiysvapaasta. Isiä taas esimies onnitteli isyysvapaasta harvemmin, jos isä oli kuormittunut työmäärästään. Esimiehen ja myös työtoverien kielteiset kommentit äitiys- ja isyysvapaasta sekä isäkuukaudesta olivat myös yleisempiä työmääränsä sietämättömäksi kokevilla äideillä ja isillä. Äitiys- ja isyysvapaata esimies ja työtoverit kommentoivat kielteisesti useammin myös silloin, jos äiti tai isä koki epävarmuutta työsuhteen jatkosta. Isillä myös työttömyyden uhka liittyi kielteisiin kommentteihin sekä isyysvapaata että isäkuukautta pitäneillä. Työn epävarmuus ja suuri työmäärä voivat siis saada perhevapaata pitäneet

äidit ja isät ratkaisustaan huolimatta epäröimään perhevapaan puheeksi ottamista työpaikalla, ja työyhteisön suhtautuminen heidän poissaoloonsa on tällöin kielteisempää.

### *Kielteiset ja myönteiset seuraukset vapaan pitämisestä*

Vaikka kielteinen suhtautuminen perhevapaalle jäämiseen on sekä äitien että isien työpaikoilla harvinaista, yleisempi seuraus äitien perhevapaalle jäämisestä on ollut määräaikaisen työsuhteen päätyminen äitiysvapaan alkuun (Salmi ym. 2009). Vuoden 2013 kyselyaineistossa joka toinen määräaikaisessa työsuhteessa työskennellyt äiti kertoi, ettei määräaikaista työsuhdetta jatkettu äitiysvapaan takia (taulukko 27). Osalla näistä äideistä määräaikaisuus on saattanut päättyä samoihin aikoihin äitiysvapaan ajoituksesta riippumatta, eikä työsuhteen jatkosta välttämättä ole ollutkaan puhetta. Osa äideistä kuitenkin kuvasi avovastauksissa (tässä luvussa edempänä) myös tilanteita, joissa jo puheena ollut työsuhteen jatko tai jopa sen vakinaistaminen peruttiin äidin kerrottua tulevasta perhevapaasta.

Kaiken kaikkiaan määräaikaisen työsuhteen päätyminen perhevapaan seurauksena kosketti siis hiukan useampaa kuin joka kymmenettä äitiysvapaalle jäämässä olevaa äitiä. Isistä sen sijaan harva oli ollut tässä tilanteessa. Isillä määräaikaiset työsuhteet olivat selvästi harvinaisempia kuin äideillä, mutta silloinkin kun isän työsuhte oli määräaikainen, se päättyi harvemmin isän pitämän, yleensä muutaman viikon pituisen perhevapaan seurauksena.<sup>4</sup>

Muita perhevapaalle jäämisestä aiheutuvia kielteisiä seurauksia omassa työssään koki vain harva äiti tai isä (taulukko 27).<sup>5</sup> Harvimmin (2 %) kielteisiä seurauksia koettiin olleen lyhyen, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaan pitämisellä. Pidempien vapaiden kielteisistä seurauksista työssään raportoi kuitenkin vain joka kahdeskymmenes isä tai äiti. Perhevapaista aiheutuvat kielteiset seuraukset näyttäisivät harvinaistuneen vuodesta 2006, jolloin niitä raportoi koituneen isyysvapaasta kuusi prosenttia isistä, vanhempainvapaasta kahdeksan prosenttia isistä, sekä äitiys- ja vanhempainvapaasta 13 prosenttia äideistä (Salmi ym. 2009).

Äidit raportoivat myös perhevapaan myönteisistä seurauksista työpaikalla yhtä harvoin. Isät sen sijaan kokivat perhevapaista olleen jonkin verran useammin myönteisiä kuin kielteisiä seurauksia. Sekä isäkuukaudesta että vanhempainvapaasta myönteisiä seurauksia työssään kertoi aiheutuneen kahdeksan prosenttia niitä pitä-

4 Määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleitä isä oli aineistossa vähän, joten prosenttiosuudet ovat vain suuntaa-antavia. Määräaikaisessa työsuhteessa oli ennen lasta ollut isyysvapaan käyttäjistä 131 isää, isäkuukauden käyttäjistä 62 isää, vanhempainvapaan käyttäjistä 23 isää ja hoitovapaan käyttäjistä 16 isää.

5 Tässä alaluvussa käsitellään vanhempien kokemuksia konkreettisista kielteisistä tai myönteisistä seurauksista omassa työssä heidän kerrottuaan perhevapaalle jäämisestä tai jäädessään vapaalle. Jäljempänä alaluvussa 5.4 tarkastellaan vanhempien käsityksiä perhevapaan pitämisen vaikutuksista omaan asemaan ja ammatitaitoon työelämässä sekä ammattitaitoon yleisemmin. Vaikka edelliset kuvannevat välittömiä seurauksia työpaikalla tai työssä ja jälkimmäiset pikemminkin pidemmän aikavälin seurauksia työelämässä laajemmin, kysymykset voivat olla osittain päällekkäisiä. Esimerkiksi vastaajien kyselyn avovastauksissa kuvailuissa kielteisissä seurauksissa oli kyse myös aseman heikentymisestä.

neistä isistä, ja hoitovapaasta 13 prosenttia. Ehkä hieman yllättäen isät näyttäisivät siis kokevan pidemmästä perhevapaasta olevan useammin myönteisiä seurauksia työpaikallaan.<sup>6</sup> Tämä voi liittyä siihen, että hoitovapaan pitäjiksi valikoituu sellaisilla aloilla ja sellaisilla työpaikoilla työskenteleviä isiä, joissa perhevapaisiin suhtaudutaan lähtökohtaisesti myönteisemmin – esimerkkinä kuntasektorin naisvaltaiset alat (ks. luku 4.2). Isän pitämä hoitovapaa on myös siinä määrin harvinainen, että se herättää myös työyhteisössä sekä myönteistä että kielteistä huomiota.

Kuntasektorilla työskennelleet äidit kertoivat äitiysvapaalle jäämisen kielteisistä seurauksista muita äitejä harvemmin (kunta 4 % vs. yksityinen ja valtio 7 %, muut sektorit 6 %). Isät puolestaan kertoivat isyysevapaan ja isäkuukauden niin kielteisistä kuin myönteisistäkin seurauksista useammin valtiosektorilla. Isäkuukaudelle jäämisen kielteiset seuraukset liittyivät myös isän ammattiasemaan: toimihenkilöt kertoivat työntekijöitä useammin kielteisistä seurauksista (alemmat toimihenkilöt 7 %, ylemmät toimihenkilöt 5 % vs. työntekijät 1 %).

Samoin kuin vapaan puheeksi ottamisen hankaluus ja työyhteisön kielteiset reaktiot, myös vapaista koetut kielteiset seuraukset olivat yhteydessä äitien ja isien kokemuksiin työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn lapsen syntymää edeltäneessä työssä. Äideillä ne liittyivät myös kokemuksiin työttömyyden, irtisanomisen ja/tai lomautuksen uhkasta tai työn epävarmuudesta. Äidit kertoivat kaksi kertaa useammin äitiysvapaan kielteisistä seurauksista (11 vs. 5 %), jos olivat kokeneet näitä epävarmuuksia tai työn kuormittavuutta. Isistä kuusi prosenttia (vs. 1 %) kertoi (lyhyen) isyysevapaan kielteisistä seurauksista ja kahdeksan prosenttia (vs. 3 %) isäkuukauden kielteisistä seurauksista, jos koki työmäärän ennen lapsen syntymää lisääntyneen sietämättömäksi.

Isien kyselyyn kirjoittamien avovastausten perusteella kielteisistä seurauksista yleisimpiä olivat töiden kasaantuminen vapaan aikana ja siitä aiheutuva kiire töihin palattua, mikä kuvaa juuri toimihenkilöasemassa olevien ja työmääränsä liian suureksi kokevien isien kokemuksia. Isät kertoivat myös kollegojen työkuorman kasvaneen. Osa oli tehnyt töitä pois alta ennen vapaata, hoitanut työtehtäviä vapaan aikana tai pitänyt yhtämittaisen vapaan sijaan vapaata pienemmissä osissa.<sup>7</sup>

- Sijaisuusjärjestelyjä ei hoidettu vaan tekemättömät työt odottivat palatessani takaisin.
- Työkuorma oli iso, koska halusin tehdä vuoden työt puolessa vuodessa (pidin myös hoitovapaata). Alkuvuosi oli raskasta ja tein pitkiä päiviä, jotta pystyin

6 Vuonna 2012 päättyneen vanhempainrahakauden jälkeisistä isien kotihoidon tukikausista 27 prosenttia kesti alle 7 kuukautta, 28 prosenttia 7–12 kuukautta, 33 prosenttia 13–24 kuukautta ja 12 prosenttia yli 24 kuukautta (Kelan tilastollinen vuosikirja 2014).

7 Perhevapaakyselyyn vastanneiden isien käytettävissä ollut kolmen viikon lyhyttä isyysevapaata sai pitää neljässä jaksossa, kun taas kuuden viikon isäkuukausi oli käytettävä yhtenä jaksossa. Vanhempainvapaata voi pitää enintään kahdessa vähintään 12 päivän jaksossa ja hoitovapaata enintään kahdessa vähintään kuukauden jaksossa; työntekijä ja työnantaja voivat myös sopia tätä useammista ja lyhyemmistä hoitovapaajaksosta. (Ks. liite 2.)

hyvällä omallatunnolla (omaan korkean työmoraalin) jäämään kotiin pitemmäksi aikaa.

- Osa työtehtävistä kasaantui ja odotti pöydällä kun tulin takaisin. Osa työtehtävistäni kuormitti kollegoja.
- Työmäärä ennen ja jälkeen isäkuukautta oli valtava.
- Vuosilomat jäi pitämättä suurelta osin ja vieläkin pitämättä kun töissä kiire.

Isien kommentit osoittavat, että työtehtävien järjestely perhevapaan aikana on tärkeää töiden sujumisen mutta myös työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisen kannalta (ks. myös luku 5.2). Toisaalta töiden järjestely koettiin joskus kielteisenä, jos työtehtäviä siirrettiin muille työntekijöille, ja isä koki menettäneensä omat kiinnostavat tehtävänsä vapaan seurauksena pysyvästi. Isillä oli myös kokemuksia työtehtävien sekä aseman ja uramahdollisuuksien heikkenemisestä tai sivuuttamisesta.

- Omat erityistehtävät annettiin toiselle, en palannut samoihin tehtäviin. Uralla eteneminen pysähtyi tai ainakin hidastui.
- En saanut palata mielenkiintoiseen projektiin vapaani jälkeen, vaikka sitä ei ollut kukaan hoitanut vapaani aikana.
- Joutu ulkopuoliseksi ja rutiinit katosi liian pitkän poistuman takia.
- Minun annettiin epävirallisesti ymmärtää, että uranäkymäni muuttuvat toisenlaisiksi, koska valitsin lapsen kanssa kotona olon, yrityksen auttamisen sijaan.

Kielteistä kommentointia isät olivat saaneet aina selän takana arvostelusta vähätelyyn, syyllistämiseen, painostukseen ja potkujen uhkaan tai jopa irtisanomiseen asti. Jotkut kertoivat esimiehen yrittäneen vaikuttaa vapaan ajankohtaan tai estää vapaan pitämisen. Johto oli myös viestinyt käytöksellään tai toiminnallaan, ettei hyväksynyt isän perhevapaata eikä arvostanut perhevapaata pitänyttä isää työntekijänä.

- Pomon mielestä ei ole syytä olla poissa töistä. Jos pystyy hengittämään ilman apukonetta, niin silloin voi töissäkin jotain tehdä.
- Pilkkua, häväistystä ja ylenkatsetta
- Työmotivaatiota kyseenalaistettiin, sitoutuminen kyseenalaistettiin.
- Esimies antoi negatiivista palautetta siitä, että isäkuukauden ajalta myyntitavoitteet jäivät saavuttamatta.
- Vuosittainen suoritusarviointi meni heikosti. Epäilen, että tähän vaikutti se, etten ollut arvioinnin aikaan töissä. Poissa silmistä, poissa mielestä.
- Esimiesasemassa oleva ihminen lopetti puhumisen kanssani.

Jotkut isät mainitsivat kielteisenä seurauksena vapaan pitämisestä myös ansiotason laskun.



Äitien avovastauksissa raportoimat kielteiset seuraukset äitiysvapaalle jäämisestä olivat hieman erilaisia kuin isien. Äideistäkin osa mainitsi työtehtävien järjestelyn ongelmat, mutta nämä liittyivät oman työtaakan lisääntymistä enemmän työtovereiden kuormittumiseen. Äideillä perhevapaan kielteisistä seurauksista yleisimpiä olivat kuitenkin syrjiminen työpaikalla esimerkiksi palkkauksessa, työtehtävissä, työvuoroissa tai koulutukseen pääsyssä sekä ulkopuoliseksi jääminen oman työpaikan tapahtumista, esimerkiksi tiedonkulun lakkaaminen. Monet äidit kertoivat työtehtäviensä, jotkut myös asemansa ja uranäkymänsä heikentyneen: luvattu ylennys jäi saamatta tai ”omat” työt siirrettiin muille ja työnkuva muuttui vaatimattommaksi.

- Luvattu esimiestitteli jäi saamatta.
- Luvattu palkankorotus peruttiin, ei otettu mukaan mielenkiintoisiin projekteihin, unohdettiin ja syrjittiin esimiehen ja henkilöstöjohtajan toimesta.
- Minulle ei kuulemma kannata kirjoittaa enää pitkää työsopimusta jos vaikka teen vielä toisen lapsen.
- Uhkailtiin työtuntien vähentämisellä.
- Ei enää koulutusta eikä työmatkoja.
- Työtehtäviäni piti järjestellä uudelleen raskauteni johdosta, mikä huononsi asemaani. Minulle ei mm. tarjottu kokoaikaista työsopimusta vaikka samaan aikaan saman kokemuksen omaavalle kollegalleni tarjottiin.
- En päässyt pitkään täydennyskoulutukseen töihin paluun jälkeenkään, koska asemani työyhteisössä on heikentynyt.
- En päässyt enää omaan työtehtävääni äitiysloman jälkeen. Esimies ei myöskään enää ”muistanut” mitä minun työtehtäväni ja osaamiseni oli. Arvostusta ei työelämässä enää ollut.
- Mina bästa arbetsuppgifter försvann till annan i organisationen.
- Työtehtävä muuttui tulostamiseksi, minut pudotettiin kaikista projekteista pois.
- Jag kände mig fjärrad från arbetsplatsen - kände mig bortglömd.

Useampi äiti raportoi myös työsuhteen päättymisestä tai sen uhkasta: paitsi määräaikaisuuden päättymisestä ilman mahdollisesti jo sovittua jatkoa, myös voimassa olevan työsuhteen irtisanomisesta tai painostuksesta irtisanoutua itse.

- Määräaikaisuuteni meinattiin katkaista. Otin kuitenkin yhteyttä liittoon ja tämä laitton teko saatiin estettyä.
- 4 vuotta kestäneiden määräaikaisuuksien loppuminen.
- Esimieheni suositteli, että irtisanoin vakituisen työsuhteeni, jos olen pitkään hoitovapaalla, ettei tarvitsisi palkata sijaista. Saisin kuulemma helposti uuden paikan, koska alan työllisyystilanne on hyvä.
- Minut lopulta kehoitettiin irtisanoutumaan 2 kk ennen sovittua työhön-paluutani.

Perhevapaan myönteisinä seurauksina, joista isät siis mainitsivat kielteisiä seurauksia useammin, isät kertoivat avovastauksissaan ylivoimaisesti useimmin perhevapaan pitämisen tuoneen lisää virtaa työntekoon, nostaneen motivaatiota ja kasvattaneen työtehoa.

- Lisää virtaa työntekoon.
- Työmotivaatio ja tehokkuus kasvoi huomattavasti isäkuukauden jälkeen.
- Jaksoi paremmin tehdä taas töitä kun oli pitänyt pienen tauon leipätyöstä.
- Sai uutta puhtia työhön ja uusia ideoita.
- Kun palasin töihin olin kuin Super-mies. Mikään työhaaste ei ollut liian iso ratkaistavaksi! Aivan uskomaton energiataso vs. aika ennen kuin jäin vanhempainvapaalle.

Isät olivat myös saaneet työtovereilta kannustusta ja arvostavia kommentteja perhevapaan pitämisestä. Samalla oma esimerkki oli kannustanut muitakin työpaikan isä perhevapaalle.

Äitien yleisimmin mainitsemat myönteiset seuraukset perhevapaalle jäämisestä liittyivät työtehtävien järjestelystä huolehtimiseen työpaikalla raskausaikana sekä äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaan aikana. Moni äiti mainitsi, että heidän työtehtäviään oli raskausaikana kevennetty tai työmäärää kohtuullistettu tai he olivat välttyneet esimerkiksi yövuoroilta. Äidit arvostivat myös sitä, että omaan tehtävään oli vapaan ajaksi palkattu sijainen, vieläpä hyvissä ajoin, tai töitä oli siirretty suunnitelmallisesti muille työntekijöille. Töiden järjestely vapaan ajaksi saattoi helpottaa äidin työtaakkaa myös vapaan jälkeen, jos työpaikalla huomattiin työtilanteen olleen liian kuormittava. Äidit iloitsivat myös siitä, että hyvä sijainen sai äidin oman vapaan ajalle työsuhteen, mahdollisesti pidempikestoisenkin, sekä työkokemusta.

- Uusi henkilö palkattiin tilalleni hyvissä ajoin, joten pystyin itse ottamaan töissä hiukan rennommin raskauden loppuvaiheessa.
- Työtehtäviä alettiin siirtää eteenpäin, jolloin varmuus niiden hoitamisesta lisääntyi.
- Esimiehen ja työryhmän kanssa mitoitettiin työtehtävät niin, että ehdin saattaa ne valmiiksi ennen vapaalle jääntiä rauhassa.
- Minulle palkattiin uusi kollega ja tulemme jakamaan tehtävät, jotka tein aiemmin yksin (tein käytännössä kahden henkilön työt yhden palkalla). Sijaisten on ollut vaikeuksia selviytyä työmäärästä ja esimies on vihdoinkin tajunnut työmäärän laajuuden.
- Oman suuren työkuorman jakamista oli pakko pohtia ja se oli pakko järjestää.
- Pitkäaikaiselle sijaiselle pystyttiin tarjoamaan pidempi yhtäjaksoinen sijaisuus.

– Sijainen sai pitkäaikaisemman työn jäädessäni vapaalle, hänet vakinaistettiin myöhemmin tuohon tehtävään ja sain itse vaihtaa työalaa työpaikan sisällä.

Jotkut äidit kertoivat myönteisenä seurauksena asemansa työpaikalla parantuneen: määräaikaista työsuhdetta jatkettiin tai työsuhde vakinaistettiin ennen äitiysvapaata, muutama oli saanut ylennyksen tai palkankorotuksen, joillekin tarjottiin lisää työtunteja, osa pääsi palattuaan mielekkäämpiin tehtäviin. Äidit kertoivat myös esimieheltä tai kollegoilta saadusta vertaistuesta ja ymmärryksestä, työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisesta sekä arvostuksesta työntekijänä.

## 5.2 ”Onnistuu, mut siin on tietty kynnyks” – Isien vapaat työpaikoilla työntekijöiden ja henkilöstöjohdon näkökulmista

Perhevapaatutkimuksessa tehtiin väestökyselyn lisäksi haastatteluja viidellä eri alan työpaikalla. Haastattelujen avulla haluttiin syventää kuvaa isien perhevapaiden käytön esteistä ja edellytyksistä työpaikoilla sekä henkilöstöjohdon että työntekijöiden näkökulmasta.

Kaikissa viidessä organisaatiossa haastateltiin henkilöstöjohtajaa tai henkilöstöasioista vastaavaa, yhdessä näistä haastatteluista oli mukana myös henkilöstösihteeri. Henkilöstöjohdon haastattelun avulla selvitettiin organisaation virallista henkilöstöpolitiikkaa työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi ja esimerkiksi perhevapaisiin tai työaikoihin liittyviä käytäntöjä sekä työnantajan näkemyksiä perhevapaista mahdollisesti aiheutuvista hankaluuksista. Lisäksi haluttiin ryhmäkeskustelujen avulla selvittää työntekijöiden näkemyksiä perhevapaiden käytön mahdollisuuksista ja esteistä omalla työpaikalla sekä käsityksiä työyhteisöjen epävirallisesta toimintakulttuurista ja arvoista. Jokaisessa organisaatiossa toteutettiin yksi ryhmäkeskustelu osallistujina kahdesta neljään miestyöntekijää, joilla oli pieniä lapsia. Yksi työntekijä haastateltiin lisäksi erikseen. Kaikkiaan haastatteluihin osallistui siis kuusi työnantajan edustajaa ja 16 työntekijää.

Mukana tutkimuksessa olivat miesvaltaiset metalliteollisuuden ja IT-alan organisaatiot sekä pelastuslaitos, naisvaltainen kaupan alan organisaatio sekä sukupuolijakaumaltaan tasainen mainostoimisto. (Ks. aineiston kuvaus liite 1.) Mainostoimisto ja IT-yritys olivat toimihenkilövaltaisia työpaikkoja, joissa tehtiin asiantuntijatyötä. Teollisuusyrityksessä oli sekä tehdastyöntekijöitä että suunnittelun ja tuotekehityksen parissa työskenteleviä toimihenkilöitä. Kaupan ja pelastusalan organisaatiot olivat sen sijaan työntekijävaltaisia työpaikkoja. Henkilöstöjohto kertoi organisaatioista eri henkilöstöryhmien kannalta, mutta ryhmäkeskusteluihin osallistui myös teollisuuden ja kaupan alan organisaatioista vain toimihenkilöisiä. Työntekijäasemassa olevia isiä haastateltiin vain pelastuslaitoksella.

Perhevapaakyselyn tulokset edellä (luvut 4 ja 5.1) osoittivat, että isien perhevapaiden käyttöä kommentoidaan työpaikoilla harvoin kielteisesti eikä työnantajien kielteinen suhtautuminen ole tärkeimpien esteiden joukossa, jos isät eivät käytä oikeuttaan perhevapaaseen. Työtilanteella ja työkiireillä oli kuitenkin osalle isistä merkitystä, samoin isien omalla arviolla työstä poissaolon hankaluudesta.

Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että monilla työorganisaation ja työyhteisön piirteillä on merkitystä isien perhevapaiden käytön kannalta. Tällaisia ovat esimerkiksi työpaikkakulttuuri, muiden isien esimerkki vapaiden käytössä, esimiesten rooli sekä työn luonne ja työn organisoinnin tavat (Bloksgaard 2015, Kvande 2009, Brandth & Kvande 2016, Haas & Hwang 2009, Haas ym. 2002, Daverth ym. 2016, den Dulk ym. 2011).

Työpaikoilla tehdyt haastattelut tarkentavat kuvaa siitä, millä mahdollisilla tavoilla työyhteisöjen käytännöt ja asenteet voivat estää tai edistää isien perhevapaalle jäämistä sellaisissakin tutkimukseen mukaan lähteneissä organisaatioissa, joissa isien työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen suhtauduttiin lähtökohtaisesti myönteisesti.

### *Organisaatiokulttuuri, isyys ja työn etiikka*

Kaikissa viidessä työorganisaatioissa oli henkilöstöjohdon mukaan tavanomaista, että isät pitävät kahdesta kolmeen viikkoa isyysvapaata kun heille syntyy lapsi. Isyysvapaasta puhuttiin itsestäänselvyytenä ja sen katsottiin järjestyvän ongelmitta. Pidempia vapaita isät olivat sen sijaan pitäneet vaihtelevammin. Henkilöstöjohtajat kaupan ja mainosalan organisaatioissa arvelivat, ettei isäkuukautta tai nykyistä kuuden viikon isyysvapaata ollut juuri käytetty, kun taas IT-alan, teollisuuden ja pelastusalan organisaatioiden johto totesi pidempienkin isyysvapaiden olevan tavallisia. Kaiken kaikkiaan isille kiintiöityjen perhevapaiden käyttäminen ei herättänyt työpaikoilla erityistä ihmetystä, vaan sekä työntekijät että henkilöstöjohto arvelivat olevan ”tätä aikaa, että myös isät voi jäädä lasten kanssa kotiin” ja että isät haluavat viettää aikaa lastensa kanssa.

**Teollisuus/henkilöstöjohtaja:** Kyllä ne isät sitten on pitänyt, tuota, en osaa sanoa kuinka moni on pitänyt täydet, mutta mulla on kuvitelma, että aika monelle on se kuukauden jakso kerrallaan vähennetty palkasta ja sitten on pitänyt ne kolme viikkoa aikaisemmin.

[...]

tämä systeemi on tosi loistava, että isä voi pitää. Ennen ei ole annettu sitä vaihtoehtoa. [...] Muutenkin ylipäätensä meidän sukupolven suhtautuminen on niin paljon muuttunut, että se ei ole mikään nössö mies, mikä jää kotiin hoitaan sitä lasta, että päinvastoin, että se on mies, joka kantaa vastuun niistä siittämistään jälkeläisistään.

”Isien vapaiksi” saatettiin kuitenkin mieltää vain vapaat, jotka on erikseen nimetty isälle. Kun haastatteluissa henkilöstöjohto tai isätyöntekijät kertoivat isien pitävän ”täydet vapaat” tai ”maksimivapaat, jotka isä saa pitää”, tällä viitattiin käytännössä isyysvapaiden yhdeksän viikon kokonaisuuteen tai entiseen isäkuukauteen. Tämä ei olekaan ihme, sillä isien lisääntynyt perhevapaiden käyttö koskee juuri isille nimettyjä vapaapäiviä, sen sijaan vanhempainvapaata tai kotihoidon tukea isät eivät juuri käytä (ks. luku 1.2). Isäkiintiöistä oli ainakin osalla tutkimuksen työpaikoista muodostunut mainostoimiston työntekijän sanoin osa ”kokonaispakettia”, joka ”kuuluu” isäksi tulemiseen eikä siten vaadi erityisiä perusteluja. Tämän oletuksen kääntöpuolella isien ei kuitenkaan oletettu pitävän isän kiintiöt ylittäviä, vanhempien jaettavissa olevia vapaita. Pidempien, isien kiintiöt ylittävien vapaiden käytöstä kerrottiin vain pelastuslaitoksella, jossa henkilöstöjohdon mukaan useampi isä oli ollut tai oli parhaillaan hoitovapaalla.

Palkallinen isyysvapaa tai sen osa oli käytössä neljässä organisaatiossa, IT-yrityksessä 3 viikkoa, teollisuuden, kaupan ja pelastusalan organisaatioissa viikko.<sup>8</sup> Vapaan palkallisuutta lukuun ottamatta henkilöstöjohto ei kuitenkaan pitänyt perhevapaiden käyttöön kannustamista työnantajan tehtävänä. IT-yrityksen henkilöstöjohtajan tapaan korostettiin työnantajan roolia lakisääteisten vapaiden mahdollistajana, jos isät niitä haluavat käyttää: ”me tosiaan maksetaan täyttä palkkaa isille ajalta, et se ei oo ainakaan siitä kiinni, et se on enemmänkin sit heistä ja niistä perheneuvotteluista, et miten ne niitä hyödyntää”. Käytännössä työpaikoilla, myöskään pelastuslaitoksella, ei erityisesti ”mainostettu” mahdollisuutta erilaisiin perhevapaisiin, mutta korostettiin, että työntekijän pyytäessä vapaata se järjestyy aina.

**IT/henkilöstöjohtaja:** [...] meidän kyl pitäis varmaan sitä mielikuva muuttaa, että ihmiset vielä rohkeemmin pyytää ja käyttää näitä, mutta se asenne on meillä se, että me järkätään se jollain keinoin. Me ei välttämättä aina tiedetä, että miten se tehdään, että riippuu esimiehistä ja esimiesten kannalta ja tämmöstä. Mutta jotenkin me saadaan se järjestymää ja kaikki on tähän asti järjestynyt.

Lähiesimiehet eivät kuitenkaan välttämättä tunne perhevapaalainsäädäntöä. Vaikka työntekijä yleensä kertoi tulevasta perhevapaasta ensin juuri lähiesimiehelle, heidät ohjattiin käytännön järjestelyiden osalta kääntymään henkilöstöhallinnon puoleen.

**Kauppa/henkilöstöjohtaja:** Naisvoittoisessa yrityksessä, niin meillä on paljon perhevapaita ihan koko ajan, että se on semmosta ongoing asiaa. Ehkä yksi haaste niihin on, että vaikka niitä yrityksessä on paljon, mutta

<sup>8</sup> Yli puolet (62 %) yksityisen sektorin henkilöstöstä oli vuonna 2011 sellaisen työehtosopimuksen piirissä, jossa oli sovittu isyysvapaan tai sen osan palkallisuudesta (STM 2011). Tämän lisäksi yritykset, esimerkiksi ulkomaisessa omistuksessa olevat organisaatiot, voivat sopia työehtosopimuksia paremmista eduista.

sitten sille päällikölle, jolla on se viiden kuuden hengen tiimi, niitä sattuu monille harvakseltaan. Tietysti on semmosia yksiköitä, jossa voi olla useitakin samaan aikaan

**Haastattelija:** Se on uusi asia sitten monelle.

**Henkilöstöjohtaja:** Se on uusi asia ja he tarvitsevat tukea ja varmistusta, et hei teenkö mä oikein, kun mä laitan tän pois, ja mitä lomakkeita mun piti toimittaa. Et se on ehkä se, miten se henkilöstön palveluihin näkyy, ja sitten ehkä tämmösenä hallinnollisena haasteena on se, että meidän päälliköt ei erota äitiysvapaata vanhempainvapaasta ja hoitovapaasta, että ne on kaikki äitiyslomia.

Tietoa työpaikan käytännöistä ja siitä, miten vapaiden pitämisessä kannattaisi toimia, isät saivat paitsi kysymällä henkilöstöosastolta, myös muilta työpaikan isiltä. Ilman organisaation kirjattuja ja ääneen lausuttuja ohjeita työpaikan epävirallisemat käytännöt ja yleiset tavat toimia, samoin kuin esimiehen oletukset tai jopa omat kokemukset isille tai äideille ”kuuluvista” vapaista, voivat ohjata työntekijöiden ratkaisuja heidän harkitessaan perhevapaata (Daverth ym. 2016). Ajatus pidemmästä perhevapaasta voi tuntua itselle vieraalta, jos muut isät työpaikalla eivät ole aiemmin toimineet niin, ja jos vanhempainvapaan ja hoitovapaan oletetaan olevan ”äidin vapaita” (Bloksgaard 2015, Bygren & Duvander 2006). Esimerkiksi teollisuusyrityksen työntekijä pohti haastattelijan kysyttyä työyhteisön suhtautumisesta isien vapaisiin, että isän pitkä vapaa saattaisi herättää työpaikalla positiivistakin ihmetystä juuri poikkeuksellisuutensa vuoksi:

**Teollisuus/työntekijä:** Itse ihmettelisin – ehkä muutama kuukausi, että ei sitä varmaa kukaan meillä ihmettelis – mut jos vetäis, että minäpä olen kaksi vuotta kotona, niin kyllä varmasti vähän ihmeteltäis. En tiedä oisko se negatiivisessa mielessä, että ite olisin enemmän että huh huh, että kylläpä kovan vedon pystyy tekemään. Vähän niin kun siltä kannalta enemmän, eikä et mitenkä se voi olla töistä pois näin kauan. Että hienoo vain, jos kumpi haluaa kotona olla, niin mun mielest se on ihan tosi jees.

Työnantajien haluttomuus kannustaa isiä pitämään edes heille nimettyjä vapaita voi liittyä siihen, että työntekijän ratkaisua käyttää tai olla käyttämättä perhevapaita pidettiin työpaikoilla isän henkilökohtaisena tai perheen sisäisenä asiana. Syiksi sille, etteivät isät juuri käytä pidempiä perhevapaita, sekä henkilöstöjohtajat että työntekijät arvelivat muun muassa puolisoiden väliset palkkaerot ja perheiden taloudellisen tilanteen sekä lapsen äidin halun hoitaa lasta kotona. Myös perhevapaakyselyn isien mukaan perheen talous ja puolison lapsenhoito kotihoidon tuella olivat tärkeimpiä isäkuukauden käytön esteitä työhön liittyvien esteiden ohella (ks. luku 4.1). Seuraa-

vassa katkelmassa teollisuusyrityksen työntekijät kommentoivat haastattelijan esittämää väitettä isien perhevapaiden esteistä työpaikoilla.<sup>9</sup>

**Haastattelija:** Mitä mieltä te ootte siitä väitteestä, että isät käyttäisi enemmän perhevapaita, jos työpaikoilla suhtauduttaisiin miesten perhevapaisiin myönteisemmin ja työstä olisi helpompi olla pois?

**Teollisuus/työntekijä 1:** Itse omalta kohdaltani en näkisi estettä, että ei työpaikka antaisi mun olla perhevapaalla, en ole ihan varma asiasta, mutta suht varma. Tuppaa aina ajatella taloudelliselta kannalta näitä asioita, että vaimo olisi töissä ja minä kotona, että ei tullut koskaan mieleen edes tarkemmin. Paljon kivempi ois kotona olla, kuitenkin ei täs maailmas liikaa rahaa koskaan ole, se on aika iso asia siinä vaakakupissa.

**Työntekijä 2:** Meillä on varmaan aika samanlainen tilanne [...]. Mielellään itekkin varmaa, no en voisi sanoa, että oisin vuosia kotona, että se on sen verran rankan tuntusta, että kun välillä on muutaman päivän, että siinä hetki ainakin menisi että tottuus. Mutta kyllä se taloudellinen puoli on ehdottomasti se suurin ja vaimolla on ollut selkeä, että hän haluaa olla kotona ja hoitaa omat lapset, että ei meillä ole ollut mitään ristiriitaa tästä työnjosta.

Edellä esitetyssä työntekijöiden keskustelussa jälkimmäinen puhuja vihjasi kuitenkin myös oman suhtautumisen merkitykseen todetessaan lasten hoitamisen kotona olevan ”rankan tuntuista”. Vaikka osa isistä kuvasi ryhmäkeskusteluissa hyvinkin tasapuolista osallisuuttaan pikkulapsiperheen arjessa, halu jakaa hoitovastuuta tasapuolisesti lapsen äidin kanssa ei välttämättä yllä perhevapaisiin saakka. Myös teollisuusyrityksen henkilöstöjohtaja pohti tätä sukupuolistunutta työnjakoa:

**Teollisuus/henkilöstöjohtaja:** En tiedä onko miehille sitten, pitää kysyä itseltään, että kokeeko he, että työ on ehkä astetta tärkeämpi, että onko naisilla helpompi vaan ajatella, että kun on semmoinen rooli, että voi jäädä sille äitiysvapaalle, että se on luonnollisempi sitten jäädä..

**Haastattelija:** Ja kun on siellä kotona jo..

**Henkilöstöjohtaja:** Niin, naisille se on, että he ketkä tietää haluavansa lapsia, he tietää, että he joutuvat hyppäämään siitä työmaailmasta hetkeksi sinne kotimaailmaan. [...] Mutta voihan se olla myös, että [miehet] ko-

<sup>9</sup> Ryhmäkeskusteluissa työntekijöille esitettiin väitteitä ja esimerkkitarinoita, joihin he saivat ottaa kantaa ja jotka virittivät keskustelua kunkin työpaikan käytännöistä ja isien omista kokemuksista. Menetelmästä tarkemmin liitteessä 1.

kee, että on niin hankala töistä järjestää sitä, että kokee, että katsottaisiin suunnilleen hulluna, jos menisi ehdottamaan, että mä haluun nyt olla puoli vuotta hoitovapaalla lasten kanssa. Että voi olla, että kynnyks on vielä niin korkea. Mun tietääkseni meillä ei ole ollut isä hoitovapaalla, ei ainakaan lähivuosina. Se on vielä. Mutta mehän ollaa perus, jos ajatellaan, että toimiala on teollisuus ja on niitä pitkiä työsuhteita ja miehiä suurin osa, että me ei olla moderneimpia, kun menee IT-alaan [!], missä on keski-ikä nipin napin 30. Me ei ehkä siihen semmoiseen muottiin mennä, että me ollaan kuitenkin... Jos ajattelee ay-toimintaa, joku metalliliitto on yksi vanhimpia ja vahvimpia ja meillä työntekijät kuuluu siihen. Voihan siinä olla semmoinen toimialahaamukin taustalla. Ei nähdä, että ollaan niin modernia, että yhtäkkiä tulisi tällainen buumi, että isät hoitovapaalle, voihan sekin olla.

Toisaalta myös IT-alan yrityksessä työskentelevä, isyysvapaan ja isäkuukauden pitänyt pienen lapsen isä pohti, kuinka vieras ajatus esimerkiksi pidempi hoitovapaa työstä olisi:

**IT/työntekijä:** Veikkaan, että siinä on asennekysymys, niin kun henkkoht esimerkiksi mun ois vaikea kuvitella, että mä oisin vuoden tavallaan pois työelämästä ja hoitaisin lasta. Mun on vaa vaikea kuvitella, se jotenkin, emmä oikee osaa ees sitä kommentoida muuten, mutta semmonen lyhyempi jakso, erittäin mielelläni, mutta pidempi jakso, niin..

Kokopäiväinen arki pienen lapsen kanssa voi tuntua isille vieraalta, koska pidemmäksi aikaa kotiin jääminen ei ole yhtä itsestään selvää kuin äideille, mutta myös työn merkitys isille voi olla sellainen, ettei omasta työstä haluta olla pitkään pois (Bloksgaard 2015, Brandth & Kvande 2016, Kvande 2009). Näin voi olla monille äideillekin, jotka kuitenkin useimmiten lapsen syntymän ja mahdollisen imetyksen takia jäävät pois työstä ainakin vauvan elämän ensimmäisten kuukausien ajaksi, yleensä kuitenkin vähintään noin vuodeksi. Isille perhevapaalle jäämisessä on yhä kyse toisella tapaa valinnasta.

Käsitykset vanhemmuudesta ja siitä, millaista on hyvä työntekijyys, voivat olla isien perhevapaisiin myönteisestikin suhtautuvilla työpaikoilla sukupuolistuneita ja siten pitää yllä paitsi äidin ensisijaista hoivaroolia myös maskuliinista työn etiikkaa, johon on liitetty vahva omistautuminen ansiotyölle (Bloksgaard 2015, Connell 2000, Acker 1990). Työnantajaan ja organisaatioon sitoutumisen kulttuurisena merkkinä on pidetty juuri ajankäyttöä (Hochschild 1997). Esimerkiksi IT- ja mainosalan yritysten henkilöstöjohtajat kertoivat työntekijöiden olevan vahvasti sitoutuneita omaan työhönsä, valmiita käyttämään siihen aikaansa ja haluttomia olemaan työstä pois. Vaikka tällaisen työorientaation ei kerrottukaan olevan tyypillistä juuri miehille, äitien kerrottiin kuitenkin pitävän varsin yleisesti pitkiä, vähintään vuoden mutta myös useamman vuoden mittaisia perhevapaita. Esimerkiksi seuraavassa haastatte-



luotteessa työn merkitys osoittautuu syyksi nimenomaan miesten lyhyille perhevapailla.

**Haastattelija:** Nämä isät, jotka ovat olleet, niin onko se niin, että he pitävät parin kolmen viikon isyysvapaan syntymän yhteydessä, vai onko semmoisia, että olisi ollut pidempään, useita viikkoja tai kuukausia?

**Mainos/henkilöstöjohtaja:** Ei, se on varmaan tämä työn laatu, tai ainahan voi pitää, mutta me ei olla tosi, missään suhteessa kielteisiä, jos joku pyytää niin järjestyy varmasti, että se järjestetään. Ei koskaan sanota ei, mutta ihmiset on kuitenkin sen oloisia, että ei ne, että kuitenkin se äiti on. Se on uutta, jos pitkä ura ollut, että ennen ei miehet ollut juurikaan, ehkä sen päivän kaksi, viikko maksimissaan. Nyt ollut sen pari viikkoa, onkohan kuukaan ollut kolmea viikkoa, musta tuntuu että ei.

[...]

**Haastattelija:** Mikä siinä, jos työn luonnetta ajattelee, että onko se niin, että ihmiset itse myös tavallaan ajattelee, että ei halua olla pidempää pois tai että se on hankalaa...?

**Henkilöstöjohtaja:** Kyllä mä luulen, että nämä on aika innostuneita ja työorientoituneita, että...

**Haastattelija:** Ei malta?

**Henkilöstöjohtaja:** Ei malta. Ehkä jos se ois jotenkin puuduttavampaa, yksitoikkoisempaa se työ, mitä sä teet. Voisin kuvitella, että semmoisesta helpomminkin jäisi ja olisi pois, mutta tuntuu, että kyllä, ehkä se on kuitenkin varmaan tavallaan, ehkä erityyppisiä ihmisiä tai tämmöisiä, innokkaita, luovia, aika paljon.

Jos työpaikoilla tulkitaan erityisesti miesten olevan työorientoituneita, isän ilmoitus pidemmästä isyys-, vanhempain- tai hoitovapaasta voi herättää ihmetystä esimiehissä, etenkin jos työpaikalla ei ole totuttu isien muutamaa viikkoa pidempään vapaisiin. Lapsen syntymän yhteydessä pidettävän isyysvapaan ylittäviä vapaita käyttäessään isä voi ajatella leimautuvansa hankalaksi tai ei riittävän sitoutuneeksi työntekijäksi. Jos kyse ei ole suoranaisesta työnantajan tai esimiehen ilmaisemasta suhtautumisesta vaan pikemminkin työntekijöiden sisäistämästä työn etiikasta, tällaisia epäilyksiä voi olla vaikea tuoda esiin. Seuraavassa työyhteisön suhtautumista pohtivat mainostoimiston työntekijät:

**Mainos/työntekijä 1:** mä luulen, et tää ei ole maailman maskuliinisin työpaikka, tarkoitan konservatiivises mieles, et mies ei voi, et on nynny miehenä, jos pitää vapaan. Tää ei ole ääripää, mut ei tää aivan sellanenkaan ole, et. Mä luulen silti näppituntumalla, et jonkin verran juuri [...] siitä syystä, että miten [työntekijä] korvataan, et mistä saadaan yhtä pätevä ihminen siksi aikaa tai sinä tai minä, et vois puskee jonkun takaraivosta, et pitääkö sen nyt pitää toi hemmetin vapaa nyt.

**Työntekijä 2:** Ainahan noita tyypejä tulee, hei kmoon, koskaan ei voi miellyttää kaikkia. Se on ihan fakta.

Ensimmäinen työntekijä näyttää sanovan, että vaikka isyyteen ja hoivavastuisiin suhtauduttaisiin sinänsä myönteisesti, työyhteisön ymmärrys ei välttämättä riittäisi, jos töiden sujuminen hankaloituisi isän perhevapaan seurauksena. Toinen työntekijä kuitenkin torjuu tämän epäilyksen ponnekkaasti. Näin kävi muissakin ryhmäkeskusteluissa. Organisaatioiden sisällä voi olla eroja esimiesten ja yksiköiden välillä, mutta kyse voi olla myös samasta ilmiöstä, joka on havaittu, kun työpaikoilla kysytään sukupuolten epätasa-arvosta: kielteisen työpaikan leimaa ei haluta vaan ongelmat löytyvät aina jostakin muualta kuin omalta työpaikalta (Korvajärvi 1998). Osallistuvan isyyden ja jaetun vanhemmuuden, kuten sukupuolten tasa-arvonkin, ihanne on myös muodostunut sillä tavoin vahvaksi (Kekäle & Eerola 2014), että sen toteutumiseen tosiasiaa liittyviä ongelmia tai ristiriitoja voi olla vaikea tuoda esiin. Edellä organisaatiokulttuurin maskuliinisuutta pohdiskellut työntekijä joutuikin vielä – ehkä reaktiona työoverinsa kommenttiin – toteamaan, että ”ei tää semmonen työpaikka, koska mä oon vastikään kuullut, et jossain kuulee kuittailua siitä, et ai sä oot semmonen, et ei tääl mitään semmosta, et se on totta kai sillä tavalla tässä päivässä kiinni”.

Työntekijöiden ja isien puhetta ryhmäkeskusteluissa voi tulkita esityksinä tai selontekoina yhtäältä ”hyvästä” isyydestä, toisaalta omasta ammatillisesta identiteetistä. IT-yrityksessä samoin kuin mainostoimistossa, joissa työntekijät tekivät pääosin tietotyötä tai luovaa työtä, miestyöntekijät kuvasivat innostustaan työhönsä ja osa kertoi käyttävänsä myös vapaa-aikaansa työhön liittyviin asioihin.

**Mainos/työntekijä:** Varsinkin luovalla porukalla, on tämmönen tavallaan sisäänrakennettu, että vähän odotetaan. Sitten tavallaan löytyy tiettyä tunteen paloa, ett tavallaan tulee työn ohessa, ett se on ehkä asia mikä pursuaa tavallisen työpäivän ulkopuolelle.

\*\*\*

**IT/työntekijä:** Kyllähän myyjän työ on, että [toinen keskusteluun osallistunut työntekijä] sanoi aikasemmin, että illal tehdään töitä ja tälleen, että ei, emmä tiä meillä yhtään sellasta myyjää, joka oikeesti pystyis rajoittamaan sen työajan siihen, että se tekis kaheksasta neljään ja laskis siitä sen työmäärän. Kyllä se ainakin omalla kohdalla on sitä, että jatkuvasti on päätelaitteet mukana ja se on tavallaan osa elämää, mä en aattele varsinaisesti työnä, vaan se on, jos sanotaan harrastus, et tavallaan se kulkee mukana, se on kivaa ja teet sillon kun sä voit vaikuttaa.

Henkilöstöjohtajat kertoivat näiden alojen olevan jatkuvassa muutoksessa, mikä edellyttää työntekijöiltä myös oma-aloitteista ammattitaidon ylläpitämistä. Mainostoimiston henkilöstöjohtaja arveli, että työntekijät ”eivät jää laakereille” edes perhevapaiden – ainakaan lyhyempien – aikana: ”tiedän, että he seuraavat alaa koko ajan, vaikka olisivatkin poissa”. IT-yrityksen henkilöstöjohtaja totesi, että vaikka työnantaja ei sitä edellytä, ainakin isät seuraavat työpaikan asioita ja sähköpostejaan lyhyehköjen isyyssvapaisten aikana: ”se on niin lyhyt aika, et siinä ei ikään kuin halua päästää sitä lankaa irti”.

Näiden organisaatioiden työntekijät näyttivät kokevan voimakasta ”työn imua” (Hakanen 2004), ja samalla työn ja vapaa-ajan raja hämärtyi. Tällaisen ajallisen työhön sitoutumisen kulttuurissa totuttua vuosilomaa tai vastaavan pituisia isyyssvapaista pidempi poissaolo työstä saattaa tuntua hankalalta järjestää tai edes kuvitella. Esimerkiksi monikansallisen IT-yrityksen työntekijöiden ryhmäkeskustelussa kaksi isää naureskeli yhdessä tilanteelle, jossa toinen heistä oli joutunut perustelevaan ulkomaiselle esimiehelleen sitä, miksi oli ”lomalla koko ajan” pidettyään lyhyen ajan sisällä sekä isyyssvapaista että vuosilomaviikkoja. Keskusteluun osallistunut kolmas, itse puoli vuotta perhevapaata aiemmassa työpaikassaan pitänyt isä huomautti lopulta, etteivät perhevapaat ole varsinaisesti lomaa.

Lomasta puhuneet isät olivat käyttäneet isyyssvapaata tai isäkuukautta lapsen äidin ollessa samanaikaisesti kotona, jolloin perhevapaa ehkä vaikuttaakin enemmän lomalta kuin jos isä olisi yksin vastuussa lapsen hoidosta. Tällöin ”ylimääräisen” loman perusteleva esimiehelle voi tuntua vaikeammalta kuin tilanteessa, jossa isän kotiin jääminen on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi. Puoli vuotta hoitovapaata pitänyt isä kertoikin lapsen äidin palanneen töihin, jolloin hoitovapaalle jääminen näyttäytyy välttämättömyytenä, ei ”ylimääräisenä” lomana, eikä se siten kyseenalaista työntekijän sitoutumista työhönsä.

Välttämättömyyden lisäksi hoitovapaata pitänyt isä perusteli, tai ehkä jopa puolusteli, keskustelussa ratkaisuaan kertomalla pidemmän vapaan pitämisen olleen mahdollista tilanteessa, jossa oma työsuhde aiemmassa työpaikassa oli joka tapauksessa päättymässä. Tällaiset paitsi haastattelijalle myös keskusteluun osallistuville työtovereille esitetyt oman toiminnan perustelut kertovat työyhteisön normeista ja organisaatiokulttuurista, jossa isien hoivavastuun ei oleteta edellyttävän pitkää poissaoloa työstä eikä kilpailevan vahvan työorientaation kanssa.

Tunne siitä, ettei työstä voi olla pitkään pois, ei välttämättä olekaan organisaation, työnantajan tai edes esimiesten ääneen lausuttu vaatimus, vaan isät käyvät neuvotte-luja itsensä sekä ristiriitaisten läsnä olevan isyyden ja omistautumista vaativan työn ihanteiden välillä (vrt. Bloksgaard 2015). Edellisen kaltaisissa, mahdollisesti myös or-ganisaation arjessa toistuvissa keskusteluissa ja vitsailuissa ylläpidetään myös työn-tekijöiden kesken sellaista maskuliinista työn etiikkaa, jossa yksi työntekijän sitoutu-misen merkki on halu asettaa työ etusijalle vapaa-aikaan ja perhe-elämään nähden. Toisaalta tietotyölle on tyypillistä, että niin kutsutut ”ahneet instituutiot” hyötyvät tällaisesta työntekijöiden ajankäytöllisestä sitoutumisesta ja ulkoisen kontrollin kor-vanneesta sisäisestä työn imusta; kun työ koetaan kiinnostavaksi ja palkitsevaksi, työntekijät itse ovat valmiita käyttämään työhönsä paljon aikaa (Kvande 2009, Coser 1974).

Vaikka isien pitämistä perhevapaista ja ”osallistuvasta isyydestä” puhuttiin haastatteluissa myönteiseen sävyyn, isien lyhyiden perhevapaiden perusteleva (miesten) työorientaatiolla tuo esiin sukupuolistuneita käsityksiä työntekijyydestä ja vahvistaa maskuliinisuuden ja ansiotyön etiikan välistä kytköstä. Samalla tullaan vahvistaneeksi lapsen äidin ensisijaisuutta lapsen hoitajana.

Kauppan alan organisaation henkilöstöjohdon puheesta piirtyi hyvin toisenlainen kuva työntekijöiden työorientaatioista. Henkilöstöjohtajan mukaan kaupan työntekijöistä suuri osa on nuoria ja vailla koulutusta tai opiskelijoita, eikä työ esimerkiksi kaupan kassalla ole heille ensisijainen tavoite.

**Kauppa/henkilöstöjohtaja:** Kauppahan on hyvin tyypillinen paikka, jossa käydään vähän pohdiskelemassa. Sen takia meillä on niin paljon niitä kak-sikymppisiä, et he miettii, mitä he halusivat elämästä. [...] Täällähän on paljon ihmisiä, jotka ajattelee, että mun oikea elämä on jossain muualla, että tämä on tapa, jolla maksaa vuokra ja laskut. Se on, must tuntuu, että se semmonen kasvava määrä henkilökuntaa. Sitten on näitä ihmisiä, jotka tekee aivan hulluna töitä puoli vuotta ja sitten he lähtevät seuraavaksi puo-leksi vuodeksi reissaamaan, tai laskettelemaan tai what ever.

Organisaation työkuluttuurissa oli henkilöstöjohtajan mukaan tavallista olla pi-dempään pois työstä esimerkiksi vuorottelu- tai opintovapailta. Työn luonne on myös sellainen, että työstä on helppo lähteä ja palata takaisin pidemmänkin tauon jälkeen, kun ”ei ole koulutusvaateita ja perehdytys on aika nopeaa”. Pidemmätkään perhevapaat eivät siis henkilöstöjohtajan mukaan olleet työstä poissaolon kannalta lainkaan ongelmallisia – isien lyhyiden vapaiden hän arveli matalapalkka-alalla ole-van taloudellinen kysymys.

Kuten aiemmin todettiin, pelastuslaitos oli poikkeuksellinen organisaatio, koska siellä miestyöntekijät (joskin silti vain pieni osa) olivat käyttäneet myös pidempiä hoitovapaita. Palomiehille ja pelastustyöntekijöille työ on henkilöstöjohdon mukaan usein unelma-ammatti ja jo lapsuuden haave, joten työntekijät ovat myös vahvasti

sitoutuneita työhönsä. Työhön sitoutuminen ei kuitenkaan tarkoita, että työ ”valuisi” vapaa-ajalle, kuten tapahtui mainos- ja IT-alojen tietotyössä, vaan yhden työntekijän sanoin ”sit kun ei olla hommissa, niin ihan sama mitä siellä palokunnassa tapahtuu, et aivot menee narikkaan silloin siitä hetkestä käytännössä kun lähetään pois töistä”. Työ ei myöskään työntekijän kuvauksen mukaan ole ”mitään raketitiedettä”, vaan fyysisessä työssä korostuvat ”tekemisen meininki”, kädentaidot sekä tiivis työyhteisö, ryhmätyö ja hyvä yhteishenki. Organisaatiokulttuurin yhteisöllisyyttä ja myös ”perheenomaisuutta” korostivat sekä henkilöstöjohto että työntekijät. Työn luonteen ja työvuorojen organisoinnin seurauksena työtoverit paitsi tekevät työtä yhdessä myös viettävät työpaikalla paljon aikaa keskenään. Perhe on muutenkin työntekijöiden mukaan työyhteisössä tärkeä arvo, ja työntekijöiden perheet myös näkyvät työpaikalla, esimerkiksi lapsia tuodaan vapaapäivinä käymään työpaikalla. Vuorotyön vuoksi pelastustyöntekijöillä on myös tavallista viikonloppua enemmän vapaapäiviä, jolloin isät pystyvät ehkä jo lapsen vauva-ajasta lähtien olemaan paljon läsnä vauva-arjessa eikä ero varsinaiseen isyysvapaaseen ole kovin suuri, kuten yksi työntekijä totesi.

Pelastuslaitoksen työntekijöiden ryhmäkeskustelussa sekä keskusteluun osallistunut lähiesimies, joka oli myös itse pitänyt isyysvapaita ja isäkuukautta, että työntekijät kuvasivat esimiesten kannustavan viettämään aikaa lasten ja perheen kanssa ja perhevapaiden olevan poissaoloista ykkösprioriteetti: ”lähiesimiehen kans on ilma-piiri semmoinen, että hyvä juttu, et lähe vaan lomalle”.

**Haastattelija:** Miten se [perhevapaan pitäminen] käytännössä on toiminut tai toimii?

**Pelastus/työntekijä (lähiesimies):** Täytetään paperit lähiesimiehen kanssa, sit se toimittaa ne eteenpäin, sit seuraavaksi kaveri viettää laadukasta vapaa-aikaa järkevästi.

[...]

Meil se on oikeesti, toi koko isyshomma on aika simppele. Mä oon ollu viimeset kolme vuotta kaikki kesät isyysvapaalla, muut esimiehet tietty välillä sanoo, et voisitko olla välillä duuniskin, mut eihän se merkkää mitään. Tääl se on aika kaverillista se keskustelu, et ei meil oo semmosta, et kun jossain voisi olla, et esimies sanoo oman mielipiteensä, joka vaikuttaa ihmisen sitten päätöksentekoon jonkun perhevapaiden pitäminen suhteen, jotta työpaikka säilyisi, semmosia juttuja mä en koe, että täällä on ikinä ollut. Isyysvapaa on kaikista suojelluin juttu, että siitä on kaikki pitänyt peukut pystyssä, et jos halutaan perheen kanssa aikaa, niin se on hyvä juttu.

Edellinen arvio oli keskusteluun osallistuneen lähiesimiehen, ja siitä keskustelussa yhtä mieltä olleiden työntekijöiden olisi ehkä esimiehen läsnä ollessa ollutkin

vaikea tuoda esiin mahdollisia kokemuksia kielteisestä suhtautumisesta.<sup>10</sup> Toisaalta lähiesimiehen tapa puhua isyydestä ja perhevapaista haastattelussa saattoi vahvistaa työntekijöiden käsitystä työyhteisön perheystävällisyydestä. Juuri tällaisten keskustelujen ja organisaation arjessakin tapahtuvien epävirallisten ”neuvottelujen” myötä työntekijät muodostavat käsityksiään siitä, millaisia ratkaisuja työn ja perhe-elämän suhteen heidän on mahdollista työpaikallaan tehdä.

### *Työn luonne, isien vapaat ja työtehtävien järjestely*

Organisaatiokulttuuri kytkeytyy kiinteästi siihen, millaista työtä työpaikalla tehdään ja miten työnteko on organisoitu. Työn piirteet heijastuvat myös siihen, miten perhevapaalla olevien työntekijöiden, äitien ja isien, työtehtävät järjestellään poissaolon aikana. Silloin kun ryhmäkeskusteluissa viitattiin esimiehen nihkeisiin reaktioihin, kielteisten asenteiden sijaan kyse oli työntekijöiden ennakoimista tai toteamista hankaluuksista työtehtävien hoitamisessa ja järjestelyssä. Työtehtävien järjestely oli keskeinen sekä henkilöstöjohdon että työntekijöiden haastattelussa esille nousut kysymys. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että yleisimpiä perhevapaista työntekijöille aiheutuvia hankaluuksia ovat avainhenkilöiden poissaolo, sijaisten löytäminen ja työtehtävien järjestely (Salmi ym. 2009, Haataja 2014).

Tutkimuksessa mukana olleiden eri alojen organisaatioiden välillä, mutta myös niiden sisällä erilaisten tehtävien välillä, oli erilaisia käytäntöjä poissaolojen paikkaamisessa. Kaupan alan yrityksessä, joka oli suuri vähittäiskauppaan keskittynyt kauppaketju, esimerkiksi myymälätyöntekijöiden työtehtävät edellyttivät lähtökohdaisesti poissaolevan työntekijän työpanoksen korvaamista riippumatta perhevapaan pituudesta. Organisaatiossa työtehtävien järjestely oli kuitenkin henkilöstöjohdon mukaan vaivatonta. Osa-aikatyöhön perustuvia työtehtäviä paikattiin tarjoamalla enemmän työtunteja omille osa-aikaisille työntekijöille tai rekrytoimalla sijainen.

**Kauppa/henkilöstöjohtaja:** Jos ajatellaan, että joku henkilö on 30-tuntisella sopimuksella, tai kokoaikaisena, ja hän lähtee perhevapaalle, niin hyvin tyyppillistä on muuttaa jonkun toisen tuntisopimusta vastaamaan. Lakikin siihen velvoittaa, että osa-aikaisille tulee tarjota sitä lisätyötä tuntien mukaan. Kyllä me löydetään nämä sijaiset helposti, että siinä ei ole mitään ongelmaa. Ei me oikeestaan siinä olla haasteessa. Sitten kun meillä on tämä sopimus, että ulkopuolinen kumppani rekrytoi meille, niin päälliköille se

<sup>10</sup> Pelastusalan työntekijöiden ryhmäkeskusteluun osallistui kolme työntekijää ja yksi lähiesimies. Esimiesalais-asetelmaa pyrittiin ryhmiä kootessa välttämään, mutta tällä työpaikalla se ei onnistunut. On mahdollista, että lähiesimiehen osallistuminen keskusteluun näkyi myönteisen suhtautumisen korostamisena. Toisaalta esimiehen ja työntekijöiden vuorovaikutus ryhmäkeskustelussa voi myös heijastella työpaikan ”tosielämän” vuorovaikutustilanteita ja siten antaa niistä (keskustelutilanteesta välittyntä) tietoa (Barbour 2007). Ryhmäkeskustelussa syntyneen kuvan täydentämiseksi haastateltiin myös yhtä pelastuslaitoksen työntekijää erikseen. Yksilöhaastattelusta välittyi sama kuva perhevapaiden pitämisen ongelmattomuudesta kuin ryhmäkeskustelustakin.

on aika helppo, että he soittavat yhden puhelun ja kertoo, että hän tarvitsee tällaisen henkilön tälle ajalle ja tälle sopimukselle ja parin viikon päästä heillä on kaks kandia, mistä he voi valita kumman he ottaa.

Tästä huolimatta isien pitämät vapaat henkilöstöjohtajan mukaan ”tyypillisesti on näitä kolmea, neljää, viittä, kuutta viikkoa, että isät on tosi vähän pois sitten kun he on”.

Muissa haastatelluissa organisaatioissa – teollisuuden, mainos- tai IT-alan yrityksissä tai pelastuslaitoksella – sijaisia ei käytännössä palkattu isien pitämien lyhyehköjen perhevapaiden ajaksi. Sijaisen rekrytoiminen ja perehdyttäminen muutaman viikon tai kuukauden kestävää poissaoloa varten ei ollut kannattavaa, tai sopivaa työvoimaa esimerkiksi asiantuntijatehtäviin tai tietynlaista koulutusta edellyttäviin pelastustehtäviin ei ollut tarjolla. Työtehtäviä järjesteltiin jakamalla tehtäviä muille työntekijöille, mutta erityisesti toimihenkilövaltaisissa asiantuntijatehtävissä töitä jäi myös perhevapaalla olijan tehtäväksi vapaan jälkeen – tai myös vapaan aikana.

**Haastattelija:** Sitten sä mainitsit, että ei ole mahdollista sijaisia ottaa, ainakaan lyhyempiin poissaoloihin, miten ne työtehtävät sitten käytännössä järjestellään?

**Teollisuus/henkilöstöjohtaja:** Se riippuu työtehtävästä, jos on vaikka tiimi, niin osa ottaa ne tärkeimmät työtehtävät, tai sitten esimies hoitaa niitä. Että niinhän se menee, kun siihen ei saada, että kukaan ei tule tekemään täysin niitä tehtäviä, että valitettava tosiasia on, että jotain jää hoitamatta, että kun sä palaat, niin ne odottaa sun työpöydällä. [...] Jos ajattelee tehtaan työntekijöitä, niin se ei vaan sitten valmista niitä [tuotteita], että se näkyy kapasiteetissa, että nyt on yksi mies vähemmän, että ei odoteta, että joku muu olisi, kun siellä on eri vaiheita, että ei odoteta, että yksi tekee kahta hommaa. Heillä on helpompi jättää se työ työpaikalle.

Teollisuusyrityksen henkilöstöjohtajan kuvauksessa korostuvat toimihenkilöiden ja työntekijöiden työtehtävien ja työn laadun erot. Vaikka työntekijäasemassa olevilla oli helpompi jättää työt työpaikalle pohtimatta töiden kasaantumista, silti tehtaan puolella isät olivat pitäneet henkilöstöjohtajan mukaan lähinnä lyhyitä, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaata.

Johto ja työntekijät puhuivat perhevapaista ja työtehtävien hoitamisesta kuitenkin hyvin eri tavoin. Ylemmän johdon näkökulmasta yksittäisen työntekijän poissaolo oli vain pieni osa suurempaa kuviota ja koko organisaation toimintaa. Edellä teollisuusyrityksen henkilöstöjohtaja totesi varsin ongelmattomasti työntekijän poissaolon tehtaalta merkitsevän vain tuotantokapasiteetin hetkellistä pienentymistä. IT-yrityksen henkilöstöjohtaja taas totesi, että yksittäisen työntekijän isyysvapaa näkyy

hetkellisenä myyntitavoitteista jäämisenä, mutta ”ei tää firma siihen keikahda”, ”näin isossa kuviossa yksittäinen ihminen, vaikka se kuulostaa varmaan vähän julmalta sanoa, niin sen merkitys on aika pieni”.

Vaikka näiden organisaatioiden henkilöstöjohto myönsi, että työtehtävien järjestely saattaa aiheuttaa myös hankalia tilanteita, johdon näkökulmasta töiden tekemättä jääminen, kasautuminen tai muiden työntekijöiden kuormittuminen ei kuitenkaan ollut este perhevapaan pitämiselle, kuten teollisuusyrityksen henkilöstöjohtaja toteaa:

**Teollisuus/henkilöstöjohtaja:** Veikkaisin, että jokaiselle esimiehelle tulee se tunne, että voi ei, miten järjestelen työn, [...] kun ei siihen siksi ajaksi, että työtkin toimihenkilöillä on sellaisia, on tehtaallakin, että ei voida niin nopealla vauhdilla perehdyttää, että me otetaan kuukaudeksi henkilö tekemään hommia. Että varmaan siinä tulee, että miten tämän tilanteen saa hoidettua, että nyt se on kuukauden tai enemmänkin pois. Olen yllättynyt, jos joku työntekijä on kokenut niin, että hän ei ole siksi voinut pitää oikeutettuja vapaita, että esimies ei ole suostunut. Toivon, että näin ei olisi, voisin sanoa, että ei näin varmaan olekaan, mutta toivotaan, että ei ole tällainen tilanne.

Saman organisaation ryhmäkeskusteluun osallistuneet työntekijät, jotka kaikki olivat pitäneet kolmen viikon isyysvapaan lisäksi entisen isäkuukauden tai nykyistä pidempää isyysvapaata ja kuvasivat niiden pitämisen sujuneen työpaikalla periaatteessa ongelmitta, sen sijaan pohtivat silti keskustelussa pidemmän poissaolon hankaluutta töiden sujumisen ja jopa oman asemansa kannalta:

**Teollisuus/työntekijä 1:** Ehkä työnantaja pikkusen kattoi silleen, että silmät muljahti ja *vähän näytti siltä, että ei hirveen tyytyväinen ollut tilanteeseen.* Olisi siinä ollut muitakin vaihtoehtoja, *mutta ei siinä voi varsinaisesti estää.* Sen kesäloman se ois tietysti voinut määrätä jonnekin muualle, mutta sitten ois täytynyt pitää ite jotain muita vapaita siinä, että saatiin sitten [lapsi] sen jälkeen elokuussa päiväkotiin. Sitten tietysti vaimo oli töissä sen aikaa, pitää omasta työstään niin paljon, että lähti mielellään sinne, kun ehti olemaan sen yhdeksän kymmenen kuukautta siinä kotosalla, niin varmaan oli ihan mukava lähteä käymään töissäkin.

**Työntekijä 2:** *Vielä sen verran oikaisisin, että en mä sanoiskaan, että työnantaja meilläkään hirveen lämpimästi sitä kattois,* kun minä sanoisin, että minä menen kotiin kolmeksi kuukaudeksi tai kuudeksi kuukaudeksi, että kyllä sen edestä löytäisi, kun tulisi takasin, *mutta silleen ei varmaan mitään estettä työnantajan puolelta.*



**Työntekijä 3:** Se on niin työnkuvasta kiinni, että miten hankalaa työantajalle on lyhyen loman pitäminen, että onko se kyseinen työ helposti korvattavissa vai eikö ole, että miten paluut ja muut.

**Työntekijä 1:** Varsinkin nyt *työnantajan puolesta on kohtuullinen paine* tuotekehityksen puolelta, että jos ilmoittaisi, että aion pitää vuoden isyys- tai ei näitä isyysvapaita, vaan noita vanhempainvapaita, niin ei se ainakaan hirveen tyytyväinen ois tilanteeseen, että kyllä se sit rasittais aika kovasti yrittää etsii siihen hommaa korvaavaa henkilöstöä tosta noin vain. Mutta onneksi ei ole sinänsä ajankohtaistakaan.

**Työntekijä 2:** Pitäis varmaan testata, ihan mennä kysymään, että mikä olisi reaktio.

**Haastattelija:** Miten sä ajattelet, että kun sanoit, että sen löytäis edestään...?

**Työntekijä 2:** Kun tulisi takasin töihin, niin esimies–alaissuhde ei olisi sama kuin ennen vapaata. Vaikka se ei saisi vaikuttaa, mutta uskon silti, että se kyllä yllättävän paljon, sulle tulisi enemmän töitä tai jotain muuta sen jälkeen, muita nakkeja.

Nämä isät siis ajattelivat, ettei perhevapaan pitämiseen ollut varsinaista estettä, mutta tästä huolimatta osa arveli, ettei esimies ollut tyytyväinen poissaoloon työstä, pidemmästä vapaasta puhumattakaan. Isät tiedostivat työtehtävien järjestelystä tai viivästyisestä aiheutuvat hankaluudet eivätkä halunneet aiheuttaa esimiehelleen hankaluuksia. He olivat epävarmoja siitä, kuinka pitkä poissaolo työstä olisi heille mahdollista, miten se käytännössä järjestyisi ja mitä seurauksia pidemmällä vapaalla olisi omille tehtäville ja asemalle työpaikalla. Vaikeuksien ennakointi voi saada isät itse päätyämään siihen, ettei pidempää vapaata kannata pitää. Edellisen keskustelukatkelman ikäviä seurauksia ennakoivat työntekijä olikin sopinut esimiehen kanssa kuuden viikon isäkuukauden pitämisestä lyhyissä pätkissä ja käynyt niiden välissä töissä, jotta työt eivät olisi jääneet hoitamatta ja päässeet kasautumaan. Vaikka isäkuukausi oli työsopimuslain mukaan pidettävä yhtäjaksoisesti, keskusteluun osallistunut työntekijä kertoi pätkineensä vapaata omasta toiveestaan, ja sekä työntekijä että yrityksen henkilöstöjohtaja korostivat lainvastaisen menettelyn olevan työnantajan myönteistä joustavuutta työntekijän suuntaan.

Isät pohtivat pitkän poissaolon hankaluutta myös itsensä ja työtoveriensa kannalta eri tapaan kuin henkilöstöjohto. Esimerkiksi mainostoimiston henkilöstöasioista vastaava totesi, että vaikka yrityksessä työskenteli myös henkilöitä, joiden poissaoloa olisi vaikea korvata, pääasiallisesti lyhytaikaisesti poissaolevan työntekijän tehtävät voi hoitaa joku muu:

**Mainos/henkilöstöjohtaja:** [...] kun on useampi, jotka tekee samaa työtä, niin se on helpompi, että aina on jollain, että ei ole koskaan, että kaikki ois täystyöllistetty. Että ei voida niin pienenä kuitenkaan pitää henkilökuntaa. Aina löydetään se graafinen ihminen, kun niitä pari-, kolmekymmentä on, joka pystyy tekemään.

Mainostoimiston työntekijöiden näkökulmasta tilanne ei vaikuttanut yhtä yksiselitteiseltä. Kuten seuraavassa katkelmassa, myös muiden asiantuntijatehtävissä työskentelevien toimihenkilöisien keskusteluissa käytiin ikään kuin neuvottelua siitä, miten helppoa tai hankalaa perhevapaalle jääminen olisi ja kuinka suuri este työtehtävien järjestelyn hankaluus isien vapaille olisi.

**Haastattelija:** Semmonen yleinen selitys, mitä kuulee julkisuudessa, että isät pitäisivät enemmän perhevapaita, jos työpaikoilla suhtauduttaisiin miesten perhevapaisiin myönteisemmin ja työstä olisi helpompi olla pois, niin mitä mieltä ootte tästä perustelusta.

**Mainos/työntekijä 1:** Kyllä toi, et siin mielessä mennä, että mä oon esimerkiksi firman ainut [poistettu: titteli] niin siinä mielessä moni [...]projekti, jos minä haluaisin olla vaik puoli vuotta vanhempainvapaalla se tarkoittaisi sitä, että tänne palkattaisiin sijainen siksi ajaksi, et pysyväkin.

[...]

mut sillein jos syksyl tai tyylii keväällä haluis kuukauden pätkän pitää, niin se vaatis aika pitkälle, hyvin pitkältikin etukäteen suunnittelua ja ilmoittamista sitten täällä päin, että tälläsen ajan pitää, että melkee puoli vuotta etukäteen saisi rupee ilmoittelee.

**Työntekijä 2:** Kyl mä aika vakuuttunut oon, et se asenne olis, et se onnistuis.

**Työntekijä 1:** En mä epäile et se ei onnistuis, mut se ei ole vain et naps, et mä lähden, että sillä periaatteella.

**Työntekijä 2:** Mä muistan iteltä sen, että mä pidin kaikki maksimivapaat mitä rahotettiin, meil se oli puhtaasti taloudellinen kysymys, kaveripiiris muutenkin, se on töissä kummalla on isommat tulot, 80-prosenttisesti satuu olemaan mies, mut on niitä tapauksia, et on ollut toisinkin päin.

**Työntekijä 3:** Väittämään jos suoraan ottaa kantaa, mä oon samaa mieltä että se onnistuis, mut silti kuitenkin menisin, et toi on totta toi väittämä. [JN huom: että isät pitäisivät vapaita, jos työstä olisi helpompi olla pois.]

**Työntekijä 2:** Kyl se varmaan pääsääntöisesti on, en mä epäile.

**Työntekijä 1:** Onnistuu, mut siin on tietty kynnyks, haaste siihen.

**Työntekijä 2:** Se riippuu työtehtävistä, [työntekijä 1] kertokin ja jos ajatellaan [työntekijä 3]:a niin, mitä mä sanoisin, semmosta isyysloman tuuraa-jaa tosta vain pakasta repästynä sulle on vaikee ottaa.

Asiantuntija- ja tietotyötä tekevät isät totesivat ryhmäkeskusteluissa, että poissaolojen aikana – oli sitten kyse perhevapaista tai muista poissaoloista – heidän työnsä jäivät pääsääntöisesti odottamaan omaa paluuta työpaikalle, sillä korvaavaa työvoimaa ei juuri ollut saatavilla. Keskusteluissa päädyttiin kuitenkin lopulta siihen, ettei töiden järjestely olisi este pitää pidempää vapaata, vaan se onnistuisi työntekijän näin halutessa. Silti järjestelyn arveltiin olevan hankalaa ja vaativan ennakointia. Jos isät olivat epä tietoisia siitä, miten työtehtävät vapaan aikana järjesteltäisiin, etenkin pidemmän, useiden viikkojen tai jopa kuukausien mittaisen perhevapaan pitämistä epäroitiin. Saattaakin olla, että juuri nämä ennakoitut hankaluudet saivat isät itse olemaan haluamatta pidempää poissaoloa.

Tietotyölle on tyypillistä suuri autonomia töiden sisältöjen ja aikataulujen suhteen sekä siihen yhdistyvä yksilöllistynyt vastuu työn tuloksista (Julkunen ym. 2004). Mainostoimiston työntekijät kuvasivat tätä taidolla ”hallita omaa kalenteria”. Tällaiset organisaatiot ovat usein hyvin joustavia – joustavuudesta puhuivat myös tutkimukseen osallistuneiden asiantuntijaorganisaatioiden henkilöstöjohtajat ja työntekijät. Autonomiaan yhdistyvät joustavat työn tekemisen ajat ja paikat: työtä voi tehdä milloin vain ja missä vain ja etätöiden tekeminen on yleistä. Esimerkiksi IT-yrityksen henkilöstöjohtaja kuvasi, että ”meillä on semmoset järjestelmät, työkalut, että missä pysähdyt niin konttori on siinä”. Joustavuus tarkoitti, että lyhytaikaisia ja yllättäviäkin poissaoloja, kuten sairastuneen lapsen hoitoa, koettiin olevan helppo järjestellä, mutta toisaalta jäi työntekijän itsensä vastuulle huolehtia töiden sujumisesta. Esimerkiksi mainostoimiston työntekijöiden oli mahdollista itse päättää loma-ajoistaan, mutta ensin he tarkistivat, että ”se on semmonen hetki, et mua ei tarvita siihen”.

Työ oli asiantuntijaorganisaatioissa myös sidottua paitsi asiakkaiden myös tiimiin ja projektien aikatauluihin, mikä vähensi työaikojen näennäisestä joustavuudesta huolimatta vapautta päättää omista aikatauluista, ja vaati usein työntekijöiltä joustavuutta työn suuntaan. Joustavuuden käänköpuolena onkin myös yleistä, että työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy ja työajat venyvät (ks. Nätti ym. 2005, Kvande 2009). Tästä puhuivat esimerkiksi IT-yrityksen ja mainostoimiston henkilöstöjohtajat. Työn ajan ja paikan joustavuuden merkitys työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksille saattaakin olla illuusio eivätkä työntekijät todellisuudessa pysty hyödyntämään näitä mahdollisuuksia (Tammelin ym. 2016, Kvande 2009).

IT-yritys oli tyypillinen joustava organisaatio. Samalla se oli individualistinen organisaatio, sillä työntekijöiden työajat ja työn sisällöt olivat pitkälti yksilöllisiä. Sekä

henkilöstöjohto että työntekijät korostivat työaikojen ja -paikkojen joustavuutta, esimerkiksi etätyömahdollisuuksia. Henkilöstöjohtajan näkökulmasta myös perhevapaita oli organisaatiossa helppo järjestellä, vaikka käytännössä järjestely riippuikin työtehtävästä ja esimiehestä, eikä yksi käytäntö käynyt kaikille. Johto kuitenkin arveli olevan mahdollista, että esimerkiksi myyntityötä tekevien keskuudessa ”elää semmoinen maine, et eihän myyjä voi jäädä, tai lyhentää työaikaa. Mutta kyllä voi, et kaikki ollaan pystytty järkkämään ja se onnistuu”. Pitkille perhevapaille jääville – siis äideille – laadittiin työpaikalla myös kirjallinen suunnitelma vapaan kestosta ja työhön paluusta sekä töiden järjestelystä, esimerkiksi myyntitavoitteiden pienentämisestä pois-saolosta johtuen. Lyhyempien vapaiden osalta käytäntö oli kuitenkin toinen:

**IT/henkilöstöjohtaja:** Miesten osalta on lähtökohtaisesti näitä lyhyempiä [vapaita], että kukaan ei ole näitä pitempiä ees lähtenyt miettimään, et me ei tehdä kirjallista suunnitelmaa, koska ne kyl onnistuu nää viikot, muutamit viikot, et se business sujuu, et ei me siit sen isompaa numeroa sitten tehdä.

Työntekijöiden ryhmäkeskustelussa joustavuus ilmeni kuitenkin moniulotteisempaa. Yhtäältä sen koettiin mahdollistavan isyysvapaiden (ja entisen isäkuukauden) pitämisen, toisaalta vastuu työn tavoitteiden saavuttamisesta ja mobiiliteknologian mahdollistamat etätyömahdollisuudet johtivat siihen, että käytännössä työntekijät kokivat painetta tehdä töitä myös perhevapaan aikana.

**IT/työntekijä 1:** Mä pidin lapsen syntymän jälkeen kolme viikkoa isyysvapaita siinä, sen maksimin. Ja tota, ei mitään, siis se on niinkun etätyöskentely meilläkin tuntuu et tosi joustavaa, et sä oot periaatteessa vastuussa sun omasta tekemisestä, että pidät huolta siitä, et sun tavoitteet täytyy ja näin, niin ei, sulle myönnetään ne oikeudet mitä sulle kuuluu. Ainakin semmoinen käsitys mulla on tästä firmasta, ja omalla kohalla voin sanoa, että meni joustavasti, ja esimies tietysti kannusti siihen oikein, että totta kai oot veks ja näin.  
[...]

**Työntekijä 2:** Täytyy todeta, että sanotaan, et mulla oli vähän erilainen, mulla pomo istu silloin kun siis [lapsi] syntyy, niin istu [toisessa maassa] ja sitten meiän [ylemmän tason johtaja] [toisessa maassa], jolleka mun pomo raportoi. Ja sen [ulkomaalaisen] pomon kanssa se vielä meni hyvin se dialogi koskien lisävapaita, että [maa]laisethan muutenkin viettää aika paljon vapaa-aikaa, niin sano, et totta kai, et tää pistetään järjestymään, mut meiän täytyy vaan miettiä, miten me myydään tää ylöspäin, koska [toisessa maassa] nyt tyypillisesti jengi ei pidä muutenkaan enempää kun kahta viikkoo putkeen, et se kolme viikkoo on jo vähän pitkä aika. Mutta se nyt saatiin siis loppupeleissä myyty läpi, ja periaatteessa sillä lisäperustelulla, että kyllä

nää tavoitteet tehdään tälle vuodelle, että olen mä sitten veke vähän pitempään tai en ollu. Eli ehkä yks semmonen mielenkiintonen kysymysmerkki, että pitäiskö niiden tavoitteidenkin joustaa, jos sä oot pitemmän aikaa veks. Et se on ehkä semmonen markkeerattava asia. Mutta tota se meni sitten, sitten mä olin kans sen kaks vai kolme viikkoa silloin lapsen syntymän yhteydessä ja sain sumplittua niin, että periaatteessa sain vähän vapaammin päättää työasioista, mut sitten hoiti kiireellisimmät pois, mitä nyt tuli siinä sen aikana.

Vaikka nämä IT-yrityksen työntekijät olivat pitäneet lyhyen kolmen viikon isyysvapaan lisäksi myös pidempää isyysvapaata tai isäkuukautta, ja edellisen katkelman ensimmäinen puhuja jopa kehui sen onnistuneen joustavasti, he olivat kokeneet painetta hoitaa työtehtäviään myös vapaan aikana. Osin työn valumisessa vapaan ajalle oli kyse työorientaatioon liittyvästä omasta innostuksesta, kuten aiemmin organisaatiokulttuurin yhteydessä kuvattiin, mutta myös töiden järjestelystä – tai pikemminkin niiden järjestelyyn liittyvän vastuun siirtämisestä työntekijöille. Työpaikalla oli olemassa käytäntö perhevapaasta johtuvan poissaolon huomioimiseksi työn tavoitteissa, mutta käytäntö ei koskenut lyhyempiä – eli juuri isien pitämiä – vapaita. On mahdollista, että tulostavoitteista olisi voitu joustaa samalla tavalla myös isien jäädessä pidemmälle vapaalle, mutta työntekijät olivat tästä epävarmoja ja epäroivät siksi pidemmälle vapaalle jäämistä. Esimerkiksi jälkimmäinen puhuja ilmaisi keskustelussa olevansa periaatteessa kiinnostunut kokeilemaan myös pidemmän hoitovapaajakson pitämistä, mutta tällaista vapaata ei välttämättä olisi helppo ajoittaa: ”se voi olla mielenkiintoisempaa sitten, jos haluais jäädä vaikka meidän viimesen kvartaalinkin aikana veke ja on puolet tavoitteista tekemättä, et mikä on sitten vastaanotto”. Tämäkin työntekijä totesi, että perhevapaisiin on toki lakisääteinen oikeus, eikä ”kellään kuitenkaan täs organisaatios sit loppupeleis ole siihen mitään sanomista”, mutta silti vaikkapa puolen vuoden vapaajaksoa pitäisi lähteä ”lobbaamaan aika aikasessa vaiheessa”, sillä muuten ”pistää kaikki vaikeeseen asemaan”.

Joustavissa organisaatioissa johto voi siis korostaa joustavuutta, mutta työntekijät kokevat, että työstä ei voi olla pois, jos omat työt jäävät hoitamatta. Joustavuus, joka yhtäältä mahdollistaa toimihenkilöasemassa työskentelevien, tietotyötä tekevien isien perhevapaiden pitämisen, toisaalta samanaikaisesti pitää nämä työntekijät tiukasti kiinni työssä (vrt. Kvande 2009, Tammelin ym. 2016, Sennett 2002). Joustavuutta, jota pidetään hyvänä asiana, ei välttämättä käytetäkään hyväksi, jos koetaan, ettei työstä voi irrottautua. Tämän ajatellaan kuitenkin helposti olevan työntekijän yksilöllinen ongelma, johon hänen on itse löydettävä ratkaisu. Tällaisessa ”jälkibyrokrattisessa” työelämässä organisaatioista on tullut ajankäytöllisesti ”ahneita”: ne voivat luottaa työntekijöiden sisäistämään vastuuseen ja sitoutumiseen ja hyötyä siitä (Coser 1974). Joustavat aikakulttuurit heijastuvat myös isyyden käytäntöihin siten, että huolimatta halustaan olla läsnä lapsilleen ja perheelleen, isät silti usein asettavat työn perheajan edelle (Kvande 2009).

Pelastuslaitosta, jossa jotkut isät olivat käyttäneet myös pidempiä hoitovapaita, sen sijaan voisi joustaviin asiantuntijaorganisaatioihin verrattuna kuvata vaikkapa jäykäksi organisaatioksi, jossa pelastushenkilökunnan työ on usein raskastakin fyysistä työtä. Työtehtävien ja työaikojen autonomian sijaan työt oli pelastuslaitoksella organisoitu hierarkkisesti: johto osoitti työtehtävät ja niiden ajoituksen. Pelastusalan työntekijöiden työpäivät, esimerkiksi koulutusten, liikuntatuntien samoin kuin taukojenkin ajankohdat, olivat virka-ajalla tarkkaan suunniteltuja. Toisaalta työhön kuului reagoida nopeasti eteen tuleviin hälytystehtäviin, mutta näihinkin lähdettiin esimiehen määräyksestä. Myöskään työajoissa ei ollut joustoa, vaan työ oli vuoro-työtä tarkkoine alkamis- ja päättymisaikoineen. Työ edellytti työpaikalla oloa, myös yöaikaan, kun työtehtävät olivat ensisijaisesti päivystämistä hälytystehtäviä varten. Työn organisoinnin tapaa voisi kutsua myös yhteisölliseksi verrattuna joustaviin organisaatioihin; työvuorossa olevia työntekijöitä koskivat samat aikataulut ja usein myös työtehtävät.

Myös pelastuslaitoksella henkilöstöjohto ja työntekijät näkivät perhevapaista aiheutuvat järjestelyt keskenään eri tavalla. Pelastuslaitoksella kuitenkin nimenomaan johto totesi työtehtävien järjestelyn aiheuttavan tiettyjä hankaluuksia.

**Pelastus/henkilöstöjohtaja:** [Perhevapaat] Näkyy päivittäin, [...] työvuoroissa on tietty määrä henkilöitä, mitkä on mitattu sen mukaan, että perustoiminta toimii, ja sitten jonkun verran ikään kuin ylimäärästä just lomien ja muiden takia. Jos sattuu yhteen työvuoroon paljon henkilöitä, jotka on vaikka osittaisella tai kokoperhevapaalla niin kyllähän se sitten näkyy yhdessä vuorossa, koska nämä on aika pieniä yksiköitä kuitenkin.

Perhevapaista aiheutuvasta henkilöstösuunnittelusta eivät kuitenkaan vastanneet lähiesimiehet, vaan henkilöstöhallinto, joka pyöritti ”koko palettia” ja oli vastuussa asemien vahvuuksista. Henkilöstöjohto totesikin, että hallinnon näkökulmasta perhevapaat ovat yksi poissaolo lisää, mikä ”vaikeuttaa suunnittelua”. Siitä huolimatta henkilöstöjohto korosti, että ”kokonaisuutena me ei nähdä mitään ongelmaa tässä” ja että on ”hieno asia”, että isät haluavat hoitaa lapsiaan. Koska korvaavaa työvoimaa ei ole saatavilla, henkilöstön vahvuus on lähtökohtaisesti pidettävä sellaisena, että se kestää poissaoloja. Perhevapaalle jäävän työntekijän työpanosta ei siis välttämättä tarvitse lainkaan paikata, mutta jos ”viimeinen oljenkorsi taipuu veke”, tarvittaessa paikkaavaa työvoimaa saadaan muilta paloasemilta. Henkilöstöjohtajan mukaan tämä johtaa muiden työntekijöiden työkuormituksen hetkelliseen lisääntymiseen.

Kun vastuu työtehtävien organisoinnista oli johdolla, pelastuslaitoksen työntekijät eivät kokeneet perhevapaalle jäämistä töistä poissaolon kannalta ongelmalliseksi, vaikka he tiedostivat hankaluudet riittävän henkilöstövahvuuden turvaamisessa.

**Pelastus/työntekijä 1:** Niin eiks ne oo silleen mennyt aina, että itte määritellään, et toi pätäkä ollaan pois, eikä siitkää koskaa tuu mitää sanomista, et se ei sopis, vaikka ois kuinka vähän porukkaa töissä, että se niinku tavallaa ajaa kaiken edelle. Se ainakin toimii tässä firmassa.

Työtehtävät olivat myös luonteeltaan sellaisia, ettei työntekijöiden itsensä tarvinnut miettiä pidemmänkään poissaolon seurauksia:

**Pelastus/työntekijä 2:** [...] meillähän ei kasaudu tehtävät, [...] se ei vaikuta kun tullaan takasin lomalta, niin homma tavallaan jatkuu siitä mihin jäi, että ei meillä oo mitään kroppakasaa kaapissa.

**Työntekijä 3:** Eikä niitä tarvii himaa kantaa, että ne jää tänne, että ei tarvii himas miettii näitä asioita.

**Työntekijä (lähiesimies) 4:** Ihan samat työtehtävä, ja niitä kierrätetään, että ei sillä oo mitään merkitystä tuleeko isyysvapaalta tai sairaslomalta.

[...]

**Työntekijä (lähiesimies) 4:** [...] se on kuitenkin virkamiestyö ja aika vakiointu, sekä ajallisesti että työmäärältään aina kun ollaan täällä. Tosiaan kun joku sano, että ne paperikasat ei kerry täällä. Et ne ihmiset tarvii sitä apua just siinä vuorossa, jos sattuu tarvii.

Pelastuslaitoksen työntekijät siis kokivat perhevapaiden pitämisen varsin ongelmattomaksi. Tätä edesauttoi yhtäältä se, että he eivät itse kantaneet vastuuta työtehtäviensä hoitumisesta vapaiden aikana, vaan saattoivat jättää työt työpaikalle. Toisaalta myös organisaatiokulttuuri oli erityisen perhemyönteinen, kuten aiemmin kuvattiin, ja isien pitämien pidempienkin hoitovapaiden oli nähty olevan mahdollisia.

Myös kaupan alan ja teollisuuden organisaatioissa tilanteen olisi voinut kuvitella työntekijäasemassa olevien miesten kohdalla olevan samankaltainen, sillä poissaolo työstä ja töiden järjestely oli siellä henkilöstöjohdon mukaan helpompaa. Kaupan alalta tai teollisuusyrityksestä tehtaan puolelta ryhmäkeskusteluun ei kuitenkin saatu työntekijäasemassa olevia isiä. Ryhmäkeskusteluun osallistuneilla kaupan alan toimihenkilöillä kokemukset perhevapaiden pitämisestä muistuttivat pikemminkin edellä kuvattuja, joustavien asiantuntijaorganisaatioiden työntekijöiden kokemuksia.

Isien perhevapaiden käytön esteet ja edellytykset työpaikoilla liittyvät siis tässä tutkimuksessa tehtyjen haastattelun perusteella kahteen ulottuvuuteen, organisaatiokulttuuriin, johon sisältyvät käsitykset isyydestä ja hyvästä työntekijästä, sekä töiden organisointiin ja työn luonteeseen. Yhtäältä kyse on siis siitä, millaisia tapoja toimia pidetään työpaikoilla tavallisena tai itsestään selvänä ja mitkä perhevapaat

mielletään vapaiksi, joita isä voi pitää. Isien voidaan ajatella itsestään selvästi pitävän lapsen syntyessä muutaman viikon isyysvapaata, mutta ei enempää, jos lapsen äiti hoitaa lasta kotona. Myös aiempaa isäkuukautta, nykyistä isyysvapaan pidempää jaksoa voidaan joillakin työpaikoilla jo pitää tavallisena. Kun isäkuukausi kuitenkin on usein ollut perheen yhteistä aikaa, jolloin äitikin on kotona (luku 4.1), työpaikoilla ei välttämättä ymmärretä, että isän pitämä pidempi perhevapaa saattaa olla myös välttämätön lapsen tai myös sisarusten hoidon järjestämiseksi. Toisaalta monet vanhemmat arvostavat myös perheen yhteistä aikaa (ks. luku 7.1), eikä ole työnantajan tehtävä arvioida lakisääteisen vapaan tarpeellisuutta. On myös työpaikkoja, joilla isyysvapaiden pitämiseen suhtaudutaan avoimen kielteisesti (luku 5.1), mutta tällaisia työpaikkoja voi olla hankala saada mukaan haastattelututkimukseen.

Toisaalta kyse on siitä, millaisia ratkaisuja työntekijät ja isät pitävät itselleen mahdollisena eli miten pidemmälle perhevapaalle jäämisen arvellaan töiden järjestelyn kannalta onnistuvan. Joillakin työpaikoilla näyttää elävän maskuliiniseen ansiotyön etiikkaan liittyviä ajattelutapoja, joiden mukaan töiden hoitaminen ei saisi perheystistä johtuvien poissaolojen vuoksi kärsiä. Isät harkitsevatkin, kuinka pitkään voivat olla pois työstä aiheuttamatta työnantajalle, esimiehelle, työtovereilleen, mahdollisille asiakkaille tai itselleen liikaa harmia. Erityisesti toimihenkilöisien asiantuntijatyön joustavuus näyttää mahdollistavan rajallisen mittaisten mutta toisaalta ei liian pitkien vapaiden pitämisen. Työntekijäisien voisi olla helpompi jättää työt työpaikalle perhevapaan ajaksi, mutta silloinkin isät voivat ennakoida hankaluuksia ja epäröidä esimiehen reaktioita, jollei työtehtävien järjestelylle ole selkeitä käytäntöjä.

Pidentämällä isille korvamerkittyjä vapaajaksoja olisi mahdollista osoittaa paitsi isille myös heidän työnantajilleen, että isä voi jäädä pidemmällekin perhevapaalle. Isien omat vapaakiintiöt voivat myös auttaa asettamaan rajoja työlle, joka vaatii joustoa ja valtaa alaa perhe-elämältä ja vapaa-ajalta (Kvande 2009).

### 5.3 Työyhteisön käytännöt ja muutokset perhevapaan aikana

Yhteydenpidon käytännöt perhevapaalla olevan työntekijän ja työpaikan välillä voivat olla vaihtelevia. Työorganisaatioiden henkilöstöjohdolle vuonna 2007 tehdyn kyselyn mukaan vain parissa prosentissa organisaatioista oli esimiehen yhteydenpitoon yhteiset ohjeet tai toimintakäytäntö (Salmi ym. 2009). Vuoden 2006 perhevapaakyselyn mukaan sekä äidit että isät olivat yhteydessä yleisimmin työtovereihin ja kävivät työpaikalla satunnaisesti. Esimiehen yhteydenotot liittyivät useammin työasioiden hoitamiseen kuin esimerkiksi vapaan pituuteen, työhön paluuseen tai muuhun kuin työhön. (Salmi ym. 2009.) Pitkän vapaan aikana yhteydet työpaikkaan saattavat heiketä, mutta toisaalta pidempien vapaiden aikana ehtii työpaikalla tapahtua muutoksia, joista vapaalla olijaa olisi syytä informoida.



Vuoden 2013 perhevapaakyselyssä kaksi kolmesta äidistä (66 %) ja isästä (69 %) oli vapaan aikana saanut tietoa työpaikkansa tapahtumista (taulukko 28). Yhteydenpidosta ja muutoksista kysyttiin vain isiltä, jotka olivat pitäneet isäkuukauden tai vanhempain- tai hoitovapaata.

Yleisimmin äiteihin olivat yhteydessä työtoverit (taulukko 28). Jos yhteydenpitoa oli ollut, hiukan yli puolet äideistä piti itse yhteyttä työpaikkaansa tai oli käynyt siellä satunnaisesti vapaan aikana. Esimies oli ollut yhteydessä hieman alle puoleen äideistä. Myös isiin olivat useimmiten yhteydessä työtoverit, kuitenkin harvemmin kuin äiteihin. Isät olivat yhtä usein itse yhteydessä työpaikkaansa kuin äiditkin, mutta he kävivät siellä selvästi harvemmin. Myös esimies oli isiin yhteydessä hieman harvemmin kuin äiteihin, kuitenkin kahteen viidestä isästä. Isät sen sijaan saivat tietoa työpaikkansa tapahtumista äitejä useammin jollakin muulla tavalla, lähinnä sähköpostia tai työpaikan intranetiä seuraamalla.

Jos esimies piti vapaan aikana yhteyttä, yli puoleen äideistä oli oltu yhteydessä työasioiden hoitamiseksi, isistä jopa kolmeen neljästä. Moni esimies oli yhteydessä myös muissa kuin työasioissa. Yli neljännes äideistä kertoi, että esimies otti yhteyttä ehdottaakseen paluuta työhön. Isiä sen sijaan ei juuri houkuteltu palaamaan aiemmin isäkuukaudelta tai vanhempain- tai hoitovapaalta työhön.

Korkeasti koulutetut ja ylemmät toimihenkilöäidit ja -isät saivat muita useammin tietoa työpaikkansa tapahtumista vapaansa aikana. Erityisesti ylemmillä toimihenkilöisillä esimiehen yhteydenotot liittyivät muita isiä useammin työasioiden hoita-

TAULUKKO 28. Yhteydenpito työpaikkaan perhevapaan aikana, % äideistä ja isäkuukautta, vanhempainvapaata tai hoitovapaata pitäneistä isistä (vastaajina sekä työhön palanneet palkansaajat että ne, joilla oli lapsen syntyessä työsuhte voimassa)

	Äidit		Isät	
	%	N	%	N
<b>Saanut tietoa työpaikan tapahtumista</b>	66	2129	69	1282
Esimies ollut yhteydessä	45	1407	39	881
Työtoverit olleet yhteydessä	74		58	
Itse ollut yhteydessä	52		52	
Käynyt työpaikalla säännöllisesti	7		4	
Käynyt työpaikalla satunnaisesti	55		30	
Muu tapa	15		22	
<b>Esimiehen yhteydenpito</b>			820	
työasioiden hoitaminen	61		78	
ehdottanut työhönpaluuta	28		5	
ehdottanut vapaan pidentämistä	3		1	
muuhun kuin työhön liittyvää	40		42	

miseen. Tämä kertoo työpaikkahaastattelujen (luku 5.2) tavoin siitä, että (ylempien) toimihenkilöiden töissä ja erityisesti isien melko lyhyiden vapaiden aikana työstä ei olla välttämättä täysin vapaalla.

Yli puolet äideistä (56 %) raportoi muutoksista työorganisaatiossaan perhevapaan aikana (taulukko 29). Lähin esimies oli vaihtunut joka toisella näistä äideistä. Joka kolmannen äidin työpaikalla muutokset olivat irtisanomisia tai lomautuksia. Joka viides äiti raportoi organisaatorakenteen muuttumisesta johtuvasta oman yksikön siirtämisestä organisaation sisällä ja joka kymmenes oli itse tullut siirrettyksi toiseen yksikköön. Neljännes kertoi myös muista muutoksista. Näitä olivat esimerkiksi koko organisaatiota koskevat muutokset yksikköjen tai osastojen rakenteessa, organisaatioiden fuusio tai organisaation osan siirtyminen toisen organisaation alle. Muita muutoksia olivat myös osaston, yksikön, toimipisteen tai koko yrityksen toiminnan lakkaaminen sekä työntekijävaihdokset ja muutokset organisaation tehtävänkuvissa.

Vuoden 2006 kyselyssä äideistä vajaa puolet (48 %), eli vuoteen 2013 verrattuna harvempi, kertoi työpaikallaan tapahtuneen organisaatiomuutoksia vanhempain- tai hoitovapaan aikana, joskin silloin kysymykseen vastasivat vain äidit, jotka olivat jo palanneet työhön. Vuoden 2013 kyselyn työhön palanneista äideistä 54 prosenttia kertoi organisaatiomuutoksista, siis hieman harvempi kuin kaikista äideistä, mutta silti kuusi prosenttiyksikköä suurempi osuus kuin seitsemän vuotta aiemmin.

TAULUKKO 29. Muutokset työpaikalla perhevapaan aikana, % äideistä (työtehtävien osalta vain jo entiseen työpaikkaansa palanneista äideistä)

	%	N
<b>Organisaatiossa</b>	<b>56</b>	<b>1898</b>
Yrityksen omistaja vaihtui	12	1 023
Ylempi johto vaihtui	29	
Lähin esimies vaihtui	51	
Yksikkö siirrettiin organisaatiossa	18	
Minut siirrettiin toiseen yksikköön	10	
Työntekijöitä irtisanottiin/lomautettiin	33	
Muita muutoksia	23	
<b>Työtehtävissä</b>	<b>31</b>	
Työtehtävät vaihtuivat	65	280
Työmäärä kasvoi	25	
Työmäärä väheni	12	
Työtehtävät muuttuivat vaativammiksi	35	
Työtehtävät muuttuivat vähemmän vaativiksi	15	
Muita muutoksia	16	

Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan etenkin irtisanomiset yleistyivät työpaikoilla talouskriisin aikana vuodesta 2008 vuoteen 2013, naispalkansaajista viime vuosien irtisanomisista raportoi vuonna 2013 20 prosenttia ja lomautuksista 13 prosenttia. Muut suuret muutokset työpaikoilla eivät sen sijaan yleistyneet. Johto vaihtui tai oli vaihtumassa vuonna 2013 joka toisen palkansaajan (53 %) työpaikalla, työpaikan omistussuhteissa oli muutoksia joka kuudennella (17 %) ja suurehkoista organisaatiomuutoksista kertoi kaksi viidestä (40 %) palkansaajasta. (Sutela & Lehto 2014.)

Jo entiseen työhönsä palanneista äideistä kolmanneksella (31 %) oli tapahtunut muutoksia työtehtävissä. Heistä kahdella kolmesta tehtävät vaihtuivat kokonaan. Kolmanneksella tehtävät muuttuivat vaativammiksi, puolet harvemmin vähemmän vaativiksi. Muutos parempaan oli siis yleisempää kuin työnkuvan huonontuminen. Työmäärä kasvoi joka neljännellä ja väheni puolet harvemmin. Muutokset työtehtävissä olivat vähentyneet vuodesta 2006, jolloin niistä kertoi 37 prosenttia työhönsä palanneista äideistä. Muutosta ei kuitenkaan voi tulkita yksiselitteisesti myönteiseksi tai kielteiseksi edellä mainituista muutosten sisällöllisistä eroista johtuen.

Sekä perhevapaan aikaisista organisaatiomuutoksista että muutoksista työtehtävissä kertoivat muita useammin yksityisellä sektorilla ja toimihenkilöasemassa työskennelleet äidit.

Jos muutoksia tehtävissä oli tapahtunut, työhön palanneet äidit saivat opastusta enimmäkseen työtovereilta (60 %) tai ottivat itse selvää uusista asioista (55 %). Joka kymmenettä äitiä (9 %) opasti omassa työssä ollut sijainen, ja vain hiukan useammalle kuin joka kymmenennelle (12 %) työnantaja järjesti koulutusta. Joka viides äiti kertoi, että muuttuneisiin tehtäviin ei perehdytetty millään tavalla (19 %).

Isäkuukautta, vanhempain- tai hoitovapaata pitäneistä isistä 18 prosenttia raportoi muutoksista organisaatiossa ja vain viisi prosenttia muutoksista työtehtävissä vapaan aikana.

## 5.4 Äitien ja isien arviot perhevapaan vaikutuksista työelämässä

### *Vaikutukset asemaan ja etenemismahdollisuuksiin*

Äitien ja isien arviot perhevapaan seurauksista omalle asemalle ja etenemismahdollisuuksille työelämässä olivat hyvin erilaisia (taulukko 30). Tämä johtunee ennen kaikkea siitä, että äitien ja isien pitämät vapaat ovat niin eripituisia. Isien selvä enemmistö ajatteli, ettei vapaa ole vaikuttanut omaan asemaan mitenkään. Korkeintaan kolmen viikon isyysvapaalla olleista näin ajatteli kolme neljästä, pidempää vapaata pitäneistä isistä jopa neljä viidestä. Äideistä näin ajatteli puolet. Reilu kolmannes äideistä sen sijaan arvioi vapaalla olon heikentäneen omaa asemaa ja etenemismahdollisuuksia, lähes joka kymmenennen äidin mielestä huomattavastikin. Isistä harva arvioi asemansa heikentyneen, kuitenkin useammin pidemmällä vapaalla olleet (9 %) kuin

TAULUKKO 30. Vapaalla olleiden arvio perhevapaan vaikutuksesta asemaansa ja etenemismahdollisuuksiinsa työelämässä, %

	Äidit	Isät, vain isyysvapaata (enintään 3 viikkoa)	Isät, isäkuukausi/vanhempainvapaata/hoitovapaata***
Heikentänyt huomattavasti	8	1	1
Heikentänyt jonkin verran	27	3	8
Ei vaikutusta	49	76	80
Parantanut jonkin verran	3	1	1
Parantanut huomattavasti	1	0	0
Ei osaa sanoa	13	18	9
<b>Yhteensä (N)</b>	<b>101 (3 014)</b>	<b>99 (695)</b>	<b>99 (1 130)</b>

\*\*\*  $p < .001$  (erot isyysvapaata ja pidempiä vapaita pitäneiden isien välillä tilastollisesti merkitseviä)

kolmen viikon isyysvapaan pitäneet isät (4 %). Aseman ja etenemismahdollisuuksien parantumiseen ei uskonut juuri kukaan isä ja äideistäkin vain 4 prosenttia. Pelkän lyhyen isyysvapaan pitäneistä isistä joka viides ei osannut arvioida vapaan vaikutuksia.

Äitien sosioekonomisella asemalla oli selvä yhteys heidän arvioihinsa asemaansa tai etenemismahdollisuuksien heikentymisestä perhevapaan seurauksena. Korkeasti koulutetut ja toimihenkilöäidit, erityisesti akateemisen tutkinnon suorittaneet ja ylempät toimihenkilöt, arvioivat muita useammin asemaansa heikentyneen. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet ajattelivat puolestaan muita useammin, ettei perhevapaalla ollut vaikutusta heidän asemaansa työelämässä. Korkeintaan ammattillisen koulutuksen suorittaneet äidit sen sijaan ilmoittivat useammin, etteivät osanneet arvioida perhevapaan vaikutuksia asemaansa tai etenemismahdollisuuksiin. Myös työntekijäasemassa työskennelleet katsoivat useammin, ettei perhevapaalla ollut seurauksia omaan asemaan työelämässä tai he eivät osanneet arvioida perhevapaan vaikutusta. Työntekijäasemassa olevilla ja matalammin koulutetuilla ei välttämättä ole samanlaisia etenemismahdollisuuksia tai asemaa tavoiteltavana työelämässä kuin korkeasti koulutetuilla toimihenkilöillä. Yli 30-vuotiaat äidit arvioivat asemaansa heikentyneen tai pysyneen samana useammin kuin tätä nuoremmat, kun taas nuoremmat olivat tästä useammin epävarmoja. Tämä voi liittyä siihen, että vanhemmat äidit ovat koulutetumpia. Yrittäjyydellä ei ollut merkitystä äitien arvioille.

Yksityisellä ja valtiosektorilla sekä miesvaltaisilla tai sukupuolijakaumaltaan tasisilla työpaikoilla työskennelleet äidit arvioivat muita useammin asemaansa heikentyneen, kun taas kuntasektorin ja naisvaltaisten työpaikkojen äidit eivät uskoneet perhevapaalla olleen vaikutusta asemaansa. Myös suurilla, yli 100 hengen työpaikoilla työssä olleet arvioivat muita useammin asemaansa heikentyneen. Kuntasektorilla ja pienemmällä työpaikoilla onkin harvemmin sellaisia etenemismahdollisuuksia, joihin perhevapaat voisivat heijastua (Sutela & Lehto 2014).

Äidin työmarkkina-asema näkyy äitien arvioissa myös siten, että ennen lasta vakituudessa työsuhteessa olleet äidit tai äidit, joilla oli lasta hoitamaan jäädessään

työsuhde voimassa, ajattelivat muita useammin, ettei perhevapaalla ollut vaikutusta heidän asemaansa työelämässä. Sen sijaan määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleet tai ne, joilla työsuhde ei ollut voimassa lapsen syntyessä, arvelivat useammin asemansa heikentyneen tai eivät osanneet arvioida asiaa.

Äitien kotihoidon tukikauden kestolla ei suoraan ollut yhteyttä arvioihin aseman ja ammattitaidon heikentymisestä. Yli lapsen kaksivuotispäivän kotihoidon tuella olleet olivat kuitenkin muita epävarmempia vapaan mahdollisista vaikutuksista, mikä voi selittyä sillä, että pitkään kotona lasta hoitavat äidit olivat useammin vähän koulutusta saaneita ja työntekijäasemassa olleita. Osa pitkään kotihoidon tukea käyttäneistä oli vielä kyselyyn vastaushetkellä kotona lasta hoitamassa, joten ehkä aseman arvioiminen oli tästäkin syystä vaikeaa. Kotona lasta hoitavat tai muuta tekevät – työttömät ja opiskelijat – olivatkin työssä olevia useammin epävarmoja perhevapaan vaikutuksesta mutta myös arvioivat asemansa heikentyneen, samoin ne äidit, jotka olivat jo ennen lapsen syntymää hoitaneet pääasiallisesti lapsia tai olleet muutoin työelämän ulkopuolella. Osalla äideistä perhevapaa onkin voinut olla vuonna 2011 syntyneen lapsen kanssa käytettyä äitiys- ja vanhempainvapaata sekä kotihoidon tukijaksoa pidempi, jos he ovat olleet perhevapaalla muitakin lapsiaan hoitamassa. Tästä kertoo se, että kahden tai useamman lapsen äidit arvioivat yhden lapsen äitejä useammin asemansa ja etenemismahdollisuuksiensa heikentyneen.

Isistä yli kolmekymppiset ja korkeakoulutetut olivat muita useammin sillä kannalla, ettei pidemmälläkään vapaalla ollut vaikutusta heidän mahdollisuuksiinsa työelämässä, mutta eroa nuorempiin ja korkeintaan ammattikoulutuksen suorittaneisiin oli lähinnä siinä, että jälkimmäiset olivat useammin epävarmoja vapaan vaikutuksesta.<sup>11</sup> Ehkä nuoremmat ja vähemmän koulutetut isät eivät näe itsellään sellaisia etenemismahdollisuuksia, joiden heikentymistä he voisivat arvioida. Ne harvat isät, jotka vastaushetkellä hoitivat pääasiallisesti lasta kotona tai olivat työelämän ulkopuolella, arvioivat kuitenkin työssä käyviä isiä selvästi useammin asemansa työelämässä heikentyneen. Arviot aseman heikentymisestä eivät liittyneet pidempää vapaata pitäneiden isien koulutukseen, ammattiasemaan, yrittäjyyteen tai työpaikan piirteisiin.

Asemansa ja etenemismahdollisuuksiensa parantumiseen perhevapaan seurauksena äidit ja isät eivät juuri uskoneet sosioekonomisesta taustastaan tai työmarkkina-asemastaan riippumatta.

### *Vaikutukset ammattitaitoon*

Samoin kuin arvioissa asemasta ja etenemismahdollisuuksista, myös äitien ja isien arvioissa vapaan seurauksista omalle ammattitaidolle oli selviä eroja (taulukko 31). Äidit arvioivat selvästi isiä harvemmin, että vapaalla ei ollut vaikutusta ammattitaitoon – kuitenkin puolet äideistä ajatteli näin. Isistä sen sijaan neljä viidestä, pidempää vapaata pitäneet vielä muita isiä useammin, arvioi ettei vapaan pitäminen ole

<sup>11</sup> Isien arvioita taustatekijöiden mukaan tarkastellaan tässä vain niiden isien osalta, jotka olivat pitäneet muuta(kin) kuin lyhyen isyysvapaan eli (myös) isäkuukautta, vanhempainvapaata tai hoitovapaata.

TAULUKKO 31. Vapaalla olleiden arvio perhevapaan vaikutuksesta ammattitaitoonsa, %

	Äidit	Isät, vain isyysvapaa (enintään 3 viikkoa)	Isät, isäkuukausi/vanhempain- vapaa/hoitovapaa***
Kärsinyt huomattavasti	4	0	0
Kärsinyt jonkin verran	27	1	5
Ei kärsinyt eikä kohentunut	48	77	82
Kohentunut jonkin verran	11	5	7
Kohentunut huomattavasti	3	1	1
Ei osaa sanoa	7	17	5
<b>Yhteensä (N)</b>	100 (3018)	101 (695)	100 (1124)

\*\*\* $p < .001$  (erot isyysvapaata ja pidempiä vapaita pitäneiden isien välillä tilastollisesti merkitseviä)

vaikuttanut ammattitaitoon suuntaan tai toiseen. Isät eivät juuri ajatelleet ammattitaitonsa kärsineen, äideistä näin taas koki lähes kolmannes, joskin harva uskoi huomattavaan heikentymiseen. Toisaalta 14 prosenttia äideistä arvioi ammattitaitonsa jopa kohentuneen. Isistäkin näin arvioi pieni osuus: pelkkää isyysvapaata pitäneistä kuusi prosenttia, pidempää vapaata pitäneistä kahdeksan prosenttia. Jälleen lähes viidennes pelkän lyhyen isyysvapaan pitäneistä isistä ei osannut sanoa, oliko isyysvapaalla seurauksia omalle ammattitaidolle.

Korkeasti koulutetut äidit arvioivat muita useammin ammattitaitonsa heikentyneen – mutta ehkä hiukan yllättäen myös kohentuneen – perhevapaan aikana. Vailla korkeakoulututkintoa olevat sen sijaan eivät osanneet arvioida ammattitaidon muuttumista ja erityisesti ammatillisen koulutuksen suorittaneet näkivät ammattitaitonsa pysyneen samana. Ehkä koulutukseen liittyy sekin, että myös nuorempien, alle 30-vuotiaiden oli vaikea arvioida ammattitaidon muutoksia tai he katsoivat ammattitaitonsa kohentuneen, kun yli kolmekymppiset näkivät sen heikentyneen.

Valtiosektorilla työskennelleet, (erityisesti ylemmät) toimihenkilöt sekä miesvaltaisten työpaikkojen työntekijät arvioivat ammattitaidon muita useammin kärsineen, kuntasektorin ja naisvaltaisten työpaikkojen äidit sen sijaan jopa kohentuneen ja työntekijäasemassa olevat eivät osanneet arvioida perhevapaan vaikutusta. Yrittäjien ja palkansaajien arvioissa ei ollut eroa.

Ennen lapsen syntymää tai vastaushetkellä työelämän ulkopuolella olleiden äitien oli vaikeampaa arvioida perhevapaan vaikutusta ammattitaitoonsa, samoin niille, joilla ei ollut lapsen syntyessä voimassa olevaa työsuhdetta tai joilla työsuhde oli ollut määräaikainen. Lasta pääasiallisesti jo aiemmin hoitaneet tai yhä vastaushetkellä kotona olevat arvioivat myös muita useammin ammattitaitonsa kärsineen, samoin ne äidit, jotka olivat hoitaneet vuonna 2011 syntynyttä lasta kotihoidon tuella 1,5–2-vuotiaaksi. Tätä lyhyemmän aikaa kotihoidon tukea saaneet uskoivat useammin, ettei ammattitaito ollut perhevapaan aikana muuttunut mitenkään. Yli kaksi-vuotiaaksi lasta hoitaneille sen sijaan oli vaikeampaa arvioida muutosta, samoin kuin kolmen tai useamman lapsen äideille, jotka useammin olivatkin vielä lapsen kanssa

kotona. Kahden lapsen äidit arvelivat muita useammin ammattitaitonsa kärsineen, yhden lapsen äidit jopa kohentuneen tai eivät nähneet perhevapaalla olevan vaikutusta ammattitaitoonsa.

Samoin kuin äideistä, isistäkin ammattitaitonsa arvioivat kärsineen perhevapaan aikana muita useammin akateemisesti koulutetut, samoin valtiosektorilla työskentelevät isät. Kuntasektorin isät sen sijaan arvioivat muita isiä useammin ammattitaidon jopa kohentuneen, samoin naisvaltaisilla ja pienillä, alle 30 työntekijän työpaikoilla työskentelevät, joskin pienillä työpaikoilla isien oli myös vaikeampi arvioida ammattitaidon muutoksia. Osa kuntasektorin isistä työskentelee aloilla, joissa ihmissuhdetaidot ovat tärkeitä ja joiden ehkä ajatellaan kehittyvän myös perhevapaan aikana (Kivimäki 1997).

Yrittäjyydellä ei ollut merkitystä arvioissa ammattitaidon muutoksesta, kuten ei myöskään isän iällä. Vastaushetkellä valtaosa isistä oli pääasiallisesti työssä ja he arvioivat useammin, ettei vapaalla ollut minkäänlaista vaikutusta omaan ammattitaitoon. Työelämän ulkopuolella olevat sen sijaan eivät useammin osanneet arvioida ammattitaidon muutoksia. Kuitenkin pääasiallisesti kotona lasta hoitavien arviot myös jakaantuivat muita enemmän: he uskoivat muita isiä useammin ammattitaitonsa kärsineen mutta toisaalta myös kohentuneen. Ehkä nämä isät ovat niitä harvoja isiä, jotka ovat hoitaneet lasta kotihoidon tuella hiukan pidemmän aikaa, jolloin vapaalla nähdään jo vaikutuksia – molemmansuuntaisia – ammattitaitoonkin samoin kuin äitien arvioissa.

### *Työpaikalla tapahtuneiden muutosten merkitys*

Arviot aseman ja etenemismahdollisuuksien heikentymisestä olivat yhteydessä työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin. Jos työpaikalla oli ollut organisaatiomuutoksia tai työtehtävät olivat töihin palatessa muuttuneet, äidit ja isät arvioivat useammin asemansa työelämässä heikentyneen kuin jos tällaisia muutoksia ei ollut tapahtunut. Toisaalta työtehtävien muuttuminen sai sekä äidit että isät arvioimaan useammin myös asemansa parantuneen. Kuten edellä todettiin, kolmanneksella äideistä työtehtävien muuttuminen tarkoitti tehtävien muuttumista vaativammiksi ja kahdella kolmesta siirtymistä kokonaan uusiin tehtäviin, jotka saattoivat olla myös aiempaa mielisempia.

Myös ammattitaidon arveltiin useammin kärsineen, jos työpaikalla oli tapahtunut organisaatiomuutoksia – sekä äidit että isät arvioivat näin. Isät näkivät kuitenkin myös useammin ammattitaitonsa kohentuneen. Isien arviot myös työtehtävien muuttumisen seurauksista jakautuvat: isät arvioivat tällöin ammattitaitonsa kärsineen, mutta toisaalta myös kohentuneen, useammin kuin isät, joiden työtehtävät eivät olleet muuttuneet. Joillakin aloilla ja työpaikoilla organisaatiot ja työn sisällöt voivat olla jatkuvassa muutoksessa (ks. luku 5.2 tietotyön työpaikoista), ja jos työtehtävien hoitaminen edellyttää jatkuvaa uuden oppimista ja oman asiantuntemuksen ylläpitämistä, perhevapaan aikana voi kokea ammattitaitonsa rapistuvan.

## *Työn epävarmuuden ja kuormittavuuden merkitys*

Asemansa ja etenemismahdollisuuksiensa kokivat muita useammin heikentyneen ne äidit, jotka työssään ennen lapsen syntymää kokivat työttömyyden, irtisanomisen ja/ tai lomautuksen uhkaa (46 vs. 29 %) tai epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta (46 vs. 28 %) mutta myös työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn (38 vs. 31 %). Työkuormituksen lisääntymisen merkitys näkyi myös siinä, että työmääränsä liian suureksi kokeneet äidit arvioivat useammin ammattitaitonsa kärsineen perhevapaan seurauksena (37 vs. 28 %).

Samantapaisia yhteyksiä aseman ja etenemismahdollisuuksien heikentymisestä tehtyjen arvioiden ja työn epävarmuuden sekä työn kuormittavuuden välillä oli tosin myös pidempiä vapaita pitäneillä isillä. Isäkuukautta, vanhempainvapaata tai hoitovapaata pitäneet isät ajattelivat kaksi kertaa useammin asemansa työelämässä heikentyneen, jos olivat kokeneet työttömyyden uhkaa (15 vs. 8 %) tai epävarmuutta työsuhteen jatkosta (17 vs. 8 %), ja jonkin verran useammin myös silloin, kun kokivat työmääränsä lisääntyneen yli sietokyvyn (13 vs. 8 %). Isillä sen sijaan edes työn kuormittavuus ei ollut yhteydessä heidän arvioihinsa ammattitaidon heikentymisestä. Tämä liittyy juuri siihen, että myös isien pidemmät vapaajaksot ovat keskimäärin selvästi lyhyempiä kuin äitien poissaolot työelämästä lapsen hoidon takia.

## *Ajallinen muutos*

Vanhempien arviot perhevapaan vaikutuksista asemaan työelämässä ja ammattitaitoon näyttävät siis liittyvän yhtäältä vapaan ja siten työstä poissaolon kestoan, toisaalta työn laatuun ja siihen, millaisia etenemis- ja kehittymismahdollisuuksia se tarjoaa ja millaista ammattitaidon ylläpitämistä työ edellyttää. Työn ja työelämän muutokset voivatkin heijastua myös arvioihin perhevapaiden seurauksista.

Äitien arviot perhevapaan vaikutuksesta asemaan ja etenemismahdollisuuksiin samoin kuin ammattitaitoon olivat muuttuneet kielteisemmiksi vuodesta 2006 vuoteen 2013. Isien kielteisissä arvioissa ei sen sijaan ollut muutosta. Kun vuonna 2006 vajaa viidennes (18 %) äideistä arvioi vapaan heikentäneen jonkin verran asemaansa, vuonna 2013 näin ajatteli reilu neljännes (27 %). Kaikkiaan asemansa heikentyneeksi kokevien äitien osuus nousi reilusta neljänneksestä (27 %) yli kolmannekseen (35 %). Samaan aikaan kuitenkin hiukan aiempaa useampi arvioi, että vapaalla ei ollut mitään vaikutusta asemaan (43 % vuonna 2006, 49 % vuonna 2013). Ammattitaitonsa arvioi kärsineen jonkin verran viidennes (20 %) äideistä vuonna 2006, vuonna 2013 yli neljännes. Kaikkiaan ammattitaidon arvioi kärsineen jonkin verran tai huomattavasti neljännes (24 %) äideistä vuonna 2006, lähes kolmannes (31 %) vuonna 2013. Sen sijaan epävarmojen (”en osaa sanoa”) osuus puolittui sekä asemaa (27 % vuonna 2006, 13 % vuonna 2013) että ammattitaitoa (15 % vuonna 2006, 7 % vuonna 2013) koskevilla arvioissa. Vuonna 2006 äitien arvioissa ei ollut koulutuksen mukaisia eroja (ks. Salmi ym. 2009), mutta vuonna 2013 korkeasti koulutetut äidit arvioivat muita äitejä useammin asemansa ja ammattitaitonsa heikentyneen perhevapaan seurauksena.



Äitien kielteisten arvioiden yleistyminen voikin liittyä sellaisten töiden yleistymiseen, jotka vaativat jatkuvaa uuden oppimista ja itsensä kehittämistä. Työolotutkimusten mukaan kehittymismahdollisuudet omassa työssä ovat lisääntyneet viime vuosikymmeninä, mutta naisten osalta muutos on ollut suurempaa vielä viimeisten kymmenen vuodenkin aikana. Kehittymismahdollisuuksia tarjoavat erityisesti korkeasti koulutettujen, ylempien toimihenkilöiden ja eri alojen erityisasiantuntijoiden työt. (Sutela & Lehto 2014.) Vaikka mahdollisuus itsensä kehittämiseen työssä on myönteinen asia, se voi myös edellyttää jatkuvaa oman asiantuntemuksen päivittämistä, mistä pidempiä vapaita pitävät äidit kokevat ehkä aiempaa useammin jäävänsä jälkeen. Vuonna 2012 tehdyn lapsiperhekyselyn mukaan lapsiperheiden työssä käyvät äidit myös kokivat isia useammin työnsä vaativuuden lisääntyneen viime vuosina, oli sitten kyse työtehtävien määrän lisääntymisestä, työtahdin tiukentumisesta, aikataulujen kiristymisestä tai henkilöstön vähentymisestä suhteessa työmäärään (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Nämäkin kokemukset voivat näkyä siten, että pidemmän vanhempain- ja hoitovapaan koetaan aiempaa useammin heikentävän omaa asemaa tai ammattitaitoa työpaikalla tai työelämässä.

## 5.5 Sairaalan lapsen hoitovapaa

Sairaalan lapsen hoidon järjestämistä varten tarkoitettu tilapäinen hoitovapaa on perhevapaa, johon ovat oikeutettuja alle 10-vuotiaan lapsen vanhemmat. Vanhempi voi jäädä kotiin enintään neljäksi päiväksi kerrallaan. Toisin kuin muihin perhevapaisiin, tilapäiseen hoitovapaaseen on oikeutettu myös lapsen muualla asuva etävanhempi. Monissa työehtosopimuksissa tilapäinen hoitovapaa tai osa siitä (1–4 päivää riippuen alasta ja työnantajasektorista) on sovittu palkalliseksi osana alan palkkaratkaisua; vuonna 2010 nämä työehtosopimukset kattoivat valtaosan palkansaaajista (STM 2011).

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa alle 10-vuotiaiden lasten äideistä 67 prosenttia ja isistä 52 prosenttia oli ollut poissa töistä sairasta lastaan hoitamassa edellisten 12 kuukauden aikana. Äideillä poissaolopäiviä oli vuodessa keskimäärin noin kuusi ja isillä viisi. Jos molemmat vanhemmat olivat kokoaikatyössä, äideistä 71 prosenttia ja isistä 60 prosenttia oli ollut sairaan lapsen vuoksi pois töistä. (Sutela 2015.) Tilapäinen hoitovapaa on näin ollen vanhempien kesken tasaisimmin jaettu perhevapaa.

Työolotutkimukseen vastanneiden perheissä sairaan lapsen hoito oli yleisimmin (43 %) järjestetty pyrkien jakamaan hoito tasapuolisesti vanhempien kesken, mutta lähes yhtä monessa perheessä (38 %) äiti hoiti lasta useimmiten. Joka kymmenes kertoi pääasiassa isän hoitavan ja joka kymmenennellä hoito oli järjestetty muulla tavoin. Hoito jaettiin tasan yleisimmin perheissä, joissa molemmat vanhemmat olivat kokoaikatyössä, sekä perheissä, joissa ainoastaan äiti teki kokoaikatyötä ja isä oli joko osa-aikatyössä, työtön tai työelämän ulkopuolella. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden äitien perheissä sairaan lapsen hoito pyrittiin useammin järjestämään tasapuolisesti puolisoitten kesken kuin muiden äitien perheissä. (Mt.)

Työpaikan suhtautumisella oli merkitystä tilapäisen hoitovapaan käyttämisessä. Kahden kokoaikatyössä käyvän puolison perheissä isät kertoivat useammin jakavansa sairaan lapsen hoidon jotakuinkin tasan lapsen äidin kanssa, jos tilapäiselle hoitovapaalle jääminen oli isän työpaikalla helppoa. Työstä pois jäämisen erittäin helpoksi kokevista isistä useampi oli myös päävastuussa sairaan lapsen hoidosta. Jos työstä poissaolo oli melko tai erittäin vaikeaa, puolet isistä kertoi äidin jäävän yleensä kotiin lapsen sairastuessa. Työpaikan asenteilla ja käytännöillä oli merkitystä tilapäisen hoitovapaan pitämiseen myös äideillä. Jos äidin työpaikalla oli helppo jäädä hoitamaan sairasta lasta, äiti jäi yleensä hoitamaan lasta tai hoito jaettiin vanhempien kesken tasan useammin kuin silloin, jos äidin poisjääntiin ei suhtauduttu myötämielisesti. Jos äidin oli vaikea jäädä töistä pois lapsen sairastaessa, isä olikin pääasiallinen hoitaja yleisemmin kuin silloin, kun äidin oli helppo jäädä työpaikalta kotiin. (Mt.)

### *Tilapäisen hoitovapaan käyttö pikkulapsiperheissä*

Perhevapaatutkimukseen vastanneista jo töihin palanneista äideistä 77 prosenttia ja isistä 54 prosenttia oli ollut tilapäisellä hoitovapaalla viimeksi kuluneen vuoden aikana (taulukko 32). Monen isän perheessä puoliso oli kuitenkin kotona hoitamassa lasta tai lapsia, jolloin isän poissaololle työstä ei lapsen sairastuessa ole tarvetta. Kun tarkastellaan äitejä ja isiä, joiden perheissä molemmat puoliset olivat pääasiallisesti työssäkäyviä, äideistä 79 prosenttia ja isistä 74 prosenttia oli jäänyt työstä pois hoitamaan sairasta lasta viimeisen vuoden aikana.

Luvut ovat kahden työssäkäyvän vanhemman perheissä sekä äideillä että isillä selvästi korkeampia kuin vuoden 2013 työolotutkimuksessa. Tämä liittyy siihen, että perhevapaakyselyyn vastanneilla oli alle kolmevuotias lapsi ja pikkulapset sairastavat useammin kuin isommat lapset.

Sekä työolotutkimuksen että perhevapaatutkimuksen tulosten mukaan sairaan lapsen hoitovapaa on tasa-arvoisimmin jaettu perhevapaa, jota isät käyttävät selvästi yleisemmin kuin mitään muuta perhevapaata. Useita kertoja vuoden kuluessa tilapäisellä hoitovapaalla oli perhevapaakyselyn vastaajista kuitenkin selvästi yleisemmin äiti (18 %) kuin isä (7 %) myös silloin kun molemmat puoliset olivat työssäkäyviä. Viime vuosikymmeninä tapahtunut muutos käsityksissä isyydestä ilmenee jaettuna vanhemmuutena ja osallistuvana ja läheisenä isyytenä (Kekäle & Eerola 2014); yhä useampi isä on kiinteästi mukana lapsensa hoidossa ja arjessa huolimatta pienten lasten kokoaikaisen hoivavastuun epätasaisesta jakautumisesta.

Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus edesauttaa käytön tasaisempaa jakautumista äitien ja isien kesken. Kun kysymys on vain muutaman päivän poissaolosta työstä, sairaan lapsen hoitovapaa ei työn ja työpaikan kannaltakaan merkitse samanlaista tilannetta kuin pidempi perhevapaa. Työelämän vaativuus on lisääntynyt valtaosalla sekä äideistä että isistä, mutta äideillä kuitenkin useammin nimenomaan alle kouluikäisten perheissä (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Näin ollen äidit ehkä usein myös edellyttävät, että sairaan lapsen hoito jaetaan vanhempien kesken.

TAULUKKO 32. Sairastuneen lapsen hoito sekä järjestelyt ja suhtautuminen työpaikalla, % työssä olleista palkansaajista

	Äidit	Isät	N	
			Äidit	Isät
Jäänyt hoitamaan sairasta lasta viimeisen vuoden aikana, <b>kaikista vastaajista</b>	77	54	1 257	1 840
muutaman kerran	59	50		
useita kertoja	18	4		
Jäänyt hoitamaan sairasta lasta viimeisen vuoden aikana, <b>kahden ansiotyössä käyvän vanhemman perheistä</b>	79	74	1 054	869
muutaman kerran	61	67		
useita kertoja	18	7		
Työnantaja maksaa palkkaa			1 255	1 840
kyllä	89	80		
ei osaa sanoa	7	14		
Hoitaja työsuhde-etuna	9	9	1 259	1 840
on käyttänyt	1	1		
ei ole käyttänyt	8	8		
<b>Jos jäänyt hoitamaan sairasta lasta</b>				
Kielteinen suhtautuminen / johto, esimies	14	12	960	998
jonkin verran	12	11		
hyvin kielteisesti	2	1		
jos jäänyt muutaman kerran	11***	11		
jos jäänyt usein	22	15		
Kielteinen suhtautuminen / työtoverit	10	6	958	998
jonkin verran	9	5		
hyvin kielteisesti	1	1		
jos jäänyt muutaman kerran	7***	5		
jos jäänyt usein	18	9		
Töiden hoituminen			962	998
työt jaettiin työtovereille	51	47		
työt kasautuivat odottamaan	50	63		
teki töitä kotona	25	33		
työt teki sijainen	17	6		
työt jäivät tekemättä	7	8		

\*\*\*p<.001 (ero muutaman kerran ja usein sairasta lasta hoitamaan jääneiden äitien välillä tilastollisesti merkitsevä)

Noin joka kymmenennen äidin ja isän työpaikalla oli mahdollisuus saada kotiin hoitaja lapsen sairastuessa, tämä työsuhde-etu oli tarjolla hieman useammin kuin vuonna 2006. Vanhemmat eivät kuitenkaan käyttäneet tätä mahdollisuutta sairastuneiden pienten lasten hoitamiseen.

### *Työpaikkojen suhtautuminen tilapäisen hoitovapaan käyttöön*

Työpaikoilla suhtautuminen tilapäisen hoitovapaan käyttöön oli melko myönteistä tai neutraalia. Vain 14 prosenttia vapaata käyttäneistä äideistä ja 12 prosenttia isistä kertoi kokeneensa kielteistä suhtautumista johdon taholta ja vielä harvempi työtovereiden taholta (taulukko 27). Useita kertoja tilapäistä hoitovapaata käyttäneillä oli kuitenkin selvästi enemmän kokemuksia kielteisestä suhtautumisesta, varsinkin äideillä: näistä äideistä 22 prosenttia ja isistä 15 prosenttia oli kokenut johdon kielteistä suhtautumista, työtovereiden kielteistä suhtautumista vastaavasti 18 prosenttia äideistä ja 9 prosenttia isistä. Kuten edellä todettiin, tilapäisen hoitovapaan käyttö useita kertoja vuoden aikana on huomattavasti yleisempää äideillä kuin isillä.

Isien kohdalla esimiesten kielteinen suhtautuminen sairaan lapsen hoitovapaan käyttöön oli yhtä yleistä, tai harvinaista, kuin kielteinen suhtautuminen isäkuukauden käyttöön, työtovereiden kielteinen suhtautuminen jopa harvinaisempaa. Äitien esimiehet sen sijaan suhtautuivat sairaan lapsen hoitovapaalle jäämiseen kielteisesti selvästi useammin (14 %) kuin silloin, kun äiti kertoi olevansa jäämässä äitiys- ja vanhempainvapaalle (6 %); myös työtovereiden suhtautuminen äitien tilapäiseen hoitovapaaseen oli kielteistä hieman useammin kuin suhtautuminen äitiysvapaalle jäämiseen (ks. edellä luku 5.1).

### *Töiden hoituminen poissaolon aikana*

Äidin tai isän ollessa sairaan lapsen hoitovapaalla työt useimmiten kasautuivat odottamaan paluuta vapaalta tai ne jaettiin työtovereiden tehtäväksi (taulukko 32). Kuitenkin neljännes äideistä ja kolmannes isistä teki töitä kotona, vaikka olikin tilapäisellä hoitovapaalla. Sijaisen palkkaaminen oli melko harvinaista: 17 prosenttia äideistä ja 6 prosenttia isistä kertoi, että tilapäisen hoitovapaan aikana työt tekee sijainen. Äitien ja isien välinen ero sijaisten palkkaamisessa selittyy sillä, että perhevapaakyselyyn vastanneet äidit työskentelivät usein sosiaali- ja terveysaloilla, opetuksessa tai kaupan alalla, joilla töitä ei voi lykätä.

Töiden tekeminen kotona sairasta lasta hoitaessa on yleistynyt huomattavasti verrattuna vuoteen 2006. Silloin vain 10 prosenttia äideistä ja 12 prosenttia isistä hoiti työt kotona. Muutos selittyy mobiiliteknologian käytön ja etäyhteyksien yleistymisellä monella alalla. Perhevapaakyselyyn vastanneiden isien äitejä runsaampi etätöiden teko sairaan lapsen hoitovapaalla liittyy siihen, että etätöiden tekeminen on miespalkansaajilla naisia yleisempää – erityisesti miesten etätöiden tekeminen on miespalkansaajilla naisia yleisempää – erityisesti miesten etätöiden tekeminen on miespalkansaajilla naisia yleisempää – erityisesti miesten etätöiden tekeminen on miespalkansaajilla naisia yleisempää – erityisesti miesten etätöiden tekeminen on miespalkansaajilla naisia yleisempää – erityisesti miesten etätöiden tekeminen on miespalkansaajilla naisia yleisempää (Sutela & Lehto 2014). Myös kaikkien lapsiperheiden isillä on äitejä useammin mahdollisuus tehdä etätöitä (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Kuitenkin myös töiden kasaantuminen ja niiden jakaminen työtovereille ovat lisääntyneet merkittävästi sekä äitien että isien tilapäisten hoitovapaiden kohdalla. Sijaisia palkataan tilapäisen hoitovapaan ajaksi yhtä harvoin kuin vuonna 2006.

### *Erisuuntaisia muutoksia*

Perhevapaatutkimuksen aineistossa vuonna 2013 tilapäisen hoitovapaan käyttäjien osuus kaikista työssäkäyvistä äideistä ja isistä oli noin 10 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2006 tehdyssä kyselyssä (Salmi ym. 2009). Vuonna 2006 parivuotiaan äideistä 69 prosenttia ja isistä 44 prosenttia oli jäänyt hoitamaan sairasta lasta viimeisen vuoden aikana, vuonna 2013 äideistä siis 77 ja isistä 54 prosenttia. Samana vuonna 2013 kerätyssä työolotutkimuksen aineistossa tilapäistä hoitovapaata käyttäneiden äitien ja isien osuus oli laskenut vuodesta 2008. Muutos tilapäisen hoitovapaan käytössä on siis perhevapaatutkimuksen aineistossa erisuuntainen kuin työolotutkimuksessa.

Muutossuuntien ero voi selittyä perhevapaakyselyiden ajankohdilla. Vuonna 2006 kysely tehtiin syyskuussa, vuonna 2013 marras-joulukuussa. Usein hoitovapaan tai kotihoidon tuen käytön lopettaminen ja lapsen siirtyminen päivähoitoon ajoitetaan päivähoitokauden alkuun elokuuhun (Rissanen 2012). Tämä voi selittää eroja perhevapaa-aineistoissa tilapäisen hoitovapaan käytössä. Kyselyssä kysyttiin työssä olevien vanhempien tilapäisen hoitovapaan käytöstä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Vuoden 2006 aineistossa tilapäisen hoitovapaan tarve syksyn aikana ei tullut mukaan vastauksiin, kun taas vuoden 2013 aineistossa lapset olivat ehtineet olla päivähoitossa koko syksyn, johon usein ajoittuu erilaisia infektioepidemioita, ja vasta päivähoiton aloittaneet lapset ovat herkkiä tartunnoille. Näin ollen vuonna 2013 kyselyyn vastanneilla vanhemmilla voi olla ollut enemmän tarvetta tilapäisen hoitovapaan käyttöön kuin vuoden 2006 kyselyyn vastanneilla vanhemmilla. Lisäksi monen isävastaajan puoliso hoiti vielä lasta kotona, mutta todennäköisesti useampi puoliso oli jo ehtinyt palata työhön vuonna 2013, jolloin kysely toteutettiin loppuvuodesta, kuin vuonna 2006 syyskuussa. Tämä on ehkä lisännyt isien tarvetta tilapäiseen hoitovapaaseen. Saattaa toki olla niinkin, että pienimpien lasten kanssa tilapäisen hoitovapaan käyttö on yleistynyt, vaikka se kaikkien alle 10-vuotiaiden lasten hoitamisessa on vähentynyt.

Työolotutkimuksen tekijät pohtivat voisiko syynä tilapäisen hoitovapaan käytön vähenemiseen olla se, että taloudellisesti epävarmoina aikoina vanhemmat eivät uskalla jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta yhtä yleisesti kuin nousukauden aikana (Sutela & Lehto 2014, 164); samaan suuntaan voi vaikuttaa työpaineiden lisääntyminen. Perhevapaakyselyiden perusteella kielteinen suhtautuminen sairaan lapsen hoitovapaalle jäämiseen johdon ja työtovereiden taholta oli kuitenkin vuonna 2013 jopa hieman harvinaisempaa kuin vuonna 2006. Työelämän lisääntyneet paineet eivät siis näyttäisi lisänneen kielteistä suhtautumista sairaan lapsen hoitovapaan käyttöön.

Toinen selitys tilapäisen hoitovapaan käytön vähenemiseen voisi olla edellä selvästi näkynyt etätömahdollisuuksien lisääntyminen: ehkä poissaolopäiviä kirjataan etätöypäiviksi silloin, kun sairasta lasta hoitaessa kuitenkin tehdään töitä. Jos työntekijä tekee töitä myös sairaan lapsen hoito”vapaalla” ollessaan, työnantajalla tai työtovereilla ei myöskään ole syytä suhtautua kielteisesti tämän vapaa-oikeuden käyttöön.

## 5.6 Yhteenvedo ja pohdinta

- Useimpien isien ja äitien mielestä perhevapaalle jääminen oli helppo ottaa puheeksi työpaikalla. Äidit kuitenkin kokivat vapaasta kertomisen harvemmin (81 %) helpoksi kuin pidempääkään vanhempainvapaata (91 %) tai hoitovapaata (90 %) pitäneet isät.
- Määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleet äidit pitivät äitiysvapaan puheeksi ottamista harvemmin helppona kuin vakituksessa työsuhteessa olleet. Joka toinen määräaikaisessa työsuhteessa työskennellyt äiti kertoi, että määräaikaista työsuhdetta ei äitiysvapaan seurauksena jatkettu.
- Kielteisiä kommentteja vapaalle jäämisestä esimieheltä tai työtovereilta sai vain harva isä tai äiti. Erityisesti äitiysvapaalle tai lyhyelle isyysvapaalle jäämiseen suhtaudutaan pääosin myönteisesti tai ainakin neutraalisti: vain joka kahdeskymmenes äiti tai isä kertoi esimiehen kommentoineen vapaata kielteisesti.
- Isän pidempien vapaiden (isäkuukauden, vanhempainvapaan tai hoitovapaan) pitämistä oli kuitenkin joka kymmenennen isän työpaikalla kommentoitu kielteiseen sävyyn.
- Työpaikoilla tehdyissä haastatteluissa selvisi, että työpaikoilla saatetaan olettaa vain lyhyempien ja isille nimettyjen vapaiden olevan isien käytettävissä; jos isien pidempien vapaiden pitäminen ei työpaikalla ole tavallista, sellaista voi olla vaikea harkita ja ottaa puheeksi.
- Työpaikoilla tehdyissä haastatteluissa isätyöntekijät kertoivat epäröivänsä pidemmän perhevapaan pitämistä, jos vastuu työtehtävien järjestelystä vapaan aikana jäi heille itselleen.
- Vain harva perhevapaakyselyyn vastannut äiti tai isä koki perhevapaalle jäämisestä tulleen konkreettisia kielteisiä seurauksia työssään. Harvimmin kielteisiä seurauksia koettiin olleen lyhyen, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaan pitämisestä. Pidempienkin vapaiden kielteisistä seurauksista raportoi kuitenkin vain joka kahdeskymmenes isä tai äiti.
- Poissaolon johtaminen töiden kasaantumiseen oli isien kyselyssä yleisimmin mainitsema perhevapaan kielteinen seuraus omassa työssä.
- Äidit mainitsivat perhevapaasta kertomisen tai vapaalle jäämisen kielteisinä seurauksina omassa työssään muun muassa syrjimisen työpaikalla palkkauksessa, työtehtävissä, työvuoroissa tai koulutukseen pääsyssä sekä ulkopuoliseksi jäämisen ja tiedonkulun lakkaamisen.
- Isät kokivat perhevapaista olleen jonkin verran useammin myönteisiä kuin kielteisiä seurauksia. He mainitsivat perhevapaan pitämisen tuoneen lisää virtaa työntekoon, nostaneen motivaatiota ja kasvattaneen työtehoa.
- Isien selvä enemmistö (neljä viidestä) ajatteli, ettei edes kolmen viikon isyysvapaata pidempi vapaa ole vaikuttanut omaan asemaan työelämässä tai ammattitaitoon mitenkään. Äideistä näin ajatteli puolet. Hieman yli kolmannes äideistä sen sijaan arvioi vapaalla olon heikentäneen asemaansa ja etenemismahdollisuuksiaan työelämässä ja lähes kolmannes arvioi ammattitaitonsa kärsineen.

- Arviot perhevapaan pitämisen kielteisestä vaikutuksesta asemaan, etenemismahdollisuuksiin ja ammattitaitoon olivat yleisempiä, jos äidit ja isät olivat kokeneet työttömyyden uhkaa, epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta tai työkuormituksen huomattavaa lisääntymistä.
- Kaksi kolmesta äidistä ja isästä oli vapaan aikana saanut tietoa työpaikkansa tapahtumista: yleisimmin kuitenkin yhteydessä oltiin työtovereihin tai työpaikalla käytiin satunnaisesti.
- Yli puolet äideistä raportoi muutoksista työorganisaatiossaan perhevapaan aikana. Jo työhön palanneista äideistä kolmanneksella oli tapahtunut muutoksia työtehtävissä. Heistä kahdella kolmesta tehtävät vaihtuivat kokonaan. Kuitenkaan työnantaja ei juuri kouluttanut muutoksiin.
- Tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi on tasa-arvoisimmin käytetty perhevapaa: jos molemmat puoliset olivat pääasiallisesti työssäkäyviä, parivuotiaan lapsen äideistä 79 prosenttia ja isistä 74 prosenttia oli jäänyt työstä pois hoitamaan sairasta lasta viimeisen vuoden aikana. Suhtautuminen tilapäisen hoitovapaan käyttöön työpaikoilla oli pääosin myönteistä tai neutraalia. Äidit kuitenkin kertoivat selvästi useammin esimiehen kielteisestä suhtautumisesta tilapäiseen hoitovapaaseen kuin äitiysvapaalle jäämiseen.
- Joka neljäs äiti ja joka kolmas isä teki töitä kotona olleessaan sairaan lapsen hoitovapaalla.

Äitien ja isien perhevapaiden käyttöä kuvaavissa luvuissa 3 ja 4 havaittiin, että vanhempien sosioekonominen asema ja tilanne työelämässä liittyivät perhevapaiden käyttöön ja keston. Työmarkkina-aseman merkitys näkyi myös tässä luvussa, jossa tarkasteltiin suhtautumista perhevapaisiin työpaikoilla sekä vapaan pitämisen seurauksia työssä ja työelämässä.

Korkeasti koulutetuille ja toimihenkilötehtävissä työskenteleville isille ratkaisu pitää perhevapaata omasta työstä näyttää olevan erilainen kysymys kuin ammatillisen koulutuksen suorittaneille ja työntekijätehtävissä työskenteleville. Työntekijäasemassa olevat isät saivat isyysvapaan pitämisestä toimihenkilöitä useammin kielteisiä kommentteja esimieheltä tai työtovereilta, isäkuukaudesta taas saivat kielteistä kommentointia esimieheltä harvimmin akateemisesti koulutetut isät. Toimihenkilöt sen sijaan kertoivat työntekijöitä useammin perhevapaan kielteisistä seurauksista työssään ja erityisesti akateemisesti koulutetut isät arvioivat ammattitaitonsa muita useammin kärsineen perhevapaan aikana.

Sekä kyselyn avovastausten että työpaikoilla tehtyjen ryhmäkeskustelujen perusteella isien kokemat kielteiset seuraukset perhevapaan pitämisestä omassa työssä liittyvät usein työtehtävien järjestelyyn tai pikemminkin sen jäämiseen perhevapaalle jäävän työntekijän itsensä vastuulle. Kun etenkin korkeasti koulutettujen toimihenkilöiden asiantuntijatehtäviin voi olla vaikeaa tai kannattamatonta löytää korvaavaa työvoimaa, työtehtävät kasaantuvat vapaan aikana ja lisäävät työkiirettä töihin palatua – ja mahdollisesti saavat monet isät epäröimään, onko omasta työstä mahdollis-

ta olla pitkään pois (ks. myös luku 4.1). Kyselyn vastaukset ja haastattelut kertovat myös, että jotkut isät tekevät töitä ollessaan perhevapaalla ja pitävät vapaata lyhyissä pätkissä vähentääkseen työkuormitustaan vapaan jälkeen. Tällöin isän mahdollisuus keskittyä lapsen hoitamiseen pidemmän itsenäisen vapaajakson aikana heikkenee eikä vapaata pidetä lapsen vaan työn ehdoilla (vrt. Brandth & Kvande 2016).

Korkeasti koulutetut ja hyvässä työmarkkina-asemassa olevat isät ovat kuitenkin juuri niitä isiä, jotka useammin ovat käyttäneet lyhyttä kolmen viikon isyysvapaata pidempää isäkuukautta (luku 4.1). Näiden isien työpaikoilla asenteet isien perhevapaita kohtaan ovat myönteisempiä, ja heidän työnsä laatu ja joustavat työajat voivat tehdä perhevapaiden pitämisen helpommaksi – ei kuitenkaan ”liian pitkien” vapaiden, jos isät ennakoivat työpainneiden kasvavan ja ammattitaidon rapistuvan pidemmän vapaan aikana. Työntekijäisien työpaikoilla työstä voisi olla helpompi työn luonteen vuoksi jäädä pois, koska työt eivät samalla tapaa odota vapaalta palaavaa työntekijää, kuten työpaikkojen henkilöstöjohtajat haastatteluissa arvioivat. Silti työntekijät kohtaavat useammin kielteistä suhtautumista työpaikoillaan. Aiemmassa ruotsalaisia työpaikkoja koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että työntekijäasemassa olevat miehet saavat työpaikoilla huomattavasti vähemmän sekä virallista että epävirallista tukea perhevapaiden käyttöön kuin toimihenkilöisät (Haas & Hwang 2009).

Kielteisestä suhtautumisesta perhevapaalle jäämiseen kertoo melko harva isä tai äiti, mutta voidaan myös ajatella, että sekin on paljon, kun on kyse työntekijöiden laiskisäteisestä oikeudesta ja isälle tai äidille itselleen ehkä yhdestä elämän merkittävimmistä vaiheista. Työpaikan suhtautumisesta kysyttiin perhevapaakyselyssä myös vain niiltä vanhemmilta, jotka olivat pitäneet jotakin vapaata. Erityisesti isistä puuttuvat siis ne, jotka jättävät vapaat kokonaan pitämättä – osa ehkä nimenomaan työpaikan asenteista ja ennakoituista seurauksista johtuen. Osa isistä ei ehkä ota vapaata työpaikalla edes puheeksi, jos arvioi esimiehen suhtautuvan kielteisesti tai vapaalle jäämisestä aiheutuvan hankaluuksia omassa työssään. Toisaalta työnantajan ja esimiehen merkitys perhevapaata koskevissa ratkaisuissa ei ole yksiselitteinen: kuten luvussa 4.1 havaittiin, juuri kukaan isä ei kertonut työnantajan kielteisen suhtautumisen olevan ainakaan tärkeimpien syiden joukossa jättää esimerkiksi isäkuukausi käyttämättä. Enemmän näyttäisi painavan isän oma arvio työtilanteesta ja poissaolon hankaluudesta. Tämä arvio voi kuitenkin muodostua sellaisessa organisaatiokulttuurissa ja työyhteisössä, jossa vastuu töiden järjestelystä on siirretty työntekijöille itselleen tai jossa isien pidemmät perhevapaat eivät ole tavallisia.

Jos isien vapaamahdollisuuksien mielletään työpaikoilla rajautuvan isille nimettyihin, verrattain lyhyisiin vapaajaksoihin ja pidemmän vanhempain- tai hoitovapaan ajatellaan itsestään selvästi olevan äitien vapaata, isä ei välttämättä tule edes harkinneeksi isyysvapaat ylittävää vapaata. Lähiesimiehet eivät välttämättä tunne perhevapaita koskevaa lainsäädäntöä, ja tahattomat oletukset tulevat helposti luoneeksi myös odotuksia siitä, miten työntekijöiden olisi hyvä toimia. Etenkään pienillä työpaikoilla ei aina ole erillistä henkilöstöasioista vastaavaa eikä ehkä kukaan organisaatiossa tunne isien vapaaoikeuksia.



Koska yksittäisten työntekijöiden voi olla vaikeaa asettaa rajoja työlle, joka vaatii joustoa ja sitoutumista työn tuloksiin, yksilöllisiä valintoja tukevan perhevapaajärjestelmän avulla ei välttämättä saada isää valitsemaan perhettä vaan pikemminkin työ (Kvande 2009). Isän vanhempainvapaakiintiön pidentäminen voisi tukea miesten mahdollisuutta valita kokopäiväinen lapsen hoito nykyistä isien pitämää keskimäärin neljää (vanhempainrahakauden jälkeistä) isyysvapaaviikkoa pidemmäksi ajaksi. Kiintiön avulla on myös asenteiden tasolla mahdollista viestiä työpaikoilla, että isän hoitovastuu lapsista on ”tätä aikaa”, kuten pelastuslaitoksella haastateltu henkilöstöjohtaja totesi.

Vaikka pidemmät vanhempain- ja hoitovapaat ajateltaisiinkin useimmiten ”äitien vapaiksi”, myöskään äitien poissaolo työstä perhevapaan takia ei näytä työpaikoilla olevan aivan itsestään selvää. Äidit epäröivät isää useammin vapaan puheeksi ottamista työpaikalla, ehkä juuri siksi, että kyse on usein pitkästä, vähintään vuoden mittaisesta poissaolosta. Akateemisesti koulutetut äidit pitivät äitiysvapaan puheeksi ottamista muita harvemmin helppona.

Äitien sosioekonomisella asemalla on selvä yhteys myös heidän arvioihinsa asemansa tai etenemismahdollisuuksiensa heikentymisestä tai ammattitaidon kärsimisestä perhevapaan seurauksena. Korkeasti koulutetut ja toimihenkilöäidit, erityisesti ylempät toimihenkilöt sekä ne, joilla oli akateeminen korkeakoulututkinto, arvioivat muita useammin asemansa heikentyneen ja ammattitaitonsa kärsineen, joskin korkeasti koulutetut äidit kertoivat ehkä hiukan yllättäen ammattitaitonsa useammin myös kohentuneen. Korkeintaan ammatillisen koulutuksen suorittaneet ja työntekijäasemassa olevat äidit sen sijaan osasivat harvemmin arvioida perhevapaan vaikutuksia asemaansa, etenemismahdollisuuksiinsa tai ammattitaitoonsa. Työntekijäasemassa työskennelleet katsoivat myös useammin, ettei perhevapaalla ollut seurauksia omaan asemaan työelämässä ja erityisesti ammatillisen koulutuksen suorittaneet näkivät ammattitaitonsa pysyneen samana.

Työntekijäasemassa olevilla ja matalammin koulutetuilla ei välttämättä ole samanlaisia etenemismahdollisuuksia tai asemaa tavoiteltavana työelämässä kuin korkeasti koulutetuilla toimihenkilöillä, jolloin myöskään pidemmän perhevapaan seuraukset työuralle eivät ole niin näkyviä. Korkeasti koulutetuilla toimihenkilöäideillä, jotka ehkä toimivat asiantuntijatehtävissä, voi olla kovempi paine palata aiemmin työhön ammattitaidon ylläpitämiseksi (ks. myös luku 3.4).

Äitien arviot perhevapaan kielteisistä seurauksista sekä asemalle että ammattitaidolle olivat yleistyneet vuodesta 2006, isien eivät. Tuolloin äitien arvioissa ei ollut eroja koulutuksen mukaan, kun taas vuonna 2013 juuri korkeasti koulutetut arvioivat aseman ja ammattitaidon heikentyneen. Tämä kertoo ehkä korkeasti koulutettujen työssä tapahtuneista muutoksista kuten sinänsä myönteisestä kehittymismahdollisuuksien lisääntymisestä (Sutela & Lehto 2014), mutta myös pienten lasten vanhempien, erityisesti äitien kokemasta työn vaatavuuden ja kuormittavuuden kasvusta (Salmi & Lammi-Taskula 2014). Muutokset työssä ehtivät näkyä nimenomaan äitien pidempien perhevapaiden ja työstä poissaolojen aikana.

Äidin työmarkkina-asema näkyy äitien arvioissa myös siten, että määräaikaikes-

sa työsuhhteessa työskennelleet tai ne, joilla työsuhde ei ollut voimassa lapsen syntyessä, arvelivat asemansa useammin heikentyneen. Jopa joka toinen määräaikaissa työsuhhteessa työskennellyt äiti kertoi, että määräaikaista työsuhdetta ei äitiysvapaan seurauksena jatkettu. Aseman ja ammattitaidon heikentymiseen uskoivat myös ne äidit, jotka olivat jo ennen lasta olleet työelämän ulkopuolella sekä ne, joilla oli useampia kuin yksi lapsi – siis ne, joiden poissaolo työmarkkinoilta joko lapsenhoidon takia tai muuten oli pidempi kuin vain yhden lapsen hoitamiseksi pidetty perhevapaa ja joiden asema työmarkkinoilla oli ehkä jo ennen lasta epävakaa.

Työn epävarmuus, mutta myös työn kuormittavuus, näkyivätkin sekä äitien että isien kokemuksissa yhtäältä työyhteisön suhtautumisesta perhevapaalle jäämiseen, toisaalta vanhempien arvioissa perhevapaan seurauksista työelämässä. Työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhkaa tai epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta työssään kokeneet, mutta myös oman työmääränsä sietämättömän suureksi arvioivat vanhemmat pitivät vapaan puheeksi ottamista työpaikalla harvemmin helppona, saivat vapaalle jäämisestä useammin kielteisiä kommentteja esimieheltä ja työtovereilta, ja kokivat useammin vapaalla olleen kielteisiä seurauksia omassa työssä. Isien kielteiset kokemukset liittyivät äitejä selkeämmin työmäärän kuormittavuuteen.

Sekä isät että äidit arvioivat myös useammin asemansa ja etenemismahdollisuuksiensa työelämässä yleensäkin heikentyneen, jos olivat kokeneet työn epävarmuutta tai työmääränsä lisääntyneen yli sietokyvyn. Kun työn epävarmuus ja suuri työmäärä voivat saada perhevapaata pitäneetkin äidit ja isät ratkaisustaan huolimatta epäröimään perhevapaan puheeksi ottamista työpaikalla, nämä ovat todennäköisesti merkittäviä tekijöitä myös niiden isien ratkaisuille, jotka eivät käytä perhevapaata lainkaan. Työtilanteensa epävarmaksi kokevat äidit sen sijaan eivät välttämättä halua olla pitkään kotihoidon tuella ja poissa työelämästä – etenkin jos heillä on odotamassa työpaikka tai sellainen löytyy (ks. luku 3.2).

Tulokset osoittavat, että keskustelu perhevapaalle jäävän työntekijän ja esimiehen välillä vapaan aikaisista ja sen jälkeisistä työjärjestelyistä sekä esimerkiksi yhteydenpidon käytännöistä on tärkeää, jotta etenkin pidempiä vapaita pitävät, mutta työsuhhteessa olevat äidit eivät kokisi jäävänsä ulkopuolisiksi työpaikan tapahtumista ja puutoavansa ura- tai ammatillisesta kehityksestä. Perhevapaalta palaavan mahdollinen perehdytyksen tarve olisi myös hyvä ottaa huomioon etenkin muuttuvissa työtehtävissä. Isien vapaiden käytön kannalta taas olisi tärkeää tuoda sekä työntekijöiden että esimiesten tietoon, että vastuu työtehtävien järjestelystä lyhyempienkin perhevapaiden aikana kuuluu myös toimihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä viime kädessä esimiehille ja työnantajalle. Yhteydenpidon, töiden järjestelyn ja perehdytyksen käytännöt voitaisiin työpaikoilla ottaa esiin esimerkiksi esimieskoulutuksessa. Useita viikkoja tai kuukausia pois työstä olevalta työntekijältä ei voida työhyvinvoinninkaan kannalta odottaa samoja tuloksia kuin tauotta työssä olevalta työntekijältä. Työpaikan johto saattaa tämän tiedostaakin, mutta johdon myönteiset asenteet isien perhevapaita kohtaan eivät välity työntekijöille, jollei niistä kerrota esimerkiksi kirjaamalla ylös perhevapaita ja niiden järjestelyä koskevat organisaatiotason käytännöt työntekijöiden saataville.

## 6 Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön käyttö, mahdollisuudet ja esteet

### 6.1 Osa-aikaisten perhevapaiden perusteet ja politiikkatavoitteet

Varsinkin äitien osa-aikatyötä pidetään usein keinona sovittaa yhteen työ ja perhe. Suomessa naiset kuitenkin tekevät osa-aikatyötä paljon harvemmin kuin EU-maissa keskimäärin, isät eivät tee osa-aikatyötä juuri lainkaan. Äiditkään eivät kovin usein työskentele osa-aikaisesti lastenhoidon vuoksi, lukuun ottamatta kaikkein pienimpien lasten äitejä. Kuten edellä on kuvattu, heistä monet ovat kokoaikaisilla hoitovapailla ja kotihoidon tuella. Poliitikot ovat olleet huolestuneita pienten lasten äitien työllisyysasteesta julkisen talouden kestävyysvajeen näkökulmasta. Äitien työllisyysastetta on haluttu nostaa muun muassa kannustamalla heitä osa-aikatyöhön kokoaikaisella kotihoidon tuella olemisen sijaan. Vuoden 2014 alusta osittainen hoitoraha alle kolmivuotiaiden lasten vanhemmille uudistettiin joustavaksi hoitorahaksi, joka tarjoaa osa-aikatyössä oleville vanhemmille aiempaa suuremman taloudellisen tuen.

Pienten lasten äitien pitkistä kokoaikaisista perhevapaista ollaan Suomessa oltu huolestuneita paitsi työllisyysasteen, myös naisten miehiä heikomman työmarkkina-aseman vuoksi. Osa-aikaisten vapaiden ja osa-aikatyön yhdistelmän on arveltu ratkaisevan useita äitien työmarkkina-aseman ongelmia. Äidit pysyvät työmarkkinoilla tai ainakin palaavat sinne aikaisemmin, jolloin naisten syrjiminen työmarkkinoilla vähenee. Osa-aikaisesti perhevapaalla oleva ylläpitää ammattitaitoaan ja hänen asemansa työmarkkinoilla pysyy näin vahvempana. Hänen yhteytensä työyhteisöön säilyy ja siten asema muuttuvissa organisaatioissa on turvatumpi. Työnantajille on tärkeää, että avainhenkilöt eivät katoa työpaikalta, jolloin projektitoiminnot ja asiakasyhteydet eivät kärsi. Myös sijaisia tarvitaan vähemmän, joten rekrytointiin ja koulutukseen menevää aikaa ja kuluja säästyy.

Toivottujen hyötyjen ohella osa-aikatyöhön liittyy myös ristiriitoja. Osa-aikatyö antaa enemmän aikaa perheelle, mutta tulot ja samalla eläkkeet jäävät pienemmiksi ja työajat saattavat olla hankalasti sovitettavissa lapsiperheen arkeen. Yli puolet Suomessa yleisimmillä osa-aikatyöaloilla työskentelevistä koki vaikeuksia tulla toimeen palkallaan (Kauhanen 2016), ja Suomessa osa-aikatyö on usein ilta-, yö-, vuoro ja

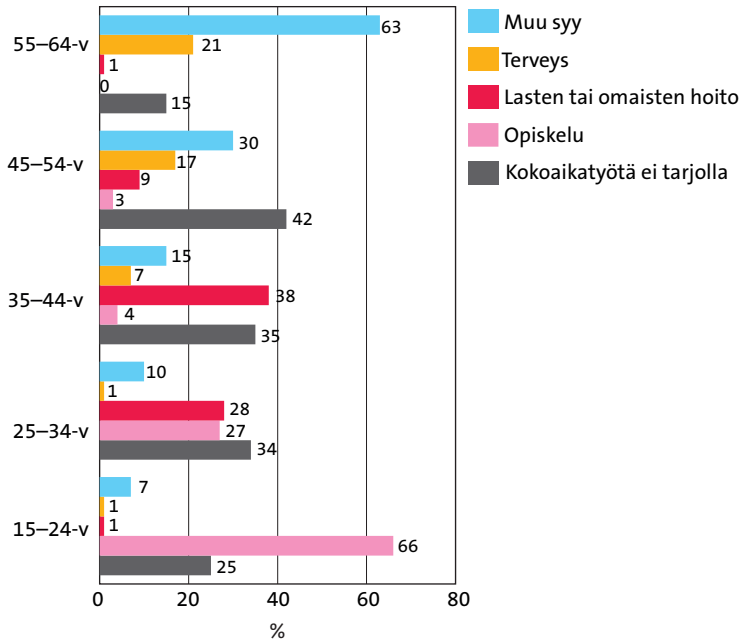
viikonlopputyötä (mt., Ojala ym. 2015, 2016). Osa-aikatyö voi myös merkitä enemmän stressiä, jos sama työmäärä pitää tehdä lyhyemmässä työajassa. Osa äideistä halua mieluummin hoitaa pieniä lapsia kokopäiväisesti; heille äidinhoivan ideaali voi tarkoittaa pitkäkin kotihoitoa (ks. luku 3.4). Ristiriitaa on siinäkin, että äitien osa-aikatyön lisäämisellä sanotaan tavoiteltavan naisten aseman parantumista työmarkkinoilla, mutta osa-aikainen työskentely myös heikentää mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihin ja työn sisältöön, koulutuksen saamista työpaikalla tai myöhempä työssä. Osa-aikatyön kielteiset piirteet ovat yleisempiä niillä, jotka tekevät osa-aikatyötä, koska kokoaikatyötä ei ole saatavilla. (Ojala ym. 2015, 2016.).

## 6.2 Naisten osa-aikatyö Suomessa

Osa-aikatyö on kaikkialla erityisesti naisten työtä: Euroopassa naisista noin kolmannes mutta miehistä harvempi kuin joka kymmenes tekee osa-aikatyötä (OECD Employment Statistics, Ojala ym. 2016). Suomessa naiset tekevät osa-aikatyötä kuitenkin selvästi harvemmin kuin muissa Pohjoismaissa tai EU-maissa keskimäärin, harvempi kuin joka viides suomalainen nainen työskentelee osa-aikaisesti (ks. luku 1.2). Suomessa naisten osa-aikatyö on yleistynyt 1990-luvun lopulta lähtien, osittain osa-aikaeläkkeiden yleistymisen vuoksi, mutta myös esimerkiksi kauppojen ja muiden palvelujen aukioloaikojen laajenemisen ja opiskeluaikaisen työnteon lisääntymisen seurauksena (Ojala ym. 2015, Sutela & Lehto 2014, Kauhanen 2008). Osa-aikatyö onkin yleisintä nuorten perheettömien ja vanhimpien, osa-aikaeläkkeellä olevien palkansaajien keskuudessa (Sutela 2015).

Naisten osa-aikatyön vähäisyyttä Suomessa on selitetty naisten korkealla koulutustasolla ja pitkällä ansiotyöhön osallistumisen historialla. Suomalaisten naisten – myös äitien – enemmistö oli jo ollut pitkään kokopäiväisessä ansiotyössä siinä vaiheessa kun muissa Pohjoismaissa äidit alkoivat 1970-luvulla laajemmin siirtyä kotoa ansiotyöhön nimenomaan osa-aikaisesti (Jensenin 2000 kuvaus Drange & Egeland 2014). Naisten kokopäivätyön kulttuuri on Suomessa vahva, ja osa-aikatyö on tavallista vain muutamilla aloilla, kuten vähittäiskaupassa sekä hotelli- ja ravintola-alalla (Sutela & Lehto 2014, Kauhanen 2016). Toisaalta työnantajatkaan eivät ole olleet kovin kiinnostuneita tarjoamaan osa-aikatyötä. Vaikka osa-aikatyö voi tuoda joustomahdollisuuksia, se edellyttää myös töiden uudelleenorganisointia, mikä koetaan hankalaksi aloilla, joilla osa-aikatyötä on tehty vähän (Salmi ym. 2009).

Kaikista 15–64-vuotiaista osa-aikaisista palkansaajista vuonna 2014 vajaalla kolmanneksella (31 %) osa-aikatyön syynä oli opiskelu, mutta yhtä moni teki osa-aikatyötä vastentahtoisesti, koska kokoaikaista työtä ei ollut löytynyt. Lasten tai omaisten hoito oli syynä vain yhdeksällä prosentilla kaikista osa-aikaisista, mutta 35–44-vuotiaista lähes kolmanneksella. (Tilastokeskus 2015.) Osa-aikatyön syyt vaihtelevat myös naisilla työntekijän iän mukaan (kuvio 21): vuonna 2011 vain 35–44-vuotiailla naisilla yleisin syy osa-aikatyön tekemiseen oli lasten tai omaisten hoito, mutta heillä-



KUVIO 21. Osa-aikatyön syy osa-aikatyötä tekevillä naisilla, 15–64-vuotiaat palkansaajat vuonna 2011, %. Tilastokeskus, Työvoimatutkimus.

kin lähes yhtä yleinen syy oli kokopäivätyön puute. Sitä nuoremmilla naisilla yleisin syy oli opiskelu tai kokopäivätyön puute ja sitä vanhemmilla kokoaikatyön puute tai muu syy kuten osa-aikaeläke. (Melasniemi-Uutela 2012.) Naisten osa-aikatyön syyt ovat siis Suomessa vaihtelevampia kuin tutkimuskirjallisuudessa usein esitetty tulkinta, että naiset tekevät osa-aikatyötä yhdistääkseen ansiotyön ja hoivatyön (Drange & Egeland 2014).

Pienten lasten äidit tekevät osa-aikatyötä enemmän kuin naiset keskimäärin, mutta myös lapsiperhevaiheessa osa-aikatyötä tehdään suhteellisen vähän (Ojala ym. 2016). Äitien osa-aikatyö on selvästi yhteydessä perheen nuorimman lapsen ikään. Vuonna 2013 osa-aikatyötä teki 18 prosenttia alle kouluikäisten äideistä, 13 prosenttia alakouluikäisten äideistä ja alle 10 prosenttia vähintään 12-vuotiaiden äideistä; isistä osa-aikatyötä teki vain kolme prosenttia (Sutela 2015). Kaikkein pienimpien lasten perheissä vuonna 2015 alle yksivuotiaiden kuopusten työllisistä äideistä osa-aikatyötä teki 17 prosenttia, 1–2-vuotiaiden äideistä 30 prosenttia ja 2–3-vuotiaiden äideistä 22 prosenttia; nuorimman täytettyä kolme vuotta osa-aikatyötä teki enää 16 prosenttia äideistä. Alle kolmivuotiaiden kuopusten työllisistä isistä osa-aikatyötä teki 2–4 prosenttia, yleisimmin lapsen ollessa 2–3-vuotias. (Pärnänen & Kambur 2017b.)

## 6.3 Osa-aikaisten perhevapaiden käyttö ja käytön esteet

Pienten lasten vanhempien, erityisesti äitien, kannustamiseksi kokoaikaisen perhevapaan sijasta osa-aikaisen vapaan ja osa-aikatyön yhdistämiseen on suomalaisessa perhepolitiikassa kehitetty erilaisia vapaamahdollisuuksia. Vuodesta 2003 on ollut tarjolla mahdollisuus osa-aikaiseen vanhempainvapaaseen edellyttäen, että molemmat vanhemmat työskentelevät osa-aikaisesti ja jakavat vapaan. Ansiosidonnainen vanhempainpäiväraha maksetaan tällöin osittaisena molemmille vanhemmille. Tätä mahdollisuutta on vuosittain käyttänyt alle 0,1 prosenttia perheistä. Kotihoidon tukea ja hoitovapaata on myös voinut käyttää osa-aikaisesti, mutta osittaisen hoitorahan turvin on vuosittain hoidettu vain noin kolme prosenttia alle kolmivuotiaista. Osittaista hoitorahaa on pääasiassa käytetty kokopäiväisen kotihoidon tukikauden jatkeena, ei sen sijaan, ja käyttäjät ovat olleet hyvin koulutettuja ja hyvässä työmarkkina-asemassa olevia äitejä (Aalto 2013). Osittaisen hoitovapaan käyttäminen edellyttää, että työntekijä on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana.

Nostaakseen osa-aikavapaan ja osa-aikatyön yhdistelmän suosiota Jyrki Kataisen hallitus uudisti osittaisen hoitorahan alle kolmivuotiaiden lasten vanhemmille. Vuoden 2014 alusta heille on tarjolla osittaisen hoitovapaan ajalle joustava hoitoraha, joka antaa osa-aikatyössä oleville vanhemmille aiempaa suuremman taloudellisen tuen.<sup>1</sup> Joustava hoitoraha oli heti ensimmäisenä käyttövuotenaan suosituimpi kuin entinen osittainen hoitoraha alle kolmivuotiaiden hoitamisessa: käyttö lisääntyi noin 40 prosenttia. Vuonna 2015 joustavaa hoitorahaa käyttäneiden perheiden määrä lisääntyi edelleen hieman alle 10 prosenttia. Tuen turvin hoidettiin kuitenkin vain kuusi prosenttia alle kolmivuotiaista. (Kelan Tilastollinen vuosikirja 2015). Joustavan hoitorahan saajista 90 prosenttia oli äitejä (Kela 2016).

Perhevapaakyselyn tekemisen aikaan vuoden 2013 lopulla vanhempien käytettävissä oli kuitenkin vielä entinen osittainen hoitoraha, joka tuolloin oli 96,41 euroa kuukaudessa. Osittaiselle hoitovapaalle saattoi jäädä vanhempi, joka oli ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään kuusi kuukautta edeltäneen vuoden aikana. Työaika tuli lyhentää enintään 30 tuntiin viikossa, ja osittaisella hoitovapaalla tuli olla vähintään yksi kuukausi.

Seuraavaksi kuvaamme miten perhevapaakyselyyn vastanneet äidit ja isät ovat käyttäneet osittaista hoitovapaata ja mitkä syyt ovat heitä siitä estäneet. Analyysissa on tarkasteltu niitä äitejä ja isiä, joilla parivuotias on nuorin lapsi, koska juuri heille ovat ajankohtaisia ratkaisut ansiotyöhön menon ja lapsen kotihoidon jatkamisen sekä kokopäiväisen tai osa-aikaisen työn ja lapsenhoidon välillä. Sekä äideistä että isistä kolmella neljästä parivuotias oli nuorin lapsi.<sup>2</sup>

1 Joustava hoitoraha vuonna 2017 on 241,19 euroa kuukaudessa, kun työaika on enintään 60 prosenttia normaalista kokopäivätyön työajasta, ja 160,80 euroa kuukaudessa, kun työaika on yli 60 prosenttia, mutta enintään 80 prosenttia normaalista kokopäivätyön työajasta. Aiempi osittainen hoitoraha oli suuruudeltaan 96,41 euroa kuukaudessa vuonna 2013.

2 Parivuotiaan kuopuksen äitejä oli aineistossa 2234, isiä 1583.

## Äidit ja osittainen hoitovapaa

Äideistä yksi viidestä oli ollut (7 %) tai oli parhaillaan (12 %) osittaisella hoitovapaalla ja lähes joka kymmenes suunnitteli sitä. Lähes kolme neljästä (71 %) ei ollut käyttänyt osittaista hoitovapaata eikä aikonut sitä käyttää. Äidin pääasiallinen toiminta vaikutti käyttöön ja suunnitelmiin. Parivuotiaan kanssa kotona olevista äideistä valtaosa (83 %) ei edes suunnitellut osittaista hoitovapaata, kun taas jo töissä olevista kaksi kolmesta (64 %) ei ollut kiinnostunut siitä. Toisaalta kotona olevista äideistä 15 prosenttia kertoi suunnittelevansa osittaista hoitovapaata, jo töissä olevista vain kahdeksan prosenttia. Jo töissä olevista joka kuudes (18 %) oli parhaillaan osittaisella hoitovapaalla, joka kymmenes oli ollut sillä aiemmin. Töissä olevista parivuotiaan lapsen äideistä siis useampi kuin joka neljäs hyödynsi mahdollisuutta osittaiseen hoitovapaaseen.

Osittaisella hoitovapaalla olleet äidit pitivät sitä yleisimmin (20 %) kuusi kuukautta, toiseksi yleisimmin neljä kuukautta (17 %), ja 60 prosenttia käyttäjistä piti vapaata enintään kuusi kuukautta. Reilu kolmannes (36 %) oli osittaisella hoitovapaalla tätä pidempään mutta enintään vuoden ja viisi prosenttia yli vuoden. Kyselyyn vastanneiden äitien osittaisen hoitovapaan käyttö näyttää siis painottuvan enemmän melko lyhyisiin kausiin kuin 2010-luvun kattaneessa rekisteritutkimuksessa, jossa 40 prosenttia osittaisen hoitovapaan käyttäjistä piti sitä enintään kuusi kuukautta, kolmannes 7–12 kuukautta ja neljännes yli 12 kuukautta (Aalto 2013).

Tarkastelemme ensin ristiintaulukoinnin avulla osittaisen hoitovapaan käyttöä tai suunnittelua erikseen työssä olevilla ja lasta kotona hoitavilla äideillä (taulukko 33). Työssä olevilla äideillä osittaisen hoitovapaan käyttö tai suunnittelu oli yleisempää yli kuin alle 30-vuotiailla äideillä – nuoremmat äidit ovat ehkä harvemmin ehtineet olla saman työnantajan palveluksessa vaadittavat kuusi kuukautta. Lasten lukumäärä sen sijaan ei vaikuttanut asiaan. Korkeakoulutuksen saaneet äidit käyttivät tai suunnittelivat osittaista hoitovapaata selvästi useammin (39–40 %) kuin ammatillisen koulutuksen saaneet (24 %) tai vailla peruskoulun jälkeistä koulutusta olevat äidit (28 %). Puolison koulutus oli samaan tapaan yhteydessä äidin valintoihin: jos puolisoilla oli korkeakoulutus, äiti käytti tai suunnitteli osittaista hoitovapaata useammin.

Myös äidin ja hänen puolisonsa ammattiasema olivat yhteydessä osittaiseen hoitovapaaseen: ylempät toimihenkilöt käyttivät tai suunnittelivat sitä selvästi useammin (46 %) kuin alemmat toimihenkilöt (40 %) tai työntekijät (32 %). Puolison asema vaikutti niin, että työntekijämiesten puolisoista 28 prosenttia mutta alempien ja ylempien toimihenkilömiesten puolisoista 43 prosenttia käytti tai suunnitteli osittaista hoitovapaata. Kotitalouden tulotaso oli myös lineaarisessa yhteydessä osittaisen hoitovapaan käyttöön: mitä parempi kotitalouden tulotaso, sitä useammin äiti käytti tai suunnitteli osittaista hoitovapaata.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Kotitalouden, äitien ja heidän puolisoitensa tuloja on luokiteltu aineiston sisällä. Tuloryhmistä puhutaan siis suhteessa tähän aineistoon.

TAULUKKO 33. Parivuotiaan kuopuksen äiti käyttää tai suunnittelee osittaista hoitovapaata, %

	Äiti on töissä	Äiti hoi- taa lasta kotona		Äiti on töissä	Äiti hoi- taa lasta kotona
<b>Kaikki</b>	36	17	<b>Kotitalouden nettotulot</b>	***	***
<b>Ikä</b>	***	***	enintään 2 500 €/kk	24	9
alle 30 vuotta	26	8	2 501–3 500 €/kk	29	19
yli 30 vuotta	38	22	3 501–5 500 €/kk	39	31
<b>Lasten lukumäärä</b>			5 500+	45	16
1	35	18	<b>Organisaation” koko</b>	***	
2	38	15	alle 30	31	24
3+	32	18	30–99	33	25
<b>Koulutus</b>	***	***	100+	45	22
ei ammatillista	28	3	<b>Työpaikan” sukupuolijakauma</b>		
amatillinen	24	11	naisvaltainen	34	23
ammattikorkeakoulu/opisto	39	25	tasainen	40	27
akateeminen	40	24	miesvaltainen	36	19
<b>Ammattiasema”</b>	***		<b>N</b>	<b>962–1 310</b>	<b>324–502</b>
työntekijä	32	21	*p<.05, **p<.01, ***p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)		
alempi toimihenkilö	40	33	”Töissä olevilla äideillä nykyinen työpaikka, kotona olevilla lasta edeltänyt työpaikka		
ylempi toimihenkilö/johtaja	46	29			
<b>Työsuhte voimassa lapsen syntyessä</b>	***	***			
kyllä	41	28			
ei	15	4			
<b>Työnantajasektori”</b>	***				
yksityinen	35	21			
kunta	34	26			
valtio	58	39			
muu	34	21			
<b>Puolison koulutus</b>	***	*			
ei ammatillista	24	16			
amatillinen	29	12			
ammattikorkeakoulu /opisto	43	20			
akateeminen	43	24			
<b>Puolison ammattiasema</b>	***	***			
työntekijä	28	16			
alempi toimihenkilö	43	3			
ylempi toimihenkilö/johtaja	43	30			



Äidin asema työmarkkinoilla oli selvästi yhteydessä osittaisen hoitovapaan käyttöön: jos äidillä oli työsuhte voimassa lapsen syntyessä, hän käytti tai suunnitteli osittaista hoitovapaata selvästi yleisemmin (41 %) kuin jos hänellä ei ollut voimassa olevaa työsuhdetta (15 %). Tämä liittyy edellä mainittuun kuuden kuukauden työssäoloaikasääntöön: uuteen työpaikkaan menevä ei täytä sitä osittaisen hoitovapaan käyttämisen ehtoa, että olisi ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Hyvässä asemassa sekä työmarkkinoilla että taloudellisesti olevilla äideillä näyttää siis olevan selvästi enemmän mahdollisuuksia halutessaan valita osittainen hoitovapaa.

Työnantajasektori oli vahvasti yhteydessä osittaisen hoitovapaan käyttöön jo työssä olevilla äideillä: valtiosektorilla työskentelevistä yli puolet (58 %) mutta kuntasektorilla tai yksityisellä sektorilla työskentelevistä noin kolmannes (35 ja 34 %) käytti tai aikoi käyttää osittaista hoitovapaata. Suurissa työpaikoissa osittaisen hoitovapaan käyttö näytti olevan helpompaa: yli sadan hengen organisaatioissa työskentelevistä lähes puolet (45 %) mutta sitä pienemmissä organisaatioissa työskentelevistä kolmannes käytti tai suunnitteli osittaista hoitovapaata. Työpaikan henkilöstön sukupuolijakauman tasaisuus tai epätasaisuus ei sen sijaan ollut tilastollisesti merkittävässä yhteydessä käyttöön.

Kotona parivuotiasta kuopusta hoitavilla äideillä osittaisen hoitovapaan suunnittelu oli myös selvästi yhteydessä äidin ikään: alle 30-vuotiaista sitä suunnitteli vain kahdeksan prosenttia, yli 30-vuotiaista 22 prosenttia; nuoremmista äideistä osa on vielä opiskelijoita tai vasta menossa työelämään, jolloin puolen vuoden työssäoloehto ei täyty. Lasten lukumäärällä ei ollut merkitystä. Korkeakoulutuksen saaneet kotiäiditkin suunnittelivat osittaista hoitovapaata selvästi useammin (24–25 %) kuin ammatillisen koulutuksen saaneet (11 %) tai vailla peruskoulun jälkeistä koulutusta olevat äidit (3 %), ja puolison koulutus vaikutti heilläkin samaan suuntaan. Äidin ammattiasemalla lasta edeltäneessä työssä ei ollut yhteyttä suunnitelmiin osittaisesta hoitovapaasta. Puolison asema vaikutti niin, että ylempien toimihenkilömiesten puoliset suunnittelivat osittaista hoitovapaata selvästi useammin (30 %) kuin alempien toimihenkilöiden (3 %) tai työntekijöiden puoliset (16 %).

Kotitalouden tulotaso oli kotona olevilla äideillä yhteydessä osittaisen hoitovapaan käyttöön eri tavoin kuin töissä olevilla äideillä, yhteys ei ollut lineaarinen. Keskituloisten kotitalouksien äidit suunnittelivat osittaista hoitovapaata useammin (31 %) kuin ylimpään tuloryhmään kuuluvat (16 %). Kaikkein harvimminkin myös kotiäideistä niin tekivät pienituloisimmat. Kuitenkin kotona olevista pienituloisimpien perheiden äideistä vain yhdeksän prosenttia suunnitteli osittaista hoitovapaata, kun pienituloisimpienkin talouksien töissä olevista äideistä osittaista hoitovapaata käytti tai suunnitteli neljäsosa.

Myös kotiäitien suunnitelmat osittaisesta hoitovapaasta olivat selvästi yhteydessä siihen, oliko heillä työsuhte voimassa lapsen syntyessä: jos näin oli, osittaista hoitovapaata suunnitteli useampi kuin joka neljäs (28 %), mutta jos työsuhdetta ei ollut, vain neljä prosenttia äideistä suunnitteli osittaista hoitovapaata. Kuuden kuukauden työssäoloaikaehto ilmeisesti estää osittaisen hoitovapaan suunnittelua.

Kotiäideillä sen sijaan lasta edeltäneen työn työnantajasektori ei ollut yhtä selkeästi yhteydessä osittaiseen hoitovapaaseen kuin jo työssä olevilla äideillä: vaikka valtiosektorilla työskennelleistä selvästi useampi (39 %) suunnitteli osittaista hoitovapaata kuin kuntasektorilla (26 %) tai yksityisellä ja muulla sektorilla työskentelevistä (21 %), sektoreiden väliset erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä osittaista hoitovapaata suunnittelevien äitien pienen lukumäärän vuoksi. Aiemman työpaikan koko tai sukupuolijakauma eivät myöskään olleet merkitseviä kotiäitien suunnitelmille.

Kun edellä kuvattuja taustatekijöitä analysoitiin yhtä aikaa logistisessa regressioanalyysissä (liite 3, taulukko 7), työssä olevien parivuotiaan kuopuksen äitien osittaista hoitovapaata tai sen suunnittelua ennustivat ainoastaan työsuhteen voimassaolo lapsen syntyessä, työnantajasektori, puolison koulutustaso ja kotitalouden tulotaso. Jos äidillä oli työsuhte voimassa, osittaisen hoitovapaan käyttö tai suunnittelu oli lähes neljä kertaa todennäköisempää. Valtiosektorilla työskentelevä äiti oli osittaisella hoitovapaalla tai suunnitteli sitä kolme kertaa todennäköisemmin kuin muilla sektoreilla työskentelevät äidit. Äidin puolison korkeakoulututkinto lisäsi todennäköisyyden lähes kaksinkertaiseksi. Jos kotitalous oli pienituloisen, osittaisen hoitovapaan käytön tai suunnittelun todennäköisyys väheni kolmannekseen. Sen sijaan äidin oma koulutustaso, ikä tai ammattiasema eivät olleet yhteydessä osittaisen hoitovapaan pitämiseen tai suunnitteluun, kun muut taustatekijät otettiin huomioon.

Vielä kotona parivuotiasta kuopusta hoitavien äitien osittaisen hoitovapaan suunnittelua ennustivat työsuhteen voimassaolo lapsen syntyessä, äidin oma koulutustaso, puolison ammattiasema ja lasta edeltäneen työpaikan koko. Kotiäidit suunnittelivat osittaista hoitovapaata viisi kertaa todennäköisemmin, jos heillä oli ollut työsuhte voimassa lapsen syntyessä, lähes kolme kertaa todennäköisemmin, jos heillä oli korkeakoulutus, ja kaksi kertaa todennäköisemmin, jos heidän puolisonsa oli ylempi toimihenkilö. Jos äiti oli ennen lapsen syntymää työskennellyt suuressa (yli 100 hengen) työpaikassa, todennäköisyys suunnitella osittaista hoitovapaata pieneni. Sen sijaan äidin ikä, aiempi työnantajasektori, puolison koulutustaso tai kotitalouden tulotaso eivät olleet yhteydessä kotiäitien suunnitelmiin osittaisesta hoitovapaasta, kun muut taustatekijät vakioitiin.

Miksi äidit sitten eivät käytä osittaista hoitovapaata (taulukko 34)? Jo töissä olevilla äideillä selvästi yleisin syy (53 %) oli, että osittaiselle hoitovapaalle jääminen ei ollut taloudellisesti mahdollista. Merkittävä syy (33 %) oli myös se, että äiti ei katsonut osa-aikaisen työnteon olevan mahdollista työtehtäviensä luonteen vuoksi. Noin joka kuudes (17 %) ei voinut käyttää osittaista hoitovapaata, koska oli ollut työpäikassa alle puoli vuotta. Joka kymmenennellä tai sitä harvemmillä äidillä työsuhteen määräaikaisuus, työpaineet tai työtilanteen epävarmuus estivät osittaisen hoitovapaan; samoin pieni osa äideistä piti yhtäältä kokopäivätyötä tai toisaalta kokopäiväistä hoitovapaata parempana kuin osittaista hoitovapaata. Työnantajan kielteinen suhtautuminen tai sen ennakointi olivat johtaneet vain harvan äidin jättämään mahdollisuuden osittaiseen hoitovapaaseen käyttämättä. Myös tietämättömyys osittaisesta hoitovapaasta oli syynä harvoin.

TAULUKKO 34. Syyt miksi parivuotiaan kuopuksen äiti ei pitänyt osittaista hoitovapaata, %

	Äiti on töissä	Äiti hoitaa lasta kotona
Ei taloudellisesti mahdollista	53	15
Ei työtehtävien luonteen vuoksi mahdollista	33	9
Ollut työpaikassa alle 6 kuukautta	17	6
Määräaikainen työsuhde vaikeutti osa-aikatyön tekemistä	9	1
Työpaineet vaikeuttivat osa-aikatyön tekemistä	9	3
Työtilanteen epävarmuus vaikeutti osa-aikatyön tekemistä	6	1
Kokopäivätyö on osa-aikatyötä parempi	8	3
Kokopäiväinen hoitovapaa on parempi	6	31
Ei ollut työpaikkaa	5	44
Vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa	5	1
Työnantaja vastusti	2	1
Ei tiennyt osittaisen hoitovapaan mahdollisuudesta	7	5
Muu syy	15	14
<b>N</b>	<b>812</b>	<b>396</b>

Vielä parivuotiasta kuopusta kotona hoitavilla äideillä syyt olla pitämättä osittaista hoitovapaata olivat varsin erilaiset kuin jo töihin palanneilla äideillä. Selvästi yleisin, lähes joka toisen (44 %) kotiäidin esittämä syy oli työpaikan puuttuminen. Jos työpaikkaa ei ole odottamassa, äiti ei voi hyödyntää osittaista hoitovapaata mahdollisessa uudessa työpaikassa, koska puolen vuoden työssäoloehto samalla työnantajalla ei täyty. Varsin moni (31 %) myös piti kokopäiväistä hoitovapaata parempana ratkaisuna. Taloudelliset syyt tai työn luonne estävät kotona olevia äitejä jäämästä osittaiselle hoitovapaalle huomattavasti harvemmin kuin jo töissä olevia äitejä. Myös kotona olevat äidit sanovat vain harvoin (5 %) etteivät tieneet osittaisen hoitovapaan mahdollisuudesta.

### *Isät ja osittainen hoitovapaa*

Parivuotiaan lapsen isistä hyvin harva oli ollut (2 %) tai oli parhaillaan (2 %) osittaisella hoitovapaalla, eikä moni sitä myöskään suunnitellut (6 %). Yhdeksän kymmenestä isästä ei ollut käyttänyt osittaista hoitovapaata eikä aikonut sitä käyttä.

Isän nykyinen pääasiallinen toiminta vaikutti kuitenkin osittaisen hoitovapaan käyttöön ja suunnitelmiin. Sen paremmin kotona kuin työssä olevista parivuotiaan isistä valtaosa ei ollut osittaisella vapaalla ollut eikä aikonutkaan olla (72 % ja 92 %). Töissä olevista isistä yksi prosentti oli parhaillaan osittaisella hoitovapaalla, kaksi prosenttia oli käyttänyt sitä aiemmin. Harvoista (N=46) kotona lasta hoitavista isistä kuitenkin reilu neljännes (28 %) suunnitteli osittaista hoitovapaata, kun taas jo töissä

olevista näin teki vain viisi prosenttia. Osa kokopäiväisesti lasta hoitavista isistä oli siis kiinnostunut jatkamaan lapsen hoitoa osapäiväisesti.

Osittaisella hoitovapaalla olleista harvoista isistä (N=35) kolme neljästä käytti vapaata enintään kuusi kuukautta. Yleisimmin osittaisella hoitovapaalla oltiin kolme kuukautta, toiseksi yleisimmin kuusi kuukautta. Kolme isää oli osittaisella hoitovapaalla 1,5 vuotta. Osittaista hoitovapaata suunnittelevista isistä (N=98) neljä viidestä aikoi pitää sitä enintään kuusi kuukautta, yleisin suunnitelma oli tasan puoli vuotta, jota suunnitteli yksi kolmesta.

TAULUKKO 35. Parivuotiaan kuopuksen isä käyttää tai suunnittelee osittaista hoitovapaata, %

	Isä käyttää tai suunnittelee osittaista hoitovapaata, %	N
<b>Kaikki</b>	<b>10</b>	<b>2 137</b>
<b>Ikä</b>		
alle 30 vuotta	10	116
yli 30 vuotta	10	1 467
<b>Lasten lukumäärä</b>		
1	11	572
2	11	648
3+	8	349
<b>Koulutus**</b>		
ei ammatillista	7	160
ammattilinen	7	376
ammattikorkeakoulu / opisto	12	582
akateeminen	11	463
<b>Ammattiasema</b>		
työntekijä	11	521
alempi toimihenkilö	12	262
ylempi toimihenkilö / johtaja	10	593
<b>Työnantajasektori**</b>		
yksityinen	9	1 041
kunta	13	164
valtio	17	144
muu	11	63
<b>Puolison koulutus***</b>		
korkeakoulutus	14	526
alempi koulutus	8	1 057

	Isä käyttää tai suunnittelee osittaista hoitovapaata, %	N
<b>Puolison ammattiasema</b>		
toimihenkilö/johtaja	12	490
muu	9	1 094
<b>Puolison pääasiallinen toiminta</b>		
töissä	11	1 170
hoitaa lasta kotona	8	379
<b>Isä piti isäkuukautta***</b>		
kyllä	13	823
ei	7	534
<b>Kotitalouden nettotulot</b>		
enintään 2 500 €/kk	12	206
2 501–3 500 €/kk	11	494
3 501–5 500	10	586
5 500+	11	161
<b>Organisaation koko</b>		
alle 30	8	511
30–99	11	293
100+	11	702
<b>Työpaikan sukupuolijakauma**</b>		
naisvaltainen	18	160
tasainen	11	420
miesvaltainen	8	925

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001 (erot kunkin selittävän muuttujan luokkien välillä tilastollisesti merkitseviä)

Parivuotiaan kuopuksen isien sosioekonomiset ja työhön liittyvät taustatekijät heijastuivat osittaisen hoitovapaan käyttöön tai suunnitteluun osittain eri tavoin tai vähemmän kuin äideillä; tämä johtunee siitä, että kyseinen isäryhmä on varsin pieni (taulukko 35). Sosioekonomisista taustatekijöistä vain isän oma ja puolison koulutus olivat yhteydessä osittaisen hoitovapaan käyttöön tai suunnitteluun: korkeamman koulutuksen saaneet isät tekivät niin useammin kuin ammatillisen koulutuksen saaneet tai vailla ammatillista koulutusta olevat isät. Sen sijaan isän ammattiasemalla ei ollut yhteyttä osittaiseen hoitovapaaseen. Toisin kuin äideillä, perheen tulotaso ei myöskään vaikuttanut siihen, jäikö isä osittaiselle hoitovapaalle tai aikoiko tehdä niin. Samoin kuin äideillä, puolison koulutus oli yhteydessä isien osittaiseen hoitovapaaseen siten, että korkeakoulutuksen saaneiden äitien puoliset käyttivät tai suunnittelivat sitä useammin kuin muut isät. Puolison ammattiasema tai pääasiallinen toiminta eivät sen sijaan yltäneet tilastollisesti merkittäviksi selittäjiksi.

Samoin kuin äitien, myös isien näyttää olevan helpointa jäädä osittaiselle hoitovapaalle, jos he työskentelevät valtiosektorilla, kun taas yksityisellä sektorilla työskentelevistä osittaisella hoitovapaalla on tai sitä suunnittelee harvempi isä. Toisin kuin äideillä, organisaation koolla ei ollut merkitystä, mutta sen sijaan isät käyttivät tai suunnittelivat useammin osittaista hoitovapaata, jos heidän työpaikkansa henkilöstö oli naisvaltainen. Isäkuukautta käyttäneet isät olivat tai aikoivat olla myös useammin osittaisella hoitovapaalla kuin ne isät, jotka eivät olleet sitä käyttäneet.

Vaikka isien osittaisen hoitovapaan käyttö tai suunnittelu oli yhtä yleistä, tai harvinaista, riippumatta perheen taloudellisesta tilanteesta, myös isillä taloudelliset tekijät olivat yleisin syy (59 %) olla jäämättä osittaiselle hoitovapaalle (taulukko 36).<sup>4</sup> Toiseksi yleisin syy (40 %) oli se, että puoliso hoitaa lasta kotona. Kolmanneksi useimmin (29 %) isät arvioivat työnsä luonteen asettavan esteitä osittaisen hoitovapaan käytölle. Osa töissä olevista isistä (15 %) nimesi myös puolison osittaisen hoitovapaan esteeksi omalle osittaiselle hoitovapaalleen; nämä isät eivät siis lähteneet siitä, että lasta voitaisiin hoitaa kokoaikaisesti kotona, jos molemmat vanhemmat olisivat osittaisella hoitovapaalla – ehkä siksi, että tällöin myös molempien vanhempien tulot pienenisivät. Joka seitsemäs isä piti kokopäivätyötä parempana kuin osa-aikatyötä. Työpainet olivat esteenä joka kymmenennelle isälle, mutta työtilanteen epävarmuus tai työpaikan kielteinen suhtautuminen mainittiin harvoin syiksi olla käyttämättä osittaista hoitovapaata. Isät olivat hieman äitejä useammin olleet tietämättömiä osittaisen hoitovapaan mahdollisuudesta, mutta heistäkin tämän syyn mainitsi vain joka kymmenes isä.

<sup>4</sup> Tarkastelussa eivät ole mukana lasta kotona hoitaneet isät, joita oli vain 12.

TAULUKKO 36. Syyt miksi parivuotiaan kuopuksen isä ei pitänyt osittaista hoitovapaata, % työssä olevista isistä

Syy	%
Ei taloudellisesti mahdollista	59
Puoliso hoitaa lasta kotona	40
Ei työtehtävien luonteen vuoksi mahdollista	29
Puoliso on osittaisella hoitovapaalla	15
Kokopäivätyö on osa-aikatyötä parempi	14
Työpaineet vaikeuttivat osa-aikatyön tekemistä	9
Kokopäiväinen hoitovapaa on parempi	6
Ollut työpaikassa alle 6 kuukautta	3
Työtilanteen epävarmuus vaikeutti osa-aikatyön tekemistä	3
Vaikea ottaa puheeksi työnantajan kanssa	4
Työnantaja vastusti	1
Määräaikainen työsuhde vaikeutti osa-aikatyön tekemistä	1
Ei ollut työpaikkaa	0
Ei tiennyt osittaisen hoitovapaan mahdollisuudesta	10
Muu syy	8
<b>N</b>	<b>1239</b>

## 6.4 Äitien kiinnostus osa-aikatyöhön ja esteet osa-aikatyötoiveiden toteuttamisessa

Vaikka osittaista hoitovapaata käytetään melko vähän, vuoden 2006 perhevapaatutkimuksessa kävi ilmi, että huomattavasti useampi eli yksi kolmesta parivuotiaan lapsen äidistä ja joka neljäs isä oli kiinnostunut osa-aikatyöstä (Salmi ym. 2009). Seuraavaksi tarkastelemme vuoden 2013 perhevapaakyselyyn vastanneiden äitien osa-aikatyön tekemistä ja kiinnostusta siihen. Analyysi kohdistuu tässäkin äiteihin, joilla parivuotias lapsi on perheen kuopus (N=2234). Neljännes näistä äideistä oli kotona hoitamassa lasta ja 59 prosenttia oli ansiotyössä. Yksi kuudesta teki joitain muuta, yleensä opiskeli tai oli työtön.

### *Äitien käytännöt ja käsitykset osa-aikatyön tekemisestä*

Selvitämme ensinnäkin parivuotiaiden kuopusten äitien osa-aikatyön ja sen suunnittelun yleisyyttä. Toiseksi tarkastelemme sitä kuinka moni ja ketkä haluaisivat tehdä osa-aikatyötä, mutta eivät eri syistä pidä sitä mahdollisena. (Taulukko 37.) Aluksi tarkastelemme yhteyksiä selittäviin tekijöihin ristiintaulukointien avulla.

TAULUKKO 37. Parivuotiaiden lasten äitien suhtautuminen osa-aikatyöhön pääasiallisen toiminnan mukaan, %

	Kaikki	Äiti työssä	Äiti hoitaa lasta kotona	Tekee muuta (opiskelija, työtön)
<b>Harkitsetko osa-aikaista työntekoa?</b>				
Olen parhaillaan osa-aikatyössä	22	28***	6	22
Suunnittelen työskenteleväni osa-aikaisesti	15	6	34***	20
Haluaisi osa-aikatyötä, mutta se ei ole taloudellisesti mahdollista	19	23***	15	11
Haluaisin osa-aikatyötä, mutta työni luonteen vuoksi en pidä sitä mahdollisena	13	15***	10	7
Haluaisin osa-aikatyötä, mutta sitä ei ole tarjolla	9	5	15	18***
Olen harkinnut osa-aikatyötä, mutta haluan mieluummin työskennellä kokopäiväisesti	14	12	15	20**
Olen harkinnut osa-aikatyötä, mutta työnantajani ei pidä sitä suotavana	4	5	3	1**
En harkitse osa-aikatyötä	25	26	24	24
<b>N</b>	<b>2 197</b>	<b>1 313</b>	<b>524</b>	<b>360</b>

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01 (erot pääasiallisen toiminnan mukaan tilastollisesti merkitseviä)

Jo töihin palanneista parivuotiaiden kuopusten äideistä 28 prosenttia oli osa-aikatyössä; kuntasektorilla työskentelevät hieman muita harvemmin (23 %).<sup>5</sup> Yksinhuoltajaäidit tekivät osa-aikatyötä harvemmin (16 %) kuin puolisoäidit (27 %). Toisin kuin aiemmin on havaittu (Aalto 2013), osa-aikatyötä tekivät yhtä yleisesti akateemisen ja sitä alemman koulutuksen saaneet äidit. Suurituloisimpien kotitalouksien äidit tekivät osa-aikatyötä harvemmin (21 %) kuin pienituloisimpien (34 %). Osa-aikatyön tekeminen ei ollut yhteydessä siihen, oliko äidillä ollut työsuhte voimassa lapsen syntyessä. Osa-aikatyötä äidit tekivät useammin viikoittaisena (17 %) kuin päivittäisenä (8 %) osa-aikatyönä.

Jo töissä olevista äideistä harva enää suunnitteli osa-aikatyötä riippumatta koulutustasosta, perheen tulotasosta tai työnantajasektorista. Sen sijaan vielä kotona lasta hoitavista äideistä tällaisia suunnitelmia oli runsaalla kolmanneksella, hieman useammin niillä, joilla oli ollut työsuhte voimassa lapsen syntyessä. Äidin silloisella työnantajasektorilla puolestaan ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä suunnitelmiin. Perheen tulotaso tai äidin koulutuskaan ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä kotiäitien osa-aikatyösuunnitelmiin.

Yksi neljästä äidistä ei lainkaan harkinnut osa-aikatyötä, riippumatta pääasiallisesta toiminnasta tai työnantajasektorista. Koulutustaso ei ollut yhteydessä tähän arvioon töissä olevilla äideillä, mutta kotona olevista äideistä akateemisesti koulutetut olivat jonkin verran harvemmin tällä kannalla (18 %). Perheen taloudellinen tilanne näkyi tässä kotona olevilla äideillä niin, että pienituloisimpien perheiden äidit jättivät useammin (31 %) edes harkitsematta osa-aikatyötä.

5 Pieni osa (6 %) myös päätoimisesti lasta kotona hoitavista äideistä sanoi tekevänsä osa-aikatyötä.

Jo työssä olevista 12 prosenttia ja vielä kotona olevista 15 prosenttia oli harkinnut osa-aikatyötä, mutta työskentelee mieluummin kokopäiväisesti. Näin ajattelivat useammin kotiäideistä akateemisesti koulutetut ja ne, joilla ei ollut työsuhdetta voimassa sekä töissä olevista äideistä ne, joiden perheen tulotaso oli korkein. Äidin työnantajasektorilla ei ollut yhteyttä arvioon.

Kolmasosa kaikista äideistä haluaisi työskennellä osa-aikaisesti, mutta ei eri syistä arvioinut voivansa niin tehdä. Useimmin esteenä mainittiin perheen talous, toiseksi yleisimmin osa-aikatyön soveltumattomuus omaan työhön. Taloudelliset syyt mainitsivat useammin ne töissä olevat äidit, joiden koulutustaso oli alhainen. Perheen tulotason ollessa hyvä töissä olevat äidit pitivät pienempituloisia selvästi harvemmin perheen taloutta esteenä osa-aikatyön tekemiselle (14 vs. 26 %). Sekä töissä olevat että kotiäidit pitivät osa-aikatyötä huonosti omaan työhönsä soveltuvana useammin, jos heillä oli akateeminen koulutus. Koulutuksen ja tulotason yhteyttä kuvannee se, että työssä olevat äidit olivat useammin tätä mieltä myös jos heidän perheensä kuului ylimpään tuloryhmään tai jos heidän omat tulonsa ennen lapsen syntymää sijoittuivat ylimpään tuloryhmään. Oman työn luonne nähdään siis osa-aikatyön esteenä useammin silloin, jos äiti on hyvässä työmarkkina- ja taloudellisessa asemassa.

Äitien arvioon osa-aikatyön huonosta soveltumisesta omaan työhönsä oli kaksi pääsyytä. Enemmistö näin ajattelevista äideistä piti hankalana järjestää oma työ osa-aikaiseksi (61 %). Näin ajateltiin useammin, jos äidillä oli akateeminen koulutus. Enemmistö myös epäili, että he joutuisivat tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla (57 %).<sup>6</sup> Tämäkin ajatus oli yleisempi akateemisesti koulutettujen äitien keskuudessa. Kolmantena syynä oli se, että osa-aikatyö olisi haitallista työssä etenemisen ja palkkakehityksen kannalta (30 %). Kiinnostavaa kyllä, tämä arvio ei ollut yhteydessä äidin koulutustasoon, mutta oli yleisempi yksityisellä sektorilla työskentelevien äitien keskuudessa.

Osa-aikatyötä ei pidetty mahdollisena omassa työssä myös siksi, että työtovereiden työmäärä lisääntyisi (19 %), sijaista olisi vaikea löytää (15 %) tai osa-aikatyö vaikuttaisi haitallisesti asemaan työpaikalla (14 %). Arvio vaikeudesta järjestää töitä osa-aikaisesti tehtäviksi oli yhtä yleinen yksityisellä, kunta- ja valtiosektorilla, mutta järjestöjen ja kirkon piirissä työskentelevät äidit mainitsivat sen muita useammin.

Vain harva jo töissä oleva äiti oli todennut, että haluttua osa-aikatyötä ei ole tarjolla (5 %); kuntasektorilla työskentelevät hieman useammin (8 %) kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Vielä kotona olevilla oli selvästi useammin se käsitys, että haluttua osa-aikatyötä ei ole tarjolla (15 %), riippumatta siitä millä työnantajasektorilla he olivat työskennelleet ennen lapsen syntymää.

Pääasiallisesta toiminnasta riippumatta harva arveli, että halutun osa-aikatyön estäisi työnantajan kielteinen suhtautuminen. Kotiäitien keskuudessa tämä arvio oli yleisempi, jos äiti oli ennen lapsen syntymää työskennellyt valtiosektorilla tai ”muul-

6 Ojalan ym. tutkimuksessa havaittiin, että osa-aikatyössä olevilla on vähemmän tai samantasoisia aikapainaita kuin koko-aikatyössä olevilla. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut mahdollista tarkastella osa-aikatyön aikapainaita erilaisissa töissä. (Ojala ym. 2016.)



la” sektorilla (järjestöt, kirkko) ja myös silloin, jos hänellä oli työsuhde voimassa lapsen syntyessä. Töissä olevista äideistä hyvätuloisen perheen äiti ajatteli näin useammin kuin pienituloisen perheen äiti (8 % vs. 1 %).

Jos äidit arvioivat, että työnantajan mielestä osa-aikatyö ei ole suotavaa, syynä pidettiin useimmiten sitä, että työtehtävien järjestäminen osa-aikaiseksi on hankalaa (87 %), sijaisen palkkaaminen tulee kalliiksi (31 %) tai sijaista on vaikea löytää (25 %).

Jo töissä olevilla äideillä osa-aikatyön tekemisen, sen suunnittelun tai sen esteiden yleisyys ei pääsääntöisesti ollut yhteydessä siihen, oliko äidillä työsuhde voimassa hänen jäädessään äitiysvapaalle ja näin mahdollisesti työpaikka odottamassa perhevaapaan jälkeen. Kuitenkin ne, joilla ei ollut työsuhde voimassa lapsen syntyessä, olivat selvästi useammin sitä mieltä, että heidän haluamaansa osa-aikatyötä ei ole tarjolla, näin arvioivat sekä töissä että kotona olevat äidit. Vielä kotona lasta hoitava äiti suunnitteli osa-aikatyötä useammin, jos hänellä oli työsuhde voimassa lapsen syntyessä. Toisaalta hän silloin oli myös useammin sillä kannalla, että haluttu osa-aikatyö ei ole mahdollista omassa työssä sen luonteen vuoksi.

### *Äitien kiinnostusta osa-aikatyöhön ennustavat tekijät*

Seuraavaksi tarkastelemme logistisen regressioanalyysin avulla mitkä tekijät ennustavat äitien kiinnostusta osa-aikatyöhön, kun mahdollisia selittäviä muuttujia analysoidaan yhtäaikaaisesti. Monet edellä kuvatuista yksittäisten tekijöiden yhteyksistä osa-aikatyön tekemiseen menettävät silloin merkityksensä.

Selittävinä muuttujina analyysissa ovat äidin ikä, lasten lukumäärä, yksinhuoltajuus, koulutustaso, tulotaso ennen lapsen syntymää ja kotitalouden tulotaso vastaushetkellä, sekä oliko äidillä voimassa oleva työsuhde lapsen syntyessä. Tämä viittaisi siihen, että hänellä on työpaikka, johon palata. Lisäksi selittävinä muuttujina ovat työnantajasektori ja kokemukset työn epävarmuudesta lasta edeltäneessä ja nykyisessä työssä. Työn epävarmuutta kuvaa muuttuja, johon on yhdistetty työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhka.

Rakenteellisten tekijöiden lisäksi halusimme ottaa analyysiin mukaan myös äitien asenteita kuvaavia muuttujia. Edellä analyysissa parivuotiaiden kuopusten äitien pääasiallisesta toiminnasta havaittiin, että rakenteellisten tekijöiden ohella äitien valintoja ansiotyön ja kokopäiväisen lastenhoidon välillä ennusti myös heidän käsitöksensä siitä, kuuluuko pienten lasten äidin olla kotona (luku 3.4). Otimme siksi myös analyysiin kiinnostuksesta osa-aikatyöhön mukaan suhtautumisen äidinhoivan ihanteeseen. Toisaalta on myös oletettu, että äidit tekevät osa-aikatyötä, jos perheen talous sen sallii (Drange & Egeland 2014). Tämä sisältää sen piilo-oletuksen, että äidit olisivat ansiotyössä vain taloudellisista syistä, eikä työllä olisi heille muita merkityksiä. Tämän tarkastelemiseksi otimme analyysiin mukaan äitien arvion työstä erittäin tärkeänä elämänalueena sisältönsä vuoksi.

Analyysit on tehty erikseen jo ansiotyöhön palanneille ja vielä lasta kotona hoitaville äideille.

### Töissä olevat äidit

Kohtalaisen harva selittävistä muuttujista oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä töissä olevien äitien osa-aikatyökiinnostukseen (liite 3, taulukko 8). Esimerkiksi jo töissä olevien äitien mahdollista osa-aikatyön suunnittelua eivät tilastollisesti merkitsevästi ennustaneet sen paremmin rakenteelliset kuin asennetekijätäkään.

Kunta työnantajana vähensi jonkin verran todennäköisyyttä, että äiti on osa-aikatyössä. Tämä saattaa vaikuttaa yllättävältä, koska yleensä oletetaan, että kunnan työntekijöillä on mahdollisuus osa-aikatyöhön. Naisten osa-aikatyö on kuitenkin selvästi yleisempää yksityisellä sektorilla (25 %) kuin kunnissa (13 %), mikä liittyyneeseen siihen, että eniten osa-aikatyötä tarjoavat alat ovat yksityisellä sektorilla. Kuntasektorillakin osa-aikatyön mahdollisuus ehkä vaihtelee aloittain. Myös kuntasektorin verrattain matalat palkat saattavat vähentää äitien kiinnostusta tai mahdollisuutta tehdä osa-aikatyötä. Saattaa myös olla, että jo töihin palanneet kuntasektorilla työskentelevät vastaajat olivat niitä, jotka haluavat tehdä kokopäivätyötä. Työnantajasektori ei kuitenkaan ollut yhteydessä siihen, että äiti haluaisi osa-aikatyötä mutta ei pidä sitä taloudellisesti mahdollisena tai siihen, että äiti tekee mieluummin kokopäivätyötä.

Epävarmuus työsuhteen päättymisestä, irtisanomisesta tai lomautuksesta nykyisessä työssä nosti osa-aikatyön todennäköisyyden puolitoistakertaiseksi. Odotetusti myös äidin ajatus siitä, että pienten lasten äidin kuuluu olla kotona, yli puolitoistakertaisti osa-aikaisen työskentelyn todennäköisyyden.

Kokemus työn epävarmuudesta vähensi todennäköisyyttä, että työssä oleva äiti ei lainkaan harkinnut osa-aikatyötä. Äidinhoivan ideaalin kannattaminen ei puolestaan ollut yhteydessä siihen, että äiti ei harkitse osa-aikatyötä, vaikka voisi olettaa äidinhoivan ideaalin kannattajien muita harvemmin jättävän osa-aikatyön pois vaihtoehtoistaan. Sen sijaan todennäköisyys olla harkitsematta osa-aikatyötä lisääntyi lähes puolitoistakertaisesti, jos työ oli äidille erittäin tärkeää sisältönsä vuoksi.

Sille, että töissä olevan äidin toivomaa osa-aikatyötä estäisivät taloudelliset syyt, ei löytynyt muita merkitseviä ennustavia tekijöitä kuin akateeminen koulutus. Se vähensi todennäköisyyttä siihen, että äiti olisi tällaisessa tilanteessa.

Jos äidillä oli akateeminen koulutus, oli puolitoista kertaa todennäköisempää, että hän haluaisi työskennellä osa-aikaisesti, mutta ei pidä sitä mahdollisena omassa työssään. Äidinhoivan ideaali osoittautui myös merkitseväksi: se vähensi lähes puolella todennäköisyyttä, että äiti haluaisi työskennellä osa-aikaisesti mutta ei pidä sitä työssään mahdollisena.

Pieni osa (5 %) jo töissä olevista äideistä totesi, että he haluaisivat osa-aikatyötä, mutta arvioivat, että sitä ei ole tarjolla. Tämän arvion todennäköisyyttä vähensi jonkin verran se, että äidillä oli voimassa oleva työsuhte lapsen syntyessä, eli hänellä oli työpaikka, johon palata. Muut selittävät tekijät eivät olleet yhteydessä arvioon.

Todennäköisyys äidin päättymiseen osa-aikatyön harkitsemisen jälkeen siihen, että hän työskentelee mieluummin kokopäiväisesti, lähes kaksinkertaistui, jos hän oli kokenut epävarmuutta työssään ennen lapsen syntymää. Äidinhoivan ideaali tai työn merkityksellisyys elämäntilanteena eivät olleet yhteydessä tähän harkintaan, vaikka näin olisi voinut olettaa.

### Kotona lasta hoitavat äidit

Myös vielä parivuotiasta kuopusta kotona hoitavien äitien kohdalla melko harva selittävästä muuttujista oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä äitien suhtautumiseen osa-aikatyöhön, kun muuttujien merkitystä tarkasteltiin yhtä aikaa (liite 3, taulukko 9).<sup>7</sup>

Kotona lasta hoitavista äideistä kolmannes suunnitteli osa-aikatyötä, mutta vähemmän todennäköisesti, jos äidin tulot ennen lasta olivat alhaiset. Neljännes äideistä ei lainkaan harkinnut osa-aikatyötä; se jäi harkinnan ulkopuolelle lähes kolme kertaa todennäköisemmin, jos äidillä oli pienet tulot ennen lapsen syntymää. Epävarmuuskokemukset lapsen syntymää edeltäneessä työssä sen sijaan vähensivät todennäköisyyttä jättää edes harkitsematta osa-aikatyötä.

Mikään analyysissa mukana olevista muuttujista ei ollut merkitsevästi yhteydessä todennäköisyyteen, että kotiäiti haluaisi tehdä osa-aikatyötä mutta ei pidä sitä mahdollisena taloudellisista syistä. Joka kymmenes äiti haluaisi osa-aikatyötä, mutta ei pitänyt sitä mahdollisena omassa työssään. Tämä oli yli 2,5 kertaa todennäköisempää, jos äidin mielestä pienten lasten äitien kuuluu olla kotona. Muut tekijät eivät olleet merkitseviä.

Kotiäideistä 15 prosenttia haluaisi tehdä osa-aikatyötä, mutta arvioi (tai oletti), että sitä ei ole tarjolla. Äiti oli vähemmän todennäköisesti tässä tilanteessa, jos hänellä oli ainakin kolme lasta. Myös aiempi työ kuntasektorilla vähensi tämän arvion todennäköisyyttä.

Kotiäideistä 15 prosenttia oli päätenyt siihen, että he tekevät mieluummin kokopäivätyötä. Yksinhuoltajuuden yhteys kokopäivätyön suosimiseen oli vahva: todennäköisyys oli lähes kuusinkertainen. Myös kotitalouden pienituloisuus oli merkitsevä ennustaja, se yli kaksinkertaisti todennäköisyyden priorisoida kokopäivätyötä.

## 6.5 Isien kiinnostus osa-aikatyöhön ja esteet osa-aikatyötoiveiden toteuttamisessa

### *Isien käytännöt ja käsitykset osa-aikatyön tekemisestä*

Seuraavaksi selvitämme parivuotiaiden kuopusten isien osa-aikatyön ja sen suunnittelun yleisyyttä. Toiseksi tarkastelemme sitä kuinka moni ja ketkä isät haluaisivat tehdä osa-aikatyötä, mutta eivät eri syistä pidä sitä mahdollisena. Aluksi tarkastelemme yhteyksiä selittäviin tekijöihin ristiintaulukointien avulla.

Perhevapaakyselyyn vastanneista kaikista isistä valtaosa (97 %) teki kokopäivätyötä, vain kolme prosenttia oli osa-aikatyössä (taulukko 38). Jos isän puoliso oli kotona, hän teki osa-aikatyötä harvemmin kuin jos puolisoikin oli töissä (2 vs. 4 %), mutta heitä yleisempää osa-aikatyötä oli niillä isillä, joiden puoliso oli opiskelija tai työtön (5 %). Osa-aikatyötä teki muita useammin (6 %) pienituloisen perheen isä. Yrittäjäisät tekivät osa-aikatyötä useammin (9 %) kuin palkansaaajaisät (3 %) ja työn-

<sup>7</sup> Koska logistisessa regressioanalyysissa on tarkasteltu äidin kiinnostusta osa-aikatyöhön myös hänen aiempaa työtään kuvaavien muuttujien valossa, mukana ovat vain ne äidit, jotka olivat työssä ennen lapsen syntymää tai joilla oli työsuhde voimassa lapsen syntyessä.

TAULUKKO 38. Parivuotiaiden lasten isien suhtautuminen osa-aikatyöhön pääasiallisen toiminnan mukaan, %

Harkitsetko osa-aikaista työntekoa?	Kaikki	Isä hoitaa lasta kotona	Isä työssä	Palkansaaja	Yrittäjä	Tekee muuta (opiskelija, työtön)
Olen parhaillaan osa-aikatyössä	3	2	3	3	9	13***
Suunnittelen työskenteleväni osa-aikaisesti	5	29***	4	4	6	13
Haluaisi osa-aikatyötä, mutta se ei ole taloudellisesti mahdollista	20	11	21**	21	14	11
Haluaisiin osa-aikatyötä, mutta työni luonteen vuoksi en pidä sitä mahdollisena	9	4	10*	9	17	3
Haluaisin osa-aikatyötä, mutta sitä ei ole tarjolla	2	7	2	2	1	9***
Olen harkinnut osa-aikatyötä, mutta haluan mieluummin työskennellä kokopäiväisesti	12	13	12	12	10	24
Olen harkinnut osa-aikatyötä, mutta työnantajani ei pidä sitä suotavana	3	0	2	3	4	1
En harkitse osa-aikatyötä	60	41	62***	62	57	38
<b>N</b>	<b>2 134</b>	<b>45</b>	<b>1977</b>	<b>1834</b>	<b>206</b>	<b>112</b>

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01 (erot pääasiallisen toiminnan mukaan tilastollisesti merkitseviä)

tekijäasemassa olevat useammin (4 %) kuin toimihenkilöt tai johtajat (2 %). Yleisimmin (13 %) osa-aikatyötä tekivät kuitenkin ne isät, jotka pääasiallisesti tekivät muuta kuin ansiotyötä, useimmiten opiskelivat.

Osa-aikatyötä isät tekivät useammin viikoittaisena kuin päivittäisenä osa-aikana (2 vs. 1 %). Lyhyttä työpäivää isät tekivät useammin (1,6 %) jos heille oli vuonna 2011 syntyneen lapsen jälkeen syntynyt jo uusi vauva. Jos taas parivuotias oli nuorin lapsi, isät tekivät useammin lyhennettyä työviikkoa (2,4 %). Tämä tosin ei välttämättä liity isän tietoiseen valintaan lyhyemmän työajan järjestelyissä, vaan voi johtua myös alun perin osa-aikaisen työn vaatimuksista.

Akateemisesti koulutetut isät tekivät hieman useammin osa-aikatyötä (5 vs. 3 %), mutta ero on tilastollisesti vain lähes merkitsevä. Koulutuksen yhteys osa-aikatyöhön on kahtalainen niin, että yhtäältä vailla ammatillista koulutusta olevista (4 %) ja toisaalta akateemisen koulutuksen saaneista isistä (5 %) osa-aikatyötä tekee hieman useampi kuin isistä keskimäärin; vailla ammatillista tutkintoa olevista osa tosin on opiskelijoita, ja juuri siksi osa-aikatyössä. Harvinaisinta palkansaajaisien osa-aikatyö oli yksityisellä sektorilla (2 %), keskimääräistä yleisempää kuntasektorilla (5 %) ja valtiolla (6 %), mutta yleisintä (8 %) ryhmässä ”muu” eli esimerkiksi järjestöjen tai kirkon palveluksessa olevilla. Isät tekivät osa-aikatyötä harvemmin miesvaltaisilla aloilla (2 %) kuin naisvaltaisilla tai sukupuolijakaumaltaan tasaisilla aloilla (5 %). Työpaikan koolla ei ollut yhteyttä isien osa-aikatyön yleisyyteen.

Jos osa-aikatyötä teki harva isä, niin harva sitä myös suunnitteli: näitä isiä oli viisi prosenttia kaikista isistä (taulukko 38). Suunnittelu ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä isän perheen tulotasoon, mutta akateemisesti koulutetut isät suunnittelivat osa-aikatyötä muita useammin (7 %). Palkansaajaisien osa-aikatyön suunnittelun yleisyys noudatti samaa kaavaa kuin osa-aikatyön tekeminenkin: harvimmin sitä suunniteltiin yksityisellä sektorilla (3 %), yleisimmin valtion, järjestöjen ja kirkon palveluksessa olevien isien joukossa (8 %), ja harvemmin miesvaltaisilla (3 %) kuin tasa- tai naisvaltaisilla aloilla (6 %). Yleisimmin (29 %) osa-aikatyötä kuitenkin suunniteltiin siinä pienessä ryhmässä isä, jotka vastaushetkellä hoitivat lasta kotona – ehkä juuri kokemus lapsen hoitamisesta lisäsi kiinnostusta osa-aikatyöhön. Myös päätoimisesti muuta kuin ansiotyötä tekevät isät suunnittelivat osa-aikaista työnte-koä muita yleisemmin (13 %); tässä joukossa on todennäköisesti opiskelijoita, jotka halusivat tai aikovat tehdä osa-aikatyötä opintojen ohella.

Joka neljäs isä haluaisi työskennellä osa-aikaisesti, mutta ei eri syistä arvioinut voivansa niin tehdä. Samoin kuin äidit, isät mainitsivat useimmin esteeksi perheen talouden (20 %). Taloudelliset syyt estivät muita harvemmin (12 %) aineiston ylimpään tuloryhmään kuuluvia isä tekemästä haluamaansa osa-aikatyötä. Yhtäältä työntekijät, toisaalta ylemmät toimihenkilöt ja johtajat esittivät tämän syyn harvemmin (21 ja 19 %) kuin alemmat toimihenkilöt (27 %). Samansuuntaisesti vailla peruskoulun jälkeistä koulutusta olevista isistä harvempi (14 %) kuin ammatillisen tai opistotason koulutuksen saaneista (22 %) ja akateemisen koulutuksen saaneista (18 %) esitti taloudelliset syyt esteeksi harkitsemaalleen osa-aikatyölle. Ehkä vailla koulutusta oleva harvemmin ylipäätään haluaa osa-aikatyötä, tai hän on valmiimpi ottamaan (edes) sitä koska talous on joka tapauksessa huono. Haluttua, mutta ei taloudellisesti mahdollista osa-aikatyö oli muita useammin (27 %) kuntasektorilla työskentelevillä isillä. Puolison tilanne heijastui isillä selvästi arvioon osa-aikatyön taloudellisista esteistä: 28 prosenttia isistä, joiden puoliso oli opiskelija tai työtön, sanoi, ettei taloudellisista syistä voi tehdä haluamaansa osa-aikatyötä, kun taas puolison ollessa kotona tai töissä isistä 19 prosenttia oli tällä kannalla.

Toiseksi yleisimmin osa-aikatyön esteenä oli sen soveltumattomuus omaan työhön (9 %). Näin arvioivat yleisimmin (15 %) ylimpään tuloryhmään kuuluvat isät ja selvästi harvemmin (5 %) alimpaan tuloryhmään kuuluvat. Myös akateemisesti koulutetut ja ylempinä toimihenkilöinä tai johtajina työskentelevät isät olivat tällä kannalla useammin (13 % ja 12 %) kuin vähemmän koulutusta saaneet ja alemmina toimihenkilöinä tai työntekijäasemassa olevat isät (8, 9, 7 %). Työnantajasektori ei ollut yhteydessä tähän arvioon.

Isien arvioon siitä, että osa-aikatyö ei ole omassa työssä mahdollista, oli kaksi pääsyytä samoin kuin äideilläkin. Enemmistö näin ajattelevista isistä piti hankalana järjestää oma työ osa-aikaiseksi (64 %). Enemmistö myös epäili, että he joutuisivat tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla (51 %). Kolmantena syynä oli se, että osa-aikatyö olisi haitallista työssä etenemisen ja palkkakehityksen kannalta (32 %).

Suunnilleen sama osuus isistä kuin äideistä eli runsas kymmenesosa oli harkinnut osa-aikatyötä, mutta halusi mieluummin tehdä kokopäivätyötä. Arviolla ei ollut yhteyttä isän koulutustasoon. Sen sijaan toimihenkilö- ja johtajaisät olivat useammin (12 ja 14 %) tällä kannalla kuin työntekijäisät (9 %). Puolison toiminnalla sen sijaan ei ollut yhteyttä tähän arvioon.

Isillä oli myös koulutuksesta riippumatta varsin harvoin se käsitys, että osa-aikatyötä ei olisi tarjolla; tämän arvion tekevistä harvoista palkansaajaisista pääosa työskenteli kuntasektorilla. Näin ajattelevat isät työskentelivät joko pienillä (alle 30 työntekijää) tai suurilla (yli 100 työntekijää) työpaikoilla, keskikokoisilla (30–99 työntekijää) työpaikoilla työskentelevät isät eivät olleet tätä mieltä. Miesvaltaisilla aloilla näin arvioitiin useammin (3 %) kuin naisvaltaisilla tai tasa-aloilla (1 %). Muuta kuin ansiotyötä päätoimisesti tekevien keskuudessa oli kuitenkin muita merkitsevästi enemmän (9 %) niitä isä, jotka haluaisivat osa-aikatyötä, mutta arvelivat, että sitä ei ole tarjolla.

Työnantajasektorista riippumatta harva isä ajatteli, että heidän työnantajansa ei pitäisi osa-aikatyön tekemistä suotavana. Akateemisesti koulutetut ja ylempinä toimihenkilöinä tai johtajina työskentelevät isät olivat tällä kannalla muita useammin (4 %).

Isistä huomattavasti suurempi osuus kuin äideistä eli lähes kaksi kolmesta ei lainkaan harkinnut osa-aikatyön tekemistä. Yleisintä osa-aikatyön vaihtoehdon poissulkeminen oli ansiotyössä olevien isien keskuudessa (62 %), mutta noin kaksi viidestä kotona lasta hoitavasta tai muuta kuin ansiotyötä tekevistä isästäkin oli tällä kannalla. Pienituloisten perheiden isät jättivät osa-aikatyön harkintansa ulkopuolelle selvästi useammin (61 %) kuin parempituloisten perheiden isät (53 %), samoin vähemmän koulutetut isät useammin (62 %) kuin akateemisesti koulutetut isät (55 %); useimmin tällä kannalla olivat vaille ammatillista koulutusta olevat isät (66 %). Yksityisellä sektorilla työskentelevät isät sivuuttivat osa-aikavaihtoehdon selvästi useammin (64 %) kuin muilla sektoreilla työskentelevät (53–58 %). Naisvaltaisella alalla työskentelevät isät puolestaan sulkivat harvemmin (51 %) pois osa-aikatyön kuin miesvaltaisilla (64 %) tai tasa-aloilla (62 %) työskentelevät. Puolison toiminnalla oli myös selvä yhteys osa-aikatyön poissulkemiseen: jos puoliso oli kotona, kaksi kolmesta isästä (63 %) ei harkinnut osa-aikatyötä, jos taas puoliso oli opiskelija tai työtön, enää runsas puolet isistä (54 %) oli tällä kannalla.

Palkansaajaisilla työssä koettu epävarmuus (työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhka) ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä osa-aikatyön tekemisen tai suunnittelun yleisyyteen eikä osa-aikatyökiinnostusta estäviin tekijöihin tai kokoaikaisen työn asettamiseen etusijalle. Sen sijaan merkitsevä ero oli siinä, että epävarmuutta työssä kokevat isät sulkivat selvästi harvemmin pois osa-aikatyön vaihtoehdon kuin ne isät, jotka eivät kokeneet työttömyyden, lomautuksen tai irtisanomisen uhkaa (55 vs. 62 %).

Osa-aikatyön tekeminen tai kiinnostus osa-aikatyötä kohtaan ei isillä ollut yhteydessä siihen, oliko parivuotias lapsi perheen kuopus, vai oliko perheeseen hänen

jälkeensä syntynyt jo uusi vauva. Yhtäältä voisi ajatella, että useampi pieni lapsi perheessä lisäisi painetta viettää enemmän aikaa perheen kanssa, jolloin isät tekisivät lyhyempää työaikaa tai ainakin olisivat siitä kiinnostuneita. Toisaalta voisi ajatella, että kun perheissä, joissa on uusi vauva, äiti on edelleen kotona perhevapaalla hoitamassa lapsia, isä voi keskittyä kokopäiväiseen ansiotyöhön. Kumpikaan näistä tekijöistä ei kuitenkaan näytä selittävän isien osa- tai kokoaikaista työntekoa.

### *Isien kiinnostusta osa-aikatyöhön ennustavat tekijät*

Seuraavaksi tarkastelemme logistisen regressioanalyysin avulla mitkä tekijät ennustivat isien kiinnostusta osa-aikatyöhön, kun mahdollisia selittäviä muuttujia analysoitiin yhtäaikaaisesti. Samoin kuin äideillä selittävinä muuttujina analyysissä ovat isän ikä, lasten lukumäärä, koulutustaso, kotitalouden tulotaso, sekä puolison pääasiallinen toiminta ja koulutustaso. Lisäksi selittävinä muuttujina ovat työnantajasektori ja kokemukset työn epävarmuudesta nykyisessä työssä. Rakenteellisten tekijöiden lisäksi mukana on isien asenteita kuvaavina muuttujina käsitys siitä, että lapsen hoitaminen kuuluu ensisijaisesti äidille ja siitä, että mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta sekä arvio työstä erittäin tärkeänä elämänalueena sisältönsä vuoksi. Analyysissä ovat mukana töissä olevat palkansaajaisät.

Samoin kuin äideillä, kohtalaisen harva selittävistä muuttujista oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä isien kiinnostukseen osa-aikatyötä kohtaan (liite 3, taulukko 10).

Isän osa-aikatyön todennäköisyys kaksinkertaistui, jos puoliso oli ansiotyössä. Osa-aikatyön tekeminen oli vähemmän todennäköistä, jos isä työskenteli yksityisellä sektorilla ja oli yli 30-vuotias. Palkansaajaäitien osa-aikatyön tekeminen ei ollut yhteydessä kotitalouden tulotasoon, mutta isillä puolestaan osa-aikatyön todennäköisyys kaksinkertaistui pienituloisessa kotitaloudessa. Kotitalouden pienituloisuus voi olla seurausta isän osa-aikatyöstä, vaikka äiti olisikin hyvin palkatussa työssä.

Isien osa-aikatyösuunnitelmat olivat yhteydessä ainoastaan siihen, että puolisolilla on akateeminen koulutus, mutta tämäkin lisäsi suunnittelun todennäköisyyttä vain hieman. Perheen tulotaso tai isän työnantajasektori eivät olleet yhteydessä suunnitelmiin.

Sen sijaan perheen pienituloisuus vähensi todennäköisyyttä siihen, että isä ei lainkaan harkitsisi osa-aikatyötä. Samaan tapaan vaikutti se, että isä kokee epävarmuuden uhkaa työssään. Toisaalta myös puolison akateeminen koulutus vähensi todennäköisyyttä, että isä ei harkitsisi osa-aikatyötä, tosin vain hieman. Yksityisellä sektorilla työskentely puolestaan lisäsi todennäköisyyttä, että isä ei edes harkitse osa-aikatyötä.

Taloudelliset syyt olivat isän haluaman osa-aikatyön esteenä hieman vähemmän todennäköisesti, jos isän puolisolilla oli akateeminen koulutus. Työn luonne oli esteenä hieman todennäköisemmin, jos isällä itsellään tai hänen puolisolillaan oli akateeminen koulutus. Työn luonne asetti esteitä vähemmän todennäköisesti, jos perhe oli pienituloinen.

Jos isä työskenteli yksityisellä sektorilla, hän oli yli kaksi kertaa todennäköisemmin arvioinut, että hänen haluamaansa osa-aikatyötä ei ole tarjolla.

Kiinnostavaa kyllä, isä oli päätenyt siihen, että työnantaja ei pidä isän haluamaa osa-aikatyötä suotavana kaksi kertaa todennäköisemmin, jos hän oli sitä mieltä, että mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta.

Isä oli osa-aikatyötä harkittuaan päätenyt siihen, että tekee mieluummin kokopäivätyötä, kaksi kertaa todennäköisemmin silloin, kun työ oli hänelle tärkeä elämänaalue sisältönsä takia. Muut tekijät eivät olleet merkitseviä tälle arviolle.

Näyttäisi siltä, että samoin kuin äidit myös isät jakautuvat kahteen ryhmään suhteessaan osa-aikatyöhön. Toisessa ryhmässä ovat akateemisesti koulutettujen ja ansiotyössä olevien äitien puoliset, jotka voivat valita osa-aikatyön (tilapäisesti osittaisena hoitovapaana), suunnitella tai ainakin harkita sitä. Toisessa ryhmässä ovat pienituloisten perheiden isät, joilla ehkä ei ole ollut saatavilla muuta kuin osa-aikatyötä. He myös joutuvat harkitsemaan osa-aikatyötä vaihtoehtona, samoin kuin työstään epävarmat isät. Toisin kuin äideillä, isillä käsitykset sukupuolten välisestä työnjaosta eivät heijastu osa-aikatyön tekemiseen tai kiinnostukseen siihen – paitsi siinä, että perinteisen miehen elättäjäroolin kannalla oleva isä näyttäisi löytävän selitykseksi osa-aikatyön valitsematta jättämiselle sen, ettei työnantaja pitäisi sitä suotavana.

## 6.6 Yhteenvedo ja pohdinta

- Jo töissä olevista parivuotiaan kuopuksen äideistä joka kuudes (18 %) oli kyselyn vastaushetkellä osittaisella hoitovapaalla, joka kymmenes oli ollut sillä aiemmin. Näistä äideistä siis useampi kuin joka neljäs hyödynsi mahdollisuutta osittaiseen hoitovapaaseen. Mahdollisesti myöhemmin osittaista hoitovapaata suunnitteli käyttävänsä vain kahdeksan prosenttia jo töissä olevista äideistä.
- Osittaista hoitovapaata käyttivät tai suunnittelivat töissä olevista äideistä lähes neljä kertaa todennäköisemmin äidit, joilla oli työsuhte voimassa lapsen syntyessä.
- Osittaista hoitovapaata käyttivät tai suunnittelivat myös todennäköisemmin valtiosektorilla työskentelevät äidit ja korkeakoulutuksen saaneiden miesten puoliset sekä hyvätuloisten perheiden äidit.
- Enemmistö (60 %) käyttäjistä piti osittaista hoitovapaata enintään kuusi kuukautta.
- Parivuotiaan kuopuksen kanssa kotona olevista äideistä harvempi kuin joka kuudes (15 %) kertoi suunnittelevansa osittaista hoitovapaata, valtaosa kotiäideistä (83 %) ei suunnitellut sitä.
- Kotona parivuotiasta kuopusta hoitavista äideistä osittaista hoitovapaata suunnittelivat viisi kertaa todennäköisemmin äidit, joilla oli työsuhte voimassa lapsen syntyessä.



- Osittaista hoitovapaata suunnittelivat kotiäideistä todennäköisemmin myös korkeakoulutuksen saaneet äidit. Osittaisen hoitovapaan suunnittelu oli vähemmän todennäköistä, jos äiti oli ennen lapsen syntymää työskennellyt yli sadan hengen työpaikassa.
- Vielä parivuotiasta kuopusta kotona hoitavista äideistä lähes puolet (44 %) kertoi työpaikan puuttumisen syyksi sille, ettei käytä tai suunnittele osittaista hoitovapaata. Kolmasosa (31 %) piti kokopäiväistä hoitovapaata parempana ratkaisuna.
- Jo töissä olevista äideistä puolet mainitsi taloudelliset syyt esteeksi osittaiselle hoitovapaalle jäämiselle. Kolmasosa katsoi, ettei osa-aikainen työnteko ole mahdollista työtehtävien luonteen vuoksi. Joka kuudes ei voinut käyttää osittaista hoitovapaata, koska oli ollut työpaikassa alle puoli vuotta.
- Parivuotiaan kuopuksen isistä hyvin harva oli ollut (2 %) tai oli parhaillaan (2 %) osittaisella hoitovapaalla, eikä moni sitä myöskään suunnitellut (6 %). Yhdeksän kymmenestä isästä ei ollut käyttänyt osittaista hoitovapaata eikä aikonut sitä käyttää.
- Osittaista hoitovapaata käyttivät useammin korkeakoulutetut isät ja isät, joiden puolisoilla oli korkeakoulutus sekä valtiosektorilla ja naisvaltaisella työpaikalla työskentelevät isät. Isän ammattiasema tai perheen tulotaso eivät olleet yhteydessä isän osittaisen hoitovapaan käyttöön.
- Isäkuukautta käyttäneet isät olivat osittaisella hoitovapaalla useammin kuin isät, jotka eivät olleet käyttäneet isäkuukautta.
- Kuten työssä olevilla äideillä, myös isillä taloudelliset tekijät olivat yleisin syy olla jäämättä osittaiselle hoitovapaalle. Toiseksi useimmin syynä oli se, että puoliso hoitaa lasta kotona, kolmanneksi useimmin työn luonne.
- Tiedon puute oli vain harvoin este äitien osittaisen hoitovapaan käyttämiselle, isistä joka kymmenes mainitsi tämän syyn.
- Jo töihin palanneista parivuotiaiden kuopusten äideistä reilu neljännes (28 %) oli osa-aikatyössä, mutta harva (6 %) enää suunnitteli sitä.
- Osa-aikatyön tekemisen todennäköisyys yli puolitoistakertaistui, jos äiti koki epävarmuutta työstään tai ajatteli, että pienten lasten äidin kuuluu olla kotona. Osa-aikatyön tekeminen oli vähemmän todennäköistä, jos äiti työskenteli kuntasektorilla.
- Vielä kotona parivuotiasta kuopusta hoitavista äideistä kolmannes suunnitteli osa-aikatyötä. Tämä oli yli puolitoista kertaa todennäköisempää, jos äidillä oli kolme tai useampia lapsia. Pienet tulot ja työskentely kuntasektorilla ennen lapsen syntymää vähensivät kotiäidin todennäköisyyttä suunnitella osa-aikatyötä.
- Neljännes kotiäideistä ei edes harkinnut osa-aikatyötä. Tämä oli kolme kertaa todennäköisempää, jos äidillä oli pienet tulot ennen lapsen syntymää, ja kaksi kertaa todennäköisemmin, jos kotitalouden nykyiset tulot olivat alhaiset. Epävarmuuskokemukset lapsen syntymää edeltäneessä työssä sen sijaan vähensivät todennäköisyyttä jättää edes harkitsematta osa-aikatyötä.
- Parivuotiaiden kuopusten isistä kolme prosenttia teki ja viisi prosenttia suunnitteli osa-aikatyötä. Isän osa-aikatyön todennäköisyys kaksinkertaistui, jos puoliso oli jo ansiotyössä lapsen ollessa parivuotias. Osa-aikatyön tekeminen oli vähemmän todennäköistä, jos isä työskenteli yksityisellä sektorilla ja oli yli 30-vuotias.

- Kolmasosa äideistä ja neljäsosa isistä haluaisi työskennellä osa-aikaisesti, mutta ei eri syistä arvioinut voivansa niin tehdä. Esteenä olivat perheen talous ja osa-aikatyön soveltumattomuus omaan työhön, koska työ olisi hankalaa järjestää osa-aikaiseksi tai osa-aikatyössä joutuisi tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla, tai osa-aikatyö olisi haitallista työssä etenemisen ja palkkakehityksen kannalta.

Sekä äideillä että isillä osa-aikatyön tekeminen oli perhevapaakyselyyn vastaajien keskuudessa yhtä yleistä – tai harvinaista – kuin palkansaajaäideillä ja -isillä keskimäärin. Tulokset kiinnostuksesta osa-aikatyöhön ovat puolestaan samat kuin vuonna 2006 tekemässämme perhevapaakyselyssä (Salmi ym. 2009): noin kolmannes äideistä ja neljännes isistä on kiinnostuneita. Samoja ovat myös ne syyt ja syiden tärkeysjärjestys, joita äidit ja isät mainitsevat sille, miksi he eivät voi tehdä osa-aikatyötä vaikka se kiinnostaisikin. Kiinnostus osa-aikatyöhön on ja pysyy melko korkealla tasolla, mutta syyille, joiden vuoksi sitä ei voi tehdä, ei ilmeisesti voi mitään – toki taloudelliset tekijät ovat näistä oleellisin. Kiinnostus onkin ehkä pikemminkin yleisluontoinen toive kuin todellista osa-aikatyön suunnittelua, ja varsinkin isien keskuudessa selvä enemmistö ei edes harkitse osa-aikatyötä. Vuodesta 2008 vallinnut talouskriisi ei näyttäisi lisänneen pienten lasten vanhempien kiinnostusta osa-aikatyöhön. Talouskriisin indikaattorina pidetty työssä koettu epävarmuus (ks. luku 1.2) kuitenkin heijastuu äitien ja isien kiinnostukseen osa-aikatyötä kohtaan.

Työssä oleva äiti teki osa-aikatyötä puolitoista kertaa todennäköisemmin, jos hän koki epävarmuutta työssään. Osa-aikatyö ei siis välttämättä ollut oma valinta. Äitien osa-aikatyön vastentahtoisuuteen viittaa myös se, että koettu epävarmuus nykyisessä työssä (töissä olevilla) tai lasta edeltäneessä työssä (kotona olevilla) vähensi todennäköisyyttä, että äiti ei edes harkitse osa-aikatyötä. Vaikka isillä nykyisen työn epävarmuus ei ollut yhteydessä osa-aikatyön tekemiseen tai suunnitteluun, myös nykyisestä työstään epävarmat isät sulkiivat muita isiä harvemmin pois osa-aikatyön harkitsemisen. Tämä voi johtua siitä, että jos alalla on epävarmuutta työn pysyvyydestä, myös osa-aikatyötä on harkittava vaihtoehtona. Työssä oleva äiti kuitenkin teki mieluummin kokopäivätyötä lähes kaksi kertaa todennäköisemmin, jos hänellä oli kokemuksia työn epävarmuudesta ajalta ennen lapsen syntymää. Isillä kokopäivätyön asettaminen etusijalle oli noin kolmanneksen todennäköisempää, jos isä koki epävarmuutta työssään. Ehkä epävarmalla alalla tartutaan mieluummin kokopäivätyöhön, jos sellainen on saatavilla, tai aiemman työn epävarmuuteen liittynyt toimeentulon epävarmuus saa suosimaan kokopäivätyötä. Asiaan voi vaikuttaa myös se, että osa-aikatyötä tekevää pidetään ehkä vähemmän työorientoituneena kuin koaikaista työtä tekevää – osa-aikatyötä ei siis voi valita vaikka se kiinnostaisikin, jos työpaikat ovat uhanalaisia.

Julkisen talouden kestävyysvajeen pienentämiseksi poliitikot haluavat nostaa äitien työllisyysastetta ja työpanosta muun muassa kannustamalla äitejä osittaiselle hoitovapaalle ja osa-aikatyöhön joustavan hoitorahan tukemana. Kotiäidit eivät har-

kinneet osa-aikatyötä kaksi–kolme kertaa todennäköisemmin, jos heillä oli aiempia tai nykyisiä kokemuksia pienituloisuudesta. Edellä näimme, että vielä parivuotiaan kuopuksen kanssa kotihoidon tuella olevilla äideillä on todennäköisesti vähän koulutusta ja hauras suhde työmarkkinoihin (luku 3.2). Jos kotiäiti oli kokenut epävarmuutta aiemmassa työssään, hän vähemmän todennäköisesti sulki pois osa-aikatyö- vaihtoehdon. Näyttäisi siis siltä, että pienituloinen äiti ei halua osa-aikatyötä, mutta epävarmuutta kokenut kuitenkin joutuu hyväksymään senkin vaihtoehdon. Saattaa siis olla, että aiempaa runsaampi joustava hoitoraha voi saada kotiäitejä osa-aikatyöhön, jos kokoaikaista työtä ei löydy.

Joustavan hoitorahan suhteen on kuitenkin kysyttävä onko edelleen niin, että se on vaihtoehto äideille, jotka ovat hyvässä taloudellisessa ja työmarkkina-asemassa. Tämähän oli tilanne osittaisen hoitorahan käytössä sekä aiemmissa tutkimuksissa (Aalto 2013, Salmi ym. 2009) että tässä aineistossa. Tähän viittaa myös se, että koulutustaso oli merkitsevä tekijä siinä, estivätkö taloudelliset syyt jo töissä olevaa äitiä valitsemasta toivomaansa osa-aikatyötä. Toisaalta koulutustaso tai tulotaso eivät ennustaneet sitä, tekeekö äiti osa-aikatyötä. Kotiäitien suunnitelmat osa-aikatyöstä eivät puolestaan olleet yhteydessä koulutustasoon mutta kylläkin tulotasoon, ja pienituloisten perheiden äidit eivät sitä edes harkinneet. Paremman taloudellisen tuen antava joustava hoitoraha voi saada pienituloiset kotona olevat äidit harkitsemaan osa-aikatyötä, jos sitä on saatavilla. Toistaiseksi ei ole tutkimustietoa joustavaa hoitorahaa käyttäneiden äitien sosioekonomisesta taustasta.

Joka kymmenes äiti haluaisi osa-aikatyötä, mutta arvioi, että sitä ei ole tarjolla; vielä kotona olevat selvästi useammin (15 %) kuin jo töihin palanneet (5 %). Jos jo työssä olevalla äidillä ei ollut työsuhde voimassa lapsen syntyessä, hän arvioi näin todennäköisemmin kuin jos hänellä oli työpaikka, johon palata. Tulos viittaa siihen, että jos äidillä on työpaikka odottamassa, hän voi halutessaan työskennellä osa-aikaisesti. Sen sijaan ne, joiden pitää vapaan jälkeen etsiä uusi työpaikka ja jotka haluaisivat osa-aikatyötä, joutuvat todennäköisemmin toteamaan, tai ainakin olettavat, että sitä ei ole tarjolla. Tämä korostaa jakolinjaa hyvässä ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevien äitien välillä.

Joustavan hoitorahan ja osittaisen hoitovapaan käyttöön liittyy muitakin ongelmia. Äitien arvio osa-aikatyön heikosta saatavuudesta voi johtua siitä, että he työskentelevät aloilla, joilla osa-aikatyötä tehdään vähän, eivätkä työnantajat sellaisilla aloilla ole olleet kovin kiinnostuneita osa-aikatyön järjestämisestä (Salmi ym. 2009). Mutta osittaisen hoitovapaan käyttöä tai suunnittelua ennusti vahvimmin se, oliko äidillä ollut työsuhde voimassa lapsen syntyessä: jos näin oli, kotiäiti suunnitteli osittaista hoitovapaata viisi kertaa todennäköisemmin kuin jos työsuhdetta ei ollut, työssä oleva äiti puolestaan käytti tai suunnitteli osittaista hoitovapaata lähes neljä kertaa todennäköisemmin jos työsuhde oli voimassa. Syynä lienee se, että äidit tietävät, etteivät voi uudessa työpaikassa saada osittaista hoitovapaata, koska kuuden kuukauden työssälöaikaehto samalla työnantajalla ei täyty. Tämä voi pidentää äidin koko-aikaisen kotihoidon tuen käyttöä ja herättää näin kysymyksen osittaisen hoitovapaan ja joustavan hoitorahan toimivuudesta.

Samaan problematiikkaan liittyy se, että selvästi yleisin este (44 %) vielä kotona lasta hoitavien äitien osittaisen hoitovapaan käyttämiselle oli työpaikan puuttuminen. Jos työpaikkaa ei ole odottamassa, äiti ei voi hyödyntää osittaista hoitovapaata mahdollisessa uudessa työpaikassa. Työ- ja elinkeinoministeriön työhön paluuta perhevapaan jälkeen selvittänyt työryhmä ei kuitenkaan pitänyt aiheellisena osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehdon muuttamista (TEM 2014). Työryhmä oli keskustellut tästä ongelmasta, mutta päätyi siihen, että työssäoloaikaehdon tarkoitus on lisätä osaltaan ennustettavuutta työnantajalle, eikä uuden työsuhteen alussa siksi voi heti jäädä osittaiselle hoitovapaalle, jos työnantaja on hakenut kokoaikaista työntekijää. Joustavan hoitorahan edelleen melko vähäinen käyttö selittynee kuitenkin osittain sillä, että sitä eivät voi hyödyntää uuteen työsuhteeseen perhevapaalta siirtyvät vanhemmat.

Eteneminen poliittisessa tavoitteessa äitien saamisesta kokoaikaiselta kotihoidon tuelta (edes) osa-aikaiseen työhön ei ilmeisesti onnistukaan pelkästään joustavan hoitorahan tapaisella taloudellisen tuen tason parantamisella. Kynnyskysymykseksi näyttää pikemminkin nousevan työsopimuslainsäädännön edellyttämä kuuden kuukauden työssäoloaikaehto ja se, ovatko työnantajat halukkaita tarjoamaan mahdollisuuden osittaisen hoitovapaan käyttöön myös uusissa työsuhteissa. Kun pitkään kotihoidon tukea käyttävistä äideistä puolella ei ole työpaikkaa, johon palata, ja he siis olisivat menossa uuteen työpaikkaan, he eivät täytä tätä ehtoa eivätkä siten voi valita osittaista hoitovapaata ja joustavaa hoitorahaa sen tasosta riippumatta. Tämä todennäköisesti pidentää kokoaikaisen kotihoidon tuen käyttöä. Olisikin ehkä syytä harkita, missä määrin pyrkimys työsuhteen ennustettavuuteen ja osa-aikaisen työn edellyttämä uudelleenorganisointi asettavat esteitä osittaisen hoitovapaan käytölle, ja kokoaikaista kotihoidon tukea pitkään käyttävien äitien saamiselle näin osa-aikatyön kautta uudelleen työmarkkinoille. Kun äitien nykyisin käyttämät osittaisen hoitovapaan kaudet ovat useimmiten melko lyhyitä, ei ehkä olisi mahdotonta yhdistää lyhyttä osittaisen hoitovapaan jaksoa myös kokoaikaiseksi tarkoitettuun uuteen työsuhteeseen.

Joka kymmenes kotiäiti haluaisi osa-aikatyötä, mutta katsoi että se ei ole omassa työssä mahdollista. Äidinhoivan ihanteen kannattaminen yli kaksinkertaisti tämän arvion todennäköisyyden. Mahdollisesti nämä äidit siksi ovat pidempään kotihoidon tuella kokoaikaisesti. Tässäkin on viesti työnantajille, jotka pitävät osa-aikatyön järjestämistä hankalana: mahdollisuus osa-aikatyöhön voisi kiinnostaa niitäkin äitejä, jotka äidinhoivan ideaalin kannattajina eivät ole halukkaita kokopäivätyöhön lasten ollessa pieniä.

Joustavan hoitorahan yhteys äitien ansiotyöpanokseen voi siis olla ristiriitainen. Osa-aikatyö voi nostaa työllisyysastetta, jos kotona kokopäiväisellä kotihoidon tuella olevat äidit menevät osa-aikatyöhön. Tämä näyttäisi riippuvan siitä ovatko osa-aikatyöstä saatavat tulot riittävät perheen elättämiseksi, mutta myös työnantajista eli siitä onko osa-aikatöitä tarjolla sekä siitä, että osittaisen hoitovapaan käytön kuuden kuukauden työssäoloaikaehto ei salli osittaista hoitovapaata uudessa työsuhteessa. Toisaalta joustavaan hoitorahaan sisältyy myös riski, jota osittaisen hoitovapaan työssäoloaikaehto korostaa. Joustava hoitoraha voi vähentää työpanosta tilapäisesti,

jos sitä käyttävätkin pääasiassa äidit, joilla on voimassa kokoaikainen työsuhde, mutta he valitsevat ainakin joksikin aikaa osa-aikatyön joustavan hoitorahan tukemana.

Laajempi osa-aikatyöhön kannustaminen voi myös olla ristiriitaista pitkällä tähtäimellä sekä äitien että julkisen talouden kestävyysvajeen kannalta. Suomessa työkuluttuuri perustuu kokoaikatyöhön ja osa-aikatyö on yleistä vain muutamilla toimialoilla. Kaikissa maissa osa-aikatyötä tekevät pääasiassa naiset. Perhevapaisiin liittyvien osa-aikaratkaisujen ja osa-aikatyön lisäämisen riskinä on, että ne saattavat luoda erilliset naisten osa-aikaiset työmarkkinat, joilta on vaikea siirtyä kokoaikatyöhön.

Muissa Pohjoismaissa naisten osa-aikatyön yleisyys ja pitkä perinne on nähty syynä siihen, että monien naisvaltaisten toimialojen toiminta on organisoitu osa-aikatyön pohjalle. Tämä puolestaan ylläpitää osa-aikatyön yleisyyttä ja vähentää naisten mahdollisuutta kokopäivätyöhön näillä aloilla (Drange & Egeland 2014.) Erilliset naisten osa-aikatyömarkkinat tarkoittavat naisille vähemmän uravaihtoehtoja, pienempää työpanosta, pienempiä tuloja ja näin myös pienempiä eläkkeitä ja yhteiskunnalle vähemmän verotuloja. Kestävyysvajeen ongelmien ratkaisussa lienee työllisyysastetta olennaisempaa työssä olevien työpanos sekä siihen sidottu palkkatulo ja tuloverotuotto yhteiskunnalle. Nykyään suomalaisten naisten työpanos on Euroopan korkeimpia, kun työpanosta mitataan kokopäivätyönä, ja usein naisten runsaasta osa-aikatyöstä ylistetyssä Hollannissa naisten työllisyysaste kokopäivätyönä mitattuna jää varsin vaatimattomaksi (ks. luku 8.1).

Jos perhevapaiden uudistamisen tavoitteena on äitien työmarkkina-aseman ongelmien ratkaiseminen, osa-aikatyö ei ole siihen paras keino. Parempi on isien perhevapaiden käytön lisääminen pidentämällä isyysevapaata (ks. luku 8.3). Osa-aikatyö sisältää useita sekä työnteon että työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta kielteisiä piirteitä. Tutkimus ei tue oletusta siitä, että nykyisin tarjolla oleva osa-aikatyö helpottaisi työn ja perheen yhteensovittamista. Osa-aikatyö ei lievennä äitien tai isien kokemusta ajanpuutteesta perheen kanssa tai tunnetta kotiasioiden laiminlyömisestä. Sen sijaan osa-aikatyö lisää molempien todennäköisyyttä tuntea huolta omasta jaksamisestaan lastensa vanhempina. (Salmi & Lammi-Taskula 2011.) Osa-aikatyöllä on vaikea elättää perhettä, ja toimeentulo-ongelmat heikentävät sekä lasten että vanhempien hyvinvointia ja kuormittavat erityisesti äitejä (Salmi ym. 2016a).

Osa-aikatyön mahdollisuuksia voi olla hyvä lisätä sitä toivoville, mutta keinoksi äitien työmarkkina-aseman parantamiseen tai työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien helpottamiseen siitä ei ole. Avainkysymys äitien näkökulmasta on isien hoivavastuun lisääminen ja työpaikkojen saatavuus.

## 7 Pienten lasten vanhempien mielipiteet perhevapaiden kehittämisestä vuonna 2013

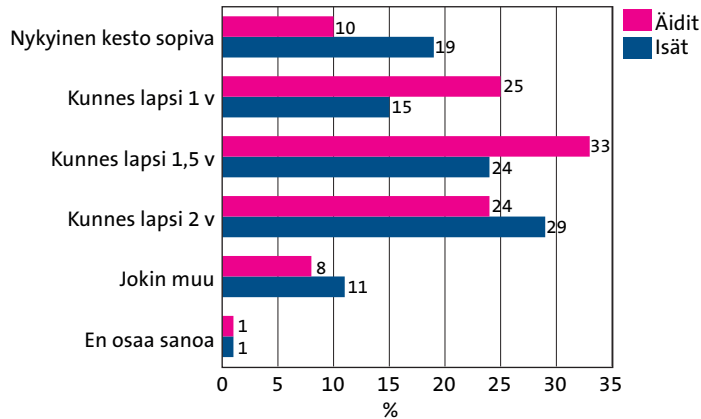
Perhevapaiden kehittäminen on noussut jälleen poliittiselle agendalle muutaman vuoden hiljaiselon jälkeen (ks. luvut 1.3 ja 8). Seuraavaksi kuvaamme mitä mieltä vastikään perhevapailla olleet tai edelleen olevat äidit ja isät olivat niiden kehittämisestä loppuvuodesta 2013. Tuloksia tulkitessa kannattaa muistaa, että tuolloin käytiin julkisuudessa vilkasta keskustelua hallituksen elokuussa 2013 tekemästä päätöksestä esittää kotihoidon tukikauden jakamista puoliksi äidin ja isän kesken. Kotihoidon tuen lyhentäminen puolestaan oli ollut esillä useampaan otteeseen aina vuodesta 2005, jolloin OECD esitti sitä. Vuoden 2012 aikana asiaa pitivät aktiivisesti esillä silloinen Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen VATT:n ylijohtaja Juhana Vartiainen ja myös pääministeri Jyrki Katainen. Muita konkreettisia ehdotuksia perhevapaiden kehittämisestä ei ollut laajasti esillä julkisuudessa, vaikka vuonna 2012 päätettiin uudesta isyysvapaasta (isän eri vapaiden kiintiöinti yhdeksi isyysvapaaksi) ja vuonna 2013 joustavasta hoitorahasta (ks. luku 1.2).

### 7.1 Äitien ja isien mielipiteet vanhempainvapaiden kehittämisestä

#### *Ansiosidonnaisen vanhempainvapaan kesto*

Lähes kaikki perhevapaakyselyyn vastanneet pikkulasten vanhemmat haluaisivat pidentää nykyistä ansiosidonnaisella päivärahalta korvattua vanhempainvapaata. Kysymykseen vanhempainvapaan toivotusta kestosta useimmilla vanhemmilla oli selvä kanta – en osaa sanoa -vastauksia ei tullut juuri lainkaan (kuvio 22). Äideistä vanhempainvapaan nykyiseen keston on tyytyväinen vain yksi kymmenestä, isistä joka viides.

Yleisimmin äidit toivoivat ansiosidonnaisen vanhempainvapaan kestävän siihen asti kun lapsi on 1,5-vuotias. Vaikka isät pitivät äitejä useammin vapaan nykyistä kesto sopivana, he kuitenkin yleisimmin kannattivat vapaan pidentämistä aina lapsen kaksivuotispäivään asti. Myös joka neljäs äiti toivoi vanhempainvapaan kestävän lapsen 2-vuotispäivään asti, mutta samoin joka neljäs tyytyisi lapsen 1-vuotispäivään



KUVIO 22. Pikkulasten vanhempien mielipiteet ansiosidonnaisella päivärahalta korvatus vanhempainvapaan kestosta, %.

päättävään vanhempainvapaaseen; isistä näin lyhyeen vapaaseen olisi tyytyväinen noin joka seitsemäs.

Vanhempainvapaan nykyistä kestoä korkeakoulutetut äidit pitivät hyvänä hieman useammin (11 %) kuin vähemmän koulutusta saaneet äidit (9 %). Sekä korkeakoulututkinnon suorittaneista että vähemmän koulutetuista äideistä suurin ryhmä (34 ja 31 %) suosi lapsen 1,5-vuotispäivään kestävää vapaata. Vähemmän koulutusta saaneilla äideillä kuitenkin yhtä yleinen (30 %) toive oli lapsen 2-vuotispäivään jatkuva vapaa; näin pitkää ansiosidonnaista vanhempainvapaata korkeakoulutetuista äideistä toivoi vain joka viides (19 %).

Ammattiasema erotteli äitejä siinä, että ylempät toimihenkilöt olivat työntekijäasemassa olevia äitejä useammin tyytyväisiä vanhempainvapaan nykyiseen kestoön (12 vs. 8 %) ja toivoivat työntekijä-äitejä useammin vanhempainvapaan jatkumista vain lapsen yksivuotispäivään (33 vs. 23 %). Vastaavasti ylempään toimihenkilön asemassa olevat äidit toivoivat selvästi harvemmin vanhempainvapaan jatkumista lapsen kaksivuotispäivään asti (15 vs. 27 %). Kuitenkin sekä ylempillä toimihenkilöillä että työntekijä-äideillä yleisin toivomus (33 ja 34 %) oli lapsen 1,5-vuotispäivään kestävä vanhempainvapaa. Tämä oli myös hyvätuloisissa kotitalouksissa elävien äitien suosituin (36 %) vanhempainvapaan kesto, kun pienituloisten perheiden äideistä sitä kannatti vain neljännes (26 %).<sup>1</sup> He toivoivat yleisimmin (34 %) aina lapsen kaksivuotispäivään jatkuvaa ansiosidonnaista vapaata; niin pitkää ansiosidonnaista vapaata toivoi hyvätuloisten perheiden äideistä vain 12 prosenttia. Hyvätuloisten perheiden äidit olivat myös pienituloisten perheiden äitejä useammin tyytyväisiä vanhempainvapaan nykyiseen kestoön (15 vs. 10 %).

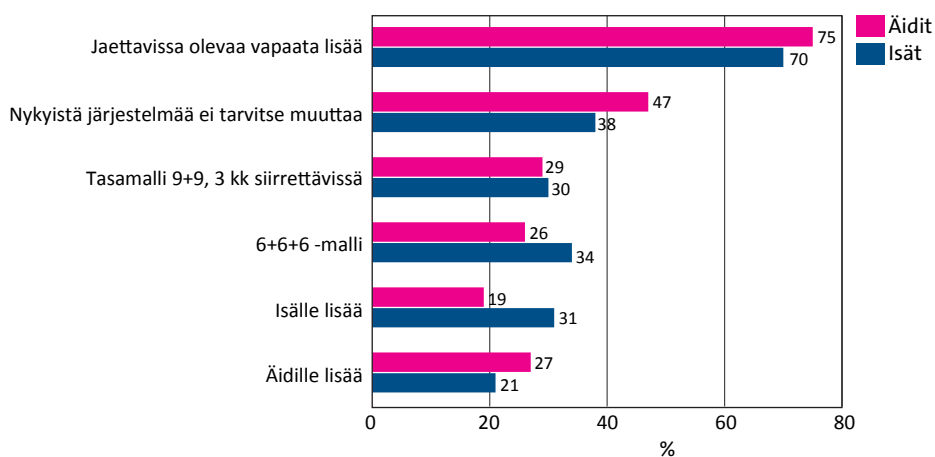
<sup>1</sup> Tulotasot ovat aineiston sisäisiä ja perustuvat vastaajien itse ilmoittamista vastaajan ja hänen puolisonsa käteen jäävistä tuloista muodostettuun kotitalouden tulot -muuttuun. Pienituloisia ovat aineistossa kotitaloudet, joiden tulot ovat alle 2500 euroa kuukaudessa, ”hyvätuloisia” ovat tässä perheet, joiden tulot ovat vähintään 3500 euroa kuukaudessa.

Koulutustaso, ammattiasema ja tulotaso erottelivat isiä enemmän kuin äitejä suhteessa toiveisiin vanhempainvapaan kestosta. Vanhempainvapaan nykyinen kesto sopi selvästi paremmin korkeakoulututkinnon suorittaneille (22 %), ylemmässä toimihenkilöasemassa oleville (24 %) ja hyvätuloisten kotitalouksien isille (26 %) kuin vähemmän koulutusta saaneille (16 %), työntekijäasemassa oleville (16 %) ja pienituloisten perheiden isille (15 %). Noin neljännes isistä toivoi sosioekonomisesta taustasta riippumatta vapaan jatkamista lapsen 1,5-vuotispäivään, tosin pienituloisten perheiden isistä vain joka viides oli tällä kannalla. Enintään ammatillisen koulutuksen saaneet isät (35 vs. 24 %), työntekijäasemassa olevat isät (33 vs. 24 %) ja varsinkin pienituloisten perheiden isät (42 vs. 19 %) kannattivat selvästi paremmassa asemassa olevia isiä – ja myös vastaavassa asemassa olevia äitejä – useammin ansiosidonnaisen vanhempainvapaan jatkamista siihen asti, kun lapsi täyttää kaksi vuotta.

### *Miten ansiosidonnaista vanhempainvapaata tulisi pidentää*

Vanhempainvapaan kokonaisuus koostuu noin neljän kuukauden äitiysvapaasta, noin kuuden kuukauden pituisesta vanhempien kesken jaettavissa olevasta vanhempainvapaasta ja runsaan kahden kuukauden isyysvapaasta (ks. luku 1.2 ja liite 2). Perhevapaakyselyssä kysyimme vanhempien mielipiteitä tuolloin esillä olleista ehdotuksista kehittää vanhempainvapaata (kuvio 23).

Eniten kannatusta äideiltä ja isiltä sai vanhempainvapaan pidentäminen lisäämällä vanhempien kesken jaettavissa olevaa vapaata. Äidit halusivat tätä useammin kuin isät. Vanhempainvapaan pidentämistä lisäämällä vanhempien kesken jaettavissa olevia päiviä suosivat sekä äideistä että isistä useammin korkeakoulutetut kuin sitä alemman koulutuksen saaneet. Korkeasti koulutetuista äideistä jopa neljä viidestä



KUVIO 23. Äitien ja isien mielipiteet vanhempainvapaan kehittämisestä. Väittämistä täysin tai osittain samaa mieltä olevat 2013, %.



kannatti tätä vaihtoehtoa, vähemmän koulutetuista äideistä kaksi kolmesta. Ammattiasema ja tulotaso eivät erotelleet äitejä yhtä selvästi. Noin kolme neljästä hyvässä asemassa olevasta isästä oli jaettavissa olevan vapaan lisäämisen kannalla, kun vähemmän koulutetuista, työntekijäasemassa olevista tai pienituloisista isistä sitä kannatti kaksi kolmesta.<sup>2</sup>

Vaikka ansiosidonnaista vanhempainvapaata haluttiin pidentää, toiseksi suurin joukko sekä äideistä että isistä oli sitä mieltä, että nykyistä vanhempainvapaajärjestelmää ei tarvitse muuttaa, isät tosin harvemmin kuin äidit. Toisin kuin edellä, tällä kannalla olivat useammin vähemmän koulutusta saaneet, työntekijäasemassa olevat ja pienituloisten perheiden äidit kuin hyvässä asemassa olevat äidit. Isien kannat tähän asiaan eivät kovin paljoa vaihdelleet koulutustason, ammattiaseman tai perheen tulotason mukaan.

Isät olivat puolestaan selvästi äitejä useammin sitä mieltä, että nimenomaan isien vapaata tulisi pidentää: isistä lähes joka kolmas halusi lisää vapaapäiviä, kun äideistä vain joka viides oli valmis lisäämään isän vapaata. Isät halusivat lisätä isien vapaata varsin yksimielisesti riippumatta koulutustasosta, ammattiasemasta tai perheen tulotasosta. Äideistä sen sijaan hyvätuloisissa perheissä elävät, ylemmät toimihenkilöt ja korkeakoulutetut äidit olivat selvästi useammin valmiita lisäämään isän päiviä kuin pienituloiset, vähemmän koulutetut ja työntekijäasemassa olevat äidit. Hyvässä asemassa olevista äideistä 21–30 prosenttia halusi lisätä isän vapaata, kun heikommassa asemassa olevista äideistä sitä halusi noin joka kuudes. Isien vapaat lisääntyvät 6+6+6- ja tasamallissa, ja edempänä tarkastellaan näillä eri tavoilla toteutuvan isän vapaan lisäämisen kannatusta yhteensä.

Runsas neljännes äideistä halusi lisää vapaapäiviä itselleen – huolimatta siitä, että äitiysvapaa jo nykyisin on lähes kaksi kertaa pidempi kuin isyysvapaa, ja äidit käyttävät koko jaettavissa olevan vanhempainvapaan lähes yksin. Isistä vain joka viides halusi lisäpäiviä äidille. Varsinkin vähemmän koulutetut, pienituloiset ja työntekijäasemassa olevat äidit toivoivat lisää vanhempainvapaapäiviä äidille: heistä kolmannes oli tällä kannalla.

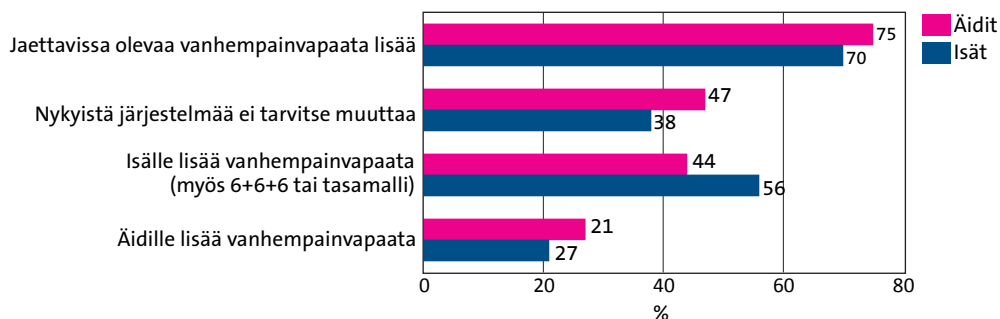
Vanhempainvapaan rakennetta muuttavista malleista varsinkin isän vapaata lisäävä 6+6+6 -malli saikin isiltä enemmän kannatusta kuin äideiltä, vaikkakin molemmista selvästi alle puolet oli sen kannalla. Isistä noin kolmannes kannatti mallia riippumatta koulutuksesta, ammattiasemasta tai tulotasosta. Äideistä sen sijaan korkeakoulutetut, ylemmät toimihenkilöt ja hyvätuloisten perheiden äidit kannattivat mallia useammin kuin vähemmän koulutetut, työntekijät tai pienituloisten perheiden äidit. Ensin mainituista noin kolmannes, jälkimmäisistä joka viides tai joka neljäs kannatti 6+6+6 -mallia.

Niin sanottu tasamalli, jossa molemmilla vanhemmilla olisi käytettävissään yhdeksän kuukautta ja niistä kolme kuukautta voisi siirtää toiselle vanhemmalle, sai

2 Tämä ei kuitenkaan merkinnyt sitä, että vähemmän koulutetut, työntekijäasemassa olevat tai pienituloiset äidit ja isät olisivat olleet tästä tavoitteesta eri mieltä useammin kuin paremmassa asemassa olevat. Sen sijaan he jättivät ottamatta kantaa väittämään useammin kuin hyvässä asemassa olevat äidit ja isät.

aika lailla saman verran kannatusta kuin 6+6+6 -malli. Käytännössä malleissa ei olekaan eroa.<sup>3</sup> Tasamallin kannatuksessa ei ollut eroja äitien tai isien sosioekonomisten taustatekijöiden perusteella.

Edellä kuvatuista kysymyksistä kolme sisältää vain isän käytettävissä olevien vanhempainvapaan päivien lisäämisen. Kun vastaukset yhdistetään, nähdään, että isän vapaiden lisäämistä keinolla tai toisella kannattaa yli puolet isistä ja lähes puolet äideistä (kuvio 24).



KUVIO 24. Äitien ja isien mielipiteet vanhempainvapaan kehittämisestä, vastaukset kysymyksiin vain isän käytettävissä olevaa vapaan lisäämisestä yhdistetty. Väittämistä täysin tai osittain samaa mieltä olevat 2013, %.

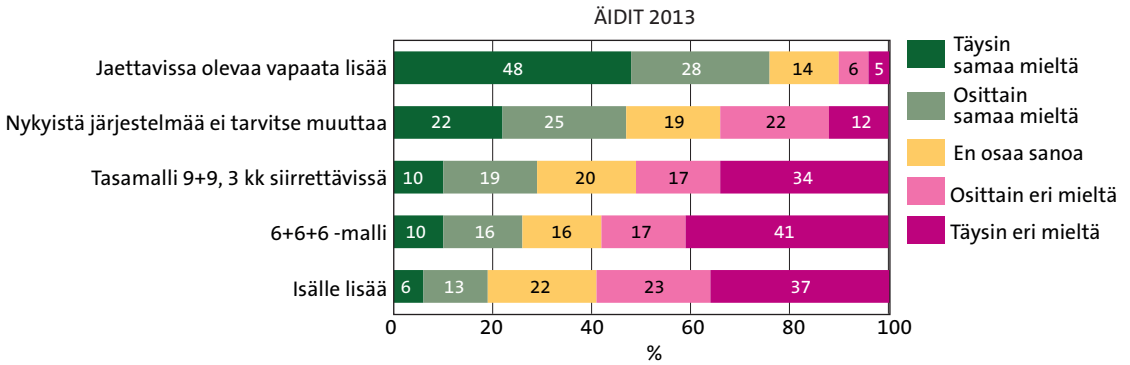
Äitien joukossa tavalla tai toisella tapahtuvaa isien kiintiön kasvattamista kannattivat useammin ylemmät toimihenkilöt, hyvätuloiset ja akateemisesti koulutetut, joista yli puolet oli tällä kannalla, kun taas työntekijöistä, pienituloisista ja alemman koulutuksen saaneista hieman useampi kuin kaksi viidestä kannatti isän kiintiön lisäämistä. Isistä sen sijaan yli puolet halusi lisätä isien vapaakiintiötä riippumatta koulutustasosta, ammattiasemasta tai tulotasosta.

Jos äitien vastauksia katsotaan tarkemmin (kuvio 25), nähdään, että äideistä nykyisen järjestelmän kritisoijia oli myös koko joukko, kolmannes äideistä. Nähdään myös, että puolet äideistä vastusti vaihtoehtomalleja. Äitien enemmistö myös vastusti isien vapaiden lisäämistä. Saattaa olla, että vastauksiin on heijastunut keskustelu kotihoidon tukikauden ns. pakkojakamisesta.

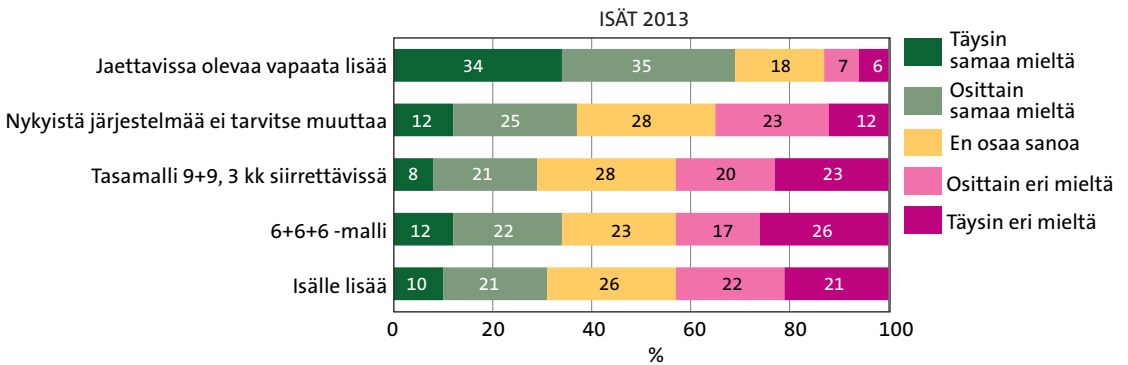
Vastaava tarkastelu isistä kertoo, että myös isistä kolmannes kritisoi nykyistä vanhempainvapaata. Isien joukossa on sen sijaan äitejä vähemmän niitä, jotka ovat eri mieltä perhevapaisiin ehdotetuista vaihtoehtomalleista. Isistä niukka vähemmistö on eri mieltä siitä, että isien vapaita tulisi lisätä. (Kuvio 26.)

Edellisessä perhevapaatutkimuksessamme, jossa aineisto kerättiin vuonna 2006, neljä viidestä äidistä halusi pidentää vanhempainvapaata voimassa olevin ehdoin (ku-

<sup>3</sup> Tasamallista esitettiin erillinen kysymys, koska suomalaisessa keskustelussa on ollut melko paljon esillä niin sanottu Ruotsin malli, jossa vanhempainvapaa jaetaan tasan äidin ja isän kesken, mutta kumpikin voi siirtää osan vapaastaan toisen käytettäväksi.



KUVIO 25. Äitien mielipiteet vanhempainvapaiden kehittämisestä 2013.

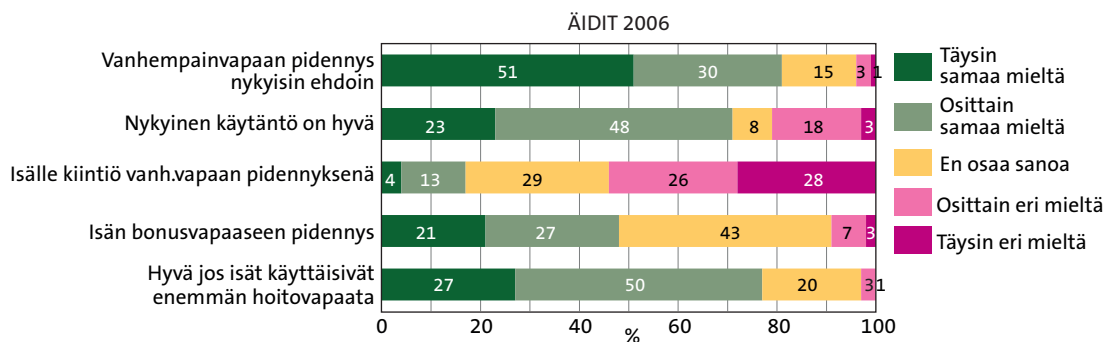


KUVIO 26. Isien mielipiteet vanhempainvapaiden kehittämisestä 2013.

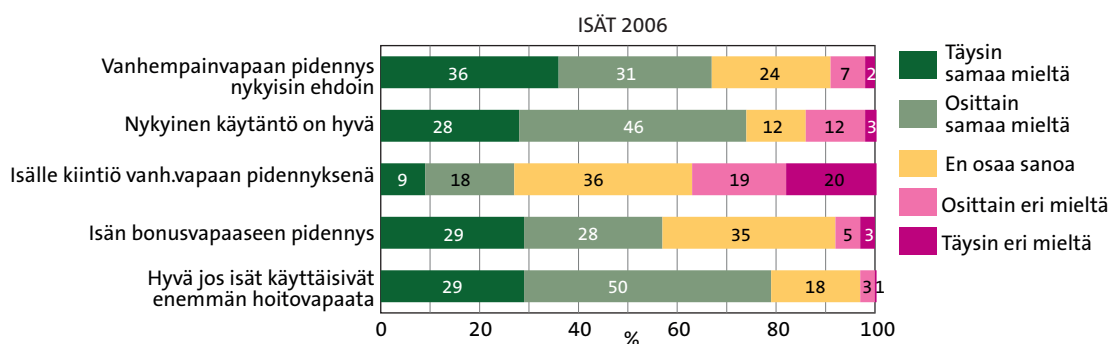
vio 27). Tämä voitaneen tulkita tueksi jaettavissa olevan vapaan lisäämiselle. Näin tulkiten tämän vaihtoehdon kannatus on äitien keskuudessa laskenut, vaikka sitä edelleen kannattaa kolme neljästä äidistä. Vuonna 2006 valtaosa äideistä (71 %) piti silloista vanhempainvapaajärjestelmää hyvänä, kun vuonna 2013 tätä mieltä oli enää vähemmistö äideistä (47%). Samalla kun valtaosa äideistä piti vuonna 2006 järjestelmää hyvänä, lähes neljä viidestä äidistä oli sitä mieltä, että olisi hyvä jos isät käyttäisivät enemmän hoitovapaata. Vuonna 2013 enää hieman yli puolet äideistä oli tätä mieltä (kuvio 29). Vuonna 2006 vain joka kuudes äiti kannatti vanhempainvapaan pidentämistä isän kiintiöllä, mutta isän silloisen bonusvapaan (vuodesta 2007 isäkuukauden) pidentämistä kannatti puolet äideistä. Isälle korvamerkitty vapaa oli vuonna 2006 kaksi viikkoa lyhyempi kuin vuoden 2013 perhevapaakyselyn tekoaikaan.<sup>4</sup> Kun vain isälle tarkoitettujen vanhempainvapaapäivien lisäämistä tavalla tai toisella vuonna 2013 kannatti useampi kuin kaksi viidestä äidistä, näyttää äitien kannatus nimenomaan isän vapaakiintiölle kasvaneen.

Samoin kuin vuonna 2013, myös vuonna 2006 isät kannattivat äitejä harvemmin vanhempainvapaan pidentämistä entisin ehdoin, vaikka isistäkin kaksi kolmesta oli

<sup>4</sup> Isän bonusviikkoja lisättiin kahdella vuonna 2010. Siitä lähtien isän korvamerkittyjä vapaapäiviä on ollut 54.



KUVIO 27. Äitien mielipiteet vanhempainvapaiden kehittämisestä 2006.



KUVIO 28. Isien mielipiteet vanhempainvapaiden kehittämisestä 2006.

tätä mieltä (kuvio 28). Ajatusta kannattavien isien osuus oli kuitenkin pysynyt samana toisin kuin äitien. Sen sijaan voimassa olevan vanhempainvapaajärjestelmän suosio oli isien keskuudessa laskenut vielä jyrkemmin kuin äitien: vuonna 2006 järjestelmää piti hyvänä kolme neljästä isästä, vuonna 2013 enää reilu kolmannes. Vanhempainvapaan pidentämistä isän kiintiöllä isät kannattivat jo vuonna 2006 useammin kuin äidit, samoin isän bonusvapaan pidentämistä, jota kannatti yli puolet isistä. Isän kiintiön lisäämistä tavalla tai toisella kannatti vuonna 2013 edelleen yli puolet isistä. Molempina vuosina myös selvä enemmistö isistä totesi, että olisi hyvä jos isät käyttäisivät enemmän hoitovapaata, mutta samoin kuin äideillä, tämän ajatuksen tukeminen oli kuitenkin vuosien kuluessa muuttunut vähemmän yleiseksi, vaikkakin se oli edelleen yleisempää kuin äideillä: vuonna 2006 neljä viidestä isästä mutta vuonna 2013 enää hieman harvempi kuin kaksi kolmesta oli tätä mieltä.

## *Isän vapaan pidentäminen yhtä aikaa vai eri aikaan pidettävillä päivillä*

Keskustelussa perhevapaamalleista varsin yleinen näkemys on, että vanhempainvapaata tulisi pidentää kasvattamalla isien kiintiötä (ks. luku 8.2). Perhevapaakyselyssä kysyttiin myös pitivätkö vanhemmat isän vapaakauden lisäämisessä tärkeämpänä sitä, että isä voi olla nykyistä pidemmän ajan vapaalla yhtä aikaa äidin kanssa, vai sitä, että isä pitää vapaansa eri aikaan äidin pitämien vapaiden jälkeen tai vuorottelemalla äidin kanssa.

Jos vanhempainvapaata pidennettäisiin lisäämällä isille kuuluvia päiviä, 60 prosenttia äideistä ja 70 prosenttia isistä haluaisi tehdä sen niin, että isä ja äiti ovat vapaalla yhtä aikaa. Isät siis haluavat äitejä useammin lisätä isän vapaakiintiötä, mutta toisaalta olla kotona yhtä aikaa äidin kanssa.

Joka viides äiti ja isä piti tärkeänä, että vapaalla ollaan eri aikaan. Arviolta ei ollut juurikaan yhteyttä siihen montako lasta perheessä oli.<sup>5</sup> Äideistä peräti joka viides, isistä vain noin joka kymmenes ei osannut sanoa kantaansa.

Vähemmän koulutetut äidit suosivat isän vapaan pidentämistä yhtä aikaa pidettävällä vapaalla useammin (68 %) kuin korkeakoulutetut äidit (55 %). Ylemmistä toimihenkilöäideistä vain vähemmistö (49 %) suosi yhtä aikaa pidettävän vapaan lisäämistä, kun taas työntekijä-äideistä kaksi kolmesta (65 %) piti sitä tärkeänä. Huolimatta näistä sosioekonomiseen taustaan liittyvistä eroista, kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä isän vapaan pidentäminen yhtä aikaa pidettävällä vapaalla sai äideiltä enemmän kannatusta kuin isän erikseen pidettävien päivien lisääminen. Suurin isän itsenäisen vapaan lisäämistä parempana pitävä joukko löytyi akateemisen loppututkinnon suorittaneista äideistä ja ylemmistä toimihenkilöistä, joista kolmannes oli tätä mieltä. Korkeintaan ammatillisen koulutuksen saaneista tätä vaihtoehtoa piti parempana vain joka kymmenes (11 %) ja työntekijä-äideistä 15 prosenttia.

Selvimmän erotteleva tekijä äitien vastauksissa oli perheen tulotaso: pienituloisten perheiden äideistä lähes kolme neljästä (72 %) halusi lisätä isän vapaata yhtä aikaa pidettävällä vapaalla, kun hyvätuloisten perheiden äideistä puolet (51 %) oli sitä mieltä. Heistä noin joka neljäs (28 %) halusi lisätä isän itsenäisesti pidettäviä vapaapäiviä, kun pienituloisten perheiden äideistä tällä kannalla oli vain joka kymmenes (11 %).

Myös isien vastauksia erottelivat koulutustaso, ammattiasema ja tulotaso. Vähemmän kuin korkeakoulutasoisen koulutuksen saaneista, työntekijäasemassa olevista ja pienituloisten perheiden isistä jopa kolme neljästä piti tärkeänä, että isän vapaan pidentäminen toteutetaan äidin kanssa yhtä aikaa pidettävänä vapaana. Tämä on kiinnostavaa, koska tämä vaihtoehto lyhentäisi ansiosidonnaisella päivärahalta korvattun vapaan kokonaiskestoa. Korkeakoulutetuista, ylempinä toimihenkilöinä toimivista ja hyvätuloisten perheiden isistä 60–66 prosenttia oli tällä kannalla. Hyvässä asemassa olevista isistä neljännes piti tärkeänä isän vapaan pidentämistä isän itsenäisesti pitämänä vapaana, kun muista isistä tätä mieltä oli vain 13 prosenttia.

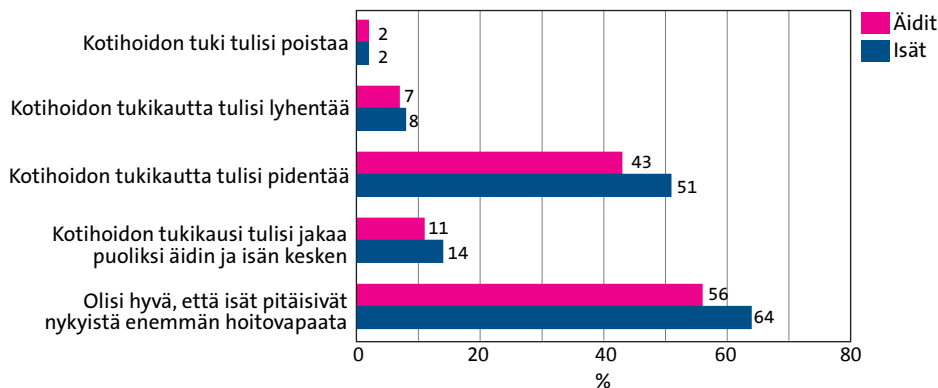
<sup>5</sup> Äidit, joilla oli kolme tai sitä useampia lapsia, pitivät hieman 1–2 lapsen äitejä harvemmin tärkeänä sitä, että vapaalla ollaan eri aikaan (16 vs. 20 %).

## 7.2 Äitien ja isien mielipiteet kotihoidon tuen kehittämisestä

Kotihoidon tuesta vanhempien mielipiteet olivat melko selviä (kuvio 29). Juuri kukaan ei kannattanut sen poistamista, eikä kauden lyhentäminenkaan saanut tukea kuin alle kymmeneltä prosentilta äideistä ja isistä. Kysymykseen kotihoidon tuen poistamisesta varsinkin äideillä oli selvä kanta, en osaa sanoa -vastauksen antoi heistä vain neljä prosenttia, kun taas isistä 12 prosenttia ei osannut ottaa kantaa kotihoidon tuen poistamiseen. Kotihoidon tukikauden lyhentäminen mietitytti enemmän: äideistä joka kymmenes ja isistä joka viides ei osannut sanoa kantaansa.

Kotihoidon tukikauden pidentämistä sen sijaan kannatti puolet isistä ja lähes puolet äideistä. Hallituksen elokuussa 2013 tekemä esitys kotihoidon tukikauden puolittamisesta äidin ja isän kesken sai puolestaan kannatusta vain noin joka kymmenenneltä vanhemmalta. Tämän kanssa on mielenkiintoisessa ristiriidassa se, että yli puolet äideistä ja lähes kaksi kolmasosaa isistä on sillä kannalla, että olisi hyvä jos isät pitäisivät enemmän hoitovapaata – eli siis käyttäisivät enemmän kotihoidon tukea. Tosin lähes kolmannes äideistä ja neljännes isistä ei osannut ottaa kantaa tähän väittämään.

Kotihoidon tuen poistamista äidit ja isät kannattavat yhtä harvoin riippumatta koulutustasosta, ammattiasemasta tai tulotasosta. Ainoa poikkeus ovat hyvätuloisten perheiden isät, jotka kannattavat tuen poistamista muita yleisemmin – mutta heistäkin vain seitsemän prosenttia poistaisi kotihoidon tuen. Kotihoidon tuen lyhentämiseen ovat muita useammin valmiita sekä hyvätuloisten perheiden isät että äidit, joista hieman useampi kuin joka kuudes olisi tähän valmis. Lyhentämistä suosivat myös korkeakoulutetut äidit ja isät useammin kuin vähemmän koulutetut, ja ylemmät toimihenkilöt useammin kuin työntekijät. Lyhentämisen kannattajat jäivät kuitenkin kaikissa ryhmissä alle viidennekseen vastaajista.



KUVIO 29. Pikkulasten vanhempien mielipiteet kotihoidon tuen kehittämisestä. Väittämistä täysin tai osittain samaa mieltä olevat 2013, %.

Kotihoidon tukikauden pidentämistä sen sijaan suosivat varsinkin pienituloisten perheiden isät (64 %) ja äidit (56 %), vähän koulutetut isät (59 %) ja äidit (52 %) sekä työntekijäasemassa olevat isät (57 %) ja äidit (46 %). Hyvätuloiset ja hyvin koulutetut sekä ylemmässä toimihenkilöasemassa olevat äidit ja isät ovat selvästi keskimääräistä harvemmin tukikauden pidentämisen kannalla.

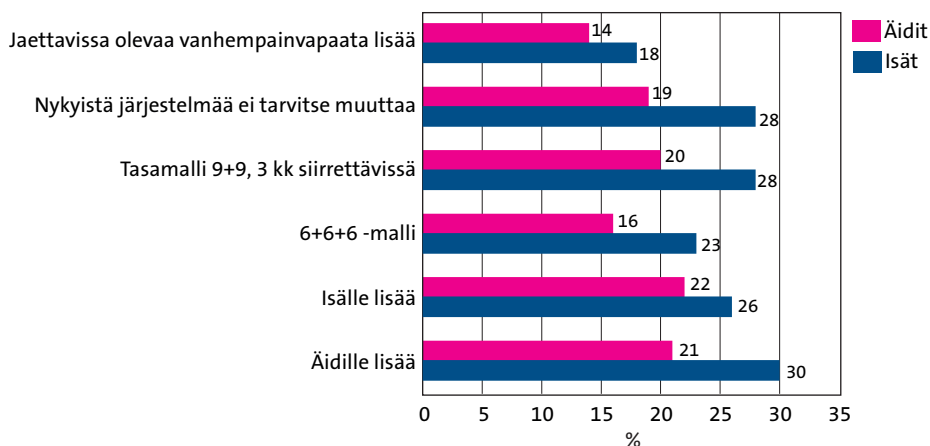
Kotihoidon tukikauden jakamista puoliksi äidin ja isän kesken kannattivat keskimääräistä useammin hyvätuloiset äidit ja ylemmät toimihenkilöäidit, joista noin joka kuudes oli ainakin osittain samaa mieltä jakamisesta, kun taas pienituloisista ja työntekijä-äideistä samaa mieltä oli harvempi kuin joka kymmenes. Isien mielipiteet eivät merkittävästi eronneet koulutuksen, ammattiaseman tai tulotason perusteella.

Isien hoitovapaan ja siis kotihoidon tuen käytön lisäämisen kannalla olivat useimmin pienituloisten kotitalouksien isät, joista lähes kolme neljästä oli sitä mieltä, että se olisi hyvä. Hyvätuloisten perheiden isien keskuudessa hoitovapaan käytön lisäämisen kannatus jäi kahteen kolmesta isästä. Ylemmät toimihenkilöisät puolestaan pitävät ajatusta hyvänä useammin (66 %) kuin työntekijäisät (62 %). Äideistä isän hoitovapaan käytön lisäämistä pitivät hyvänä useammin korkeakoulututkinnon suorittaneet, hyvätuloiset ja ylempinä toimihenkilöinä työskentelevät äidit kuin vähemmän koulutetut, pienituloiset tai työntekijä-äidit. Ensin mainituista noin kaksi kolmesta mutta jälkimmäisistä vain noin puolet oli tällä kannalla.

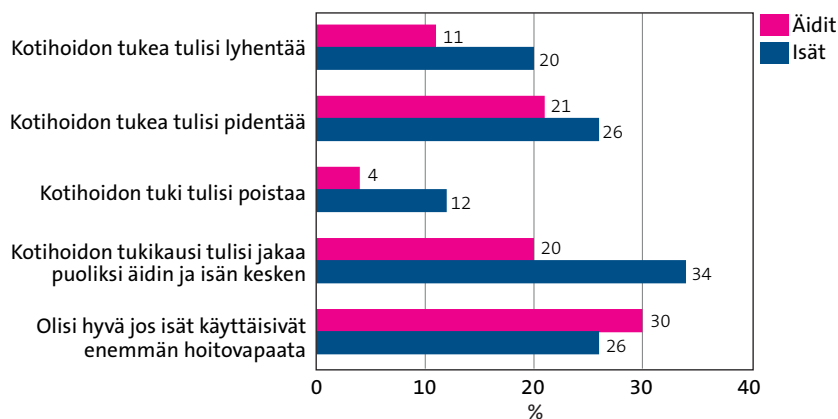
### 7.3 Monella vanhemmalla ei ole mielipidettä vapaiden kehittämisestä

Vanhempien vastauksissa kysymyksiin vanhempainvapaan ja kotihoidon tuen kehittämisestä kiinnittää huomiota se, että ”En osaa sanoa” -valinnan on tehnyt suuri joukko vastaajista (kuviot 30 ja 31). Vaikka vastaajat itse olivat juuri siinä elämänvaiheessa, jossa vapaat olivat ajankohtaisia, monet vanhemmat eivät silti olleet valmiita ottamaan kantaa uudistusvaihtoehtoihin. Näiden kysymysten 14 ja 34 prosentin välillä liikkuvat en osaa sanoa -vastausosuudet ovat melko suuria. Aiemmissa pienten lasten vanhempien perhepoliittisia mielipiteitä kartoittavissa tutkimuksissa on saatu sekä pienempiä en osaa sanoa -vastausosuuksia (Takala 2000) että yhtä suuria tai suurempia osuuksia (Salmi & Lammi-Taskula 2002).

Suuret en osaa sanoa -vastausosuudet viitannevat ainakin siihen, että useissa perhevapaita koskevissa kysymyksissä vastaajilla ei ole ollut ennalta valmista mielipidettä. Heillä ei ehkä myöskään ole ollut tarpeeksi tietoa eri vapaiden yksityiskohdista, koska nykyjärjestelmä on monimutkainen. Lisäksi esimerkiksi 6+6+6 -mallista on julkisuudessa esitetty harhaanjohtavia käsityksiä, eikä tasamalli välttämättä ollut tuttu huolimatta siitä, että Ruotsin malli on ollut julkisuudessa esillä. Voi myös olla, että vastaaja on valinnut en osaa sanoa -vaihtoehdon joissain osakysymyksissä, koska on jo antanut mielipiteensä toisessa osakysymyksessä hyvänä pitämänsä vaihtoehdon puolesta, tai koska ei ole asiasta samaa eikä eri mieltä (en osaa sanoa oli vastausvai-



KUVIO 30. En osaa sanoa -vastaajien osuus kysymyksissä vanhempainvapaan kehittämisestä, %.



KUVIO 31. En osaa sanoa -vastaajien osuus kysymyksissä kotihoidon tuen kehittämisestä, %.

toehdoista keskimääräinen). En osaa sanoa -valinnan yleisyys kyselytutkimuksissa riippuu mm. siitä koskeeko kysymys faktoja vai mielipiteitä; se voi olla vastaajalle myös ”helppo” ratkaisu silloin, kun hän ei syystä tai toisesta halua paneutua vastauksen miettimiseen (Jokinen & Järvensivu 2014).

Isät valitsivat en osaa sanoa -vaihtoehdon äitejä useammin – ehkä siksi, että vapaita enemmän käyttävät äidit tuntevat vapaajärjestelmän paremmin ja ovat enemmän pohtineet, miten sitä olisi hyvä kehittää. Tätä sukupuolten välistä eroa ei kuitenkaan ollut vuonna 2001 tehdyssä perhevapaakyselyssä (Salmi & Lammi-Taskula 2002). Merkille pantavaa on se, että en osaa sanoa -vastaukset olivat sekä äideillä että isillä systemaattisesti selvästi yleisempiä vähemmän koulutettujen ja pienituloisten

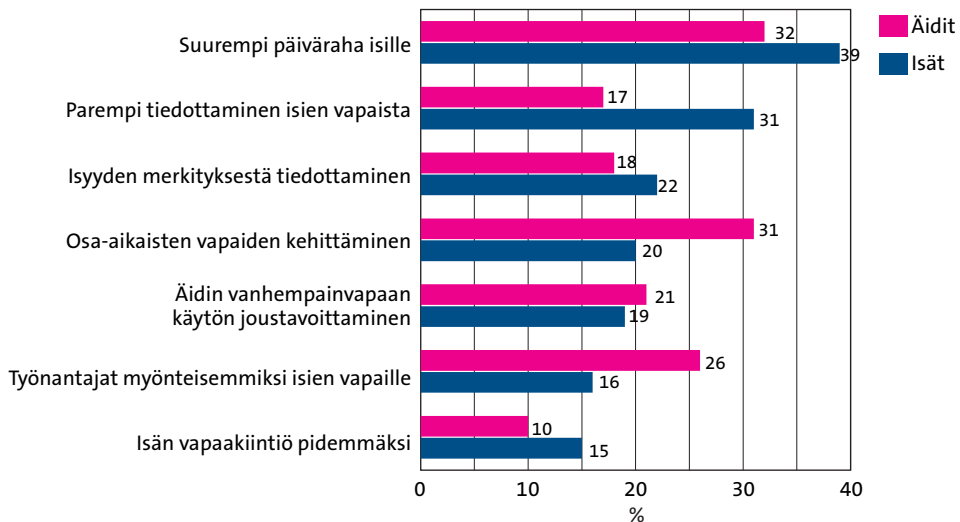


vanhempien sekä työntekijäasemassa olevien vanhempien keskuudessa; sama oli tilanne myös vuoden 2001 kyselyssä (mt). Vähiten en osaa sanoa -vastauksia tuli kotihoiton tuen poistamisesta ja (äideillä) sen lyhentämisestä esitettyihin väittämiin. Tästä vastaajilla siis oli melko selkeä mielipide, luultavasti siksi, että kotihoiton tuki oli juuri syksyllä 2013 paljon esillä julkisuudessa hallituksen esitettyä sen kiintiöimistä puoliksi vanhempien kesken (ks. luku 1.3).

## 7.4 Mikä äitien ja isien mielestä edistäisi lastenhoidon jakamista vanhempien kesken

Perhevapaakyselyssä kysyimme vanhemmilta mitkä olisivat parhaita keinoja edistää pienten lasten hoidon jakamista äidin ja isän kesken (kuvio 32). Ykköskeinona sekä isät että äidit mainitsivat isän päivärahan tason nostamisen. Toiseksi yleisimmin isät ehdottavat parempaa tiedottamista isien vapaamahdollisuuksista. Tiedon tarpeen korostuminen on yllättävää siksi, että kyselyyn vastanneista isistä harvempi kuin joka kymmenes mainitsi tiedon puutteen estäneen isäkuukauden käyttöä ja valtaosa myös isäkuukauden käyttämättä jättäneistä isistä kuitenkin kertoi tienneensä isän vapaamahdollisuuksista (ks. luku 4.1). Isät nostavat esiin myös tiedottamisen isyyden merkityksestä keinona edistää tasaisempaa lastenhoidon jakautumista äidin ja isän kesken.

Äidit puolestaan uskovat osa-aikaisten vapaiden kehittämiseen lastenhoidon jakautumisessa. Kysely tehtiin ennen joustavan hoitorahan tuloa, joten äitien toiveeseen on vastattu. On kiinnostavaa, että äidit pitävät toiseksi tärkeimpänä keinona



KUVIO 32. Pikkulasten vanhempien käsitykset siitä mikä edistäisi parhaiten lastenhoidon jakamista äidin ja isän kesken, % (mainittu kaksi tärkeintä tekijää).

lastenhoidon tasaisemmaksi jakautumiseksi osa-aikaisia vapaita, kun niiden käyttö kuitenkin ei näytä osa-aikatyökiinnostuksesta huolimatta lisääntyvän isien keskuudessa (ks. luku 6.6). Joustava hoitorahakaan ei ole lisännyt isien osittaisen hoitovapaan käyttöä (ks. luku 6.3), eivätkä isät pitäneet osa-aikavapaita hyvänä keinona yhtä usein kuin äidit.

Mielenkiintoinen ero on myös siinä, että äidit pitivät huomattavasti useammin kuin isät tärkeänä saada työnantajat nykyistä myönteisemmiksi isien vapaiden käytölle; äitien vastauksissa tämä on kolmanneksi yleisimmin mainittu keino edistää lastenhoidon tasaisempaa jakautumista. Ero saattaa liittyä siihen, että perhevapaakyselyyn vastanneet isät ovat kaikki käyttäneet jotain perhevapaata eivätkä he kovin usein saaneet kielteisiä kommentteja vapaan pitämisestä (ks. luku 5.1), kun taas äitivastajien puolisoista yli puolet ei pitänyt isäkuukautta ja joka seitsemäs ei pitänyt edes lyhyttä isyysvapaata (ks. luku 4.3). Äidit mainitsivat harvoin työnantajan kielteisen suhtautumisen syyksi sille, että lapsen isä ei käyttänyt vapaita, mutta osa äideistä arvioi kielteiset seuraukset työssä tai isän työpaikan epävarman tilanteen syyksi vapaan käyttämättä jättämiselle.

## 7.5 Yhteenveto ja pohdinta

- Valtaosa pikkulasten äideistä ja isistä ei pidä ansiosidonnaisella päivärahalta korvatu vanhempainvapaan nykyistä kestoa riittävänä.
- Ansiosidonnaisella päivärahalta korvatu vanhempainvapaan tulisi äitien mielestä yleisimmin kestää siihen asti, kun lapsi täyttää 1,5 vuotta.
- Isät haluavat yleisimmin jatkaa ansiosidonnaista vanhempainvapaata aina siihen asti, kun lapsi täyttää kaksi vuotta.
- Vanhempainvapaan pidentämisessä suosituin vaihtoehto on lisätä vanhempien kesken jaettavissa olevia päiviä.
- Isistä yli puolet ja äideistä hieman alle puolet halusi lisätä vain isän käytettävissä olevia vanhempainvapaapäiviä.
- Hieman alle puolet äideistä ja runsas kolmannes isistä katsoi, että nykyistä vanhempainvapaajärjestelmää ei tarvitse muuttaa. Kolmasosa äideistä ja isistä on tästä eri mieltä eli kaipaa jonkinlaista muutosta.
- Isän vanhempainvapaan pidentämisessä enemmistö äideistä ja isistä pitää tärkeänä vanhempien yhtä aikaa pitämää vapaata.
- Äidit ja isät eivät halua lyhentää tai poistaa kotihoidon tukea eivätkä jakaa sitä puoliksi äidin ja isän kesken. Sen sijaan kotihoidon tukikautta haluaa pidentää lähes puolet vanhemmista.
- Äitien ja isien enemmistö on sitä mieltä, että olisi hyvä, jos isät käyttäisivät enemmän hoitovapaata.

Valtaosa äideistä ja isistä haluaa pidentää vanhempainvapaata lisäämällä vanhempien kesken jaettavissa olevia päiviä – siis sitä nykyisen vapaan osaa, jota käyttävät lähes yksinomaan äidit. Äidit halusivat tätä useammin kuin isät. Äidit ja vielä vähemmän isät eivät kuitenkaan laajasti halunneet lisäpäiviä nimenomaan äidille, joten jaettavissa olevan vapaan lisäämisen saama suosio liittyyneen siihen, että päivien käytöstä halutaan päättää itse, ja se voidaan tulkita myös kommenttina kyselyn tekemisvuonna 2013 paljon julkisuutta saaneeseen esitykseen jakaa kotihoidon tuki puoliksi äidin ja isän kesken.

Koulutetut sekä toimihenkilöasemassa olevat ja parempituloiset vanhemmat olivat valmiimpia muuttamaan nykyistä järjestelmää ja lisäämään isän itsenäisesti pidettävää vapaakiintiötä tavalla tai toisella, joskin isät kannattivat isien vapaiden pidentämistä sosioekonomisesta asemasta riippumatta. Vähemmän koulutetut ja heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevat sen sijaan halusivat muita useammin pidentää vapaiden kestoa eivätkä kannattaneet vapaiden jakamista vanhempien kesken. Erityisesti vähemmän koulutetut, työntekijäasemassa olevat ja pienituloiset äidit halusivat lisää vapaata itselleen.

Politiikkakeskustelussa on jo parin vuosikymmenen ajan tavoitteena ollut lisätä isien perhevapaiden käyttöä ja sitä kautta edistää sukupuolten tasa-arvoa (ks. luku 1.3). Myös esillä olleissa perhevapaiden uudistamismalleissa tämä on tavoitteena (ks. luku 8.2). Perhevapaajärjestelmän kokonaisuuden kehittämiseen ei vanhempien mielipiteistä kuitenkaan saa yksiselitteisiä suosituksia. Jaettavissa olevan vapaan lisäämistä kannatettiin eniten, vaikka on ilmeistä, että ainakaan sen avulla ei isien vapaiden käyttö lisääny. Kolmasosa äideistä ja isistä oli sitä mieltä, että nykyjärjestelmä kaipaa muutosta, mutta perhevapaakyselyn aikoihin esillä olleet muutosehdotukset eivät saaneet laajaa kannatusta, eikä moni äiti ja isä osannut sanoa mitä mieltä on vanhempainvapaiden tai kotihoidon tuen kehittämisestä.

Vanhemmat olivat kuitenkin yleisesti sitä mieltä, että olisi hyvä jos isät käyttäisivät enemmän hoitovapaata, näin ajatteli kaksi kolmesta isästä ja yli puolet äideistä. Juuri kukaan ei kuitenkaan halunnut jakaa kotihoidon tukikautta – ja siis työssä olevan hoitovapaata – puoliksi äidin ja isän kesken. Isistä yli puolet oli sitä mieltä, että vanhempainvapaata tulisi tavalla tai toisella pidentää nimenomaan isälle suunnatuilla päivillä, äideistä kuitenkin vain hieman alle puolet. Näyttää siltä, että yleisesti kysyttäessä halutaan isien käyttävän enemmän vapaita, mutta toisaalta ei välttämättä kannateta niitä keinoja, joilla isien vapaiden käyttö voisi lisääntyä. Tosin lähes kolmannes äideistä ja neljännes isistä ei ottanut kantaa siihen, olisiko isien lisääntynyt hoitovapaan käyttö hyvä asia.

Kaikista suomalaisista vankka enemmistö, miehistä 88 prosenttia ja naisista 87 prosenttia, oli vuoden 2012 tasa-arvobarometrissa ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, että miesten tulisi osallistua nykyistä enemmän lastensa hoitoon, eikä en osaa sanoa -vastaajia juuri ollut. Toisin kuin voisi olettaa, asiasta täysin samaa mieltä olevien osuus on kuitenkin laskenut selvästi 2000-luvun kuluessa, isillä 58 prosentista 49 prosenttiin ja äideillä vielä enemmän eli 65 prosentista 46 prosenttiin. (Kiianmaa

2012.) Sama tasa-arvon mallimaanakin usein esiteltyssä Suomessa yllättävä suunta näkyy myös perhevapaatutkimusten vastauksissa. Vuoden 2001 kyselyssä neljännes äideistä ja kolmasosa isistä oli täysin samaa mieltä siitä, että olisi hyvä jos isät pitäisivät enemmän hoitovapaata (Salmi & Lammi-Taskula 2002), vuonna 2013 täysin samaa mieltä oli enää viidennes äideistä ja neljännes isistä.

Kun vuonna 2013 alle puolet äideistä halusi isälle lisää vapaapäiviä, tarkoittaako tämä sitä, että äideistä nykyinen yhdeksän viikon isyysvapaa on riittävä? Vuonna 2001, jolloin isälle oli korvamerkitty vain enintään kolmen viikon isyysvapaa, äideistä 61 prosenttia ja korkeakoulutetuista äideistä jopa 70 prosenttia halusi pidentää vanhempainvapaata lisäämällä isän kiintiötä, vähemmän koulutusta saaneista äideistäänkin puolet (51 %). Nykyistä vanhempainvapaajärjestelmää ei vuonna 2013 kuitenkaan pitänyt hyvänä enää kuin alle puolet äideistä. Isät olivat äitejä useammin tyytymättömiä nykyiseen vanhempainvapaajärjestelmään, heistä vain reilu kolmannes ei kaivannut siihen muutoksia. Isien enemmistö myös halusi lisätä isille kiintiöityä vapaata.

Kun kysymyksiin vanhempainvapaiden kehittämisestä en osaa sanoa -vastauksia antavat systemaattisesti ja melko selvästi useammin vähemmän koulutetut, pienituloiset ja työntekijäasemassa olevat kuin korkeakoulutetut, hyvätuloiset ja ylempään toimihenkilön asemassa olevat vanhemmat, herää kysymys halutaanko perhevapaita kehittää ennen kaikkea hyvässä taloudellisessa ja työmarkkina-asemassa olevien vanhempien toiveiden mukaan (ks. luku 8.3). Vastaus ei kuitenkaan ole yksioikoinen.

Vanhempien kesken jaettavissa olevan vapaan lisäämistä kannatti selvä enemmistö riippumatta sosioekonomisesta taustasta, kuitenkin niin, että hyvässä asemassa olevilla isillä ja korkeakoulutetuilla äideillä enemmistö oli selvästi suurempi (noin 75 %) kuin heikommassa asemassa olevilla vanhemmilla (noin 66 %).

Isien vapaan lisäämistä puolestaan kannatti äideistä yli puolet hyvässä asemassa olevista mutta hieman alle puolet heikommassa asemassa olevista. Isistä sen sijaan yli puolet kannatti isien vapaan lisäämistä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Nykyistä järjestelmää ei pitänyt tarpeellisena muuttaa reilun kolmanneksen suuruinen vähemmistö isistä sosioekonomisesta taustasta riippumatta. Äideistä puolestaan hyvässä asemassa olevista noin kaksi viidestä mutta heikommassa asemassa olevista noin puolet oli tätä mieltä

Ei siis voida päätellä, että jos poliitikot haluavat pidentää vanhempainvapaata lisäämällä vain isän käytössä olevia päiviä, he kuuntelevat hyvässä asemassa olevia vanhempia. Ei myöskään voida sanoa, että jos poliitikot haluavat säilyttää nykyisen vanhempainvapaajärjestelmän, he kuuntelevat heikommassa asemassa olevia vanhempia. Vain 22 prosenttia äideistä ja 12 prosenttia isistä, mutta myös selvä vähemmistö kaikista sosioekonomisista ryhmistä, oli täysin samaa mieltä siitä, että nykyjärjestelmää ei tarvitse muuttaa.

Kotihoidon tuen kehittämisen suhteen tilanne ei välttämättä ole helpompi. Kotihoidon tuesta esillä olleista ehdotuksista vanhemmilla – varsinkin äideillä – oli yhtäältä selvät mielipiteet: yli puolet vanhemmista oli täysin eri mieltä ajatuksesta

lyhentää kotihoidon tukikautta (äideistä 70 % ja isistä 51 %), ja äideistä puolet oli myös täysin eri mieltä kotihoidon tukikauden puolittamisesta vanhempien kesken, isistä vain kolmannes. Toisaalta en osaa sanoa -vaihtoehto oli kotihoidon tuen kiintöimistä, pidentämistä ja lyhentämistä esittäviin väittämiin valittu jokseenkin yhtä yleisesti kuin kysymyksissä vanhempainvapaan kehittämisestä. Erot sosioekonomisten ryhmien välillä olivat sen sijaan erilaisia. Hyvätuloiset äidit ja isät jättivät useammin ottamatta kantaa kotihoidon tukikauden lyhentämiseen tai pidentämiseen tai tuen poistamiseen kuin pienituloisten perheiden vanhemmat. Vähän koulutusta saaneet sekä työntekijäasemassa olevat äidit ja isät puolestaan jättivät ottamatta kantaa kotihoidon tukikauden puolittamiseen vanhempien kesken tai isän hoitovapaan käytön lisäämisen toivottavuuteen useammin kuin korkeakoulutetut ja ylemmät toimihenkilöt.

Kotihoidon tukikauden lyhentäminen on tavoitteena monissa ehdotetuissa perhevapaamalleissa (ks. luku 8.2). Hyvässä taloudellisessa ja työmarkkina-asemassa olevat äidit ja isät olivat heikommassa asemassa olevia useammin, vaikka hekin hyvin harvoin (2–7 %), täysin samaa mieltä siitä, että kotihoidon tukikautta tulisi lyhentää. Äitien enemmistö oli kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä täysin eri mieltä kotihoidon tukikauden lyhentämisestä, kun taas korkeakoulutetuista, hyvätuloisista ja ylemmän toimihenkilön asemassa olevista isistä enää alle puolet (35–47 %) oli lyhentämisestä täysin eri mieltä.

Kaikki sosioekonomiset ryhmät olivat valtaosin täysin eri mieltä siitä, että kotihoidon tuki tulisi poistaa, mutta heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevat olivat täysin eri mieltä vielä useammin (80–93 %) kuin paremmassa asemassa olevat (70–87 %). Poikkeuksena olivat hyvätuloisten perheiden isät, joista enää niukka enemmistö (56 %) oli täysin eri mieltä kotihoidon tuen poistamisesta. Vähän koulutetut, pienituloiset ja työntekijäasemassa olevat äidit ja isät olivat puolestaan selvästi useammin (28–42 %) täysin samaa mieltä siitä, että kotihoidon tukikautta tulisi pidentää kuin hyvässä taloudellisessa ja työmarkkina-asemassa olevat äidit ja isät (12–22 %). Juuri pienituloisten perheiden isät halusivat useimmin (42 %) pidentää kotihoidon tukikautta, vaikka perhe saattaisi saada enemmän rahaa, jos kotihoidon tukea saava äiti ilmoittautuisi työttömäksi (vrt. luku 8.1).

Kannanottojen erot eri sosioekonomisissa ryhmissä perustunevat siihen, että vähän koulutetut ja pienituloisten perheiden äidit sekä heikommassa työmarkkina-asemassa olevat äidit käyttävät kotihoidon tukea yleisemmin ja pidempään. Siksi heille ja myös samankaltaisessa asemassa olevien isien puolisoille kotihoidon tuen kestolla on erilainen merkitys kuin hyvässä asemassa olevien perheiden äideille, jotka jo nyt käyttävät kotihoidon tukea keskimäärin vain siihen asti kuin monissa ehdotuksissa esillä ollut lyhennetty tukikausi jatkuisi (ks. luvut 3.2 ja 8.2). Varsinkin kotihoidon tukeen politiikkakeskustelussa ehdotetut muutokset ovat ennen kaikkea heikennyksiä heikossa taloudellisessa ja työmarkkina-asemassa oleville vanhemmille ja heidän puolisoilleen.

## 8 Perhevapaakeskustelu etenee: kotihoidon tuesta lastenhoidon järjestelmän uudistamiseen

Taluskriisin vuosina 2010-luvulla keskustelu perhevapaiden, erityisesti kotihoiton tuen, ja naisten työllisyyden yhteydestä on ollut runsasta. Edellä luvussa 1 kuvattiin perhepolitiikan kehityssuuntia 2010-luvulla. Tässä luvussa pohditaan tarkemmin äitien työllisyysastetta ja sen suhdetta kotihoiton tukeen ja arvioidaan keskustelussa esitettyjä argumentteja. Vuosina 2016 ja 2017, taluskriisin alkaessa jo osoittaa laantumisen merkkejä, eri tahot alkoivat esittää myös ehdotuksia perhevapaiden kokonaisuuden uudistamiseksi. Näitä ehdotuksia esitellään ja arvioidaan tässä luvussa hyvälle perhevapaamallille hahmottelemiemme kriteerien valossa.

### 8.1 Onko kotihoiton tuki syy äitien alhaiseen työllisyysasteeseen?

Perhevapaakeskustelu on 2010-luvulla keskittynyt pitkälti kysymykseen äitien työllisyysasteen ja kotihoiton tuen suhteesta (ks. luku 1.3). Tämä on huomion arvoista, koska perhevapaiden tarkoitus on turvata pienen lapsen hoito ja hyvinvointi säilyttäen samalla vanhempien työsuhdeturva vapaan pitämisestä huolimatta, ja tukien perheen toimeentuloa vapaan aikana. Maissa, joissa vanhempainvapaa on lyhyt tai heikosti korvattu, naiset joutuvat jäämään pois ansiotyöstä lapsia saadessaan, tai ainakin työssäkäynti keskeytyy pitkäksi ajaksi, kun taas perhevapaisiin panostaneissa maissa äitien työllisyysaste on korkea (Oláh & Fratzak 2013, Oláh 2011).

Vertailututkimus EU-maista kertoo myös, että pitkät hyvin korvatut vapaat (mitä Suomen kotihoiton tuki ei edes ole) eivät vaikuta kielteisesti äitien työllisyyteen, eikä perhevapaajärjestelmästä koidu haittaa myöskään vähemmän koulutettujen äitien työllisyydelle. Sen sijaan korkeat päivähoitomaksut vaikuttivat kielteisesti vähän koulutettujen äitien osallistumiseen työmarkkinoille.<sup>1</sup> (Keck & Saraceno 2013.)

Äitien alhainen työllisyysaste on Suomessa ollut mantran tapaisena asiana keskustelussa jo usean vuoden ajan. Asiaa on syytä lähestyä hieman moniulotteisemmin. Äitien työllisyysaste on alhainen siinä vaiheessa, kun nuorin lapsi on alle kolmivuotias. Mutta kun nuorin lapsi on täyttänyt kolme vuotta, äideistä on töissä vähintään 80

<sup>1</sup> Tutkimuksen aineistot ovat tosin vuodelta 2006 eli ajalta ennen taluskriisiä.

prosenttia ja lasten tultua kouluikään lähes 90 prosenttia (ks. luku 1.2, kuvio 1). Äidit siis palaavat pikkulapsivaiheen jälkeen töihin sankoin joukoin, eikä kotihoidon tuki pääsääntöisesti merkitse äitien jäämistä pitkiksi ajoiksi työmarkkinoiden ulkopuolelle (ks. luvut 1.2 ja 3, myös Räsänen 2016). Naisilla on elämänkaaren aikana työvuosia vain noin yksi vähemmän kuin miehillä (Myrskylä 2013). Puhe tarpeesta pidentää naisten työuraa on tässä valossa vailla vahvoja perusteita.

Keskustelu äitien työllisyysasteesta ja kotihoidon tuesta jatkuu edelleen tätä kirjoitettaessa. Valtiovarainministeriön virkamiehet ovat (jälleen) puheenvuorossaan nostaneet esiin 25–34-vuotiaiden naisten työllisyysasteen alhaisuuden Ruotsiin verrattuna ja esittäneet arvionaan, että Suomessa juuri kotihoidon tuki kannustaa naisia pysymään työmarkkinoiden ulkopuolella (Valtiovarainministeriö 2017a).<sup>2</sup> On kuitenkin varsin yksioikoista selittää tuon ikäryhmän naisten työllisyysasteen erot vain kotihoidon tuella. Ensinnäkin ikäryhmän naisista moni on edelleen opiskelija, toiseksi ensimmäisen lapsen saavien naisten keski-ikä on nykyisin lähes 29 vuotta, eli tuossa ikäryhmässä on paljon toistaiseksi lapsettomia naisia.

Nuorten naisten työllisyysaste on huomion kohteena myös monissa perhevapaiden uudistamiseksi esitetyissä malleissa, joista lisää jäljempänä tässä luvussa. EK perustelee perhevapaamalliaan edellä mainitun vertailun lisäksi sillä, että samassa synnytysikäisiksi kutsutussa 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä naisten työllisyysaste on matalampi kuin miesten. Tämäkään tuskin johtuu pelkästään kotihoidon tuesta vaan myös siitä, että tuossa ikäryhmässä naisilla on huomattavasti useammin korkeakoulutasoinen koulutus (Tilastokeskus, Naiset ja miehet Suomessa 2016), ja he tulevat siksi työmarkkinoille myöhemmin kuin miehet.

Jos halutaan puhua kotihoidon tuen ja työllisyysasteen yhteydestä, tulisi tarkastella alle kolmivuotiaiden lasten äitien työllisyysastetta, ei kaikkien ”synnytysikäisten” naisten. Suomi–Ruotsi-vertailussa törmätään tässä puolestaan maiden väliseen tilastointieroon. Ruotsissa kaikki vanhempainvapaalla olijat tilastoidaan työllisiksi, jos heillä on voimassa oleva työsuhde, Suomessa vain äitiys- ja isyysvapaalla olevat (Pärnänen & Kambur 2017a). Vanhempain- ja hoitovapaalla olevat äidit eivät siis meillä tilastoidu työllisiksi, vaikka heillä olisikin työsuhde voimassa. Tilastointiero selittää

2 Arviota perustellaan tutkimustuloksella, jonka mukaan ”100 euron korotus kotihoidon tuen kuntalisässä vähentää tukeen oikeutettujen äitien työn tarjontaa keskimäärin noin 3 prosentilla” (Valtiovarainministeriö 2017). Kyseisessä tutkimuksessa kuntalisän korotus todellakin lisäsi kotihoidon tuen käyttöä (Kosonen 2014). Tästä ei kuitenkaan voi kääntäen päätellä, että kotihoidon tuen heikentäminen tai keston lyhentäminen nostaisivat äitien työllisyysastetta, koska äideille pitäisi myös löytyä työpaikat. Aiempi tutkimus on havainnut, että yhteyttä kuntalisän ja kotihoidon tuen käytön yleisyyden välillä ei ole, vaan päinvastoin kuntalisää maksavissa kunnissa käytettiin päivähoitoa enemmän kuin muissa kunnissa. Yhteys selittyy sillä, että kuntalisää maksetaan kunnissa, joissa päivähoiton kysyntä on suurta (Takala 2000). Kunnissa ja sairaaloissa työskentelevien äitien ansiotyöhön osallistumisesta ensimmäisen lapsen syntymän jälkeisenä kymmenvuotiskautena 2000–2010 tehty seurantalutkimus toisaalta kertoo, että jos äidillä ei ollut työsuhdetta lapsen syntyessä, asuminen kuntalisää maksavissa kunnissa ennusti heikompaan kiinnittymistä työmarkkinoille; samaa yhteyttä ei ollut, jos äidillä oli työsuhde voimassa ensimmäisen lapsen syntyessä (Peutere ym. 2014). Tässä tutkimuksessa kotihoidon tuen kuntalisä ei ollut yhteydessä kotihoidon tukikausien kestoon lukuun ottamatta pisimpiä kausia, joiden todennäköisyyttä kuntalisän saaminen vähensi (ks. luku 3.2).

ainakin osan Suomen ja Ruotsin nuorten naisten työllisyysasteen erosta.<sup>3</sup>

Tilastokeskuksen tutkijat ovatkin kiinnittäneet huomiota siihen, että työllisyysasteen sijaan pienten lasten äitien työssäkäyntiä olisi syytä verrata työssäoloasteen perusteella, koska se kuvaa todellisuudessa työssä olleita. Työssäoloasteeseen perustuva tarkastelu kertoo, että suomalaisten 15–64-vuotiaiden naisten työssäoloaste vuonna 2015 oli 58,1 prosenttia, ruotsalaisten 60,5 prosenttia. Ero ei siis ole kovin suuri. Alle kolmivuotiaiden kuopusten äitien työssäoloasteissa on sen sijaan suurempia eroja maiden välillä. Alle yksivuotiaiden lasten äidit ovat työssä harvoin sekä Suomessa (8,3 %) että Ruotsissa (11,7 %). Yksi–kaksivuotiaiden lasten äitien kohdalla ero suurenee: suomalaisäideistä on töissä 43 prosenttia, ruotsalaisäideistä 58 prosenttia. Kaksi vuotta täyttäneiden mutta alle kolmivuotiaiden lasten äideistä on Suomessa töissä 57 prosenttia, Ruotsissa 68 prosenttia. Nuorimman lapsen täytettyä kolme vuotta äitien työssäoloasteet ovat jo varsin lähellä toisiaan, Suomessa 68,6 prosenttia ja Ruotsissa 69,7 prosenttia. (Pärnänen & Kambur 2017b.)

Aiheellinen kysymys Suomen ja Ruotsin vertailussa on myös se, miksi lähes kaikki perheet Suomessa käyttävät kotihoidon tukea ainakin joitakin kuukausia ansiosidonnaisen vanhempainvapaan päättymisen jälkeen. Tämä johtuu siitä, että vanhempainvapaa on lyhyt ja lapsi on sen päättyessä vain 10–11 kuukauden ikäinen. Ruotsissa ansiosidonnainen vanhempainvapaa jatkuu siihen asti, kun lapsi on vuoden ja kuukauden ikäinen, jos vanhempainraha käytetään kokopäiväisenä, kuten valtaosa vanhemmista tekee (Boye 2017).<sup>4</sup> Vanhempainrahakautta voi kuitenkin pidentää käyttämällä vapaata puolikkaalla korvauksella (Haas ym. 2016).

On kuitenkin hyvä muistaa, että Suomessa kaikista äideistä 39 prosenttia ei käytä kotihoidon tukea lainkaan tai käyttää sitä alle 7 kuukautta, eli siihen asti kun lapsi on noin 1,5-vuotias. Sama osuus eli 39 prosenttia käyttää kotihoidon tukea yli lapsen kaksivuotispäivän. Täysimääräisen kauden käyttäjiä on vain 14 prosenttia kaikista äideistä, ja tämä osuus on laskenut koko 2000-luvun ajan. (Ks. luku 1.2, kuvio 3.) Niistäkin äideistä, jotka ovat kotihoidon tuella vielä parivuotiaan lapsen kanssa, osalle on jo tulossa seuraava lapsi (luku 3).

Perhevapaajärjestelmien erot yhtäältä ja osa-aikatyön yleisyys toisaalta selittävät eroja suomalaisten ja ruotsalaisten pikkulasten äitien työssäoloasteessa. Osa-aikatyön yleisyys selittää sitä, että ruotsalaiset äidit ovat suomalaisia useammin töissä jo nuorimman lapsen ollessa 1–2-vuotias, samoin se, että vanhempainvapaata voi

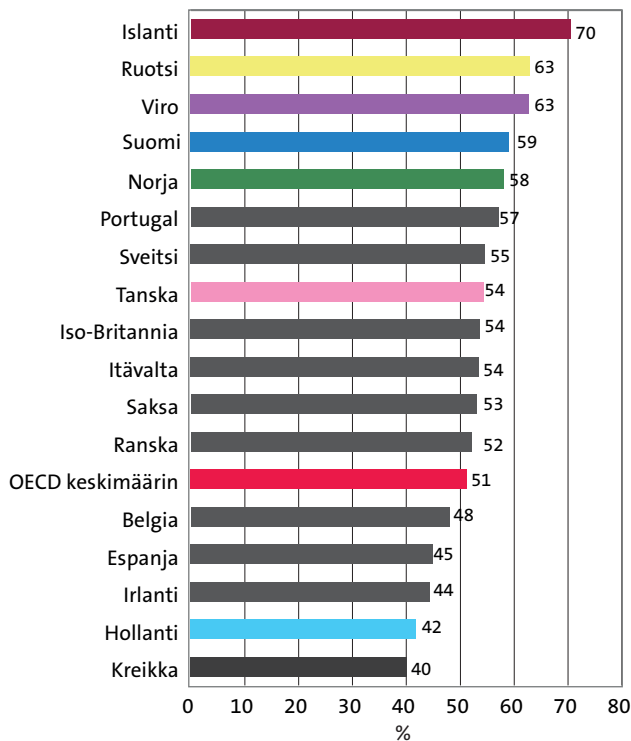
3 Myös Suomessa kaikki äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla olevat, joilla oli voimassa oleva työsuhde, luokiteltiin työllisiksi ennen vuotta 2008. Jos näin tehtäisiin edelleen, alle kolmivuotiaiden lasten äitien työllisyysaste vuonna 2015 olisi 55 % eli yli kuusi prosenttiyksikköä korkeampi kuin nykyisellä tilastointitavalla (Pärnänen & Kambur 2017a, ks. luku 1.2).

4 Tämän jälkeen ruotsalaisvanhempi voi jatkaa lapsen hoitamista kotona kolme kuukautta tasasummakorvauksella (n. 570 €/kk) ja vanhempi voi myös pidentää vapaata korvauksettomilla päivillä kaksi kuukautta (Haas ym. 2016). Ruotsin järjestelmässä on siis Suomen kotihoidon tukea muistuttavia piirteitä siinä, että lasta voi hoitaa pidempään kotona matalammalla korvauksella. Monet vanhemmat hoitavatkin lasta kotona parivuotiaaksi (Boye 2017) samoin kuin Suomessa. Suomessa ja Ruotsissa käytettyjen perhevapaiden kestot ovat lähempänä toisiaan kuin Ruotsin 18 kuukauden ja Suomen 36 kuukauden perhevapaakokonaisuuden vertailu pelkästään järjestelmien tarjoamien mahdollisuuksien perusteella antaisi olettaa. Myös Ruotsissa ilmeisesti moni vanhempi ajattelee, että edes reilun vuoden ikäistä lasta ei vielä haluta viedä päivähoittoon.



käyttää osapäiväisenä ansiosidonnaisella korvauksella. Ruotsalaisäidit tekevät osa-aikatyötä kaikissa alle kolmivuotiaiden ikäryhmissä huomattavasti yleisemmin kuin suomalaisäidit. Suurimmillaan ero on nuorimman lapsen ollessa 2–3-vuotias: näiden lasten työllisistä äideistä on Ruotsissa osa-aikatyössä 48 prosenttia, Suomessa 22 prosenttia. (Pärnänen & Kambur 2017b.) Toisaalta osa-aikatyön yleisyys tarkoittaa myös sitä, että kokopäivätyönä mitattuna ruotsalaisten naisten työllisyysaste ei ole kovin paljon korkeampi kuin suomalaisten.

Pohjoismainen vertailu näyttääkin toiselta kuin suomalaisessa keskustelussa yleiset väitteet suomalaisten naisten alhaisesta työllisyysasteesta, jos naisten työllisyysastetta tarkastellaan kokopäivätyöksi muutettuna, eli työpanosta kaikkiaan (kuvio 33). Ainoastaan Islannissa se on selvästi korkeampi kuin Suomessa, Ruotsissa hieman korkeampi ja Norjassa ja Tanskassa alhaisempi kuin Suomessa. Tämä johtuu siitä, että Suomessa naiset, myös äidit, tekevät pääasiassa kokopäivätyötä, kun muissa Pohjoismaissa naiset tekevät usein osa-aikatyötä (ks. luku 6.2). Työpanos on silloin siis pienempi. Ruotsissa ja Norjassa osa-aikatyön yleisyyden takia nimenomaan äitien työllisyysaste kokopäivätyönä mitattuna on selvästi alhaisempi kuin lapsettomien naisten (Keck & Saraceno 2013). Kansainvälisesti vertaillen suomalaisten naisten työllisyysaste on korkea.



Lähde: OECD Employment Statistics

KUVIO 33. Naisten työllisyysaste 2014 kokoaikaisena työnä, 15–64-vuotiaat, %.

Pienten lasten äitien työllisyysasteen nostamiseksi on Suomessa jo useita vuosia eri tahoilta ehdotettu kotihoidon tukikauden lyhentämistä (ks. luku 1.3). Maa-liskuussa 2017 julkaistu valtiovarainministeriön kannustinloukkuja pohtineen työryhmän raportti toteaa, että kotihoidon tuen lyhentäminen ”parantaa merkittävästi työllisyyttä” – rinnastaen siis työvoiman tarjonnan lisääntymisen työllisyyden lisääntymiseen (Valtiovarainministeriö 2017b).<sup>5</sup>

Kotihoidon tukikauden lyhentäminen voi olla perusteltua monesta syystä, jos samalla vanhempainvapaata pidennetään. On kuitenkin optimistista olettaa, että kotihoidon tukea lyhentämällä saataisiin äitien työllisyysastetta nostettua. Tutkimuksemme mukaan ne äidit, jotka käyttävät kotihoidon tukea vielä siinä vaiheessa, kun nuorin lapsi on täyttänyt kaksi vuotta, ovat usein saaneet vain vähän koulutusta, eivätkä he ole olleet työssä ennen lapsen syntymää (ks. luku 3.2). Heidän on todennäköisesti vaikea löytää töitä nykyisiltä työmarkkinoilta, joilta on viimeisten 30 vuoden aikana kadonnut yli puoli miljoonaa vähän koulutusta vaativaa työpaikkaa (Myrskylä 2013).

Moni pitkään kotihoidon tukea käyttävistä äideistä päätyisi siis työttömäksi. Jotkut pitävät tätä tavoiteltavana jotta piilotyöttömyys tulisi näkyviin, ja toki näiden äitien taloudellinen tilanne silloin paranisi, kun alin työttömyystuki on suurempi kuin keskimäärin maksettu kotihoidon tuki (THL 2015). Mutta juuri siksi on myös kysyttävä miksi nämä äidit eivät hakeudu työttömyyskortistoon jo nykyisin.

Tutkimuksemme kertoo, että äitien ratkaisuun olla kotona vielä parivuotiaan lapsen kanssa vaikuttivat myös muut tekijät kuin vähäinen koulutus ja puuttuva työpaikka. Merkittävä selittäjä oli se, että äidin arvion mukaan päivähoiton laatu ei vastaa hänen toiveitaan. Lisäksi myös se, että äidin mielestä pienen lapsen äidin kuu-luu olla kotona, lisää selvästi todennäköisyyttä käyttää kotihoidon tukea pidempään. (Ks. luku 3.4.) Tässä on siis kyse äitien arvoista ja identiteetistä. Tämä selittänee myös sitä, että nämä äidit eivät hakeudu työttömyyskortistoon, vaikka se voisi olla heille taloudellisesti edullisempaa.

Identiteetin lisäksi kysymys voi olla pikkulapsiperheen arjen sujumisesta. Työttö-män on nykyisin vastaanotettava hänelle osoitettu työpaikka kaukaakin kotoa, mikäli matkoihin ei mene yli kolme tuntia. Tämä on pikkulapsiperheelle vaikea yhtälö ratkaistavaksi. Kotihoidon tuki voi tässä tilanteessa olla vähäisyydestään huolimatta työttömäksi ilmoittautumista parempi käytännön ratkaisu.

5 Kannustinloukkutyöryhmä ilmoittaa arvioivansa kotihoidon tuen lyhentämisen ”työllisyysvaikutuksia” Valasteen (2016) tutkimuksen perusteella. Valaste kuitenkin toteaa selkeästi tarkastelevansa kotihoidon tuen vaihtoehtojen yhteyksiä vanhempien työvoiman tarjontaan, mutta vaikutus vanhempien työllisyyteen ei ole yksioikoinen, koska suurella osalla (42 %) tutkimusvuonna kotihoidon tukea saaneista ei ollut työpaikkaa vaan he siirtyisivät työttömiksi työnhakijoiksi (Valaste 2016). Työryhmä myöntää asian rivien välissä keho-taessaan huolehtimaan siitä, ”ettei lyhentynyt kotihoidon tuki korvaudu työttömyysetuksilla”. Riskiä työt-tömyyssetuuskien käytön lisääntymisestä ei kuitenkaan liitetä siihen, että pitkään kotihoidon tukea saaneiden olisi vaikea löytää työtä vaan siihen, että työmarkkinatuessa ei enää oteta huomioon puolison tuloja, jolloin ”kotihoidon tuen lyhentäminen voi kasvattaa työmarkkinatukea saavien määrää”. Työryhmä jopa kirjaa, että jotta kotihoidon tuen lyhentämisen ”työllisyyttä kasvattava” vaikutus kohentaisi julkisen talouden tilaa, se ”vaatii rinnalleen toimia ... työmarkkinatuen ehtojen ... suhteen”. Erillisenä selvitystyön kohteena työryhmä listaa heikosti koulutettujen määrän vähentämisen, yhdistämättä tätä kuitenkaan ongelmaan kotihoidon tuen korvaumisesta työttömyystuella. (Valtiovarainministeriö 2017b.)

Nämä tilastot ja tutkimustulokset korostavat sitä, että kotihoidon tuesta ei voida puhua vain työvoiman tarjonnan ja kannustinloukkujen näkökulmasta. Päinvastoin voidaan kysyä onko kotihoidon tuen tehtävänä kannustaa ansiotyöhön – koko tukihan on olemassa, jotta vanhempi voisi hoitaa lastaan. Jos häntä halutaan kannustaa pois tuosta valinnasta, asetetaan ansiotyö etusijalle lapsenhoitoon nähden. Kysymys on siis ihmisten arvovalinnoista.

Yhteiskunnalla on toki oikeus päättää kuinka pitkään se tukee lapsen hoitamista kotona. Mutta juuri tästä vallitsee yhteiskunnassa eri käsityksiä, jotka perustuvat erilaisiin arvoihin – tämä on yksi suomalaisen perhepolitiikan pitkäaikaisista kiistakysymyksistä. Kysymys on myös perhepolitiikasta laajemmin, kuten päivähoiton hinnasta ja laadusta sekä siitä, onko töitä saatavilla. Tärkeää olisi pohtia näitä asioita kokonaisuutena: jos äitejä halutaan saada kotihoidon tuelta ansiotyöhön nostamaan työllisyysastetta, ei ole viisasta samaan aikaan heikentää päivähoiton laatua esimerkiksi ryhmäkokoja suurentamalla, rajoittaa subjektiivista päivähoito-oikeutta tai leikata resursseja koulutuksesta.

## 8.2 Perhevapaiden kehittämismalleja

Perhevapaakeskustelu laajentui vuonna 2016 kotihoidon tuesta myös vanhempainvapaisiin. Kaksi päivää hallituksen tasa-arvo-ohjelman hyväksymisen jälkeen – tasa-arvo-ohjelmassa perhevapaita ei mainita – toukokuussa 2016 opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasonen (kok) ja ulkomaankauppa- ja kehitysministeri Lenita Toivakka (kok) julkistivat oman ehdotuksensa perhevapaista: vanhempainvapaata tulisi pidentää ja isä tulisi kannustaa pitämään siitä merkittävämpi osuus. Samalla kotihoidon tukea tulisi lyhentää tai vaihtoehtoisesti kahden vanhemman perheissä jakaa vanhempien kesken.

Usea taho on myös esittänyt oman mallinsa perhevapaiden kehittämiseksi. Ensimmäisenä ehti keväällä 2016 SAK, jonka malli on saanut inspiraationsa Ruotsista. Syksyn 2016 kuluessa sekä keskusta, vihreät, Ruotsalainen kansanpuolue että vasemmistoliitto tekivät ehdotuksia perhevapaiden kehittämisestä, ja kevättalvella 2017 mallinsa esittivät kokoomus, Elinkeinoelämän keskusliitto ja Akava. Perussuomalaisia edustava sosiaali- ja terveystoimiministeri Pirkko Mattila on todennut, että puolue lähtee nykyisen järjestelmän säilyttämisestä (Sutinen 2017). THL:n tutkijoiden jo vuonna 2006 esittelemää 6+6+6-mallia kannattavat edelleen RKP ja vasemmistoliitto ja myös vihreät pitkän tähtäimen tavoitteena, sekä työmarkkinakeskusjärjestöistä STTK.

### *6+6+6 -malli ja sen päivitykset*

THL:n tutkijat laativat syksyllä 2006 ehdotuksen vanhempainvapaiden kehittämisestä 6+6+6 -vanhempainvapaaksi Islannin 3+3+3 -mallin pohjalta. 6+6+6 -malli sai

nopeasti laajenevaa kannatusta poliittisten ja ammatillisten järjestöjen piirissä ja julkaistiin THL:n Päätösten tueksi -julkaisuna vuonna 2010 (Salmi & Lammi-Taskula 2010).

Mallissa äidin käytettävissä olisi kuusi kuukautta, vanhempien jaettavissa kuusi kuukautta ja isän käytettävissä kuusi kuukautta vanhempainvapaata. Vapaata voisi käyttää kahden kuukauden jaksoissa siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Lisäksi äidillä olisi edelleen 18 päivää äitiysvapaata ennen lapsen syntymää ja isällä 18 päivää isyysvapaata pidettäväksi yhtä aikaa äidin kanssa lapsen syntymän yhteydessä. Kotihoidon tuki säilyisi edelleen vaihtoehtona lapsen kolmivuotispäivään asti, mutta sen käyttö todennäköisesti vähenisi ansiosidonnaisen vapaan pidentyessä. Perheissä, joissa lasta halutaan hoitaa kotona yli hänen 1,5-vuotispäivänsä, toinen vanhempi (yleensä äiti) voi halutessaan jäädä kotihoidon tueksi oman vanhempainvapaajaksonsa päätyttyä, ja toinen vanhempi (yleensä isä) voi pitää oman jaksonsa vasta tämän jälkeen. Yksinhuoltaja voi pitää koko 18 kuukauden vapaan.

6+6+6 -mallin perusideoina on pidentää ansiosidonnaisella päivärahalta korvattua vapaata lasten hyvinvoinnin ja pikkulapsiperheiden toimeentulon parantamiseksi sekä vahvistaa isien osuutta vanhempainvapaiden käyttäjinä ja samalla parantaa naisten asemaa työelämässä. Perheet todennäköisesti toteuttaisivat mallia eri tavoin, mutta missään toteutusvaihtoehdossa lapsi, äiti tai isä ei häviäisi verrattuna nykytilanteeseen.

6+6+6 -malli on laadittu alun perin kymmenen vuotta sitten. Kuluneiden vuosien aikana erityisesti aloitteet vapaiden käytön joustavuudesta ovat lisääntyneet. Niinpä Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry ehdotti mallin päivityksessään joulukuussa 2016, että vapaata voisi käyttää siihen asti kun lapsi täyttää kymmenen vuotta, sitä voisi käyttää yksittäisinä päivinä tai puolitetuna, vanhemmat voisivat olla yhtä aikaa vapaalla kaksi kuukautta, vapaan aikana voisi tehdä ansiotyötä jolloin päiväraha siirtyisi käytettäväksi myöhemmin, ja vapaan jaettavissa olevaa jaksoa voisi käyttää myös muu aikuinen kuin juridinen vanhempi. Järjestö katsoo, että malli mahdollistaa kotihoidon tuesta luopumisen.

Alkuperäisessä mallissa ehdotettiin kaikkien vanhempainpäivärahojen korvaustasoksi 80 prosenttia pikkulapsiperheiden toimeentulon parantamiseksi (vrt. nykyinen korvaustaso 70 prosenttia lukuun ottamatta äitiysvapaan 56 päivää, joilta korvaustaso on 90 prosenttia). Tämä ei kuitenkaan ole reunaehto mallin toteuttamiselle.

### *Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n malli*

SAK:n mallin tavoitteina on joustavoittaa perhevapaita, helpottaa perheen ja työn yhteensovittamista, kannustaa isiä perhevapaille, kohdella perheitä tasapuolisesti ja pitää kustannukset ennallaan. Pitkän tähtäimen tavoitteena on ansiosidonnaisen vanhempainvapaan pidentäminen.

SAK:n mallissa äidit saisivat ensin raskausrahaa viiden viikon ajan, minkä jälkeen vanhempien käytettävissä olisi vanhempainraha 12 kuukaudeksi. Tämä kausi tulisi jakaa tasan vanhempien kesken kuitenkin niin, että kummallakin vanhemmalla olisi kolmen kuukauden kiintiö, ja sen ylittävän ajan tai osan siitä voisi siirtää toiselle vanhemmalle tai muulle perheenjäsenelle. Kolme viikkoa vapaasta vanhemmat voisivat käyttää yhtä aikaa, kuten nykyisinkin.

Kotihoidon tuesta nyky muodossaan luovuttaisiin, mutta vanhempainrahakauden jälkeen kumpikin vanhempi voisi saada kolme kuukautta hoitorahaa. Hoitorahapäivänsä voisi kuitenkin siirtää toiselle vanhemmalle.

Vanhempainrahaa voisi käyttää lapsen kolmivuotispäivään asti ja hoitorahaa kunnes lapsi täyttää seitsemän vuotta, ja vapaata voisi käyttää vaikka yksittäisinä päivinä. Sekä vanhempainraha- että hoitorahakautta voisi pidentää puolittamalla päiväkorvauksen.

Vanhempain- ja hoitorahaan olisivat oikeutettuja myös isät, jotka eivät asu lapsen äidin kanssa. Mikäli isää ei ole, yksinhuoltajaäiti tai hänen perheenjäsenensä voisi käyttää kaikki vanhempainraha- ja hoitorahapäivät. Vanhempainrahapäiviä voisi siirtää myös lähi- tai etävanhemman puolisolle. Sateenkaariperheessä etuudet voitaisiin jakaa kaikkien vanhempien kesken lukuun ottamatta juridisten vanhempien kolmen kuukauden kiintiöitä.

Vanhempainrahan korvaustaso olisi raskausrahakaudella ja molempien vanhempien ensimmäisenä vanhempainrahakuukautena 90 prosenttia, sen jälkeen 70 prosenttia aiemmista tuloista. Hoitoraha olisi 800 euroa kuukaudessa puolen vuoden ajan, mutta sitä voisi myös käyttää puolikkaana 12 kuukauden ajan. Nykyiseen kotihoidon tukeen kuuluvat sisaruskorotukset poistettaisiin vanhempien sisarusten kannustamiseksi varhaiskasvatukseen.<sup>6</sup> Myös kotihoidon tuen tulosidonnainen hoitollisä poistuisi.

### *Keskustan malli*

Keskusta haluaa, että perhevapaita kehitettäessä on tarkasteltava pienten lasten perheiden tuen kokonaisuutta, sekä tulonsiirtoja että palveluita, ja otettava huomioon perheiden toiveet ja moninaisuus. Puolue näkee perhevapaiden uudistamisen pitkän aikavälin tehtävänä, jonka valmistelu on kuitenkin syytä aloittaa heti. Keskustan mallissa lähtökohtana on ansiosidonnaiseen korvaukseen oikeuttavien vanhempainvapaiden pidentäminen.

6 Subjektiviisen varhaiskasvatusoikeuden rajoittamisen jälkeen varhaiskasvatusta voi kuitenkin saada vain neljä tuntia päivässä, jos vanhempi on perhevapaalla nuoremman sisaruksen kanssa. Kaikki kunnat eivät tosin ole ottaneet rajoitusta käyttöön. Kunnat voivat myös päättää siitä toteutetaanko osa-aikainen varhaiskasvatus osapäiväisenä vai osaviikkoisena. Vanhemman sisaruksen osallistuminen päivittäiseen osa-päiväiseen varhaiskasvatukseen voi olla vauvaperheessä hankala järjestää.

Mallissa sekä isien vapaa että vanhempien kesken jaettavissa oleva vapaa piteneisivät, mutta täsmällisiä pituuksia niille ei esitetä.<sup>7</sup> Vanhemmat voisivat myös halutesaan olla vapaalla yhtä aikaa nykyistä kolme viikkoa pidemmän ajan, vaikka koko jaettavissa olevan vanhempainvapaajakson (nykyisin 6 kuukautta), mikä vastaavasti lyhentäisi ansiosidonnaisen vapaan kokonaisuudesta. Mahdollisimman tasaista vapaan käyttöä äidin ja isän kesken palkittaisiin lisäpäivillä.

Vanhempainvapaita voisi käyttää siihen asti, kun lapsi on kahdeksanvuotias, ja nykyisestä käyttöjaksojen määrän rajoittamisesta luovuttaisiin; mallissa ei kuitenkaan tarkenneta millaisissa jaksoissa vapaita voisi pitää. Yhden vanhemman perheille mahdollistettaisiin toiselle vanhemmalle korvamerkityn vapaan käyttäminen, ja käyttäjänä voisi olla myös perheen läheinen.

Keskustan mallissa myös kotihoidon tuki uudistuisi, vaikka sen kesto ei lyhennettäisi. Vanhempi saisi korotettua kotihoidon tukea vanhempainvapaan jälkeen siihen asti, kun lapsi täyttää kaksi vuotta, mutta sen jälkeisenä vuonna tuki olisi pienempi. Jos yli kaksivuotiaista lasta kotihoidon tuella hoitavalla vanhemmalla ei ole työpaikkaa, johon palata, hän saisi lisäksi työllistymistukea.

Keskusta haluaa myös vahvistaa pienituloisten perheiden lasten mahdollisuuksia osallistua varhaiskasvatukseen joko maksuja alentamalla tai verotuksen kautta.

### *Kokoomuksen malli*

Kokoomus julkaisi helmikuussa 2017 Perheet ja työelämä -asiakirjansa osana myös perhevapaamallin. Malli on kopio SAK:n mallista, jota moni kokoomuksen kansanedustaja oli jo aiemmin ilmoittanut kannattavansa (Siren 2016, Vartiainen 2016, Grahn-Laasonen & Vikman 2016).

Malli sisältää viiden viikon odotusrahan äidille, vuoden pituisen ansiosidonnaisen vanhempainrahan, josta kummallekin vanhemmalle on kiintiöity kolme kuukautta mutta loput kuusi kuukautta vanhemmat voivat jakaa haluamallaan tavalla, sekä kuuden kuukauden hoitorahan, joka jaetaan vanhempien kesken tasan, mutta jonka kuitenkin voi siirtää toiselle vanhemmalle.

Samoin kuin SAK:n mallissa, kokoomuksen mallissa molemmille vanhemmille maksettaisiin ensimmäiseltä vanhempainvapaakuukaudelta korotettua vanhempainrahaa. Korvaustasoista ei kuitenkaan esitetä konkreettisia lukuja. Hoitoraha olisi suuruudeltaan 800 euroa kuukaudessa SAK:n mallin mukaisesti. Kotihoidon tuen kuntalisjärjestelmän kokoomus toteaa olevan yhteensopimaton mallinsa kanssa.

Edelleen samaan tapaan kuin SAK:n mallissa, kokoomuksen mallissa vapaita voisi käyttää pitkissä tai lyhyissä jaksoissa (pituuksia ei kuitenkaan konkretisoida) ja kokonaisina tai puolikkaina, jolloin vapaan kesto piteneisi vastaavasti. Vanhemmat voisi-

7 Keskustelussa Annika Saarikon kanssa 24.3.2017 keskustan ehdotukset täsmentyivät: ansiosidonnaisen vanhempainvapaan kesto voisi olla esimerkiksi 14 kuukautta. Pidennys suunnattaisiin aluksi isyyysvapaaseen, joka pidentyisi noin neljään kuukauteen. Pidemmällä tähtäimellä myös vanhempien jaettavissa oleva vanhempainvapaan osuus piteneisi nykyisestä.

vat myös pitää vanhempainrahopäiviään vuorotellen. Vanhempien kesken jaettavissa olevaa kuuden kuukauden jaksoa voisivat käyttää myös muut kuin lapsen juridiset vanhemmat. Näin kokoomus haluaa helpottaa eroperheiden, uusperheiden, sateenkaariperheiden ja yksinhuoltajaperheiden vapaajärjestelyjä.

Kokoomus haluaa mallillaan ohjata tasavertaisempiin perhevapaisiin ja katsoo, että isien perhevapaiden käytön lisäämiseen tarvitaan vahva kannustin tai isille osoitettu kiintiö. Hoivavastuun tasaisemmalla jakamisella kokoomus haluaa edistää tasavertaista vanhemmuutta ja samalla parantaa naisten asemaa työmarkkinoilla. Samalla kokoomus haluaa uuteen perhevapaajärjestelmään enemmän valinnanvapautta. Uudistuksen tavoitteena on myös mahdollistaa pienten lasten vanhempien työnteko nykyistä joustavammin, kuitenkin niin, ettei pienten lasten vanhempien asema työmarkkinoilla heikkene työnantajan velvoitteita kasvattamalla.

Varhaiskasvatuksessa kokoomuksen pitkän aikavälin tavoite on maksuton osapäiväinen pedagoginen varhaiskasvatus.

### *SDP:n malli*

SDP haluaa uudistaa perhevapaajärjestelmää niin, että se joustoja ja tasa-arvoa lisäämällä ottaa huomioon perherakenteissa ja työelämässä tapahtuneet muutokset. Perheiden, työurien ja elämäntilanteiden erilaisuus on otettava huomioon. Vapaiden tulee tukea molempien vanhempien oikeutta pienten lasten hoitoon mahdollistaen samalla mukana olon työelämässä.

Pitkän aikavälin tavoitteena on 16 kuukauden pituinen ansiosidonnainen vanhempainvapaa ja malli, jossa vapaat jakautuvat tasapainoisesti vanhempien kesken eikä hoivavastuu kasaannu sukupuolittuneesti. Tavoitetta kohti edetään pidentämällä asteittain sekä kummallekin vanhemmalle korvamerkittyjä vapaajaksoja että vanhempien kesken jaettavissa olevaa jaksoa.

Huomattavaa perhevapaiden pidentämistä ei pidetä mahdollisena nykyisessä taloudellisessa tilanteessa. Ensi vaiheessa mallilla halutaan lisätä joustavuutta ja jakaa etuudet vanhemmille nykyistä tasaisemmin.

Malliin sisältyy 28 päivän äitiysvapaa, jonka voi aloittaa yksilöllisen tilanteen mukaan, molemmille vanhemmille kolmen kuukauden vapaakiintiö ja sen lisäksi kuuden kuukauden vapaa, jonka vanhemmat voivat jakaa haluamallaan tavalla. Vapaata voi käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Yhtä aikaa vanhemmat voivat olla vapaalla kolme viikkoa.

Yksinhuoltaja voi käyttää kaikki vapaajaksot. Toisen vanhemman sairastuessa osuuksia voi siirtää toiselle vanhemmalle. Etävanhemman oikeutta vapaisiin laajennetaan (tosin ei konkretisoida miten).

Ansiosidonnaisen vanhempainpäivärahan taso säilyisi nykyisenä (70 %), mutta ensimmäiset 28 päivää maksettaisiin molemmille vanhemmille korotettuna (korotuksen suuruutta ei määritellä; nykyisin äitiysrahan 56 ensimmäisenä päivänä korvaustaso on 90 prosenttia). SDP pitää malliaan alkuvaiheessa kustannusneutraalina,

mutta koska malli lisää isien käyttämien vanhempainrahojen osuutta, kokonaiskustannukset nousisivat puolueen arvion mukaan muutamia kymmeniä miljoonia euroja.

Kotihoidon tuen tilalle SDP ehdottaa 12 kuukauden tasasuuruista vanhempainrahaa, joka olisi 600 euroa kuukaudessa. Korvaus voidaan käyttää myös puolitettuna, jolloin kausi pitenee vastaavasti. Tasasummakorvausta voi käyttää kunnes lapsi täyttää kymmenen vuotta. Ansiosidonnaista vapaata ja tasasummakorvausta voi käyttää lomittain.

SDP haluaa tukea perhevapaatavoitteiden toteutumista laadukkaalla päivähoitolla. Oikeutta päivähoitoon ei pidä rajoittaa lapsen vanhempien sosiaalisen tilanteen mukaan.

### *Vihreiden malli*

Vihreät haluavat omassa ehdotuksessaan uudistaa perhevapaajärjestelmää hoitovastuun tasaisemmaksi jakautumiseksi jotta naisten asema työelämässä paranee ja miesten rooli kotona vahvistuu. Perhevapaajärjestelmästä halutaan joustavampi niin, että perheiden valinnanvapaus lisääntyy ja perheiden monimuotoisuus otetaan huomioon. Vihreiden pitkän tähtäimen tavoitteena on 6+6+6 -vanhempainvapaa, mutta kustannussyistä siitä esitetään 5+5+5 -versiota.

Muilta osin vihreiden malli muistuttaa SAK:n mallia, vaikkakin kotihoidon tuen korvaava hoitoraha olisi hieman suurempi (838 €/kk) niin, että se puolitettunakin olisi perheille nykyisin keskimäärin maksetun kotihoidon tuen suuruinen (419 €/kk vuonna 2015 ilman kuntalisiä, mutta mukana mahdolliset sisarus- ja hoitolisät). Myös vihreiden mallissa yksinhuoltajat voisivat käyttää kaikki vapaat ja vapaita voisi käyttää etävanhempi ja useampi kuin kaksi vanhempaa lasta kohden.

Vihreät haluaa palauttaa subjektiivisen päivähoito-oikeuden ja tarjota neljä tuntia varhaiskasvatusta päivässä maksuttomasti.

Vanhemmuuden kustannusten korvaamiseksi vihreät haluaa raskaudesta johtuvien sairauspoissaolojen ja sairaan lapsen hoitovapaan palkkakulujen korvaamista työnantajille.

### *Ruotsalaisen kansanpuolueen malli*

Ruotsalainen kansanpuolue haluaa uudistaa lasten hoidon kokonaisuuden. Tavoitteena on saada lisää naisia työelämään, alentaa työn vastaanottamisen kynnyksiä ja pienentää naisten ja miesten välisiä palkka- ja eläke-eroja sekä lisätä isien mahdollisuuksia käyttää perhevapaita. Samalla halutaan varmistaa entistä useampien lasten mahdollisuus osallistua varhaiskasvatukseen riippumatta vanhempien taloudellisesta tilanteesta.

Kokonaisuudistuksessa perhevapaat uudistettaisiin 6+6+6 -mallin mukaisesti, ja vapaan jaettavissa olevaa osuutta voisivat käyttää myös perheen lähiomaiset. Koti-



hoidon tukikausi lyhenisi puoleen nykyisestä eli 13 kuukauteen. Lapsi olisi näin ollen tuen päättyessä noin 2,5-vuotias, jos isä käyttää vanhempainvapaansa kokonaan, ja noin kaksivuotias, jos isä ei käytä lainkaan vanhempainvapaata.

RKP haluaa pitää kiinni subjektiivisesta päivähoido-oikeudesta, ja kaikille kolme vuotta täyttäneille lapsille halutaan oikeus neljän tunnin maksuttomaan varhaiskasvatukseen.

RKP haluaa myös selvittää mallia, jolla perhevapaiden kustannuksia voidaan jakaa tasaisemmin vanhempien työnantajien kesken.

### *Vasemmistoliiton lakialoite*

Vasemmistoliitto teki joulukuussa 2016 lakialoitteen vanhempainvapaiden uudistamisesta 6+6+6 -mallin mukaisesti. Uudistus tarvitaan, koska nykyinen vanhempainvapaajärjestelmä ei vastaa sille asetettuja tavoitteita lasten hyvinvoinnin ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä eikä ota huomioon työelämän todellisuutta ja lapsiperheiden moninaisuutta.

Vapaata voisi käyttää vähintään kahden kuukauden pituisina jaksoina siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Etävanhemmalla olisi oikeus vapaaseen, samaa sukupuolta olevat vanhemmat voisivat käyttää vapaan samalla tavoin kuin eri sukupuolta olevat parit, ja yksinhuoltaja voisi pitää koko vapaan. Vapaan korvaustasoksi ehdotetaan nykyistä 70 prosenttia edeltävistä ansiotuloista.

Lakialoite ei koske kotihoidon tukea.

### *Elinkeinoelämän keskusliiton malli*

Elinkeinoelämän keskusliitto esitteli oman mallinsa helmikuussa 2017. Mallin tavoitteina on parantaa naisten työmarkkina-asemaa, lisätä tasa-arvoa ja nostaa työllisyysastetta.

Malli tarjoaa äidille kuukauden pituisen raskausrahan ja isälle 18 päivän vapaan, jonka voi pitää lapsen syntymän yhteydessä yhtäaikaan äidin kanssa. Molemmilla vanhemmilla olisi lisäksi oma kuuden kuukauden vapaajakso. Vanhempainrahaa maksettaisiin näin ollen yhteensä 13,6 kuukaudelta. Mallissa ei ole mainintaa siitä, olisivatko kummankin vanhemman kuuden kuukauden vapaajaksot kiintiöitä vai voisiko niistä siirtää osan toiselle vanhemmalle.<sup>8</sup> Yksinhuoltaja olisi oikeutettu koko vanhempainrahakauteen. Vanhempainrahan taso säilyisi nykyisenä.

Vanhempainvapaa tulisi pitää ennen kuin lapsi täyttää 1,5 vuotta (nykyisin isyysvapaata voi käyttää lapsen kaksivuotispäivään mennessä). Vanhempainvapaan jaksottamisesta tai ilmoitusajoista työnantajalle ei mallissa ole mainintaa.

Kotihoidon tukikauden EK lyhentäisi niin, että vanhemmat voisivat saada sitä siihen asti, kun lapsi täyttää 1,5 vuotta (nykyisin kotihoidon tuen enimmäiskesto on

<sup>8</sup> EK:sta kysyttäessä saadun tiedon mukaan äidin ja isän jaksot on korvamerkitty, eli ne eivät ole siirrettävissä (sähköposti 28.2.2017).

noin 25 kuukautta eli vanhempainvapaan päättymisestä lapsen kolmivuotispäivään). Tuen taso olisi nykyinen kuitenkin niin, että siihen sisältyisi hoitoraha ja tulosidonnainen hoitolisä, mutta ei nykyistä sisaruskorotusta.

### *Akavan malli*

Korkeakoulutettujen keskusjärjestö Akava esitteli uuden perhevapaamallinsa maaliskuussa 2017. Tavoitteena on lisätä työelämän tasa-arvoa ja nostaa työllisyysastetta, saada miehille ja naisille yhtäläiset mahdollisuudet rakentaa hyvä ja palkitseva työura sekä huomioida erilaiset perhemuodot. Mallilla pyritään turvaamaan töihin paluuta ja sen kannustavuutta.

Ansiosidonnaisen vanhempainvapaan kesto piteneisi 15 kuukauteen eli hieman yli kahdella kuukaudella. Siihen sisältyisi äidille viiden viikon raskausraha ja kolmen kuukauden äitiysvapaa, eli nykyinen 4,2 kuukautta. Isälle esitetään kolmen kuukauden isyysvapaata, eli kolmen ja puolen viikon pidennystä nykyiseen isyysvapaaseen. Vanhempien jaettavissa oleva vanhempainvapaa olisi kahdeksan kuukautta, eli kaksi kuukautta nykyistä pidempi. Äiti ja isä voisivat olla yhtä aikaa vapaalla kolme viikkoa. Jaettavissa olevan vanhempainvapaajakson voisi käyttää myös puolipäiväisesti, jolloin vapaan kesto piteneisi vastaavasti.

Äiti voisi jäädä vapaalle raskausrahan turvin 15–30 päivää ennen laskettua aikaa. Vanhempainvapaata voisi käyttää kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

Vapailta maksettavien päivärahoiden korvaustaso olisi 90 prosenttia raskausraha-kaudella sekä äitiys- ja isyysvapaan ensimmäiseltä 30 päivältä, muilta osin 70 prosenttia.

Kotihoidon tuen tilalle mallissa ehdotetaan joustovapaata, joka korvaisi myös nykyisen joustavan hoitorahan. Joustovapaetus olisi tasasumma 4 500 euroa kaikille perheille, mutta sitä voisi käyttää eri tavoin. Kokopäiväiseen lapsen hoitamiseen joustovapaata voisi käyttää yhdeksän kuukautta 500 euron kuukausikorvauksella enintään siihen asti, kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Tällöin kummallakin vanhemmalla olisi kolmen kuukauden kiintiö, ja kolme kuukautta olisi jaettavissa. Puolikkaana (250 €/kk) joustovapaata voisi käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Jos vanhempi on samalla osa-aikatyössä, puolittaista joustovapaata voisi käyttää kunnes lapsi täyttää seitsemän vuotta.

Joustovapaata voisi käyttää lomittain vanhempainvapaan kanssa. Vapaiden jaksottamismahdollisuutta ehdotetaan muutettavaksi niin, että lapsen syntymän yhteydessä voisi käyttää kolme jaksoa ja muutoin viisi jaksoa. Mallista ei kuitenkaan selviä, koskisiko tämä jaksotus äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaita ja joustovapaata yhteensä.

Etävanhemmalla olisi oikeus vapaisiin, ja yksinhuoltajalla oikeus käyttää kaikki vapaat.

Mallissa ehdotetaan myös vanhemman työsuhdeturvan pidentämistä kattamaan kolme kuukautta vanhempainvapaalta paluun jälkeen. Jos vanhemmalla ei ole työ-

suhdetta, johon palata vapaalta, hän saisi palvelusetelin työllistymistä tukevien palvelujen hankkimiseksi.

Akava haluaa myös kaikille yli kolmivuotiaille lapsille oikeuden maksuttomaan 20 viikkotunnin pedagogiseen varhaiskasvatukseen.

## 8.3 Millainen on hyvä perhevapaajärjestelmä – mallien arviointia

### *Perhevapaamallin kriteereitä*

Esitettyjen perhevapaamallien arvioinnin lähtökohdiksi tarvitaan tutkimukseen perustuvia kriteerejä siitä millainen perhevapaamalli olisi hyvä lasten, äitien ja isien kannalta. Oleellista on tietysti myös se millaisia tavoitteita mallille asetetaan.

1. Pikkulapsiperheiden toimeentulon parantaminen. Pikkulapsiperheissä köyhyys on viime vuosina lisääntynyt jyrkimmin.<sup>9</sup> Mallissa tulisi pidentää ansiosidonnaisella päivärahalta korvattua vapaata.
2. Vanhempainvapaan keston pidentäminen. Perheet (äidit) hoitavat nykyisin lasta kotona keskimäärin hieman alle kaksivuotiaaksi. On perusteltua olettaa, että moni pitää lapsen hyvinvoinnin näkökulmasta 1,5 vuoden ikää alarajana päivähoidon aloittamiselle. Vanhempainvapaan tulisi kattaa pääosa tästä ajasta. Tutkimuksemme kertoo, että vanhempien enemmistö toivoo ansiosidonnaisen vapaan jatkuvan kunnes lapsi on 1,5-vuotias.
3. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Jotta naisten asema työmarkkinoilla kohentuisi ja isien asema vanhempina vahvistuisi, ansiosidonnaisella päivärahalta korvattun vapaan pidennys tulisi suunnata ensisijaisesti isyysvapaaseen. Näin perhevapaajärjestelmän rakenne tukisi isien vapaiden käytön lisääntymistä. Samalla vahvistuisi lapsen oikeus molempien vanhempiensa hoivaan. Tutkimuksen mukaan työpäikoilla ainoastaan isille korvamerkittyjen vapaiden katsotaan kuuluvan isille.
4. Nykytilanteen parantaminen ja perheiden eriarvoistumisen välttäminen. Perheet ovat erilaisia, joten ne myös käyttäisivät perhevapaita eri tavoin. Tutkimus osoittaa, että äitien ja isien koulutustaso, suhde työmarkkinoihin ja tulotaso heijastuvat siihen, miten he käyttävät perhevapaita. Mallin tulisi ottaa huomioon erilaisessa sosio-ekonomisessa asemassa olevat perheet. Mallin tulisi myös olla sellainen, että missään toteuttamisvaihtoehdossa lapsi, äiti tai isä ei häviäisi verrattuna nykytilanteeseen.

<sup>9</sup> Ks. Salmi ym. 2016b.

5. Joustavuus. Kysymys vapaiden käytön joustavuudesta on moniulotteinen ja osittain myös ongelmallinen. Joustavuudessa on ainakin kolme ulottuvuutta: mihin asti lapsen elämänkaarella vapaita voi käyttää, kuka muu kuin vanhempi (äidin/isän kumppani, kolmas tai neljäs vanhempi, isovanhemmat, lähipiirin ystävät/sukulaiset) voi käyttää vapaata, ja minkälaisissa jaksoissa vapaata voi käyttää. Kaikilla ulottuvuuksilla vastaus voi olla erilainen riippuen siitä katsotaanko asiaa lapsen, vanhemman, työnantajan tai päivähoiton järjestäjän näkökulmasta. Pirstaleisilla työmarkkinoilla työskentelevän, yksinhuoltajan tai yrittävän vanhemman kannalta joustot voivat olla tärkeitä, mutta lapsen, työnantajan ja päivähoiton järjestämisen kannalta ne voivat olla ongelmallisia.
6. Mallin tulisi olla yksinkertainen ja helposti ymmärrettävä. Moniulotteinen joustavuus tekee mallin monimutkaiseksi.

### *Joustavuus moniulotteinen ja ristiriitainen tavoite*

Joustavuuden lisääminen eri ulottuvuuksilla on yhteistä kaikille esitetyille malleille lukuun ottamatta EK:n mallia. Joustavuutta pidetään lähtökohtaisesti myönteisenä ja tavoiteltavana, mutta tarkemmin katsoen joustavuus ei ole yksiselitteinen asia.

Mahdollisuus käyttää vanhempainvapaata tai hoitorahaa aina lapsen kouluikään asti ei välttämättä ole kovin merkityksellinen ottaen huomioon, että lapsen tarve hoitoon on intensiivisin hänen varhaisvuosinaan. Ruotsissa osaa vanhempainvapaasta voi käyttää aina lapsen 12-vuotispäivään saakka, mutta pääosin vapaa käytetään ennen lapsen kaksivuotispäivää (Haas ym. 2016, Försäkringskassan 2011). Mahdollisuudesta käyttää vapaata pidemmän ajan kuluessa voi kuitenkin olla apua pätkätoita tekeville ja yrittäjille.

Tärkeää on, että vanhempainvapaata voi käyttää ainakin lapsen kolmivuotispäivään asti, jolloin perheet voivat halutessaan pidentää lapsen hoitamista kotona vuorottelemalla (äidin) kotihoidon tuen ja (isän) vanhempainvapaan käytön välillä. Tämä mahdollisuus voi myös hyödyttää niitä, jotka haluavat käyttää lyhyempiä vapaajaksoja lapsen jo mentyä päivähoitoon, vaikka samalla vanhempainvapaa jää lyhyemmäksi lapsen ollessa pieni. EK:n malli vähentäisi jo nyt niukkaa joustavuutta isien vapaiden käytön ajoittamisessa, kun vanhempainvapaiden käyttöaika lyhenisi puoli vuotta nykyisestä lapsen kaksivuotispäivästä.

Myös mahdollisuus käyttää vapaita jopa yksittäisinä päivinä tai puolina päivinä voi helpottaa niiden käyttöä pirstaleisessa työmarkkinatilanteessa oleville. Ruotsissa on mahdollista käyttää vapaita paitsi puolikkaina päivinä myös neljännes- tai 1/8-päivinä, mutta yli 90 prosenttia käytetyistä päivistä on kokopäiviä (Boye 2017). Lapsen kannalta on kysyttävä kuka hoitaa lasta muut ajat, jos vapaita käytetään pikkupaloina. Lapsen näkökulmasta ei ole hyvä ajatus, että hoito vaihtelisi kovin pienissä paloissa kotihoidon ja päivähoiton välillä. Myös varhaiskasvatus on vaikea toteuttaa, jos lapsi on päiväkodissa hyvin vaihtelevasti.

Ehdotus vapaan käyttämisestä hyvin lyhyinä jaksoina (yksittäisinä päivinä, puolina tai neljännespäivinä) herättää myös kysymyksen siitä voivatko isän itsenäinen

hoitovastuu, hoivataidot ja ymmärrys hoivatyön kokonaisuudesta sekä suhde lapseen kehittyä vahvaksi, jos hän käyttää vapaataan vain lyhyinä pätkinä sen sijaan että hoitaisi lasta pidemmän yhtenäisen jakson. Norjalaisessa tutkimuksessa havaittiin, että joustavat, esimerkiksi osa-aikaisena pidetyt vapaat vahvistavat isien roolia toissijaisina hoitajina ja antavat mahdollisuuden toteuttaa ”puolitien” isyyttä, kun vapaita pidetään työn ehdoilla, työaika on vaikea rajata ja siten työ pääsee valtaamaan aikaa perheeltä (Brandth & Kvande 2016). Tästä syystä alkuperäisessä 6+6+6 -mallissa esitetään vapaan pitämistä vähintään kahden kuukauden jaksoina.

Työnantajan näkökulmasta vapaiden pitäminen pieninä paloina pitkien jaksojen sijaan voi olla tilanteesta riippuen joko hyvä tai huono asia; riippuen myös siitä miten ajoissa vapaiden pitämisestä tulisi ilmoittaa työnantajalle. Pitkät vapaajaksot ovat nykykäytännön mukaan helpommin ennakoitavissa, ja niihin ehkä myös useammin hankitaan sijaisia. Lyhyet poissaolot voi olla helpompi järjestää, mutta ne voivat tulla myös yllätyksenä työnantajalle. Jos sijaista ei oteta, työn luonteesta riippuen poissaolijan työt joko tekee työtoveri tai ne kasautuvat tehtäväksi ennen tai jälkeen vapaan (ks. luku 5). Tällöin lyhyet poissaolot eivät ehkä aiheuta niin paljon haittaa töiden etenemiselle, mikä on työnantajan kannalta hyvä asia, mutta voivat kuormittaa vapaita pitävää työntekijää itseään.

Mahdollisuus siihen, että vapaata voivat käyttää myös muut kuin lapsen juridinen vanhempi, antaisi myös liikkumavaraa pirstaleista ansiotyötä tekeville, yrittäjille ja yksinhuoltajille. Voi kuitenkin olla vaikea päästä yksimielisyyteen siitä keillä tämä oikeus tulisi olla, ja keiden suostumus tällaiseen käyttöön pitäisi saada.

SAK:n ja kokoomuksen mallissa lapsi voisi olla päiväkodissa, jos vanhempi nostaa vanhempain- tai hoitorahan puolikkaana. Se ei käy ilmi, onko vanhempi tuolloin osa-aikatyössä vai haluaako hän vain pidentää korvauksen käyttökautta. Nykyisen perhevapaajärjestelmän mahdollistamaa osa-aikaista vanhempainvapaata vanhemmat eivät ole käyttäneet juuri lainkaan, valtaosa vanhemmista pitää kokopäiväistä lapsenhoitoa vanhempainrahakaudella parempana vaihtoehtona (Salmi ym. 2009).<sup>10</sup>

Perhepolitiikan tulisi ottaa huomioon työn pirstaloituminen ja kehittää perhevapaajärjestelmää joustavampaan suuntaan. Mutta samalla tulisi myös palauttaa subjektiivinen päivähoito-oikeus, jotta päivähoito toimisi joustavasti perheiden tilanteiden mukaan. Vuonna 2016 toteutettu oikeuden rajoittaminen 20 tuntiin viikossa ja velvoite osoittaa sitä pidemmän hoidon tarve voivat hankaloittaa ansiotyöhön osallistumista, jos vanhempi on määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työssä, itsensä työllistäjä, freelancer tai työtön. Oikeuden rajoitus osa-aikaiseksi lisäsi lasten ja lapsiperheiden alueellista eriarvoistumista, koska kukin kunta päättää itse ottaako se rajoituksen käyttöön ja miten osa-aikainen päivähoito toteutetaan.<sup>11</sup>

10 SAK:n ja kokoomuksen mallissa erona nykyiseen osa-aikaiseen vanhempainvapaaseen on se, että molempien vanhempien ei tarvitse olla osa-aikavapaalla yhtä aikaa, mutta jos vanhempainrahaa käytetään osapäiväisenä, myös alle vuoden ikäisen lapsen oletetaan ilmeisesti olevan päivähoitossa muun osan päivästä tai viikosta. Päiväkodeissa ei nykyisin kuitenkaan juuri ole valmiutta ottaa hoitoon alle vuoden ikäisiä lapsia, ja tällaisten valmiuksien lisääminen lisäisi päivähoitokustannuksia merkittävästi.

11 Samasta syystä rajoitus voi vaikeuttaa isompien sisarusten osallistumista päivähoitoon, kun vanhempi on perhevapaalla nuoremman sisaruksen kanssa. Siksi myös SAK:n ja kokoomuksen malliin kuuluva kotihoidon tuen sisaruslisän poistaminen isompien sisarusten kannustamiseksi varhaiskasvatukseen piiriin edellyttää rinnalleen subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden palauttamista.

### *Eteneekö sukupuolten tasa-arvo?*

SAK:n mallissa ajattelutapa muuttuu niin, että äidin ja isän sijasta puhutaan vanhemmista ja vapaa jaetaan periaatteessa tasan. Näin halutaan mallin laatijoiden mukaan korostaa vanhempien tasa-arvoisuutta ja järjestelmän sukupuolineutraaliutta, joita on tavoiteltu Ruotsin hyvänä pidetyn esimerkin mukaisesti (Kaukoranta 2017). Puhuminen SAK:n mallin tapaan ”vanhemmista” isän tai äidin sijaan on hyvä sikäli, että termi sisältää myös samaa sukupuolta olevat vanhemmat. Myös Akava katsoo mallinsa olevan sukupuolineutraali, koska samaa ja eri sukupuolta olevilla vanhemmilla on samat edut, vaikka mallissa käytössä ovat edelleen vanhat termit äitiys- ja isyysvapaasta.

Sukupuolineutraalius on kuitenkin huono termi kuvaamaan perhevapaajärjestelmää, jossa vanhemmille on omat vapaakiintiöt. Sukupuolineutraaliksi voisi pikemminkin kutsua järjestelmää, jossa ei lainkaan määritellä minkä osan kukin vanhempi voi vapaasta käyttää, kuten vaikkapa Suomen kotihoidon tuki.

Tällainen sukupuolineutraali järjestelmä, mutta myös puhe sukupuolineutraalisti vanhemmista äitien ja isien sijaan, häivyttää samalla sukupuolten välisen työnjaon perinteen (ks. luku 1.4). Tämä perinne ohjaa perhevapaiden käyttöä, esimerkkinä kotihoidon tuki, jota käyttävät lähes yksinomaan äidit. Sukupuolineutraalina voidaan pitää myös nykyistä vanhempien jaettavissa olevaa vanhempainvapaata, vaikka sen käyttö on kaikkea muuta kuin sukupuolesta riippumatonta. Kiintiöihin perustuvassa järjestelmässä sen sijaan nimenomaan tiedostetaan sukupuolten välisen työnjaon historia ja pyritään järjestelmän rakenteen avulla muuttamaan sitä. Valtaosassa perheitä vanhemmat ovat eri sukupuolta. Riskinä on, että näennäisesti sukupuolineutraaleissa malleissa jätetään huomiotta sukupuolten välisen työnjaon perinteen mukaiset käytännöt ja samalla se miten mallin rakenne ohjaa eri sukupuolta olevia vanhempia perinteisen työnjaon mukaiseen vapaiden käyttöön. Sukupuolten välisen työnjaon perinne ilmenee edelleen vanhempainvapaan käytössä myös Ruotsissa: vain 13 prosenttia vanhemmista jakaa vanhempainvapaan tasan, vaikkakin osuus on kolminkertaistunut 2000-luvun kuluessa (Försäkringskassan 2013). Puolessa perheistä äiti käyttää vanhempainvapaan kokonaan tai lähes kokonaan (Boye 2017).

SAK haluaa lyhentää kotihoidon tukea, koska ”tätä nykyä kotihoidon tuki ohjaa vanhempaa jäämään pitkälle hoitovapaalle” ja toimii näin kannustinloukkuna työelämään osallistumiselle. Tässä yhteydessä sukupuolineutraali puhe vanhemmista peittää sen, että isät eivät juuri käytä kotihoidon tukea ja hoitovapaata, vaan kysymys on nimenomaan naisten työmarkkina-asemasta. Äitien ja naisten työmarkkina-aseman parantaminen ei olekaan mukana SAK:n mallille asetetuissa tavoitteissa, toisin kuin isien kannustaminen perhevapailla. Toiseksi unohdetaan se, että kotihoidon tukea pitkään käyttävät äidit eivät yleensä ole hoitovapaalla, koska heistä yli puolella ei ole työpaikkaa, johon palata. Hoitovapaalla työstä olevat palaavat työhön aikaisemmin kuin ne, joilla ei ole työpaikkaa odottamassa. Kolmanneksi voidaan kysyä, onko kotihoidon tuki kannustinloukku. Vielä parivuotiasta lasta kotona hoitavat äidit tekevät niin todennäköisimmin, koska epäilevät päivähoidon laatua tai ajattelevat, että

pienien lasten äidin kuuluu olla kotona, eikä äitien motiiveissa yhteiskunnan tuki ole merkityksellinen kotihoidon tuen käytön pidentäjänä (ks. luku 3.3 ja 3.4). Jos raha olisi keskeinen kannustin, äidit valitsisivat kotihoidon tukea suuremman työttömyystuen.

SAK:n ja kokoomuksen sekä SDP:n ja Akavan malleissa isän kiintiö kasvaa vajaan kuukaudella kolmeen kuukauteen, mikä on pieni askel kohti tasa-arvoisempaa vapaan käyttöä. Mutta muilta osin mallien toteutuminen käytännössä todennäköisesti olisi entisen kaltainen. Kun SAK:n ja kokoomuksen mallissa isä voi siirtää äidille loput kolme kuukautta omasta vanhempainvapaan puolikkaastaan, lopputulos on sama kuin nykyisin: äiti käyttää yhdeksän kuukautta ja isä enimmillään kolme kuukautta. SDP:n malli olisi käytännössä sama, kun puolue ehdottaa nykyisen kuuden kuukauden jaettavissa olevan vapaan säilyttämistä ennallaan. Ei voida puhua järin suuresta uudistuksesta tasa-arvon suuntaan.

Tilastot kertovat, että vanhempien jaettavissa olevan vapaan käyttävät äidit lähes sataprosenttisesti. Perheiden ”vapaa valinta” ja sillä perusteltu pitkä jaettavissa oleva vanhempainvapaajakso ylläpitävät perinteistä sukupuolten välistä työnjakoa, jossa hoiva on äidin työtä (ks. luku 1.4). Tutkimustuloksemme kertovat lisäksi, että työpäikoilla isille kuuluviksi vapaisi ymmärretään vain isälle korvamerkityt vapaat (luku 5.2), samoin Norjassa (Brandth & Kvande 2012). Kun jaettavissa oleva vapaa mielletään äidin vapaaksi, ei isän ole helppo ottaa puheeksi jäämistä jaettavissa olevalle vanhempainvapaalle, eikä hän välttämättä itsekkään miellä tätä vapaan osaa myös itselleen kuuluvaksi vapaa-aikeudeksi.

Akava oli ensimmäisiä 6+6+6 -mallin kannattajia, joten Akavan uusi malli on yllättävä sukupuolten tasa-arvon edistämisen näkökulmasta. Mallia perustellaan tasa-arvon lisäämisellä, mutta vanhempainvapaan pidennyksestä suunnataan kaksi kuukautta vanhempien jaettavissa olevaan vapaaseen ja vain alle kuukausi isyysvapaan pidentämiseen. Pidennyksen suuntaamiselle pääosin jaettavissa olevaan vapaaseen ei Akavan mallissa ole esitetty perusteita. Kun tiedämme, että jaettavissa olevan vapaan käyttävät äidit, ja isät käyttävät lähes yksinomaan heille korvamerkittyjä vapaita, on vaikea vakuuttua mallin arviosta, että ”tulevaisuudessa on luonteva askel jakaa myös vanhempainvapaajaksoa tasaisemmin vanhempien kesken”. Tilasto- ja tutkimustiedon pohjalta voidaan ennakoida, että Akavan mallin mukainen vanhempainvapaa ei tasoittaisi vapaiden jakautumista äidin ja isän kesken, vaan päinvastoin kasvattaisi entisestään äitien osuutta vanhempainrahapäivien käytöstä.

Akavan mallin, samoin kuin monien muidenkin mallien, perustavoitteena näyttääkin olevan vanhempainvapaan tasaisemman käytön edistämisen sijaan edistää mallin tavoitteissa mainittua työllisyysasteen nostamista, töihin paluuta ja sen kannustavuutta kotihoidon tukikautta lyhentämällä. Akavan mallissa esitetty vanhempainvapaan pidennyksen suuntaaminen nimenomaan äitien käyttämään jaettavissa olevaan vapaaseen alkaakin näyttäytyä eräänlaisena korvauksena kotihoidon tuen leikkauksesta.

Myös Keskustan mallissa halutaan yhtäältä lisätä isien vanhempainvapaiden käyttöä ja parantaa sukupuolten tasa-arvoa, mutta toisaalta ehdotetaan pidennystä vanhempien jaettavissa olevaan vanhempainvapaaseen, eli tavoitteet ja ehdotukset ovat keskenään ristiriitaisia. Ristiriitaa on myös siinä, että keskusta haluaa pidentää ansiosidonnaista vapaata ja molempien vanhempien mahdollisuutta hoitaa alle kaksivuotiaista lasta kotona, mutta samalla ehdottaa vanhempien yhtä aikaa käytettävän vapaan pidentämistä. Yhtä aikaa pidettävä vapaa vähentää isän itsenäisen vapaan osuutta ja johtaa helposti isän avustajaroolin korostumiseen isän itsenäisen lapsenhoidon sijaan. Myös vapaan kokonaiskesto lyhenee. Keskustan mallissa tätä ehdotusta perustellaan muun muassa halulla tukea sisarusten hoitoa lapsiluvun kasvaessa. Tutkimuksemme mukaan isät kuitenkin käyttävät pidempää vapaata selvästi useammin ensimmäisen lapsen kanssa kuin silloin, kun lapsia on useampi (luku 4.1).

EK:n malli on sukupuolten tasa-arvon edistämisessä radikaali kiintiöidessään vanhempainvapaasta puolet äidille ja puolet isälle ilman mahdollisuutta siirtää päiviä toiselle vanhemmalle. Se on radikaali myös siksi, että malli ei sisällä vanhempien kesken jaettavissa olevaa osiota. Näin malli kumoaa suomalaisessa perhepolitiikassa pitkään keskeisenä pidetyn vanhempien valinnanvapauden myös perhevapaiden osalta ja sivuuttaa sen, miten vapaita tähän mennessä on käytetty.

Sukupuolten tasa-arvo vanhemmuudessa on tavoite, jota perhevapaamallin tulee tukea. Vanhempien käytännöt eivät kuitenkaan muutu hetkessä, ja siksi mallin tulisi varmistaa, että nykytilanne ei eri osapuolten näkökulmasta heikkene. Lisäksi isien vapaiden käyttö eroaa erilaisissa sosioekonomisissa asemissa olevissa perheissä (ks. luku 4). Perhevapaamallin tulisi siis pidentää isän kiintiötä, mutta säilyttää kuitenkin jokin osa vanhempainvapaasta vanhempien jaettavissa olevana, jotta isän mahdollisesti käyttämättä jäävät vapaat eivät asettaisi perheitä ja lapsia kohtuuttoman eriarvoiseen asemaan.

### *Paraneeko nykytilanne ja vältetäänkö perheiden eriarvoistumista?*

EK:n mallissa ehdotetaan symmetristä vanhempainvapaan kiintiöimistä puoliksi äidille ja isälle ilman vanhempien kesken jaettavaa osiota. Nykytilanteeseen verrattuna ansiosidonnainen vanhempainrahakausi pitenisi kuukaudella. Mutta nykyiseen vanhempainvapaiden käyttöön verrattuna malli lyhentäisi äitien käyttämää vapaata kolmella kuukaudella ja pidentäisi isien kiintiötä lähes neljällä kuukaudella. Samalla mahdollisuus hoitaa lasta kotona tukien turvin lyhenisi puoleen nykyisestä. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen lyö siis korvalle tavoitetta, että äidin, isän tai lapsen tilanne ei heikkenisi nykyiseen verrattuna.

SAK:n ja kokoomuksen sekä SDP:n malleissa ansiosidonnaisen vanhempainrahan kausi olisi raskaus- tai odotusraha mukaan lukien kaikkiaan 13,2 kuukautta, eli vain hieman pidempi kuin nykyinen 12,7 kuukautta. Myöskään tässä suhteessa mallit eivät ole suuri edistysaskel nykyiseen. Äidin käytettävissä oleva ansiosidonnainen



vapaa jopa hieman lyhenisi nykyisestä näissä malleissa.<sup>12</sup> Mallit siis heikentävät äitien vapaa-ajankäyttöä nykyisestä eivätkä juuri helpota lapsiperheiden taloudellista tilannetta.

Vihreiden ja Akavan malleissa sekä RKP:n ja vasemmistoliiton kannattamassa 6+6+6 -mallissa ansiosidonnaisen vapaan kokonaisuus pitenisi vähintään kahdella kuukaudella, keskustan mallissa reilulla kuukaudella, eikä kummankaan vanhemman ansiosidonnainen vapaa lyhenisi verrattuna nykyiseen ansiosidonnaisten vapaiden käyttöön. Kotihoidon tukikausi sen sijaan lyhenisi tai tuki pienenisi ainakin osalta kautta kaikissa malleissa.<sup>13</sup> Kotihoidon tukikauden lyhentäminen tai tuen aleneminen merkitsevät heikennyksiä heikossa taloudellisessa ja työmarkkina-asemassa oleville vanhemmille ja vähentävät valinnan mahdollisuuksia alle kolmivuotiaan lapsen hoitamisessa. Eri malleissa kotihoidon tuen tilalle tulevissa hoitorahassa tai ”vanhempainrahassa” ei enää olisi sisaruslisää eikä tuloperusteista hoitolisää, mikä heikentää pienituloisimpien perheiden tilannetta.

### *Koheneeko perheiden toimeentulo ja lasten hyvinvointi?*

Monissa ehdotetuista malleista perhevapaiden kokonaiskesto lyhenee, mitä voi pitää lapsen hyvinvoinnin kannalta ongelmallisena. Lisäksi perheiden toimeentulo heikkenee, kun niiden saama tuki alenee, jos vapaata pidennetään puolittamalla tuki tai jos isä ei käytä kiintiöitä.

SAK:n ja kokoomuksen sekä SDP:n, Akavan ja EK:n malleissa on ongelmia sekä lapsen hyvinvoinnin että perheen toimeentulon kannalta. Jos tuet käytetään täysimääräisinä kokopäivähoitoon, mikä ainakin tähän asti on ollut lähes kaikissa perheissä käytäntö, lapsi on EK:n, SAK:n ja kokoomuksen malleissa 1,5-vuotias niiden päättyessä. Vapaiden kokonaisuus on siis selvästi lyhyempi kuin nykyisin. Lapsen hoitaminen kokopäiväisesti kotona tukien turvin ei SAK:n ja kokoomuksen mallissa jatku pidempään kuin kaksivuotiaaksi vaikka hoitorahaa käytettäisiin puolikkaana. Hoitoraha on silloin 400 euroa kuukaudessa eli kylläkin hieman suurempi kuin nykyisen kotihoidon tuen perusosa (sekin nimeltään hoitoraha, 338,34 €/kk vuonna 2017), mutta pienempi kuin perheille nykyisin keskimäärin maksettu kotihoidon tuki (419 €/kk). Puolikkaana hoitorahaa käyttävän perheen talous siis heikkenisi nykyisestä, ja samalla mahdollisuus lapsen tuettuun kotihoitoon lyhenisi nykyisestä. SAK:n ja kokoomuksen mallissa todetaan, että puolitetuina etuudet riittävät siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Tämä pitää paikkansa siinä tapauksessa, että myös vanhempainraha käytetään puolikkaana (vrt. tähän liittyvät ongelmat edellä). Puolikkaina käytetty vanhempainraha tai hoitoraha ja sen avulla saatu pidempi vapaa-aika ovat todennäköisesti mahdollisia vain hyvätuloisille.

12 Nykyisin valtaosa äideistä käyttää ansiosidonnaista vapaata 10,5 kuukautta. SAK:n ja kokoomuksen mallissa äiti voisi käyttää 10,25 kk, olettaen että hän käyttää oman kuuden kuukauden osuutensa lisäksi isän osuudesta siirrettävissä olevat kolme kuukautta. SDP:n mallissa äitiysrahakausi on kaksi päivää nykyistä lyhyempi.

13 Vasemmistoliiton lakialoite vanhempainvapaan uudistamisesta ei koske kotihoidon tukea.

EK:n malli heikentäisi taloudellisesti ja työmarkkina-asemaltaan heikoimmassa asemassa olevien perheiden toimeentuloa ja lisäisi perheiden välistä eriarvoisuutta. Nykyisin isistä noin puolet käyttää isyysvapaan pidempää jaksoa, sitäkin keskimäärin vain 27 päivää. Jos isä ei käyttäisi EK:n mallin mukaista kuuden kuukauden kiintiötään, äiti voisi kyllä jatkaa lapsenhoitoa kunnes lapsi on 1,5-vuotias, mutta perhe saisi vapaiden kokonaisuudesta valtaosan eli vuoden vain kotihoidon tukea (ilman sisäruslisää). Ansiosidonnaista vanhempainrahaa perhe saisi ainoastaan äidin kuudelta vapaakuukaudelta. Tämä merkitsisi huomattavaa heikennystä näiden perheiden toimeentuloon. Tutkimustuloksemme viittaavat siihen, että pidempää isän vapaata eivät käyttäisi pienituloiset ja vähän koulutusta saaneet isät, joiden puolisoilla on vähän koulutusta.

Akavan mallissa lasta voisi hoitaa vanhempainvapaan jälkeen kokopäiväisesti kotona enintään kaksivuotiaaksi saaden tältä ajalta nykyistä suuremman korvauksen (500 €/kk), tai kolmevuotiaaksi saaden koko kaudelta nykyistä selvästi pienemmän korvauksen (250 €/kk). Keskustan mallissa on myös ajatus kotihoidon tuen porrastamisesta, mutta suurempaa korvausta saisi lapsen kaksivuotispäivään asti ja pienempää sen jälkeen. SDP:n mallissa kotihoidon tukea vastaava kausi on joko noin nykyisen pituinen nykyistä alemmalla korvauksella (300 €/kk), tai puolet nykyisestä nykyistä paremmalla korvauksella (600 €/kk). Akavan mallissa kokopäiväinen kotihoidon tuen korvaava joustovapaa on kiintiöity äidille ja isälle. Jos isä ei käyttäisi kiintiötään, lasta voisi hoitaa kotona kokopäiväisesti vain vuoden ja kahdeksan kuukauden ikään asti (edellyttäen, että isä on käyttänyt ansiosidonnaisen vapaansa). Nykyinen kotihoidon tukikausi lyhenisi tällaisissa tilanteissa neljännekseen.

Moni malli ei ota huomioon lapsen näkökulmaa, jos mallien todennäköistä toteutusta tarkastellaan perhevapaiden nykykäytön mukaan. Nykyisin puolessa perheistä isä ei käytä pidempää isyysvapaata, lähes kaikissa perheissä äiti käyttää jaettavissa olevan vapaan kokonaan, ja kotihoidon tukea käyttävät pääosin äidit.

SAK:n ja kokoomuksen mallissa lapsi olisi vain yhdeksän kuukauden ikäinen ansiosidonnaisen vapaan päättyessä ja enintään vuoden ja kolmen kuukauden ikäinen kaikkien tukien päättyessä, jos isä käyttää vain kolme viikkoa ansiosidonnaisesta vapaastaan yhtä aikaa äidin kanssa lapsen syntyessä ja siirtää siitä äidille kolme kuukautta, ja äiti käyttää oman vanhempainvapaansa lisäksi koko hoitorahakauden täysimääräisellä hoitorahalla. Jos äiti käyttäisi hoitorahakauden puolella korvauksella, lapsi olisi vuoden ja yhdeksän kuukauden ikäinen hoitorahakauden päättyessä.

SDP:n mallissa lapsi olisi ansiosidonnaisen vapaan päättyessä myös vain yhdeksän kuukauden ikäinen, Akavan mallissa 11 kuukauden ikäinen, jos isä käyttää vapaastaan vain äidin kanssa yhtä aikaa pidettävät kolme viikkoa. Kotihoidon tukea vastaava kausi olisi SDP:n mallissa joko noin nykyisen pituinen nykyistä alemmalla korvauksella, tai puolet nykyisestä nykyistä paremmalla korvauksella. Akavan mallissa kotihoidon tuen korvaava joustoraha tarkoittaisi kokopäivähoitoon käytettynä

nykyistä kotihoidon tukea parempaa korvausta selvästi nykyistä kautta lyhyemmän ajan (enintään yhdeksän kuukautta ja vain puoli vuotta, jos isä ei käytä omaa kolmen kuukauden kiintiötään) tai nykyisen pituista kautta nykyistä selvästi alemmalla korvauksella. Akavan mallissa lapsi olisi kaikkien tukien päättyessä vuoden ja viiden kuukauden ikäinen, jos isä ei käytä pidempää isyysvapaata eikä joustovapaakiintiötään. Nykyisin lapsia hoidetaan kotona keskimäärin hieman alle kaksivuotiaiksi (ks. luku 3.2).

Malleissa ei oteta kantaa vanhempainrahan vähimmäistasoon, joka vuonna 2017 on 23,73 euroa arkipäivältä eli kuudelta päivältä viikossa; kuukaudessa summa on hieman alle 600 euroa. Käytännössä perheen ei olisi mahdollista pidentää vanhempainvapaata puolittamalla päiväraha, jos perhe saa vain vähimmäispäivärahaa. Jos kotihoidon tukea vastaava hoitoraha nostetaan eri mallien ehdotusten mukaisesti 500–838 euroon kuukaudessa, tulisi myös vanhempainrahan vähimmäistaso nostaa vastaavasti. Vähimmäistasoista vanhempainrahaa maksettiin 11 prosentille vanhempainrahan saajista vuonna 2015 (Kela 2016).

### *Perhevapaiden kustannukset*

SAK:n ja kokoomuksen mallin sanotaan olevan kustannusneutraali. Tämä tuskin on kuitenkaan mahdollista, kun vanhempainrahakautta ehdotetaan pidennettäväksi nykyisestä, siihen ehdotetaan nykyisestä korotetun korvaustason jaksoa ja isien vapaiden käytön odotetaan mallin ansiosta lisääntyvän. Lapsen kotihoidon lyheneminen vähentäisi kustannuksia kotihoidon tuesta, mutta kotihoidon tuen lyheneminen ja oletettu äitien työhönmeno lisääisivät puolestaan päivähoitokuluja. Voidaan myös kysyä miksi juuri sukupuolten tasa-arvon ja lapsiperheiden hyvinvoinnin edistämisen tulisi olla kustannusneutraalia.

Sekä RKP:n mallissa että vasemmistoliiton lakialoitteessa 6+6+6 -mallin kustannusarvio perustuu eduskunnan tietopalvelun laskelmiin, joiden mukaan kustannukset lisääntyvät 154 miljoonalla eurolla, jos puolet isistä käyttää oman kiintiönsä (tämä on 15 prosentin lisäys verrattuna vuoden 2015 vanhempainpäivärahamenoihin).

Vihreiden eduskunnan tietopalvelulla teettämien laskelmien mukaan 5+5+5 -malli ei maksaisi juuri nykyistä vanhempainvapaaajärjestelmää enempiä, vaan voisi tulla jopa halvemmaksi. Vihreiden mallin kustannuslaskelma on kuitenkin epäselvä: siinä oletetaan, että ”nojautuen ruotsalaiseen malliin isien päivärahoista käytettäisiin 25 prosenttia” ja isien päivärahan suuruudeksi on otettu nykyisin ”kaikista lapsista maksettava päiväraha”. Ruotsin luku 25 prosenttia koskee tosiasiassa isien osuutta kaikista vanhempainrahapäivistä; vastaava luku Suomessa on alle 10 prosenttia. Laskelmassa olisi parempi käyttää arviota siitä, mikä osuus isistä käyttää vapaansa. Isille maksettu päiväraha puolestaan on selvästi suurempi kuin äideille maksettu, joten laskelmassa olisi hyvä käyttää esimerkiksi isille

maksetun päivärahan keskiarvoa. Näinkin laskien mallin kustannukset olisivat vain hieman suuremmat kuin nykyiset vanhempainrahakulut.<sup>14</sup>

Akava toteaa, että siirtyminen järjestön aiemmin kannattamaan 6+6+6 -malliin ei ole nykyisessä taloudellisessa tilanteessa mahdollista. Uuden mallin kustannuksiksi on laskettu 138 miljoonaa euroa, kun 6+6+6-mallin kustannukset olisivat 154 miljoonaa euroa; suuruusluokka on siis melko sama. Alkuvaiheessa Akavan mallin kustannuksiksi arvioidaan 20–50 miljoonaa euroa, kun 6+6+6 -mallin säästöversion eli 5+5+5 -mallin kustannukset olisivat 48 miljoonaa euroa.

Vihreät ei ole tyytyväinen äidin työnantajalle maksettavaan vanhemmuuden kustannusten 2 500 euron kertakorvaukseen, vaan haluaa sen tilalle raskaudesta johtuvien sairauspoissaolojen ja sairaan lapsen hoitovapaan palkkakulujen korvaamista työnantajille. Nämä molemmat työnantajan kuluerät on kuitenkin sovittu työehtosopimuksissa osana palkkaratkaisun kokonaisuutta – jos ne korvataan työnantajille, olisi perusteltua nostaa palkkoja vastaavasti. Lisäksi sairauspoissaolojen syyt kuuluvat yksityisyyden suojan piiriin, joten edellytys ”selkeästi raskaudesta johtuvien” sairauspoissaolojen selvittämisestä on ongelmallinen. Tästä syystä ei myöskään ole olemassa tilastotietoja raskauden aikaisista sairauspoissaoloista, mutta tehtyjen selvitysten perusteella on päätelty, että odottavat äidit eivät sairasta raskausaikana enempää kuin työntekijät keskimäärin (STM 2013). Sairaana lapsen hoitovapaan käyttö puolestaan jakautuu varsin tasaisesti äitien ja isien kesken (ks. luku 5.5, myös Sutela & Lehto 2014), joten tarvetta siitä aiheutuvien kustannusten tasaamiseen naisten ja miesten työnantajien välillä ei ole.

Akava haluaa äidin työnantajalle maksettavaan 2 500 euron kertakorvaukseen työhönpalauhedon, eli korvaus maksettaisiin vasta, kun äiti palaa samaan työpaikkaan.

### *Kotihoidon tuen keston ja varhaiskasvatusmaksujen suhde*

Maksutonta varhaiskasvatusta ehdotetaan kolme vuotta täyttäneille lapsille (RKP) ja maksuttomuuden toteuttamista asteittain vanhemmista nuorempiin ikäryhmiin (opetusministeri Grahn-Laasonen, Nurmi 2017). Maksuton varhaiskasvatus ja päivähoito eivät siis koskisi heti vanhempainvapaan tai kotihoidon tukikauden päätyttyä päivähoitoon siirtyviä lapsia.

Jos tavoitteena on yhtäältä saada äitejä kotihoidon tuelta töihin jo ennen lapsen kolmivuotispäivää ja toisaalta lisätä varhaiskasvatukseen osallistumista myös alle kolmivuotiaiden keskuudessa, jossa se nykyisin on vähäisintä, olisi loogista aloittaa maksuttomuus alle kolmivuotiaista.<sup>15</sup> Maksuttomuuden toteutus vanhimmissa päiväkotikotikolmivuotiaista alkaen voi toki vaikuttaa kotona hoidettavan kuopuksen isompi-

14 Näillä perusteilla lasketussa kustannusarviossa, jossa oletetaan, että isistä puolet käyttää oman kiintiönsä ja äidit käyttävät oman kiintiönsä lisäksi jaettavissa olevan kiintiön, 5+5+5 -malli lisäisi kustannuksia noin 48 miljoonaa euroa eli 4,6 prosenttia vuoden 2015 tasosta. Tiedot vuonna 2015 maksettujen päivärahojen keskiarvosta ja maksettujen vanhempainpäivärahojen kokonaismäärästä ovat Kelan tilastollisesta vuosikirjasta 2015. Isien määrä on arvioitu vuonna 2016 syntyneiden lasten määrän perusteella.

15 Alle kolmivuotiaiden ikäryhmästä vuonna 2015 varhaiskasvatukseen osallistui 41 prosenttia, 3–5-vuotiaista 74 prosenttia (Säkkinen & Kuoppala 2016).

en sisarusten osallistumiseen varhaiskasvatukseen, mutta se ei toimi työhön siirtymisen kannustimena esimerkiksi parivuotiaan esikoisen äidille.

Isompien sisarusten varhaiskasvatukseen osallistumisen helpottamiseksi on myös tärkeää perua subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajoittaminen osa-aikaiseksi. Oikeuden rajoittaminen merkitsi muun muassa sitä, että perhevapaalla oleva vanhempi ei voi enää valita isommalle sisarukselle kokopäiväistä hoitoa. Jos kunta päättää tarjota osa-aikaista hoitoa osaviikkoisen sijasta vain päivittäisenä neljän tunnin vaihtoehtona, sen sovittaminen vauvaperheen arjen aikatauluihin voi olla hankalaa, jolloin isompi sisarus saattaa jäädä kokonaan varhaiskasvatuksen ulkopuolelle.

## 8.4 Uudistuuko perhevapaajärjestelmä?

Perhevapaiden uudistamista käsiteltiin hallituksen puoliväliriihessä huhtikuun 2017 lopulla. Lopputuloksena oli, että uudistus tai edes sen selvittäminen ei etene Sipilän hallituskaudella, koska perussuomalaiset eivät sitä halua. Nähtäväksi jää, miten ja milloin perhevapaiden uudistaminen etenee.

Vaikka hallituspuolueilla on erilaisia näkemyksiä, paljon on kuitenkin muuttunut perhevapaakeskustelussa kymmenen vuoden aikana. Vielä 6+6+6 -mallia lanseerattaessa vuonna 2006 moni nykyisten hallituspuolueiden poliitikko oli sitä mieltä, että isien kiintiöt eivät ole hyvä asia, koska isiä ei voida ”pakottaa” pitämään vapaita. Keskeisenä pidettiin ”perheiden valinnanvapautta” sen suhteen, kuka pitää vapaata ja kuinka pitkään. Argumentti siitä, että kiintiö ei ole pakko, sivuutettiin, samoin se argumentti, että ”perheiden vapaaseen valintaan” perustuva perhevapaajärjestelmä ohjaa äitien pitkään perhevapaiden käyttöön.

Nyttemmin tilastot, tutkimukset ja kokemukset muista Pohjoismaista ovat vakuuttaneet monia poliitikkoja siitä, että vain isän kiintiöllä ja sitä pidentämällä päästään etenemään kohti vanhempainvapaiden tasaisempaa jakautumista ja sitä kautta kohti sukupuolten tasa-arvoa niin työmarkkinoilla kuin hoivatyössä. Työelämän muutos kohti vähäisempää vakautta ja suurempaa epävarmuutta koskee juuri nuorempia ikäluokkia<sup>16</sup>, joille perheen perustaminen on ajankohtaista. Perheiden moninaisuus on tullut näkyvämmäksi ja hyväksytyymmäksi. Nämä muutokset ovat osaltaan vaikuttaneet ajattelutapoihin perhevapaiden uudistamisen välttämättömyydestä. Myös sukupolven vaihdos puolueissa on tukenut näkökulmien laajentumista. Kuitenkin esitellyt perhevapaamallit osoittavat, että lähestymistavoissa perhevapaajärjestelmän kehittämiseen on edelleen perustavanlaatuisia eroja. Niitä voi olla arvolähtökohtien erilaisuuden takia vaikea sovittaa yhteen. Esitettyjen perhevapaamallien runsaus ja niistä noussut vilkas keskustelu ovat joka tapauksessa lisänneet

16 Työttömyyskokemukset sekä osa-aikainen ja määräaikainen työ ovat lisääntyneet juuri nuorilla (Nätti & Pyöriä 2017). Itsensä työllistävästä freelancereista ja apurahansaajista 43 prosenttia oli alle 35-vuotiaita vuonna 2013, kun kaikista palkansaajista tähän ikäryhmään kuuluu 35 prosenttia (Pärnänen & Sutela 2014). Prekaarissa työmarkkina-asemassa olivat vuonna 2013 muita useammin alle 35-vuotiaat Pyöriä & Ojala 2017

painetta uudistaa nykyistä perhevapaajärjestelmää kokonaisvaltaisemmin kuin tähän mennessä.

Vielä 2009–2011 työskennelleen sosiaali- ja terveysministeriön vanhempainvaapaatyöryhmän aikoihin puolue saattoi sanoa, että heillä ei ole kantaa vanhempainvaapaan kehittämiseen, vaan he jättivät asian työmarkkinajärjestöille. On ilahduttavaa, että nyt useimmilla puolueilla on kanta siihen, miten perhevapaita tulisi uudistaa. Vaikka perhevapaajärjestelmästä päätettäisiinkin Suomen ainutkertaiseen tapaan kolmikantaisesti, perhevapaissa on kyse perhepolitiikan ydinalueesta, jossa myös kolmannella osapuolella eli valtiolla tulisi olla kanta keskustelun pohjaksi. Se taas muodostuu puolueiden kannoista. Perhepolitiikkakin on politiikkaa, josta viime kädessä päättää eduskunta.

## KIRJALLISUUS

- Aalto, Aino-Maija (2013) Katsaus osittaisen hoitorahan käyttöön 2000-luvulla. Työpapereita 43/2013. Helsinki: Kela
- Acker, Joan (1990) Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4 (1990): 2, 139–158
- Akavalainen (2017) Perhevapaan takia irtisanottu isä: Minun käskettiin valita työ tai perhe. Akavalainen 2.2.2017 [http://www.akava.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/perhevapaan\\_takia\\_irtisanottu\\_isa\\_minun\\_kaskettiin\\_valita\\_tyo\\_tai\\_perhe](http://www.akava.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/perhevapaan_takia_irtisanottu_isa_minun_kaskettiin_valita_tyo_tai_perhe)
- Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Barbour, Rosaline (2007) Doing Focus Groups. London: Sage.
- Bech Jørgensen, Birte (1988) ”Hvorfor gør de ikke noget?” Skitse til teori om hverdagslivskræfterne og selvfølgelighedens symbolske orden. In Bloch, Charlotte, Højgaard, Lis, Bech Jørgensen, Birte & Neutrup, B. Hverdagsliv, kultur og subjektivitet. København: Akademisk forlag, 68–121
- Bloksgaard, Lotte (2015). Negotiating leave in the workplace: leave practices and masculinity constructions among Danish fathers. Teoksessa Eydal, G. B. & Rostgaard, T. (toim.): *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy press, 141–161.
- Borg, Anders & Vartiainen, Juhana (2015) Strategia Suomelle. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2015
- Boye, Katarina (2017) Familjedigheten i Sverige. Erfarenheter av den svenska modellen. Esitelmä Hanaforum-seminaarissa Perhevapaiden uudistus, Helsinki 15.2.2017
- Brandth, Berit & Kvande, Elin (2016) Fathers and flexible parental leave. *Work, employment and society* 30(2), 275–290.
- Brandth, Berit and Kvande, Elin (2012) Free choice or gentle force. In Kjørholt, A.T. and Qvortrup, Jens (eds) *The Modern Child and the Flexible Labour Market*. Houndsmill, Basingstoke: Palgrave MacMillan, 56–70
- Brandth, Berit and Kvande, Elin (2006) Care politics for fathers in a flexible time culture. In Perrons, Diane et.al. (eds) *Gender Divisions and Working Time in the New Economy: Public Policy and Changing Patterns of Work in Europe and North America*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 148–161
- Bygren, Magnus & Duvander, Ann-Zofie (2006). Parents’ Workplace Situation and Fathers’ Parental Leave Use. *Journal of Marriage and Family* 68(2), 363–372.
- Connell, Raewyn W. (2000) *The men and the boys*. Cambridge: Polity Press.
- Coser, Lewis A. (1974) *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.
- Daverth, Gwen & Cassell, Catherine & Hyde, Paula (2016) The subjectivity of fairness: managerial discretion and work–life balance. *Gender, Work and Organization* 23(2), 89–107.
- den Dulk, Laura & Peper, Bram & ernigøj Sadar, Nevenka & Lewis, Suzan & Smithson, Janet & van Doorne-Huiskes, Anneke (2011) Work, family and managerial attitudes and practices in the European workplace: comparing Dutch, British and Slovenian financial sector managers. *Social Politics* 18(2), 300–329.
- Drange, Ida & Egeland, Cathrine (2014) Part-Time Work in the Nordic Region II. Tema-Nord 2014:560. Copenhagen: Nordic Council of Ministers
- Eerola Petteri (2015) Responsible fatherhood: A narrative approach. *Jyväskylä: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* nr 520 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6111-4>
- Ellingsæter, Anne Lise (2009) Leave policy in the Nordic welfare states: a ‘recipe’ for high employment/high fertility? *Community, Work & Family* 12(1), 1–19
- Eurofound (2015) Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1556en\\_1.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1556en_1.pdf)
- Eydal, Guðný Björk & Rostgaard, Tine (2015 ed) *Fatherhood in the Nordic Welfare States. Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press
- Försäkringskassan (2013) De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag? Socialförsäkringsrapport 2013:8. Stockholm: Försäkringskassan
- Försäkringskassan (2011) Föräldrapenning. Analys av användandet 1974–2011. Socialförsäkringsrapport 2012:9. Stockholm: Försäkringskassan
- Grahn-Laasonen, Sanni & Vikman, Sofia (2016) Perhevapaaremontin voisi aloittaa jo tällä vaalikaudella. *Helsingin Sanomat Mielipide* 18.10.2016



- Green, Fancis (2009) Subjective Employment Insecurity Around the World. *Cambridge Journal of Regions Economy and Society* 2(3), 343–363.
- Haas, Linda, Duvander, Ann-Zofie and Hwang, Philip (2016) Sweden country note. In Koslowski Alison, Blum Sonja. and Moss Peter (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2016* [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2009) Is Fatherhood Becoming More Visible at Work? Trends in Corporate Support for Fathers Taking Parental Leave in Sweden. *Fathering* 7(3), 303–321.
- Haas, Linda & Allard, Karin & Hwang, Philip (2002) The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family* 5 (3), 319–342.
- Haataja, Anita (2014). *Äitien työmarkkina-aseman muutokset sekä taustatietoa vanhempainvapaiden kohdentumisesta yrityksiin ja yritysjohdon mielipiteistä perhevapaisiin*. Työpapereita 63. Helsinki: Kela.
- Haataja, Anita & Hämäläinen, Ulla (2010) *Viekö haikara tasa-arvon? Puolisoiden väliset tuolerot lapsiperheissä*. Teoksessa Hämäläinen, Ulla & Kangas, Olli (toim.): *Perhepiirissä*. Helsinki: Kela, 76–116.
- Haataja, Anita & Juutilainen, Vesa-Pekka (2014) *Kuinka pitkään lasten kotihoitoa? Selvitys äitien lastenhoitojakoista kotona 2000-luvulla*. Työpapereita 58/2014. Helsinki: Kela.
- Hakanen, Jari (2004) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Halrynjo, Sigtona & Lyng, Selma Therese (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *British Journal of Sociology*, 60(2), 321–343.
- Happonen, Mika & Nätti, Jouko (2000) *Pal-kansaajien kokema työn epävarmuus ja epävarmuuden realisoituminen työttömyytenä*. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.): *Jaksaen ja jostaen*. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus, 67–86
- Heller, Agnes (1984) *Everyday life*. New York: Routledge
- Hennink, Monique & Hutter, Inge & Bailey, Ajay (2011) *Qualitative Research Methods*. London: Sage.
- Hiilamo, Heikki & Kangas, Olli (2009) *Trap for women or freedom to choose? The struggle over cash for child care schemes in Finland and Sweden*. *Journal of Social Policy* vol. 38, no. 3, 457–75
- Himmelweit, Susan & Sigala, Maria (2004) *Choice and the Relationship between Identities and Behaviour for Mothers with Pre-School Children: Some Implications for Policy from a UK Study*. *Journal of Social Policy* 33 (2004): 3, 455–478
- Hochschild, Arlie (1997) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Humalto, Pekka (2015). *Monimuotoiset perheet. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:45* <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3683-6>
- Jallinoja, Riitta (2006) *Perheen vastaisku*. Helsinki: Gaudeamus
- Jensen, Ragnhild Steen (2000) *Utviklingen i kvinners deltidsarbeid i Norden. Søkelys på arbeidslivet* 17 (2000):2, 139–147
- Jokinen, Eeva & Könönen, Jukka & Venäläinen, Juhana & Vähämäki, Jussi (2011, toim.) ”Yrittäkää edes!” *Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Jokinen, Marika & Järvensivu, Marjaana (2014) *En osaa sanoa -vastaaminen verkkokyselyissä*. *Hyvinvointikatsaus 4/2014* [http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2014/art\\_2014-12-08\\_011.html?s=0](http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2014/art_2014-12-08_011.html?s=0)
- Julkunen, Raija (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Järnefelt, Noora (2016) *Naisten pieni eläke ei johdu kotihoidontuesta*. *Eläketurvakeskus blogi* 12.10.2016 <http://www.etk.fi/naisten-pieni-eläke-ei-johdu-kotihoidontuesta/>
- Kauhanen, Anna-Liisa (2012) *Katainen haluaa kotiäidit töihin*. *Helsingin Sanomat* 13.11.2012
- Kauhanen, Merja (2016) *Osa-aikatyö yksityisillä palvelualueilla*. *Raportteja 33*. Helsinki: Pal-kansaajien tutkimuslaitos
- Kauhanen, Merja (2008) *Part-Time Work and Involuntary Part-Time Work in the Private Service Sector in Finland*. *Economic and Industrial Democracy* 29(2008):2, 217–248.
- Kaukoranta, Ilkka (2017) *Joustoja työelämään: Esittelyssä SAK:n malli. Esitys SANL:n, eduskunnan naisverkoston ja Mothers in Business ry:n seminaarissa Tasa-arvoisempi vanhem-*



- muus, tasa-arvoisempi työelämä – Esittelyssä perhevapaajärjestelmän uudistamismallit, Helsinki 22.3.2017
- Keck, Wolfgang & Saraceno, Chiara (2013) The Impact of Different Social-Policy Frameworks on Social Inequalities among Women in the European Union: The Labour Market Participation of Mothers. *Social Politics* 20 (2013):3, 297–328
- Keinänen, Päivi (1994) Perheet työelämässä. Teoksessa *Suomalainen perhe*. Helsinki: Tilastokeskus, 10–28
- Kekkonen, Marjatta (2014) Perheiden lastenhoitojärjestelyt ja tyytyväisyys päivähoitopalveluihin. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.): *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*. Helsinki: THL, 258–272
- Kekäle, Jari & Eerola, Petteri (2014) Isyyden tarinamarkkinoilla. Teoksessa Eerola, Petteri & Mykkänen, Johanna (toim.): *Isän kokemus*. Helsinki: Gaudeamus, 19–31.
- Kela (2016) Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2015. Kela, Sosiaaliturva 2016
- Kela (2011). Haasteena sosiaalinen kestävyys. Haettu 6.4.2017 osoitteesta <http://www.kela.fi/-/haasteena-sosiaalinen-kestavyys>.
- Kelan tilastolliset vuosikirjat
- Keltikangas-Järvinen, Liisa (2012) Pienen lapsen sosiaalisuus. Helsinki: WSOY
- Kiianmaa, Nelli (2012). Tasa-arvobarometri 2012. Julkaisuja 2012:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (1996 toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- Kivellä, Päivi (2012) Oman paikan taju. Keski-ikäiset perheenäidit paikallisilla kentillä. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 454. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kivimäki, Riikka (1997) Lønnet arbejde, husligt arbejde og kønsspesifikke strukturer i tidsforbrug. Teoksessa Bonke, Jens (red.): *Dilemmaet arbejdsliv – familieliv i Norden*. TemaNord 1997:534. København: Nordisk Ministerråd.
- Korvajärvi, Päivi (1998) *Gendering Dynamics in White-Collar Work Organisations*. Acta Universitatis Tamperensis 600. Vammala: Vammalan kirjapaino
- Koskenvuo, Karoliina (2016) Perhevapaiden vaikutus eläkkeeseen 1980-luvulta 2000-luvulle. Teoksessa Haataja, Anita, Airio Ilpo, Saarikkali-Torp, Miia & Valaste, Maria (toim.) *Laulu 573 566 perheestä*. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Helsinki: Kela, 116–134
- Kosonen, Tuomas (2014) To work or not to work? The effect of child-care subsidies on the labour supply of parents. *The B.E. Journal of Economic Analysis and Policy* 14(3).
- Kuntatyönantajat (2012) Kuntasektorin työvoimatilanne 2012. Työvoimatiedustelut. Haettu 7.4.2017 osoitteesta <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/ajankohtaista/tilastot/tiedustelut-jaiselvitykset/Tyovoimatiedustelut/kuntasektorin-tyovoimatilanne-2012/Sivut/default.aspx>
- Kvande, Elin (2009). Work-Life Balance for Fathers in Globalized Knowledge Work. Some Insights from the Norwegian Context. *Gender, Work and Organization* 16(1), 58–72.
- Lahtinen, Jarkko & Selkee, Johanna (2016) *Varhaiskasvatuskyselyraportti II: hallinto, kuntalisät, palveluseteli*. Helsinki: Kuntaliitto [https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/varhaiskasvatuskysely2016%20II%20raportti\\_3.pdf](https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/varhaiskasvatuskysely2016%20II%20raportti_3.pdf)
- Lainiala, Lasse (2010) Perhepolitiikan uudet tuulet – Perheen paluu. *Perhebarometri. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 39/2010*, Helsinki: Väestöliitto
- Lammi-Taskula, Johanna (2017) Fathers on Leave Alone in Finland: Negotiations and Lived Experiences. Teoksessa O'Brien Margaret & Wall Karin (toim.) *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone. Life Course Research and Social Policies, Vol. 6*. Basel: Springer, 89–106
- Lammi-Taskula, Johanna (2007) Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. *Research Report 166*. Helsinki: Stakes
- Lammi-Taskula, Johanna (2004) Äidit työmarkkinoilla – kahden kerroksen väkeä? *Yhteiskuntapolitiikka* 69 (2004):2, 202–206 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209116994>
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2016) *Perhe, työ ja sukupuoli*. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto (toim.) *Sukupuolikielisyys*. Helsinki: Gaudeamus, 161–185
- Lammi-Taskula, Johanna, Salmi, Minna & Parrukoski, Sanna (2009) Työ, perhe ja tasa-arvo. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvistä tasa-arvopoliittisista toimenpiteistä ja niiden vaikuttavuudesta. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55*. [http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1481437](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1481437)
- Lehto, Anna-Majja & Sutela, Hanna (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. *Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.

- Lilja, Reija, Asplund, Rita & Kauppinen Kaisa (2007) Perhevapaavalinnat ja perhevapaisten kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruna työelämässä? Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Luotonen, Aino (2012) Äitien paluu perhevapaalta työhön – motivaatio ja strategia. Teoksessa Luoto, Riitta & Kauppinen, Kaisa & Luotonen, Aino (toim.): Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos, 78–126
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2016) Työolobarometri syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys 17/2016 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-098-5>
- Lähteenmäki, Liisa (2007) Työntekijät ruutuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalilääkelynä. Teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Suoranta Anu (toim.): Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Väki voimakas no.20. Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 113–129.
- Majamaa Karoliina & Rantala Kati (2016) Nuorten aikuisten velat, velkaongelmat ja keinot talouden tasapainottamiseksi. Helsingin yliopisto, Kriminologian ja oikeuspolitiikan instituutin Katsauksia 16/2016
- Melasniemi-Uutela, Heidi (2012) Pienten lasten vanhempien kiinnittyminen työelämään tilastojen valossa. Esitys Sosiaali- ja terveysministeriön Kotihoidon tuen ja lasten hoitojärjestelmän joustavuuden edistämistä selvittävän työryhmän kokouksessa 9.11.2012
- Miettunen, Laura (2008) Lasten kotihoidon tuen kuntalisät osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 101. Helsinki: Kela.
- Myrskylä, Pekka (2013) Hyvin koulutetuilla naisilla ja miehillä on pitkä työura. Teoksessa Pietiläinen, Marjut (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus, 17–40
- Napari, Sami (2007) Is there a motherhood wage penalty in the Finnish private sector?, Research Institute of the Finnish Economy (ETLA), Discussion papers No. 1107
- Niemelä Mikko & Raijas Anu (2010) Lapsiperheiden kulutus ja perheen sisäinen päätöksenteko. Teoksessa Hämäläinen Ulla ja Kangas Olli (toim.) Perhepiirissä. Helsinki: Kela, 118–142.
- Nikander, Pirjo (2012) Jäsenkategoria-analyysi ja haastattelun kulttuuriset järjestykset. Teoksessa Ruusuvoori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 242–268.
- Nurmi, Lauri (2017) Grahn-Laasonen ajaa maksutonta päivähoitoa. Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasonen haastattelu. Turun Sanomat 10.2.2017
- Närvi, Johanna (2016) Perhepolitiikan näköalattomuus näkyy syntyvytydessä. THL-blogi 25.10.2016 <https://blogi.thl.fi/blogin-nayttosivu/-/blogs/perhepolitiikan-nakoalattomuus-nakyy-syntyvytydessä>
- Närvi, Johanna (2014a) Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Tutkimus 122/2014. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
- Närvi, Johanna (2014b) Äidit kotona ja työssä – perhevapaavalinnat, työtilanteet ja hoivaihanteet. Yhteiskuntapolitiikka 79 (2014): 5, 543–552 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201502091549>
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 26–41
- Nätti, Jouko & Väisänen, Mia (2000) Työajat ja työsuhteet kotitaloudessa. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.): Jaksaa ja joutaen. Tutkimuksia 230. Helsinki: Tilastokeskus, 45–65.
- Nätti, Jouko & Väisänen, Mia & Anttila, Timo (2005) Tietotyö, ansiotyö kotona ja perhe. Työ ja ihminen 19(1), 71–90.
- OECD (2014) The crisis and its aftermath: A “stress test” for societies and for social policies. Society at a glance 2014: OECD social indicators. Paris: OECD [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014/the-crisis-and-its-aftermath-a-stress-test-for-societies-and-for-social-policies\\_soc\\_glance-2014-5-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/society-at-a-glance-2014/the-crisis-and-its-aftermath-a-stress-test-for-societies-and-for-social-policies_soc_glance-2014-5-en)
- OECD (2005) Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. Volume 4 Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. Paris: OECD
- Ojala, Satu, Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2016) Eriävät osa-aikatyön syyt ja työn laatu. Yhteiskuntapolitiikka 81 (2016): 3, 259–272 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016102525578>
- Ojala, Satu & Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisissa töissä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015. Tampere: Tampereen yliopisto <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9764-3>
- Okkonen Kaisa-Mari (2014) Yhden huoltajan talouksien toimeentulo. Esitys Tilastokeskus-

- sen tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmän kokouksessa 14.5.2014
- Oláh, Livia Sz. & Fratzczak, Ewa (2013 ed.) *Childbearing, Women's Employment and Work-Life Balance Policies in Contemporary Europe. Series Work and Welfare in Europe.* Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Oláh, Livia Sz. (2011) *Family Policies and Birth Rates. Childbearing, Female Work, and the Time Policy of Early Childhood Education in Postwar Europe*, in Hagemann, K., Jarasch K. and Allemann-Ghionda, C. (eds.) *Children, Families, and States: Time Policies of Childcare, Preschool, and Primary Education in Europe*, New York and Oxford: Berghahn Books, 113–131.
- Otonkorpi-Lehtoranta, Katri (2012). Työn ja perheen suhteista organisatoristen käytäntöjen näkökulmasta. Teoksessa *Virkajärvi, Marjukka (toim.): Työelämän tutkimuspäivät 2011. Suomalainen työelämä eurooppalaisessa vertailussa. Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 3.* Tampere: Tampereen yliopisto, 173–186.
- Palanko-Laaka, Kirsti (2005) *Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359.* Helsinki: Työministeriö
- Pekka, Toni & Forma, Pauli & Saarinen, Arttu: *Työhyvinvointi ja työnantajamaine kunta-alalla vuonna 2008. Kuntien eläkevakautuksen raportteja 5/2008.* Helsinki: Kuntien eläkevakautus, 2008.
- Peutere, Laura, Haataja, Anita, Vahtera, Jussi, Kivimäki, Mika, Pentti, Jaana & Virtanen, Pekka (2014) *Heikentääkö kotihoidon tuen kuntalaisä äitien kiinnittymistä työelämään? Yhteiskuntapolitiikka 79 (2014): 3, 291–305* <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014061829343>
- Peutere, Laura & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Virtanen, Pekka (2015). *Job contract at birth of the first child as a predictor of women's labor market attachment: trajectory analyses over 11 years. Nordic journal of working life studies 5(1), 9–30.*
- Pietilä, Ilkka (2010) *Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä.* Teoksessa *Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi.* Tampere: Vastapaino, 212–241.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017) *Työn prekarisaatio. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus.* Helsinki: Gaudeamus, 42–62
- Pärnänen, Anna (2016) *Äitien ja pienten lasten vanhempien työmarkkinatilanne.* Muistio eduskunnan sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnalle 17.5.2016
- Pärnänen, Anna (2014) *Kotihoidon tuen puolituksella vähäinen vaikutus.* Tilastokeskus, Tieto & trendit blogi 24.3.2014.
- Pärnänen, Anna & Kambur, Olga (2017a) *Määritelmämuutos vuosilta 2008–2009 näkyy pienten lasten äitien työllisyydessä.* Tilastokeskus, Tieto & trendit 23.3.2017 <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/213/>
- Pärnänen, Anna & Kambur, Olga (2017b) *Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja.* Tilastokeskus, Tieto & trendit 25.4.2017 [http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/215/#\\_ga=2.30186047.1214225247.1493132955-1140662161.1487244456](http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/215/#_ga=2.30186047.1214225247.1493132955-1140662161.1487244456)
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014) *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013.* Helsinki: Tilastokeskus [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf)
- Pääministerin ilmoitus rakenteellisista uudistuksista. Eduskunta 4.9.2013
- Raijas Anu & Wilska Terhi-Anna (2007) *Huolenpitoa ja jakamista – rahan ja ajan jakautuminen suomalaisissa lapsiperheissä. Työselosteita ja esitelmiä 104.* Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. [http://www.kuluttajatutkimuskeskus.fi/files/5115/2007\\_104\\_tyoseloste\\_huolenpito.pdf](http://www.kuluttajatutkimuskeskus.fi/files/5115/2007_104_tyoseloste_huolenpito.pdf)
- Rantahalvari, Vesa & Åström, Johan (2013) *Perhevapaa ei aiheuta niin suuria kustannuksia työnantajalle kuin kuvitellaan.* Teoksessa *Pietiläinen, Marjut (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo.* Helsinki: Tilastokeskus, 195–201
- Rantalaiho, Minna (2010) *Rationalities of cash-for-childcare: the Nordic case.* In Sipilä, Jorma, Repo, Katja and Rissanen, Tapio (eds) *Cash-for-Childcare. The Consequences for Caring Mothers.* Cheltenham: Edward Elgar, 109–42
- Rantalaiho, Liisa and Heiskanen, Tuula (1997 ed) *Gendered practices in working life.* London: Macmillan
- Repo, Katja (2012) *Lasten kotihoidon tuen merkitykset käyttäjien arjessa.* Teoksessa *Sipilä, Jorma & Rantalaiho, Minna & Repo, Katja & Rissanen, Tapio (toim.): Rakastettu ja vihattu kotihoidon tuki.* Tampere: Vastapaino, 111–150
- Repo, Katja (2010) *Finnish child home care allowance – users' perspectives and perceptions.*

- In Sipilä, Jorma, Repo, Katja and Rissanen, Tapio (eds) *Cash-for-Childcare. The Consequences for Caring Mothers*. Cheltenham: Edward Elgar, 46–64.
- Rissanen, Tapio: Kotiin, töihin, työttömäksi – siirtymät työelämän ja kotihoidon tuen välillä. S. 151–182. Teoksessa Sipilä, Jorma & Rantalaiho, Minna & Repo, Katja & Rissanen, Tapio (toim.): *Rakastettu ja vihattu kotihoidon tuki*. Tampere: Vastapaino, 2012.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010) *Haastattelun analyysin vaiheet*. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.): *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Räsänen, Tapio (2016) *Uusien äitien paluu työuralle – syitä pitkiin perhevapaajaksoihin*. Kela Tutkimusblogi 29.9.2016 <http://blogi.kansanelakelaitos.fi/arkisto/3382>
- Saarikallio-Torp Miia & Haataja Anita (2016) *Isien vanhempainvapaiden käyttö on yleistynyt. Ketkä isät vapaita käyttävät ja ketkä eivät?* Teoksessa Haataja Anita, Airio Ilpo, Saarikallio-Torp Miia & Valaste Maria (toim.) *Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla*. Helsinki: Kela, 80–115
- Salmi, Minna (2016) *OECD Suomen perhevapaiden kimpussa THL-blogi 29.2.2016* <https://blogi.thl.fi/blogi/-/blogs/oecd-suomen-perhevapaiden-kimpussa>
- Salmi, Minna (2014) *Mihin perhepolitiikassa on varaa?* THL-blogi 7.4.2014 <https://blogi.thl.fi/blogi/-/blogs/mihin-perhepolitiikassa-on-varaa->
- Salmi, Minna (2007) *Pienten lasten vanhemmat haluavat säilyttää subjektiivisen päivähoito-oikeuden*. *Yhteiskuntapolitiikka* 72 (2007):2, 202–204. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117338>
- Salmi, Minna (2006a) *Syntyvyys vai työllisyysaste?* *Yhteiskuntapolitiikka* 71 (2006):4, 416–423 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117257>
- Salmi, Minna (2006b) *Parental Choice and the Passion for Equality in Finland*. In Ellingsæter, Anne Lise and Leira, Arnlaug (eds) *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender Relations in Welfare States*. Bristol: Policy Press, 145–168.
- Salmi, Minna (2004) *Arkielämä kokoa yhteen työn ja perheen*. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes, 11–28.
- Salmi, Minna (2000) *Analysing the Finnish Homecare Allowance System: Challenges of Research and Problems of Interpretation*. In Kallioma-Puha, Laura (ed.) *Perspectives of Equality: Work, Women and Family in the Nordic Countries and EU*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 187–207
- Salmi, Minna (1991) *Ansiotyö kotona – toiveuni vai painajainen? Kotiansiotyö Suomessa työntekijän arkipäivän kannalta*. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia No. 225. Helsinki: Yliopistopaino
- Salmi, Minna and Lammi-Taskula, Johanna (2015) *Policy goals and obstacles for fathers' parental leave in Finland*. In Björk Eydal Guðný and Rostgaard Tine (eds) *Fatherhood in the Nordic Welfare States – Comparing Care Policies and Practice*. Bristol: Policy Press, 303–324
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2014) *Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä*. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.) *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 38–51
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2011) *Job quality, Work– Family Tensions and Well-being: The Finnish case*. Teoksessa Drobni Sonja & Guillén Ana M. (ed): *Work–Life Balance in Europe. The Role of Job Quality*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 120–146.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula Johanna (2010) *6+6+6 -malli vanhempainvapaan uudistamiseksi. Päätösten tueksi 1/2010*. Helsinki: THL <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205084953>
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2002) *Mitä pienten lasten vanhemmat haluavat perhepolitiikalta?* *Yhteiskuntapolitiikka* 67 (2002):6, 578–583 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209116855>
- Salmi, Minna, Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009) *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2009 <http://urn.fi/URN:978-952-227-190-7>
- Salmi, Minna & Närvi, Johanna (2014) *Perhepoliittiset uudistukset ja pienten lasten vanhempien mielipiteet*. *Yhteiskuntapolitiikka* 79 (2014):4, 413–423 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014090444487>
- Salmi, Minna, Närvi, Johanna & Lammi-Taskula, Johanna (2016a) *Köyhyys, toimeentulo ja hyvinvointi lapsiperheissä*. Julkaisussa Karvonen Sakari & Salmi Minna (toim.): *Lapsiköyhyys Suomessa 2010-luvulla*. THL,

- Työpäperi 30/2016, 13–44 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-742-8>
- Salmi, Minna, Närvi, Johanna and Lammi-Taskula, Johanna (2016b) Finland country note. In Koslowski Alison, Blum Sonja and Moss Peter (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2016* [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/)
- Salmi Minna, Sauli Hannele & Lammi-Taskula Johanna (2014) *Lapsiperheiden toimeentulo*. Teoksessa Lammi-Taskula Johanna & Karvonen Sakari (toim.) *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*. Helsinki: THL, 82–104
- Sauli, Hannele (2013) *Naisten ja miesten tuloerot erilaisissa kotitalouksissa*. Teoksessa Pietiläinen, Marjut (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 153–173
- Sauli Hannele, Salmi Minna & Lammi-Taskula Johanna (2011) *Kriisistä kriisiin: lapsiperheiden toimeentulo 1995–2009*. *Yhteiskuntapolitiikka* 76 (2011):5, 535–543 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117872>
- Sennett, Richard (2002) *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.
- Siitonen, Eva (2011) *Ikäihmisten tekijät: Päivähoidon ryhmäkokeselvitys*. *Tehyn julkaisusarja B Selvityksiä* 1/11
- Siren, Saara-Sofia (2016) *SAK:n perhevapaamalli on hyvä ja tervetullut avaus*. *Lehdistötiedote* 21.4.2016
- Smith, Dorothy (1988) *The everyday world as problematic: a feminist sociology*. Oxford: Open University Press
- STM (2016) *Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019* *Sosiaali- ja terveystieteiden julkaisuja* 2016:4 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3775-8>
- STM (2013) *Tehtäväkäsianto: Selvitetään vanhemmuuden kustannusten tasaamisen eri mallien vaihtoehdot ja niiden kustannukset*. Muistio 14.11.2013
- STM (2011) *Vanhempainvapaatyöryhmän muistio*. *Selvityksiä* 2011:12, Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Suomen Pankki (2016) *Suomen talouden ennuste* 13.12.2016
- Suomen Yrittäjänaiset (2013) *Kansalaisaloite vanhemmuuden kustannusten tasaamiseksi* <https://www.kansalaisaloite.fi/fi/aloite/71>
- Sutela, Hanna (2015) *Pitkät työajat hankaloittavat perheen ja työn yhteensovittamista*. *Tieto & trendit* 4/2015, 50–57 <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/140/>
- Sutela, Hanna (2013) *Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008*. *Tutkimuksia* 259. Helsinki: Tilastokeskus
- Sutela, Hanna (2007) *Työ, hoiva ja perhe*. Teoksessa Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija: *Tasa-arvo työn takana*. *Työmarkkinat* 2007. Helsinki: Tilastokeskus, 5–59
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus
- Sutinen, Teija (2017) *Mattila haluaa äidit ja isät keskustelemaan perheiden tuista*. *Helsingin Sanomat* 28.2.2017
- Säkkinen, Salla & Kuoppala, Tuula (2016) *Varhaiskasvatus 2015*. *Tilastoraportti* 21/2016. Helsinki: THL <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016122931722>
- Takala, Pentti (2005) *Uuden isyysvapaan ja isän muiden perhevapaiden käyttö*. *Sosiaali- ja terveysturvan selosteita* 43/2005, Helsinki: Kelan tutkimusosasto
- Takala, Pentti (2000) *Lastenhoito ja sen julkinen tuki*. *Tutkimuksia* 110. Helsinki: Stakes
- Talouspolitiikan arviointineuvosto (2017) *Economic Policy Council Report 2016* <https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/wordpress/wp-content/uploads/2017/01/economic-policy-council-report-2016.pdf>
- Tammelin, Mía & Koivunen, Tuija & Saari, Tiina (2016) *Women knowledge workers and working time autonomy: the illusion of work time autonomy*. *Työryhmäesitys The Eighth Nordic Working Life Conference -tutkimuspäivillä 2.–4.11.2016* Tampereella.
- TEM (2014) *Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio*. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Työ ja yrittäjyys* 21/2014
- Tervola, Jussi (2016) *Vanhempi kotona, lapsi päivähoitossa? Tarkastelu lastenhoitovaihtoehdoista maahanmuuttajaperheissä*. Teoksessa Haataja, Anita, Airio, Ilpo, Saarikallio-Torp, Míia & Valaste, Maria (toim.) *Laulu 573 566 perheestä*. *Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla*. Helsinki: Kela, 160–180
- Tervola, Jussi (2015) *Maahanmuuttajien kotihoidon tuen käyttö 2000-luvulla*. *Yhteiskuntapolitiikka* 80 (2015): 2, 121–133 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504162727>
- THL (2016) *Lausunto eduskunnan sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnalle hallituksen esityksestä laiksi sairausvakuutuslain muuttamisesta* 21.10.2016 <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-85227.pdf>

- THL (2015a) Perusturvan riittävyden arviointi-  
raportti. THL Työpäperi 1/2015
- THL (2015b) Toimeentulotuki 2014. THL Tilas-  
toraportti 27/2015
- Tilastokeskus (2017) Väestön ennakkotilasto  
2016, joulukuu. Suomen virallinen tilas-  
to. Väestö 2016 [http://www.stat.fi/til/va-  
muu/2016/12/vamuu\\_2016\\_12\\_2017-01-25\\_  
fi.pdf](http://www.stat.fi/til/va-<br/>muu/2016/12/vamuu_2016_12_2017-01-25_<br/>fi.pdf)
- Tilastokeskus (2016a) Kansantalouden tilinpito  
2015. Suomen virallinen tilasto. Kansantalous  
2016  
[http://www.stat.fi/til/vtp/2015/  
vtp\\_2015\\_2016-07-14\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/vtp/2015/<br/>vtp_2015_2016-07-14_fi.pdf)
- Tilastokeskus (2016b) Työvoimatutkimus. Työl-  
lisyys ja työttömyys 2015. Suomen virallinen  
tilasto. Työmarkkinat 2016 [http://www.stat.  
fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-  
12\\_fi.pdf](http://www.stat.<br/>fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-<br/>12_fi.pdf)
- Tilastokeskus (2016c) Ansiotasoindeksi  
2015. [http://www.stat.fi/til/ati/2015/04/  
ati\\_2015\\_04\\_2016-02-04\\_tau\\_011\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/ati/2015/04/<br/>ati_2015_04_2016-02-04_tau_011_fi.html)
- Tilastokeskus (2016d) Syntyneet 2015. Suomen  
virallinen tilasto (SVT): Syntyneet. [http://  
www.stat.fi/til/synt/2015/synt\\_2015\\_2016-04-  
14\\_tie\\_001\\_fi.html](http://<br/>www.stat.fi/til/synt/2015/synt_2015_2016-04-<br/>14_tie_001_fi.html)
- Tilastokeskus (2015a) Työvoimatutkimus,  
Työllisyys ja työttömyys 2014. Tilastokeskus,  
Työmarkkinat 2015.
- Tilastokeskus (2015b) Perheet 2014. Tilasto-  
keskus, Väestö 2015 [http://www.stat.fi/til/  
perh/2014/perh\\_2014\\_2015-05-28\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/<br/>perh/2014/perh_2014_2015-05-28_fi.pdf)
- Tilastokeskus (2014) Työvoimatutkimus. Perheet  
ja työ vuonna 2013 [http://www.stat.fi/til/  
tyti/2013/14/tyti\\_2013\\_14\\_2014-10-07\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/<br/>tyti/2013/14/tyti_2013_14_2014-10-07_fi.pdf)
- Tilastokeskus (2011) Työvoimatutkimus. Perheet  
ja työ vuonna 2009
- Valaste, Maria (2016) Kotihoidon tuki vai  
päivähoito? Kotihoidon tuen vaihtoehdot ja  
vaikutukset päivähoitopalvelujen kysyntään ja  
vanhempien työvoiman tarjontaan. Teoksessa  
Haataja, Anita, Airio, Ilpo, Saarikallio-Torp,  
Miia & Valaste, Maria (toim.) *Laulu 573 566*  
perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka  
2000-luvulla. Helsinki: Kela, 136–158
- Valtiovainministeriö (2017a) Suomen julkisen  
talouden näkymät ja haasteet. Valtiovain-  
ministeriön julkaisu 7/2017 [http://vm.fi/  
documents/10623/4146588/Julkisentaloud  
enhaasteet2017/5964ee2c-43a9-48f3-ac4f-  
40ca5ee1af04?version=1.0](http://vm.fi/<br/>documents/10623/4146588/Julkisentaloud<br/>enhaasteet2017/5964ee2c-43a9-48f3-ac4f-<br/>40ca5ee1af04?version=1.0)
- Valtiovainministeriö (2017b) Kannustinlou-  
kut ja alueellinen liikkuminen. Työryhmän  
selvityksiä 3.3.2017 [http://vm.fi/docu-  
ments/10623/0/kannustinloukkutyoryhman-  
selvitys/288751e8-52d2-4a11-91e8-d5628e5c-  
c0f8](http://vm.fi/docu-<br/>ments/10623/0/kannustinloukkutyoryhman-<br/>selvitys/288751e8-52d2-4a11-91e8-d5628e5c-<br/>c0f8)
- Valtiovainministeriö (2016) Taloudellinen  
katsaus, talvi 2016 22.12.2016
- Valtiovainministeriö (2015) Talouspolitiikan  
lähtökohdat 2015–2019. Valtiovainministe-  
riön virkamiespuheenvuoro 19.3.2015 [http://  
vm.fi/documents/10623/1096506/Talouspoli  
tiikan+1%C3%A4ht%C3%B6kohdat+2015-  
2019+-raportti/27db969b-8eef-4312-aaf3-  
e6258a2e8801](http://<br/>vm.fi/documents/10623/1096506/Talouspoli<br/>tiikan+1%C3%A4ht%C3%B6kohdat+2015-<br/>2019+-raportti/27db969b-8eef-4312-aaf3-<br/>e6258a2e8801)
- Varjonen, Sampo (2011) Äidin hoiva, jaettu van-  
hemmuus – ja vapaus valita. Perhevapaiden  
uudistamisen argumentointi 1970-luvulta  
2000-luvulle. Helsinki: Kela
- Vartiainen, Juhana (2017) Ryhdyttäisiinkö Ruot-  
siksi? Blogi 15.1.2017 [http://juhanavartiainen.  
fi/2017/ryhdyttaisiinko-ruotsiksi/](http://juhanavartiainen.<br/>fi/2017/ryhdyttaisiinko-ruotsiksi/)
- Vartiainen, Juhana (2016) Twitter 1.10.2016
- Vartiainen, Juhana (2013) Synnyttäminen ei loppu.  
Näkökulma, Suomen Kuvalehti 43/2013,  
18–19
- Vartiainen, Juhana (2012) Hyvä perhepolitiikka  
yhdistää työn ja perhe-elämän. VATT-kolum-  
ni 21.5.2012. [http://www.vatt.fi/ajankohtaista/  
kolumnit/kolumni/news\\_1808\\_id/278](http://www.vatt.fi/ajankohtaista/<br/>kolumnit/kolumni/news_1808_id/278)
- Virmasalo, Ilkka (2002) Perhe, työttömyys ja  
lama. *Jyväskylä studies in education, psycho-  
logy and social research* 204. Jyväskylän  
yliopisto. [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/  
handle/123456789/13347/9513913015.pdf](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/<br/>handle/123456789/13347/9513913015.pdf)
- VNK (2015) Juha Sipilän hallituksen ohjelma  
29.5.2015. Valtioneuvoston kanslia, Halli-  
tuksen julkaisusarja 10/2015 [http://valtio-  
neuvosto.fi/documents/10184/1427398/  
Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_net  
ti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82](http://valtio-<br/>neuvosto.fi/documents/10184/1427398/<br/>Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_net<br/>ti.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d6cc82)
- VNK (2011) Pääministeri Jyrki Kataisen hal-  
lituksen ohjelma. Valtioneuvoston kanslia  
22.6.2011. [http://valtioneuvosto.fi/hallitus/  
hallitusohjelma/fi.jsp](http://valtioneuvosto.fi/hallitus/<br/>hallitusohjelma/fi.jsp)
- Vuori, Jaana (2001). *Isät, äidit ja ammattilaiset.*  
Sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantun-  
tijoiden kirjoituksissa. *Acta Electronica Uni-  
versitatis Tampereensis* 95. Tampere: Tampere  
University Press.



## Aineistot ja menetelmät

### *Kyselyaineisto*

Tutkimus perustuu THL:n ja Kelan tutkimusosaston yhteistyönä marras–joulukuussa 2013 keräämään väestökyselyyn, joka toteutettiin verkkokyselynä. Kyselyyn vastasi 3029 äitiä ja 2161 isää, joilla on vuonna 2011 syntynyt lapsi. Vastaushetkellä lapsen ikä siis vaihteli 22 kuukauden ja 34 kuukauden välillä eli lapsi oli noin parivuotias.

Vastaajat poimittiin Kelan perhe-etuusrekisteristä äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan saajista, joten kaikki vastanneet isät olivat käyttäneet ainakin jotain perhevaapaata. Äideistä poimittiin yksinkertaisella satunnaisotannalla otos, jonka kooksi tuli 6914 äitiä. Isistä poiminta tehtiin erikseen vähän (alle 13 päivää) ja paljon (vähintään 13 päivää) vanhempainpäivärahoja eli isyys- tai vanhempainrahaa käyttäneiden joukoista. Vähän vanhempainpäivärahoja käyttäneiden ositteesta poimittiin 5328 isän yksinkertainen satunnaisotos. Paljon vanhempainpäivärahoja käyttäneistä isistä otettiin otokseen mukaan kaikki. Yhteensä isien otokseen tuli 6781 isää.

Otokseen valikoituneille lähetettiin sähköpostitse kutsu osallistua kyselyyn sekä henkilökohtainen linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen. Lomakkeen kieleksi voi valita suomen tai ruotsin. Ensimmäisen kutsun jälkeen lähetettiin kaksi muistutusviestiä. Äitien lopullinen vastausosuus oli 44 prosenttia ja isien 32 prosenttia.

Isien vastausaktiivisuudessa oli selvä ero vapaiden käytön mukaan: paljon vanhempainpäivärahoja käyttäneet isät olivat aktiivisempia vastaajia. Isistä myös eteläsuomalaiset olivat muualla asuvia ahkerampia vastaajia. Sekä äideistä että isistä nuoret, alle 30-vuotiaat vastasivat kyselyyn yli 30-vuotiaita harvemmin. Äitivastaajien aineiston edustavuus oli kuitenkin kaikkiaan hyvä ja aineistoa on käytetty analyysissä sellaisenaan. Isävastaajien aineiston vastauskatoa korjattiin painottamalla vähän ja paljon vanhempainpäivärahoja käyttäneiden isien ositteet vastaamaan näiden ositteiden kokoa isien perusjoukossa.<sup>1</sup> Näin muodostettuja analyysipainokertoimia on käytetty isäaineiston analyysissä. Sekä aineiston keruuta että vastauskatoa on kuvattu tarkemmin Kelan tutkimusosaston ”Perhevapaat 2013 -väestökyselyn toteutus”-raportissa (Juutilainen ym. 2016).

Vuoden 2013 perhevapaakyselyn tuloksia vertaillaan raportissa vuonna 2006 toteutettuun vastaavaan kyselyyn (ks. Salmi ym. 2009). Tuolloin postitse toteutettuun kyselyyn vastasi 1435 äitiä ja 1058 isää. Äitien vastausosuus oli 48 prosenttia, isien 36 prosenttia. Vastausasteet siis laskivat vuodesta 2006 vuoteen 2013. Toisaalta kyselyn

<sup>1</sup> Perusjoukon muodostavat ne äidit ja isät, joille löytyi Kelan asiakastiedoista sähköpostiosoite. Kyselyn toteutuksessa oletettiin sähköpostillisten äitien edustavan kaikkia vanhempainrahoja saaneita äitejä. Lapsiperheiden vanhemmat kuuluvat Kelan asiakkaista niihin, joiden sähköpostiosoitteet ovat kattavasti saatavilla. (Juutilainen ym. 2016.)

sähköinen toteutus vuonna 2013 mahdollisti selvästi suuremmat otokset, joten kyselyn vastaajamäärät olivat vuonna 2013 noin kaksinkertaiset verrattuna vuoden 2006 kyselyaineistoon.

Kyselyaineiston tietoihin yhdistettiin Kelan rekisteritietoja (perustietoja vastaajasta kuten vastaajan syntymäaika, asuinkunta ja vanhempainpäivärahan perusteena olleet vuositulot sekä tietoja vuonna 2011 syntyneen lapsen hoitoon käytetyistä perhe-etuuksista) niiltä vastaajilta, jotka antoivat kyselyssä siihen suostumuksensa (89 % äideistä, 86 % isistä). Rekisteritieto kotihoidon tuen käytöstä yhdistettiin aineistoon jälkikäteen kaikkien vastaajien vuonna 2011 syntyneen lapsen täytettyä kolme vuotta, jotta tieto saatiin koko mahdolliselta käyttökaudelta.

Rekisteritiedoista analysissa käytettiin vanhempainrahan perusteena olleita vuosituloja sekä tietoja perhe-etuuksien käytöstä. Vastaajien tuloista rakennettiin aineiston sisäiset tuloviidennekset (taulukko 1).

Aineiston äideistä 8 prosenttia ei ollut aineistoon yhdistetyn Kelan rekisteritiedon mukaan käyttänyt lainkaan kotihoidon tukea, kun Kelan tilastoissa vuonna 2011 päättyneiden vanhempainvapaakausien jälkeen 13 prosentissa ja vuonna 2012 päättyneiden vanhempainvapaakausien jälkeen 11 prosentissa ei käytetty kotihoidon tukea (näissä osuuksissa ovat mukana kotihoidon tukea käyttäneet isät, joita kuitenkin on vähän) (taulukko 2).

Vastaavasti aineiston äideistä yhdeksän kymmenestä (92 %) käytti kotihoidon tukea ainakin jonkin aikaa vuonna 2011 syntyneen lapsen kolmevuotispäivään mennessä. Kelan tilastollisen vuosikirjan mukaan vuonna 2012 päättyneistä vanhempainvapaakausista (58 643) laskettuna lapsen hoitajina kotihoidon tukikauden alkaessa olleiden äitien (49 633) osuus oli 84,6 %. Vuonna 2011 päättyneiden vanhempainvapaakausien osalta sama osuus oli vain 82 %. Jos äiti on ollut kotihoidon tuella vasta myöhemmin, se ei näy näissä luvuissa.

Rekisteritietojen perusteella voidaan olettaa, että kyselyyn ovat hieman ahkerammin vastanneet kotihoidon tukea käyttävät äidit. Rekisteritietoa kotihoidon tuen käytöstä ei tosin ollut saatavilla kaikilta aineiston äideiltä, koska kuten yllä todettiin, joka kymmenes ei antanut suostumustaan rekisteritietojen käyttöön. Vastanneiden

TAULUKKO 1. Äitien ja isien lapsen syntymää edeltävistä, rekisteritietoihin perustuvista vuosituloista laskettujen tuloviidenneksten tuloajat

Tuloviidennes	Tulot €/vuosi	
	Äidit	Isät
I (alin)	0–16 920	0–26 359
II	16 921–22 762	26 360–32 948
III	22 763–27 643	32 949–39 082
IV	27 644–34 123	39 083–48 206
V (ylin)	34 124–306 000	48 207–221 508
N	2529	1797



TAULUKKO 2. Kotihoidon tuen käytön ja eripituisten tukikausien osuudet perheistä Kelan tilastoissa ja äideistä perhevapaakyselyssä (N=2681), %

Kotihoidon tukea	Perheet, joissa vanhempainvapaakausi päättyi vuonna 2012 (Kelan tilastollinen vuosikirja 2014)	Perhevapaakyselyyn vastanneet äidit (Kelan rekisteritieto)
Ei lainkaan	11	8
Alle 7 kk	26	22
7–12 kk	23	21
13–24 kk	26	35
Yli 24 kk	14	15

äitien oman ilmoituksen mukaan 84 prosenttia oli joko parhaillaan tai oli aiemmin ollut kotihoidon tuella vuonna 2011 syntyneen lapsen kanssa. Lapsen ollessa alle kolmevuotias äideillä oli kyselyyn vastaamisen jälkeenkin vielä mahdollisuus jäädä kotihoidon tuelle. Kotihoidon tukea käyttäneiden osuus vastaa kuitenkin hyvin yllä mainittua äitien alkaneiden kotihoidon tukikausien osuutta päättyneistä vanhempainvapaakaudesta.

Aineisto näyttää rekisteritietojen perusteella painottuvan myös pidempiä kotihoidon tukikausia käyttäneisiin äiteihin. Yli kolmannes vastanneista äideistä sai kotihoidon tukea vuonna 2011 syntyneen lapsen hoitamiseksi 13–24 kuukautta kun kaikista perheistä vuonna 2012 päättyneen vanhempainvapaakauden jälkeen näin pitkään tukea sai vain neljännes. Pisimpien, yli 24 kuukautta kestävien tukikausien käytössä ei kuitenkaan ollut eroa aineiston äitien ja kaikkien kotihoidon tukea saaneiden perheiden välillä. Kausien kestosta ei ole äitien itse ilmoittamaa tietoa, joten eripituisia kausia on mahdollista vertailla ainoastaan rekisteritiedon perusteella, joka siis puuttuu osalta äideistä.

Kuten edellä kuvattiin, isien otos oli alun perin kohdennettu vapaiden käyttäjiin, ja aineisto painotettiin vastaamaan otosta. Kelan rekisteritiedon mukaan vastaajista 98,5 prosenttia oli käyttänyt lyhyttä isyysvapaata ja isäkuukautta 58 prosenttia. Kotihoidon tukea oli maksettu 12 prosentille. Isien vapaiden käyttöä kuvataan luvussa 4.

Kyselyyn vastanneista äideistä (64 %) ja isistä (68 %) enemmistö oli iältään 30–39-vuotiaita, kuten myös siitä Kelan vanhempainpäivärahoja saaneesta vanhempien perusjoukosta, josta äidit ja isät poimittiin (ks. Juutilainen ym. 2016). Äitivas- taajien joukossa oli selvästi enemmän nuoria, alle 30-vuotiaita vastaajia (28 %) kuin isien joukossa (12 %). Isistä sen sijaan joka viides (20 %) oli täyttänyt 40 vuotta, äideistä harvempi kuin joka kymmenes (8 %).

Lähes kaikki äidit (93 %) ja isät (98 %) olivat avo- tai avioliitossa, äideistä kuitenkin kolme prosenttia oli eronneita ja neljä prosenttia naimattomia, isistä yhteensä vain 1,5 prosenttia. Lähes puolella äideistä (45 %) ja isistä (46 %) oli kaksi lasta. Yksi lapsi oli 29 prosentilla äideistä ja 27 prosentilla isistä, kolme lasta joka kuudennella äidillä ja isällä (16 %).

Äitien ja isien koulutustaustat olivat keskenään hyvin samankaltaisia. Joka kymmenes äiti (11 %) ja isä (10 %) oli vailla peruskoulun tai lukion jälkeistä ammatillista tai korkeampaa koulutusta. Ammatillinen koulutus oli joka neljännellä äidillä (25 %) ja isällä (24 %), opistotasoinen tai ammattikorkeakoulututkinto (myös ylempi) useammalla kuin joka kolmannella äidillä ja isällä (37 %). Useampi kuin joka neljäs äiti (28 %) tai isä (29 %) oli suorittanut yliopistotasaisen eli akateemisen korkeakoulututkinnon (kandidaatin, maisterin, lisensiaatin tai tohtorin tutkinto).

Vastaajien toimintaa ja tulojakautumaa on kuvattu luvuissa 2.1 ja 2.4.

Aineistossa on vain ainakin jotakin Kelan perhevapaaetuutta saaneita vanhempia. Vastaajina ei näin ollen ole isiä, jotka eivät ole käyttäneet mitään perhevapaita. Näiden isien taustoista ja perhevapaiden käyttämättä jättämisen syistä on saatu tietoa äitien puolisoistaan antamien tietojen perusteella.

Väestökyselyllä ei tavoiteta pieniä vastaajaryhmiä. Näin ollen aineisto ei anna tietoa pirstaleista työtä tekevien ja itsensä työllistävien vanhempien, maahanmuuttaja-vanhempien tai sateenkaariperheiden vanhempien perhevapaiden käytöstä.

Aineistoja analysoidaan ensin ristiintaulukoinnin avulla. Sen jälkeen selvitetään logistisen regressioanalyysin avulla mitkä tarkastelluista taustatekijöistä ennustavat selitettävän muuttujan esiintymistä, kun mahdollisia selittäviä muuttujia analysoidaan yhtäaikaaisesti.

### *Haastatteluaineisto*

Työpaikkatason esteitä ja mahdollisuuksia miesten perhevapaiden käytölle selvitetiin väestökyselyn lisäksi työpaikoilla kerätyn haastatteluaineiston avulla. Haastattelujen tuloksia on esitetty raportin luvussa 5.2.

Tutkimukseen valittiin yhteensä viisi työpaikkaa viideltä eri alalta sekä yksityisellä että julkisella sektorilla (taulukko 3). Mukaan haluttiin aloja, joilla vuonna 2008 alkanut talouskriisi ja julkisen talouden kiristyminen näkyisivät organisaatioiden toimintaehdoissa. Alojen ja myös sopivien organisaatioiden haarukoinnissa oli apuna myös tutkimushankkeen seurantar ryhmä. Yksityisen sektorin yritykset olivat IT-alalta, metalliteollisuudesta, mainos- ja markkinointialalta sekä kaupan alalta. Lisäksi mukana oli kunnallinen pelastusalan organisaatio. Haastattelut tehtiin syksyllä 2014 ja talvella 2015.

Organisaatioiden henkilöstömäärä vaihteli mainostoimiston noin sadasta työntekijästä kaupan useisiin tuhansiin. Mukana oli kolme miesvaltaista, yksi naisvaltainen ja yksi sukupuolijakaumaltaan tasainen organisaatio ja sekä toimihenkilövaltaisia että työntekijävaltaisia organisaatioita. Työpaikoilla oli käytössä vaihtelevia työaikoja, säännöllisestä päivätyöstä vuorotyöhön ja osa-aikatyöhön. Valitsemalla tutkimukseen erityyppisiä organisaatioita pyrittiin saamaan monipuolinen kuva siitä, millaisia käytäntöjä ja asenteita perhevapaisiin työpaikoilla liittyy.

Kaikissa viidessä organisaatiossa haastateltiin henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä (pelastuslaitoksella paikalla oli myös henkilöstösihteeri) sekä toteutettiin työntee-

TAULUKKO 3. Työpaikkahaastatteluihin osallistuneet organisaatiot

	IT-yritys	Mainos- ja markkinointi-toimisto	Metalliteollisuuden yritys	Pelastuslaitos	Vähittäiskauppa
Toimii	monessa maassa (ulkomainen yritys)	Suomessa	monessa maassa (suomalainen yritys)	Suomessa	Suomessa
Miehiä henkilöstöstä, %	70	45	85	90	20
Henkilöstön keski-ikä	47	38	43	42	38
Käytössä olevat työntekijät	säännöllinen päivätyö	säännöllinen päivätyö	säännöllinen päivätyö	vuorotyö	vuorotyö, osa-aikatyö

kijöiden ryhmäkeskustelu, johon osallistui 2–4 miestyöntekijää, joilla oli pieniä lapsia (taulukko 4). Ryhmät pyrittiin kokoamaan siten, ettei niihin osallistuisi ainakaan paikalla olevien työntekijöiden omia esimiehiä. Pelastuslaitoksen ryhmäkeskustelussa näin kuitenkin oli: siihen osallistui kolme työntekijää ja heidän lähiesimiehensä. Koska esimiehen läsnäolo saattoi vaikuttaa siihen, miten työntekijät puhuivat työyhteisöstään, pelastuslaitokselta haastateltiin ryhmäkeskustelusta syntyvän kuvan täydentämiseksi myös erikseen yksi työntekijä. Aineisto käsittää siis kaikkiaan 11 haastattelua, joihin osallistui kuusi henkilöstöjohtajan edustajaa ja 16 työntekijää.

Henkilöstöjohtajan haastattelut olivat temaattisia, puolistrukturoituja asiantuntijahaastatteluja, joissa kartoitettiin organisaation toimintaa ja toimintaympäristön muutoksia, virallista henkilöstöpolitiikkaa ja erityisesti perhevapaisiin, osa-aikatyöhön ja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä käytäntöjä ja hankaluuksia. Haastateltavat täyttivät myös etukäteen annetun lomakkeen, jossa selvitettiin organisaation ja henkilöstön taustatietoja. Henkilöstöjohtajan haastatteluja analysoitiin sisällönanalyysin avulla eli teemoittamalla haastattelupuhetta yllä mainittujen teemojen mukaisesti (Ruusu vuori ym. 2010). Samalla analysoitiin kuitenkin myös haastattelussa tuotettuja vanhemmuutta, työntekijyyttä ja sukupuolta koskevia kulttuurisia jäsennyksiä (vrt. ryhmäkeskustelujen analyysi).

Ryhmäkeskusteluissa tarkastelun keskiössä olivat työntekijöiden perhevapaisiin liittyvien kokemusten ohella organisaation ja työyhteisön työtä ja työn ja perheen yhteensovittamista koskevat epäviralliset käytännöt ja organisaatiokulttuuri. Ryhmäkeskustelua menetelmänä sekä niiden analyysia kuvataan tarkemmin edempänä. Myös työntekijät täyttivät ryhmäkeskustelun yhteydessä taustatietolomakkeen, jossa kysyttiin heidän omaan taustaansa, työhönsä, asemaan työpaikalla sekä perheeseen ja perhevapaiden käyttöön liittyviä asioita, jotka eivät välttämättä nousseet esiin työpaikan käytäntöihin keskittyvässä keskustelussa.

Erilaisin haastatteluaineistoin – haastatteleamalla sekä työpaikkojen henkilöstöjohtoa että työntekijöitä – pyrittiin samaan moniulotteiseen kuvaan työpaikkojen organisatorisista käytännöistä sekä työyhteisöjen epävirallisemmista kulttuureista. Aineistoja vertailtiin keskenään paitsi eri toimialojen ja organisaatioiden välillä myös henkilöstöjohtajan ja työntekijöiden näkökulmien suhteen. Henkilöstöjohtajan

haastattelut ja työntekijöiden ryhmäkeskustelut täydentävät toisiaan siinä, millaista tietoa niiden avulla saadaan työpaikkojen käytännöistä ja asenteista ja miesten perhevapaiden esteistä.

Ryhmäkeskusteluihin osallistuneet työntekijät löydettiin henkilöstöjohdon välityksellä, ja niihin pyydettiin miehiä, joilla oli pieniä lapsia ja kokemusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Perhevapaiden käyttö ei ollut kriteerinä, mutta käytännössä henkilöstöjohto valikoi haastatteluihin isiä, jotka olivat olleet ainakin jollain perhevapaalla jossakin työuransa vaiheessa. (Taulukko 4.) Keskusteluissa oli myös muutama isä, joiden lapset olivat kouluikäisiä, ja jotka eivät välttämättä olleet vielä lasten syntymän aikaan työskennelleet nykyisessä työpaikassaan. Organisaatiokulttuuri, ilmapiiri ja asenteet ovat kuitenkin asioita, jotka näkyvät kaikkien työntekijöiden elämässä, ja työntekijät myös osallistuvat itse niiden tuottamiseen riippumatta omasta elämäntilanteestaan.

Ongelmaksi osoittautui saada työntekijöiden ryhmäkeskusteluihin mukaan työntekijäasemassa olevia isiä. Tässä onnistuttiin ainoastaan pelastusorganisaatiossa, jossa keskustelijat olivat operatiivista työtä tekeviä työntekijöitä. IT-yrityksen ja mainostoimiston työntekijät olivat jo lähtökohtaisestikin toimihenkilöitä, mutta myös metalliteollisuuden ja erityisesti kaupan alan yrityksissä, joiden työntekijöistä suuri osa on työntekijäasemassa olevia, ryhmäkeskusteluun saatiin vain toimihenkilöisiä. Tämä on ymmärrettävää, koska toimistotyöstä on todennäköisesti helpompaa irrottaa työntekijöitä tunnin tai parin ajaksi tutkimushaastatteluun kuin tehtaan liukuhihnalta tai kaupan kassalta. Asenteet ja käytännöt toimiston ja tehtaan tai kauppojen puolella saattavat kuitenkin erota toisistaan huomattavasti, ja jälkimmäisissä työskentelevien näkökulma jää tässä tutkimuksessa tavoittamatta.

TAULUKKO 4. Työpaikoilta ryhmäkeskusteluihin / haastatteluun osallistuneet työntekijät

	IT-yritys	Mainos- ja markkinointitoimisto	Metalliteollisuuden yritys	Pelastuslaitos	Vähittäiskauppa
Osallistujia	3	3	3	5	2
Ikä	32–44	32–52	34–35	29–36	40–47
Lapsia / isä	1	1–2	1–2	1–3	3–4
Lasten iät	1–9 v.	1–13 v.	1–5 v.	6 kk – 4 v.	11 kk – 12 v.
Käytettyjä perhevapaita	isyysvapaa, isäkuukausi, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa	isyysvapaa, muu pidempi vapaa lapsen hoitamiseksi	isyysvapaa, isäkuukausi	isyysvapaa, isäkuukausi	isyysvapaa, isäkuukausi
Koulutus	ylempi korkeakoulututkinto	korkeakoulututkinto	korkeakoulututkinto, keskiaste	keskiaste	korkeakoulututkinto
Asema ja työtehtäviä	toimihenkilöitä / myynti, konsultointi	toimihenkilöitä / suunnittelu, tuotanto, valmistus	toimihenkilöitä / suunnittelu, tuotekehitys, hallinto	työntekijöitä / pelastus, ensihoito	toimihenkilöitä / myynti, hallinto

## *Ryhmäkeskustelut organisaatiokulttuurin tutkimisessa*

Tässä tutkimuksessa puhutaan ryhmäkeskusteluista ryhmähaastattelun sijaan, sillä muutamia aloituskysymyksiä lukuun ottamatta työntekijöille ei esitetty perinteisiä haastattelukysymyksiä, joihin heitä olisi pyydetty vastaamaan yksilöinä (ks. Barbour 2007, Pietilä 2010). Sen sijaan työntekijöitä rohkaistiin keskustelemaan keskenään työpaikkansa käytännöistä sekä esimerkiksi työyhteisön arvoista ja ilmapiiristä. Yksilöhaastatteluihin verrattuna ryhmäkeskustelussa huomio kiinnittyy tutkittavien väliseen vuorovaikutukseen, jolloin voidaan kiinnittää huomiota puhujien omiin käsitteisiin ja tapoihin hahmottaa ympäröivää yhteisöään. Näin avautui ikään kuin ikkuna siihen, miten tietyn alan ja työyhteisön työntekijät ajattelevat ja toimivat kulttuurisena ryhmänä ja muodostavat kollektiivisesti jaettua ymmärrystä yksilöllisten kokemustensa ja käsitystensä pohjalta (vrt. Alasuutari 1999, Barbour 2007, Pietilä 2010).

Keskustelun virittämiseksi osallistujille esitettiin perhevapaiden käyttöä ja työpaikan perheystävällisyyttä koskevia väittämiä sekä esimerkkitarinoita. Väittämien avulla keskustelijat saatiin pohtimaan käsiteltyjä asioita eri puolilta, haastamaan toistensa näkemyksiä ja hakemaan yhteistä näkemystä omaan työpaikkaansa liittyvistä kysymyksistä. Näin he tulivat esittäneeksi organisaatiokulttuurissa tyypillisiä tai itsestään selvinä pidettyjä tulkintatapoja ja selontekoja (vrt. Otonkorpi-Lehtoranta 2012, Hennink ym. 2011).

Esimerkiksi suhtautumisen perhevapaiden käyttöön kerrottiin keskustelun alussa lähes poikkeuksetta olleen todella myönteistä, ja vapaiden järjestämisen olleen ongelmatonta. Kun työntekijät myöhemmin ottivat kantaa esimerkiksi väitteeseen ”Isät käyttäisivät enemmän perhevapaita, jos työpaikoilla suhtauduttaisiin miesten perhevapaisiin myönteisemmin ja työstä olisi helpompi olla pois”, he pohtivat monipuolisemmin perhevapaisiin ja työtehtävien järjestelyyn liittyviä hankaluuksia, omia toiveitaan ja mahdollisuuksiaan sekä toivat esiin esimiesten erilaisia reaktioita. Ryhmäkeskustelut ovatkin hyvä menetelmä juuri toiminnan esteiden tutkimisessa (Barbour 2007). Suora ja henkilökohtaisesti esitetty haastattelukysymys esimerkiksi pidemmän perhevapaan käyttämättä jättämisestä olisi voinut asettaa haastateltavan puolustusasemaan, mutta ryhmäkeskustelussa esitettyihin väitteisiin oli mahdollista ottaa kantaa yleisemmällä tasolla ja tuoda esiin omia kokemuksia osana laajempaa keskustelua perhevapaiden käytön esteistä (ks. myös Pietilä 2010).

Työntekijöiden ja isien puhetta analysoitiin esityksinä tai selontekoina esimerkiksi ”hyvästä” isyydestä ja työntekijyydestä. Keskustelujen vuorovaikutuksessa kiinnitettiin siis huomiota esimerkiksi kohtiin, joissa miehet oikeuttivat omaa toimintaansa niin isänä kuin työntekijänäkin. Analyysissa tarkasteltiin myös sitä, millaista jaettua identiteettiä tiettyyn ammattiryhmään tai työyhteisöön kuuluvina työntekijöinä keskusteluissa tuotettiin, mille kaikelle ”meidän” kategoria rakentui ja kenestä tai millaisista työntekijöistä puhujat erottautuivat (ks. Nikander 2010, Pietilä 2010).

Ryhmäkeskustelujen erityinen piirre verrattuna yksilöhaastatteluihin on se, ettei niissä esitettyjä näkemyksiä voi pitää yksittäisten osallistujien näkemyksinä kuten ei

myöskään ryhmän yhteisinä näkemyksinä, vaan niitä on tulkittava suhteessa siihen vuorovaikutusprosessiin, jossa ne keskustelun myötä tuotetaan (Barbour 2007). Keskusteluiden analyysissä kiinnitettiin erityisesti huomiota siihen, millaisia ristiriitaisuuksia tai toisaalta itsestäänselvyksiä niissä näkyi, mistä asioista vallitsi yksimielisyys, mistä vaiettiin tai mitä epäroitiin (vrt. Pietilä 2010). Organisaatiokulttuurin kannalta juuri tämä prosessi on kiinnostava, sillä ryhmän keskustelussa konkretisoi-  
tuu ikään kuin pienoiskoossa se, miten työyhteisön epävirallista kulttuuria tehdään ja miten siitä neuvotellaan. Samanlaisten toistuvien, epävirallisten neuvottelujen myötä voidaan ajatella työntekijöiden muodostavan käsityksiään siitä, mikä heille on organisaatiossa mahdollista, ja millaisia ratkaisuja työn ja perhe-elämän suhteen heidän on suotavaa työpaikallaan tehdä.

## Perhevapaajärjestelmä<sup>1</sup>

### *Vapaat*

*Äitiysvapaa* on 105 arkipäivää<sup>2</sup>, ja se voi alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Pakollista työstä poissaoloaikaa on 2 viikkoa ennen laskettua aikaa ja 2 viikkoa synnytyksen jälkeen. Näitä jaksoja lukuun ottamatta äidit voivat tehdä ansiotyötä äitiysvapaan aikana, mutta saavat niiltä päiviltä ainoastaan vähimmäisvanhempainrahaa. Työskentely sunnuntaisin ei vaikuta päivärahaan.

*Isyysvapaa* on 54 arkipäivää, joista 1–18 päivää voi käyttää enintään neljässä jaksossa äidin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana. Loput päivät, tai kaikki isyysvapaan päivät, voi käyttää vanhempainvapaan päätyttyä enintään kahdessa jaksossa lapsen kaksivuotispäivään mennessä. Lapsi voi olla päivähoidossa vanhempainvapaa- tai kotihoidon tukikauden ja isyysvapaan välissä. Isyysvapaa on lapsikohtainen, joten vaikka seuraava lapsi syntyisi ennen edellisestä lapsesta johtuvan isyysvapaoikeuden päättymistä, isä voi käyttää 24 edelliseen lapseen liittyvää isyysvapaapäivää seuraavaan lapseen liittyvän äitiys- tai vanhempainvapaakauden aikana, kuitenkin vain yhtenä jaksona.

Isät eivät saa tehdä ansiotyötä isyysvapaan aikana lukuun ottamatta sunnuntaipäiviä, joilta ei makseta isyyspäivärahaa.

Ennen vuotta 2013<sup>3</sup> isyysvapaa oli 1–18 arkipäivää edellä mainituin ehdoin. Sen lisäksi isä voi pitää isäkuukauden eli saada 1–24 arkipäivää lisää vapaata, mikäli hän käytti vanhempainvapaan kaksi viimeistä viikkoa. Isäkuukauden enimmäispituudeksi tuli näin 36 arkipäivää (6 viikkoa) ja sen voi vuodesta 2007 lähtien pitää 180 päivän kuluessa vanhempainrahakauden päättymisestä, eli kunnes lapsi oli noin 16 kuukauden ikäinen. Isäkuukausi tuli käyttää yhdessä jaksossa.

*Vanhempainvapaa* on 158 arkipäivää, jonka voi pitää äiti tai isä kokonaan tai vanhemmat voivat jakaa sen keskenään. Vapaan voi ottaa kahdessa vähintään 12 arkipäivän jaksossa. Vanhempainvapaan voi pitää myös osa-aikaisena edellyttäen, että molemmat vanhemmat ovat osa-aikaisesti työssä ja osa-aikaisesti vapaalla. Osa-aikavapaalla työaika lyhennetään 40–60 prosenttiin kokoaikaisesta työajasta.

1 Lähteet: sairausvakuutuslaki, työopimuslaki, [www.kela.fi](http://www.kela.fi)

2 Vapaiden kesto määritellään arkipäivinä, joiksi lasketaan myös lauantai. Näin ollen yksi viikko muodostuu kuudesta vapaapäivästä, ja kuukausi sisältää noin 25 vapaapäivää.

3 Tämä isien vapaajärjestelmä oli voimassa vielä myös niiden isien kohdalla, joiden perheessä äidin äitiysrahakausi alkoi ennen 1.1.2013.

Isällä on oikeus isyys- ja vanhempainvapaaseen ja -rahaan vain jos hän asuu lapsen äidin kanssa. Isällä on kuitenkin ollut oikeus vanhempainrahaan vaikka äiti ja isä eivät elä yhteisessä taloudessa, jos isä vastaa lapsen hoidosta eikä äiti ei osallistu siihen. Vuoden 2017 maaliskuusta alkaen isällä on lapsen hoidosta vastatessaan oikeus myös isyysrahaan, vaikka äiti ja isä eivät eläisi yhteisessä taloudessa.

Äidit ja isät voivat tehdä ansiotyötä vanhempainvapaan aikana, mutta saavat niiltä päiviltä ainoastaan vähimmäisvanhempainrahaa. Työskentely sunnuntaisin ei vaikuta päivärahaan.

**Hoitovapaata** äiti tai isä voi pitää kokopäiväisenä vanhempainvapaan päätyttyä siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Vapaa voidaan ottaa kahdessa, vähintään kuukauden pituisessa jaksossa. Työntekijä ja työnantaja voivat myös sopia tätä useammista ja lyhyemmistä jaksoista

**Osittaista hoitovapaata** voi pitää vanhempainvapaan päättymisestä lapsen toisen kouluvuoden loppuun. Tällöin työaika lyhennetään työnantajan kanssa sovittavalla tavalla, tai enintään 30 tuntiin viikossa. Osittaiselle hoitovapaalle voi jäädä, jos on ollut vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana saman työnantajan palveluksessa. Äiti ja isä voivat olla osittaisella hoitovapaalla samaan aikaan esim. niin, että toinen hoitaa lasta aamu- ja toinen iltapäivän.

### Korvaukset

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta maksettava *vanhempainpäiväraha* määräytyy vapaata edeltävien työtulojen mukaan. Vanhempainrahan saaminen edellyttää, että henkilö on asunut Suomessa, tai vakuutettuna muussa Euroopan unionin jäsenmaassa tai EU:n lainsäädäntöä soveltavassa maassa, vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytyisaikaa. Äitiysraha on 56 ensimmäiseltä päivältä 90 prosenttia lapsen syntymää edeltävistä ansiotuloista tiettyyn vuositulorajaan asti (57 101 euroa vuonna 2017), jonka ylittävistä tuloista korvausprosentti on pienempi (32,5 %). Valtaosa sekä yksityisen sektorin että julkisen sektorin työntekijöistä on sellaisten työehtosopimusten piirissä, joissa osa äitiysvapaasta, useimmiten kolme kuukautta, on sovittu palkalliseksi; tältä kaudelta päiväraha maksetaan työnantajalle. Merkittävä osa äitiysvapaalla olevista naisista on kuitenkin vailla työsuhdetta vapaalle jäädessään.

Äitiysvapaan myöhemmältä osalta sekä isyysvapaan ja vanhempainvapaan ajalta vanhempainpäivärahaa maksetaan 70 prosenttia aiemmista ansiotuloista tiettyyn vuositulorajaan asti (37 113 euroa vuonna 2017), jonka ylittävistä tuloista korvausprosentti on pienempi (40 prosenttia 57 101 euron vuosituloihin asti ja 25 prosenttia ne ylittävistä tuloista). Jos vanhemmalla ei ole tuloja tai ne ovat vähäiset (vuonna 2017 alle 10 172 euroa vuodessa), maksetaan vähimmäismääräistä päivärahaa, joka vuonna 2017 on 23,73 euroa arkipäivältä (noin 593 euroa kuukaudessa).



Suomalaisen vanhempainpäivärahaajärjestelmän erikoisuus on se, että tulojen nous-  
tessa korvausaste asteittain pienenee, mutta päiväraha ei ole kattoa kuten useissa  
muissa maissa (www.leavenetwork.org). Vuonna 2017 ensimmäinen taite oli 37 113  
euron vuosituloissa, jota suuremmista tuloista päivärahan korvausaste oli 40 pro-  
senttia, toinen taite oli 57 101 euron vuosituloissa, jonka ylittävistä tuloista korvaus-  
aste oli 25 prosenttia (www.kela.fi).

*Osittainen vanhempainraha* on puolet kokoaikaisena maksettavasta päivärahasta.

Hoitovapaalla oleva vanhempi voi saada *kotihoidon tukea*. Kotihoidon tukeen on oi-  
keutettu jokainen lapsi, joka ei ole kunnan järjestämässä päivähoitossa riippumatta  
siitä, onko hänen vanhemmillaan työsuhdetta. Kotihoidon tuki koostuu hoitorahas-  
ta, joka vuonna 2017 on 338,34 euroa kuukaudessa yhdestä alle kolmivuotiaasta lap-  
sesta sekä kustakin muusta alle kolmivuotiaasta lapsesta 101,29 euroa kuukaudessa  
ja kustakin muusta alle kouluikäisestä lapsesta 65,09 euroa kuukaudessa. Hoitolisää  
maksetaan vain yhdestä lapsesta tulojen ja perheen koon perusteella enintään 181,07  
euroa kuukaudessa. Keskimääräinen perheille maksettu kotihoidon tuki oli 419 eu-  
roa kuukaudessa vuonna 2015. Osa kunnista (60 kuntaa eli 23 prosenttia kunnis-  
ta vuonna 2016) maksaa kotihoidon tukeen kuntakohtaisesti vaihtelevin perustein  
kuntalisää, joka vuonna oli keskimäärin 152 euroa kuukaudessa vaihteluvälillä ollessa  
72–252 euroa (Lehtinen & Selkee 2016).

Osittaisella hoitovapaalla oleva alle kolmivuotiaan lapsen vanhempi saa *joustavaa*  
*hoitorahaa*, joka vuonna 2017 on 241,19 euroa kuukaudessa, kun työaika on enin-  
tään 60 prosenttia normaalista kokopäivätyön työajasta, ja 160,80 euroa kuukau-  
dessa, kun työaika on yli 60 prosenttia, mutta enintään 80 prosenttia normaalista  
kokopäivätyön työajasta.

Osittaisella hoitovapaalla oleva ensi- ja toisluokkalaisen lapsen saa osittaista hoi-  
torahaa 96,89 euroa kuukaudessa. Osittaista hoitorahaa maksetaan kerralla vain yh-  
destä lapsesta, vaikka perheessä olisi useampi tukeen oikeuttava lapsi.

## *Rahoitus*

Ansiosidonnaisella päivärahalla korvatut vapaat rahoitetaan sairausvakuutuksen  
työtulovakuutuksen maksuilla. Niitä kaikki työnantajat maksavat 1,08 % palkka-  
summasta ja palkansaajat 1,58 % bruttopalkasta vuonna 2017; prosenttiosuudet  
määritellään vuosittain valtion budjetissa (vuonna 2016 työnantajamaksu oli 2,12  
% ja työntekijämaksu 0,82 %). Työnantajien osuus rahoituksesta on ollut noin kaksi  
kolmasosaa (keskiarvo vuosilta 2009–2013 oli 68 %), työntekijämaksujen osuus noin  
27 % ja valtion osuus noin 5 % (sisältää 0,1 % rahoituksesta ja vähimmäispäivära-  
hat).

Kotihoidon tuen rahoittavat pääosin kunnat kunnallisveroista mutta saavat sii-  
hen valtionosuutta, joka on 25 prosenttia vuonna 2017.

## Logististen regressioanalyysien tulostaulukoita

Logistisen regressioanalyysin avulla selvitetään, mitkä tarkastelluista taustatekijöistä ennustavat vastaajan toimintaa tai arvioita, kun kaikki taustatekijät otetaan huomioon yhtä aikaa. Sig.-arvo kertoo selitettävän ja selittävän muuttujan yhteyden tilastollisesta merkitsevyydestä. Tilastollisesti merkitsevät muuttujat on taulukoissa tummennettu. B-arvo osoittaa yhteyden suunnan ja voimakkuuden (-merkki kertoo käänteisestä yhteydestä). Exp(B)-arvo kertoo, kuinka paljon kyseisen selittävän muuttujan toteutuminen kasvattaa tai pienentää kunkin selitettävän muuttujan todennäköisyyttä.

LIITETAULUKKO 1. Äitien lyhyitä kotihoidon tukikausia ( $\leq 8$  kk) ennustavat tekijät. (Äidit, joiden kotihoidon tukikausi ei päättynyt uuteen äitiysvapaaseen.) Logistinen regressioanalyysi.

	Lyhyt kotihoidon tukikausi ( $\leq 8$ kk)					
	Malli 1		Malli 2		Malli 3	
	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Ikä alle 30 vuotta	1,712	,000	1,704	,003	1,953	,004
Lapsia 1–2	1,570	,001	1,376	,047	1,442	,080
Korkeakoulututkinto	1,162	,234	1,099	,531	1,061	,775
Työssä ennen lapsen syntymää	2,418	,000	3,211	,000	3,300	,000
Työsuhde voimassa äitiysvapaan alussa	1,022	,890	1,103	,685	1,105	,755
Työttömyyttä 5 vuoden aikana	1,721	,000	1,461	,043	1,594	,064
Tulot ylin viidennes	1,739	,000	1,538	,012	1,565	,046
<b>Lapsen syntymää edeltänyt työ</b>						
Määräaikainen työsuhde			1,081	,715	1,331	,308
Muu kuin kuntasektori			1,285	,160	1,100	,681
Toimihenkilö			1,226	,228	1,351	,186
Muu kuin sosiaali-, terveys-, opetusala			1,152	,415	1,516	,064
Säännöllinen päivätyö			1,055	,718	,974	,889
<b>Puolison tilanne</b>						
Korkeakoulututkinto					,897	,600
Töissä yksityisellä sektorilla					1,215	,331
Toimihenkilö					,807	,284
Nettotulot 3000 €/kk tai enemmän					,835	,417
Piti isäkuukauden					1,576	,009
Piti hoitovapaata					3,923	,000

Malli 1: N=1 360, df=7,  $X^2=100,777$ , Sig.=,000,  $R^2=,096$

Malli 2: N=1 075, df=12,  $X^2=87,545$ , Sig.=,000,  $R^2=,104$

Malli 3: N=709, df=18,  $X^2=108,116$ , Sig.=,000,  $R^2=,189$

LIITETAULUKKO 2. Äitien lyhyitä ja pitkiä kotihoiton tukikausia ennustavat tekijät, mukaan luettuna työn epävarmuuden ja työsuhteen voimassaolon yhteisvaikutus. (Äidit, joiden kotihoiton tukikausi ei päättynyt uuteen äitiysvapaaseen.) Logistinen regressioanalyysi.

	Äiti sai kotihoiton tukea			
	≤ 8 kk		≥ 15 kk	
	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Ikä alle 30 vuotta	1,625	,006	,570	,004
Lapsia 1–2	1,511	,011	,566	,001
Korkeakoulututkinto	1,081	,595	0,849	,289
Työssä ennen lapsen syntymää	2,955	,000	,418	,000
Määräaikainen työsuhde	0,956	,803	1,219	,316
Ylempi toimihenkilö	1,246	,228	,614	,018
Tulot, ylin viidennes	1,609	,008	,623	,018
Työttömyyttä 5 vuoden aikana	1,377	,089	,643	,030
Epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta JA työsuhde voimassa lapsen syntyessä	1,479	,030	,631	,025

≤ 8 kk: N = 1 036, df = 9, X<sup>2</sup> = 74,984, Sig. = ,000, R<sup>2</sup> = ,093

≥ 15 kk: N = 1 036, df = 9, X<sup>2</sup> = 82,472, Sig. = ,000, R<sup>2</sup> = ,107

LIITETAULUKKO 3. Äitien lyhyitä ja pitkiä kotihoiton tukikausia ennustavat tekijät, mukaan luettuna kotihoiton tuen kuntalisä. (Äidit, joiden kotihoiton tukikausi ei päättynyt uuteen äitiysvapaaseen.) Logistinen regressioanalyysi.

	Äiti sai kotihoiton tukea					
	≥24 kk		≥15 kk		≤8 kk	
	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.	Exp(B)	Sig.
Ikä alle 30 vuotta	,627	,025	,585	,002	1,706	,002
Lapsia 1–2	,440	,000	,460	,000	1,870	,000
Korkeakoulututkinto	,551	,000	,697	,012	1,254	,130
Työssä ennen lapsen syntymää	,465	,000	,511	,000	2,173	,000
Työsuhde voimassa lapsen syntyessä	,613	,013	,653	,016	1,044	,815
Työttömyyttä 5 vuoden aikana	,443	,000	,603	,005	1,300	,144
Tulot, ylin viidennes	,769	,225	,525	,000	1,795	,001
Sai kotihoiton tuen kuntalisää	,723	,034	,894	,392	,832	,170

≥24 kk: N=1094, df=8, X<sup>2</sup>=123,062, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=,158

≥15 kk: N=1094, df=8, X<sup>2</sup>=118,336, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=,138

≤8 kk: N=1094, df=8, X<sup>2</sup>=73,578, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=,090

LIITETAULUKKO 4. Isäkuukauden käyttöä ennustavat tekijät. Neliaskelinen logistinen regressioanalyysi.

	Isäkuukauden käyttö											
	Malli 1			Malli 2			Malli 3			Malli 4		
	B	Exp(B)	Sig.	B	Exp(B)	Sig.	B	Exp(B)	Sig.	B	Exp(B)	Sig.
<b>Isän sosioekonomiset piirteet</b>												
Ikä yli 30 vuotta	,942	2,565	,000	,912	2,490	,000	,817	2,263	,000	,760	2,137	,002
Lapsia 1	,627	1,872	,000	,587	1,798	,000	,550	1,733	,000	,604	1,829	,000
Akateeminen koulutus	,009	1,009	,516	−,006	,994	,697	−,012	,988	,460	−,012	,989	,490
Työnantaja yksityinen sektori	−,218	,805	,090	,094	,910	,486	−,085	,918	,530	−,030	,971	,835
Ylempi toimihenkilö tai johtaja	,295	1,343	,025	,113	1,120	,415	,137	1,147	,332	,152	1,164	,299
Hyvät tulot ennen lasta	,694	2,002	,000	,682	1,978	,000	,737	2,089	,000	,688	1,990	,000
<b>Puolison tilanne</b>												
Puolisolla akateeminen koulutus				,040	1,041	,006	,037	1,037	,013	,035	1,035	,024
Puoliso hoitaa lasta kotona				,031	1,031	,796	−,049	1,050	,687	−,129	1,138	,310
Puolisolla hyvät tulot ennen lasta				,606	1,833	,000	,535	1,707	,000	,510	1,665	,000
<b>Isän asenteet</b>												
Mies ensisijaisesti vastuussa toimeentulosta							−,543	,581	,000	−,536	,585	,000
Lapsen hoitaminen kuuluu ensisijaisesti äidille							,275	1,316	,121	,239	1,271	,195
<b>Isän kokemukset työn epävarmuudesta</b>												
Työttömyyden, irtisanomisen tai lomautuksen uhka										−,063	,939	,640
Työttömyyskokemuksia viimeisten viiden vuoden aikana										−,670	,511	,001

Malli 1: N=1 558, df=6, X<sup>2</sup>=131,1, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.109  
Malli 2: N=1 473, df=9, X<sup>2</sup>=163,5, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.143  
Malli 3: N=1 458, df=11, X<sup>2</sup>=176,6, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.155  
Malli 4: N=1 377, df=13, X<sup>2</sup>=177,5, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.166

LIITETAULUKKO 5. Isän vanhempainvapaan käyttöä (oma ilmoitus) ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi.

	B	Sig.	Exp(B)
Isällä hyvät tulot ennen lasta	-,395	,025	,674
Puolisolla hyvät tulot ennen lasta	,204	,248	1,226
<b>Puolisolla akateeminen koulutus</b>	<b>,071</b>	<b>,000</b>	<b>1,074</b>
Isä ylempi toimihenkilö tai johtaja	-,268	,167	,765
Isä työssä yksityisellä sektorilla	-,177	,313	,838
Isä yrittäjä	-,640	,176	,527
Isällä akateeminen koulutus	-,020	,334	,980
<b>Yksi lapsi</b>	<b>,626</b>	<b>,000</b>	<b>1,871</b>
<b>Isä yli 30-vuotias</b>	<b>1,457</b>	<b>,004</b>	<b>4,292</b>
Vakiotermi	-3,236	,000	,039

N=1 472, df=9, X<sup>2</sup>=63,8, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.077

LIITETAULUKKO 6. Isän kotihoidon tuen käyttöä ennustavat tekijät (isät joiden puoliso työssä tai puolisolla työsuhde voimassa). Logistinen regressioanalyysi.

	B	Sig	Exp(B)
Ikä yli 30 vuotta	1,069	,124	2,913
Lapsia yksi	-,119	,562	,888
Akateeminen koulutus	,029	,224	1,029
Työnantaja yksityinen sektori	,124	,540	1,132
<b>Ylempi toimihenkilö tai johtaja</b>	<b>-,747</b>	<b>,002</b>	<b>,474</b>
<b>Hyvät tulot ennen lasta</b>	<b>-,496</b>	<b>,020</b>	<b>,609</b>
<b>Puoliso hoitaa lasta kotona</b>	<b>-,447</b>	<b>,037</b>	<b>,639</b>
<b>Puolisolla korkeakoulutus</b>	<b>,069</b>	<b>,002</b>	<b>1,071</b>
<b>Puolisolla hyvät tulot ennen lasta</b>	<b>,687</b>	<b>,001</b>	<b>1,987</b>
<b>Puoliso ylempi toimihenkilö tai johtaja</b>	<b>,829</b>	<b>,000</b>	<b>2,290</b>
Vakiotermi	-3,131	,000	,044

N=1 094, df=10, X<sup>2</sup>=82,5, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.134

LIITETAULUKKO 7. Äitien osittaisen hoitovapaa käyttöä/suunnittelua ennustavat tekijät. Logistinen regressioanalyysi.

Työssä olevat äidit	B	Sig.	Exp(B)
Ikä 30+ vuotta	,072	,761	1,075
Lasten lukumäärä 3+	-,020	,927	,980
Korkeakoulututkinto	,209	,325	1,232
Ylempi. toimihenkilö	,080	,685	1,084
<b>Työnantaja valtiosektori</b>	<b>1,160</b>	<b>,000</b>	<b>3,189</b>
<b>Puolisolla korkeakoulututkinto</b>	<b>,546</b>	<b>,007</b>	<b>1,727</b>
Puoliso ylempi. toimihenkilö	-,131	,527	,877
<b>Pienituloinen kotitalous (alle 2 500 €/kk)</b>	<b>-1,034</b>	<b>,043</b>	<b>,356</b>
Työpaikan koko vähintään 100 työntekijää	,190	,274	1,209
<b>Työsuhde voimassa lapsen syntyessä</b>	<b>1,318</b>	<b>,000</b>	<b>3,735</b>
Vakiotermi	-2,334	,000	,097

N=1 328, df=10, X<sup>2</sup>=86,9, Sig.=,000, R<sup>2</sup>=.148

Kotona olevat äidit	B	Sig.	Exp(B)
Ikä 30+ vuotta	,930	,121	2,536
Lasten lukumäärä 3+	,236	,563	1,266
<b>Korkeakoulututkinto</b>	<b>1,025</b>	<b>,016</b>	<b>2,787</b>
Ylempi. toimihenkilö (lasta edeltäneessä työssä)	-,355	,499	,701
Työnantaja valtiosektori (lasta edeltäneessä työssä)	,795	,442	2,215
Puolisolla korkeakoulututkinto	-,259	,562	,771
Puoliso ylempi. toimihenkilö	,789	,077	2,202
Pienituloinen kotitalous (alle 2500 €/kk)	-,419	,454	,658
<b>Työpaikan koko vähintään 100 työntekijää (lasta edeltäneessä työssä)</b>	<b>-1,128</b>	<b>,012</b>	<b>,324</b>
<b>Työsuhde voimassa lapsen syntyessä</b>	<b>1,616</b>	<b>,042</b>	<b>5,034</b>
Vakiotermi	-3,902	,000	,020

N=536, df=10, X<sup>2</sup>=27,4, Sig.=,002, R<sup>2</sup>=.188

LIITETAULUKKO 8. Äitien osa-aikatyöhön suhtautumista ennustavat tekijät 1: parivuotiaan kuopuksen töissä olevat äidit. Logistinen regressioanalyysi.<sup>1</sup>

Töissä olevat äidit	Osa-aikatyössä parhaillaan (28 % vastaajista)		Ei harkitse osa-aikatyötä (26 % vastaajista)		Osa-aikatyö ei mahdollista taloudellisista syistä (23 % vastaajista)		Osa-aikatyö ei mahdollista työn luonteen vuoksi (15 % vastaajista)		Harkinnut, mieluummin kokopäivätyö (12 % vastaajista)		Haluaisi osa-aikatyötä, mutta sitä ei ole tarjolla (5 %)							
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)						
Akateeminen koulutus	,010	,955	1,011	,149	,466	1,161	-,782	,001	,457	,489	,038	1,631	,250	,567	1,285			
Kotitalouden tulot nyt alhaiset	-,354	,452	,702	-,338	,554	,713	,361	,445	1,435	-,366	,612	,679	-,529	,322	1,697	,534		
Äidin tulot alhaiset ennen lasta	-,095	,760	,909	,481	,145	1,618	,286	,395	1,333	,203	,653	1,225	-,652	,147	,521	1,085		
Työsuhte oli voimassa lapsen syntymässä	-,239	,378	,788	,315	0,310	1,370	,460	,157	1,584	,556	,172	1,743	-,291	,400	,748	,182		
Ikä yli 30 v.	,375	,133	1,455	-,291	,257	,748	-,303	,228	,738	,698	,072	2,010	-,082	,786	,921	1,150		
Lapsia 3+	,110	,627	1,117	,141	,572	1,152	-,069	,794	,933	-,025	,931	,975	-,62	,074	,538	,929		
Yksimhuoltaja	-,166	,816	,847	1,066	,118	2,903	,208	,768	1,231	-,191	,999	,000	-,19,4	,999	,000	-,17,726	,999	
Työssä yksityisellä sektorilla	,035	,868	1,036	,071	,767	1,074	,131	,604	1,114	,077	,784	1,08	,083	,769	1,09	-,383	,457	,682
Työssä kuntasektorilla	-,335	,005	,715	,189	,131	1,208	,181	,172	1,198	,204	,166	1,226	-,001	,995	,999	,006	,981	1,006
Epävarmuuskokemuksia työssä ennen lasta	-,323	,150	,724	,353	,147	1,423	-,037	,882	,963	,090	,758	1,094	,600	,027	1,823	-,705	,226	,494
Epävarmuuskokemuksia nykyisessä työssä	,500	,010	1,649	-,573	,015	,564	,230	,295	1,259	-,258	,336	,773	-,398	,139	,672	,273	,528	1,314
Pienten lasten äidin kuuluu olla kotona	,485	,007	1,624	-,302	,144	,740	,121	,545	1,129	-,723	,007	,485	-,255	,296	,775	-,689	,141	,502
Työ erittäin tärkeä elämänalue sisäitönsä vuoksi	-,090	,618	,914	,367	,059	1,443	-,0342	,104	,711	-,069	,768	,994	,242	,295	1,274	-,642	,156	,526
Vakiotermi	-,1019	,005	,361	-,1542	,000	0,214	-,1,705	,000	,182	-,2,900	,000	,055	-,1,319	,004	0,267	-,1,555	,027	,211

Osa-aikatyössä parhaillaan: N = 686, df = 13, X<sup>2</sup> = 27,4, Sig. = ,011, R<sup>2</sup> = ,055

Ei harkitse osa-aikatyötä: N = 686, df = 13, X<sup>2</sup> = 22,5, Sig. = ,047, R<sup>2</sup> = ,050

Haluaisi osa-aikatyötä, ei mahdollista taloudellisista syistä: N = 686, df = 13, X<sup>2</sup> = 29,6, Sig. = ,005, R<sup>2</sup> = ,066

Haluaisi osa-aikatyötä, ei mahdollista työn luonteen vuoksi: N = 686, df = 13, X<sup>2</sup> = 31,0, Sig. = ,003, R<sup>2</sup> = ,078

Harkinnut osa-aikatyötä, tekke mieluummin kokopäivätyötä: N = 686, df = 13, X<sup>2</sup> = 19,1, sig. = ,119, R<sup>2</sup> = ,049

Haluaisi osa-aikatyötä, mutta sitä ei ole tarjolla: N = 686, df = 13, X<sup>2</sup> = 25,1, Sig. = ,022, R<sup>2</sup> = ,124

1 Töissä olevien äitien osa-aikatyön suunnittelua eivät tilastollisesti merkitsevästi ennustaneet sen paremmin rakenteelliset kuin asenmetekijätäkään, siksi muutuja ei ole mukana taulukossa.

**LIITETAULUKKO 9. Äitien osa-aikatyöhön suhtautumista ennustavat tekijät 2: parivuotiaan kuopuksen kotona olevat äidit. Logistinen regressioanalyysi.<sup>1</sup>**

Kotona olevat äidit	Suunnittelee osa-aikatyötä (34 % vastaajista)			Ei harkitse osa-aikatyötä (24 % vastaajista)			Osa-aikatyö ei mahdollista työn luonteen vuoksi (10 % vastaajista)			Harkinnut, mieluummin kokopäivätyö (15 % vastaajista)			Haluaisin osa-aikatyötä, mutta sitä ei ole tarjolla (15 % vastaajista)		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp (B)	B	Sig.	Exp (B)	B	Sig.	Exp (B)	B	Sig.	Exp (B)
Akateeminen koulutus	,027	,933	1,028	-,445	,316	,641	,510	,284	1,665	-,696	,191	,499	,135	,790	1,145
Kotitalouden tulot nyt alhaiset	-,417	,272	,659	,683	,081	1,980	-,239	,725	,787	<b>,872</b>	<b>,043</b>	<b>2,393</b>	-,963	,119	,382
Äidin tulot alhaiset ennen lasta	<b>-,886</b>	<b>,006</b>	<b>,412</b>	<b>1,077</b>	<b>,002</b>	<b>2,937</b>	-,957	,175	,384	-,375	,367	,687	,304	,501	1,356
Työsuhte oli voimassa lapsen syntymässä	-,162	,661	1,176	,116	,808	1,123	,970	,130	2,637	-,732	,153	,481	-,321	,531	,725
Ikä yli 30 v.	,417	,179	1,518	-,205	,547	,815	,729	,276	2,073	,483	,260	1,621	-,132	,768	,877
Lapsia 3+	,510	,061	1,666	,011	,973	1,011	,234	,603	1,264	-,636	,127	,529	<b>-2,276</b>	<b>,003</b>	<b>,103</b>
Yksinhuoltaja	-1,143	,313	,319	,952	,266	2,591	-17,59	,999	,000	<b>1,786</b>	<b>,039</b>	<b>5,966</b>	-19,402	,999	,000
Työssä yksityisellä sektorilla	-,068	,845	,934	-,264	,570	,768	-,991	,072	,371	,284	,557	1,329	-,920	,067	,398
Työssä kunta-sektorilla	-,343	,087	,71	,332	,181	1,394	-,412	,148	,662	,095	,756	1,099	<b>-,957</b>	<b>,023</b>	<b>,384</b>
Epävarmuuskokemuksia työssä ennen lasta	,014	,970	1,015	<b>-1,258</b>	<b>,051</b>	<b>,284</b>	,406	,479	1,500	,044	,930	1,045	,354	,479	1,425
Epävarmuuskokemuksia nykyisessä työssä	-,331	,418	,718	,060	,909	1,062	,757	,149	2,131	,201	,720	1,222	,620	,334	1,858
Pienten lasten äidin kuuluu olla kotona	,001	,997	1,001	-,284	,330	,752	<b>,992</b>	<b>,025</b>	<b>2,697</b>	-,609	,080	,544	,578	,149	1,782
Työ erittäin tärkeä elämänalue sisältönsä vuoksi	-,147	,587	,863	,484	,107	1,622	,054	,902	1,056	-,485	,221	,616	-,304	,476	,738
Vakiotermi	-,549	,161	,578	-1,565	,001	,209	-3,752	,000	,023	-1,285	,012	,277	-1,240	,029	,289

Suunnittelee osa-aikatyötä: N = 322, df = 13, X<sup>2</sup> = 23,5, Sig. = ,036, R<sup>2</sup> = ,096

Ei harkitse osa-aikatyötä: N = 322, df = 13, X<sup>2</sup> = 33,1, Sig. = ,002, R<sup>2</sup> = ,148

Haluaisi osa-aikatyötä, ei mahdollista taloudellisista syistä: N = 322, df = 13, X<sup>2</sup> = 10,6, Sig. = ,642, R<sup>2</sup> = ,057

Haluaisi osa-aikatyötä, ei mahdollista työn luonteen vuoksi: N = 322, df = 13, X<sup>2</sup> = 25,3, Sig. = ,021, R<sup>2</sup> = ,161

Harkinnut osa-aikatyötä, tekee mieluummin kokopäivätyötä: N = 322, df = 13, X<sup>2</sup> = 18,5, sig = ,138, R<sup>2</sup> = ,100

Haluaisi osa-aikatyötä, ei tarjolla: N = 322, df = 13, X<sup>2</sup> = 37,2, sig = ,000, R<sup>2</sup> = ,214

1 Mikään analyysissä mukana olevista taustamuuttujista ei merkitsevästi ennustanut sitä, että kotiäiti haluaisi tehdä osa-aikatyötä mutta ei pidä sitä mahdollisena taloudellisista syistä, siksi muuttuja ei ole mukana taulukossa.



**LIITETAULUKKO 10. Isien osa-aikatyöhön suhtautumista ennustavat tekijät: parivuotiaan kuopuksen töissä olevat palkansaajaisät. Logistinen regressioanalyysi.**

Työssä olevat palkansaajaisät	Osa-aikatyössä parhaillaan (3 %)			Suunnittelee osa-aikatyötä (4 %)			Ei harkitse osa-aikatyötä (62 %)			Osa-aikatyö ei mahdollista taloudellisista syistä (21 %)			Osa-aikatyö ei mahdollista työn luonteen vuoksi (9 %)		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp (B)	B	Sig.	Exp (B)	B	Sig.	Exp (B)	B	Sig.	Exp (B)
Akateeminen koulutus	,011	,722	1,011	,011	,661	1,011	-,180	,118	,982	,002	,892	1,002	,041	,025	1,042
Pienituloinen kotitalous	<b>,785</b>	<b>,019</b>	<b>2,193</b>	,351	,276	1,421	<b>-,316</b>	<b>,032</b>	<b>,729</b>	,212	,216	1,236	-,674	,037	,510
Puolisolla akat. koulutus	,043	,148	1,044	<b>,079</b>	<b>,001</b>	<b>1,083</b>	-,027	,015	<b>0,973</b>	<b>-,034</b>	<b>,018</b>	<b>,967</b>	,039	,034	1,039
Puoliso työssä	<b>,658</b>	<b>,016</b>	<b>1,93</b>	-,270	,229	,764	-,071	,466	,931	-,039	,742	,962	-,045	,782	,950
Ikä yli 30 v	<b>-1,119</b>	<b>,003</b>	<b>,327</b>	,509	,334	1,664	-,155	,376	,856	,327	,131	1,387	-,177	,537	,838
Lapsia 3+	-,402	,237	,669	,068	,787	1,071	-,141	,195	,869	,214	,093	1,239	,253	,147	1,287
Työnantaja yksityinen sektori	<b>-1,069</b>	<b>,000</b>	<b>,344</b>	-,379	,093	,685	<b>,229</b>	<b>,026</b>	<b>1,257</b>	-,095	,453	,910	-,021	,902	,979
Epävarmuuskokemuksia työssä	,413	,117	1,512	,369	,100	1,446	<b>-,343</b>	<b>,001</b>	<b>,710</b>	,170	,164	1,185	-,013	,938	,987
Lapsenhoito kuuluu äidille	-,086	,844	,918	,286	,385	1,331	,004	,976	1,004	,087	,606	1,091	,304	,180	1,356
Mies vastuussa perheen toimeentulosta	-,208	,546	,812	-,450	,200	,721	,138	,236	1,148	,093	,499	1,097	-,103	,606	,902
Vakiotermi	<b>-2,374</b>	<b>,000</b>	<b>,093</b>	<b>-3,539</b>	<b>,000</b>	<b>,029</b>	,706	,001	2,027	<b>-1,535</b>	<b>,000</b>	<b>,215</b>	<b>-2,316</b>	<b>,000</b>	<b>,099</b>

Osa-aikatyössä parhaillaan: N = 1 929, df = 11, X<sup>2</sup> = 41,9, Sig. = ,000, R<sup>2</sup> = ,082  
 Suunnittelee osa-aikatyötä: N = 1 929, df = 11, X<sup>2</sup> = 30,3, Sig. = ,001, R<sup>2</sup> = ,049  
 Ei harkitse osa-aikatyötä: N = 1 929, df = 11, X<sup>2</sup> = 44,5, Sig. = ,000, R<sup>2</sup> = ,031  
 Haluaisi osa-aikatyötä, ei mahdollista taloudellisista syistä: N = 1 929, df = 11, X<sup>2</sup> = 36,0, Sig. = ,000, R<sup>2</sup> = ,029  
 Haluaisi osa-aikatyötä, ei mahdollista työn luonteen vuoksi: N = 1 929, df = 11, X<sup>2</sup> = 28,1, Sig. = ,003, R<sup>2</sup> = ,031

Työssä olevat palkansaajaisät	Haluaisin osa-aikatyötä, mutta sitä ei ole tarjolla (2 %)			Haluaisin osa-aikatyötä, mutta työnantaja ei pidä sitä suotavana (3 %)			Harkinnut, mieluummin kokopäivätyö (12 %)		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Akateeminen koulutus	,000	,992	1,000	,053	,103	1,055	,020	,253	1,020
Pienituloinen kotitalous	-,319	,592	,727	,108	,805	1,114	,018	,936	1,019
Puolisolla akat. koulutus	,010	,803	1,01	<b>,065</b>	<b>,050</b>	<b>1,067</b>	,011	,514	1,011
Puoliso työssä	-,079	,818	,924	-,433	,142	,646	,015	,921	1,015
Ikä yli 30 v	,423	,526	1,526	-,171	,717	,843	-,053	,840	,949
Lapsia 3+	,211	,559	1,235	,196	,521	1,217	-,155	,365	,857
Työnantaja yksityinen sektori	<b>,860</b>	<b>,059</b>	<b>2,363</b>	,424	,202	1,527	,116	,465	1,123
Epävarmuuskokemuksia työssä	,492	,137	1,636	,484	,084	1,623	,274	,067	1,315
Lapsenhoito kuuluu äidille	,644	,123	1,905	-,002	,996	,998	-,238	,305	,788
Mies vastuussa perheen toimeentulosta	-,075	,851	,928	<b>,795</b>	<b>,011</b>	<b>2,214</b>	,007	,969	1,007
Työ erittäin tärkeä elämänavaluesisältönsä vuoksi	,053	,885	1,055	-,068	,826	,934	<b>,748</b>	<b>,000</b>	<b>2,113</b>
Vakiotermi	<b>-5,285</b>	<b>,000</b>	<b>,005</b>	<b>-4,456</b>	<b>,000</b>	<b>,012</b>	<b>-2,443</b>	<b>,000</b>	<b>,087</b>

Haluaisi osa-aikatyötä, ei tarjolla: N = 1 929, df = 11, X<sup>2</sup> = 11, sig = ,446, R<sup>2</sup> = ,032  
 Haluaisi osa-aikatyötä, työnantaja ei pidä suotavana: N = 1 929, df = 11, X<sup>2</sup> = 23,4, sig = ,015, R<sup>2</sup> = ,053  
 Harkinnut osa-aikatyötä, tekee mieluummin kokopäivätyötä: N = 1 929, df = 11, X<sup>2</sup> = 36,7, sig = ,000, R<sup>2</sup> = ,036