

Johanna Lammi-Taskula, Minna Salmi, Sanna Parrukoski

TYÖ, PERHE JA TASA-ARVO

Johanna Lammi-Taskula, Minna Salmi, Sanna Parrukoski.
Työ, perhe ja tasa-arvo.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:55

ISBN 978-952-00-2928-9 (nid.)

ISBN 978-952-00-2929-6 (PDF)

ISSN 1236-2115 (painettu)

ISSN 1797-9897 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-2929-6

<http://um.fi/URN:ISBN:978-952-00-2929-6>

www.stm.fi/julkaisut

Kannen kuva: Plugi

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2009

TIIVISTELMÄ

TYÖ, PERHE JA TASA-ARVO

■ Selvityksessä arvioidaan sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevia hallitusten tavoitteita ja toimenpiteitä tasa-arvopolitiikassa, perhepolitiikassa sekä työelämän politiikassa viimeksi kuluneen vuosikymmenen ajalta. Tutkimustiedon valossa arvioidaan toteutetun politiikan painopisteitä ja vaikuttavuutta suhteessa yhteiskunnallisten muutosten asettamiin haasteisiin sekä analysoidaan eri politiikka-alueiden tavoitteiden ja toimien toisilleen asettamia ehtoja ja seurausvaikutuksia. Tavoitteena on tarkastella myös sitä, minkälaiset kysymykset eivät ole nousseet politiikan työlistalle.

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita on kirjattu moniin politiikka-asiakirjoihin, ja tietyt teemat ja tavoitteet toistuvat. Yhteensovittamisen käsite on hahmotettu lähinnä perhevapaiksi, ja niihin liittyvät toimet ovatkin olleet keskeinen osa toteutettua politiikkaa. Lainsäädäntömuutoksiin on edetty mm. vanhempainvapaan isäkiintiön, osittaisen vanhempainvapaan ja osittaisen hoitovapaan laajennuksen osalta. Myös vanhempainvapaan ajalta kertyvien vuosilomakustannusten korvaamista työnantajille on edistetty, ja pienten koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä säädetty.

Toteutetussa työn ja perheen yhteensovittamisen politiikassa vallitsee kuitenkin jännitteitä esimerkiksi työllisyysasteen nostamisen ja syntyvyyden edistämisen välillä. Jaetun vanhemmuuden tavoite jättää varjoonsa yksinhuoltajien tarpeet perhevapaiden järjestämisessä. Osa-aikaisten vapaa- ratkaisujen tarkoituksena on tukea perheitä, mutta niiden käyttö on ollut vähäistä ja niihin liittyy eriarvoistumisen riski. Työelämän käytäntöihin tai yrittäjyyteen ei ole kiinnitetty juurikaan huomiota perhevapaita kehitettäessä. Toteutetussa politiikassa vähäiselle huomiolle on myös jäänyt perheiden moninaisuus sekä monikulttuurisuus.

Kaikkiaan työn ja perheen yhteensovittamisen kokonaisuus on hahmotettu kapeasti. Kansalaisilla on työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeita erityisesti pikkulapsivaiheessa, mutta myös muissa perhevaiheissa. Muihin perhevaiheisiin ei kuitenkaan ole kiinnitetty sanottavammin huomiota. Perhevapaisiin, tulonsiirtoihin ja palveluihin liittyvä lainsäädäntö on tärkeä tukipilari työtä ja perhettä yhteen sovittaville perheille, mutta viime kädessä politiikan luomat mahdollisuudet toteutuvat perheiden ja työyhteisöjen jokapäiväisissä käytännöissä. Suomessa naisten ja miesten asema työelämässä ja perheessä ei lainsäädännöstä huolimatta ole tasa-arvoinen.

Raportissa esitetään suosituksia työn ja perheen yhteensovittamisen politiikan kehittämiseksi. Politiikkaa tulee kehittää eri perhevaiheiden ja erilaisen perheiden näkökulmasta. Perheen perustamisen opiskeluvuosina tulee

tukea. Työlainsäädäntöä on kehitettävä niin, että työaikalain säädöksiä voidaan paremmin valvoa ja määräaikaista työsuhteita vähentää. Perhevapaa-järjestelmää on yksinkertaistettava ja vanhempainvapaa on kiintiöitävä äidin ja isän riittävän pitkiin kiintiöihin. Päivähoidon laadusta ja saatavuudesta lähipalveluna on huolehdittava. Työelämän käytäntöjä tulee kehittää pitkäjänteisesti tasa-arvoa tukevan työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseksi. Tasa-arvopolitiikan koordinaatio ja poikkihallinnollinen yhteistyö on järjestettävä niin, että työn ja perheen yhteensovittamisen moniulotteisen politiikan ristiriitaisuutta saadaan vähenemään. Tähän tarvitaan myös pysyvää yhteistyötä viranomaisten ja tutkijoiden välillä.

Asiasanat: **perhe, perhevapaat, politiikan vaikuttavuus, tasa-arvo, työelämä, työn ja perheen yhteensovittaminen**

SAMMANDRAG

ARBETE, FAMILJ OCH JÄMSTÄLLDHET

■ I utredningen utvärderas från jämställdhetsperspektivet regeringarnas mål och åtgärder för att förena arbete och familjeliv inom jämställdhetspolitiken, familjepolitiken och arbetslivspolitikerna under det senaste årtiondet. I utredningen bedöms i ljuset av forskningsrön prioriteringarna i och effektiviteten av den politik som bedrivits i förhållande till de utmaningar som samhällseliga förändringar medfört. Vidare analyseras de villkor som de olika politikområdenas målsättningar och åtgärder ställer för varandra samt deras konsekvenser. Ett mål är också att granska hurudana frågor som inte har lyfts på den politiska agendan.

Mål för att förena arbete och familjeliv har antecknats i flera politikdokument, och vissa teman och mål upprepas. Begreppet att förena arbete och familjeliv har främst uppfattats som familjeledigheter, och åtgärder som anknyter till dem har utgjort en central del av politiken. Lagstiftningsändringar har genomförts i form av bl.a. utvidgning av den partiella vårdledigheten och införande av den partiella föräldraledigheten samt pappakvoten i föräldraledigheten. Man har också främjat betalning av ersättning till arbetsgivare för de semesterkostnader som åsamkas av föräldraledigheter, och det finns bestämmelser om morgon- och eftermiddagsverksamhet för små skolelever.

Det råder dock spänningar i den politik som bedrivs i syfte att förena arbete och familjeliv till exempel mellan målen att höja sysselsättningsgraden och främja nativiteten. Målet om ett delat föräldraskap förbiser ensamförsörjarnas behov när det gäller att ordna familjeledigheter. Avsikten med deltidledigheter är att stödja familjer, men dessa ledigheter har inte utnyttjats i någon större grad och dessutom är de förknippade med en risk av att man hamnar i en ojämlig ställning. Arbetslivets praxis och företagande har knappast ägnats uppmärksamhet när man utvecklat familjeledigheterna. Mindre uppmärksamhet har även fästs vid de olika familjeformerna och multikulturalismen.

Allt som allt har temat av att förena arbete och familjeliv uppfattats snävt. Medborgarna har behov av att förena arbete och familjeliv i synnerhet då familjen har småbarn – men även i andra familjeskeden. De övriga familjeskedena har dock inte ägnats någon större uppmärksamhet. Lagstiftningen om familjeledigheter, inkomstöverföringar och tjänster utgör en viktig stöttepelare för familjer som förenar arbete och familjeliv, men i sista hand förverkligas de möjligheter som politiken skapar förutsättningar för i familjernas och arbetsgemenskapernas vardagspraxis. Trots lagstiftningen är kvinnornas och männen's ställning i arbetslivet och familjer inte jämställd i Finland.

Rapporten ger rekommendationer om hur politiken om att förena arbete och familjeliv bör utvecklas. Politiken ska utvecklas med tanke på olika familjeskeden och olika familjer. Grundande av familj under studerandetiden ska stödjas. Arbetslagstiftningen ska utvecklas så att bestämmelserna i arbetstidslagen kan övervakas bättre och visstidsanställningar kommer att minska. Systemet med familjeledigheter ska förenklas och föräldraledigheten delas upp i tillräckligt långa kvoter för mammor och pappor. Man ska se till att barndagvården är av hög kvalitet och att det finns tillgång till dagvård som en närservice. Arbetslivspraxis ska utvecklas på lång sikt för att främja förenandet av arbete och familjeliv som stödjer jämställdheten. Jämställdhetspolitiken ska koordineras och det tväradministrativa samarbetet ordnas så att motstridigheterna i den multidimensionella politiken för att förena arbete och familjeliv minskar. För detta behövs också bestående samarbete mellan myndigheter och forskare.

Nyckelord:

arbetsliv, familj, familjeledigheter, förenande av arbete och familjeliv, jämställdhet, politikens effektivitet

SUMMARY

EMPLOYMENT, FAMILY AND GENDER EQUALITY

■ The study reviews from a gender equality perspective the recent governments' objectives and measures for the reconciliation of work and family life in gender equality policy, family policy and working life policy over the last ten years. The priorities and effectiveness of the policy carried out are evaluated in the light of research-based information in relation to the challenges brought about by societal changes. The conditions set by the objectives and measures in the different policy areas for each other and their implications are analysed. An aim is also to look at what kinds of questions have not yet been raised on the political agenda.

Objectives related to the reconciliation of work and family life have been incorporated in several policy documents, and certain themes and objectives are repeated in them. The concept of reconciliation has chiefly been perceived as referring to family leaves, and the measures linked with them have accordingly been an integral part of the policy carried out. Legislative amendments have been implemented e.g. by extending partial care leave and introducing partial parental leave and the father's quota of parental leave. Compensating the employer for the annual leave costs for the periods of parental leave has been promoted, and provisions have been laid down regarding arrangements for pre- and after-school activities for young school-children.

There are however tensions in the policy on reconciliation of work and family life for instance between raising the rate of employment and promoting the fertility rate. The goal of a shared parenthood overshadows the needs of single parents in organising family leaves. The purpose of part-time leaves is to support families, but they have not been taken to any greater extent and they are linked with a risk of placing employees in an unequal position. Working life practices and entrepreneurship have hardly been paid attention when developing the family leave system. Neither has much attention been focused on the diversity of families and multiculturalism.

On the whole, the theme of reconciliation of work and family life has been understood narrowly. People have needs to reconcile work and family life in particular when their children are small, but also at some other stages of family life. Not much attention has been paid to those other family life stages, however. The legislation regarding family leaves, social income transfers and services is an important support for families reconciling their work and family life, but in the end the opportunities enabled by policies are realised in the everyday practices of families and workplaces. Despite relevant legislation, the status of women and men in working life and family is not equal in Finland.

The report puts forward recommendations for developing the policy on reconciliation of work and family life. This policy should be developed from the point of view of the different stages of family life and different families. Starting a family during years of study should be supported. The employment legislation must be improved so that observation of the statutes on working time can be supervised better and temporary employment contracts can be reduced. The family leave system should be simplified, and there should be sufficiently long quotas of family leaves for mothers and fathers. The quality of and the access to child day care as a community service should be ensured. Worklife practices should be developed in the long term in order to promote the reconciliation of work and family life that supports gender equality. The coordination of gender equality policy and the cross-sectoral cooperation should be organised so as to reduce any contradictions in the multidimensional policy on reconciliation of work and family life. Permanent cooperation between authorities and researchers is also needed in that respect.

Key words:

family, family leaves, gender equality, policy impact, reconciliation of work and family life, working life

SISÄLLYS

Tiivistelmä	3
Esipuhe.....	11
I Johdanto	12
1.1 Mitä on työn ja perheen yhteensovittaminen	13
1.2 Perhepoliittisen tuen tilanne vuonna 1995	17
1.3 Raportin tavoite ja sisältö	19
2 Tutkimuskysymykset ja aineistot	21
2.1 Tutkimuskysymykset.....	21
2.2 Aineistot.....	21
3 Tavoitteet ja toimet.....	22
3.1 Hallitusohjelmat	22
3.1.1 Tavoitteet.....	22
3.1.2 Toimet.....	23
3.2 Tasa-arvo-ohjelmat	23
3.2.1 Tavoitteet.....	23
3.2.2 Toimet	25
3.3 Poliittikaohjelmat	26
3.3.1 Tavoitteet	26
3.3.2 Toimet.....	26
3.4 Tulopoliittiset sopimukset	27
3.5 Työelämäohjelmat.....	28
3.5.1 Tavoitteita.....	28
3.5.2 Ehdotettuja keinoja.....	29
3.6 Työryhmien ja selvityshenkilöiden raportit.....	29
3.7 Kampanjat	31
4 Lainsäädännön muutokset 1995–2009.....	33
5 Tavoitteista toimiin: esimerkkejä	39
5.1 Vanhempainvapaan isäkiintiö	39
5.2 Osittainen vanhempainvapaa.....	43
5.3 Osittaisen hoitovapaan laajennus pieniin koululaisiin	44
5.4 Vanhempainvapaan ajalta kertyvien vuosilomakustannusten korvaaminen työnantajille.....	46
5.5 Pienten koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta	49

6 Työn ja perheen yhteensovittaminen tutkimuksen ja tilastojen valossa	51
6.1 Perheen perustamisen edellytykset.....	51
6.2 Äitien perhevapaat.....	54
6.3 Isien perhevapaat.....	56
6.4 Päivähoidon käyttö.....	58
6.5 Osa-aikaisten vapaiden käyttö.....	59
6.6 Sukupolvien välinen auttaminen.....	61
6.7 Kotitalousvähennyksen käyttö.....	62
6.8 Naiset ja miehet työelämässä	62
6.8.1 Työhön osallistuminen.....	62
6.8.2 Naisten etenemismahdollisuudet	68
6.8.3 Sukupuolten palkkaerot työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta.....	70
6.9 Työ ja perhe työpaikoilla.....	71
6.9.1 Työn aika ja paikka.....	71
6.9.2 Perhevapaiden merkitys organisaatioissa	76
6.9.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa työpaikalla kaikkia...84	
6.10 Pienten koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta	85
7 Arviointia	88
7.1 Miten työn ja perheen yhteensovittaminen on ymmärretty?.....	88
7.2 Tavoitteiden ristiriitaisuus.....	91
7.3 Poliitiikan toimintatavan arviointia.....	99
7.4 Suomi kansainvälisessä kontekstissa	100
7.5 Mustat aukot: mitä puuttuu?	101
7.5.1 Yhteensovittaminen eri perhevaiheissa	101
7.5.2 Määräaikainen työ ja työsuhteiden erilaistuminen.....	102
7.5.3 Perhevapaoikeudet erilaisissa perheissä	102
7.5.4 Maahanmuuttajien tilanne työn ja perheen yhteensovittamisessa	105
7.5.5 Yrittäjyyden ja perheen yhteensovittaminen.....	106
7.5.6 Työn ja perheen yhdistämisen tukeminen työpaikoilla	108
8 Suositukset	109
Lähteet	112

ESIPUHE

■ Hallitusohjelman 2007–2011 mukaisesti hallitus antaa eduskunnalle selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta syksyllä 2010. Nyt ensimmäistä kertaa sukupuolten tasa-arvosta tehtävän selonteon tavoitteena on arvioida tasa-arvon edistymistä ja harjoitettua tasa-arvopoliittikkaa 1990–2000-luvulla. Lisäksi keskeinen osa selontekoa ovat tasa-arvopolitiikan tulevaisuuden linjaukset.

Selonteko keskittyy seuraaviin pääteemoihin: sukupuolten tasa-arvo päätöksenteossa, työelämä sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, naiseen kohdistuva väkivalta, koulutus ja tutkimus, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, tasa-arvopolitiikan organisaatio sekä miehet ja tasa-arvo.

Sosiaali- ja terveysministeriö on tilannut asiantuntijoilta taustaselvityksiä ja arvioita tasa-arvopolitiikan eri alueilta selonteon valmistelua varten. Tässä raportissa tarkastellaan tasa-arvopolitiikkaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen osalta. Raportin ovat laatineet YTT, erikoistutkija Johanna Lammi-Taskula, VTT, projektipäällikkö Minna Salmi ja VTK, suunnittelija Sanna Parrukoski Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksesta.

Selvityksessä arvioidaan sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta työn ja perheen yhteensovittamista koskevia hallitusten tavoitteita ja toimenpiteitä tasa-arvopolitiikassa, perhepolitiikassa ja työllisyyspolitiikassa viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Arvion kohteena on myös toteutetun politiikan vaikuttavuus suhteessa yhteiskunnallisten muutosten asettamiin haasteisiin.

Tekijät vastaavat selvityksen sisällöstä.

Raimo Ikonen
Ylijohtaja

■ Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen teemat tulivat politiikan päiväjärjestykseen 1960-luvulla, vaikka tuolloin ei tätä käsitettä vielä käytetty. 1960-luvun keskeisiksi tasa-arvopoliittisiksi aiheiksi ne nousivat ennen kaikkea perheellisten naisten ansiotyömahdollisuuksien ja lasten päivähoiton järjestämisen kysymyksinä. 1970-luvun lopulta alkaen huomion kohteena ovat olleet myös miesten perhevapaoikeudet ja niiden kehittäminen.

Työn ja perheen yhteensovittaminen, tätä ilmaisua käyttäen, alkoi tulla keskustelun kohteeksi 1990-luvun alussa politiikan, hallinnon ja tulopoliittisten neuvottelujen piirissä. Aiheen aiempaa vahvempaa esilletuloa poliittiseen työjärjestykseen lienee tukenut EU-tason aktiivisuus. Euroopan unionissa aiheen nosti poliittisiin ohjelmiin tarve saada naisia laajemmin työmarkkinoille. Työn ja perheen yhteensovittaminen käsitteenä esiintyi suomalaisissa hallinnon dokumenteissa ensimmäisen kerran YK:n Kansainvälisen Perheen vuoden 1994 Suomen toimikunnan raportissa (1995) sekä hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 1997–1999. Enemmälti se on tullut dokumentteihin vasta 2000-luvulla.

Keskeisiä osa-alueita työn ja perheen yhteensovittamisen edistämässä julkisen vallan toimin ovat Suomessa olleet perhevapaoikeudet ja niihin liittyvät tulonsiirrot sekä päivähoitopalvelut, ja nyttemmin myös työelämän toimintatapojen kehittäminen tukemaan ansiotyön ja perhe-elämän yhdistämistä. Näihin liittyvien tavoitteiden asettamisessa ja toimien suunnittelussa on Suomessa edetty yleensä ns. kolmikannan eli työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan yhteistyönä.

Ansiotyön ja perhe-elämän yhdistämiseen liittyvien politiikkojen ja toimien hallinnointi jakautuu Suomessa pääasiassa sosiaali- ja terveysministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonaloille. Yhteensovittamiseen liittyviä teemoja käsitellään jonkin verran myös muilla hallinnonaloilla. Keskeistä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvää lainsäädäntöä on sairausvakuutuslaki (äitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahat), laki lasten kotihoitoon ja yksityisen hoidon tuesta, laki lasten päivähoitosta, perusopetuslaki (8a luku aamu- ja iltapäivätoiminnasta), työsopimuslaki (äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaat) sekä työaikalaki.

I Raija Julkunen on tasa-arvoselontekoa varten tekemässään taustaselvityksessä "Työelämän tasa-arvopoliittikka" (Julkunen 2009) analysoinut työelämän muutosta ja yhteiskuntapolitiikan kehityskulkuja viimeksi kuluneen kymmenen vuoden aikana. Emme toista näitä arvioita, mutta ne muodostavat taustan myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksien arvioimiselle.

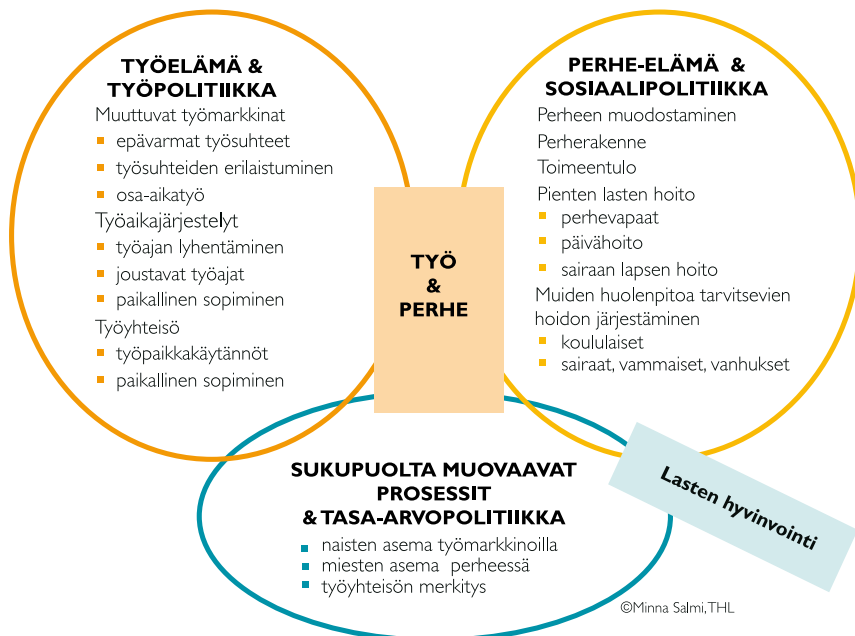
1.1 MITÄ ON TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN

Mahdollisuutta sekä ansiotyöhön että perheen perustamiseen ja perhe-elämään voidaan pitää täysivaltaisen kansalaisuuden perustana (Julkunen 2000). Sukupuolten tasa-arvon tavoitteeseen puolestaan yleensä liittyy ajatus siitä, että molempien elämäalueiden tulee voida toteutua sekä naisten että miesten elämässä, ja niin naisille kuin miehillekin kuuluvat sekä lasten hoivaamisen että ansiotyön ilot ja velvoitteet. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset eivät siis määrity politiikkajärjestelmien sisältä ja niiden kehittämisenä, vaan ennen kaikkea kansalaisten arkielämän ja yhdenvertaisten toimintamahdollisuuksien näkökulmasta.

1990-luvulla työn ja perheen yhteensovittamisen teemoja alettiin entistä laajemmin myös tutkia. Tutkimuksen kautta teema avautui kaikessa laajuudessaan. Kävi ilmeiseksi, että työn ja perheen yhteensovittamisessa ei ole kysymys ainoastaan pienten lasten hoitamisesta ja perhe-elämän alkuvaiheesta. Työn ja perheen yhteensovittaminen ulottuu kaikkiin perhevaiheisiin ja myös ylitse lasten ja vanhempien muodostaman kahden sukupolven perheen kattaen omille vanhemmille annetun avun sekä isovanhempien lastensa perheille antaman avun.

Tutkimus hahmotti työn ja perheen yhteensovittamisen moniulotteisena kokonaisuutena, joka asettuu kolmen kentän solmukohtaan leikaten niitä joikaista (Salmi & Lammi-Taskula 2004). Nämä kentät ovat työelämä ja työpolitiikka, perhe-elämä ja perhepolitiikka, ja sosiaalipolitiikka laajemminkin, sekä sukupuolen rakentuminen ja naisten ja miesten tasa-arvoinen asema ja toimintamahdollisuudet työelämässä ja perheessä.

Kuvio 1. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen kentät



Kaikilla kolmella kentällä on meneillään monia syviä muutosprosesseja sekä pitkäjänteisinä kulttuurisina prosesseina että osana Suomessa 1980- ja 1990-luvun vaihteessa alkanutta rakenteellista talouden ja hyvinvointivaltion muutosta. Joitakin muutosprosesseja on koottu kuvioon 1. Työn ja perheen yhteensovittamisen kokonaisuuden hahmottamisen suuri haaste on se, että kaikki kolme kenttää ovat vuorovaikutuksessa keskenään sekä politiikan että ihmisten arkielämän tasolla. Se, miten työn ja perheen yhdistämisen ongelmia saadaan ratkaistuksi, riippuu yhtä aikaa kaikilla näillä kentillä tapahtuvista asioista. Erityisesti ratkaisut työelämän kentällä vaikuttavat siihen, mitä toisilla kentillä voi tapahtua, ja ne ratkaisut, joita toteutetaan työn ja perheen yhdistämisen ongelmien suhteen, kuten esimerkiksi vanhempainvapaaratkaisut, saavat vaikutuksia kullakin kentällä.

Lapsuuden tutkimuksen uudet suunnat 1980-luvulta lähtien ovat tähdentäneet lasten hyvinvoinnin ja elämänmahdollisuuksien merkitystä työn ja perheen yhteensovittamisen neljäntenä ulottuvuutena. Kysymys lasten hyvinvoinnin mukaan ottamisesta työn ja perheen yhteensovittamisen kokonaistarkasteluun merkitsee yhtäältä lapsuuden tunnistamista itsenäisenä elämänvaiheena, ja toisaalta työelämän ja yhteiskuntapolitiikan lapsuuden mahdollisuuksia säätelevän roolin oivaltamista.

Eri hallinnonalojen tavoitteet työn ja perheen yhteensovittamisen kentällä voivat olla seurauksiltaan keskenään ristiriitaisia: esimerkiksi yhtäältä tavoitellaan korkeaa työllisyysastetta ja sukupuolten tasa-arvoisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla, toisaalta pyritään turvaamaan korkea syntyvyys sekä perheiden mahdollisuus valita itselleen parhaiten sopiva pienten lasten hoitomuoto. Niinpä politiikkaratkaisuja tulisi hahmotella kullakin kentällä (ei ainoastaan perhepolitiikassa ja senkin alueella vain perhevapaiden ja päivähoiton suhteen), mutta samalla tulisi ottaa huomioon ratkaisujen ennakoehdot ja seuraukset muilla kentillä meneillään olevissa prosesseissa.

Tasa-arvoparadoksi

Työn ja perheen yhteensovittamista alettiin Suomessa tukea, kun naiset olivat laajasti tulleet työmarkkinoille. Työn ja perheen yhdistäminen nähtiin aluksi – ja monella taholla nähdään edelleen – naisten ansiotyöhön osallistumiseen liittyvänä ongelmana ja ennen kaikkea kysymyksenä pienten lasten hoidosta. Tämän ongelman ratkaisemiseksi alettiin kehittää äideille vapaamahdollisuuksia työstä lapsen syntyessä ja myöhemmin julkista päivähoitojärjestelmää. Naisten kannalta sittemmin monimuotoisiksi kehittyneisiin perhevapaajärjestelmiin on koko ajan liittynyt paradoksi. Yhtäältä Suomi on kansainvälisesti vertaillen yksi tasa-arvoisimpia maita, jos ajatellaan naisten mahdollisuuksia yhdistää ansiotyö ja perhe. Samalla kuitenkin lasten hoitamisen ja naisten välinen sidos on jatkunut näihin päiviin asti siinä, että naiset ovat käyttäneet pääosan vanhempain- ja hoitovapaista ja naisten työpaikat ovat luoneet mekanismeja, joilla tähän sopeudutaan, kun taas miesten perhevapaiden käyttö etenee hitaasti ja miesten työpaikoilla kysymys pidemmälle perhevapaalle jäämisestä usein edelleen aiheuttaa hämmennystä tai torjuntaa.

Tasa-arvoparadoksin toinen puoli rakentuu siitä, että naisten päävastuu lastenhoidosta ja pääasiallinen vanhempain- ja hoitovapaiden käyttö on joutanut heidän työmarkkina-asemansa suhteelliseen heikkenemiseen miehiin nähden. Tämä ilmenee vaikeampana ja hitaampana vakiintuneen aseman saavuttamisena työmarkkinoilla (perheellistymiskäisten naisten määräraikaisten työsuhteiden yleisyys), palkkakehityksen hidastumisena perhevapaiden vuoksi tai arvioina ammattitaidon kärsimisestä perhevapaalla ollessa (ks. Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009). Onpa naisten miehiä alempia palkkojakin perusteltu sillä, että naiset ovat pitkiä jaksoja poissa työelämästä lasten takia (Plantenga 2009). Sosiaalipoliittisen ja naistutkimuksen piirissä on käyty paljon keskustelua perhevapaiden ja ”kotiäitiyden” välisestä suhteesta ja esitetty erilaisia näkemyksiä perhevapaajärjestelmän, naisten ”valintojen” sekä työmarkkinoiden ja hoivan politiikan muutosten merkityksestä sille, että alle kolmivuotiaiden lasten äitien työssäolo on 1990-luvun alusta lähtien selvästi pudonnut (esim. Sipilä & Korpinen 1998; Mahon 2002; Anttonen 2002; Haataja 2005; Roos 2004; Salmi 2000, 2005 ja 2005a, 2006; Anttonen & Sointu 2006; Julkunen 2009. Ks. myös luku 6.8 ja 7.2).

Suomessa voidaan erottaa kaksi suuntausta sekä poliittisten linjanvetojen että naisten toimintatapojen näkökulmasta. Toinen suuntaus korostaa vanhempien kasvattajan roolia ja syntyvyyttä, naiset jäävät kotiin lapsiaan hoitamaan suhteellisen pitkiksi jaksoiksi ja myös hankkivat useamman kuin yhden lapsen. Toinen suuntaus korostaa korkeaa työllisyysastetta, naiset joutuvat miehiä korkeammasta ja jatkuvasti kohoavasta koulutustasostaan huolimatta kamppailemaan mahdollisuuksistaan työelämässä, ja he saavat, usein työhön liittyvistä syistä, vähemmän lapsia kuin haluaisivat myöhäisessä ikävaiheessa. (Salmi 2006a.)

Työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole vain naisten asemaan liittyvä kysymys tai ainoastaan pikkulasten äitien kokemana pulma. Isien mahdollisuuksia perhevapaisiin alettiin kehittää 1970-luvun lopulla, ja viimeisen kymmenen vuoden aikana perhevapaaudistusten keskiössä ovat olleet isät. Pontimena miesten perhevapaiden kehittämiseen on osaltaan toiminut tutkimustieto pääasiassa äitien käytössä olevan perhevapaajärjestelmän ristiriitaisesta luonteesta sukupuolten tasa-arvon edistäjänä. Isien kannustaminen vapaiden käyttöön ei toki ole perusteltua vain naisten työmarkkina-aseman heikkenemisen takia vaan kyseessä on yhtä lailla miesten oikeus moniulotteiseen, myös vanhemmuuden sisältävään elämään, ja lapsen oikeus saada vahva suhde molempiin vanhempiinsa. Työn ja perheen yhteensovittamiseen kuuluu paitsi lasten hoito ja kasvatusta työssäkäynnin ohella, myös perheeseen liittyvät monet työt, joiden tasaisempi jako naisten ja miesten kesken edellyttää ajankäytön priorisointeja. Työelämän toimintakulttuuri ja käytännöt ovat tässä avainasemassa. Miesten vanhemmuuden näkymättömyyden murtaminen työpaikoilla on yksi tasa-arvoisen työn ja perheen yhteensovittamisen keskeisimmistä haasteista.

Asennetasolla Suomessa saa laajaa kannatusta kahden elättäjän ja kahden hoivaajan perhemalli (Nieminen 2008), mutta käytännössä pyrkimykset li-

sätä isien hoivavastuuta ovat edenneet hitaasti. Vaikka enemmistö suomalaisista pitää pari viikkoa isyysvapaata lapsen syntyessä, vanhempainvapaata pitää vain yksi kymmenestä. Päävastuu lastenhoidosta ja valtaosasta palkattomia kotitöitä jää edelleen naisille. Epätasainen ja epäoikeudenmukaiseksi koettu työnjako on yksi suurimpia riidanaiheita lapsiperheissä, ja työmarkkinoilla se merkitsee suurempaa syrjinnän riskiä naisille. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Työn ja perheen yhteensovittaminen kuuluu kaikkiin perhevaiheisiin

Väestön ikääntyminen ja huoli julkisten vanhuspalveluiden riittävyydestä ovat nostaneet entistä selvemmin esille kysymyksen siitä, miten on mahdollista yhdistää ansiotyötä ikääntyvien vanhempien hoitamiseen ja auttamiseen. Toisaalta monet isovanhemmat haluavat työssäoloajan pidentämisen paineista huolimatta osallistua lastenlastensa hoitamiseen. Samoin kuin lapsiperheiden kohdalla, myös sukupolvien yli ulottuvissa hoivasuhteissa kyse on paitsi lakisääteisistä mahdollisuuksista tai niiden puuttumisesta, myös työn ja perheen yhteensovittamista edistävästä tai hankaloittavasta työyhteisöjen asenneilmapiiristä ja toimintakulttuurista. Kun työelämän tehokkuusvaatimukset lisääntyvät ja samaan aikaan työsuhteiden epävarmuus kasvaa, työntekijöiden saattaa olla entistä hankalampaa tuoda perhe-elämään liittyviä tarpeitaan esille työyhteisössä.

Työpaikoilla toteutuvat perhepolitiikan mahdollisuudet

Suomessa työn ja perheen yhteensovittamista tukevat peruskivet on laskettu perhepoliittisin järjestelmin ja toimet ovat keskittyneet niiden kehittämiseen niin politiikan kuin tulopoliittisen järjestelmänkin (kolmikannan) piirissä. Euroopan maiden työn ja perheen yhteensovittamisjärjestelyjä vertailevassa tutkimuksessa on kysytty onko aktiivisen perhepolitiikan käänköpuolella se, että työpaikkojen omien työn ja perheen yhdistämistä helpottavien järjestelyjen toteuttaminen jää sivuosaan (den Dulk ym. 1999). Suomalaista työelämää tutkittaessa tämä kysymys on osoittautunut perustelluksi (Salmi 2004; Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009). Lapsiperheiden arkielämän näkökulmasta työpaikkojen rooli on kuitenkin merkittävä: miten hyvät perhevapaamahdollisuudet tai päivähoitojärjestelyt ovatkin, niitä sovelletaan käytäntöön työpaikan toimintatapojen, asenteiden ja käytäntöjen luomissa puitteissa. Siksi työn ja perheen yhteensovittamispolitiikan arvioinnissa on kiinnitettävä huomio myös siihen missä määrin se on asettanut tavoitteita työelämän käytäntöjen kehittämiseksi.

Suomessa on viime vuosina alettu puhua ”perheystävällisistä” työpaikoista. Termi tulee kuitenkin anglo-amerikkalaisesta kontekstista, jossa työn ja perheen yhteensovittamisen perinteet ja periaatteet ovat toisenlaisia kuin pohjoismaisessa hyvinvointimallisissa (ks. esim. den Dulk 2001). Maissa, joissa valtion rooli on vähäinen eikä esimerkiksi perhevapaita tai julkista päivähoitoa ole laajasti tarjolla, yrityksillä saattaa olla muita maita enemmän

erilaisia järjestelyjä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Samalla työnantajat voivat valita vain sellaiset järjestelyt, jotka sopivat parhaiten juuri heidän organisaationsa tarpeisiin. Tällaisissa tilanteissa myös epäviralliset käytännöt ovat tavallisia, mikä herättää kysymyksen työntekijöiden tasaveroisista mahdollisuuksista. (van Doorne Huiskes 2000; Brannen and Lewis 2000.) Riskinä on, että perheystävällisyys jää henkilöistä ja tilanteista riippuvaiseksi, ylhäältä tulevaksi suopeudeksi perheitä kohtaan. Perheystävällisyys voidaan myös mieltää lähinnä suopeaksi asenteeksi tai lakisääteisten perhevapaamahdollisuuksien toteuttamiseksi, ilman että sillä on paljonkaan yhteyttä työn ja perheen yhdistämistä tukevien käytäntöjen tarjolla oloon työpaikoilla tai että sitä liitettäisiin työntöön henkilö- ja aikaresursseihin (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009). Työn ja perheen yhteensovittamista tukevien työpaikkakohtaisten käytäntöjen kehittämisessä oleellista on se, että käytäntöjä kehitellään työntekijöiden ja työnantajan yhteistyönä lähtien kunkin työpaikan henkilöstön tarpeista ja tehtävän työn luonteen antamista mahdollisuuksista. Niinpä yleisluontoisen ”perheystävällisyyden” sijaan olisi parempi puhua konkreettisista toimintakäytännöistä ja prosesseista, joilla niitä kehitetään.

Meitä on moneksi – tai puuko politiikka?

Uusia haasteita työn ja perheen yhteensovittamisen tarkasteluun tasa-arvonäkökulmasta asettavat maahanmuuttajien ja erilaisten vähemmistöjen tilanteet. Tasa-arvopolitiikan, perhepolitiikan ja työpolitiikan tavoitteiden ja toimien taustalla on usein olettamuksia, joiden juuret ulottuvat teollisuusyhteiskunnan tai jopa maatalousyhteiskunnan todellisuuteen. Nämä oletukset asettavat politiikan lähtökohdaksi yhtäältä yhtenäisen, ”suomalaisen” kulttuurin ja usein myös heteroseksuaalisen ydinperheen biologisine lapsineen, toisaalta ”normaalityöntekijän” jolla on pysyvä palkkatyösuhde ja kokoaikainen päivätyö. Etnisten ja seksuaalisten vähemmistöjen asemaan liittyy Suomessa erityisiä tiedonsaannin ongelmia, koska niitä kuvaavia indikaattoreita ei usein eettisten sääntöjen vuoksi voida sisällyttää kyselyiden tai tilastojen taustatietoihin.

1.2 PERHEPOLIITTISEN TUEN TILANNE VUONNA 1995

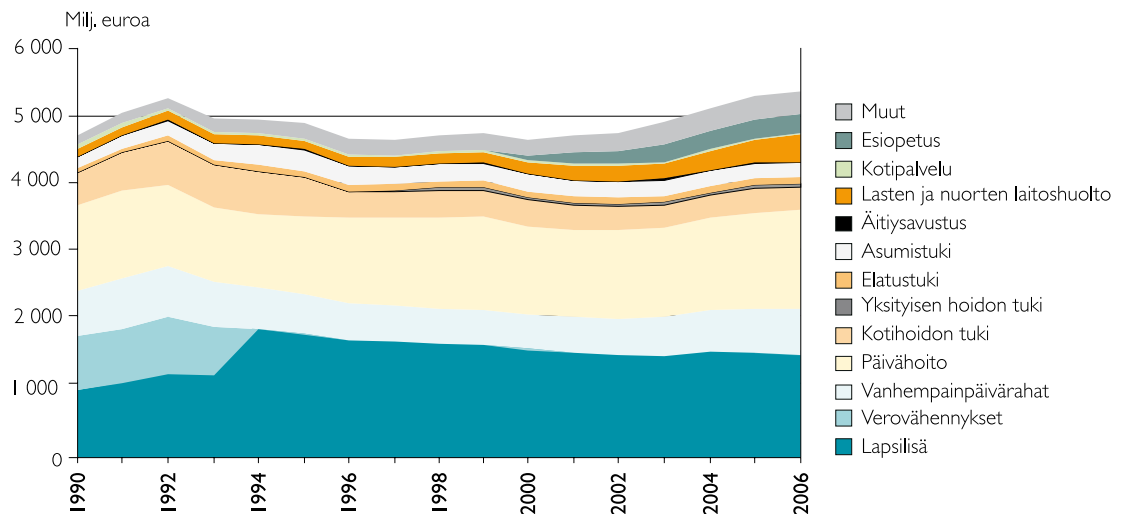
Tämän selvityksen kattama ajanjakso alkaa noin vuodesta 1995. Suomi eli tuolloin vielä 1990-luvun lamavuosia; vaikkakin talouden mittarit olivat jo kääntyneet parempaan suuntaan, lama vaikutti perhepolitiikassa ja lapsiperheissä vielä vahvasti. Lapsiperheissäkin työttömyys oli alkanut hiljalleen hellittää 24 prosentin tasosta vuonna 1993, mutta oli edelleen korkealla tasolla; myös toimeentulotukea saavien lapsiperheiden osuus pysytteli edelleen 13–14 prosentin tasolla (Salmi 1998). Lapsiperheille kohdistettujen palvelujen ja tulonsiirtojen kokonaisuus oli ollut euromääräisesti korkeimmillaan vuonna 1992. Vuonna 1993 lapsiperheiden taloudellisen tuen rakenne oli mullistettu lakkauttamalla lapsiperheiden verovähennykset ns. perhetukiudistuksessa. Lapsilisiä nostettiin samalla vuoden 1994 alusta, mutta niiden tasoa

laskettiin jo seuraavana vuonna. Alle 3-vuotiaista maksettava korotettu lapsilisä lopetettiin vuoden 1994 alusta, mutta saman vuonna yksinhuoltajat alkoivat saada korotettua lapsilisää. Perhetukiudistuksen osana lapsilisä alettiin ottaa huomioon tulona toimeentulotukea myönnettäessä.

Laman merkeissä tehdyt leikkaukset kohdistuivat monella tavalla työn ja perheen yhteensovittamisen yhteen peruspilariin, perhevapaisiin. Vanhempainrahakausi oli vuonna 1991 pidentynyt 12 päivällä, mutta pidennys poistettiin jo kahden vuoden päästä. Päivärahan tuloportaiden korvausprosentteja alennettiin vuoden 1992 alusta ja uudelleen sekä saman vuoden syyskuun että vuoden 1993 alusta. Päivärahan vähimmäismäärää sen sijaan hieman nostettiin sitomalla se ensin kotihoidon tuen perusosaan 1994; vuodesta 1995 alkaen vähimmäismäärä määriteltiin laissa (taso ei tuolloin nousut). Kotihoidon tuki oli laajentunut valtakunnalliseksi vuonna 1990 ja sen perusosan tasoa oli nostettu 1991, mutta tukea pienennettiin sekä vuoden 1995 alusta että uudelleen 1996.

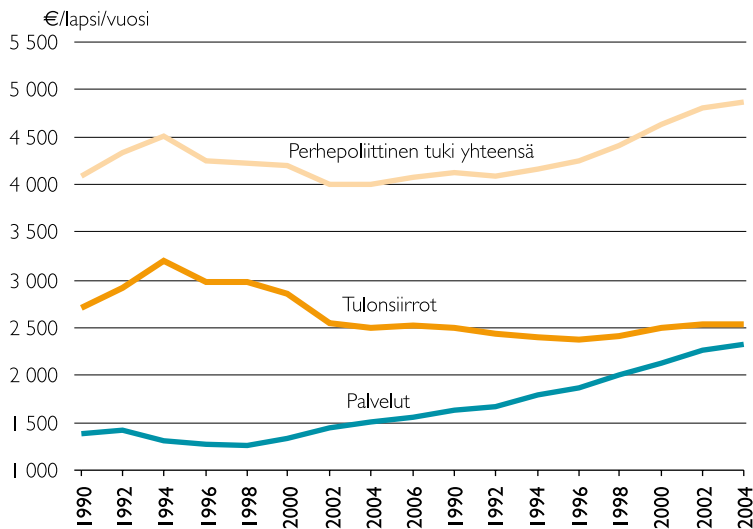
Kuvio 2 kertoo, että perhepoliittisen tuen kokonaisuus ja lähes kaikki sen osatekijät pienenevät aina vuoteen 2003 asti. Lasta kohden laskettuna perhepoliittisessa tuessa päästiin vuoden 1992 tasolle vasta vuonna 2004, mutta lapsiperheiden tulonsiirrot näyttävät jääneen pysyvästi selvästi 1990-luvun alkua matalammalle tasolle (kuvio 3). Toinen työn ja perheen yhteensovittamisen peruspilari, päivähoidon turvaaminen kaikille alle kouluikäisille lapsille, toteutui vuonna 1996. Voidaan sanoa, että tämä oli ainoa merkittävä lisä perhepoliittisiin menoihin, mutta senkin lapsiperheet maksoivat itse tulonsiirtojen niukentumisena. YK:n Kansainvälisen Perheen vuoden 1994 Suomen toimikunta ilmaisikin raportissaan huolensa perheiden taloudellisten ongelmien lisääntymisestä, palvelujen leikkausten pitkäaikaisvaikutuksista, yhteiskunnan jakautumisesta ja köyhyyden syvenemisestä (Yhdessä kasvuun... 1995).

Kuvio 2. Perhepoliittisen tuen kehitys 1990–2006 vuoden 2006 hinnoin



Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö

Kuvio 3. Perhepoliittinen tuki lasta kohden 1990–2006, vuoden 2006 hinnoin



Lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö

1.3 RAPORTIN TAVOITE JA SISÄLTÖ

Selvityksen tavoitteena on arvioida sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta työn ja perheen yhteensovittamista koskevia *hallitusten tavoitteita ja toimenpiteitä* tasa-arvopolitiikassa, perhepolitiikassa sekä työllisyys- ja talouspolitiikassa viimeisen kymmenen vuoden ajalta. Arvioimme Suomessa toteutetun politiikan *painopisteitä* sekä *vaikuttavuutta* suhteessa yhteiskunnallisten muutosten asettamiin haasteisiin. Analysoimme *eri politiikka-alueiden* tavoitteiden ja toimien toisilleen asettamia ehtoja ja seurausvaikutuksia. Tavoitteena on tarkastella myös sitä, minkälaiset kysymykset eivät ole nousseet poliittiselle agendalle. Selvitys painottuu kansallisen tason tarkasteluun, mutta arvioimme erityisesti perhevapaapolitiikkaa² myös kansainvälisen vertailun näkökulmasta.

Raportin johdannossa olemme kuvanneet lyhyesti mitä ymmärrämme työn ja perheen yhteensovittamisella. Raportin toisessa luvussa kuvataan tutkimuskysymykset ja esitellään aineistot, joita käytämme työn ja perheen yhteensovittamispolitiikan arvioimisessa. Käymme lävitse vuosien 1995–2009 aikana toimineiden hallitusten keskeisimmät ohjelma-asiakirjat. Kiinnitämme huomiota erityisesti asiakirjoihin kirjattuihin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen edistämisen tavoitteisiin ja ehdotettuihin sekä toteutettuihin toimiin. Näitä tavoitteita ja toimia käsittelemme raportin kolmannessa luvussa.

Neljäs luku esittelee työn ja perheen yhteensovittamispolitiikan tuloksia lainsäädännössä vuosina 1995–2009. Viidennessä luvussa kuvaamme tar-

2 Raportissa käytetään termiä "perhevapaat" kattamaan äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan kokonaisuutta, tai joskus myös puhuttaessa kahden eri vapaalajin kokonaisuudesta (esim. puhuttaessa "isien perhevapaaoikeuksista" sivulla 4 tarkoitetaan isyysvapaata ja isän käyttämää vanhempainvapaata). Asiakirjoissa "perhevapaa"-termiä alettiin käyttää saman tapaisena kattokäsitteenä 1990-luvun lopulla.

kemmin viiden esimerkin valossa, miten eräät työn ja perheen yhteensovittamispolitiikassa keskeisiksi nousseet teemat ovat edenneet tavoitteiden kirjaamisesta konkreettisiin toimiin. Esimerkkitapauksia ovat vanhempainvapaan isäkiintiö, osittainen vanhempainvapaa, osittaisen hoitovapaan laajennus, vanhempainvapaan ajalta kertyvien vuosilomakustannusten korvaaminen työnantajille sekä pienten koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestäminen.

Raportin kuudennessa luvussa esittelemme tutkimus- ja tilastotiedon valossa eräissä työn ja perheen yhteensovittamisen keskeisissä kysymyksissä viime vuosina tapahtuneita kehityskulkuja. Näitä kysymyksiä ovat perheen perustaminen, äitien ja isien perhevapaiden käytön ehdot, esteet ja seuraukset, osa-aikaisten vapaiden käyttö, sukupolvien välinen auttaminen, naisten ja miesten asema työmarkkinoilla sekä työpaikkatason käytännöt työn ja perheen yhteensovittamisen tukena tai esteenä.

Seitsemännessä luvussa arvioimme esitetyn aineiston pohjalta, miten työn ja perheen yhteensovittamisen politiikka on viimeisen kymmenen vuoden aikana painottunut ja minkälaisia vaikutuksia sillä on ollut. Nostamme esille tavoitteiden ristiriitaisuuksia ja puuttuvia teemoja. Arvioimme myös politiikan toimintatapoja – eri hallinnonalojen yhteistyötä sekä kolmikantajärjestelmää. Arvioiden pohjalta esitämme lopuksi kahdeksannessa luvussa suosituksia työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseksi ja työn ja perheen yhteensovittamispolitiikan kehittämiseksi.

2 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA AINEISTOT

■ Arvioimme tässä selvityksessä työn ja perheen yhteensovittamisen politiikkaa neljän tutkimuskysymyksen ohjaamana. Kysymykset ovat muotoutuneet sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannon pohjalta. Käymme lävitse vuosien 1995–2009 aikana toimineiden hallitusten keskeisimmät ohjelma-asiakirjat.

2.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET

- Mitkä ovat olleet työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevat tavoitteet? Missä määrin nämä tavoitteet ovat olleet yhteneväisiä/ristiriidassa keskenään?
- Mihin toimenpiteisiin on ryhdytty näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ja miten näitä toimenpiteitä on toteutettu käytännössä? Mikä suhde toimenpiteillä on ollut tavoitteisiin?
- Mikä vaikutus toimenpiteillä on ollut (erityisesti sukupuolten tasa-arvoon) asetettuihin tavoitteisiin nähden?
- Minkälaisia tulevaisuuden linjauksia tulisi tehdä tämän arvioinnin pohjalta?

2.2 AINEISTOT

- hallitusohjelmat (Lipponen I 1995, Lipponen II 1999, Jäätteenmäki / Vanhanen I 2003³, Vanhanen II 2007)
- hallituksen tasa-arvo-ohjelmat (1997–99, 2004–2007, 2008–2011)
- työelämän kehittämisohjelmat (Kansallinen ikäohjelma, Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma, VETO, KESTO, NOSTE, TYKES)
- toimikuntien, selvityshenkilöiden ja kolmikantatyöryhmien raportit (1999–2008)
- asiantuntijahaastattelut

3 Vuoden 2003 eduskuntavaalien jälkeen muodostettu Anneli Jäätteenmäen hallitus laati hallitusohjelman, jonka Matti Vanhasen I hallitus omaksui sellaisenaan Jäätteenmäen erottua pääministerin tehtävästä. Raportissa viitataan tähän hallitusohjelmaan nimellä Vanhanen I.

3 TAVOITTEET JA TOIMET

3.1 HALLITUSOHJELMAT

3.1.1 Tavoitteet

Hallitusohjelmissa työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseen liittyviä tavoitteita esiintyy usean eri teeman yhteydessä: tavoitteita asetetaan paitsi sukupuolten tasa-arvoon liittyen, myös osana työelämän kehittämistä sekä palveluiden turvaamista (ks. Liite I).

Motiivina työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiselle on erityisesti työllisyysasteen kohottaminen (Vanhanen I), mutta myös väestöpolitiikka eli syntyvyyden edistäminen (Vanhanen I) sekä kansalaisten – työntekijöiden ja heidän lastensa – hyvinvoinnin turvaaminen (Vanhanen II).

Työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään 1990-luvulla ja vielä 2000-luvun alkuvuosina lähinnä työelämä- tai sosiaalipoliittisena kysymyksenä, jolloin vastuu hallitusohjelman tavoitteiden toteuttamisesta lankeaa pitkälti STM:lle ja TM/TEM:lle. Viimeisimmässä hallitusohjelmassa (Vanhanen II) esitetään varsin kunnianhimoinen tavoite: työn ja perheen yhteensovittamista halutaan edistää kaikessa päätöksenteossa. Näin tavoite velvoittaa periaatteessa paitsi koko valtioneuvostoa, myös sen asettamia tavoitteita toimeenpanevaa hallintoa.

Keskeisimpiä eri hallitusohjelmiin kirjattuja työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita olivat 1990-luvun lopulla päivähoito-oikeuden laajentaminen (Lipponen I) – jota oli toki valmisteltu useilla aiemmillä hallituskausilla – sekä vanhempainvapaan isäkuukauden valmistelun aloittaminen (Lipponen II). Vuosikymmenen lopulla hallitusohjelmatavoitteiksi nousivat myös pienten koululaisten aamu- ja iltapäivähoidon kehittäminen sekä perhevapaiden kustannusten tasaaminen (Lipponen II). Lisäksi molemmat Lipposen hallitukset kirjasiivat ohjelmaansa yhtäältä työaikajärjestelyiden joustavuuteen ja monipuolisuuteen ja toisaalta peruspalveluiden turvaamiseen liittyviä tavoitteita. Näitä tavoitteita ei kuitenkaan eksplisiittisesti perusteltu työn ja perheen yhteensovittamisella.

2000-luvun alussa Vanhasen hallituksen keskeinen työn ja perheen yhteensovittamista edistävä tavoite liittyi pieniin koululaisiin: 1.–2. luokkalaisten lapsille haluttiin oikeus aamu- ja iltapäivähoitoon ja heidän vanhemmilleen oikeus osittaisen hoitovapaaseen (Vanhanen I). Hallituksen päätavoite oli työllisyysasteen nostaminen, jonka nähtiin edellyttävän myös työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista yksinkertaistavia ratkaisuja.

Vanhasen II hallituksen ohjelmaan on kirjattu kaikenkattavan tavoitteen “työn ja perheen yhteensovittamista edistetään kaikessa päätöksenteossa”.

Lisäksi mainitaan useita yleisellä tasolla muotoiltuja tavoitteita, joiden voi katsoa liittyvän myös työn ja perheen yhteensovittamiseen, kuten ”vanhempien mahdollisuuksia viettää aikaa lastensa kanssa parannetaan” tai ”tavoitteena on lapsiystävällisempi Suomi”. Konkreettisemmat kirjaukset liittyvät erityisesti perhevapaisiin. Äitiys-, isyys ja vanhempainvapaiden ajalta maksettavan päivärahan vähimmäistasoa samoin kuin lastenhoidon yksityisen hoidon tuen ja kotihoidon tuen sekä osittaisen hoitorahan tasoa luvataan korottaa. Isyysvapaata ilmoitetaan pidennettävän kahdella viikolla.

Molemmissa Vanhasen hallitusten ohjelmissa haluttiin edistää naisten asemaa työelämässä kuten ”vahvistaa naisten ja miesten työssäkäynnin ja yrittäjyyden edellytyksiä” (Vanhanen I) tai ”edistää naisten urakehitystä ja naisjohtajuutta” (Vanhanen II). Toisaalta tavoitteeksi asetettiin myös kotihoidontuen korottaminen, mikä parantaa lasta kotona hoitavan vanhemman toimeentuloa ja kannustaa siten työssäkäyvää vanhempaa jäämään hoitovapaalle vanhempainvapaan jälkeen – eli käytännössä kannustaa naisia pitämään taukoa työssäkäynnistä.

Eksplisiittisesti miehiin liittyviä tavoitteita kirjattiin perhevapaista: vanhempainvapaan isäkuukausi (Lipponen II) ja isyysvapaan pidentäminen (Vanhanen II) sekä kaikilla hallituksilla miesten kannustaminen perhevapaiden pitämiseen.

3.1.2 Toimet

Vuosituhanne vaihteen hallitusohjelmissa työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja haetaan yhtäältä palveluiden tarjoamisen, toisaalta tulonsiirtojen kautta. Jonkin verran keinoja nähdään myös työelämän kehittämisen alueella.

Keskeisiksi työn ja perheen yhteensovittamista tukeviksi palveluiksi määrittävät päivähoito (Lipponen I) sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta (Lipponen II, Vanhanen I). Tulonsiirtoja suunnataan sekä lapsiperheille että työnantajille: perhevapaiden ajalta kertyviä kustannuksia korvataan työnantajille (Lipponen II), ja vanhempain- ja hoitovapaan ajalta äideille ja isille maksettavia korvauksia laajennetaan tai korotetaan (Lipponen II, Vanhanen I, Vanhanen II).

Työelämän kehittämisen keinoja luonnehditaan varsin yleisellä tasolla: huomiota kiinnitetään työaikajärjestelyihin (Lipponen I, Lipponen II, Vanhanen II) yrittäjyyden vaatimuksiin (Vanhanen I), sekä halutaan edistää erilaisia työn ja perheen yhteensovittamisen hankkeita (Vanhanen II).

3.2 TASA-ARVO-OHJELMAT

3.2.1 Tavoitteet

Tasa-arvo-ohjelma 1997–1999

Lipposen hallituksen 1990-luvun lopulla antamassa tasa-arvo-ohjelmassa (1997–1999) työn ja perheen yhteensovittaminen esiintyy omana alaluku-

naan. Ohjelmassa kuvataan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ongelmakohtia ja haasteita, mutta ainoa alaluvussa esitetty tavoite liittyy perhekasvatus- ja neuvontatyön laajentamiseen.

Työn ja perheen yhteensovittaminen määritellään suomalaisen tasa-arvo- ja perhepolitiikan keskeiseksi alueeksi ja todetaan, että kyseessä ei ole vain naisten ongelma tai sosiaalipoliittinen kysymys, vaan laajempi yhteiskuntapoliittinen ja yhteiskunnan säätelyyn liittyvä asia. Edelleen huomautetaan, että vaikka lainsäädännöllä on luotu tasa-arvoisempia mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseksi, käytännöt muuttuvat hitaasti (esim. perhevapaita käyttävät etupäässä naiset, mikä heikentää heidän asemaansa työmarkkinoilla). Lisäksi todetaan, että ”työn ja perheen yhdistäminen koskettaa ihmisiä heidän elämänsä ja perheen elämänkaaren kaikissa vaiheissa” ja ”muutokset sosiaali- ja terveydenhuollossa nostavat entistä selvemmin esiin myös muiden huolenpitoa tarvitsevien ryhmien – vanhusten, vammaisten ja pitkäaikaisesti sairaiden – hoidon, jossa perheellä on aina ollut tärkeä osuus”.

Myös muissa tasa-arvo-ohjelman kohdissa asetetaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita. Naisyrittäjyyttä halutaan edistää takaamalla työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia. Isän asemaa halutaan vahvistaa ja edistää isyyden toteuttamisen mahdollisuuksia.

Tasa-arvo-ohjelma 2004–2007

Vanhasen hallituksen 2000-luvun alun tasa-arvo-ohjelmassa työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät tavoitteet palvelevat yhtäältä työllisyysasteen nostamista ja toisaalta perheen perustamisen mahdollistamista (eli syntyvyyden tukemista). Työuria halutaan pidentää ja työssä jaksamista edistää samalla kun lasten hankintaa halutaan aikaistaa.

Työn ja perheen yhteensovittamisen edistäminen nähdään erityisesti miehiä koskevana hankkeena. Toisaalta myös laajempi perhekäsite tulee esiin: tavoitteeksi on nostettu työn ja perheen yhteensovittaminen yli pikkulapsivaiheen ja ainakin perhevapaalainsäädännön kehittämisessä huomioidaan erilaiset perheet (yksinhuoltajat, etävanhemmat, adoptiovanhemmat ja samaa sukupuolta olevat vanhemmat).

Perhevapaalainsäädännön kehittämiseen liitetään monia tavoitteita: halutaan tukea vapaiden tasaisempaa jakautumista äitien ja isien kesken; tavoitteena on selvittää perhevapaiden ja työmarkkina-aseman yhteyksiä; ilmoitetaan että perhevapaiden työnantajakustannusten tasaamismahdollisuuksien selvittämistä jatketaan; kannustetaan isiä käyttämään laajemmin oikeuksiaan perhevapaisiin.

Tavoitteeksi asetetaan myös työelämän kehittäminen ja työpaikan tasa-arvosuunnittelua koskevien säännösten parantaminen niin, että työtä ja perhettä olisi helpompi sovittaa yhteen – erityisesti esiin nostetaan tavoite siitä, että perhevapaat jakautuisivat tasaisemmin naisten ja miesten kesken. Työpaikkojen perhemyönteisyyttä halutaan lisätä. Myös palveluiden, erityisesti päivähoidon ylläpitäminen ja kehittäminen mainitaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevana tavoitteena.

Määräaikaisten työsuhteiden vakinaistaminen esiintyy tavoitteena, jota ei eksplisiittisesti kytketä työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikka työsuhteen jatkuvuudella on toki merkitystä perheen kannalta. Valtion halutaan näyttävän esimerkkiä: tavoitteena on käyttää pysyväisluonteisissa tehtävissä toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita.

Maahanmuuttajaperheiden kotoutuminen mainitaan tavoitteena, johon pyritään kehittämällä avoimien päiväkotien ja neuvoloiden toimintaa. (Päivähoidon kautta yhtymäkohta työn ja perheen yhteensovittamiseen, joka ei kuitenkaan tässä yhteydessä ole ensisijainen tavoite).

Tasa-arvo-ohjelma 2008–2011

Vanhasen kakkoshallitus kirjaa tasa-arvo-ohjelmassaan työn ja perheen yhteensovittamisen yhdeksi painoalueeksi – olihan hallitusohjelmassa maininta siitä, että yhteensovittamista edistetään kaikessa päätöksenteossa. Perhevapaiden kehittämistä lukuun ottamatta tasa-arvo-ohjelmassa ei kuitenkaan juuri mainita työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta merkittäviä asioita kuten työelämän kehittämistä tai muita perhevaiheita kuin pikkulapsivaihetta.

Keskeisimmäksi työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyväksi tavoitteeksi asetetaan vanhempainvapaajärjestelmän uudistamista koskevan selviytyksen käynnistäminen: isiä halutaan edelleen kannustaa pitämään enemmän perhevapaita, ja jakaa perhevapaista aiheutuvia työnantajakustannuksia tasaisemmin nais- ja miesvaltaisten alojen työnantajien kesken.

3.2.2 Toimet

Hallitusohjelmien tavoin tasa-arvo-ohjelmissa ehdotetaan työn ja perheen yhteensovittamisen edistämisen keinoiksi palveluiden parantamista sekä työelämän kehittämistä. Tulonsiirtoja mainitaan tasa-arvo-ohjelmissa vähemmän.

Lipposen II hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 1990-luvun lopulla painotuvat yhtäältä julkiset hyvinvointipalvelut ja toisaalta työpaikkatason käytäntöjen kehittäminen hanketoiminnan avulla.

Vanhasen I hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2000-luvun alussa korostetaan työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua ja tiedotuskampanjoita, joilla työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin asenteisiin voitaisiin vaikuttaa. Palveluiden osalta painotetaan päivähoidon ja aamu- ja iltapäivätoiminnan merkitystä.

Lisäksi keinoina nähdään erilaisten työryhmien asettaminen: yleisellä tasolla asetettujen tavoitteiden ja keinojen konkretisointi siirretään siten työryhmän puitavaksi.

3.3 POLITIIKKAOHJELMAT

3.3.1 Tavoitteet

Hallituksen työllisyysstrategia ja työllisyyden politiikkaohjelma 2003 (Vanhanen I)

Vanhasen ykköshallituksen työllisyyden politiikkaohjelmassa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista halutaan helpottaa, jotta työelämässä pysyttäisiin kauemmin ja työvoiman tarjonta voisi lisääntyä. Yhteensovitusmalleja nähdään tarpeelliseksi kehittää, koska työelämä vaatii joustavuutta ja työhyvinvoinnissa on parantamisen varaa.

Työllisyyden politiikkaohjelman tavoitteena on kehittää toimivia työn ja perhe-elämän yhteensovitusmalleja. Ohjelmassa ei kuitenkaan tarkemmin määritellä, minkälaisista malleista olisi kyse - työpaikkojen käytännöistä vai lainsäädännöllisistä oikeuksista.

Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma (Vanhanen II)

Vanhasen kakkoshallituksen työelämän politiikkaohjelmassa työn ja perheen yhteensovittamista halutaan parantaa, jotta kansalaisten työpanos saataisiin mahdollisimman täysipainoisesti työelämän käyttöön. Keskeytykset työntekoon halutaan mahdollisimman vähäisiksi.

Yhteensovittamisen sisältöjä ei tarkemmin konkretisoida, mutta ne liittyvät erityisesti perhevapaisiin, sillä politiikkaohjelman nähdään tukevan hallitusohjelmaan kirjattua selvitystyötä vanhempainvapaajärjestelmän uudistamiseksi. Sukupuolten tasa-arvoa ei tässä yhteydessä erikseen mainita.

Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelma (Vanhanen II)

Vanhasen kakkoshallituksen asettamassa lasten, nuorten ja perheiden politiikkaohjelmassa tavoitteeksi asetetaan mahdollistaa äideille ja isille perheen ja lasten tarpeiden sekä työelämän yhteensovittaminen. Työelämään osallistumista pidetään taloudellisen toimeentulon perustana myös lapsiperheissä. Ohjelman tavoitteena on toimiva ja tasapainoinen vanhemmuus ja arjen hallinta kaikissa perheissä. Sekä äidit että isät mainitaan, mutta erityisiä sukupuolten tasa-arvoon liittyviä tavoitteita ei näy lainkaan.

Vuonna 2007 käynnistyi Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma, jota valmistelivat yhdessä kaikki ministeriöt sekä alue- ja paikallishallinnon, järjestöjen, elinkeinoelämän, lapsuus- ja nuorisotutkimuksen ja kirkon toimijat. Kehittämisohjelmassa työn ja perheen yhteensovittamisen teema ei näy omana otsikkonaan, mutta tavoitteeksi asetetaan että ”Työelämä kehittyy siten, että nuorten perheiden tarpeet tulevat nykyistä paremmin huomioonotetuiksi”.

3.3.2 Toimet

Politiikkaohjelmien mainitsemat keinot työn ja perheen yhteensovittamiseksi painottuvat pikkulapsivaiheeseen. Keinot liittyvät lähinnä vanhempien tilapäiseen poissaoloon työelämästä lastenhoidon takia.

Työelämän politiikkaohjelmissa keinoina nähdään pienten lasten vanhempien osa-aikatyö ja hoitovapaoikeuksien laajentaminen (2003) sekä vanhempainvapaajärjestelmän uudistaminen ja isien kannustaminen vapaalle (2007). Vanhempainvapaista koituvia työnantajakustannuksia halutaan korvata työnantajille (2007).

Lasten, nuorten ja perheiden politiikkaohjelmassa vanhemmuuden tukemiseen ja lapsiperheiden arjen hallinnan parantamiseen pyritään lähinnä lasten ja lapsiperheiden palveluja kokoavan perhekeskusmallin kautta, eikä työn ja perheen yhteensovittamisen keinoja mainita.

3.4 TULOPOLIITTISET SOPIMUKSET

Tulopoliittisiin sopimuksiin viimeisen kymmenen vuoden aikana kirjatut työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät tavoitteet koskevat etupäässä perhevapaita sekä työaikajärjestelyjä. Sopimukseen on kirjattu useita kolmikantatyöryhmiä, joiden tehtävänä on ollut mahdollisten lainsäädäntömuutosten valmisteleminen. Keskeisiä keinoja ja toimintatapoja ovat lisäksi olleet erilaisten selvitysten tekeminen sekä tiedottaminen.

1990-luvun lopun ja 2000-luvun alkuvuosien sopimuksissa pyrittiin eksplisiittisesti sukupuolten tasa-arvoon perhevapaiden tasaisemman jakamisen kautta. Seuraavassa sopimuksessa (2003–04) keskityttiin perhevapaisiin pienten koululaisten hoidon keinona, eikä enää nähty tarpeelliseksi kannustaa isiä vanhempainvapaalle vauvoja hoitamaan; viimeiseksi jääneessä sopimuksessa (2005–07) ei asetettu lainkaan perhevapaisiin tai muuhun työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tasa-arvotavoitteita.

Tupo 1998–1999

1990-luvun lopun tulopoliittisessa sopimuksessa työmarkkinakeskusjärjestöjen tavoitteena oli perhevapaiden tasaisempi jakautuminen sekä isien rohkaisemisen vapaiden käyttämiseen. Myös mahdollisuuksia perhevapaiden joustavampaan käyttöön haluttiin selvittää. Kolmikantaisen työryhmän haluttiin selvittävän, miten perhevapaiden ajalta työnantajalle maksettavia korvauksia voitaisiin laajentaa.

Tupo 2001–2002

Uuden vuosituhanen ensimmäisessä tulopoliittisessa sopimuksessa (2001–02) esitettiin kolmikantaisen selvityksen käynnistämistä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvistä kysymyksistä. Työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat toteuttavansa tilaisuuksia, joiden tavoitteena oli perhevapaiden tasa-arvoisemman käytön edistäminen. Myös uusia työaikatarkoituksia haluttiin etsiä ja lisätä sellaisia työaikaikäytäntöjä, jotka soveltuisivat yhteen työpaikkojen ja työntekijöiden tarpeita.

Tupo 2003–2004

Vuosille 2003–04 sovitussa tulopoliittisessa sopimuksessa työmarkkinaosapuolet päättivät toteuttaa tiedotushankkeen työn ja perhe-elämän yhteen-

sovittamista edistävistä säännöksistä. Joustavien työaikatarkkaisu-kehittä- mistä selvittävän työryhmän määräaika- sovittiin jatkettavan ja työryhmän toimeksianto- täydennettävän työ- ja perhe-elämän käytännön yhteensovit- tamiseen liittyvillä tehtävillä. Tavoitteena oli selvittää joustavia lasten hoi- tomahdollisuuksia parantavia työaikamalleja ja koota hyviä käytäntöjä sekä käynnistää käytännön kokeiluja ja niihin liittyviä tutkimuksia työpaikkata- salla sovittavista työaikajärjestelyistä.

Esitettiin myös kolmikantaisen työryhmän asettamista valmistelemaan yhtäältä osittaisen hoitovapaan laajentamista siihen asti, kun lapsen toinen lukuvuosi peruskoulussa päättyy; toisaalta selvittämään peruskoulun 1.-2. luokilla olevien koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä ai- heutuvia kustannuksia.

Päätettiin arvioida tarvetta selvittää määräaikaisten työsuhteiden määrää ja perusteita sekä laatia ohjeistus määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden sol- mimisen oikeudellisista perusteista.

Tupo 2005–2007

Toistaiseksi viimeiseksi jääneessä tulopoliittisessa sopimuksessa (2005–07) esitettiin, että hallitus kiirehtisi työaikapankkijärjestelmän edellyttämää lainsäädännön tai tulkintakäytäntöjen selkeyttämistä.

3.5 TYÖELÄMÄOHJELMAT

3.5.1 Tavoitteita

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita on otettu mukaan myös erilaisiin temaattisiin ohjelmiin, joiden tavoitteena on suomalaisten työurien pidentäminen. Näitä ovat mm. ikääntyvien työllistymistä ja työssä jaksamista edistävä Kansallinen ikäohjelma (1998–2002), Työssä jaksami- sen tutkimus- ja toimenpideohjelma (2000–2003), työelämän vetovoimaa edistävä Veto-ohjelma (2003–2007), työurien vahvistamiseen ja pidentä- miseen tähtäävä Kesto-ohjelma (2004–2007) sekä työelämän kehittämisoh- jelma Tykes (2004–2009). Myös sukupuolten palkkaerojen kaventamiseen tähtäävässä Samapalkkaisuohjelmassa (2006–) asetetaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita.

Jaksamisohjelmassa, Tykes-ohjelmassa tai Ikäohjelmassa ei mainita työn ja perheen yhteensovittamista erikseen. Jaksamisohjelmassa ja Tykes-ohjel- massa on tavoiteltu erityisesti työhyvinvoinnin ja työkyvyn lisäämistä, ja Ikäohjelmassa on ollut tavoitteena edistää joustavia työaikatarkkaisu- ja esi- merkiksi vuorotteluvapaan ja osa-aikalisän muodossa.

Työn ja perheen yhteensovittamisen edistäminen on mainittu eksplisiit- tisenä tavoitteena Kesto-ohjelmassa sekä Veto-ohjelmassa. Kesto-ohjelman tavoitteet kuitenkin painottuvat enemmän terveyden ja työ- ja toimintaky- vyn edistämiseen, eikä työn ja perheen yhteensovittamisesta todeta muuta kuin tarve selvittää miten sen kautta voitaisiin pidentää työelämään osallis- tumisen vuosia.

Veto-ohjelmassa sukupuolten tasa-arvon edistäminen on yksi neljästä keskeisimmästä osa-alueesta, ja siihen liittyen myös työn ja perheen yhteensovittamisen edistämiseen liitetään muita ohjelmia enemmän tavoitteita. Koska päätavoitteena on työvoiman saatavuuden parantaminen, pidetään tarpeellisena turvata kansalaisten mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä, vapaa-aikaa ja perhe-elämää. Tähän pyritään edistämällä perhevelvollisuuksien tasapuolista jakamista sekä tukemalla naisten urakehitystä. Samalla halutaan myös nostaa syntyvyyttä. Veto-ohjelmassa ehdotetaan laadittavaksi tutkimuspoliittinen ohjelma sekä perhepoliittinen ohjelma, joissa molemmissa työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset olisivat keskeisiä. Tavoitteita liitetään paitsi pikkulapsivaiheeseen (perhevapaat ja lastenhoitomallit), myös ikääntyneistä vanhemmista ja läheisistä huolehtimisen vaiheeseen. Veto-ohjelmassa viitataan myös hallituksen tavoitteisiin vakinaistaa määräaikaisten työsuhteita sekä edistää samapalkkaisuutta – molemmat tavoitteet edistäisivät osaltaan myös työn ja perheen yhteensovittamista sekä hoivavastuun tasaisempaa jakautumista naisten ja miesten kesken.

Samapalkkaisuusohjelmassa sukupuolten palkkaeroja pyritään kaventamaan sukupuolen mukaisen työnjaon lieventämisellä paitsi työelämässä, myös perheissä lisäämällä isien perhevapaiden käyttöä.

Vuonna 2007 ehdotettiin selvityshenkilön asettamista selvittämään, miten molempien vanhempien ja erityisesti isien osallistumista lasten hoitoon voitaisiin edistää sekä tarkastelemaan perhevapaista aiheutuvien kustannusten kehittämistarpeita.

Noste-ohjelmalla ei ollut ohjelma-asiakirjaa, eikä muista ohjelman tuottamista asiakirjoista löytynyt työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä teemoja.

3.5.2 Ehdotettuja keinoja

Työelämäohjelmissa ehdotetaan monella eri tasolla useita erilaisia keinoja, joilla työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin helpottaa. Työorganisaatioiden tasolla keinoina nähdään erilaiset työaikajärjestelyt sekä kehittämishankkeet uusien toimintatapojen löytämiseksi työpaikoilla. Yleisemmällä tasolla ehdotetaan koulutusta ja tiedotusta. Lisäksi viitataan laajempiin yhteiskunnallisiin keinoihin: työ- ja perhevapaalainsäädännön kehittämiseen, uusiin tai joustavampiin palveluihin sekä työehtosopimuksiin.

3.6 TYÖRYHMIEN JA SELVITYSHENKILÖIDEN RAPORTIT

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä on selvitetty tarkemmin myös erilaisissa, erikseen asetetuissa työryhmissä tai selvityshenkilöiden toimesta. Näiden työryhmien tai selvityshenkilöiden työ on liittynyt pääasiassa perhevapaajärjestelmän kehittämiseen, mutta myös määräaikaista työsuhteita on selvitetty.

Vuosina 1998–99 työskennelleen, sosiaali- ja terveysministeriön asettaman Isätoimikunnan tehtävänä oli arvioida isän asemaa muuttuvassa perheessä, työelämässä ja koko yhteiskunnassa sekä tehdä ehdotuksia toimista,

joilla isän asemaa voidaan tukea. Mietinnössään (1999) Isätoimikunta totesi, että isän työ- ja perheroolien yhteensovittamiseksi tarvitaan konkreettisia toimia. Toimikunta ehdotti vanhempainvapaaseen isäkiintiötä, joka toteutettaisiin pidentämällä vanhempainrahakautta 25 arkipäivällä siten, että pidennyksen voi käyttää vain isä. Järjestelmän joustavoittamiseksi isyysraha- ja isäkiintiöjaksoa ehdotettiin mahdolliseksi pitää siihen asti, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta. Myös osa-aikaista vanhempainvapaamahdollisuutta ehdotettiin.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettama kolmikantainen työ- ja perhelämän yhteensovittamista selvittänyt työryhmä (PEVA II) esitti 2001, että isyysvapaa pidennettäisiin 25 päivän pituiseksi ja isä voisi pitää sitä myös välittömästi vanhempainrahakauden jälkeen. Adoptioisien isyysvapaata esitettiin pidennettäväksi yhtä pitkäksi kuin biologisten isien vapaa. Vanhempainrahakautta ehdotettiin mahdolliseksi pitää myös osa-aikaisena. Jos äiti sairastuu pitkäaikaisesti eikä kykene hoitamaan lasta, äitiyspäivärahakautta ehdotettiin mahdolliseksi siirtää isälle. Monikkoperheiden käytössä olevan vanhempainvapaan pidennystä haluttiin joustavoittaa, ja vanhempainvapaan ajalta kertyvien kustannusten työnantajalle maksettavien korvausten hakemusmenettelyä yksinkertaistaa.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeri Sinikka Mönkkäre asetti vuonna 2005 Janne Metsämäen selvityshenkilöksi selvittämään perhevapaakustannusten tasausta. Metsämäen tehtävänä oli selvittää, miten molempien vanhempien ja erityisesti isien osallistumista lasten hoitoon voitaisiin edistää. Tehtävänä oli myös arvioida sitä, miten perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvausjärjestelmää voitaisiin kehittää. Metsämäki ehdotti, että perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi perustettaisiin erillinen vanhempainvakuutus, josta korvattaisiin työnantajien perhevapaakustannuksia sekä maksettaisiin työntekijöiden vanhempainpäivärahat. Hän ehdotti myös, että perhevapaajärjestelmää joustavoitettaisiin ilmoitusaikojen sekä isän bonusvapaan ajoituksen osalta, ja että oikeus sairaan lapsen hoitoon tulisi myös eri taloudessa asuvalle isälle, jos vanhemmilla on yhteishuoltajuus. Lisäksi Metsämäki ehdotti vanhempainpäivärahojen tason korottamista sekä tiedotusta molempien vanhempien perhevapaaoikeuksista.

Työministeriö asetti 2005 kolmikantaisen työryhmän arvioimaan perhevapaasäännösten toimivuutta. Työryhmä selvitti erilaisissa perhetilanteissa olevien vanhempien asemaa ja käsitteli mm. yksin- ja yhteishuoltajia, etävanhempia, adoptiovanhempia, sijaisvanhempia, yrittäjiä sekä samaa sukupuolta olevia vanhempia. Työryhmä esitti oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhemmille, kunnes lapsi tulee täysi-ikäiseksi. Adoptiovanhemman vanhempainvapaata esitettiin pidennettäväksi ja hoitovapaaoikeutta laajennettavaksi niin, että lapsi voi olla kotihoitossa siihen asti, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Etävanhemmille esitettiin oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen. Isien vanhempainvapaan käytön edistämiseksi ehdotettiin tiedottamista sekä isäkuukauden joustavoittamista niin, että sen voisi pitää äidin vanhempainvapaata

seuranneen hoitovapaajakson tai vuosiloman jälkeen. Vanhempainrahaa ehdotettiin maksettavaksi myös rekisteröidyssä parisuhteessa olevan vanhemman puolisolle, ja perhevapaiden ilmoitusaikoja haluttiin joustavoittaa.

Työministeriö asetti 2005 Kirsti Palanko-Laakan selvityshenkilöksi selvittämään määräaikaisen työn yleisyyttä, käytön lainmukaisuutta ja lain-säädännön kehittämistarpeita. Palanko-Laaka ehdotti, että perhevapaakustannuksia koskevan uudistuksen vaikutuksia tulisi seurata kahden vuoden ajan. Ellei tasa-arvon toteutumista edistäviä tuloksia saavuteta, tulisi ryhtyä muihin toimenpiteisiin, joilla mies- ja naisvaltaisten alojen kustannustasaus toteutetaan tehokkaammin. Palanko-Laaka esitti myös harkittavaksi, että määräaikaisia palvelussuhteita koskeviin lainkohtiin lisätään toteamus siitä, että määräaikaisen työ- tai palvelussuhteen uusimatta jättämisestä raskauden tai perhevapaan perusteella on erikseen säädetty tasa-arvolaisa.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen työaikatyöryhmä on toiminut koko tarkastelujakson ajan. Sen työn jatkamisesta on sovittu tulopoliittisissa sopimuksissa. Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003 ja 2004 työryhmän toimeksiantoa täydennettiin eräillä työ- ja perhe-elämän käytännön yhteensovittamiseen liittyvillä lisätehtävillä. Työryhmä oli yksimielinen siitä, että työaikajärjestelyt ovat keskeinen keino, jolla voidaan helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työryhmä selvitti toimeksiantonsa mukaisesti työpaikoilla käytössä olevia lasten hoitomahdollisuuksia parantavia joustavia työaikamalleja. Työryhmän mukaan joustavat työaikamallit täydentävät lakisääteisiä perhevapaita. Silloin kun työaika on sääntelemätön, voi työn ja oman ajan välinen raja hämärtyä ja se voi tuoda mukanaan ongelmia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta. Työryhmä katsoi, että työmarkkinajärjestöjen tulisi jatkossakin seurata työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevaa tutkimustoimintaa ja työaikakokeiluja ja näistä projekteista saatuja kokemuksia erityyppisiltä työpaikoilta ja arvioida niitä sekä seurata muuttuvan työelämän ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytäntöjä. Vuosille 2005–2007 tehdyssä tulopoliittisessa sopimuksessa työryhmälle asetetuissa tehtävissä työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset eivät nousseet erikseen esille.

3.7 KAMPANJAT

Vuonna 2002 työmarkkinakeskusjärjestöt toteuttivat Aikalisä perheel-le -kampanjan, jonka lähtökohtana oli tulopoliittinen sopimus vuosille 2002–2003. Kampanjan tavoitteena oli edistää perhevapaiden tasa-arvoista käyttöä, eli lisätä isien osuutta perhevapaiden käyttäjinä. Tavoitteeseen pääsemiseksi pyrittiin ennen kaikkea lisäämään tietoa olemassa olevista mahdollisuuksista. Hanke toteutettiin järjestämällä eri puolilla Suomea kuusi seminaaria. Niihin osallistujat olivat hankkeen loppuraportin mukaan pääasiassa työyhteisöjen avainhenkilöitä sekä työntekijä- että työnantajapuolelta. Seminaareissa jaettiin tietoa perhevapaiden käytöstä ja rohkaistiin eri mahdollisuuksien käyttöön, esiteltiin työn ja perheen yhteensovittamisesta saatavia hyötyjä ja pyrittiin vaikuttamaan niin miesten kuin naistenkin

asenteisiin ja valintoihin. Kelan ja sosiaali- ja terveysministeriön edustajat antoivat seminaareissa tietoa perhevapaalainsäädännöstä ja järjestöjen edustajat hyvistä työaikakäytännöistä. Lisäksi kasvatusalan ammattilaiset kertoivat isän roolin merkityksestä lapsen kehitykselle. Seminaareissa pyrittiin huomioimaan niin työnantajien kuin isienkin näkökulma: organisaatioiden edustajat puhuivat perhevapaista työnantajan näkökulmasta ja perhevapaita pitäneet isät kertoivat kokemuksistaan. Tilaisuuksissa myös jaettiin perhevapaisiin liittyvää materiaalia. (Stenholm 2002.)

Vuosina 2007 ja 2008 toteutetulla sosiaali- ja terveysministeriön perhevapaakampanjalla pyrittiin saamaan suomalaiset isät pitämään enemmän vanhempain- ja muita perhevapaita. Kampanja rahoitettiin Euroopan unionin ESR-ohjelman varoista. Viestintäkampanjan tavoitteena oli muuttaa asenteita sekä viedä tietoa vanhempainvapaaudistuksesta ja verotuskäytäntöjen vaikutuksesta. Ensisijaisena kohderyhmänä olivat tuoreet isät, lisäksi kohderyhminä olivat myös äidit ja työyhteisöt.

4 LAINSÄÄDÄNNÖN MUUTOKSET 1995–2009

■ Tässä luvussa tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä lainsäädäntömuutoksia vuodesta 1995 alkaen. On syytä muistaa, että lapsiperheiden tukien rakennetta oli muutettu juuri ennen tarkastelujakson alkamista, kun vuonna 1994 poistettiin lapsiperheiden verovähennykset. Sitä kompensoitiin nostamalla lapsilisää 1994, mutta korotusta alennettiin heti seuraavana vuonna. Yksinhuoltajakorotus lapsilisään oli tullut voimaan vuonna 1994, sitä ei alennettu.

1995

- Pienten päivärahojen (vuositulot alle 6 042,99 €) korottaminen 2,8 prosentilla.
- Vanhempainpäivärahan vähimmäistason rahamäärä mainitaan laissa (ei enää määräydy kotihoidon tuen perusosan mukaan).
- Äitiysraha työssäoloajalta vähimmäispäivärahan suuruinen.
- Lapsilisien määrien pienentäminen.
- Pienten lasten hoidon tuen pienentäminen.

1996

- Vanhempainpäivärahan vähimmäistasoksi 10,09 €/pv (vastaa kotihoidon tuen perusosaa).
- Pienten lasten hoidon tuen leikkaaminen.

1997

- 6–12 arkipäivän isyysvapaa mahdollista pitää muulloinkin äitiysrahakaudella kuin syntymän yhteydessä. Valinnaisena aikana äitiys- ja vanhempainrahakaudella pidettävää 6 arkipäivän isyysvapaata ei tarvitse pitää yhtäjaksoisesti.
- Vanhempainrahakauden piteneminen 60 vuorokaudella lasta kohden toisesta lapsesta alkaen, jos perheeseen syntyy useampi kuin yksi lapsi kerralla (koskee myös ottovanhempia).
- Vanhempainrahaan oikeuttavan ottolapsen ikäraja 7 vuotta (ennen 6 vuotta).
- Ottovanhempien vanhempainrahakauden piteneminen 180 arkipäivään (ennen 100 pv).
- Ottoisälle oikeus 6 arkipäivän isyysrahaan.
- Pienten lasten hoidon tukijärjestelmän uudistaminen: uusi laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta. Vanhempainvapaaraha-kauden päättymisen jälkeen lapsen koulun alkamiseen saakka on

mahdollisuus valita lapsen hoitomuodoksi kunnan järjestämä päivähoito, lasten kotihoidon tuki (perheessä oltava alle 3-vuotias lapsi) tai yksityisen hoidon tuki.

1998

- Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Vain, jos tämä ei ole mahdollista, työnantaja voi tarjota työntekijälle aikaisempaa työtä vastaavaa, hänen työsopimuksensa mukaista työtä. (Ennen aikaisempi ja siihen rinnastettava työ olivat samanarvoisia vaihtoehtoja.)
- Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan käytöstä on ilmoitettava työnantajalle vähintään 2 kk ennen vapaan alkamista. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan alkamisajankohtaa voi kuitenkin muuttaa lapsen muuttuneen syntymäajankohdan tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta tulee ilmoittaa niin pian kuin mahdollista. Ajankohdan muuttaminen muista syistä on ilmoitettava kuukautta aikaisemmin ja syyn on oltava perusteltu.
- Hoitovapaajakson vähimmäispituudeksi 1 kk (aikaisemmin 2 kk). Työntekijä voi sopia työnantajan kanssa lyhyemmistä kuin 1 kk:n mittaisista hoitovapaajaksista.
- Hoitovapaajaksot voi sijoittaa vapaasti ajalle ennen lapsen 3-vuotispäivää. Yhden hoitajakson voi ottaa samalla, kun toinen vanhempi on äitiys- tai vanhempainvapaalla.
- Osittaiselle hoitovapaalle voi jäädä, jos on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 12 kk viimeisen kahden vuoden aikana (aiemmin edellytettiin vuoden yhtäjaksoista työsuhdetta ennen vapaata).
- Osittaiselle hoitovapaalle voi jäädä, vaikka molemmat vanhemmat eivät ole työssä kodin ulkopuolella.
- Molemmat vanhemmat eivät voi pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti, mutta samana ajanjaksona niin, että lasta hoidetaan vuorotellen.
- Työntekijällä on oikeus vapaaseen pakottavan, perheeseen liittyvän syyn vuoksi. Perheellä ei tarkoiteta yksinomaan samassa taloudessa asuvia vanhempia ja lapsia, vaan myös heidän lähisukulaisiaan edellisessä ja seuraavassa polvessa. Pakottavilla syillä tarkoitetaan äkillisiä ja ennalta arvaamattomia tilanteita, kuten sairautta ja onnettomuutta, jotka kohtaavat perhettä. Poissaoloon näistä syistä on oikeus, mikäli työntekijän välitön läsnäolo on perheen kannalta välttämätöntä. Vapaan kestolle ei ole asetettu aikarajaa, mutta poissaolon on oltava tilapäistä.

2001

- 18 arkipäivän pituisen isyysvapaan ajankohta vapaasti valittavissa äitiys- ja vanhempainrahakaudella (pidettävä enintään 4 erässä).
- Kotitalousvähennys tuli voimaan koko maan laajuisena. Vähennys on henkilökohtainen, joten sen voi saada kumpikin puolisoista.
- Kaikille 6-vuotiaille oikeus maksuttomaan esiopetukseen.

2003

- Erityishoitoraha ja vanhempainpäiväraha voivat määräytyä niitä edeltävien työttömyysturvaetuksien perusteella.
- Työnantaja voi hakea lomakustannuskorvauksen kerralla vanhempainpäivärahakauden päätyttyä (aiemmin korvaus tuli hakea erikseen kultakin lomanmääräytymisvuodelta).
- 12 viimeistä arkipäivää vanhempainrahakaudesta vanhempainrahalla olleelle isälle oikeus 12 arkipäivän pituiseen bonusvapaaseen.
- Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan vähimmäismääräinen päiväraha nousi 11,45 euroon (ennen 10,09 €).
- Äidille ja isälle mahdollisuus osittaiseen vanhempainrahaan, jos molemmat vanhemmat ovat osa-aikatyössä ja osittaisella vapaalla.
- Perheille, joille syntyy kerralla useampi kuin yksi lapsi, oikeus käyttää 60 arkipäivän pidennys osittain tai kokonaan jo vanhempainrahakauden aikana (aiemmin vain sen lopussa).
- Äidin oikeus päivärahaan mahdollista siirtää omavastuuajan jälkeen isälle, jos äiti on äitiysrahakaudella sairauden takia pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lastaan.
- Perheen sisäisissä adoptioissa ottovanhemmalla oikeus vanhempainrahaan ottolapsen ollessa alle vuoden ikäinen.
- Pienten lasten hoidon tukea maksetaan pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvien lasten ensimmäiseltä oppivelvollisuusvuodelta (yksityisen hoidon tuki maksetaan puolitettona).
- Kotitalousvähennyksen enimmäismäärä nousi 1 150 euroon (aikaisemmin 900 €). Työkorvauksesta saa vähentää 60 prosenttia (aikaisemmin 40 prosenttia).

2004

- Ensimmäisestä lapsesta maksettavan lapsilisän ja yksinhuoltajakorvauksen suurentaminen.
- Osittainen hoitoraha nousee 70 euroon/kk (ennen 63,07 €/kk)
- Osittaista hoitorahaa mahdollista saada 1- ja 2-luokkalaisten hoitoon (myös 3-luokkalaisten sekä esiopetuksen piirissä olevan, jos lapsella pidennetty oppivelvollisuus).
- Laki aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä.

2005

- Vanhempainpäivärahan vähimmäismääräksi 15,20 €/pv (ennen 11,45 €/pv).

- Päätoiminen opiskelu aiheuttaa vanhempainpäivärahan maksamisen vähimmäismääräisenä vain, jos henkilö nostaa samalla opintorahaa. (Isyysrahaa saava ei saa edelleenkään opiskella.)
- Lyhytkestoisissa työsuhteissa päiväraha voi määräytyä jo yhden kuukauden työtulojen perusteella, jos tuloja voidaan pitää jatkuvina.
- Peräkkäisissä synnytyksissä vanhempainpäiväraha voi määräytyä aiemman vanhempainpäivärahan perusteena olleiden työtulojen mukaan, ellei edellinen lapsi ole täyttänyt 3 v ennen uuden lapsen laskettua syntymisaikaa.
- Työeläkeuudistus: eläke karttuu myös ajalta, jolloin henkilö saa äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Alle 3-vuotiaan lapsen hoitovapaan ajalta valtion maksama korvaus kartuttaa eläkettä.
- Vanhempainpäivärahakauden ajalta maksettujen vuosilomakustannusten korvaus työnantajalle aiempaa suurempi (vanhempainrahan määrä kerrottuna 1,55:llä).
- Korotus kotihoidontuen yhdestä lapsesta maksettavaan hoitorahaan 42 € (korotuksen jälkeen 294,28 €/kk).
- Yksityisen hoidon tuen hoitorahan korotus 19,60 € (hoitorahaksi 137,33 €/kk).
- Yksityisen hoidon tuen hoitoraha 58,87 € (ennen puolitettuna) ajalta, jolloin lapsi osallistuu kunnan järjestämään esiopetukseen, aloittaa koulunkäynnin säädettyä aikaisemmin tai vuotta muita nuorempana (pidennetty oppivelvollisuus).
- Omaishoidon alin hoitopalkkio 233,56 €/kk (ennen 229,29 €/kk).
- Kotitalousvähennys ulottui työhön, joka tehdään verovelvollisen tai hänen puolisonsa vanhempien tai isovanhempien asunnossa.

2006

- Osittainen hoitovapaa kroonisesti sairaan tai vammaisen lapsen kohdalla voi jatkua 18 vuoteen saakka.
- Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa, jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää.
- Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.
- Työntekijä saa muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

- Omaishoitajan palkkion vähimmäismäärä 300 €/kk (ennen 233,56 €/kk). Hoitopalkkio on vähintään 600 €/kk, mikäli hoitaja on estynyt tekemästä ansiotyötä hoidollisesti raskaan siirtymävaiheen aikana.
- Hoito- ja palvelusuunnitelmassa määritellään hoitajalle suunnatut omaishoitoa tukevat palvelut; oikeutta vapaaseen täydennetään kuntien mahdollisuudella järjestää virkistysvapaita hoitopalkkiota alentamatta; omaishoitajan käyttäessä oikeuttaan vapaapäivän pitämiseen myös palvelusetelillä järjestettävistä kotipalveluista voi hoidettavan maksettavaksi tulla korkeintaan 9 € päivässä.
- Kotitalousvähennyksen vuotuinen enimmäismäärä tavanomaisesta kotitalous-, hoito- ja hoivatyöstä nousi 2 300 euroon henkilöä kohden (aikaisemmin 1 150 €).

2007

- Isäkuukausi mahdollista siirtää haluttuun ajankohtaan; se tulee käyttää kuitenkin ennen kuin on kulunut 180 päivää vanhempainrahajakson päättymisestä (edellyttäen, että äiti tai isä hoitaa lasta kotona kotihoidontuella vanhempainrahakauden päättymisen ja isäkuukauden välisen ajan).
- Äitiysraha 56 ensimmäiseltä arkipäivältä 90 prosenttia työtulosta; äidin vanhempainraha 30 ensimmäiseltä arkipäivältä 75 prosenttia työtulosta; isän vanhempainraha ja isäkuukauden isyysraha yhteensä 30 ensimmäisen arkipäivän ajalta 75 prosenttia työtulosta (ennen korotusta kaikki päivärahat 70 prosenttia työtulosta). Jos molemmat vanhemmat käyttävät vanhempainvapaata, kumpikin saa korotetun päivärahan 30 ensimmäiseltä arkipäivältä. Korotukset saa 45 221 euron vuosituloihin asti, jonka ylittävältä osalta korotus on 32,5 prosenttia.
- Adoptiovanhempien vanhempainrahakausi 200 arkipäivää (ennen 180). Vanhempainrahaan oikeutetulle adoptioisille samat oikeudet isyysrahaan ja isäkuukauteen kuin muillakin isillä.
- Rekisteröidyn parisuhteen osapuolelle, joka ei ole lapsen biologinen vanhempi, oikeus vanhempainrahaan, mikäli parisuhde on rekisteröity ennen lapsen adoptiota tai syntymää. Rekisteröidyssä parisuhteessa olevat vanhemmat voivat sopia keskenään vanhempainrahakauden jakamisesta.
- Työnantajan vanhempainvapaan ajalta maksamat vuosilomapalkat korvataan aiempaa paremmin: korvaus määräytyy vuosityötulon perusteella (aiemmin maksetun etuuden perusteella) ja korvauksen perustetta korotetaan.
- Työnantajalle aiempaa suurempi korvaus, jos tämä maksaa äitiysrahakaudella palkkaa äidille.
- Kotihoidon tuen hoitorahan (sisaruskorotuksen) nostaminen 10 eurolla perheen toisesta ja seuraavista lapsista: alle 3-vuotiaasta hoitoraha 94,09 €/kk, alle kouluikäisestä 60,46 €/kk.

- Kotihoidon tuen ja yksityisen hoidon tuen maksaminen mahdollista eri lapsista samaan aikaan.
- Kotihoidontuki ottovanhemmille myös 3 v täyttäneestä lapsesta siihen asti, kun vanhempainrahakauden alkamisesta on kulunut 2 vuotta mutta enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.
- Omaishoitajalle oikeus kolmeen lakisääteiseen vapaavuorokauteen kuukaudessa.
- Omaishoitajan hoitopalkkion vähimmäismäärä 310,44 € ja raskaan siirtymävaiheen aikana maksettu vähimmäispalkkio 620,88 €

2008

- Lapsilisän yksinhuoltajakorotus 46,60 € (ennen 36,60 €).
- Omaishoitajan hoitopalkkion vähimmäismäärä 317,20 €, raskaan siirtymävaiheen aikana maksettu vähimmäispalkkio 634,42 €.
- Työttömyysturvalain soveltamista selkeytetään tilanteissa, joissa työpaikalla on käytössä työaikapankki. Muutoksilla edistetään työaikapankkien käyttöönottoa yrityksissä.

2009

- Lapsilisän korotus 10 eurolla kolmannesta lapsesta lukien.
- Kotihoidontuen hoitorahan korotus 20 €/kk (hoitoraha korotuksen jälkeen 314,28 €/kk).
- Yksityisen hoidon tuen korotus n. 20 €/kk (korotuksen jälkeen hoitoraha 160 €/kk).
- Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan vähimmäismäärä työttömyysturvan vähimmäismäärän tasolle (22,04 €/pv, ennen 15,2 €).
- Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahojen tulorajojen korotus 6 prosenttia.
- Apurahalla työskentelevät lakisääteisen eläketurvan ja kuntoutusetuuksien sekä ryhmähenkivakuutuksen, lakisääteisen työtapataturvan ja ansiosidonnaisten päivärahaetuuksien sekä Kelan kuntoutusrahan piiriin.
- Kotitalousvähennyksen enimmäismäärä nousi 3 000 euroon henkilöä kohden (aikaisemmin 2 300 €).

5 TAVOITTEISTA TOIMIIN: ESIMERKKEJÄ

■ Tässä luvussa esittelemme niitä työn ja perheen yhteensovittamisen teemoja, jotka ovat toistuvasti olleet esillä hallitusohjelmissa ja kolmikantaisissa työryhmissä. Kuvaamme, miten prosessi tavoitteista konkreettisiin toimiin on edennyt.

5.1 VANHEMPAINVAPAAN ISÄKIINTIÖ

Vanhempainvapaan isäkiintiötä esitti ensimmäisen kerran sosiaali- ja terveysministeriön asettama isätoimikunta vuonna 1999. Toimikunta ehdotti mietinnössään vanhempainrahakauden pidentämistä 25 arkipäivällä niin, että pidennys olisi vain isän käytettävissä; isyysrahakauden esitettiin säilyvän ennallaan. Ehdotuksen mukaan isyysraha- ja isäkiintiöjaksot voisi pitää vanhempainrahakauden päätyttyä aina siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Tämä mahdollistaisi isäkiintiöjakson hyödyntämisen, vaikka lapsen äiti ei siirtyisikään työelämään heti vanhempainrahakauden päätyttyä. Samana vuonna Paavo Lipposen II hallituksen hallitusohjelmassa asetettiin tavoitteeksi selvittää ”mahdollisuuksia luoda järjestelmä, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestäväan vanhempainlomaan”.

Vuosille 2001–2003 laaditussa tulopoliittisessa sopimuksessa esitettiin käynnistettäväksi kolmikantainen selvitys työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvistä kysymyksistä. Työryhmä (PEVA II) luovutti vuonna 2001 muistionsa, jossa ehdotettiin isän käytettävissä olevan 18 arkipäivän pituisen isyysvapaan pidentämistä seitsemällä arkipäivällä. Isyysvapaan isät voisivat pitää yhtä aikaa äidin vapaan kanssa äitiys- tai vanhempainrahakaudella tai heti vanhempainrahakauden jälkeen. Lisäksi muistiossa esitettiin mahdollisuutta jaksottaa vapaa korkeintaan viiteen osaan. Esityksiä perusteltiin sillä, että toteutuessaan ne joustavoittaisivat perhevapaiden käyttömahdollisuuksia sekä tarjoaisivat mahdollisuuden ajoittaa isyysvapaajaksoit perheiden tarpeiden mukaan.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista pohtineen työryhmän ehdotus ei ollut täysin yksimielinen. STTK:n sekä Palvelutyönantajien eriävissä mielipiteessä todettiin, että seitsemän vuorokauden pidennys isyysvapaaseen ei edistä tasa-arvoa, perhevapaiden tasaista jakautumista, isän oikeutta osallistua lapsen hoitoon eikä kustannusten tasaamista mies- ja naisvaltaisten alojen kesken. Järjestöjen mukaan malli, jossa isä käyttää vähintään 12 päivää vanhempainvapaasta ja saa sen myötä oikeuden 12 vain isälle tarkoitettuun lisäpäivään, tarjoaisi joustavamman mahdollisuuden järjestää lastenhoito niin, että molemmat vanhemmat voisivat osallistua siihen. Tällainen malli olisi STTK:n ja PT:n mukaan edistänyt perhevapaiden jakamista ja antanut

isälle omaa aikaa lapsen hoitamisessa. Perhevapaiden tasaisempi käyttö olisi järjestöjen mukaan puolestaan edistänyt työnantajille perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista.

Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön muistioon jättämässä täydentävässä lausumassa puolestaan huomautettiin, että keskeisenä tavoitteena ollut isän oikeus omaan kuukauden mittaiseen vanhempainlomaan ei työryhmän esityksessä yksiselitteisesti toteudu. Isyysvapaalle ja isien omalle vanhempainvapaalle asetetut perhepoliittiset tavoitteet ovat lausunnon mukaan toisistaan poikkeavia, eivätkä työryhmän ehdottamat muutokset olisi tasa-arvoyksikön mukaan tukeneet näitä tavoitteita riittävästi. Mikäli isä käyttäisi kaikki isyysvapaapäivänsä esimerkiksi lapsen syntymän yhteydessä, tavoite isän itsenäisestä hoitojaksosta ei toteutuisi. Toisaalta kaikkien isyysvapaapäivien siirtäminen vanhempainvapaakauden jälkeen poistaisi isyysvapaalle asetetun tavoitteen lapsen ja isän välisen suhteen kehittymisestä lapsen syntymästä lähtien. Lausumassa katsottiin, että eri aikoihin sijoituvilla erillisillä vapailla olisi merkitystä "lasten kasvun, isyyden muodostumisen, tasaisemman hoitovastuun sekä perheiden hyvinvoinnin näkökulmasta".

Vuonna 2002 julkaistussa lasten ja nuorten hyvinvointia koskeneessa valtioneuvoston selonteossa tavoitteeksi asetettiin vanhempainvapaajärjestelmän joustavoittaminen sekä vanhempien kannustaminen perhevapaiden tasa-arvoisempaan käyttöön. Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistäisivät selonteon mukaan mahdollisuus kuukauden mittaiseen isyysvapaaseen sekä osa-aikaiseen vanhempainvapaaseen. Selonteossa ehdotettiin mallia, jossa isällä olisi 18 päivän isyysvapaan lisäksi oikeus kahteen lisäviikkoon, jos hän pitäisi kaksi viikkoa vanhempainvapaasta. Vuonna 2002 hallitus teki eduskunnalle isyysvapaan pidentämisestä esityksen (HE 147/2002), joka oli sisällöltään selonteossa asetettujen suuntaviivojen mukainen. Isälle esitettiin 18 arkipäivän pituisen isyysvapaan lisäksi oikeutta 12 lisäpäivään välittömästi vanhempainvapaan päätyttyä, mikäli hän pitää vanhempainvapaasta viimeiset 12 arkipäivää.

Myös hallituksen eduskunnalle antaman esitykset perustelut muistuttavat lasten ja nuorten hyvinvointia koskevassa selonteossa esitettyjä tavoitteita: lakimuutoksella pyrittiin joustavoittamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista perheen omien tarpeiden mukaisesti sekä kannustamaan vanhempia käyttämään perhevapaita entistä tasa-arvoisemmin. Isien käytettävissä olevan vapaan pidentämisellä tavoiteltiin myös isien halukkuutta käyttää muitakin perhevapaita aiempaa enemmän. Lasten hoitovastuun tasaisempi jakautuminen puolestaan tasa-arvoistaisi esityksen mukaan työmarkkinoita, kun naisvaltaisille aloille aiheutuva kustannusrasitus pienenesi ja äitien asema työmarkkinoilla paranisi. Isien perhevapaiden uskottiin myös lisäävän naisten ja miesten välistä tasa-arvoa perhe-elämässä ja parantavan mahdollisuuksia isä-lapsisuhteen luomiselle. Sukupuolten välinen taloudellinen tasa-arvokin paranisi, sillä kummankaan vanhemman eläketulot eivät katkeaisi, jos he molemmat olisivat perhevapaalla yhtäjaksoisesti alle vuoden ajan.

➔ *Mahdollisuus 12 arkipäivän pituisen bonusisyysvapaaseen toteutui hallituksen eduskunnalle antaman esityksen mukaisesti vuonna 2003.*

Pian bonusisyysvapaan voimaantulon jälkeen sekä perhevapaakustannusten korvauksen kehittämistä pohtinut Janne Metsämäki (2005) että perhevapaasäännösten toimivuutta arvioinut työministeriön asettama työryhmä puheenjohtajanaan Tarja Kröger (2005) kiinnittivät raporteissaan huomiota bonusvapaan ongelmakohtiin. Sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettama selvityshenkilö Metsämäki että Krögerin työryhmä katsoivat, että bonusvapaan ajoittamista koskevat rajoitukset hankaloittavat sen käyttöä perheissä, joissa äidillä on aikomus jäädä hoitovapaalle. Tällaisessa tilanteessa äidin tulisi joko palata isän bonusvapaan ajaksi työhön tai olla vuosilomalla. Raportissaan Krögerin työryhmä epäilikin, että tyypillisesti hoitovapaalle aikova äiti pitää vanhempainvapaan päätteeksi vuosilomaa ja on yhtä aikaa kotona isäkuukaudella olevan isän kanssa. Isäkuukauden tavoitteet eivät työryhmän mukaan tällöin toteutuneet siltä osin, että isä olisi päävastuussa lapsen hoitamisesta. Janne Metsämäki esitti vapaan ehtoja muutettavaksi niin, että vapaan voisi pitää myös muuna aikana kuin välittömästi vanhempainrahakauden jatkona. Krögerin työryhmä oli samoilla linjoilla ehdottaessaan, että selvitetäisiin mahdollisuuksia jaksottaa vanhempainrahakausi siten, että äiti voisi vanhempainvapaajaksonsa jälkeen, jo ennen isän bonusvapaata, pitää hoitovapaajakson tai vuosiloman.

Toisena isäkuukauden käyttöön liittyvänä ongelmana sekä Janne Metsämäki että Tarja Krögerin työryhmä nostivat esiin vanhempainvapaan ilmoitusajat sekä mahdollisuuden muuttaa vapaan pitoaika. Isäkuukauden pitäminen edellyttää, että vanhempainvapaan jakaminen huomioidaan jo vapaasta ilmoitettaessa. Krögerin työryhmä huomautti, että jo ilmoitettuja vanhempainvapaita oli vaikea muuttaa: esimerkiksi pelkkää vanhempien päätöstä jakaa käytössään oleva vapaa uudella tavalla ei pidetty perusteltuna syynä muutoksille. Janne Metsämäki esitti, että vanhempainvapaan ilmoitusaikojen tarkoituksenmukaisuutta ja mahdollisuuksia muuttaa vapaiden pitoaikoja tulisi arvioida lainsäädäntöä kehitettäessä, jotta perheet voisivat joustavammin sopia isän vanhempainvapaasta. Perhevapaasäännösten toimivuutta arvioinut työryhmä puolestaan katsoi, että isän oikeudesta vanhempainvapaaseen ja isäkuukauteen sekä niiden käytön edellytyksistä tulisi tiedottaa selkeästi. Työryhmä piti tärkeänä, että vanhemmat tavoitetaan esimerkiksi neuvolan välityksellä jo ennen kuin heidän tulee ilmoittaa vanhempainvapaasta. Ilmoitusaikojen muuttamisesta säädettiin vuonna 2006 (HE 44/2006).

Vuonna 2006 hallituksen eduskunnalle tekemässä esityksessä (HE 112/2006) ehdotettiin muutettavaksi muun muassa isän vanhempainvapaan ja vanhempainvapaan jatkoksi maksettavan isyysrahan käyttöajankohtaa koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä. Hallitus totesi esityksessään, Janne Metsämäen ja Tarja Krögerin työryhmän tavoin, että isäkuukauden käyttö oli jäänyt odotettua vähäisemmäksi osittain sen ajankohdalle asetettujen ra-

joitusten vuoksi. Esityksen tavoitteena oli säilyttää perheiden oikeus sopia vanhempainvapaan jakamisesta ja isän vapaan ajankohdasta: hallitus ehdotti isäkuukauden ja isän vanhempainvapaan ajankohdan joustavoittamista niin, että vapaat olisi mahdollista pitää perheen haluamana aikana, kuitenkin ennen kuin 180 kalenteripäivää on kulunut äitiysrahan jatkoksi maksettavan vanhempainrahan käyttämisestä. Isien mahdollisuuksia vanhempainvapaan käyttöön pyrittiin edistämään myös parantamalla päivärahaetuuden tasoa.

Ehdotuksensa perustarkoitukseksi hallitus nimesi perheiden sisäisten erojen tasaamisen vanhempien osallistumisessa pienen lapsen kotihoitoon. Isien vanhempainvapaiden käytön lisääntymisen myötä työnantajakustannusten katsottiin jakaantuvan tasaisemmin miesten ja naisten työnantajien kesken, ja muutos parantaisi välillisesti naisten työmarkkina-asemaa. Isäkuukauden käytön joustavoittamisen mainittiin helpottavan työpaikkojen sijaisjärjestelyjä. Lisäksi perusteluina esitettiin isän ja lapsen välisen kiintymyssuhteen parantuminen ja hoito- ja kasvatustasapuolistuminen, mikäli isät jäisivät vanhempainvapaille.

➔ *Vuodesta 2007 lukien isäkuukauden on voinut hallituksen esityksen mukaisesti siirtää perheen haluamaan ajankohdtaan, kuitenkin ennen kuin vanhempainrahajakson päättymisestä on kulunut 180 päivää.*

Ehdotuksia vanhempainvapaan kehittämiseksi

Syyskuussa 2006 silloisen Stakesin tutkijat Minna Salmi ja Johanna Lammi-Taskula laativat ehdotuksen vanhempainvapaan uudistamisesta. Ehdotuksen pääsisältö oli seuraava (ehdotus perusteluineen liitteenä 6):

- Vanhempainvapaan kestoa pidennetään 18 kuukauteen.
- Vapaa koostuu kolmesta 6 kuukauden jaksosta, joista yksi on äidille, yksi isälle ja yksi jaettavissa vanhempien sopimalla tavalla.
- Vapaata voidaan pitää vähintään 2 kk pituisina kausina siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta.
- Isyysvapaata voidaan lisäksi pitää 6-18 päivää lapsen syntymän yhteydessä.
- Samoin äitiysvapaata voidaan lisäksi pitää 18 päivää ennen lapsen laskettua syntymäpäivää, ja terveydellisistä syistä äitiysvapaa voidaan aloittaa aiemminkin aina 50 päivään asti.
- Vanhempain-, äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksetaan vanhempainrahana 80 prosenttia aiemmista ansiotuloista.
- Yksinhuoltajat voivat käyttää koko 18 kuukauden vapaakauden.

Ehdotus laadittiin alun perin Terveystieteiden tutkimuskeskuksen seminaariin, johon toivottiin ehdotuksia perhepolitiikan kehittämiseksi. Ehdotus perusteluineen julkistettiin myös verkkosivulla www.stakes.fi/perhevapaat.

Ehdotus vanhempainvapaan uudistamisesta kiintiöperustalle on saanut kuluneiden vuosien aikana laajaa kannatusta sekä puolueiden että järjestöjen

piirissä. Tasa-arvoasian neuvottelukunta sisällytti Salmen ja Lammi-Taskulan ehdotuksen aloitteisiinsa keväällä 2007 valmisteltua hallitusohjelmaa varten. Väestöliitto esitti perhepoliittisessa ohjelmassaan uudistuksen toteuttamista vähittäin niin, että aluksi vanhempainvapaata pidennetään 12 kuukauteen ja isille varataan kahden kuukauden kiintiö. Lokakuussa 2007 tasa-arvoasioista vastaava ministeri Stefan Wallin ehdotti pohjoismaisessa ministerikokouksessa vanhempainvapaan uudistamista 6+6+6 -ehdotuksen pohjalta. Maaliskuussa 2008 työministeri Tarja Cronberg tuki ajatusta kiintiöihin perustuvasta uudistuksesta. Marraskuussa 2008 naiskansanedustajien verkosto teki kaikkien eduskuntapuolueiden edustajien allekirjoittaman aloitteen, jossa ehdotettiin isäkuukauden pidentämistä kolmeen kuukauteen ja korvaustason nostamista 80 prosenttiin aikaisemmista ansiotuloista koko äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaakaudelta. Maaliskuussa 2009 useat opiskelijajärjestöt sekä seitsemän puolueen nuoriso- ja naisjärjestöt asettuivat 6+6+6 -kiintiömallin taakse. Vihreä liitto päätti syyskuussa 2009 ehdotuksesta vanhempainvapaan pidentämiseksi 15 kuukauteen ja rakentumiseksi 5+5+5 -kiintiöille. Marraskuussa 2009 Vasemmistoliitto esitti 6+6+6 -mallin toteuttamista.

5.2 OSITTAINEN VANHEMPAINVAPAA

Tarkastelukaudella osa-aikaisen vanhempainvapaan ajatus nousi esiin vuonna 1999, jolloin Paavo Lipposen toisen hallituksen ohjelmassa asetettiin tavoitteeksi selvittää mahdollisuus vanhempain- sekä äitiysloman pitämiseen myös osa-aikaisena. Hallitusohjelman tavoitteisiin kuului myös vanhempainloman tasapuolisemman jakamisen edistäminen vapaaehtoiselta pohjalta. Samana vuonna sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettama isätoimikunta esitti osa-aikaisen vanhempainvapaan mahdollistavan vaihtoehdon kehittämistä. Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2001–2002 esitettiin, että STM käynnistäisi kolmikantaisen selvityksen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvistä kysymyksistä. Selvityksen haluttiin käsittelevän perhepoliittisten järjestelmien ongelmia sekä hallitusohjelmassa olleita perhepoliittisia kysymyksiä, muun muassa mahdollisuutta pitää äitiys- ja vanhempainloma osa-aikaisena.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista selvittänyt työryhmä (PEVA II) päätyi esittämään muistiossaan vuonna 2001, että vanhempainraha-kausi tulisi voida pitää osa-aikaisena. Tällöin työnantaja ja -tekijä sopisivat, että vanhemmat jakavat vanhempainrahakauden tekemällä osa-aikatyötä. Työryhmän esityksen mukaan sopimus edellyttäisi isän ja äidin yhteistä näkemystä siitä, miten hoitovastuu jaetaan osa-aikaisesti, ja sitoumus olisi tehtävä vähintään kahden kuukauden pituiseksi ajanjaksoksi. Molempien vanhempien olisi vähennettävä työpanostaan 40–60 prosenttia kokoaikaisesta työstä ja vastaavasti ansioiden tulisi alentua 40–60 prosenttia. Työryhmä ehdotti, että äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan vähimmäismäärää ei sovellettaisi osa-aikajärjestelyihin eikä lapsen hoitoa varten saisi osittaista hoitorahaa. Järjestely ei koskisi myöskään yksinhuoltajia, sillä sen edellytyksenä olisi kummankin vanhemman samanaikainen osa-aikatyö. Ehdotustaan

työryhmä perusteli lasten hoitojärjestelyjen joustavoittamisella sekä sillä, että järjestely lisäisi mahdollisesti isien kiinnostusta ja halua käyttää vanhempainvapaata aiempaa enemmän.

Hallitus teki eduskunnalle esityksen osittaisesta vanhempainvapaasta vuonna 2002. Ehdotus sisältyi samaan hallituksen esitykseen (HE 147/2002) kuin bonusisyysvapaa. Osittaisen vanhempainvapaan osalta esitys noudatteli työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista selvittäneen työryhmän tekemää ehdotusta: vanhemmat jakaisivat lapsen hoitovastuun olemalla molemmat samanaikaisesti osittaisella vanhempainvapaalla sekä osa-aikatyössä. Kummankin tulisi esityksen mukaan sopia järjestelystä työnantajansa kanssa. Myös yrittäjille esitettiin oikeutta osittaiseen vanhempainrahaan. Uudistuksella tavoiteltiin perheille aiempaa joustavampia mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä perheen omien tarpeiden mukaisesti. Esityksen katsottiin lisäävän merkittävästi perheen valinnanmahdollisuuksia valita kullekin perheelle parhaiten sopiva malli jakaa ja järjestää lapsen hoitovastuu ensimmäisen vuoden aikana ja palvelevan siten niin lasten kuin heidän vanhempiansakin etua. Joustavuuden lisäksi esityksellä pyrittiin siihen, että isät käyttäisivät yhä useammin mahdollisuuttaan perhevapaisiin. Isien vahvempi osallistuminen perhevapaiden käyttöön voisi esityksen mukaan edistää sukupolten välistä tasa-arvoa niin kotona kuin työelämässäkin. Hoitovastuun tasaisemman jakautumisen mainittiin myös vähentävän perhevastuista naisvaltaisille aloille aiheutuvaa kustannusrasitusta. Lisäksi osittainen vanhempainvapaa lyhentäisi naisten poissaoloaika työmarkkinoilta ja helpottaisi sinne paluuta. (Esityksen perusteluista tarkemmin luvussa 5.1.).

➔ *Mahdollisuus osittaiseen vanhempainrahaan tuli voimaan vuonna 2003. Osittaisen vanhempainrahan edellytyksenä on, että vanhemmat hoitavat lasta itse. Osittainen vanhempainraha on puolet siitä, jonka äiti tai isä muutoin saisi.*

5.3 OSITTAISEN HOITOVAPAAN LAAJENNUS PIENIIN KOULULAISIIN

Osittaisen hoitovapaan laajentamisen lähtökohta oli vuosille 2003–2004 laaditussa tulopoliittisessa sopimuksessa. Siinä esitettiin kolmikantaisen työryhmän asettamista valmistelemaan työsopimuslain muuttamista siten, että työntekijällä olisi oikeus osittaiseen hoitovapaaseen lapsensa toisen peruskouluvuoden päättymiseen saakka. Tuolloin voimassa olleen lain mukainen oikeus osittaiseen hoitovapaaseen ulottui ainoastaan lapsen ensimmäisen luokan syyslukukauden loppuun. Tulopoliittisessa sopimuksessa ehdotettiin myös kolmikantaisen seurantaryhmän asettamista: sen haluttiin selvittävän osittaisen hoitovapaan käyttöä ja uusien säännösten vaikutusta sekä arvioivan osittaisen hoitovapaan käyttöön liittyviä epäkohtia ja ongelmia.

Vuonna 2003 Matti Vanhasen I hallituksen hallitusohjelmassa luvattiin laajentaa osittainen hoitovapaa-oikeus ”pikaisesti” kolmikantaisesti sovitulla

tavalla 1. ja 2. luokkalaisten lasten vanhempiin, jotka lyhentävät työaikaansa lasten hoidon takia. Samalla asetettiin tavoitteeksi osittaisen hoitorahan nostaminen. Osittaiseen hoitovapaaseen ja hoitorahaan tehtävien uudistusten katsottiin helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista ja tarjoavan työsäkäyville vanhemmille ”todellisen vaihtoehdon”. Vielä samana vuonna hallitus antoi eduskunnalle työsopimuslain ja merimieslain muuttamista koskevan esityksen (HE 22/2003) osittaisen hoitovapaoikeuden laajentamisesta tulopoliittisessa sopimuksessa ja hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla.

Hallituksen esityksessä todettiin, että vanhempien mahdollisuus lyhentää työpäivää tai työviikkoa lapsen aloittaessa koulun helpottaa koululaisten aamu- ja iltapäivähoidon järjestämistä ja vähentää yksinäisistä aamu- ja iltapäivistä johtuvia ongelmia. Oikeus käyttää osittaista hoitovapaata lapsen ensimmäisen luokan syyslukukauden loppuun nähtiin riittämättömäksi, sillä 1. ja 2. luokan oppilaiden koulupäivät ovat lyhyitä eikä iltapäivähoitoa ole riittävästi tarjolla. Muutosten myötä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen katsottiin onnistuvan paremmin lapsen kahden ensimmäisen kouluvuoden aikana.

Tulopoliittisessa sopimuksessa olleiden ehdotusten mukaisesti hallitus esitti myös osittaiseen hoitovapaaseen oikeuttavan työssäoloajan muuttamista sekä täsmennettäväksi periaatetta, jonka mukaan vanhemmat voivat pitää osittaista hoitovapaata samaan aikaan mutta eivät saa olla yhtä aikaa lasta hoitamassa. Osittaisen hoitovapaoikeuden ehdotettiin koskevan työntekijöitä, jotka ovat olleet edellisten 12 kuukauden aikana saman työnantajan palveluksessa vähintään kuusi kuukautta. Lainmuutoksen tarkoituksena oli ottaa huomioon epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen työmarkkinoilla. Pyyntöä oli helpottaa ”äskettäin työmarkkinoille tulneiden tai työpaikkaa vaihtaneiden työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista”. Lisäksi hallitus katsoi, että molempien vanhempien hoitovapaaajaksot voivat ajoittua samalle kalenterijaksolle, jolloin molemmat vanhemmat voivat yhdistää lapsen hoidon ja ansiotyön. Näin lapsella olisi mahdollisuus olla kokoaikaisesti omien vanhempiensa hoidossa. Hallitus arvioi, että esityksen laajamittaisesti toteutuessa uudistukset parantaisivat sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä. Työpaikoilla osittaisen hoitovapaan yleistymisen arveltiin lisäävän jossain määrin sijaisten käyttöä ja työtehtävien uudelleen järjestelyjen tarvetta, mistä voisi aiheutua vähäistä henkilöstökustannusten nousua.

Myöhemmin vuonna 2003 hallitus esitti (HE 77/2003) lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamista niin, että oikeus osittaiseen hoitorahaan laajennettaisiin vastaavalla tavalla. Esityksen perustelut muistuttivat sisällöltään työsopimus- ja merimieslain muuttamista koskevaa esitystä 22/2003.

➔ *Vuodesta 2004 lukien osittaista hoitorahaa on ollut mahdollista saada 1- ja 2-luokkalaisten hoitoon sekä 3-luokkalaisten tai esiopetuksen piirissä olevan lapsen hoitoon, jos lapsella on pidennetty oppivelvollisuus. Samana vuonna osittaisen hoitorahan määrää nostettiin 70 euroon kuussa.*

Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmassa vuonna 2007 asetettiin tavoitteeksi osittaisen hoitorahan tason nostaminen 1.1.2010 alkaen 90 euroon kuussa. Uudistuksen tarkoituksena on, että osittainen hoitoraha korvaisi aiempaa paremmin työajan lyhentämisestä koituvaa palkan menetystä. Samassa yhteydessä osittainen hoitoraha laajennetaan yrittäjille.

5.4 VANHEMPAINVAPAAN AJALTA KERTYVIEN VUOSILOMAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN TYÖNANTAJILLE

Paavo Lipposen II hallituksen ohjelmassa vuonna 1999 asetettiin tavoitteeksi, että yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa kehitetään ”perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamista työnantajien kesken nykyisen sairausvakuutusosuuden puitteissa”. Vuosille 2001–2002 laaditussa tulopoliittisessa sopimuksessa esitettiin kolmikantaisen selvityksen käynnistämistä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksistä. Työryhmän toivottiin kiinnittävän huomiota muun muassa perhevapaisten vuosilomakustannusten tasaukseen. Vuonna 2001 työryhmän (PEVA II) luovuttamassa muistiossa kerrottiin, että vuosilomakustannusten korvaustason korottaminen oli ollut työryhmässä esillä yhtenä vaihtoehtona työnantajakustannusten tasaamiseksi. Työryhmässä oli esitetty myös korvausjärjestelmän muuttamista siten, että lomarahasta, säästövapaasta ja työnantajan suorittamista sosiaalivakuutusmaksuista aiheutuneet kustannukset otettaisiin korvauksissa huomioon. Työryhmä ei kuitenkaan katsonut esitettyjä malleja tarkoituksenmukaisiksi.

PEVA II päätyi ehdottamaan lomakustannuskorvausten hakumenettelyn yksinkertaistamista niin, että korvausta haettaisiin yhdellä hakemuksella heti äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden jälkeen kuuden kuukauden kuluessa. Hakemus voisi kohdistua kahdelle eri lomanmääräytymisvuodelle. Ehdotuksen mukaan laissa ei enää edellytettäisi, että työnantajan olisi ennen korvauksen hakemista tullut maksaa kokonaan lomanmääräytymisvuotta koskeva vuosilomapalkka tai lomakorvaus. Muistiossa mainittiin, että lomakustannuskorvausten hakemusmenettely oli koettu monimutkaiseksi ja työlääksi, mikä saattoi olla yksi syy etuuden vähäiselle käytölle. Suomen yrittäjät jätti PEVA II:n muistioon täydentävän lausuman, jossa järjestö ilmoitti pitävänsä naisvaltaisten alojen työnantajille perhevapaan ajalta kertyneistä lomista maksettavien korvausten tasoa edelleen liian alhaisena. Järjestön mielestä perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamiseen olisi palattava uudelleen työllisyys- ja perhepoliittisista syistä, ja korvauksen pitäisi määräytyä maksetusta palkasta sivukuluineen. Lisäksi Suomen yrittäjien mukaan samalla olisi harkittava myös korvauksen tasoa.

Seuraavana vuonna hallitus esitti (HE 147/2002) vuosilomakustannusten korvausjärjestelmän hakemusmenettelyn yksinkertaistamista PEVA II:n ehdotuksen mukaisesti. Lisäksi ehdotettiin, että korvausta maksettaisiin myös säästövapaaseen siirretyistä lomapäivistä. Korvausjärjestelmän vähäisen käytön epäiltiin johtuvan hakemusmenettelyn monimutkaisuudesta ja

järjestelmän huonosta tuntemuksesta. Järjestelmän yksinkertaistamisen myötä työnantajien olisi esityksen mukaan helpompaa hakea korvausta ja saada siten vanhempainvapaiden ajalta aiheutuvaa kustannusrasitusta osittain pienennettyä. Erityisesti nais- ja työvoimavaltaisten alojen työnantajien arvioitiin hyötyvän korvausjärjestelmän muutoksista.

➔ *Vuonna 2003 työnantajat saivat oikeuden hakea vuosilomakustannuskorvauksen kerralla vanhempainpäiväraha-ajan päätyttyä.*

Matti Vanhasen I hallituksen hallitusohjelmassa vuonna 2003 asetettiin tavoitteeksi perhevapaista aiheutuvien työnantajakustannusten aiempaa suurempi tasaaminen. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2004–2007 puolestaan todettiin, että kevään 2004 aikana kolmikantaisessa työryhmässä selvitettiin perhevapaista aiheutuvien työnantajakustannusten tasaamisen vaihtoehtoja ja että vuosilomakustannuksista korvattavaa osuutta päätettiin korottaa merkittävästi vuoden 2005 alusta lukien.

Hallitus antoi eduskunnalle myöhemmin vuonna 2004 esityksen (HE 164/2004) vuosilomakustannusten korottamisesta. Ehdotuksen mukaan työnantajalle korvattaisiin entistä suurempi osa työntekijälle maksetusta lomapalkasta tai lomakorvauksesta. Korvauksen määrä päivää kohti olisi vanhempainpäivärahan määrä kerrottuna 1,55:llä, kun aiemmin korvaus oli ollut vanhempainpäivärahan suuruinen. Esityksen mukaan oli pidetty ongelmallisena, että vuosilomakustannukset rasittavat etenkin naisvaltaisia aloja. Vuosilomakustannuskorvauksen ei myöskään koettu aiemmin kattavan riittävästi työnantajalle aiheutuvia kustannuksia. Korvaustason nostamisella pyrittiin siihen, että korvaus vastaisi paremmin työnantajalle perhevapaiden ajalta aiheutuneita kustannuksia ja siten parantaisi myös mahdollisuuksia työllistämiseen. Etenkin pienten yritysten mahdollisuuksien sijaisten työllistämiseen katsottiin parantuvan. Kauaskantoisemmaksi tavoitteeksi esityksessä nimettiin naisten työmarkkina-aseman parantaminen.

➔ *Vuonna 2005 vanhempainpäiväraha-ajan ajalta maksettujen vuosilomakustannusten korvaus työnantajalle korotettiin esityksen mukaisesti 1,55-kertaiseksi.*

Vuonna 2005 sosiaali- ja terveysministeriön asettama selvityshenkilö Janne Metsämäki totesi perhevapaakustannusten korvausten kehittämistä koskevassa raportissaan, että vuosilomakustannusten tasaamismahdollisuus ei ole kaikkien siihen oikeutettujen työnantajien tiedossa. Hän katsoi, että on tarpeellista lisätä työnantajien tietoa asiasta, helpottaa tasauksen hakemista sekä lisätä tasausta edelleen. Raportissaan Metsämäki ehdotti, että Kela voisi lähettää tiedon vuosilomakompensaatiosta kaikille maksamaltaan palkalliselta vanhempainvapaalta korvausta hakeville työnantajille. Myös mahdollisuus korvausten sähköiseen hakemiseen tulisi järjestää. Lisäksi työ-

markkinajärjestöjen tulisi Metsämäen mielestä tiedottaa perhevapaakustannusten tasauksesta jäsenilleen.

Työnantajille ja työntekijöille perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi Janne Metsämäki esitti erillisen vanhempainvakuutuksen järjestämistä. Vanhempainvakuutuksesta korvattaisiin työnantajien kustannukset ja maksettaisiin työntekijöiden vanhempainpäivärahat. Myös sairaan lapsen hoitoajalta maksetuista palkoista ryhdyttäisiin maksamaan työnantajille vanhempainpäivärahan suuruista kompensatiota. Selvityshenkilön mukaan vanhempainvakuutuksen eriyttäminen sairauspäivärahoista olisi antanut mahdollisuuden korottaa vanhempainpäivärahoja: hän ehdotti korvaustasoa korotettavaksi 80 prosenttiin ja päivärahasojen porrastuksen poistamista. Tämä lisäisi Metsämäen mukaan kustannusten tasausta niille työnantajille, jotka maksavat palkkaa perhevapaisten ajalta. Metsämäki katsoi, että vanhempainpäivärahojen korotus voisi edistää isien vanhempainvapaan käyttöä, mikä edelleen tasaisi kustannuksia mies- ja naisvaltaisten alojen välillä. Korotus lisäisi myös vuosilomakompensatiota – muita muutoksia Metsämäki ei vuosilomakompensaation tasoon esittänyt.

Vuonna 2006 hallitus esitti eduskunnalle (HE 112/2006) perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasauksen lisäämistä. Hallitus ehdotti, että vuosilomakustannuskorvaus korotettaisiin kattamaan bruttopalkan lisäksi myös työnantajan sosiaalivakuutusmaksut. Muutos toteutettaisiin niin, että vuosilomakustannuskorvaus määräytyisi päivärahan perusteena olevan palkan perusteella. Tavoitteena oli keventää työnantajille perhevapaakustannuksista syntyviä taloudellisia rasitteita.

Hallitus perusteli esitystään pitkälti samalla tavoin kuin se oli perustellut vuonna 2005 toteutunutta vuosilomakustannuskorvauksen nostamista. Esityksessä todettiin perhevapaista aiheutuvien kustannusten rasittavan etenkin naisvaltaisten alojen työnantajia, jolloin korvaustason muutos tasoittaisi kustannuksia työnantajien välillä. Menonlisäyksen rahoittaminen vakuutusmaksuilla jakaisi esityksen mukaan kustannuksia sekä mies- että naisvaltaisille aloille ja sekä äidin että isän työnantajille. Parantuneen korvaustason katsottiin tukevan naisvaltaisten alojen työnantajien mahdollisuuksia palkata sijaisia, mutta korvaustasoa nostamalla pyrittiin myös vaikuttamaan työnantajien mahdollisuuksiin palkata vakituista henkilöstöä ja vähentää nuorten naisten määräaikaisia työsuhteita. Toisin kuin Janne Metsämäki oli raportissaan ehdottanut, hallitus ei esittänyt korvausoikeutta laajennettavaksi koskemaan tilapäisen hoitovapaan ajalta maksettavia palkkoja. Tällöin hallituksen mukaan olisi kyse korvausoikeuden kehittamisestä eikä kustannusten tasaamisen kehittämistä, sillä tilapäisen hoitovapaan käyttö on jakaantunut vanhempien kesken tasaisemmin kuin vanhempainvapaiden käyttö.

➔ *Vuodesta 2007 lukien työnantajan vanhempainvapaan ajalta maksamat vuosilomapalkat on korvattu aiempaa paremmin: korvaus määräytyy vuosityötulon perusteella ja korvauksen perustetta korotettiin.*

5.5 PIENTEN KOULULAISTEN AAMU- JA ILTAPÄIVÄTOIMINTA

Tarkastelukaudella pienten koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta nousi ensimmäisen kerran esiin vuonna 1999 Paavo Lipposen II hallituksen hallitusohjelmassa, jossa tavoitteeksi asetettiin aamu- ja iltapäivähoidon kehittäminen. Valtioneuvoston lasten ja nuorten hyvinvointia koskevassa selonteossa vuonna 2002 todettiin aamu- ja iltapäivähoidon kysynnän ylittävän tarjonnan. Selonteossa huomautettiin, että laki lasten päivähoidosta edellyttää hoidon järjestämistä koulun aloittaneille lapsille, mutta palvelun tarjonta perustuu kunnan tarveharkintaan. Hoitoa järjestävät monet tahot, minkä vuoksi toiminta ja maksut vaihtelevat. Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003–2004 puolestaan esitettiin kolmikantaisen työryhmän asettamista selvittämään 1. ja 2. luokilla olevien koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia.

Matti Vanhasen I hallituksen ohjelmassa vuonna 2003 luvattiin turvata pienille koululaisille ”oikeus turvalliseen aamu- ja iltapäivätoimintaan säätämällä siitä lailla”. Samana vuonna sosiaali- ja terveystieteiden perhepoliittisessa strategiassa asetettiin yhdeksi lapsi- ja perhepolitiikan tavoitteeksi, että pienten koululaisten aamu- ja iltapäivähoito on riittävästi järjestetty niin, että 50 prosenttia lapsista olisi tavoitevuonna 2010 toiminnan piirissä. Hallitus teki aamu- ja iltapäivätoimintaa koskevan esityksen eduskunnalle vielä samana vuonna (HE 57/2003). Hallitus esitti, että aamu- ja iltapäivätoimintaa tulisi tarjota kullekin toimintaan osallistuvalla lapsella 570 tuntia koulun työvuoden aikana, eli keskimäärin kolme tuntia päivässä. Uudistus ei esityksen mukaan velvoittaisi kuntaa järjestämään eikä hankkimaan aamu- ja iltapäivätoimintaa ja osallistuminen siihen olisi vapaaehtoista. Jos kunta päättää järjestää toimintaa, se voi joko hoitaa järjestämisen itse tai hankkia palveluita ulkopuoliselta tuottajalta. Kunnan velvollisuus olisi huolehtia, että aamu- ja iltapäivätoiminta järjestetään lainsäädännön mukaisesti.

Hallituksen esityksessä aamu- ja iltapäivätoiminnan tavoitteeksi mainitaan kodin ja koulun kasvatustyön tukeminen sekä lasten tunne-elämän kehityksen ja eettisen kasvun edistäminen. Toiminnan nähtiin ehkäisevän lasten ja nuorten syrjäytymistä sekä edistävän hyvinvointia ja tasa-arvoa: lapsilla olisi mahdollisuus osallistua toimintaan perheen sosiaalisesta ja sosioekonomisesta asemasta riippumatta. Lisäksi uudistus vähentäisi esityksen mukaan yksinäistä aikaa, jonka pienet lapset viettävät koulun jälkeen ilman aikuisen läsnäoloa sekä helpottaisi perheen ja työelämän yhteensovittamista. Samaan viitattiin myös hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2004–2007, jossa kerrottiin, että kunnille myönnettävällä valtionosuudella pyritään tukemaan aiempaa laajamittaisempaa aamu- ja iltapäivätoimintaa.

➔ *Laki koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä astui hallituksen esityksen mukaisena voimaan vuonna 2004.*

Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien kelpoisuusvaatimuksista säädetään opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa asetuksessa (986/1998). Ohjaajien kelpoisuusvaatimukset tulivat voimaan 1.8.2009. Opetushallitus on asettanut ohjausryhmän, jonka tehtävänä on uudistaa perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet vuosina 2009–2010.

6 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN TUTKIMUKSEN JA TILASTOJEN VALOSSA

■ Työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevä tutkimus on viime vuosina lisääntynyt Suomessa ja teemaa on tutkittu monista eri näkökulmista. Suomessa tuotetaan myös monipuolisia tilastoja, jotka tarjoavat tietopohjaa nykytilanteen ja kehityssuuntien arviointiin. Tässä luvussa tarkastellaan viimeaikaisia tutkimustuloksia ja tilastotietoja työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta oleellisista teemoista. Tutkimuksen avulla hahmotellaan kuvaa työssäkäyvien vanhempien arkielämän todellisuudesta. Sen pohjalta luvussa 7 arvioidaan edellä kuvattujen politiikan tavoitteiden ja toimien vaikutuksia ja onnistumista työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisessa.

6.1 PERHEEN PERUSTAMISEN EDELLYTYKSET

Suomalaisten lastenhankintaan liittyvät ihanteet eivät toteudu, mitä tulee perheen kokoon ja sen perustamisen ajankohtaan. Väestöliiton vuoden 2008 perhebarometriin vastanneiden 25–45-vuotiaiden suomalaisnaisten omalla kohdallaan ihanteellisena pitämä lapsiluku on 2,55 ja miesten 2,6. Tyypillisin oman perheen ihannekoko on kaksi lasta, mutta kolmea lastakin pitää ihanteellisena lähes kolmannes vastanneista. Sen sijaan harva toivoo lapsettomuutta tai korkeintaan yhtä lasta. (Miettinen & Rotkirch 2008.) Kokonaishedelmällisyysluku Suomessa oli vuonna 2008 kuitenkin vain 1,85 eli huomattavasti ihanteellisena pidettyjä lapsilukuja alhaisempi. Suomalaiset myös saavat lapsia myöhemmin kuin toivoisivat. Ensisyntyttäjien keski-ikä vuonna 2008 oli 28,2 vuotta, ja miehet tulevat isäksi keskimäärin 30-vuotiaana. (Syntyneet 2008.) Perhebarometriin vastanneiden naisten mielestä ihanteellinen ikä tulla äidiksi olisi kuitenkin 25,8 vuotta, miehet pitivät ihanteellisena ikänä isäksi tulolle 27,0 vuotta (Miettinen & Rotkirch 2008).

Koulutuksen ja sosioekonomisen aseman vaikutukset lapsenhankintaan liittyviin toiveisiin ovat hieman erilaisia naisilla ja miehillä. Naisista ylemmät toimihenkilöt pitävät muita useammin ihanteellisena määränä korkeintaan yhtä lasta ja toivovat harvemmin yli kolmen lapsen perhettä. Miesten kohdalla sosioekonomiset erot ihanteellisena pidetyn perhekoon suhteen ovat pieniä, mutta korkeasti koulutetut miehet toivovat muita miehiä useammin kolmea tai useampaa lasta. Naisilla koulutustaso puolestaan ei vaikuta ihanteellisena pidettyyn lapsilukuun. Ansiotyötä ja uraa hyvin tärkeinä pitävät miehet toivovat muita miehiä harvemmin ja voimakkaasti työorientoituneet naiset muita naisia useammin pientä perhettä. Korkea koulutustaso ja sosioekonominen asema nostavat ihanteellisena pidettyä ikää tulla vanhemmaksi sekä naisilla että miehillä, naisilla jonkin verran miehiä enemmän. Merkittävin syy lykätä ensimmäisen lapsen hankintaa on sopivan kumppa-

nin puuttuminen, mutta myös työhön ja opiskeluun liittyvät tekijät ovat keskeisiä etenkin nuorempien keskuudessa. (Miettinen & Rotkirch 2008.)

Opiskelijoiden perheellistyminen

Vuoden 2006 opiskelijatutkimukseen vastanneista korkeakouluopiskelijoista perheellisiä oli yhdeksän prosenttia; yliopisto-opiskelijoilla oli lapsia hieman useammin kuin ammattikorkeakouluissa opiskelevilla. Kaikista korkeakouluopiskelijoista prosentti oli yksinhuoltajia, kahdeksan prosenttia puolison ja lapsen/lasten kanssa asuvia perheellisiä. (Viuhko 2006.) Vuoden 2008 perhebarometriin vastanneista lapsettomista 25–34-vuotiaista viidesosalle opintojen keskeneräisyys oli syy lykätä vanhemmaksi tuloa. Osan kohdalla myös puolison opiskelut lykkäsivät lapsenhankintaa. (Miettinen & Rotkirch 2008.) Vastaavasti opintojen saaminen päätökseen on vuoden 2005 perhebarometrin tulosten mukaan yksi keskeisimmistä lapsenhankintapäätökseen vaikuttavista ulkoisista syistä; myös puolison opintojen loppumista pidetään tärkeänä. Etenkin nuorena (20–25-vuotiaana) perheellistyneille naisille lapsenhankintapäätökseen on vaikuttanut myös mahdollisuus pitää taukoa opinnoissa. (Paajanen 2005.)

Perheen perustaminen ja lapsen saaminen opiskeluaikana merkitsee usein taloudellisia rasitteita, joita pelkkä opintotuki ei pysty kattamaan. Taloudellisia vaikeuksia on erityisesti yksinhuoltajilla ja sellaisilla perheillä, joissa molemmat vanhemmat opiskelevat. Vuonna 2007 keskimääräinen opiskelijavanhemmalle maksettu vanhempainpäiväraha oli alle puolet kaikkien etuutta saavien keskimääräisestä päivärahasta. Lasten lukumäärä ei vaikuta opintotuen määrään tai tuloarajoihin, mutta opintolainävähennykseen oikeuttava tutkinnon suorittamisaika voi olla normaalia pidempi, jos lainansaaja on saanut äitiys- isyys- tai vanhempainrahaa. Opintotuen asumislisän sijaan perheellinen opiskelija voi saada asumistukea. Asumistuki on asumislisää tarveharkintaisempi etuus, jolloin tuki voi perheellistymisen myötä heikentyä tai aiemmin asumislisää saanut opiskelija voi lapsen syntymän jälkeen jäädä jopa kokonaan asumistuen ulkopuolelle. Ilman työtuloja opiskelijalapsiperheiden taloudellinen tilanne on tiukka, ja perheelliset opiskelijat käyvätkin muita useammin työssä ja opiskelevat harvemmin päätoimisesti. Ellei kahden huoltajan opiskelijaperheessä vähintään toinen vanhemmista ole ansiotyössä, joutuu perhe todennäköisesti turvautumaan viimesijaiseksi tukimuodoksi tarkoitettuun toimeentulotukeen. Yksinhuoltajaäitien toimeentulotuen tarve on vielä suurempi kuin kahden vanhemman perheiden. (Opiskelijaperheet ja opintotuki 2009.)

Perheenperustamiseen vaikuttavia tekijöitä

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvät ongelmat vaikuttavat osaltaan siihen, että lapsenhankintaan liittyvät ihanteet ja todellisuus eivät kohtaa. Väestöliiton perhebarometriin vuonna 2008 vastanneista lapsettomista naisista lähes kolmasosa epäili lapsen syntymän heikentävän työssäkäyntimahdollisuuksiaan ja neljäsosa uskoi uralla etenemisen vaikeutuvan

lapsen myötä. Näin ajattelivat etenkin korkeasti koulutetut sekä määräaikaisissa työsuhteissa olevat naiset. Lapsettomista miehistä vain joka kymmenes uskoi lapsen saamisen vähentävän työssäkäyntimahdollisuuksiaan ja kuusi prosenttia katsoi lapsen olevan uransa esteenä. Noin kolmannes 25–34-vuotiaista lapsettomista naisvastaajista, jotka olivat päättäneet lykätä ensimmäisen lapsen hankkimista, olivat tehneet niin työhön liittyvän sekä taloudellisen epävarmuuden ja työuralla etenemisen vuoksi. Nämä syyt olivat keskeisiä määräaikaisissa työsuhteissa olevista nuorista naisista 40 prosentille, vakituissa työsuhteissa olevista reilulle neljännekselle. Vaikka vain harva lapseton mies uskoo lapsensaannin vaikuttavan työssäkäyntiinsä ja uraansa, viidesosa lapsenhankintaa lykänneistä oli kuitenkin tehnyt niin työtilanteen epävarmuuden ja uralla etenemisen vuoksi. Vanhempien, 35–44-vuotiaiden vastaajien joukossa työhön tai opiskeluun liittyvät syyt eivät olleet lastenhankinnan lykkäämiseen samalla tavalla vaikuttavia tekijöitä, mahdollisesti turvatumman työmarkkina-aseman takia. (Miettinen & Rotkirch 2008.)

Vastaavasti lapsen jo saaneiden keskuudessa joko oma tai puolison vakituinen työpaikka on ollut keskeinen lapsenhankintaan vaikuttanut tekijä. Vuoden 2005 perhebarometritutkimukseen vastanneista omaa vakituista työpaikkaa pitivät tärkeänä erityisesti 30–35-vuotiaana perheellistyneet naiset sekä 20–25-vuotiaana esikoisensa saaneet miehet. Kaksikymppisenä esikoisensa saaneille naisille puolison vakituinen työ oli omaa työpaikkaa merkittävämpi perheellistymiseen vaikuttanut syy. Pirjo Paajanen arvelee, että nuorena perheellistyneet tavoittelevat useammin perinteistä, mieselättäjyyteen perustuvaa perhemallia, kun kolmikymppisinä lapsen saaneet naiset pyrkivät kahden elättäjän malliin. Kolmikymppisille naisille työ näyttää ylipäänsä olevan tärkeämpi kuin nuoremmille: he ovat nuorempina perheellistyneitä naisia huomattavasti koulutetumpia ja heille on tärkeää, että työssä on sopiva hetki lapsen hankkimiselle. Nuoremmat naiset korostivat puolison vakituista työtä kenties siksikin, että heistä varsin harva, noin kolmannes, oli itse kokopäivätyössä. Kolmikymppisinä perheellistyneistä naisista kokopäivätyössä ennen lapsen syntymää oli yli 80 prosenttia. (Paajanen 2005.)

Valtaosa vuoden 2008 perhebarometriin vastanneista yhden lapsen vanhemmista oli halukas kasvattamaan perheensä kokoa, mutta monen kohdalla toisen lapsen hankkiminen ei tuntunut vielä ajankohtaiselta. Etenkin nuoret vastaajat lykkäsivät toisen lapsen hankintaa taloudellisten tekijöiden – yhteiskunnan tukien riittämättömyyden sekä taloudellisen tilanteensa epävarmuuden – vuoksi. Naisista viidennes siirsi myös toisen lapsen hankkimista uralla etenemisen tai työtilanteen epävarmuuden takia. Sillä, oliko työsuhde määräaikainen vai vakituinen, ei kuitenkaan ollut vaikutusta aikeisiin hankkia toinen lapsi. Myöskään oma opiskelu ei hidastanut naisten kohdalla toisen lapsen hankkimista, miehet puolestaan lykkäsivät perhekoon kasvattamista oman tai puolisonsa opiskelujen takia. Omien tulojen kohoaminen vaikutti aikeisiin hankkia toinen lapsi niin, että suurempituloiset miehet suunnittelivat muita useammin perheellisyyttä, kun taas suurituloiset naiset tyytyivät

muuta naisia useammin yhteen lapseen. Voimakas työorientaatio ei johtanut yhden lapsen isillä ja äideillä haluun tyytyä yksilapsiseen perheeseen, mutta työorientoituneet naiset halusivat muita useammin lykätä toisen lapsen hankintaa myöhemmäksi. Myöskään työhön liittyvällä ylikuormituksen tunteella ei ollut tällaista vaikutusta, vaikka yhden lapsen vanhemmista viidennes kokee ylikuormitusta työssään. (Miettinen & Rotkirch 2008.)

6.2 ÄITIEN PERHEVAPAAT

Lähes kaikki lapsen saaneet naiset pitävät äitiys- ja vanhempainvapaan täysimääräisenä. Kelan tilastoyksikön antamien tietojen mukaan äitiysrahakaudella työssä olevia äitejä on vuosina 2006–2008 ollut noin 1,5 prosenttia äitiysrahan saajista ja vanhempainrahakauden aikana työskennelleitä noin 4 prosenttia vanhempainvapaalla olevista naisista. Äitejä, jotka eivät pitäneet koko vanhempainrahakautta, vaikka isä ei ollut vanhempainvapaalla, on vuosina 2004–2007 ollut 0,3–0,9 prosenttia kaikista vanhempainrahaa saaneista äideistä. Vanhempainrahakaudella töissä olleiden äitien osuus on hivenen noussut vuodesta 2006 vuoteen 2008, mutta oli edelleen alle 4 prosenttia. Tällaisia äitejä on nykyisin vähemmän kuin 1980-luvulla (Haataja 2008).

Vanhempainvapaan päätyttyä pienten lasten perheistä valtaosa käyttää kotihoidon tukea ainakin jonkin aikaa. Lasta hoitaa lähes kaikissa kotihoidon tukea saavissa perheissä lapsen vanhempi, lähes aina äiti. Kelalta kotihoidon tuen käytöstä saaduista tiedoista tekemiemme laskelmien mukaan kotihoidon tuen käyttö jakautuu melko tasaisesti neljään ryhmään kauden keston mukaan. Runsas neljännes käyttää kotihoidon tukea alle 7 kuukautta, vajaa neljännes 7–12 kuukautta, runsas neljännes 13–24 kuukautta. Vain viidennes kotihoidon tuen saajista käyttää tukea koko käytettävissä olevan kauden eli lapsen kolmivuotispäivään saakka. Jakautuminen näihin neljään ryhmään on pysynyt melko vakaana viime vuosina. Kotihoidontukikaudet ovat kuitenkin hieman lyhentyneet 2000-luvulla niin, että vuonna 2005 enää joka viides perhe oli kotihoidon tuella yli kaksi vuotta. Vastaavasti alle vuoden kestävät kotihoidontukikaudet ovat yleistyneet, vaikkakin vain muutaman kuukauden kotihoidon tukea käyttäviä on sama runsaan 10 prosentin osuus kaikista tuen käyttäjistä. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Perhevapaajärjestelmä on tarkastelukaudella muuttunut sikäli, että isillä on mahdollisuus isäkuukauden pitämiseen, jolloin isä pitää vanhempainvapaan kaksi viimeistä viikkoa. Kun noin 12 prosenttia isistä pitää isäkuukauden, niin lähes 90 prosenttia naisista pitää äitiys- ja vanhempainvapaan kokonaan.

Äitien perhevapaiden käytössä havaittavat muutokset ovat kuitenkin pikemminkin yhteydessä työmarkkinatilanteen vaihteluun kuin perhevaipaissa tapahtuneisiin muutoksiin. Vaikka taloudellinen suhdanne 1990-luvun loppupuolella parani ja yhä useammalla alle kolmivuotiaan äidillä oli jonkinlainen työsuhde, vain noin kymmenesosa äideistä palasi työhön heti vanhempainvapaakauden päättymisen jälkeen, ja 1–2 -vuotiaiden lasten äideistäkin työssä oli vain noin puolet (Haataja & Nurmi 2000). 1990-luvun

lamavuosien seurauksena yhä suurempi osa perhevapaalla olevista äideistä oli 1990-luvun loppupuolella ollut ennen lapsen saamista työttömänä tai määräaikaisessa työsuhhteessa, ja perhevapaiden jälkeenkin tarjolla oli työnhakua ja pätkätöitä; pahimmillaan vuonna 1995 perhevapaalla olevista vain viidesosalla oli työsuhde odottamassa (Sauli & Savola & Haataja 2000).

2000-luvun alussa tilanne muuttui hieman: Stakesin perhevapaakyselyyn vuonna 2001 vastanneista äideistä neljäsosa palasi töihin heti vanhempainvapaan jälkeen pitämättä lainkaan hoitovapaata. Edelleen runsas puolet (53 %) äideistä hoiti lapsia kotona vielä pari vuotta lapsen syntymän jälkeen. Näistä naisista kolmannes oli jo äitiys- tai vanhempainvapaalla uuden vauvan kanssa, ja osa heistä oli saattanut olla välillä töissä. Osa kotiäidiksi ilmoittautuneista oli kuitenkin virallisesti työttömiä, tai he yhdistivät lasten kotihoidon opiskeluun tai osapäivätyöhön. Suurin ryhmä (42 %) parivuotiaasta lasta kotona hoitavista teki niin kotihoidon tuen turvin ilman voimassa olevaa työsuhdetta. Varsinaisella hoitovapaalla ansiotyöstä oli vain vajaa neljännes. Kyselyyn vastanneet äidit olivat kotona keskimäärin siihen asti, kun lapsi oli puolitoistavuotias. (Lammi-Taskula 2004.)

2000-luvun ensi vuosikymmenen jälkipuoliskolla äidit nopeuttivat edelleen työhön paluutaan: Stakesin vuoden 2006 perhevapaakyselyyn vastanneista äideistä entistä useampi oli palannut töihin lapsen ollessa parivuotias ja entistä harvempi oli kotona hoitovapaalla tai kotihoidon tuen turvin. Keskimäärin kyselyyn vastanneet äidit kuitenkin hoitivat lasta kotona lapsen kaksivuotispäivään asti. Koulutuksen yhteys äitien perhevapaiden kestoon on selvä. Korkeakoulututkinnon suorittaneet äidit menivät muita useammin töihin heti vanhempainvapaan jälkeen, ja jos he hyödynsivät kotihoidon tukea, he käyttivät sitä lyhyemmän aikaa kuin muut äidit. Työmarkkinoiden toimintatavoilla oli myös keskeinen merkitys: pisimmät kotihoidontukikaudet olivat todennäköisimpiä silloin, jos äidillä oli ollut määräaikainen työsuhde ennen lapsen syntymää. Epävakaa työmarkkina-asema oli yhteydessä pitkiin kotihoidontukikausiin riippumatta äidin koulutustasosta. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Mikäli kyselyyn 2006 vastanneet äidit olivat edelleen kotona lapsen ollessa parivuotias, he olivat vuoden 2001 kyselyyn tuloksiin verrattuna useammin aikeissa palata työelämään kotihoidon tukikauden jälkeen. Kotona olemista perusteltiin ennen kaikkea sen tärkeydellä lapselle. Nuoret ja vähän koulutetut naiset perustelivat kotona olemistaan muita useammin työmarkkina-asemallaan: heillä ei ollut joko ammattia tai työkokemusta. Kolmekymppiset ja keskiasteen koulutuksen saaneet perustelivat pidempää kotona oloa muita useammin työelämän kuormittavuudella. ”Äidin kuuluu olla kotona” -ajattelutapa oli muita yleisempi alimmassa tuloviidenneksessä. (Emt.)

Vaikka äitien perhevapaiden kesto näyttäisi riippuvan työmarkkinatilanteesta, myös perhevapaajärjestelmän muutoksilla on merkitystä. Isien perhevapaamahdollisuuksien kehittämällä on selkeä yhteys äitien perhevapaiden kestoon: jos isä jakoi vanhempainvapaata äidin kanssa, äiti käytti kotihoidon tukea lyhyemmän ajan. Kun äidin ikä, koulutus, asema ja tulot

samoin kuin lapsiluku otetaan huomioon, palasivat vanhempainvapaata isän kanssa jakaneet äidit lähes kaksi kertaa muita todennäköisemmin heti vanhempainvapaan jälkeen töihin tai opiskelemaan eli eivät käyttäneet lainkaan hoitovapaata/kotihoidon tukea. (Emt.)

Myös vuoden 2005 lokakuussa voimaan tullut muutos vanhempainrahan määräytymisperusteissa kolmen vuoden sisällä tapahtuvien synnytysten osalta näyttää heijastuvan lasten hankinnan tiivistymisenä. Parivuotiaan lapsen äidit olivat vuonna 2006 aiempaa useammin kotona jo uuden vauvan kanssa. (Emt.)

Tutkimus vahvistaa kuvaa siitä, että äitien perhevapaiden kesto riippuu työmarkkinoiden toimivuudesta. Avainkysymys on, onko perhevapaalle jäävällä naisella pysyvä työsuhde johon palata, tai onko työmarkkinoilla tarjolla työtä määräaikaisesta työsuhteesta tai ilman aiempaa työkokemusta vapaalle jääneelle naiselle. Koulutus toimii edelleen jakolinjana perhevapaiden käytössä: vähemmän koulutetut naiset ovat pidempään perhevapailla, koska heillä ei ole työpaikkaa tai etenemisnäkyä työelämässä.

Tutkimus tuo esiin sen, että vahvoja johtopäätöksiä naisten perhevapaiden käytön ja työmarkkinoille osallistumisen välisestä suhteesta ei ole syytä tehdä yksittäisen ajankohdan tietojen perusteella. Naisten perhevapaita ei sinänsä voida pitää rasitteena työllisyysasteelle, ellei sitten haluta selvästi vähentää pienten lasten hoitamista kotona työllisyysasteen nostamiseksi. Perhevapaiden keston vaihtelu on osoittautunut suureksi melko lyhyelläkin aikavälillä, ja keston yhteys työmarkkinoiden toimintaan merkittäväksi. Näin ollen tutkimuksen tulisi olla jatkuvaa ja pitkäjänteistä ajallisen muutoksen kartoittamiseksi ja aikasarjojen rakentamiseksi. Kelalla on aikasarjoja vanhempainvapaista ja kotihoidontuen käytöstä, mutta ei hoitovapaista eikä vapaiden käytön yhteyksistä sosioekonomisiin tekijöihin. Pulmia tuottaa myös tilastointitapa, jossa vanhempainvapaalla olevat tilastoidaan työllisiksi, mutta hoitovapaalla olevat työvoiman ulkopuolisiksi, vaikka heillä olisi voimassa oleva työsuhde. Tilastoinnin erot mutkistavat myös perhevapaiden ja työllisyysasteen suhteen arviointia.

6.3 ISIEN PERHEVAPAAT

Isien perhevapaiden käyttö on muuttunut tarkastelujaksolla 1990-luvun alkuun verrattuna. Isyysvapaan käyttö yleistyi lähes jatkuvasti 1990-luvulla: vuonna 1991 isyysvapaalla oli 45 prosenttia isistä, mutta vuonna 2000 jo 63 prosenttia ja 71 prosenttia vuonna 2007. Vanhempainvapaalla olleiden isien osuus vaihteli 1990-luvulla 1,4 ja 3,5 prosentin välillä. Noin neljännes kaikista isistä ei pidä mitään perhevapaata. (Hämäläinen & Takala 2007.)

Stakesin perhevapaatutkimuksen mukaan isyysvapaata pitävät isät taustaan katsomatta. Täyden kolmen viikon isyysvapaan pitävät kuitenkin muita useammin esikoisen isät, yrittäjät ja opiskelijat. Isyysvapaan ottaminen tuntuu valtaosalle isistä itsestään selvältä; vapaan pidon perusteena on kuitenkin akateemisesti koulutetuilla isillä muita useammin vanhemmuuden pitäminen yhteisenä asiana, ei-akateemisilla puolestaan puolison auttaminen

tai loman pitäminen työstä. Isyysvapaan pitämisen esteitä ovat työkiireet, se ettei isä ole työelämässä, tai talouden kärsiminen. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

2000-luvun alun muutokset ovat paljolti johtuneet vuonna 2003 voimaan tulleesta bonusvapaauudistuksesta (ks. luku 5.1.). Uudistuksen jälkeen isien vanhempainvapaan käyttö yleistyi. Kun vuonna 2002 vain 2,6 prosenttia isistä piti vanhempainvapaata, luku oli jo 11,9 prosenttia vuonna 2007. Uudistus vaikutti myös siihen, kuinka pitkiä isien perhevapaat ovat. Vain isyysvapaalla olleet isät pitivät jonkin verran pidemmän isyysvapaan kuin sama ryhmä ennen uudistusta; etenkin yli kaksi viikkoa pitkät isyysvapaat yleistyivät. Isyysvapaan keskimääräinen pituus oli 15 arkipäivää vuonna 2007. Vanhempainvapaan käytön yleistyessä vapaan kesto on samalla lyhentynyt 64 arkipäivästä vuonna 2002 37 päivään vuonna 2003 ja vain 27 päivään vuonna 2007. Kaksi viidestä vanhempainvapaata pitävästä isästä on vapaalla korkeintaan kuukauden, yksi viidestä vähintään viisi kuukautta. Isäkuukauden tulo on merkinnyt sitä, että vanhempainvapaalla olleet isät pitivät yleisimmin täsmälleen isäkuukauden verran vapaata, mutta eivät enempää. Sen sijaan pidempää vanhempainvapaata pitävien isien lukumäärää uudistus ei lisännyt. Uudet vanhempainvapaalle tulijat olivat lähes kaikki niitä, jotka rajoittivat vapaansa keston isäkuukauteen, jolloin päivien keskiarvo pieneni – vaikka pitkällä vanhempainvapaalla olleet isät olivat vapaalla suurin piirtein entisessä laajuudessa. (Emt.)

Korkeakoulutetut äidit ja isät jakavat vapaata muita useammin. Isä on vanhempainvapaalla useammin, jos hän on töissä julkisella sektorilla, harvemmin jos hän on pienituloinen. Vanhemmat isät pitävät vanhempainvapaata hieman nuoria isiä enemmän, sen sijaan lasten lukumäärällä ei ole yhteyttä isän vanhempainvapaan pitämiseen. (Emt.)

Korkeakoulututkinnon suorittaneet äidit kertoivat muita useammin puolisonsa arvelleen bonusvapaan vaikuttavan kielteisesti työtehtävien hoitoon, kun vähemmän koulutetut pitivät useammin bonusvapaata taloudellisesti mahdollisena tai eivät olleet tienneet oikeudesta bonusvapaaseen. Lisäksi vähemmän koulutettujen äitien puoliset olivat kaksi kertaa useammin työelämän ulkopuolella. Perhevapaatutkimuksen mukaan vähintään joka toisessa perheessä äiti oli bonusvapaan aikana isän kanssa yhtä aikaa kotona. Näin ollen bonusvapaa ei ainakaan vuonna 2006 käytössä olleessa muodossa ollut kovin toimiva keino isien itsenäisen vanhemmuuden rakentamiseen: kun bonusvapaa oli pidettävä heti vanhempainvapaan päättyessä, äideillä ei ollut juuri muuta mahdollisuutta kuin olla kotona, mikäli he halusivat jäädä hoitovapaalle bonusvapaan jälkeen. (Emt.)

Valtaosassa perheitä isän mahdollisuudet pitää vapaita ovat tuttuja, mutta asia on kuitenkin tutumpi niissä perheissä, joissa isä on pitänyt ainakin jonkin verran vanhempainvapaata. Isäkuukauden vakiintumisella vanhempainvapaata jakavien isien vapaan kestoksi on kääntöpuolensa: vapaan jakamisesta ei keskustella puolisoitten kesken yhtä paljon kuin aikaisemmin, ja isä pitää vain hänelle nimetyn kuukauden. (Emt.)

Isäkuukauden pitämistä piti taloudellisesti mahdottomana vain harva korkeakoulutettu mies, mutta lähes kolmasosa muista. Kuitenkin taloudellisten laskelmien tekeminen vapaan pidon seurauksista on vähentynyt entisestään, laskelmia tehdään enää noin kolmanneksessa perheistä. Laskelmia tehdään kuitenkin enemmän niissä perheissä, joissa vanhempainvapaata jaetaan. Työpaineet tuntuvat siinä, että isät pitävät pitkää poissaoloa työpaikalta hankalana entistä useammin. Sekä kaikkein pienituloisimmat että suurituloisimmat kokevat pitkän työstä poissaolon hankalaksi useammin kuin keskituloiset isät. Äidit katsovat isän työtilanteen hankaloittavan vanhempainvapaan pitämistä isä itseään useammin. (Emt.)

Myös asenteilla on merkitystä: jos isän mielestä perheen elatus on hänen vastuullaan, hän pitää vanhempainvapaata harvemmin. Isien käsitykset sukupuolistuneesta vastuunjaosta perheessä ovat muuttuneet perinteisempään suuntaan niin vanhempainvapaata jakaneissa kuin sitä jakamattomissakin perheissä. Riippumatta siitä, jaetaanko vanhempainvapaata, isät pitävät entistä useammin lasten hoitoa äideille kuuluvana ja varsinkin perheen toimeentuloa isälle kuuluvana vastuuna. Akateemisesti koulutetut isät ajattelevat muita harvemmin lapsen hoidon kuuluvan äidille. Myös äitien kokema hoivavastuu näyttää olevan esteenä vanhempainvapaan jakamiselle. (Emt.)

Pienten lasten vanhempien mielestä suurempi päiväraha olisi vanhempainvapaan pidentämistä ja tehokkaampaa tiedotusta parempi keino edistää vanhempainvapaan jakamista äitien ja isien kesken. Tätä mieltä ovat erityisesti vähemmän koulutetut ja pienituloiset vanhemmat; äideillä tämä korostui myös työntekijäasemassa olevilla ja isistä monilapsisten perheiden isillä. Bonusvapaan käyttämistä edistävästä keinoista parhaimpana vanhemmat puolestaan pitävät sitä, että isäkuukausi ei lyhentäisi äidin pitämää vanhempainvapaata. Bonusvapaan voimaantumisen jälkeen vanhempainvapaan pidentämistä isäkiintiöllä kannattavien isien ja äitien määrä on pienentynyt. Enemmistö vanhemmista piti hyvänä vallitsevaa vanhempainvapaakäytäntöä, jossa äidit pitävät vanhempainvapaista valtaosan. Miesten ratkaisu perhevapaalle jäämisestä on monitahoisempi kuin vain talouteen liittyvä kysymys, joten tavoite isien vanhempainvapaan lisääntymisestä tuskin toteutuu vain taloudellisin kannustimin. (Emt.)

6.4 PÄIVÄHOIDON KÄYTTÖ

Subjekttiivisen päivähoito-oikeuden voimaantulo (1996) ei mitenkään dramaattisesti lisännyt päivähoidon käyttöä. Vuonna 1995 kunnallisessa päivähoidossa oli 48,4 prosenttia alle kouluikäisistä (1–6 -vuotiaista) lapsista, kun osuus vuonna 2000 oli 55,2 prosenttia. Kasvua selittää osittain 1990-luvun lopun talouden nousukausi. Esiopetuslain voimaantumisen (2001) myötä lähes kaikki kuusivuotiaat tulivat kodin ulkopuolisen varhaiskasvatuksen piiriin.

Vuodenvaihteessa 1998–99 tehdyn kyselyn (Takala 2000) mukaan kunnallinen päivähoito oli yleisin lasten hoitomuoto ja yksityisen hoidon tuen käyttö oli vähäistä. Verrattuna kotihoidon tuen saajiin ja kunnallisen päivähoidon asiakasperheisiin, yksityisen hoidon tuen käyttäjien profiili oli

poikkeuksellinen. Yksityisen hoidon tukea saavat olivat hyvin koulutettuja ja työmarkkinoille hyvin sijoittuneita sekä hyvätuloisia. Yksityisen hoidon osuus päivähoidossa olevista lapsista on viime vuosina pysytellyt hieman alle kymmenessä prosentissa. Yksityistä hoitoa käytti vuonna 2007 kaikista alle kolmivuotiaista 2,5 prosenttia ja 3–5 -vuotiaista 6,2 prosenttia.

Päivähoidossa olevien lasten osuus ikäluokasta vaihtelee ikäryhmittäin. Päivähoidossa olevien alle 1-vuotiaiden osuus on pieni, vain 1,3 prosenttia ikäluokasta, ja osuus on pysynyt samana vuosina 2005–2007. Sen sijaan 1–3-vuotiaista päivähoitossa olevien osuus on hieman noussut, vuonna 2005 se oli 25 prosenttia, ja vuonna 2007 runsaat 27 prosenttia. 3–5-vuotiaista jo enemmistö on päivähoitossa, ja osuus tässä ikäryhmässä on noussut 68,5 prosentista vuonna 2005 lähes 72 prosenttiin vuonna 2007. Päivähoidon käyttö näyttää vuotta vanhempien lasten kohdalla vaihtelevan työmarkkinatilanteen mukaan samaan tapaan kuin naisten perhevapaiden kesto (ks. jakso 6.2).

6.5 OSA-AIKAISTEN VAPAI DEN KÄYTTÖ

Alle kolmivuotiaiden lasten vanhemmat

Perhevapaita pidetään osa-aikaisina vain harvoin: vanhempainvapaata pitää osa-aikaisena 0,1 prosenttia perheistä, joten sen tutkiminen kyselyaineistolla ei ole mahdollista. Syyt jättää hyödyntämättä osittaisen vanhempainvapaan mahdollisuus ovat erilaisia äideillä ja isillä. Äitien yleisimmin mainitsema syy on se, että vanhempainvapaata halutaan mieluummin pitää kokoaikaisena. Korkeasti koulutetut äidit mainitsevat tämän syyn muita äitejä yleisemmin – nämä äidit saattavat yhtäältä olla innokkaampia imettäjiä ja toisaalta he palaavat vähemmän koulutettuja aikaisemmin työelämään, jolloin vanhempainvapaata halutaan kuitenkin pitää kokoaikaisena. Muita suurempi osuus korkeakoulutetuista äideistä katsoo myös, että osa-aikainen vapaa ja siihen liittyvä osa-aikatyö eivät olisi työn luonteen vuoksi mahdollisia. Myös työpaikan puuttuminen on äideillä merkittävä syy jättää käyttämättä osa-aikaisen vanhempainvapaan mahdollisuus. Joidenkin kohdalla syynä on tiedon puute. Taloudelliset syyt sekä työn luonne ovat puolestaan isillä yleisimpiä syitä sille, että he eivät jää osittaiselle vanhempainvapaalle. Etenkin vähemmän koulutetut isät korostavat taloudellisia syitä, työn luonnetta puolestaan korkeammin koulutetut. Työn luonne ja tiedon puute ovat muita syitä sille, että isät eivät käytä osittaista vanhempainvapaata. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Osittaista hoitovapaata käyttää alle kolmivuotiaiden hoitamiseen runsas 3000 perhettä. Vuonna 2005 päättyneiden vanhempainrahakausien jälkeen osittaista hoitovapaata käyttäneistä 94 prosenttia oli naisia ja 6 prosenttia miehiä. Osittaisella hoitovapaalla alle kolmivuotiaan kanssa ovat muita useammin korkeasti koulutetut ja ylemmät toimihenkilöt, harvemmin nuoret äidit. Työpaikan puute estää osa-aikavapaan hyödyntämisen joka neljännen naisen kohdalla, taloudelliset syyt lähes yhtä usein. Joka

viides äiti jättää valitsematta osittaisen hoitovapaan, koska pitää kokoai-
kaista parempana. Työn luonne estää osa-aikavapaan joka kuudennen nai-
sen mielestä; akateemisesti koulutetut naiset tekevät tämän arvion muita
useammin (22 %). Akateemisesti koulutetut isät katsovat työn luonteen
estävän osa-aikaisen vanhempainvapaan, muut isät painottavat taloudelli-
sia esteitä. (Emt.)

Osa-aikatyöstä on kuitenkin kiinnostunut kolmasosa parivuotiaiden las-
ten äideistä ja vajaa neljännes isistä; vastaavasti kolmasosa äideistä ja lähes
kaksi kolmasosaa isistä ei ole asiaa edes harkinnut. Osa-aikatyöstä kiinnos-
tuneita estivät toteuttamasta aikeitaan taloudelliset syyt tai arvio, että osa-
aikainen työnteko ei ole omassa työssä mahdollista. (Emt.)

Organisaatioiden henkilöstövastaavista kaksi kolmasosaa piti osa-aikatyön
järjestämistä ainakin jonkin verran hankalana. Hankaluuksia aiheuttivat itse-
töiden järjestely, lisätöiden löytämisen vaikeus ja lisätöiden kalleus.
Helppoa osa-aikatyön järjestäminen on joka viidennen henkilöstövastaavan
arvion mukaan. Suhtautuminen osa-aikatyön järjestämiseen vaihteli organi-
saation toimintasektorin ja koon mukaan, mutta ei yksioikoisesti. Julkisella
sektorilla osa-aikatyö koettiin useammin hankalana, mutta asian erittäin han-
kalaksi kokevia oli kuitenkin enemmän yksityisellä sektorilla. Samoin pienim-
missä organisaatioissa oli eniten niitä, joiden mielestä osa-aikatyön järjestä-
minen on helppoa, mutta myös eniten niitä, joille se on hyvin hankalaa. Mitä
enemmän organisaatioissa tehtiin osa-aikatyötä osana työaikavaihtoehtoja,
sitä harvemmin ne arvioivat siihen liittyvän hankaluuksia. Osittaisen hoitova-
paan muodossa tehtävään osa-aikatyöhön liitettiin kuitenkin arvio järjestelyn
hankaluudesta useammin silloin, jos siitä oli kokemusta. (Emt.)

Pienten koululaisten vanhemmat

Pienten koululaisten perhevaiheessa vanhempien useimmin mainitsemia
ongelmia ovat koulujen pitkät lomajaksot, kaksi kolmesta 7–9-vuotiaan lap-
sen vanhemmasta kokee ne ainakin jonkin verran ongelmallisiksi. Pienen
koululaisen aamuhoidossa oli kokenut ongelmia kolme kymmenestä, iltapäi-
vähoidossa neljä kymmenestä vanhemmasta; molemmat aiheuttivat pulmia
neljänneksessä perheistä 1990-luvun jälkipuoliskolla tehdyssä tutkimukses-
sa, jolloin aamu- ja iltapäivähoitoa ei vielä ollut lakisääteisesti tarjolla. (Sal-
mi & Lammi-Taskula 2004.)

Tätä perhevaihetta on pyritty helpottamaan mahdollisuudella osittaiseen
hoitovapaaseen, joka vuodesta 1988 on ollut käytettävissä ensiluokkalaisten
perheissä ja vuonna 2003 laajeni lapsen toisen kouluvuoden loppuun asti.
Vuodesta 2004 lähtien koululaisten vanhemmat ovat myös olleet oikeutet-
tuja osittaiseen hoitorahaan. Osittainen hoitovapaa on ollut suosituimpi
koululaisten kuin alle kolmivuotiaiden lasten hoidon järjestämisessä, Kelan tilas-
tojen mukaan osittaisen hoitovapaan käyttäjistä 70 prosenttia on koululaisten
vanhempia. Osittaisen hoitovapaan käyttö viisinkertaistui vuonna 2004 noin
kahdesta tuhannesta lähes 11 tuhanteen, kun koululaisten vanhemmat tuli-
vat oikeutetuiksi hoitorahaan. Kun osittaisen hoitovapaan käyttäjiä kaikkiaan

on niukasti (n. 7000 koululaisperhettä ja 3000 alle kolmivuotiaan perhettä vuonna 2007), tämä tukimuoto kattaa pienistä koululaisista vain runsaat kuusi prosenttia (Kelan tilastollinen vuosikirja 2007; vuosikirjassa ei ole tietoja osittaisen hoitovapaan kestosta koululaisperheissä).

Osittaiseen hoitovapaaseen oikeutetuista, mutta sen käyttämättä jättävistä vanhemmista enemmistö piti sitä tarpeettomana – pienen koululaisen hoito on siis ilmeisesti järjestynyt muulla tavoin. Koululaisperheiden vanhemmista runsas puolet oli kiinnostunut osittaisesta hoitovapaasta. He jättivät sen käyttämättä taloudellisista syistä (miehistä 24 % ja naisista 16 % mainitsee tämän syyn) tai koska eivät pidä osa-aikatyötä mahdollisena omassa työssään (miehistä 15 % ja naisista 10 %). Varsinkin ylemmät toimihenkilöt arvioivat, että oman työn järjestäminen osa-aikaiseksi on hankalaa, ja usein myös oletettiin työmäärän pysyvän samana työajan lyhetessäkin ja palkan vastaavasti pienentyessä. Miehet myös arvelivat sosioekonomisesta asemasta riippumatta, että osa-aikavapaa ja osa-aikatyö voisi haitata heidän asemaansa työpaikalla; samoja pelkoja oli ylemmillä toimihenkilönaisilla. Tiedon puute osittaisesta hoitovapaasta oli myös merkittävää, sen mainitsi noin joka neljäs pienen koululaisen vanhempi, kun taas vain 11 prosenttia naisista ja 15 prosenttia miehistä katsoi, että osa-aikatyö on vaikea ottaa puheeksi työantajan kanssa. (Lehto & Sutela 2008.)

6.6 SUKUPOLVIEN VÄLINEN AUTTAMINEN

Tuoreimman, vuodelta 2008 olevan tutkimustiedon valossa ansiotyössä olevat suomalaiset kantavat työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvää vastuuta usein myös yli oman ydinperheensä: runsas kolmannes huolehtii oman kotitaloutensa ulkopuolella asuvista aikuisista ja 15 prosenttia osallistuu oman kotitalouden ulkopuolisten lasten hoitamiseen. Huolenpito aikuisista yleistyy selvästi yli 35-vuotiailla palkansaajilla, joten usein on kyse tilanteesta, jossa omat lapset ovat melko pieniä, ja samaan aikaan autetaan omia tai puolison vanhempia. Tavallisinta tällainen apu on kuitenkin 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä, josta lähes puolet huolehtii muualla asuvista aikuisista. (Lehto & Sutela 2008.)

Oman talouden ulkopuolella asuvien lasten hoitoon osallistuminen yleistyy 45 vuotta täyttäneiden palkansaajien ryhmässä, ja on tavallisinta 55–64-vuotiailla. Heistä kolmannes tekee tällaista, lähinnä lastenlasten hoitamiseen liittyvää työtä. Sukupolvien välinen auttaminen on lisääntynyt viime vuosina sekä aikuisten että lasten hoitovastuun osalta. Puolet leikki-ikäisten ja peräti kaksi kolmasosaa alle kolmivuotiaiden lasten vanhemmista kertoo saavansa apua omaan työhön ja perheen yhteensovittamiseensa sukulaisilta tai tuttavilta; vielä pienten koululaisten perheistäänkin lähes puolessa saadaan tällaista apua. (Lehto & Sutela 2008.)

Erityisen paljon sukupolvien välisestä avusta kantavat vastuuta yli 55-vuotiaat palkansaajanaiset: heistä lähes puolet auttaa aikuisia tai lapsia, ja joka kuudes osallistuu sekä muualla asuvan aikuisen että lapsen hoitoon (Lehto & Sutela 2008). Aiemmassa tutkimuksessa on kuitenkin myös käy-

nyt ilmi, että ansiotyössä olevat miehetkin tekevät sukupolvien välistä auttamista melko yleisesti (Perkiö-Mäkelä ym. 2006; Lammi-Taskula ym. 2004). Tätä hoitovastuuta kantavat eivät yleensä koe auttamistyötään kuormittavana, mutta aikuisten auttamiseksi tehtävän hoivatyön määrän kasvaessa ajallisesti suuremmaksi, kuormittuneisuudesta raportoi jo merkittävä osuus auttajista (Lehto & Sutela 2008). Suhteessa tavoitteeseen yhä myöhentyvästä eläkkeelle jäämisestä onkin syytä pohtia miten sukupolvien välistä työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin tukea.

6.7 KOTITALOUSVÄHENNYKSEN KÄYTTÖ

Vuonna 2005 tehdyn kyselyn mukaan kotitalousvähennystä käytettiin eniten remonttipalveluiden ostamiseen. Siivouspalveluita osti noin viidennes ja hoivapalveluita vain neljä prosenttia vähennyksen tehneistä. Vähennyksen käyttö oli yleisintä korkeatuloisten parissa: suurituloisin kymmenes sai noin puolet veroetuuksista. Ylemmät toimihenkilöt ja yrittäjät hyödynsivät vähennystä muita enemmän, samoin kuin kahden huoltajan lapsiperheet. (Niilola & Valtakari 2006).

Vuonna 2006 viidennes ja vuonna 2008 neljännes vähennyksistä kohdistui kotitalous- ja hoivatyön kustannuksiin. (www.vero.fi.)

6.8 NAISET JA MIEHET TYÖELÄMÄSSÄ

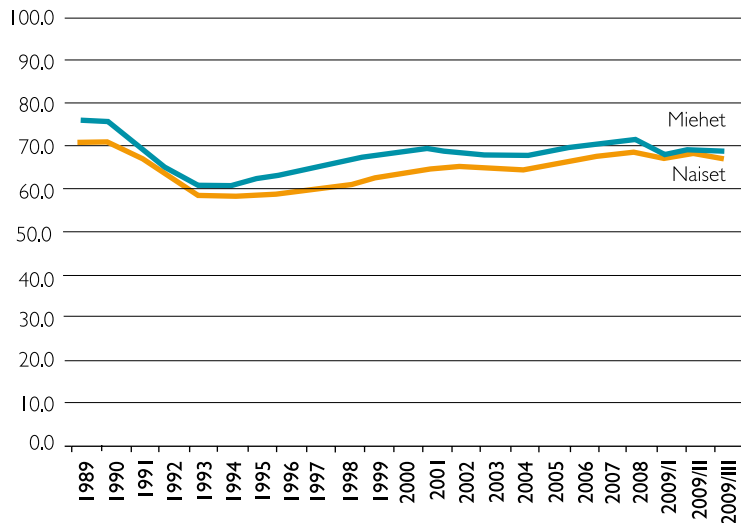
Naisten ja miesten asema työelämässä vaikuttaa heidän mahdollisuuksiinsa yhdistää työtä ja perhettä, ja työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt luovat ehtoja naisten ja miesten mahdollisuuksille työelämässä. Siksi työelämän tasa-arvon ja laadun yleiset kehityssuunnat ovat tärkeitä työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta, riippumatta siitä minkälainen perhetilanne työntekijöillä on (työelämän tasa-arvosta ks. myös Julkunen 2009).

6.8.1 Työhön osallistuminen

Naisten työllisyysaste

15–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste vuonna 2008 oli 68,9 prosenttia ja miesten 72,3 prosenttia. Sekä naisten että miesten työllisyysasteet olivat korkeimmillaan sitten vuoden 1990. Ero työllisyysasteissa oli pienimmillään edellisen laman aikaan 1990-luvun alkuvuosina. 1990-luvun puolivälissä miesten työllisyysaste kuitenkin kohosi naisten työllisyysastetta nopeammin, ja vuonna 1998 ero oli suurimmillaan. 2000-luvun aikana ero työllisyysasteissa on tasoittunut. Työttöminä oli vuonna 2008 naisista 6,7 ja miehistä 6,2 prosenttia, vähemmän kuin milloinkaan 1990-luvun alun jälkeen. (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus.) Vuoden 2009 kuluessa työttömyysluvut ovat jälleen kääntyneet kasvuun: lokakuussa 2009 miesten työttömyysaste oli 8,7 prosenttia ja naisten 7,7 prosenttia. Kun 1990-luvun laman tapaan myös meneillään olevassa taantumassa miesten työttömyys alkoi kohota naisia aikaisemmin, olivat naisten ja miesten työllisyysasteet vuoden 2009 alkupuoliskolla lähes samat.

Kuvio 4. Naisten ja miesten työllisyysasteet 1990–2009 (%)



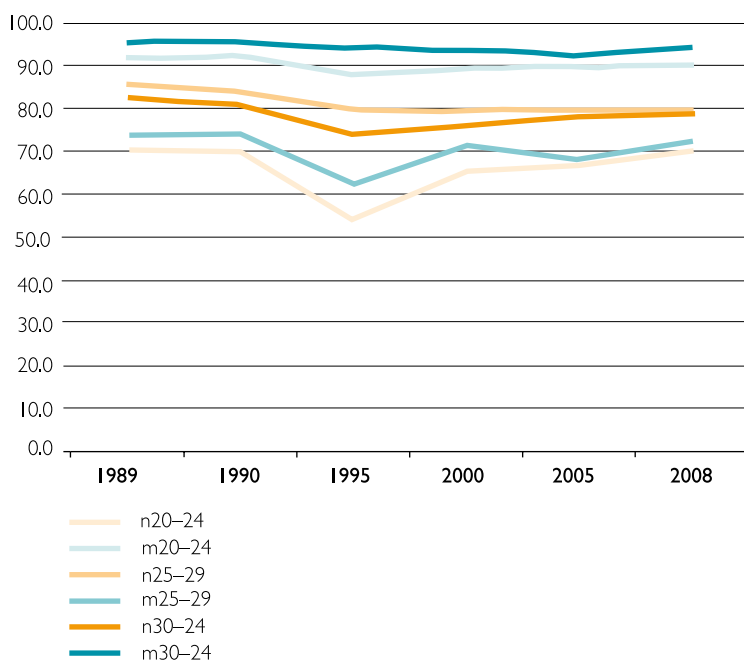
Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Naisten työllisyysasteissa on kuitenkin suurta, työn ja perheen yhteensovittamisen sukupuolieroihin liittyvää vaihtelua ikäryhmittäin. Se, että naiset hoitavat miehiä useammin pieniä lapsia kotona, heijastuu työllisyysasteisiin. Vuonna 2008 sukupuolten välinen ero työllisyysasteissa oli vielä 20–24-vuotiaiden keskuudessa pieni miesten hyväksi (naisilla 62,2 ja miehillä 63,6 prosenttia), mutta 25–29-vuotiaiden keskuudessa ero oli yli kymmenen prosenttiyksikköä ja 30–34-vuotiailla jo 15 prosenttiyksikköä (miehillä 90,6 ja naisilla 75,5 prosenttia). Ero naisten ja miesten työllisyysasteissa tasoittui vasta 45–49-vuotiaiden ikäluokassa, ja 50–54- sekä 55–59-vuotiaiden keskuudessa naisten työllisyysaste oli vuonna 2008 jopa hieman korkeampi kuin miesten. (Tilastokeskus, työvoimatutkimus.) Vuonna 2009 sukupuolten välinen pieni ero työllisyysasteissa 15–24 -vuotiailla on kääntynyt muutaman prosenttiyksikön naisten hyväksi. Työllisyysasteen tilastointiin eivät vaikuta äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaat, mutta hoitovapaalla olevat tilastoituvat työvoiman ulkopuolella oleviksi.

Sosiaalipoliittisen ja naistutkimuksen piirissä on käyty keskustelua perhevapaiden ja ”kotiäitiyden” välisestä suhteesta ja siitä onko aihetta puhua Suomesta ”kotiäitiyhteiskuntana” (mm. Sipilä & Korpinen 1998; Mahon 2002; Anttonen 2002; Anttonen & Sointu 2006; Roos 2004; Salmi 2000, 2005, 2006; Julkunen 2009). On totta, että alle kolmivuotiaiden lasten äitien työhön osallistuminen on pudonnut huomattavasti kotihoidon tukijärjestelmän luomisen jälkeen. Jos sen sijaan katsotaan työvoiman ulkopuolella olevien 25–45 -vuotiaiden naisten osuuksia pidemmältä ajalta, voidaan todeta, että heitä oli vuonna 1970 – aikana, jolloin käytettävissä oli vain lyhyt äitiysvapaa eikä julkisesta päivähoidosta ollut tietoaakaan – huomattavasti enemmän kuin nykyisin (Myrskylä 2009). Perustellusti voidaan siis olettaa, että perhevapaiden ja päivähoiton kehittämisen tuloksena on ollut äitien aiempaa selvästi runsaampi osallistuminen työmarkkinoille.

Naisten työvoimaosuudet ovat kansainvälisesti vertaillen korkealla tasolla. Nuorimpien ikäluokkien työvoimaosuus putosi laman takia 1990-luvun alkupuolella, mutta oli vuoteen 2008 mennessä palautunut lamaa edeltäneelle tasolle. Sen sijaan 25–29- ja 30–34 -vuotiaiden naisten työvoimaosuus putosi hieman jo 1980-luvun loppuvuosina (laki kotihoidon tuesta tuli voimaan 1985) ja edelleen 1990-luvulla laman takia. Vuoteen 2008 tullessa 25–29-vuotiaiden naisten työvoimaosuus on noussut jonkin verran ja 30–34-vuotiaiden pysynyt samana. Työvoimaosuuksien vaihteluun ovat yhteydessä monet asiat: muun muassa korkeasti koulutettujen naisten osuuden kasvu, koulutusaikojen pidentyminen, ensimmäisen lapsen synnyttämisen nousu, työvoiman kysynnän muutokset ja työn rakenteelliset muutokset. Kiinnostus kotihoidontuen käyttöön on vain yksi monista työvoimaosuuden muutokseen liittyvistä tekijöistä, ja sen merkityksen erottaminen on varsin vaikeaa. Lisäksi kotihoidontuen käyttöön lienee vuosien varrella vaikuttanut vaihtelu kotihoidontuen ja työttömyysturvan tason välisessä suhteessa ja tukien yhteensovittamisessa.

Kuvio 5. Työvoimaan kuuluvien osuus ikäryhmittäin vuosina 1989–2008



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Tarkastelujakson tilastoista nähdään myös, että lasten saamisiässä olevien naisten pitkäaikaisempi kotiin jääminen vaihtelee melko vähän. Tilastokeskuksen verkkosivuilta saatavasta aineistosta on laskettavissa, että perheenperustamisikässä olevat ja pienten lasten äideiksi ehkä jo ehtineet 25–34-vuotiaat naiset ovat olleet oman kotitalouden hoitajina suunnilleen yhtä runsaasti vuosina 1992–2004 osuuden vaihdella 25–29-vuotiailla 10–15 prosentin ja 30–34-vuotiailla 12–13 prosentin välillä. Työttömien osuus sen sijaan on

vaihdellut, joten näiden ikäryhmien naisten osallistuminen työmarkkinoille on lähinnä ollut kiinni työn saatavuudesta.

Heidi Melasniemi-Uutela on lisäksi osoittanut, että analysoitaessa tavanomaista tarkemmin alle kolmivuotiaiden lasten äitien suhdetta työmarkkinoihin, käsitys heidän sijoittumisestaan työvoiman ulkopuolelle tarkentuu. Esimerkiksi vuonna 2004 vain 37 prosentilla alle kolmivuotiaiden äideistä *ei* ollut kytkentää työmarkkinoille (työsuhde oli 58 prosentilla ja aktiivisesti työpaikkaa haki 5 prosenttia). Osuus on kymmenen prosenttiyksikköä pienempi kuin tilastoissa tavanomaisesti esitetty työvoimaan kuulumattomien pienten lasten äitien osuus. (Melasniemi-Uutela 2005.)

Stakesin vuonna 2006 julkaiseman Oikeus ja kohtuus -raportin mukaan "Nyttemmin on ilmennyt, että kotihoidon tuen turvin lapsiaan kotona hoitavat kotitaloudet ovat kaikkein pienituloisimpia ja matalimmin koulutettuja." (Anttonen & Sointu 2006). Tosiasiassa kuitenkin lähes kaikki äidit hoitavat lapsiaan kotihoidon tuen turvin ainakin jonkin aikaa, keskimäärin siihen asti kun lapsi on 1,5–2-vuotias (ks. jakso 6.2.). Usein oletetaan, että Suomessa kaikki äidit hoitavat lapsia kotona kotihoidon tuen turvin kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Työllisyysasteen ja perhevapaiden käytön suhdetta arvioitaessa on kuitenkin huomattava, että kotihoidon tukea käytetään eripituisia jaksoja: vain pieni osa äideistä käyttää koko kauden lapsen kolmivuotispäivään asti, ja pisimpien jaksojen osuus on viime vuosina alentunut. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että perhevapailta ollaan pitkään silloin, jos työmarkkinat eivät tarjoa työtä ja perhevapailta palataan työhön nopeimmin silloin, jos on työpaikka mihin palata. Pitkään kotona kotihoidon turvin ovat heikosti koulutetut ja pätkätöissä tai vailla töitä olleet, ja kuten edellä jaksossa 6.2. todettiin, pisimpien kotihoidontukikausien merkittävin selittäjä on äidin määräaikainen työsuhde ennen lapsen syntymää. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Suomalaisen perhepolitiikan viime vuosien kehityskulkuja on kansainvälisessä tutkimuskeskustelussa pidetty esimerkkeinä kahdesta pohjoismaisen hoivapolitiikan vastakkaisesta suuntauksesta, "defamilisaatiosta" ja "refamilisaatiosta" (Leira 2002). Universaalin päivähoito-oikeuden voimaantulo vuonna 1996 edustaa defamilisaatiota, vaikkakin se on suhteellisen myöhäinen täydentävä vastaus naisten ansiotyön yleisyydelle. Toisaalta kotihoidon tukea ja sen suurta suosiota äitien keskuudessa on pidetty esimerkkinä refamilisaatiosta (Mahon 2002); voidaanpa pyrkimyksiä lainsäädännöllä edistää miesten aktiivisuutta vanhempina myös kutsua "isien familisoinniksi" (Leira 2002).

Suomea uusfamilismin esimerkkimaana pitävä Rianne Mahon arvioi Suomen luopuneen 1960- ja 70-lukujen tasa-arvoisesta lastenhoitopolitiikasta ja kääntyneen uusfamilismiin, koska "suhteellinen yksimielisyys rahallisten tukien kehittämisen välttämättömyydestä on heikentänyt painotusta julkisesti rahoitettujen lastenhoitopalvelujen kehittämiseen" (Mahon 2002). Tässä arviossaan Mahon sivuuttaa sen, että 1990-luvun perhepoliittisen leikkauslinjan ainoa poikkeus oli juuri lastenhoitopalvelujen kehittäminen,

eli subjektiivisen päivähoito-oikeuden ja esikoulujärjestelmän voimaantulo. Mahonin tulkinta ei myöskään kiinnitä huomiota niihin painotuseroihin, joita päivähoito- ja kotihoito-tuen kehittämisen ensisijaisuudesta on ollut sosialidemokraattien ja keskustapuolueen välillä (ks. esim. Anttonen 2003). Mahonin oletama ”konsensus” rahallisten tukien (Mahon tarkoittaa kotihoito-tukea) kehittämisestä on ollut vähintäänkin ”suhteellista” myös siinä valossa, että kotihoito-tukea alennettiin 1995 ja 1996 eikä tuen tasoa nostettu vuosien 1996 ja 2004 välillä. Toisaalta poliittinen konsensus voisi olla perusteltua sikäli, että pienten lasten vanhemmat ovat lähes sataprosenttisesti kotihoito-tuen kannattajia (Salmi & Lammi-Taskula 2002). Jos siis halutaan ottaa vakavasti vanhempien – tai äitien – mahdollisuus valita lapsen hoitomuoto, ei voida kiistää sitä, että he valitsevat kotihoito-tuen ainakin niin kauan kuin vanhempainvapaa ei kestä nykyistä pidempään. Keskustelua re- ja defamilismista voidaan kritisoida myös siitä, että se ei ota huomioon työmarkkinoiden muutoksen sekä työpaikkojen vähäisen työn ja perheen yhteensovittamiselle antaman tuen osuutta naisten ratkaisuihin perhevapaan ja ansiotyön välillä. (Salmi 2005 ja 2006.)

Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä ajatellaan usein ratkaisuna työn ja perheen yhteensovittamiseen. Osa-aikatyö on Suomessa kuitenkin suhteellisen harvinaista. Vuonna 2008 osa-aikatyötä teki Suomessa naisista alle 30 tunnin työajalla mitattuna 12 prosenttia, miehistä 5 prosenttia; työntekijän oman ilmoituksen perusteella naisista 15 prosenttia ja miehistä 7 prosenttia (Lehto & Sutela 2008). EU-maissa osa-aikatyössä oli naisista keskimäärin 31 prosenttia vuonna 2007 (www.europa.eu). Vaihtelu EU-maiden kesken on suurta, esimerkiksi EU:n vanhoissa jäsenmaissa vastaava keskiarvo on 37 prosenttia. Toisin kuin monissa muissa maissa, suomalaiset naiset eivät kovin usein tee osa-aikatyötä työn ja perheen yhteensovittamisen takia. Osa-aikatyötä tekevästä naispalkansaajista lasten tai omaisten hoito oli syynä osa-aikatyöhön vain 16 prosentilla; tätä yleisempiä syitä olivat vaikeus löytää koko-aikatyötä (28 %) tai opiskelu (23 %). (Lehto & Sutela 2008.) Työvoimatutkimuksen tietojen mukaan alle kouluikäisten lasten äideistä osa-aikatyötä teki vuonna 2005 parikymmentä prosenttia; tässä luvussa ovat mukana osittaisella hoitovapaalla olevat alle 3-vuotiaiden äidit. Myös ensi- ja toisluokkalaisten äideistä 17–20 prosenttia teki vuonna 2005 osa-aikatyötä osittaisella hoitovapaalla. (Hulkko 2007.)

Määräaikaiset työsuhteet

Määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin: vuoden 2008 alkuneljänneksellä EU-maissa määräaikaisia työsuhteita oli miehistä 13,2 prosentilla ja naisista 14,8 prosentilla, samojen Eurostatin tilastojen mukaan Suomessa vastaavasti 9,1 prosentilla miehistä ja 16,6 prosentilla naisista. Määräaikaiset työsuhteet ovat siis Suomessa naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä, ja suomalaiset pätikätyöläiset ovat

myös korkeammin koulutettuja kuin muissa EU-maissa. Määräaikaisten palkansaajien osuus on Suomessa kuitenkin pienentynyt kymmenen vuoden takaisista huippulukemista: vuonna 1997 määräaikaisessa työsuhteessa oli naisista 21 ja miehistä 15 prosenttia. Määräaikaiset työsuhteet ovat silti edelleen erityisen yleisiä juuri perheenperustamisikässä olevilla naisilla: 25–34-vuotiaista naisista 26 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2008. (Lehto & Sutela 2008.) Vain joka kymmenes nainen ja joka kuudes mies on määräaikaisessa työsuhteessa omasta halustaan; valtaosalla työsuhde on määräaikainen, koska vakituista työtä ei ole ollut saatavilla (Sutela 2006).

Työvoimatutkimuksen mukaan työllisten naisten keskuudessa määräaikaisia työsuhteita oli vuonna 2005 kaikissa ikäryhmissä huomattavasti enemmän lapsettomilla kuin perheellisillä naisilla (esim. 25–39 -vuotiaiden ikäryhmässä 27 ja 17 %). Tämän on arvioitu selittyvän sillä, että naiset lykkäävät perheen perustamista kunnes ovat saaneet vakituisen työpaikan. (Hulkko 2007.) Toisaalta työolotutkimusten valossa määräaikaisten työsuhteiden painottuminen perheettömiin naisiin näyttää muuttuneen 1990-luvun kuluessa: 2000-luvun alussa 25–34 -vuotiaiden naisten joukossa määräaikaisia työsuhteita oli lähes yhtä yleisesti äideillä ja lapsettomilla naisilla, 35–39 -vuotiaiden kohdalla ei ollut eroa, ja sitä vanhemmista naisista äidit olivat määräaikaisessa työsuhteessa useammin kuin lapsettomat naiset (Sutela 2006). Työolotutkimus kertoo kuitenkin, että juuri 25–39 -vuotiaista naisista määräaikaisessa työssä olevista lähes neljännes, ja korkeakoulutetuista peräti kolmannes, on lykännyt lasten hankintaa työhön liittyvistä syistä, kun vakituiseissa työssä olevista naisista näin on tehnyt alle viidennes (Lehto ym. 2005). Lasten hankinnan lykkääminen työhön liittyvistä syistä on lisääntynyt 2000-luvulla (Sutela 2006).

Pitkät työajat

Työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta tärkeä tekijä on tehtyjen työaikojen pituus. Ns. normaalia, 35–40 -tuntista työviikkoa tekevien palkansaajien osuus on viimeisen parinkymmenen vuoden kuluessa vähentynyt yli 80 prosentista hieman yli 70 prosenttiin vuonna 2008. Sekä normaalityöviikkoa lyhyempien että sitä pidempien työviikkojen osuus on kasvanut. Yli 40-tuntista työviikkoa tekevien osuus on kaksinkertaistunut 10 prosenttiin palkansaajista. Alle 35-tuntista työviikkoa tekevien osuus oli 16 prosenttia vuonna 2008. (Keinänen 2009.)

Työvoimatutkimuksesta vuodelta 2005 käytettävissä olevien tietojen mukaan perheelliset naiset tekivät pitkiä työviikkoja vähintään samaan tapaan kuin palkansaajat keskimäärin, runsas 10 prosenttia äideistä teki töitä ainakin 45 tuntia viikossa. Lasten iällä ei ollut yhteyttä siihen kuinka usein äidit tekivät pitkää työviikkoa. Lapsettomista naisista alle 45-vuotiaat työskentelivät yli 45-tuntisia viikkoja yhtä usein kuin perheelliset naiset, mutta yli 44-vuotiailla lapsettomilla naisilla pitkät työviikot olivat hieman yleisempiä (12 %). Perheelliset miehet sen sijaan tekivät pitkiä työviikkoja useammin kuin perheettömät; isistä noin neljännes työskenteli yli 45 tuntia

viikossa, ja pitkät työviikot olivat tavallisempia alle kouluikäisten kuin sitä vanhempien lasten isillä. (Hulkko 2007.)

Kolmannes vanhemmista kokee, että heillä on usein tai jatkuvasti työnsä takia liian vähän aikaa lapsilleen. Äitien aikapula helpottuu hieman lasten tullessa kouluikään, mutta isät kokevat aikapulaa yhtä usein eri perhevaiheissa. Erityisesti pienten lasten vanhemmat, varsinkin isät, kokevat usein voivansa viettää liian vähän aikaa myös puolisonsa kanssa työn takia. (Lammi-Taskula & Salmi 2009.)

Hankalat työajat

Työajan pituuden ohella sen sijoittumisella vuorokauteen on merkitystä työn ja perheen yhteensovittamiselle. Vuorotyötä lapsiperheiden vanhemmat tekevät hieman harvemmin kuin lapsettomat. Yleisimmin vuorotyötä tekevät nuoret lapsettomat naiset, joista se oli kolmanneksen työaikamuoto vuonna 2005. Sekä äidit että isät tekivät vuorotyötä useimmin pienten lasten perhevaiheessa. Alle kolmivuotiaiden lasten äideistä ja isistä vuorotyötä teki runsas viidennes, 3–6 -vuotiaiden lasten äideistä samoin runsas viidennes mutta isistä enää joka kuudes. Nuorimman lapsen tultua kouluikään äideistä edelleen noin 20 prosenttia, isistä alle 15 prosenttia oli vuorotyössä. (Hulkko 2007.) Alle kouluikäisten perhevaiheessa vuorotyöaikojen sovittaminen yhteen lastenhoidon kanssa on vaativinta. Vuorotyö saattaa lisätä isien kokemusta ajanpuutteesta lastensa kanssa, mutta vuorotyössä nähdään myös hyviä puolia esimerkiksi pienen koululaisen aamu- ja iltapäivähoidon kannalta (Lammi-Taskula 2004).

Työtä ns. tavanomaisen päivätyöajan ulkopuolella (säännöllisesti tai silloin tällöin viimeksi kuluneen kuukauden aikana) teki vuonna 2005 noin puolet työllisistä, miehistä 58 prosenttia ja naisista 51 prosenttia. Perhe-tilanteestaan riippumatta miehet työskentelivät useammin iltaisin ja öisin, naiset puolestaan viikonloppuisin. Yli puolet kaikenikäisten lasten isistä ja runsas 40 prosenttia äideistä teki töitä iltaisin klo 18–23 välisenä aikana. Viikonloppuisin töitä teki, jälleen lapsen iästä riippumatta, kolmannes äideistä ja runsas viidennes isistä. Yötyötä teki vastaavasti joka viides isä ja runsas kymmenesosa äideistä. Äidit tekivät töitä näinä ”epätyypillisinä” ja hankalasti lasten hoitoon sovitettavina työaikoina harvemmin kuin lapsettomat alle 45-vuotiaat naiset, mutta useammin kuin yli 44-vuotiaat lapsettomat naiset. Miehillä ikä tai perhevaihe ei heijastunut työn tekemisen ajankohtiin muutoin kuin siinä, että yli 44-vuotiaat lapsettomat miehet eivät enää yhtä usein tehneet töitä ”epätyypillisinä” ajankohtina. (Hulkko 2007.)

6.8.2 Naisten etenemismahdollisuudet

Vuoden 2008 tasa-arvobarometriin vastanneista, kaikkia palkansaajia edustavista vastaajista kolmasosa naisista ja yli puolet miehistä katsoi, että naisten mahdollisuudet työelämässä ovat yhtä hyvät kuin miesten. Kuitenkin 28 prosenttia naisista koki sukupuolensa haittaavan omalla urallaan etenemistä, etenkin korkeasti koulutetut olivat tätä mieltä. Yksityisellä sektorilla työs-

kentelevät kokivat enemmän haittaa sukupuolestaan kuin julkisen sektorin työntekijät. 39 prosenttia naisista ei kokenut sukupuolestaan olevan mitään haittaa nykyisessä työssään, kun miehistä tätä mieltä oli jopa 80 prosenttia. (Nieminen 2008.)

Myös Tilastokeskuksen toteuttamissa työolotutkimuksissa on havaittu, että naiset ovat kaikkina tutkimusajankohtina, vuodesta 1977 lukien, kokeneet työssä etenemismahdollisuutensa heikommiksi kuin miehet. Viimeisimmässä, vuoden 2008 työolotutkimuksessa miesten ja naisten ero tosin on pienentynyt, sillä naisten näkemys etenemismahdollisuuksistaan on parantunut: omia etenemismahdollisuuksiaan piti hyvinä 12 prosenttia naisista ja 14 prosenttia miehistä. Käsitukset kehittymismahdollisuuksista työssä ovat huomattavasti positiivisempia. Vuodesta 1997 vuoteen 2008 niiden naisten osuus, jotka pitävät kehittymismahdollisuuksiaan hyvinä, on noussut 35 prosentista 42 prosenttiin. Samana aikana kehittymismahdollisuuksiaan hyvinä pitävien miesten osuus on kasvanut 39 prosentista 44 prosenttiin. (Lehto & Sutela 2008.)

Perhevapaista käydyssä keskustelussa on oletettu juuri (pitkän) perhevapaan pitämisen heikentävän naisten mahdollisuuksia työelämässä. On arveltu, että vapaita pitävien ammattitaito heikkenee, työ ja työtehtävät muuttuvat niin paljon, että työhön on pitkän tauon jälkeen vaikea palata, ja tuntuma työorganisaation muutoksiin heikkenee tai häviää. Kaikista näistä syistä erikseen tai yhteensä on arveltu perhevapaiden pitäjien etenemismahdollisuuksien työelämässä heikkenevän. Naisten palkkakehityksen onkin todettu yksityisen sektorin yrityksistä tehdyssä tutkimuksessa jäävän pitkän perhevapaan seurauksena jälkeen ainakin muutamaksi vuodeksi (Kellokumpu 2007; Napari 2007; Kellokumpu & Napari 2007; Lilja ym. 2007).

Noin puolet 2000-luvun ensi vuosikymmenen puolivälissä perhevapaalla olleista äideistä katsoi, että perhevapaa ei ole vaikuttanut heidän ammattitaitoonsa. Rungas viidennes arveli ammattitaitonsa kärsineen ainakin jonkin verran, joka kymmenes puolestaan arvioi sen kohentuneen. Muita useammin ammattitaitonsa arvioivat heikentyneen valtiolla työssä olevat äidit, ja he myös muita harvemmin ajattelevat, ettei vapaalla ole ollut mitään vaikutusta ammattitaitoon. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Vastaavasti noin puolet äideistä arvioi, että vapaalla olo ei vaikuta heidän asemaansa ja etenemismahdollisuuksiinsa työssä. Äideistä vajaa kolmannes katsoi kuitenkin asemansa ja mahdollisuuksiensa heikentyneen, muita useammin näin arvelivat valtiolla sekä suurissa ja keskisuurissa työpaikoissa työskentelevät naiset. Korkeakoulutettujen äitien arviot perhevapaan vaikutuksesta omaan asemaansa tai ammattitaitoonsa eivät merkitsevästi eronneet muista äideistä, sen sijaan opisto- tai ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen saaneet äidit arvioivat muita useammin ammattitaitonsa kärsineen. Naisten kielteiset kokemukset liittyivät määräaikaisiin työsuhteisiin: yksi kuudesta äidistä kertoi määräaikaisen työsuhteen päättyneen äitiysvapaaseen. Näin kävi selvästi useammin nuorille, alle 30-vuotiaille äideille kuin sitä vanhemmille. Myös yhtäältä vailla ammatillista koulutusta olevilla

ja toisaalta akateemisesti koulutetuilla äideillä oli tällaisia kokemuksia muita useammin.

Isyys- tai vanhempainvapaita pitäneistä isistä valtaosa arvioi, että vapaan pitämisellä ei ole mitään vaikutusta heidän ammattitaitoonsa tai asemaansa ja etenemismahdollisuuksiinsa työelämässä. (Emt.)

Työorganisaatioiden henkilöstöjohtajien arvioista perhevapaan vaikutuksista ammatilliseen suoriutumiseen ja sopeutumiseen takaisin työelämään ks. jakso 6.9.2.

6.8.3 Sukupuolten palkkaerot työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta

Miesten ansiotaso on korkeampi kuin naisten kaikilla työnantajasektoreilla. Vuonna 2008 valtiolla työskentelevien miesten kokonaisansion keskiarvo oli 3 521 euroa ja naisten 2 893 euroa kuussa. Kuntasektorilla miehet ylsivät keskimäärin 3 302 euron ja naiset 2 566 euron kuukausipalkkaan; yksityisellä sektorilla työskennelleiden miesten kuukausiansiot olivat keskimäärin 3 495 euroa ja naisten 2 667 euroa. Toimialoittain tarkasteltuna voidaan havaita, että kunta- ja valtiosektorilla kaikilla toimialoilla miesten kuukausiansiot olivat suuremmat kuin naisten. Myös yksityisellä sektorilla kaikissa ammattiryhmissä ja koulutusluokissa miehet tienasivat naisia enemmän. (Tilastokeskus, palkkatilastot.) Vuoden 2008 tasa-arvobarometriin vastanneista naisista kolmannes koki sukupuolestaan olevan paljon tai jonkin verran haittaa palkkauksessa. Miehistä puolestaan vain kolme prosenttia katsoi, että heidän sukupuolestaan on jonkin verran haittaa palkkauksessa. (Nieminen 2008.)

Osa palkkaeroista selittyy ammatillisella eriytymisellä – tai sukupuolisuhteella ammattien arvostamisella: miehet työskentelevät useammin aloilla, joiden työehtosopimukset ovat korkeampipalkkaisia sekä saman työehtosopimuksen piirissäkin korkeampipalkkaisissa ammateissa. Yksityisellä sektorilla kokoaikaisesti työskentelevien naisten ja miesten välisistä palkkaeroista 42,3 prosenttia aiheutui vuonna 2004 ammatillisesta segregatiosta. Valtiolla työskentelevien naisten ja miesten palkkaeroista ammatillinen eriytyminen selitti 50,5 prosenttia vuonna 2004 ja kuntasektorilla peräti 80,2 prosenttia. (Laine & Napari 2008.)

Perhevapaat ovat yksi sukupuolten välisiin palkkaeroihin vaikuttavista tekijöistä. Kellokumpu (2007) ja Napari (2007) havaitsivat yksityistä sektoria koskevissa tutkimuksissaan, että pitkät perhevapaat heikentävät työntekijöiden palkkakehitystä. Koska enimmäkseen naiset ovat perhevapaiden vuoksi pitkiä aikoja poissa työelämästä, negatiiviset palkkavaikutukset kohdistuvat lähes yksinomaan heihin. Äitien palkka-asema on Suomessa heikko verrattuna niin miehiin kuin lapsettomiin naisiin; yksityisellä sektorilla työskentelevien äitien palkka-asema jopa heikentyi vuosien 1995–2002 välisenä aikana, vaikka samaan aikaan lapsettomien naisten palkka-asema parani hieman (Johansson ym. 2007).

Sami Napari (2007) vertaili tutkimuksessaan vuonna 1996–1997 esikoisensa saaneiden äitien palkkatietoja lapsettomien naisten palkkoihin. Na-

parin mukaan ennen perhevapaalle siirtymistä yksityisellä sektorilla työkentelevien tulevien äitien tulot ovat keskimäärin hieman paremmat kuin tarkastelujakson aikana lapsettomina pysyneillä naisilla. Sen sijaan heti työmarkkinoille paluun jälkeen korkeintaan kaksi vuotta perhevapaalla olleet äidit ansaitsevat 8–11 prosenttia vähemmän kuin lapsettomat naiset. Näiden äitien kohdalla perhevapaiden negatiivinen vaikutus palkkaan pienenee kuitenkin verrattain nopeasti, sillä heidän palkkansa ei kolmen vuoden kuluessa työmarkkinoille paluun jälkeen enää juuri eroa lapsettomien naisten palkkatasosta. Sen sijaan kolme vuotta tai kauemmin työstä poissa olleet äidit ansaitsevat lähes 19 prosenttia lapsettomia naisia vähemmän heti työhön palattuaan ja vielä kolme vuotta paluun jälkeenkin selvästi (7–11 %) vähemmän kuin lapsettomat naiset. (Napari 2007.) Vaikka osa perhevapaiden negatiivisista palkkavaikutuksista selittyy sillä, että äidit tekevät lapsettomia naisia vähemmän työtunteja, on perhevapailla työtuntien huomioon ottamisen jälkeenkin merkittäviä kielteisiä vaikutuksia naisten palkkakehitykseen (Kellokumpu 2007).

Isäksi tulossa olevien miesten palkkataso on muita miehiä korkeampi jo ennen lapsen syntymää, eikä perheellistyminen heikennä miesten tuloja kuten naisilla: isät ansaitsevat keskimäärin yli 5 prosenttia enemmän kuin miehet yleisesti. Perhevapailla ei ole negatiivista vaikutusta isien palkkakehitykseen, koska isien pitämät vapaat ovat yleensä lyhyitä. Pidempään perhevapaalla olleiden isien kohdalla perhevapailla tosin näyttää olevan negatiivista vaikutusta palkkoihin. On kuitenkin huomattava, että luotettavien tulosten saamista pitkien perhevapaiden vaikutuksesta isien palkkakehitykseen vaikeuttaa pitkillä perhevapailla olleiden isien pieni määrä. (Kellokumpu 2007.)

Sen sijaan lyhyiden poissaolojen vaikutus sukupuolten välisiin palkkaeroihin on pieni. Naiset ovat miehiä useammin poissa työstä niin oman sairauden kuin henkilökohtaisen tai perhesyynkin vuoksi, mutta nämä poissaolot selittävät Johanssonin ym. (2007) mukaan kuitenkin vain pienen osan (n. 2,5 %) miesten ja naisten välisistä palkkaeroista.

6.9 TYÖ JA PERHE TYÖPAIKOILLA

6.9.1 TYÖN AIKA JA PAIKKA

Työaikajoustop

Työaikoja säädellään Suomessa paitsi lainsäädännön, myös keskinäisten sopimusten keinoin. Vuoden 1996 työaikalaki lisäsi työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksia tehdä asetuksista poikkeavia sopimuksia, ja paikallinen sopiminen työajoista onkin lisääntynyt voimakkaasti 1990-luvun puolivälistä lähtien. Parhaimmillaan joustavista työaikajärjestelyistä koituu hyötyä niin työnantajalle kuin palkansaajallekin. Yleensä joustavien työaikatarkausjen tavoitteena on työvoimatarpeen mitoittaminen kysyntää ja asiakkaiden tarpeita vastaavaksi sekä toiminnan ja sen suunnittelun joustavoittaminen,

mutta usein tavoitteena on myös parantaa henkilöstön mahdollisuuksia työaikansa hallintaan. Edellytykset sopia joustavista työaikajärjestelyistä paranevat, mikäli sopiminen koetaan vastavuoroiseksi. (Uhmavaara 2006.)

Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan palkansaajien vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa ovat lisääntyneet merkittävästi viimeisten parin vuosikymmenen aikana. Miesten työaika joustaa kuitenkin edelleen enemmän kuin naisten: naiset voivat miehiä harvemmin vaikuttaa omiin työaikoihinsa sekä työhön tulo- ja lähtöaikoihinsa ja heillä on vähemmän mahdollisuuksia käyttää työaikajoustoja omien tarpeidensa mukaan sekä poistua työpaikaltaan hoitamaan omia asioitaan. Vuonna 2008 naisista 34 prosenttia ja miehistä 40 prosenttia oli sitä mieltä, että he voivat vaikuttaa työaikoihinsa paljon tai melko paljon. Verrattuna edelliseen tutkimusajankohtaan vuonna 2003 näin kokevien naisten osuus oli kasvanut viisi prosenttiyksikköä ja miesten osuus kolme prosenttiyksikköä. Työhön tulo- ja lähtöaikoihinsa vähintään puolella tunnilla voi vaikuttaa (ns. liukuva työaika) naisista 58 ja miehistä 66 prosenttia. Vuonna 2003 vastaavat osuudet olivat 55 ja 61 prosenttia, joten miesten mahdollisuus vaikuttaa tulo- ja lähtöaikoihinsa on lisääntynyt nopeammin kuin naisten. 35 prosenttia naisista ja 46 prosenttia miehistä koki voivansa käyttää työaikajoustoja riittävästi omien tarpeidensa mukaan (osuudet olivat hieman laskeneet viiden vuoden takaisesta) ja 72 prosenttia miehistä mutta 50 prosenttia naisista katsoi työpaikalta poistumisen omien asioiden hoitamiseksi olevan mahdollista. Vuorotyötä tekevistä naisilla on kuitenkin miehiä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työvuorolistojen suunnitteluun: naisista 48 prosenttia mutta miehistä vain 30 prosenttia kokee voivansa vaikuttaa työvuorojen suunnitteluun paljon tai melko paljon. (Lehto & Sutela 2008.)

Ylemmillä toimihenkilöillä on parhaat mahdollisuudet joustaa työajoissa, työntekijöillä heikoimmat. Uhmavaaran (2006) tutkimukseen vastanneista ylemmistä toimihenkilöistä 80 prosenttia oli liukuvan työajan piirissä, kun toimihenkilöistä liukuva työaika oli 62 prosentilla ja työntekijöistä vain 32 prosentilla. Ylemmät toimihenkilöt voivat muita paremmin käyttää joustoja riittävästi omiin tarpeisiinsa ja heillä on parhaat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Sektori ja henkilöstöryhmä vakioitunakin miehillä on naisia paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa; poikkeuksen muodostavat teollisuuden työntekijät, joiden keskuudessa liukuva työaika on naisilla tavallisempi työaikajärjestely kuin miehillä. (Uhmavaara 2006.)

Ylitöet

Ylitöiden tekeminen on koko ajan lisääntynyt tarkastelujaksolla: 70 prosenttia naisista ja 72 prosenttia miehistä teki vuonna 2008 ylitöitä, joista sai korvauksen rahana tai vapaana. Ilman korvausta tehtävä ylitöy lisääntyi 1990-luvulla aina vuoteen 1997 asti, mutta suunta on sen jälkeen ollut laskeva. Tällaisten ylitöiden yleisyys on kuitenkin edelleen korkeammalla tasolla kuin ennen vuotta 1990; 30 prosenttia naisista ja 28 prosenttia miehistä teki ylitöitä korvauksetta vuonna 2008. (Lehto & Sutela 2008.)

Perheelliset miehet tekevät säännöllistä ylityötä muita miehiä enemmän: vuonna 2008 alle kolmivuotiaiden, 3–6-vuotiaiden sekä yli 12-vuotiaiden lasten isistä 30 prosenttia teki viikoittain ylitöitä, 6–12-vuotiaiden lasten isistä 36 prosenttia. Lapsettomista miehistä viikoittaisia ylitöitä teki 27 prosenttia. Pienimpien lasten isien ylitöiden teko on kuitenkin muuttunut sikäli, että he eivät enää tee ylitöitä enemmän kuin muut isät, kuten 1990-luvulla. Äideistä ylitöitä tekivät vuonna 2008 eniten yli 12-vuotiaiden (31 %) sekä alle 3-vuotiaiden lasten äidit (30 %). Sen sijaan 3–11-vuotiaiden äideistä viikoittaisia ylitöitä teki 27 prosenttia. (Lehto & Sutela 2008.) Lapsettomista naisista ylitöitä teki viikoittain 26 prosenttia (Sutela, sähköposti 27.10.2009).

Joustaminen työtehtäviin tai esimieheen liittyvistä syistä ja liika ylitöiden tekeminen ovat kutakuinkin yhtä yleisiä miesten ja naisten keskuudessa. Vuonna 2008 naisista 17 ja miehistä 14 prosenttia koki joutuvansa tekemään ylitöitä enemmän kuin halusi; verrattuna viiden vuoden takaiseen tilanteeseen osuudet olivat hieman nousseet. 29 prosenttia sekä miehistä että naisista katsoi, että he joutuvat joustamaan työajoissaan vähintään viikoittain esimiehen tai työtehtävien vuoksi. Verrattuna vuoden 2003 tuloksiin työn vuoksi joustamaan joutuneiden miesten osuus oli pienentynyt mutta naisten osuus kasvanut. Ylemmät toimihenkilöt tekevät muita yleisemmin ylitöitä enemmän kuin haluaisivat ja heidän on useammin joustettava työajoissaan esimiehen tai työtehtävien vuoksi. (Lehto & Sutela 2008.)

Verrattuna ylitöitä tekevien vanhempien suureen osuuteen ja heidän käsitukseensä ylitöiden liiallisuudesta, tasa-arvobarometri antaa työntekijöiden mahdollisuuksista hieman toisenlaisen kuvan. Enemmistö palkansaajista oli vuonna 2008 sitä mieltä, että heidän työpaikoillaan ylitöistä kieltäytyminen perhesyiden vuoksi ei ole lainkaan vaikeaa sen paremmin pienten lasten äideille kuin isillekään. Naisvastaajista 59 prosenttia ja miesvastaajista 74 prosenttia arvioi, että ylitöistä kieltäytyminen ei ole vaikeaa äideille, ja isien kieltäytymisen ylitöistä katsoi helpoksi naisista 62 ja miehistä 69 prosenttia. Vuoden 2001 barometrin tuloksiin nähden naisten arvioissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia, mutta miehet arvioivat ylitöistä kieltäytymisen helpommaksi vuonna 2008 kuin vuonna 2001. Naisvaltaisilla työpaikoilla ylitöistä kieltäytymistä pidettiin vaikeampana kuin miesvaltaisilla tai sellaisilla työpaikoilla, joissa molempia sukupuolia on suunnilleen yhtä paljon. Työpaikan sektorilla ei ollut vaikutusta arvioihin. (Nieminen 2008.)

Töiden tekeminen kotona

Reilu kolmasosa palkansaajista teki vuonna 2008 joskus päätyöhönsä liittyviä töitä kotona, miehet (35 %) hieman naisia (33 %) useammin. Yleensä kyse on ylitöistä tai ilman korvausta tehtävästä työstä. 40 prosentilla kyse on korkeintaan yhdestä viikkotunnista, kymmenesosa palkansaajista tekee kotonaan töitä vähintään 10 tuntia. (Lehto & Sutela 2008.) Uhmavaaran ym. (2005) tutkimuksen mukaan yleisimmät syyt töiden tekemiseen kotona ovat töiden aikataulut, työn määrä ja halu tehdä työtä hyvin. Joillekin, joskin

huomattavasti harvemmalle, työskentely kotona tarjoaa myös mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämän vaatimuksia. Enemmistön mielestä töiden tekeminen kotona kuitenkin häiritsee perhe-elämää, ja toisaalta monen mielestä perhe häiritsee työntekoa kotona. Kotona töitä tekevät miehet kokivat naisia useammin sekä perheen häiritsevän työntekoa että työntöön häiritsevän perhe-elämää. (Uhmavaara ym. 2005.)

Kaiken kaikkiaan suurin osa kotona töitä tekevästä palkansaajista on erittäin tai melko tyytyväinen vallitsevaan tilanteeseen. Poikkeuksen muodostavat yksinhuoltajat, joiden keskuudessa järjestelyyn tyytymättömiä on lähes yhtä paljon kuin tyytyväisiä. Enemmistö (58 %) ei kuitenkaan halua tehdä nykyistä enempää töitä kotona, kun taas lähes kolmannes olisi valmis kotona tehtävän työn lisäämiseen. Niistä palkansaajista, jotka eivät tee töitä kotona, niin ikään enemmistö on tyytyväisiä vallitsevaan tilanteeseen. (Antila 2005.) Uhmavaara ym. havaitsivat, että töiden kotiin vieminen on vähäisempää, mikäli työntekijä on liukuvan työajan ja työaikapankkijärjestelmän piirissä. (Uhmavaara ym. 2005.)

Ylemmät toimihenkilöt vievät muita palkansaajaryhmiä useammin töitä kotiin. Kuten edellä mainittiin, ylemmät toimihenkilöt myös tekevät ylitöitä enemmän kuin haluaisivat ja joustavat useimmin työajoissaan esimiehen tai työtehtävän vuoksi. Lehto ja Sutela huomauttavat, että paradoksaalisesti sillä palkansaajien ryhmällä, joilla on eniten mahdollisuuksia neuvotella työaikojensa joustavuudesta, on huonot mahdollisuudet käytännössä hyötyä näistä joustoista. (Lehto & Sutela 2008.)

Varsinaista etätöitä teki viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan 14 prosenttia miehistä ja 13 prosenttia naisista. Työolotutkimuksessa etätöillä viitataan tilanteeseen, jossa palkansaaja on sopinut työnantajansa kanssa kotona työskentelystä ja hän käyttää kotona työskentelynsä tietotekniikkaa. Etätöitä tekevät lähinnä ylemmät toimihenkilöt. (Lehto & Sutela 2008.) Uhmavaaran (2006) mukaan etätöiden eduksi työntekijän kannalta nähdään nimenomaan mahdollisuus sovittaa työtä ja yksityiselämää joustavasti yhteen. Etätö nähdään mahdollisuutena esimerkiksi lapsen sairastuessa tai hoitovapaan vaihtoehtona. Toisaalta etätöiden etuina työnantajan kannalta nähtiin työpäivien piteneminen sekä se, että etätö mahdollisti sellaisten asioiden hoitamisen, joita normaalityöaikana ei voisi tehdä.

Palkansaajien kokemukset työaikajärjestelyistä

Ylipäänsä palkansaajat ovat varsin tyytyväisiä työaikoihinsa. Antilan (2005) tutkimukseen vastanneiden palkansaajien työaikatyytyväisyyden keskiarvo ja mediaani olivat kouluarvosana-asteikolla 8. Sektoreiden välillä ei ollut suuria eroja. Miehet olivat aavistuksen naisia tyytyväisempiä työaikoihinsa. Yksinhuoltajat, erityisesti sellaiset, joiden nuorin lapsi oli alle kouluikäinen, olivat keskimääräistä tyytymättömämpiä työaikoihinsa. Tyytyväisyydestä huolimatta palkansaajat kaipasivat lisää työaika-autonomiata, yleisimmin mahdollisuutta pitää työajan ylittävät työtunnit vapaana sekä mahdollisuutta päättää töihin tulo- ja lähtöajoista. Erityisesti pienten lasten vanhemmat

kaipasivat muutoksia työaikoihinsa: he toivoivat ennen kaikkea työaika-autonomiaa, siis mahdollisuuksia työaikajoustoihin oman elämäntilanteensa ehdoilla. Pienten lasten vanhemmat toivoivat myös muita useammin mahdollisuutta etätöihin. (Antila 2005.)

Naiset ovat miehiä useammin sitä mieltä, että heidän puolisonsa tekee liikaa töitä. Vuonna 2008 näin ajatteli 45 prosenttia naisista ja 39 prosenttia miehistä. Tilanne oli viisi vuotta aiemmin suunnilleen sama, mutta vuonna 1997 nousukauden aikana niin naisista kuin miehistäkin kymmenen prosenttiyksikköä suurempi osuus ajatteli puolisonsa työskentelevän liikaa. Miehet katsovat puolisonsa tekevän liikaa töitä useimmiten silloin, kun perheen nuorin lapsi on jo täyttänyt 12 vuotta sekä silloin, kun perheessä ei ole lainkaan alle 18-vuotiaita lapsia. Alle kolmivuotiaiden sekä teini-ikäisten lasten äidit pitävät puolisonsa työntekoa liiallisena hieman useammin kuin naiset, joiden perheessä ei ole lainkaan alle 18-vuotiaita lapsia. (Lehto & Sutela 2008.)

Ansio työn tekeminen kotona – ymmärrettyä sekä ylitöiden viemiseksi kotiin että sovittuna normaalin työajan tekemisenä kotona – lisää kokemusta kotitöiden laiminlyömisestä: kotonaan töitä tekevät ajattelevat näin puolitoista kertaa todennäköisemmin kuin pelkästään kodin ulkopuolella työskentelevät; jos kotona työskennellään yli kolme tuntia viikossa, laiminlyöntikokemusten todennäköisyys kasvaa, erityisesti naisilla. Myös ajankäyttöä koskevat ristiriidat olivat lähes puolitoista kertaa todennäköisempiä kotona työskentelevien perheissä kuin jos ansiotyö pysyi kodin ulkopuolella, ja ristiriitojen todennäköisyys lisääntyi mitä enemmän työtunteja kotona tehtiin. Sekä ristiriidat että kokemus kotiasioiden laiminlyönnistä oli kuitenkin muita todennäköisempää vain niillä, jotka tekivät ansiotyötään kotona ylityönä. (Nätti ym. 2006.)

Työt seuraavat kotiin myös sikäli, että naisista hieman yli ja miehistä hieman alle puolet ajattelee usein työasioita kotona tai vapaa-aikana. Sen sijaan vain harvalla on vaikeuksia keskittyä työhön kotiasioiden takia. (Lehto & Sutela 2008.) Antilan (2005) tutkimuksen mukaan riittämättömyyden tunnetta kotona tuntee paljon tai melko paljon kaksi kolmesta palkansaajasta, naiset miehiä useammin. Hoivavastuullisista palkansaajista näin koki jopa kolme neljästä. Joka kolmas palkansaaja kokee työstä irtaantumisen vaikeaksi vapaa-ajalla, perheelliset muita useammin.

Antilan tutkimukseen vastanneista palkansaajista vajaa 40 prosenttia koki kotonaan työaikojen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja silloin tällöin tai paljon. Miehet ja naiset kokivat ristiriitoja yhtä yleisesti. Ylemmät toimihenkilöt, jotka yleisimmin hoitavat työasioita työajan ulkopuolella, kokevat muita useammin riittämättömyyden tunnetta kotona, heidän on hankalampi irrottautua töistä ja heillä on enemmän työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja. (Antila 2005.) Suoranaisia laiminlyöntejä kotiasioiden suhteen koki tehneensä 22 prosenttia vuoden 2008 Työolotutkimukseen vastanneista miehistä ja 25 prosenttia naisista. Osuuksissa ei ollut juuri tapahtunut muutosta verrattuna viisi vuotta aikaisempaan

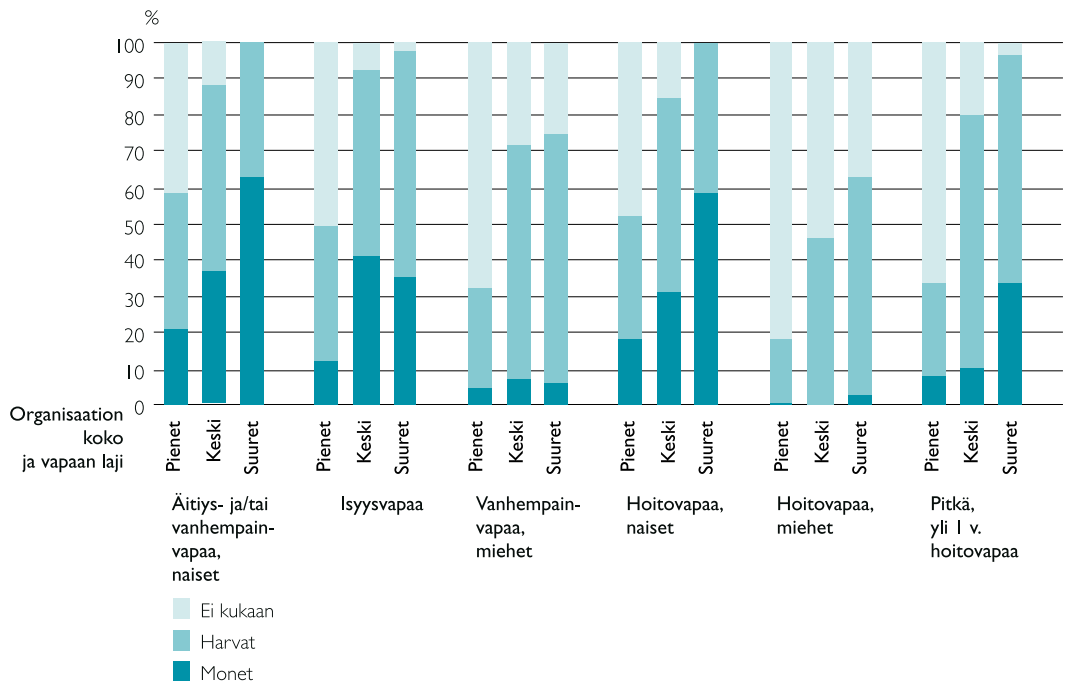
tilanteeseen. (Lehto & Sutela 2008.) Kokemus kotiasioiden laiminlyönnistä työn vuoksi puolitoistakertaistaa alle 18-vuotiaiden lasten vanhempien todennäköisyyden olla huolissaan jaksamisestaan lastensa vanhempina (Lammi-Taskula & Salmi 2008). Toisaalta monet kokevat työn tarjoavan voimavaroja kotona jaksamiseen: enemmistö niistä, joilla oli alle 18-vuotiaita lapsia (naisista 78 % ja miehistä 68 %) kertoi jaksavansa paremmin lastensa kanssa, kun käy myös työssä (Lehto & Sutela 2008) – vahvimmin tällä kannalla ovat pienten lasten äidit (82 %) (Lammi-Taskula & Salmi 2009).

6.9.2 PERHEVAPAI DEN MERKITYS ORGANISAATIOISSA

Perhevapaiden yleisyys

”Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo” -tutkimukseen osallistuneiden, 62 toimialaa eri sektoreilla edustavien 550 organisaation henkilöstövastaavien esittämät tiedot viittaavat siihen, että perhevapaat eivät työpaikkojen arjessa ole kovin näkyvä asia (kuvio 6). Enemmistössä organisaatioista vain harva työntekijä oli ollut edes tavallisimmalla perhevapaalla eli naisten äitiys- ja vanhempainvapaalla viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana, joka viidennessä organisaatiossa ei kukaan. Usea työntekijä oli ollut jollain perhevapaalla kolmanneksessa organisaatioista. Pidemmällä hoitovapaalla oli ollut melko usea joka kolmannessa organisaatiossa, mutta yhtä yleisesti ei kukaan ollut käyttänyt hoitovapaata. Harvemmallakin kuin joka kuudennella organisaatiolla oli kokemusta siitä, että usea työntekijä oli pitkällä hoitovapaalla.

Kuvio 6. Eri perhevapaiden yleisyys organisaation koon mukaan.



Lähde: Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009

Organisaation koolla on merkitsevä yhteys perhevapaiden käytön yleisyyteen. Suurissa organisaatioissa äitiys- ja vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla olleita naisia oli ollut monia noin kolmessa viidestä organisaatiosta – kolme kertaa yleisemmin kuin pienissä. Pienet organisaatiot olivat puolestaan yli kolme kertaa keskiuuria organisaatioita yleisemmin sellaisia, joissa kukaan ei ollut käyttänyt näitä vapaita, kun taas suurten organisaatioiden joukossa tällaisia ei ollut lainkaan. Miesten tavallisimmat perhevapaat eli isyysvapaat olivat nekin harvinaisempia pienissä kuin keskiuurissa tai suurissa organisaatioissa. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Yksityisen sektorin yrityksistä tehty tutkimus antaa samansuuntaisen kuvan perhevapaiden merkittävyydestä: perhevapaapäiviä suhteessa henkilöstön määrään oli miesvaltaisilla aloilla 2,7 ja naisvaltaisilla aloilla 5,9 päivää vuodessa työntekijää kohden (Maliranta & Napari 2007).

Suhtautuminen perhevapaisiin työpaikoilla

Vuoden 2008 tasa-arvobarometriin vastanneiden palkansaajien arviot oman työpaikan asenneilmapiiristä (kyse ei välttämättä aina ole omista kokemuksista) viittaavat siihen, että yksityisellä sektorilla työnantajan suhtautuminen perhevapaisiin on kielteisempää kuin julkisella sektorilla. Erot ovat sitä suurempia, mitä pidemmästä vapaasta on kyse. Julkisen sektorin palkansaajista 92 prosenttia katsoi, ettei äitiysvapaalle jääminen ole lainkaan vaikeaa, isyysvapaalle jäämistä piti ongelmattomana 88 prosenttia. Myös suhtautuminen äidin hoitovapaaseen on julkisen sektorin työpaikoilla myönteistä, sillä 83 prosenttia julkisen sektorin työntekijöistä arvioi sen pitämisen helpoksi. Sen sijaan suhtautuminen isien pitämiin vanhempain- ja hoitovapaisiin ei näyttäisi olevan yhtä suopeaa: 65 prosenttia katsoi, että isän vanhempainvapaalle jääminen ei ole lainkaan vaikeaa, isän hoitovapaan kohdalla tätä mieltä oli 61 prosenttia vastaajista. Julkisen sektorin työntekijöiden arviot äitien vapaisiin sekä isyysvapaaseen suhtautumisesta työpaikalla ovat pysyneet melko samanlaisina vuosina 2001–2008, suhtautuminen isien vanhempain- ja hoitovapaisiin on muuttunut enemmän. Vuonna 2001 julkisen sektorin palkansaajista 59 prosenttia ja vuonna 2004 jopa 70 prosenttia katsoi, että isän vanhempainvapaan pitäminen ei ole lainkaan vaikeaa. Hoitovapaasta näin ajatteli 57 prosenttia vastaajista vuonna 2001 ja 67 prosenttia vuonna 2004. (Nieminen 2008.)

Myös yksityisen sektorin työntekijät arvioivat, että työpaikalla suhtaudutaan positiivisimmin äitiysvapaaseen tai äidin vanhempainvapaaseen sekä isyysvapaaseen. Äitiysvapaalle / äidin vanhempainvapaalle jäämistä piti helppona 87 prosenttia vastaajista, 82 prosentin mielestä isyysvapaalle jääminen ei ole lainkaan vaikeaa. Osuudet olivat nousseet vuosista 2001 ja 2004: molempina aikaisempina vuosina äitiysvapaalle tai äidin vanhempainvapaalle jäämistä piti ongelmattomana 84 prosenttia ja isyysvapaalle jäämistä 76 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista. Äidin hoitovapaaseen sekä isien pitämiin vanhempain- ja hoitovapaisiin suhtaudutaan työntekijöiden arvioiden mukaan yksityisellä sektorilla selvästi kielteisemmin kuin

julkisella sektorilla. 71 prosenttia vastaajista katsoi, että äitien hoitovapaan pitäminen ei ole lainkaan vaikeaa. Osuus on kuitenkin suurempi kuin vuosina 2001 (62 %) ja 2004 (69 %). Isän vanhempainvapaan pitämistä piti vuonna 2008 helppona 43 prosenttia ja isän hoitovapaan pitämistä ainoastaan 37 prosenttia vastanneista. Osuudet ovat kasvaneet vuodesta 2001 (jolloin isän vanhempainvapaata piti ongelmattomana 32 % ja hoitovapaata 29 %), mutta ne ovat pienempiä kuin vuonna 2004, jolloin isän vanhempainvapaata piti ongelmattomana 44 prosenttia ja hoitovapaata 42 prosenttia vastaajista. Myös osittaisen hoitovapaan pitäminen arvioitiin vuoden 2008 tasa-arvobarometrissa helpommaksi julkisella kuin yksityisellä sektorilla ja helpommaksi naisille kuin miehille. (Emt.)

Vuoden 2008 tasa-arvobarometrissa vastaajilta tiedusteltiin myös sitä, kannustetaanko työpaikoilla riittävästi miehiä käyttämään perhevapaita. Yli puolet katsoi, että kannustus on täysin tai jokseenkin riittämätöntä, neljänneksen mielestä kannustus on täysin tai jokseenkin riittävää. Naiset olivat hieman miehiä useammin sitä mieltä, että perhevapaille kannustus on täysin tai jokseenkin riittämätöntä. (Nieminen 2008.) Saman vuoden työolotutkimukseen vastanneista 19 prosenttia katsoi, että työpaikalla on kannustettu miehiä perhevapaiden pitämiseen. Valtiosektorilla työskentelevistä tätä mieltä oli 29 prosenttia vastaajista, yksityisellä sektorilla vastaava luku oli 19 ja kunnissa 16 prosenttia. Vähiten miehiä kannustetaan perhevapaiden pitämiseen sellaisilla työpaikoilla, joilla enemmistö työntekijöistä on miehiä. (Lehto & Sutela 2008.)

Perhevapaita käyttävien naisten ja miesten omat kokemukset työpaikkojen suhtautumisesta ovat pääosin myönteisiä. Vuonna 2006 Stakesin perhevapaakyselyyn vastanneista isistä suurin osa koki, että isyyysvapaa oli ollut helppo ottaa puheeksi työpaikalla. Valtaenemmistö oli myös saanut onnitteluja niin esimieheltä kuin työtovereiltakin, jälkimmäisiltä hieman useammin. Kielteisiä kommentteja isyyysvapaalle jäämisestä oli saanut kuulla vain muutama prosentti, esimiehiltä hieman työtovereita useammin. Isyyysvapaa oli helpompi ottaa puheeksi suurilla, yli sadan hengen työpaikoilla kuin pienemmissä organisaatioissa. Myös kielteisiä kommentteja isyyysvapaastaan miehet saivat selvästi harvemmin suurilla työpaikoilla kuin esimiehiltä kuin työtovereiltakin. Valtiosektorilla työskentelevät isät saivat hieman muita useammin onnitteluja esimieheltään. Vanhempainvapaa oli isien lähes yhtä helppo ottaa puheeksi kuin isyyysvapaakin. Kielteisiä kommentteja vanhempainvapaalle jäämisestä tuli hieman yleisemmin kuin isyyysvapaasta, mutta silti harvemmin kuin viisi vuotta aiemmin; ajallisen muutoksen arvioinnissa on tosin vanhempainvapaata käyttävien isien pienen määrän vuoksi syytä olla varovainen. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Myös äitien valtaenemmistölle äitiysvapaalle jääminen oli helppo ottaa puheeksi – tosin harvemmalle kuin isyy- tai vanhempainvapaan puheeksi otto isille. Onnitteluja äidit saavat osakseen niin esimieheltä kuin työtovereilta yhtä yleisesti kuin isät isyyysvapaasta. Esimiesten kielteiset kommentit

tit olivat harvinaisempia kuin isien jäädessä vanhempainvapaalle, niitä sai kuulla vain neljä prosenttia äideistä. Äitien saamat kielteiset kommentit esimiehiltä olivat vähentyneet erityisesti yksityisen sektorin työpaikoilla, ja myös kunnissa. Valtiosektorilla sen sijaan kielteiset kommentit eivät olleet vähentyneet ja esimiehet olivat onnitelleet perhevapaalle jääneitä äitejä harvemmin kuin viisi vuotta aikaisemmin. Toimipaikan koolla ei ollut yhteyttä siihen miten esimiehet tai työtoverit suhtautuivat naistyöntekijän äitiys- tai vanhempainvapaaseen. Määräaikaisessa työsuhteessa ennen lapsen syntymää olleet naiset raportoivat muita harvemmin vapaalle jäämisestä kertomisen olleen helppoa ja muita useammin esimiehen kommentoimien kielteisesti – tämäkin ryhmä on kuitenkin aineistossa niin pieni, että johtopäätösten tekemisessä on oltava varovainen. (Emt.)

Naisten jäämiseen hoitovapaalle suhtauduttiin myös pääosin myönteisesti. Valtaosa äideistä kertoi, että asia oli helppo ottaa puheeksi. Siitä oli kuitenkin vaikeampi kertoa pienissä kuin keskisuurissa ja suurissa toimipaikoissa. Kaksi kolmesta hoitovapaalle jääneestä äidistä kertoi, että esimies oli tyytyväinen hoitovapaaratkaisuun, vain 7 prosentilla oli kokemuksia esimiehen tai työtovereiden kielteisistä kommentteista. Toimipaikan koko ei ollut yhteydessä saatuihin kommentteihin, eikä yksityisen ja julkisen sektorin toimipaikkojen tai sukupuolirakenteeltaan erilaisten toimipaikkojen välillä ollut eroja suhtautumisessa naisten hoitovapaaseen. Vaikka suhtautuminen on äitien kokemuksen mukaan yleensä positiivista, 8 prosenttia sanoo hoitovapaalle jäämisen johtaneen määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiseen ja 14 prosenttia kertoo siitä olleen muita kielteisiä seurauksia. (Emt.)

Tilapäinen hoitovapaa eli mahdollisuus vapaaseen alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa on kaikista perhevapaista ylivoimaisesti näkyvin työpaikoilla: sitä oli viimeksi kuluneen kahden vuoden aikana käyttänyt usea työntekijä valtaosassa eli yli 90 prosentissa niistä 550 työpaikasta, jotka vastasivat ”Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo” -tutkimuksen organisaatioille suunnattuun kyselyyn – samaan aikaan äitiys- ja vanhempainvapaalla oli ollut usea työntekijä vain alle 40 prosentissa organisaatioista (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009). Vastaavasti vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan alle 10-vuotiaiden lasten äideistä 72 prosenttia ja isistä 56 prosenttia oli ollut tilapäisellä hoitovapaalla edeltävien 12 kuukauden aikana. Sairasta lasta hoitamaan jääneiden osuudet ovat erityisen korkeita perheissä, joissa molemmat vanhemmat ovat kokoaikatyössä: näissä perheissä 80 prosenttia äideistä ja 68 prosenttia isistä oli käyttänyt tilapäistä hoitovapaa. Isien osuus sairaa lapsen hoitajina on kasvanut selvästi 1980-lukuun verrattuna, jolloin äidit olivat sairasta lasta hoitamassa kotona kaksi kertaa yleisemmin kuin isät. (Lehto & Sutela 2008.)

Tasa-arvobarometriin vastanneista palkansaajista suurin osa oli sitä mieltä, että vanhemman kotiin jääminen sairasta lasta hoitamaan ei ole lainkaan vaikeaa. Molemmat sukupuolet uskovat kotiin jäämisen olevan kuitenkin äideille helpompaa kuin isille: äitien kotiin jäämistä piti helppona 85 pro-

senttia miehistä ja 70 prosenttia naisista, kun 75 prosenttia miehistä ja 63 prosenttia naisista uskoi, että isien kotiin jääminen ei ole lainkaan vaikeaa. Verrattuna vuoden 2001 barometriin naisten arviot ovat pysyneet suunnilleen samoina, mutta miehistä yhä harvempi uskoo sairaan lapsen hoitamisen tuottavan ongelmia. Sairasta lasta on jäänyt hoitamaan vain noin 60 prosenttia niistä miehistä, joiden lapsi on viimeisen kahden vuoden aikana ollut sairaana; sen sijaan naisista useampi kuin kolme neljästä on hoitanut sairasta lastaan kotona. Enemmistö miehistä katsoo kotiin jäämisen onnistuvan vaikeuksitta. (Nieminen 2008.)

Perhevapaakustannukset

Äitiys- tai isyysvapaan palkallisuus määritellään alakohtaisesti työ- ja virkaehtosopimuksissa, vanhempainvapaan ajalta ei yleensä makseta palkkaa. Kela maksaa äitiyspäivärahan työnantajalle niiltä päiviltä, joilta työntekijä saa palkkaa. Vuonna 2007 äideistä 51,2 prosenttia sai äitiysvapaan ajalta palkkaa työnantajaltaan. Valtaosalle palkkaa maksettiin 50–75 arkipäivältä, vain harvalle tätä lyhyemmältä tai pidemmältä jaksolta. (Kelan tilastollinen vuosikirja 2007.)

Yksityistä sektoria koskevassa tutkimuksessaan Maliranta ja Napari (2007) havaitsivat, että perhevapaista ei aiheudu työnantajille merkittävästi suoria kustannuksia, koska perhevapaapäiviä kaikkiaan on yrityksissä vuotta kohden keskimäärin vähän. Niiden äitiysvapaapäivien määrä, joilta yritys on saanut Kelalta korvausta maksetuista palkoista, on pieni: määrä vastaa noin puolta työpäivää työntekijää kohti vuodessa. Koska yrityksille korvattiin tuolloin 65–70 prosenttia perhevapaapäivien ajalta maksetuista palkoista, jäi kustannusrasite pieneksi. Naisvaltaisilla aloilla perhevapaata pidetään yli kaksinkertainen määrä miesvaltaisiin aloihin nähden, joten näillä aloilla äitiysvapaat aiheuttavat yritykselle merkittävämmän kustannusrasitteen. (Maliranta & Napari 2007.) Kustannusrasite on edelleen pienentynyt, kun vuoden 2007 alusta äitiysvapaan 56 ensimmäiseltä päivältä maksettava päiväraha nousi 90 prosenttiin palkasta.

Yli 60 toimialaa eri sektoreilla edustavien 550 organisaation henkilöstövastaavien esittämät tiedot vahvistavat kuvaa siitä, että perhevapaat eivät työpaikkojen arjessa ole kovin näkyvä asia. Näin ollen perhevapaista aiheutuvat kustannukset eivät ole organisaatioissa päällimmäisin ongelma. Aina-kin jossain määrin ongelmallisiksi asioiksi koettiin useimmiten avainhenkilöiden poissaolo ja sijaisen löytäminen perhevapaalle jäävän työntekijän tilalle. Avainhenkilöiden pois jäämistä piti ongelmallisena yli neljä viidestä organisaatiosta, erittäin ongelmallisena neljännes. Sijaisten löytämisen arvioi erittäin ongelmalliseksi reilu viidennes, kaiken kaikkiaan siihen liittyviä ongelmia raportoi hieman alle kolme neljästä vastaajasta. Työtehtävien uudelleenjärjestelyyn ja sijaisten kouluttamiseen liittyvistä ongelmista raportoi kaksi kolmesta henkilöstövastaavasta, erittäin ongelmallisia nämä järjestelyt olivat kuitenkin harvoin. Kustannukset tulivat ongelmien listalla vasta viidentenä ja niistä raportoi vain puolet vastaajista, erittäin ongelmallisia

ne olivat noin joka kuudennelle organisaatiolle. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Pienet organisaatiot raportoivat ongelmista selvästi useammin kuin suuret tai keskikokoiset, mutta ongelmien tärkeysjärjestys on sama. Perhevapaisiin liittyvien ongelmien arvioiminen erittäin suuriksi on kuitenkin käänteisessä suhteessa perhevapaista saadun kokemuksen yleisyyteen: sekä sijaisten löytäminen, avainhenkilöiden poissaolo että vapaista aiheutuvat kulut arvioidaan erittäin ongelmallisiksi useammin niissä organisaatioissa, joissa kokemusta työntekijöiden äitiys-, vanhempain tai hoitovapaista viimeisen kahden vuoden ajalta ei ole lainkaan. (Emt.)

Kun kustannusten ongelmalliseksi kokemista tarkastellaan ottaen huomioon niin organisaation sektori, koko, sukupuoli- ja ikärakenne kuin sen kokemus pitkistä hoitovapaista, merkittävämmäksi selittäjäksi nousee organisaation koko. Pienissä organisaatioissa kustannukset koetaan yli viisinkertaisesti todennäköisemmin erittäin ongelmallisiksi suuriin organisaatioihin verrattuna. Kuitenkin myös yksityisellä sektorilla sekä naisvaltaisissa ja nuorempien työntekijöiden työpaikoissa kustannukset ovat todennäköisemmin suuri ongelma. Sen sijaan pitkien hoitovapaiden yleisyys ei organisaation rakenne huomioon ottaen yllä enää selittäväksi tekijäksi. (Emt.)

Tärkeimmiksi koetut ongelmat, avainhenkilöiden poissaolo ja sijaisten löytäminen, ovat todennäköisimpiä yksityisellä sektorilla, sijaiskysymys myös pienissä organisaatioissa, kun tarkastelussa otetaan huomioon niin organisaation sektori, koko, sukupuoli- ja ikärakenne kuin pitkien hoitovapaiden yleisyyskin. (Emt.)

Kustannusten ongelmallisuuden perustuminen pikemmin oletukseen kuin omiin kokemuksiin näyttäisi saavan tukea siitä, että kustannuksia oli ylipäänsä laskettu vain viidenneksessä organisaatioista, eikä kolmannes pitänyt niiden laskemista edes tarpeellisena. Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia oli useammin laskettu yksityisellä sektorilla, pienissä (mutta toisaalta myös suurissa), naisvaltaisissa ja nuorten työntekijöiden organisaatioissa, eli siellä missä kustannukset myös koettiin useammin erittäin ongelmallisiksi. Suurissa organisaatioissa laskeminen saattaa liittyä pikemminkin siihen, että se tapahtuu rutiinimaisesti osana erilaisten kulujen tilastointia. Julkisella sektorilla, keskisuurissa, miesvaltaisissa ja sukupuolirakenteeltaan tasaisissa sekä iäkkäämpien työntekijöiden organisaatioissa perhevapaakustannusten laskemista pidettiin useammin kokonaan tarpeettomana. Kustannuksia oli myös laskettu yleisemmin, jos organisaatiolla oli paljon kokemusta työntekijöiden pitkistä perhevapaista, kun taas tarpeettomana laskelmien tekemistä pidettiin, jos pitkiä vapaita olivat viime vuosina pitäneet vain harvat työntekijät tai ei kukaan. (Emt.)

Vanhempainvapaan ajalta kertyvistä vuosilomakustannuksista työnantaja voi hakea korvausta Kelalta. Näin oli kuitenkin tehnyt vain puolet organisaatioista aina tai ainakin useimmiten työntekijöiden ollessa vanhempainvapaalla. Viidenneksessä työpaikoista korvauksia ei ollut haettu ja viidennes vastaajista ei osannut sanoa oliko näin toimittu. Yleisemmin korvauksia oli haettu suurissa ja naisvaltaisissa organisaatioissa ja organisaatioissa, joissa oli

kokemusta äitiys- ja vanhempainvapaista. Sen sijaan pienissä yksityisen sektorin yrityksissä, joissa perhevapaista aiheutuvia kustannuksia oli laskettu kaksi kertaa yleisemmin kuin muissa organisaatioissa ja joissa kustannukset koettiin selvästi ongelmallisemmiksi, korvauksia oli kuitenkin haettu harvemmin. Korvauksia ei siis välttämättä haeta ahkerammin silloin, jos kustannukset nähdään ongelmallisina, vaan niiden hakeminen liittyy siihen, kuinka paljon perhevapaita organisaatiossa pidetään ja millaiset resurssit organisaatiolla on tehtävään käytettävissä. Pienissä organisaatioissa vapaita voi osua kohdalle harvoin, jolloin niihin liittyvien asioiden hoitamiseen ei synny rutiinia, ja korvausten hakeminen Kelalta saattaa vaikuttaa hankalalta ja aikaa vievältä. Pienissä yrityksissä ei myöskään ole erityistä talousosastoa tai edes henkilöä, jonka vastuulle tällainen tehtävä kuuluisi. Näin ollen korvausten hakeminen saattaa usein – kolmanneksessa pienistä yrityksistä – jäädä kokonaan tekemättä. (Emt.)

Vanhempainpäiväraha- ja korvauksia maksettiin vuonna 2007 yhteensä 771,8 miljoonaa euroa. Työnantajille maksettujen vanhempainpäiväraha- ja korvausten määrä oli 115,7 miljoonaa euroa eli noin 15 prosenttia korvaussummasta; näistä äitien työnantajille maksettiin 111,4 miljoonaa ja isien työnantajille 4,3 miljoonaa euroa. Kaikista korvatuista vanhempainpäivärahopäivistä työnantajille maksettua oli 10 prosenttia. Työnantajalle maksettiin keskimäärin 72,2 euroa päivässä, kun keskimääräinen päiväkorvaus äideille oli 46,8 euroa ja isille 64,8 euroa. Työnantajille maksettiin vuosilomakustannuskorvauksia 37,1 miljoonaa euroa vuonna 2007. Maksettujen vuosilomakustannuskorvausten määrä on noussut 2000-luvun alkuvuosien jälkeen: vuosina 2000–2002 korvauksia maksettiin vuosittain vain noin 13 miljoonaa euroa. Vuonna 2003 vuosilomakustannuskorvausten hakemista yksinkertaistettiin, ja maksettujen korvausten määrä kaksinkertaistui edellisvuosiin nähden. Vuonna 2007 korvauksia maksettiin työnantajalle yhteensä 21 276 työntekijän (19 335 äidin ja 1 941 isän) vuosilomakustannuksista. (Kelan tilastollinen vuosikirja 2007.)

Perhevapaiden käytön seuraukset työnantajan näkökulmasta

Perhevapaiden pitämisestä ei organisaatioiden henkilöstöasioista vastaavien mukaan pääsääntöisesti koidu kielteisiä seurauksia työntekijän työpanokseen vapaalta palattua. Kolme neljästä organisaatiosta on sitä mieltä, että työntekijällä ei ole vaikeuksia sopeutua takaisin työhön, vain 13 prosenttia raportoi sopeutumisvaikeuksia olevan jonkin verran. Työntekijän ammatillinen suoriutuminen on yhtä laadukasta kuin ennen vapaata joka toisen organisaation mielestä, joka neljännessä organisaatiossa on suoriutumisessa havaittu jonkin verran heikkenemistä ja vain pari prosenttia organisaatioista arvioi ammatillisen suoriutumisen heikentyneen huomattavasti – vastaavasti viisi prosenttia arvioi suoriutumisen parantuneen ainakin jonkin verran. Joka kuudes vastaaja ei osaa arvioida suoriutumisen muutoksia.

Sopeutumisvaikeuksia arvioidaan yksityisellä sektorilla esiintyvän kaksi kertaa useammin, mutta huomattavia nämä ongelmat ovat harvoin. Sopeu-

tumisvaikeuksia raportoidaan lähes yhtä yleisesti pienistä ja suurista organisaatioista, keskikokoisista merkitsevästi harvemmin. Samoin ammatillisen suoriutumisen heikentymistä arvioidaan yksityisellä sektorilla esiintyvän lähes kaksi kertaa useammin. Näitä arvioita esitetään myös useammin pienissä organisaatioissa.

Ongelmat vapaalta palattaessa ovat yhteydessä vapaan keston. Sopeutumisasikeuksia ja ammattitaidon heikkenemistä raportoitii merkitsevästi useammin, jos pitkät vapaat olivat yleisiä, vaikka silloinkaan valtaosa eli kolme neljästä organisaatiosta ei niitä havainnut. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Perhevapaiden käyttöön liittyvät toimintakäytännöt työpaikoilla

Perhevapaiden käyttöön liittyviä tukitoimia organisaatioissa on tarjolla melko harvoin. Ainoastaan yksi tukimuoto, perhevapaisiin liittyvien asioiden käsittely sisäisessä tiedotuksessa, on tarjolla enemmistöissä organisaatioista (61 %). Sen sijaan vain yksi kymmenestä on ottanut perhevapaalle lähtijän opastamisen esiin esimiesten valmennuksessa, kaksi kertaa useammin asian käsittelyä esimiesvalmennuksessa ei pidetä tarpeellisena.

Runsaassa kolmasosassa organisaatioista esimiehet pitävät yhteyttä perhevapaalla oleviin työntekijöihin; yhteydenpidon aiheena ovat useimmin työpaikalla tapahtuneet muutokset (31 %), työtehtävien hoitaminen (11 %) tai vapaan keston muuttaminen (11 %), mutta myös vapaamuotoinen sosiaalinen kanssakäyminen. Vain harvassa organisaatiosta on esimiehen yhteydenpitoon yhteiset ohjeet tai toimintakäytäntö.

Perehdytystä vapaalta palaaville järjestää säännöllisesti joka kuudes organisaatio, lähes yhtä moni ei pidä sitä tarpeellisena. Satunnaisesti perehdytystä järjestää runsas puolet organisaatioista. Organisoidun perehdytyksen vähäisyys saattaa liittyä siihen, että työntekijöillä ja työnantajilla on erilaiset arviot työtehtävien muuttumisesta perhevapaan aikana.

Perhevapailla olevien naisten näkökulmasta muutoksia organisaatiosta ja työtehtävissä tapahtuu perhevapaiden aikana yleisesti. Perhevapaalta aiempaan työpaikkaansa palanneista äideistä lähes puolet ilmoitti työpaikallaan tapahtuneen organisaatiomuutoksia vapaan aikana, työtehtäviin oli tullut muutoksia lähes kahdella viidestä äidistä. Yleisimmin muutoksia työtehtävissä oli tapahtunut valtion ja yksityisen sektorin työpaikoilla. Sekä organisaatiosta että työtehtävissä oli tapahtunut selvästi yleisemmin muutoksia, jos äiti työskenteli keskisuudessa tai suuressa organisaatiosta. Pienten, alle 50 työntekijän työpaikkojen äidit olivat selvinneet useammin ilman muutoksia. Perehdyttäminen työssä tapahtuneisiin muutoksiin jäi pääasiassa työtöveiden tehtäväksi, näin tapahtui kolmella neljästä työhön palanneen äidin työpaikasta.

Työnantajat puolestaan arvioivat työtehtävien muuttuvan perhevapaan aikana harvemmin. Selvästi yli puolet organisaatioista (59 %) raportoi, ettei työtehtävissä tapahdu muutoksia. Runsa neljäsosa arvioi muutoksia tapahtuvan silloin tällöin, ja vain kuusi prosenttia vastaajista kertoi työtehtävien

muuttuvan melko tai erittäin yleisesti. Muutoksia työtehtävissä arvioidaan yksityisellä sektorilla tapahtuvan merkitsevästi useammin kuin julkisella, vaikka sielläkin muutokset ovat yleisiä vain runsaassa kymmenesosassa yrityksistä. Erikokoisissa organisaatioissa yleisesti tapahtuvat muutokset ovat yhtä harvinaisia, mutta silloin tällöin muutoksia ilmoitetaan tapahtuvan selvästi useammin suurissa, yli 250 työntekijän organisaatioissa kuin sitä pienemmissä.

Perhevapaiden käyttöä tukevien käytäntöjen harvinaisuus työpaikoilla voi liittyä yhtäältä siihen, että perhevapaat eivät ole kovin yleisiä työpaikoilla eikä niihin yleensä nähdä liittyvän suuria ongelmia. Tähän viittaa se, että jos organisaatiolla on runsaammin kokemusta vapaista, myös tukitoimia on tarjolla useammin. Sen sijaan runsaatkaan muutokset työpaikalla tai arvio työntekijän ammattitaidon kärsimisestä vapaan aikana eivät ole yhteydessä perehdytyksen tarjoamiseen vapaalta palaajille. Tukikäytäntöjen harvinaisuus perhevapaiden yhteydessä voi toisaalta liittyä siihen yleisempään työelämän piirteeseen, että työn ja perheen yhdistämisen tukemista ei olla tultu kovin konkreettisesti ajatelleeksi. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

6.9.3 TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN KOSKETTAÄ TYÖPAIKALLA KAIKKIA

Tutkimus- ja kehittämistyössä on havaittu, että työn ja perheen yhteensovittamisen tematiikka ei itsestään nouse agendalle työpaikoilla, vaan se on usein tuotava sinne erityisin toimin. Taustalla on pitkä perinne perheen erottamisesta yksityisen elämän alueelle ja työntekijän mieltämisestä vain työlle omistautuvana. Näistä lähtökohdista kansalaisen elämäkokonaisuuden tunnistaminen ja oivallus sen eri osien tasapainon positiivisesta merkityksestä paitsi työntekijälle itselleen myös työn tuottavuudelle eivät helposti saa jalansijaa työelämän kehittämisessä. Kysymys on myös siitä, miten syvälle työelämän toimintakäytäntöihin tasa-arvoajattelu ja sukupuolen ottaminen huomioon tosiasiaa ulottuvat. (Salmi & Lammi-Taskula 2004.)

Antilan (2005) tutkimukseen vastanneista vain hieman yli puolet koki työpaikkansa ottavan huomioon työpaikan ulkopuolisen elämän. Yksinhuoltajista näin koki reilut 40 prosenttia. Suoranaista perheellisyys- tai raskauteen kohdistuvaa syrjintää oli vuonna 2008 havainnut työpaikallaan 7 prosenttia naisista ja 2 prosenttia miehistä. Syrjintää havainneiden osuudet olivat hieman laskeneet aiempiin tutkimusvuosiin (1997 ja 2003) verrattuna. Syrjintää raportoitiin enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Omakohtaisesti syrjintää perheellisuuden vuoksi oli kokenut pari prosenttia naisista, miehistä paljon harvempi. (Lehto & Sutela 2008.)

Työn ja perheen yhteensovittamista ajatellaan useimmiten vain lapsiperheiden näkökulmasta. Omien ikääntyvien vanhempain auttamiseen ja hoitamiseen osallistuminen sekä lastenlasten hoidossa auttaminen on kuitenkin yleistä työelämässä olevien keskuudessa jo nyt, ja tulevaisuudessa se on kasvava suuntaus. Tähän myötävaikuttavat yhtäältä eliniän pidentyminen – jo 1990-luvun puolivälissä 15 työpaikalla tehdyssä tutkimuksessa kävi

ilmi, että valtaosalla tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä oli edelleen ainakin yksi omista tai puolison vanhemmista elossa; vain joka kymmenennen vanhemmat olivat jo kuolleet (Lammi-Taskula ym. 2004). Toisaalta työelämään osallistutaan entistä pidempään. Kun työeläkkeen saajat jäivät vuonna 1999 eläkkeelle keskimäärin 57,4 vuoden ikäisenä, vuonna 2008 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli noussut 58,8 vuoteen. Vastaavasti vanhuuseläkkeelle siirryttiin vuonna 2008 keskimäärin 63,2-vuotiaana, kun vuonna 1999 keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä oli 62,4 vuotta. Naiset jäivät eläkkeelle hieman miehiä myöhemmin, mutta miesten keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on noussut kuluneiden kymmenen vuoden aikana naisia enemmän. (Kannisto & Hiltunen 2009.) Näin siis tulevaisuudessa työelämässä on yhä enemmän ihmisiä, joiden omat vanhemmat ovat elossa, ja jotka ovat jo ehtineet saada lapsenlapsia. Myös vanhusten hoitopalvelujen kehitys näyttää ainakin tällä hetkellä siltä, että lähiomaisten odotetaan osallistuvan nykyistäkin enemmän vanhusten auttamiseen.

Tutkittaessa ja kehitettäessä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia keinoja työpaikoilla on havaittu, että tällaisten käytäntöjen aikaan saamiselle on tärkeää, että asian huomataan koskevan eri-ikäisiä ja eri perhevaiheissa eläviä työntekijöitä. Silloin on helpompi oivaltaa, että vaikka itse ei tarvitse esimerkiksi työaikajoustoja juuri nyt, tarve voi ilmetä myöhemmin elämäntilanteen muuttuessa, ja näin ollen on lopulta kaikkien etu, että työpaikalla on käytettävissä joustomahdollisuuksia perhesyistä. Myös esimiesten on helpompi ottaa käyttöön työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä, kun niiden ymmärretään koskevan useimpia työntekijöitä jossain elämänvaiheessa eikä olevan vain pienelle ryhmälle koituvaa erityisasetu. Näiden oivallusten jälkeen on helpompaa rakentaa työntekijöiden ja työnantajan välisenä yhteistyönä kuhunkin työpaikkaan parhaiten sopivia toimintakäytäntöjä ja saada työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen pysyväksi osaksi henkilöstöpolitiikkaa. (Salmi & Lammi-Taskula 2004; Savolainen ym. 2004.)

6.10 PIENTEN KOULULAISTEN AAMU- JA ILTAPÄIVÄTOIMINTA

Opetusministeriö julkaisi pienten koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa koskevan selvityksen 2006. Selvityksen valmistelussa käytettiin valmiita tilastoaineistoja sekä Opetushallituksen keräämiä aamu- ja iltapäivätoiminnan laajuuden, laadun ja palvelutarjonnan monipuolisuuden kehittymistä kuvaavia aineistoja. Alkukartoitus toteutettiin lukuvuonna 2004–2005 ja seuranta lukuvuonna 2005–2006. Ennen lainsäädännön voimaantuloa aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestäminen ja laajuus vaihteli suuresti kunnittain ja järjestäjätahoittain. Toiminnan piirissä oli vuosittain noin 40 000 ensimmäisen ja toisen luokan oppilasta. Toimintaa oli tarjolla jossakin määrin noin 80 prosentissa Suomen kunnista. Aamu- ja iltapäivätoimintaa koskevien säännösten tullessa voimaan 1.8.2004 toiminnan piirissä oli yhteensä 40 458 lasta ja toimintaa järjestettiin 83 prosentissa kunnista. Lukuvuonna 2005–2006 toimin-

taan osallistui yhteensä 42 118 lasta ja toimintaa järjestettiin 91 prosentissa kunnista.

Aamupäivätoiminnan osuus on kasvanut lainsäädännön voimaantulon myötä. Lukuvuonna 2004–2005 kunnista 50 prosenttia järjesti toimintaa sekä aamu- että iltapäivisin. Lukuvuonna 2005–2006 aamupäivätoiminnan osuus kasvoi hieman ja kunnista 53 prosenttia tarjoaa iltapäivätoiminnan ohella myös aamupäivätoimintaa.

Tavallisin toiminta-aika viikossa oli 25 tuntia eli keskimäärin viisi tuntia päivässä, jonka määrän toimintaa tarjosi keskimäärin 40 prosenttia toiminnan toteuttajista. Kuukauden kaikkina toimintapäivinä aamu- ja iltapäivätoimintaan osallistui 50 prosenttia toiminnan piirissä olevista lapsista.

Aamu- ja iltapäivätoimintaan osallistuneiden lasten vanhemmista 96 prosenttia arvioi aamu- ja iltapäivätoiminnan toiminta-ajan sopivaksi ja 93 prosenttia riittäväksi oman lapsensa toiminnan tarpeen näkökulmasta. Vanhemmista noin 60 prosenttia koki, että aamu- ja iltapäivätoiminta tukee heitä kasvatustyössä hyvin. 85 prosenttia vanhemmista ilmoitti, että heidän lapsensa viihtyy aamu- ja iltapäivätoiminnassa hyvin tai erittäin hyvin.

Lukuvuonna 2004–2005 noin 42 prosenttia kunnista oli voinut ottaa kaikki aamu- ja iltapäivätoimintaan ilmoittautuneet oppilaat mukaan toimintaan. Seuraavana lukuvuonna toimintaa järjestävistä kunnista 57 prosenttia valitsi oppilaat toimintaan ilman erityisiä valintakriteereitä. Kun valintakriteerejä oli käytetty, käytetyimmät kriteerit olivat ilmoittautumisjärjestys ja koettu hoidon tarve.

Aamu- ja iltapäivätoimintaa koskeissa säännöksissä ei ole määritelty ryhmäkokoja, keskimäärin ryhmien koko oli 15 oppilasta. Kutakin ohjaajaa kohti oli keskimäärin yhdeksän oppilasta ja yleisimmin ryhmässä oli kaksi ohjaajaa. Kaupungeissa lapsiryhmät olivat suurimmat (17 lasta/ ohjaaja) ja maaseudulla pienimmät (13 lasta/ ohjaaja). Säännösten voimaantulon jälkeen kunnat ovat lisänneet aamu- ja iltapäivätoiminnan henkilöstöä keskimäärin 20 prosentilla säännösten voimaantuloa edeltävään aikaan verrattuna. Ohjaajista 67 prosenttia oli kelpoisia tehtävänsä ja soveltuvan koulutuksen oli saanut 74 prosenttia ohjaajista.

Kunta päättää aamu- ja iltapäivätoiminnasta perittävän kuukausimaksun määrästä, joka saa olla perusopetuslaissa tarkoitettussa keskimäärin kolmen tunnin päivittäisessä toiminnassa enintään 60 euroa. Toimintaa voidaan järjestää tarpeen mukaan enemmänkin ja periä ylimenevistä toimintatunneista lisämaksu. Maksu voidaan jättää perimättä tai sitä voidaan alentaa, jos huoltajan elatusvelvollisuuden, toimeentuloedellytykset tai huollolliset näkökohdat huomioon ottaen siihen on syytä.

Kunnan omassa toiminnassa koko toiminnasta aiheutuneet keskimääräiset kustannukset olivat syksyllä 2005 keskimäärin 206 euroa lasta kohden kuukaudessa ja maksuista kertyvät tulot keskimäärin 52 euroa lasta kohden kuukaudessa. Palveluntuottajien kustannukset lakisääteisestä aamu- ja iltapäivätoiminnasta syksyllä 2004 olivat 157 euroa lasta kohden kuukau-

nessa ja tulot keskimäärin 117 euroa. Kunnista keskimäärin 67 prosenttia peri järjestämästään aamu- ja iltapäivätoiminnasta 60 euroa tai vähemmän. Lopuilla kunnilla maksut vaihtelivat 0 eurosta 160 euroon koko toiminnan osalta. Palveluntuottajien perimät maksut vaihtelivat vuosien 2003–2005 välisenä aikana 0 eurosta 160 euroon kuukaudessa toimintaan osallistuvaa lasta kohden. Reilu puolet vanhemmista arvioi, että maksu aamu- ja iltapäivätoiminnasta oli sopiva, kolmannes arvioi sen olevan hieman liian korkea ja noin 10 prosenttia vanhemmista oli sitä mieltä, että maksu toiminnasta oli aivan liian korkea.

Opetusministeriön selvitysmies Esa Iivonen toteaa raportissaan (2009), että aamu- ja iltapäivätoimintaan osallistuvien lasten määrä oli syksyyn 2008 mennessä kasvanut 44 756 oppilaaseen. Syyskuussa 2008 toimintaan osallistui 48 prosenttia ensimmäisen luokan oppilaista ja 27 prosenttia toisen luokan oppilaista. Vuosiluokkien 3–9 erityisopetukseen otetuista tai siirretyistä oppilaista toimintaan osallistui vain viisi prosenttia.

Iivosen selvityksen perusteella toiminnan mahdollistaminen kaikille sitä tarvitseville pienille koululaisille on aamu- ja iltapäivätoiminnan keskeisimpiä kehittämiskohteita. Lisäksi tulee Iivosen mukaan vahvistaa aamu- ja iltapäivätoiminnan ja koulun yhteistyötä, lisätä ohjaajien työsuhteiden pysyvyyttä sekä kehittää toimintaa erityisoppilaille ja muille erityistä tukea tarvitseville lapsille. Palveluntuottajien mahdollisuuksia toiminnan pitkäjänteiseen järjestämiseen on parannettava.

Selvitysmies ehdottaa, että kunnille säädetään velvoite järjestää aamu- ja iltapäivätoimintaa ensimmäisen ja toisen luokan oppilaille kunnassa esiintyvää tarvetta vastaavassa laajuudessa. Iivonen ehdottaa myös, että sosiaalisin perustein myönnettävien asiakasmaksujen alennusten ja vapautusten käytäntöjä yhdenmukaistetaan ja yksinkertaistetaan antamalla asiasta valtakunnallinen suositus.

Opetushallitus toteutti kolmannen valtakunnallisen, koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan seurannan 20.1.–17.2.2009. Arviointi toteutettiin sähköisesti ja se kohdistettiin kuntien koordinaattoreille, aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajille sekä toimintaan osallistuvien lasten huoltajille. Seurantaan osallistui 226 kuntaa, yli 7000 huoltajaa, yli 2000 ohjaajaa sekä 191 kuntakoordinaattoria. Sekä koordinaattorien, ohjaajien että huoltajien laatukokemus oli pysynyt hyvällä tasolla. Huoltajien kouluarvosana toiminnasta oli 8,5. Toiminnan järjestelyihin, asiakasmaksuihin ja toiminta-aikoihin oltiin varsin tyytyväisiä. Kehittämistä löytyi erityisesti tilajärjestelyistä ja ulkoliikunnasta.

7 ARVIOINTIA

■ Edellä esitettyjen tilastollisten aikasarjojen ja tutkimustulosten valossa arvioimme tässä luvussa hallitusten ohjelmissa, politiikkaohjelmissa, työelämän kehittämisohjelmissa sekä tulopoliittisissa sopimuksissa esitettyjen tavoitteiden relevanssia työn ja perheen yhteensovittamisen kokonaisuuden kannalta. Arvioimme myös, miten toteutetut toimet ovat täyttäneet asetettuja tavoitteita. Yleisen arvion jälkeen pohdimme tavoitteiden ristiriitaisuuksia ja politiikan tekemisen toimintatapoja. Tarkastelemme lyhyesti suomalaista politiikkaa kansainvälisessä kontekstissa ja selvitämme politiikan mustia aukkoja eli tavoitteiden ja toimien valikoimasta puuttuvia teemoja.

7.1 MITEN TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN ON YMMÄRRETTY?

Työn ja perheen yhteensovittamisen edistäminen on kirjattu moniin asiakirjoihin hallitusohjelmista tulopoliittisiin sopimuksiin, mutta useimmiten käsitettä ei avata eikä määritellä. Siten yhteensovittamisen tavoitteet jäävät yleiselle ja usein varsin epämääräiselle tasolle.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista käsitellään pitkälti vanhempainvapaiden näkökulmasta; muita perhevaiheita ei mainita kuin muutamassa poikkeustapauksessa. Vanhempainvapaita puolestaan tarkastellaan lähinnä perheen sisäisenä asiana järjestelmän toimivuuden tai vanhemmuuden jakamisen kannalta; työelämän roolia vapaiden käytössä käsitellään vähän. Kuitenkin työelämän käytännöt, toimintakulttuuri ja asenteet sekä työjärjestelyt ovat juuri se alue, joka nyky-Suomessa on sujuvan työn ja perheen yhteensovittamisen suurin haaste ja johon työntekijät toivovat eniten kohennusta.

Tietyt kestotavoitteet toistuvat politiikka-asiakirjoissa vuodesta toiseen. Tällaisia ovat mm. naisten työmarkkina-aseman parantaminen ja naisten urakehityksen tukeminen, isien kannustaminen perhevapaille ja vapaiden joustavampi käyttö erityisesti osana isien kannustamista sekä työnantajille koituvien perhevapaakustannusten tasaaminen nais- ja miesvaltaisten alojen kesken. Näiden tavoitteiden toistuminen liittyy yhtäältä siihen, että niiden toteuttaminen on edennyt varsin nihkeästi, mutta toisaalta tavoitteiden epäkonkreettisuus ei edistä keinojen löytymistä.

Toki monet kestotavoitteista ovat myös varsin visaisia. Esimerkiksi perhevapaista työnantajalle aiheutuvat kustannukset ovat lähinnä epäsuoria, joten niiden korvaaminen käytännössä on pulmallista. Miten määriteltäisiin, mitattaisiin ja valvottaisiin mitkä kulut aiheutuvat juuri perhevapaista, mitä taas on pidettävä yleisesti työnantajalle kuuluvina (esim. perehdyttäminen tehtävissä tapahtuneisiin muutoksiin tai sijaisen palkka, joka joillakin tahoil-

la on laskettu työnantajan perhevapaakuluksi)? Maksaisiko korvauksia tassaavan järjestelmän kehittäminen vaivan, kun organisaatiot eivät usein edes laske kustannuksiaan (vain yksi viidestä laskee)?

Osa politiikka-asiakirjoihin vuosikymmenen kuluessa kirjatusta tavoitteista on myös toteutunut, ainakin jossain määrin. Esimerkiksi koululaisten iltapäivähoitoa koskeva laki saatiin säädettyä. Toisaalta laki ei kuitenkaan takaa, että toteuttamisratkaisut edistävät työn ja perheen yhteensovittamista parhaalla mahdollisella tavalla, sillä iltapäivähoidon järjestämisen tavat ovat kunnissa monenkirjavia.

Hallitusohjelmat ja hallituksen politiikkaohjelmat

Työn ja perheen yhteensovittaminen ilmestyi käsitteenä hallitusohjelmatekstiin 1990-luvun lopulla. Toki sitä ennenkin oli kirjattu esimerkiksi päivähoitoon ja perhevapaisiin liittyviä tavoitteita ja tehty näihin liittyviä toimia. Samalla kun työn ja perheen yhteensovittamisen otsikon alle on kirjattu lähinnä pikkulapsivaiheeseen liittyviä kysymyksiä, muiden (esimerkiksi työelämää käsittelevien) otsikoiden alla on saattanut olla tavoitteita, jotka liittyvät myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tätä yhteyttä ei kuitenkaan ole ainakaan eksplisiittisesti ilmaistu.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen politiikka huipentuu *Vanhasen II hallituksen ohjelmasta* löytyvään valtavirtaistamistavoitteeseen, jonka mukaan ”työn ja perhe-elämän yhteensovittamista edistetään kaikessa päätöksenteossa” (Matti Vanhasen... 2007, 61). Kyseinen hallitusohjelma sisältää kuitenkin vain rajatusti työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita ja melko vähän konkreettisia toimia. Työn ja perheen yhteensovittamisen tavoitteet eivät konkretisoidu myöskään hallituksen asettamissa Työn, yrittämisen ja työelämän tai Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelmissa.

Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelmassa tavoitteeksi asetetaan, että ”äideille ja isille mahdollistetaan perheen ja lasten tarpeiden sekä työelämän vaatimusten yhteensovittaminen” (s. 5). Tavoite on kuitenkin temaattisesti yhdistetty lapsiperheiden toimeentuloon ja köyhyyteen ikään kuin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat liittyisivät ennen kaikkea perheen talouteen. Sen sijaan työn ja perheen yhteensovittamisesta ei puhuta ajankäytön ja arjen hallinnan näkökulmasta, jonka ohjelma esittää tavoitteekseen. Arjen hallinta kuitenkin kytketään hieman hämmästyttävästi ainoastaan lasten ja lapsiperheiden palveluja kokoavan perhekeskusmallin ideaan. Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä konkreettisia tavoitteita ei aseteta. Sen paremmin työelämään osallistumisesta, toimeentulosta kuin arjen hallinnastakaan ei puhuta sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta, vaikka ohjelman tavoiteluvussa ilmoitetaan nostettavan ”jokaisessa osaluudessa esiin sukupuolten tasa-arvo”, ja jokaiseen noista teemoista liittyy monia sukupuolieroja.

Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman päätavoitteita ovat kansalaisten työpanoksen täysimääräinen käyttöön saaminen sekä työn

tuottavuuden ja työelämän laadun oleellinen parantuminen. Lisäksi mainitaan, että tavoitteena ovat ”myös työolosuhteiden, työssä jaksamisen ja työviihtyvyyden parantaminen sekä työn ja perhe-elämän entistä parempi yhteensovitus” (s. 1–2). Viimeinen teema tulee esiin ikään kuin lisäkkeenä, jolla ei ole yhteyttä muihin esitettyihin tavoitteisiin. Sukupuolinäkökulmaa ohjelma ei mainitse. Ainoa konkreettinen toimenpide työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen alueelta ohjelmassa on maininta tuesta vanhempainvapaa järjestelmän uudistamiseksi tehtävälle selvitystyölle. Työn ja perheen yhteensovittamisen parantumisen indikaattoriksi määritellään pidettyjen perhevapaiden määrä. Edes tässä kohdin ei sukupuolesta mainita mitään, jolloin ei voi olla kysymättä, että kun äideistä jo lähes 100 prosenttia pitää niin äitiys-, vanhempain- kuin hoitovapaatakin, niin miten perhevapaiden pidon lisääntyminen kuvaisi työn ja perheen yhteensovittamisen paranevista? Kaiken kaikkiaan ohjelman näkökulma työn ja perheen yhteensovittamiseen rajautuu jälleen kerran pelkästään perhevapaisiin. Vaikka ohjelman yhtenä päätavoitteena on työelämän laadun parantaminen, työn ja perheen yhteensovittamista ei liitetä työelämän ja työpaikkojen toimintakäytäntöihin.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmissa näkyy sama ristiriita: työn ja perheen yhteensovittaminen nimetään painopisteeksi ja se tulee monessa yhteydessä esiin, mutta sille annetaan kapea ja samana toistuva sisältö (päivähoito ja perhevapaat), ja esitetyt keinot jäävät vähäisiksi.

Työelämän kehittämisohjelmat ja tulopoliittiset sopimukset

Työelämän kehittämisohjelmissa työn ja perheen yhteensovittaminen on niukasti esillä eksplisiittisenä tavoitteena. Keskeisenä tavoitteena on työuran piteneminen, mutta se merkitsee lähinnä sitä, ettei jäädä eläkkeelle liian aikaisin. Ainoastaan Veto-ohjelmassa kiinnitetään huomiota myös työuran alkupäähän, pikkulapsivaiheeseen ja perhevapaisiin. Veto-ohjelman tavoitteissa on kuitenkin ristiriitaisuutta: syntyvyyttä halutaan nostaa korkeammalle tasolle samalla kun työuria halutaan pidentää myös alkupäästä; lapsia pitää synnyttää, mutta niistä ei saa aiheutua keskeytyksiä työuralle.

Veto-ohjelmassa asetettiin myös tavoitteeksi luoda ja toteuttaa kokonaisvaltainen perhepoliittinen ohjelma. Ohjelman loppuraportin mukaan toteutuma tästä tavoitteesta on Vanhasen II hallituksen lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelma, jossa työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole juurikaan esillä. Veto-ohjelman rahoittamista 12 päähankkeesta yksi sivusi työn ja perheen yhteensovittamisen teemaa ja 20 muusta hankkeesta teemaa sivusi 2 hanketta.

Työelämän kehittämisohjelmien loppuraporteissa arvioidaan lähinnä ohjelmien omia ja hallinnon toimintatapoja (miten ohjelmien pitäisi toimia, miten viestintä pitäisi organisoida jne), mutta sisällöllisten tavoitteiden saavuttamista ei arvioida.

Tulopoliittisissa sopimuksissa työn ja perheen yhteensovittamisen teema ymmärretään lähinnä perhevapaa- sekä jossain määrin työaikakäsityksenä.

Nämä teemat ovat olleet toistuvasti esillä ja niistä on keskustellut lukuisa joukko kolmikantaisia työryhmiä. Kysymysten ratkominen on edennyt toistaan seuraavien selvitysten pohjalta tehtyjen kompromissien kautta. Työmarkkinaosapuolten kiinnostus työn ja perheen yhteensovittamisen teemaan näyttää hiipuneen 2000-luvun alkuvuosien jälkeen, sillä viimeiseksi jääneessä tulopoliittisessa sopimuksessa sitä ei enää käsitelty.

7.2 TAVOITTEIDEN RISTIRIITAISUUS

Työllisyysaste ja syntyvyys

Korkea työllisyysaste on ollut kaikkien tarkastelujakson hallitusten keskeisiä tavoitteita. Tavoite on yleensä esitetty sukupuolineutraalisti niin, ettei työllisyyden kytkentöjä sukupuoleen yleensä tai erityisesti naisten tai miesten perheellisyyteen ole eritelty. Suomessa naisten työllisyys on ollut EU-maita vertailtaessa korkealla tasolla, miesten puolestaan muita maita alhaisempi.

Perhevapaajärjestelmän tarkoituksena on luoda vanhemmille mahdollisuus hoitaa itse lapsiaan melko pitkään ilman että työpaikasta on luovuttava. Lasta kotona hoitavat vanhemmat kirjautuvat tilastoihin tilastointitavasta riippuen joko työllisinä eli työllisyysastetta nostavina (vanhempainvapaan aikana) tai työvoiman ulkopuolisina ja työllisyysastetta laskevina (hoitovapaan aikana). Työllisyysasteesta ei siten välttämättä tarvitse huolestua siltä osin kuin sen vaihtelu johtuu perhevapaiden käytöstä. Tutkimusten mukaan useimmat äidit eivät aio ryhtyä kotiäideiksi pidemmällä tähtäimellä, vaan valtaosa aikoo palata työelämään perhevapaan jälkeen. Pitkä perhevapaa voi kuitenkin hankaloittaa mahdollisuuksia palata työelämään työmarkkinatilanteesta riippuen. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009, ks. myös jakso 6.2.)

Jos Lipposen hallitusten ohjelmien päähuolena oli työttömyys, niin myös Vanhasen ensimmäisen hallituksen ohjelman päätavoitteet oli sidottu arvioihin maailmantalouden kasvunäkymien epävarmuudesta sekä muutuvasta väestörakenteesta ja sen aiheuttamasta huolesta. Talouspolitiikan tärkeimmäksi tavoitteeksi asetettiin työllisyyden lisääminen ja työllisyysasteen nostaminen 75 prosenttiin vuoteen 2011 mennessä. Työllisyysasteen kohottamisen nähtiin kuitenkin myös edellyttävän ”ratkaisuja, jotka yksinkertaistavat työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista” (Pääministeri Matti Vanhasen... 2003, 8.) Vanhasen seuraava hallitus tinki työllisyysastetavoitteen 72 prosenttiin, mutta painotti edelleen työikäisen väestön voimavarojen saamista käyttöön entistä laajemmin. Toisaalta haluttiin luoda perheille ”aitoja mahdollisuuksia valita lapsilleen paras hoitomuoto” ja parantaa pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia viettää aikaa lastensa kanssa (Pääministeri Matti Vanhasen...2007, 55). Syntyvyyden kohentaminen tai pitäminen nykyisellä, kansainvälisesti vertaillen korkealla tasolla, on myös asetettu tavoitteeksi ohjelmallisissa asiakirjoissa (Perhepoliittinen strategia 2003, Hyvä yhteiskunta... 2004, Ikääntymisohjelma 2009).

On kuitenkin syytä kysyä ovatko tavoitteet hyvästä syntyvyydestä ja vanhempien valinnanmahdollisuuksista lasten kotihoidon ja päivähoidon

välillä sovitettavissa yhteen työllisyysasteen nostamistavoitteen kanssa? Ja kummat tavoitteet käytännön yhteiskuntapolitiikassa saavat enemmän tilaa?

Väestörakenteen muutoksen herättämään huoleen on vastattava kahdesta suunnasta, ikärakenteen molemmista päistä. Vanhenevan väestön ja vanhusväestön osuuden lisääntymisen seurausten ohella on huomio kiinnitettävä nuorten ihmisten mahdollisuuksiin perustaa perhe, hankkia ja hoitaa lapsia. Kun lapsi-ikäpolvet joka tapauksessa pienenevät synnyttävien ikäpolvien pienentyessä, tulisi ensinnäkin syntyvyyden pysyä hyvällä tasolla. Toiseksi tulisi varmistaa jokaisen lapsen hyvät elämisen edellytykset; toisin sanoen ei ole varaa päästää lapsia syrjäytymään. Tämä liittyy useisiin politiikan ja palveluiden kehittämisen alueisiin.

Tällöin on puhuttava perhepolitiikasta, mutta vähintään yhtä painavasti työpolitiikasta ja työmarkkinoista. Kun tavoitteena on työllisyysasteen nostaminen veropohjan turvaamiseksi, puhutaan muun muassa nuorten ikäpolvien osallistumisesta työmarkkinoille. Tämä on sekä lyhyen tähtäimen että pidemmän tähtäimen asia. Pidemmällä tähtäimellä on kuitenkin kysymys myös työvoiman uusiutumisesta, siis syntyvyydestä eli nykypolven nuorten ihmisten mahdollisuudesta hankkia lapsia.

Ikärakenteen muutoksen seurauksia ja haasteita on pohdittu monipuolisesti myös hallitusten ohjelmallisessa työssä (esim. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko 2004, Ikääntymisraportti 2009). Työllisyysasteen korkean tason asettaminen ykköstavoitteeksi on kuitenkin heijastunut politiikka-raporteissa myös tavalla, joka ei ota huomioon sen mahdollisia seurauksia. OECD ehdotti keväällä 2005 (OECD 2005) kotihoidontuen keston tai korvaustason pudottamista, koska kotihoidon tuki OECD:n arvioitsijoiden mukaan pitää liian monia naisia poissa työmarkkinoilta liian pitkään (arvioinnin perusteet jäivät osittain epäselväksi, ks. Salmi 2006a). Työministeriön tulevaisuusksatsauksessa kesällä 2006 ehdotettiin pikaista arviointia ”työmarkkinoiden ulkopuolelle johtavien palvelu- ja tukijärjestelmien (esimerkiksi hoitovapaa ja vuorotteluvapaa) tarkoituksenmukaisuudesta muuttuvassa työmarkkinatilanteessa.”

Näihin ehdotuksiin liittyy kaksi pulmaa. Ensinnäkin on syytä olettaa, että perhepolitiikan heikentäminen aiheuttaa riskin syntyvyyteen. Kansainväliset vertailut osoittavat, että työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksia edistävällä perhepolitiikalla on tärkeä rooli siinä, että korkea hedelmällisyysluku ja korkea naisten työllisyysaste voivat toteutua samanaikaisesti (Vikat 2004; OECD 2005b; Rønsen & Skrede 2006; Olah ym. 2008).⁴ Työvoiman saanti siis voi pitkällä tähtäimellä kärsiä, jos perhepolitiikkaa heikennetään. Toiseksi ajatus perhevapaista työllisyysasteen alentajana on liian yksioikoinen, naisten pitämien perhevapaiden keston ja työvoimaan osallistumisen välinen suhde on paljon mutkikkaampi.

4 Valtioneuvoston Ikääntymisraportti (2009) on tosin sillä kannalla, että ”kiistatonta empiiristä evidenssiä politiikkatoimien vaikuttavuudesta syntyvyyteen” ei ole, mutta toisaalta raportissa viitataan vain pariin lähteeseen eikä esimerkiksi valtioneuvoston vuoden 2004 tulevaisuusselonteon asiaa käsittelevää liiteraporttia hyödynnetä.

Tutkimus on osoittanut, että naisten käyttämien perhevapaiden kesto on selvästi yhteydessä heidän koulutustasoonsa sekä ennen kaikkea siihen, onko heillä vakituinen työsuhte tai tarjoavatko työmarkkinat työtä. Kysymys on siis paitsi perhepolitiikan tarjoamista mahdollisuuksista, myös työmarkkinoiden toimintatapojen ja itse työn muuttumisesta. On myös kysyttävä miten koulutus tavoittaa nuoret ja miten tuetaan koko ikäluokan siirtymistä toisen asteen koulutukseen. Lisäksi keskustelussa Suomen perhevapaiden naisten työllisyysastetta alentavasta vaikutuksesta useimmiten sivuutetaan se, että suomalaiset naiset tekevät kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen yleisesti kokopäivätyötä (ks. esim. Pärnänen & Sutela & Mahler 2005). Jos naisten työllisyysastetta vertaillaan kokoaikaiseksi työksi muunnetun työpanoksen pohjalta, Suomessa 15–64-vuotiaiden naisten työllisyysaste vuonna 2008 oli Eurostatin tilastojen mukaan EU-maiden toiseksi korkein (65 %) Latvian (66 %) jälkeen, ja siis korkeampi kuin esimerkiksi Ruotsissa (62.5 %) (Indicators... 2009).

Nykyisin lähes kaikki äidit hoitavat lapsiaan kotihoidon tuen turvin ainakin jonkin aikaa, keskimäärin siihen asti kun lapsi on 1,5–2-vuotias. He siis käyttävät sitä valinnanvapautta, jonka perhepolitiikkamme on asettanut tavoitteekseen. Tähän vapauteen puuttumisella voi olla arvaamattomia seurauksia syntyvyyden kannalta. Kotihoidon priorisoinnissa voi heijastua myös vanhempien arvio päivähoiton laadusta ja sopivan hoitopaikan saatavuudesta. Päivähoiton saatavuus ja laatu voivat vaikuttaa siihen miten pitkiä perhevapaita käytetään, eli siis pienten lasten vanhempien (äitien) työllisyysasteeseen. Tässä tulemme kysymykseen siitä onko investointeja lasten hyviin kasvuolosuhteisiin viime vuosina haluttu tehdä. Päivähoiton suosiota saattaisi kasvattaa se, että leikkausten sijaan tuettaisiin pieniä lähipäiväkohteja ja lisättäisiin resursseja henkilöstön palkkaamiseen ja kouluttamiseen. Päivähoitopaikan saaminen lapsen asuinalueelta lyhentää sekä lapsen hoitopäivää että vanhempien työmatkaa ja tukee näin osaltaan työn ja perheen yhteensovittamista.

Perhevapaiden käyttö ja sen kytkeytyminen naisten työhön osallistumiseen ovat siis yhteydessä ainakin naisten koulutukseen, työn rakenteelliseen muuttumiseen, työmarkkinoiden toimintatapoihin, määräaikaisten työsuhteiden käyttämiseen julkisen talouden säästökeinona, päivähoitopalvelujen saatavuuteen ja laatuun sekä lopulta myös siihen, mitä vanhemmat haluavat lapsilleen niin ajankäytön kuin hoidon suhteen. Perhevapaiden kohdalla on erityisen vahva tarve siihen, että arviointeja tehdään tarkastellen eri politiikkasektoreiden toimien toisilleen asettamia ehtoja ja seurauksia.

Työllisyysasteen ja syntyvyyden politiikkatavoitteiden välillä ei välttämättä ole ristiriitaa, jos ne nähdään keskinäisessä vuorovaikutuksessaan. Jos halutaan pitää naisten työllisyysaste korkeana, kohentaa naisten asemaa työelämässä ja varmistaa naisten osuus veronmaksajina, on syytä paitsi vähintäänkin pitää kiinni nykyisistä perhepoliittisista eduista myös ja erityisesti vakauttaa naisten tilannetta työmarkkinoilla siirtymällä määräaikaisista pysyviin työsuhteisiin. Tällöin naiset todennäköisesti synnyt-

täisivät enemmän. Tällä hetkellä tilanne on se, että ensinnäkin korkeasti koulutetut naiset tekevät yleisimmin määräaikaista töitä, toiseksi varsinkin korkeasti koulutetut määräaikaissa töissä olevat naiset lykkäävät perheelistymistään. Tulevaisuuden Suomessa yhä useampi nainen on korkeasti koulutettu: heitä on Suomen naisista sitä useampi mitä nuoremista ikäpolvista puhutaan. Jos määräaikaista työsuhteita ei vähennetä, tuloksena voi olla ikävä yhtälö paitsi syntyvyyden myös työllisyysasteen kannalta. Määräaikaisten työsuhteiden väliin jäävät katkot alentavat naisten työllisyysastetta ja kokonaistyöpanosta. Naisten vakaampi tilanne työmarkkinoilla edesauttaisi myös nopeampaa paluuta perhevapailta töihin, joten tässäkin mielessä määräaikaisten työsuhteiden rajoittaminen tukisi naisten työllisyysasteen nousua.

Ristiriitaa sen sijaan rakentuu silloin, jos ensisijaisena politiikkatavoitteena on julkisen sektorin menojen supistaminen. Jos tavoitteena on vahvistaa lasten hoitamista kotona vaikkapa päivähoitomenoissa säästämiseksi, olisi syytä selvästi korottaa kotihoidon tukea. Tämä todennäköisesti lisäisi tai pidentäisi kotihoidon tuen käyttöä vähemmän koulutettujen äitien keskuudessa; pitäisi siis heitä poissa työelämästä. Mutta onko heille ylipäättään tarjolla toimeentulon turvaavia työpaikkoja tulevilla tai edes nykyisillä työmarkkinoilla? Tilannetta ei ainakaan helpota julkisen sektorin – naisten tärkeän työllistäjän – työpaikkojen vähentäminen.

Jos taas halutaan vahvistaa lasten hoitamista kotona vaikkapa lasten edun nimissä, perheiden kannalta toivottava vaihtoehto olisi pidentää vanhempainvapaata. Ilmeistä on, että monissa perheissä halutaan siirtää lapsen meno päivähoitoon siihen asti, kun lapsi on ainakin vuoden ikäinen, mielellään parivuotias. Vanhempainvapaan pidentäminen on se yksittäinen perhevapaisiin liittyvä muutos, jota pienten lasten vanhemmat eniten kannattavat (Salmi & Lammi-Taskula 2002). Vanhempainvapaan pidentäminen on kuitenkin sitkeästi pysytellyt poissa poliittisesta keskustelusta aina viime vuosiin asti, vaikka vapaata ei ole pidennetty sitten vuoden 1987. Vanhempainvapaata pidentämällä voitaisiin saavuttaa myös muita tavoitteita. Ansiosidonnaisella päivärahalta tuetun vapaan pidentäminen helpottaisi pikkulapsiperheiden taloudellista tilannetta ja toteuttamistavasta riippuen se voisi myös edistää sukupuolten tasa-arvoa. Naisten poissaoloa työelämästä vanhempainvapaan pidentäminen tuskin lisäisi – jälleen toteuttamistavasta riippuen se voisi jopa lyhentää naisten nykyisiä perhevapaita vähentämällä kotihoidon tuen käyttöä.

Lastenhoidon tasaisempi jakaminen äitien ja isien kesken: entä yksinhuoltajat?

Vanhempainvapaita on kehitetty viime vuosina pääasiassa tavoitteena isien kannustaminen vapaalle. Uudistukset hyödyttävät kahden eri sukupuolta olevan vanhemman perheitä, joissa sekä äiti että isä voivat hyödyntää perhevapaoikeuksia. Työn ja perheen yhteensovittaminen on kuitenkin hankalinta yksin lapsen kanssa asuvilla. Vain isälle suunnatut uudet vapaajakso (isäkuukausi) eivät helpota lainkaan yksinhuoltajien tilannetta, niin kauan

kuin muualla kuin lapsen virallisessa osoitteessa asuvalla isällä ei ole oikeutta vapaisiin.

Yksinhuoltaja ei voi käyttää osa-aikaista vanhempainvapaata, koska sen käyttö edellyttää että molemmat vanhemmat ovat osa-aikatyössä ja osa-aikaisesti vapaalla.

Osittaisen hoitovapaan käyttö voi myös olla vaikeaa yksinhuoltajille, joilla ei ole perheen elatukseen ansiotuloillaan osallistuvaa puolisoa. Osittainen hoitoraha on erittäin pieni, ja sen käyttö edellyttää perheeltä kohtuullisen hyvää taloudellista tilannetta.

Isien perhevapaat: isä vastuullisena vai avustajana?

Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen äidin ja isän kesken on ollut hallitusten kestotavoitteena viimeisen kymmenen vuoden ajan. Vanhempainvapaata pitävien isien määrä on saatu jonkin verran nousemaan tarjoamalla isille kaksi ylimääräistä isyysvapaaviikkoa, jos isä pitää vähintään kaksi viikkoa vapaasti jaettavissa olevaa vanhempainvapaata. Kokemus osoittaa, että myös Suomessa pätee muissa pohjoismaissa hyväksi todettu keino kannustaa isiä perhevapaalle: isät käyttävät lähinnä niitä vapaita, jotka on suunnattu vain heille ja joita ei voi siirtää äidille. Bonusvapaa on saanut aikaan sen, että vanhempainvapaata pitävien isien määrä on nelinkertais- tunut. Samalla kuitenkin isien vanhempainvapaajaksot ovat selvästi lyhentyneet (lähes kolmannekseen viidessä vuodessa), joten isien osuus kaikista vuosittain pidetyistä vanhempainvapaapäivistä on edelleen hyvin alhainen (6 %). Vuoden 2010 alusta isäkuukausi pitenee kahdella viikolla. Jos nykyistä vastaava osuus isistä (12 %) käyttää pidennyksen, isien osuus käytetyistä päivistä kohoaa noin 7 prosenttiin, mikä on kaukana pohjoismaisesta tasosta (esim. Ruotsissa 22 %, Islannissa 32 %). Onko tavoitteena saada useampia isiä vanhempainvapaalle vai isät pitämään pidempiä vanhempainvapaita, vai ehkä molempia?

Kun vuodesta 1997 alkaen 6–12 päivän isyysvapaan saattoi pitää milloin tahansa äitiysrahakaudella, samalla tuli mahdolliseksi äitiys- tai vanhempainrahakaudella pidettävän 6 arkipäivän jakson ottaminen useampana patkänä. Näin oli vapaajärjestelmään tuotu uusi rationaliteetti, joustavuus. Joustavoittamalla isien perhevapaiden käytön mahdollisuuksia arvioitiin voitavan houkutella useampia miehiä vapaan käyttäjiksi. Tässä ehkä onnistuttiinkin jossain määrin, koska isyysvapaan käyttäjien osuus nousi vuodesta 1997 vuoteen 1998 neljällä prosenttiyksiköllä – nousua tosin on ollut tasaisesti vuodesta 1990 aina vuoteen 2002 asti. Vähemmälle huomiolle sen sijaan jäi se, että jos joustavoittaminen tarkoittaa vapaan jakamista useiksi lyhyiksi jaksoiksi, isän vapaa sirpaloituu eikä isän itsenäinen hoitovastuu pääse rakentumaan.

Vanhempainvapaan käytön joustavuus oli argumenttina myös osittaiselle vanhempainvapaalle; tältä osin vanhemmat eivät kuitenkaan näytä joustavuutta kaivanneen, eikä osa-aikainen vanhempainvapaa ole lisännyt isien vanhempainvapaan käyttöä.

Vaikka joustavuus on ollut vanhempainvapaiden kehittämisen perusteena, sillä on ollut myös rajansa. Nykyinen isäkuukauden järjestämisen tapa ei välttämättä edistä isän itsenäistä lapsen hoidon oppimista ja vanhemmuuden rakentumista juuri isäkuukauden sijoittelun vähäisen jouston vuoksi. Useimmissa perheissä äiti jää hoitovapaalle tai kotihoidontuelle vanhempainvapaan ja isäkuukauden jälkeen. Tämä tarkoittaa sitä, että jos isäkuukausi on pidettävä puolen vuoden sisällä vanhempainvapaan päättymisestä, äiti tuskin menee välillä töihin. Tutkimuksen mukaan vähintään joka toisessa perheessä äiti oli bonusvapaan aikana kotona yhtä aikaa isän kanssa (vuonna 2006, jolloin puolen vuoden jousto ei vielä ollut mahdollinen). Bonusvapaan pitämismahdollisuuden jatkaminen kuuteen kuukauteen vanhempainvapaan päättymisestä ei vielä poista tätä ongelmaa, kun monessa perheessä lasta halutaan hoitaa kotona 1,5–2-vuotiaaksi. Isäkuukausi ei myöskään nykyisessä muodossaan välttämättä johda äidin lyhyempään ansiotyöstä poissaoloon.

Päivärahojen korvaustaso ja isien kannustaminen

Kansainvälinen tutkimus antaa erisuuntaisia tuloksia korvaustason ja isien vapaiden käytön yhteydestä. Yhtäältä on todettu, että perhevapaiden käytön sukupuolen mukainen jakautuminen on yhteydessä korvaustasoon: jos korvaustaso on alhainen, naiset pitävät vapaat miehiä todennäköisemmin (Rostgaard 2003; Haataja & Nyberg 2006). Toisaalta on havaittu, että edes 100 prosentin korvaustaso ei Virossa saa miehiä vanhempainvapaiden käyttäjiksi (Pall 2009), eikä perheissä Suomessa yleensä lasketa miehen vanhempainvapaan käytön kustannuksia. Miesten perhevapaavalinnat ovat ensi sijassa yhteydessä heidän käsityksiinsä vanhempien sukupuolistuneesta työnjaosta (Lammi-Taskula 2007).

Perheiden vapaus valita – rajallisestiko?

Vuoden 2002 perhevapaauudistuksissa esiintyi myös julkilausuttuna perusteluna perheiden vapaus valita elämäntilanteeseensa parhaiten sopivat vaihtoehdot työn ja perheen yhteensovittamisessa (HE 147/2002). Toki perheiden vapaata valintaa on jo aikaisemminkin korostettu erityisesti vanhempainvapaan jakamisesta käydyssä keskustelussa.

Perheiden vapaan valinnan argumentti ei kuitenkaan ole ollut täysin johdonmukainen lasten hoitojärjestelyistä tehdyissä aloitteissa. Kaikkia alle kouluikäisiä lapsia koskeva subjektiivinen oikeus päivähoitopaikkaan saatiin voimaan vuonna 1996. Vasta tuolloin perheet siis saivat mahdollisuuden valita päivähoidon ja kotihoidon välillä. Sen jälkeen on julkiseen keskusteluun kuitenkin toistuvasti tuotu aloitteita subjektiivisen päivähoido-oikeuden rajoittamiseksi alkaen valtiovarainministeriön valtiosihteeristä syksyllä 2004 ja päätyen kunnanjohtajiin syksyllä 2009. Aloitteiden tavoite on ollut rajoittaa päivähoido-oikeutta niiltä lapsilta, joiden vanhempi “on” kotona, jotta kuntien varoja säästyisi. Rajauksia on yleensä haluttu tehdä niin, että jos lapsen vanhempi on kotona perhevapaalla tai työttömyyden vuoksi, lapsi olisi oikeutettu enintään osa-aikaiseen päivähoidoon. Vanhempien sijasta

viranomaiset alkaisivat jälleen arvioida lapsen päivähoidon tarvetta. (Salmi 2005.) Pienten lasten vanhemmat itse ovat koko ajan olleet varsin laajasti subjektiivisen päivähoito-oikeuden säilyttämisen kannalla (Salmi 2007).

Osa-aikainen työ: tukea vai eriarvoistamista?

Osa-aikaiset perhevapaat, joita pitävät molemmat vanhemmat jakaen näin sekä ansiotyössä käymisen että lapsen hoidon, voidaan nähdä ideaalimallina, jolla voitaisiin ratkaista useita nykyisiin perhevapaisiin liittyviä ongelmia. Äidit pysyisivät nykyistä tiiviimmin työmarkkinoilla, mikä merkitsisi toivottua työllisyysasteen kohoamista, ja samalla naisten syrjiminä työmarkkinoilla lastensaannista johtuvien taukojen vuoksi hälväisi. Perhevapaalla olijan ammattitaito pysyisi yllä ja näin hänen asemansa työmarkkinoilla pysyisi vahvempana. Hän myös säilyttäisi yhteytensä työyhteisöön ja näin turvaisi asemansa muuttuvissa organisaatioissa. Hoivavastuu lapsesta jakautuisi tasaisesti äitien ja isien kesken – näin sukupuolten tasa-arvo vahvistuisi ja lapselle kehittyisi vankka suhde molempiin vanhempiin. Työnantajakin hyötyisi, kun avainhenkilöt eivät katoaisi työpaikalta ja projektitoiminnot ja asiakasyhteydet sen seurauksena eivät näin kärsisi. Sijaisia tarvittaisiin vähemmän, jolloin aikaa ja kuluja säästyisi.

Osa-aikaisia perhevapaita on ollut tarjolla jo pitkään, mutta niiden käyttö on vähäistä. Osa-aikaisen vanhempainvapaan mahdollisuus on sidottu siihen, että molemmat vanhemmat lyhentävät työaikaansa ja ovat osa-aikaisella vapaalla. Vaikka laissa nyt oleva käytäntö molempien vanhempien osa-aikaisesta työssä ja vanhempainvapaalla olosta voisi olla sekä sukupuolten tasa-arvon että työnantajan kannalta ihanteellinen vaihtoehto, siitä ei perheissä olla kiinnostuneita (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009). Osittaista hoitovapaita käytetään jonkin verran enemmän, mutta siihenkin liittyy ongelmia sekä perheen talouden että työn organisoinnin näkökulmasta. Osittaisen hoitovapaan käyttö on polarisoitunut niin sukupuolen, työmarkkina-aseman kuin koulutuksen ja ammattiaseman perusteella – se näyttäisi olevan mahdollinen valinta vain harvoille.

Osa-aikavapaiden vähäisen käytön valossa on hämmästyttävää, että peräti kolmasosa pienten lasten äideistä ja neljäsosa isistäkin sanoo olevansa kiinnostunut osa-aikatyöstä. Sekä pienten lasten vanhemmat että työnantajat näkevät kuitenkin osa-aikatyön ongelmallisena. Vanhemmille tulojen vähenemisestä johtuvat taloudelliset syyt ovat tärkeitä, mutta he myös arvelevat joutuvansa tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla tai katsovat työnsä olevan vaikea järjestää osa-aikaiseksi. Myös työnantajat pitävät töiden uudelleenjärjestelyä hankalana, ja lisätyövoiman löytäminen sekä lisätyövoimasta aiheutuvat kustannukset ovat myös ongelma. (Salmi & Lammi-Taskula & Närvi 2009.)

Kysymys töiden uudelleenjärjestelyn hankaluudesta on kiinnostava sikäli, että monissa muissa EU-maissa töitä tehdään osa-aikaisesti lukuisilla toimialoilla. Suomessa osa-aikatyötä pidetään hankalana useammin sellaisissa organisaatioissa, joissa siitä ei ole kokemusta. Voidaan siis kysyä, johtaako

arvio asian järjestämisen vaikeudesta siihen, että osa-aikatyötä ei organisaatioissa tehdä, vai onko arvioissa kysymys ennakkokäsityksistä, jotka kokemus asiasta hälventäisi. Toki taustalla on myös töiden erilaiseen luonteeseen liittyviä vaihtelevia mahdollisuuksia erilaisten työaikamallien soveltamiseen.

Osa-aikatyön suhde työllisyysasteeseen ja tehdyn työn määrään on myös monimuotoinen. Osa-aikatyötä tarjoamalla voidaan lisätä työntekoa silloin, jos vaihtoehtona on pysyminen työvoiman ulkopuolella. Sen sijaan osa-aikainen työskentely nähdään uhkana tehdyn työn määrän laskusta silloin, jos sen arvioidaan houkuttelevan kokopäivätyötä tekevät (naiset) lyhyemmän työajan tekijöiksi. Toisaalta joissain maissa työllisyysaste voi olla korkeampi sen turvin, että hyvinkin lyhyttä osa-aikaa tekevät kirjautuvat työllisiksi. Suomalaisessa työkuluttuurissa on vahva kokoaikatyön normi, joka osaltaan johdattanee perhevapaavaihtoehtoja pohtivia vanhempia joko- tai -ratkaisuihin. Olisi kiinnostavaa laskea mitä tehtyjen työtuntien määrän suhteen merkitsisi se, että nykyisin kokopäiväisillä perhevapailta olevat naiset tulisivat ansiotyöhön osa-aikaisesti, ja vastaavasti heidän puolisonsa lyhentäisivät työaikaansa ja hoitaisivat lapsiaan puolet viikosta. Mahdollisuus työajan lyhentämiseen vain naisten "valintana" ei ole tasa-arvopoliittisesti kestävä tavoite, vaan vahvistaisi samoja naisten työmarkkina-aseman ongelmia, joita perhevapaajärjestelmä nykyisellään sisältää.

Osa-aikatyöhön on kiinnostusta, mutta niin kauan kuin taloudelliset edellytykset puuttuvat ja kokoaikatyön kulttuuri on organisaatioissa vallitseva, osa-aikavapaat ja osa-aikatyö eivät muodostu työelämän laatua, perheiden hyvinvointia ja sukupuolten tasa-arvoa edistäväksi mahdollisuudeksi.

Lastenhoidon valinnat ja luokkaerot

Mahdollisuus hyödyntää perhevapaajärjestelmää riippuu yhteiskuntaluokasta. Järjestelmä myös polarisoi käyttäjäkuntaa, sillä perhevapaiden käytön mahdollisuudet ja seuraukset ovat erilaisia eri (nais)ryhmissä. Järjestelmä palvelee niitä, joilla on koulutus ja ammatti; parhaiten niitä, joilla on vakituinen työ tai jotka toimivat alalla, jossa on työvoimapulaa ja töitä on helppompaa löytää. Näille vanhemmille ansiosidonnainen vanhempainpäiväraha takaa kohtalaisen toimeentuloturvan. Jos vanhemmalla ei ole ennen lapsen syntymää ollut ansiotyötä, hän saa vapaan ajalta vain vähimmäispäivärahan. Jos lapset hankitaan suositusten mukaisesti nuorena, ei ansiotyössä ehkä ole ehditty olla, jolloin köyhyysriski on suuri.

Myös kotihoidon tuen taso on niin alhainen, ettei se riitä nostamaan lapsiperhettä köyhyysrajan yläpuolelle, ellei toinen puoliso ole ansiotyössä ja hänen ansiotulonsa ole keskimääräistä korkeammat. Mitä heikommin koulutetusta äidistä on kyse, sitä todennäköisemmin hän jää pidemmäksi aikaa kotiin, jolloin uuden työpaikan saamisen todennäköisyys heikkenee entisestään ja köyhyysriski pitkittyy. Perhevapaisiin liittyvien tukien tasoa ei ole pohdittu suhteessa köyhyysrajoihin.

Tarkastelujaksolla alettiin suunnata julkista tukea yksityisen päivähoiton käyttöön. Yksityisen hoidon tukea ovat käyttäneet lähinnä hyväosaiset: kor-

keasti koulutetut ja hyvätuloiset vanhemmat, joilla on varaa valita lapsensa päivähoitopaikka. Samansuuntainen, hyvätuloisten arkea helpottava uudistus on kotitalousvähennys, joka mahdollistaa siivous- ja lapsenhoitotyön ulkoistamisen. Vanhemmilla jää enemmän aikaa perheelle, kun joku muu siivoaa kodin. Ennen ja jälkeen työpäivän ei tarvitse varata aikaa lasten kuljettamiseen päivähoitoon ja sieltä kotiin, kun hoitaja työskentelee perheen kotona. Perheen maksettavaksi jää vähennyksen jälkeen 40 prosenttia palvelun hinnasta, mihin pienituloisilla perheillä ei välttämättä ole varaa. Kovin pienistä tuloista ei myöskään voi tehdä täysimääräistä vähennystä. Vähennys suosii kahden huoltajan talouksia, joissa molemmat puoliset voivat tehdä vähennyksen veroistaan. Eniten apua tarvittaisiin kuitenkin yksinhuoltaja-perheissä, jotka usein ovat myös pienituloisia.

7.3 POLITIIKAN TOIMINTATAVAN ARVIOINTIA

Muutosten aikaansaaminen lainsäädännössä samoin kuin työelämän käytännössä näyttää olevan hyvin hidasta. Asioita selvitetään pitkällisesti – usein varsin pienen, vakiintuneen joukon kesken – ennen kuin toimia ehdotetaan ja niitä toteutetaan. Viimeisen kymmenen vuoden aikana tutkimusta on kuitenkin kertynyt jo niin paljon, että uudistukset voisivat olla nopeampia-kin. Tutkimustuloksia kuitenkin tunnetaan ja otetaan huomioon niukasti lakivalmistelussa.

Eri hallinnonalojen työnjako ja vastuu työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä asioissa on epäselvä ja hajanainen, jolloin herää kysymys missä päätökset todella tehdään. Teema liittyy kahden eri ministeriön toimialaan ja sen parissa työskentelee tällä hetkellä kolme eri ministeriä. Tasa-arvoasiat ovat laajemminkin ikään kuin ”jäännöserä”; ne ovat vaihtelevasti eri ministerien alaisuudessa eikä kukaan koe niitä omakseen. Työllisyys- ja sosiaalivakuutusasiat koetaan tasa-arvoasioita tärkeämmiksi: ratkaisut syntyvät ensisijaisesti työelämän lähtökohdista, ja työntekijät nähdään sukupuolettomina.

Vuonna 2007 saatiin aikaan laaja, poikkihallinnollinen Lapsi- ja nuorisopoliittinen kehittämisohjelma, jota valmistelivat yhdessä kaikki ministeriöt sekä alue- ja paikallishallinnon, järjestöjen, elinkeinoelämän, lapsuus- ja nuorisotutkimuksen ja kirkon toimijat. Ohjelma kuitenkin siirtää vastuun työn ja perheen yhteensovittamisen temasta kapeammalle, perinteiselle taholle ehdottamalla, että ”Asetetaan pysyvä kolmikantainen työryhmä seuraamaan jo tehtyjä toimenpiteitä perhe- ja työelämän yhteensovittamiseksi sekä tekemään uusia esityksiä vuoden 2009 loppuun mennessä asian parantamiseksi.” Tällaista työryhmää ei tosin tiettävästi ole perustettu.

Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän lainsäädännön – lähinnä perhevapaajärjestelmän – uudistuksia on toteutettu pieni pala kerrallaan. Ratkaisut ovat yleensä syntyneet kompromisseina kolmikantaneuvotteluisissa, joissa eivät ole suoraan edustettuna lapsiperheiden arkielämän tarpeet tai tutkimustieto. Työmarkkinajärjestöjen intresseihin ja oletuksiin pitkälti perustuvasta, sirpaleittain rakentuvasta kokonaisuudesta on muodostunut

”tilkkutäkki”; perhevapaajärjestelmä on niin monimutkainen, että sitä on vaikea hahmottaa paitsi vanhempien, myös monien poliitikkojen, virkamiesten, toimittajien jne.

Hallitusohjelmassa 2007 mainittua vanhempainvapaajärjestelmää uudistavan työryhmän perustamista lykättiin pitkälle yli hallituskauden puoli-välin, eivätkä työmarkkinaosapuoletkaan panostaneet sen perustamiseen. Sosiaaliturvan kokonaisuudistusta valmistelevan Sata-komitean odotettiin tekevän ensin linjauksia tai ehdotuksia asiassa, mutta komitea puolestaan odotti työryhmän perustamista ja sieltä tulevia ehdotuksia. Työmarkkinaosapuolet vaikuttavat olevan tyytyväisiä järjestelmään; ainakin työnantaja-puoli on useasti todennut, että ongelmia ei ole. Sen sijaan tasa-arvoviranomaiset, tutkijat, monet poliitikot sekä kansalaiset ja kansalaisjärjestöt ovat ilmaisseet tyytymättömyyttään järjestelmään. Työryhmä asetettiin elokuun lopussa 2009, ja siinä ovat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö, valtiovarainministeriö, työmarkkinakeskusjärjestöt, yrittäjät, Kela, lasten ja perheiden sekä työn ja yrittämisen politiikkaohjelmat ja kaksi lapsi- ja perhepoliittista järjestöä.

7.4 SUOMI KANSAINVÄLISESSÄ KONTEKSTISSA

Euroopan unionissa keskustelu työn ja perheen yhteensovittamisesta on paljolti keskittynyt perhevapaiden ja päivähoidon kysymyksiin, joiden järjestäminen on harvoin ollut valtiovallan huomion kohteena pohjoismaiden ulkopuolella aikaisempina vuosikymmeninä. Työn ja perheen yhteensovittaminen on politiikan piirissä ja työmarkkinajärjestöjen neuvotteluissa myös Suomessa tematisoitunut pitkälti perhevapaisiin ja päivähoitoon, vaikka meillä naiset ovat laajasti olleet työmarkkinoilla aina 1950-luvulta lähtien. Tästä huolimatta ”päivähoitokysymys” sai ratkaisunsa vasta vuonna 1996. Suomessa ja muissa pohjoismaissa keskustelu on kuitenkin ulottunut yli naisten ansiotyömahdollisuuksien turvaamiseen koskettamaan myös miesten vanhemmuutta ja erityisesti isien kannustamista perhevapaiden käyttöön. Suomen perhevapaajärjestelmää on tarkastelukaudella kritisoitu siitä, että se pitää naisia poissa työmarkkinoilta sekä siitä, että kun vapaita käyttävät pääasiassa naiset, heidän mahdollisuutensa työmarkkinoilla kärsivät (OECD 2005).

Maissa, joissa valtiolta ei ole organisoitu työn ja perheen yhteensovittamista tukevia toimia, on puolestaan yleistä, että erilaisia tukitoimia organisoidaan työpaikkatasolla (van Doorne Huiskes 2000; den Dulk ym 1999; den Dulk 2001). Suomessa sen sijaan työpaikkatason toiminta on edelleen laajuudeltaan melko vaatimatonta.

Kansainvälisessä hoivamalleja ja sukupuolten tasa-arvoa käsittelevässä vertailevassa tutkimuksessa Pohjoismaat ovat pitkään muodostaneet oman, muista maista erottuvan ryhmänsä, jossa vanhempainvapaat ovat olleet melko pitkiä ja kohtuullisen hyvin ansiosidonnaisella päivärahalta korvattuja. Viime vuosina on kuitenkin alettu tiedostaa myös Pohjoismaiden keskinäisiä eroja samalla kun monet EU-maat ovat edenneet nopeastikin työn ja perheen yhteensovittamisen edistämässä. Esimerkiksi vanhempainvapaat-

järjestelmien osalta Suomi ei – pitkälti kotihoidontukijärjestelmänsä takia – sijoitu samaan maaryhmään Ruotsin, Tanskan ja Islannin kanssa. Koska vanhempainvapaa on Suomessa sekä kestoaltaan, käyttömahdollisuuksiltaan että korvaustasoltaan edellä mainittuja pohjoismaita heikompi ja koska perhepolitiikassa painotetaan valinnanvapautta enemmän kuin sukupuolten tasa-arvoa, Suomi sijoittuu samaan maaryhmään Norjan ja Ranskan kanssa. (Wall 2007; Family Policy...2009.)

Perheen valinnanvapaus lapsenhoitoratkaisuissa merkitsee Suomessa käytännössä sitä, että vaikka lapselle on periaatteessa mahdollisuus saada päivähoitopaikka vanhempainvapaan jälkeen, äidit jäävät kuitenkin muita pohjoismaisia äitejä pidemmäksi aikaa kotiin lapsia hoitamaan. Suomen perhevapaamalli ei kuitenkaan ole niin vahvasti äidinhoivaa painottava kuin esimerkiksi Itä-Euroopan maissa, tai niin vahvasti isän elättäjyyteen perustuva kuin Etelä-Euroopan maissa. Vaikka Suomi ei kuulu aivan kärkimaihin isien perhevapaisten suhteen – kärjessä ovat Islanti, Ruotsi ja Norja, joissa on suhteellisen pitkä vanhempainvapaan isäkiintiö – meillä on kuitenkin sekä isyysvapaa että vanhempainvapaan isäkuukausi ansiosidonnaisine päivärahoineen, jollaiset vielä monista Euroopan maistakin puuttuvat. (Eri maiden vapaajärjestelmistä ks. Moss 2009; www.sfi.dk/leavenetwork)

Keskustelu isäkiintiöistä on aktivoitunut myös EU:n tasolla. Työntekijä- ja työnantajaosapuolet ovat neuvotelleet kesällä 2009 vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen, jonka tavoitteena on kannustaa tasapuolistaamaan isien ja äitien perhevapaisten pitämistä. Sopimuksen mukaan vanhempainvapaan minimikesto pitenee kolmesta neljään kuukauteen, ja ainakin yhden neljästä vapaakuukaudesta tulee olla sellainen, joka ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle. Sekä äidillä että isällä tulisi siis olla oikeus vähintään yhden kuukauden pituiseen vapaaseen. EU:ssa käsitellään sopimuksen voimaansaattamiseksi vanhempainvapaadirektiiviä, joka tulee implementoida jäsenvaltioissa.

Suomen nykyisessä lainsäädännössä ja nyt vireillä olevassa sairausvakuutuslain muutoksessa isällä on oikeus äidin ja isän sopimuksen mukaisesti vanhempainrahakauden päättyessä tai sen jälkeen pidettävään isäkuukauteen. Isäkuukauden pitäminen edellyttää vanhempien sopimusta, eli äiti voi halutessaan estää isän lisävapaaviikkojen käytön. EU-tason puitesopimuksen vaatimus kuukauden mittaisesta vapaasta, joka ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle, ei siten isän osalta täyty.

7.5 MUSTAT AUKOT: MITÄ PUUTTUU?

7.5.1 Yhteensovittaminen eri perhevaiheissa

Työt ja perhettä sovitetaan yhteen monissa eri perhevaiheissa. Pienten lasten perhevaiheesta eteenpäin edettiin askel myös politiikkakeskusteluissa, joissa koululaisten aamu- ja iltapäivähoito nousi työn ja perheen yhteensovittamistarpeissa esiin 1990-luvun lopulla. Sen sijaan esim. koululaisten kesäloma-ajan hoito ei ole ollut esillä.

Tulevaisuuden työelämässä tulee nykyisestäkin kasvamaan niiden osuus, jotka osallistuvat ikääntyvien vanhempiensa auttamiseen tai lastenlastensa hoitamiseen. Aloitteita omien ikääntyvien vanhempien hoitamisen ja auttamisen tukemiseksi politiikkatoimin on tehty paitsi tutkimuksessa myös Kansallisessa sosiaalialan kehittämissuunnitelmassa (2002–2003), mutta ne eivät ole johtaneet hallituksen esityksiin lainsäädännön kehittämiseksi. Matti Vanhasen 2. hallituksen ohjelmassa on tosin maininta siitä, että ”selvitetään mahdollisuudet hoitovapaajärjestelmän kehittämiseen työn ja omaishoidon paremmaksi yhteensovittamiseksi”.

7.5.2 Määräaikainen työ ja työsuhteiden erilaistuminen

Perhevapaajärjestelmä kehitettiin alun perin yhteiskunnassa, jossa vapaalle jäävillä oli pääosin vakituksia työsuhteita. Kun vaatimukset työelämän joustavuuden lisäämisestä ovat kasvaneet, myös määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet. Erityisesti ne ovat lisääntyneet naisvaltaisella julkisella sektorilla. Työsuhteet ovat erilaistuneet myös monin muin tavoin (vuokratyö, free-lance työ, projektityö). Tämä on merkinnyt perheiden eriarvoistumista sen suhteen, minkälaisia mahdollisuuksia vanhemmilla on käyttää lakisäänteisiä vapaa-oikeuksia.

Perhevapaiden joustavuutta on lisätty vapaiden ilmoitusaikojen ja vapaajaksojen pituuden suhteen. Joustavuuden lisäämisen taustalla on ollut ensisijaisesti tavoite lisätä isien perhevapaiden käyttöä. Sen sijaan työsuhteiden erilaistumisen asettamia haasteita järjestelmälle ei ole juurikaan otettu huomioon. Esimerkiksi jos määräaikainen tai tilapäinen työsuhte päättyy ennen lapsen syntymää, äidin mahdollisuudet valita lapsen kotihoidon ja työhön paluun välillä ovat heikommalla kuin jos hänellä on voimassa oleva työsuhte. Mitä korkeammin koulutetusta äidistä on kyse, sitä todennäköisemmin hänellä on määräaikainen työsuhte. Korkeakoulutettujen naisten osuus on kasvanut vuosi vuodelta. Tulevaisuudessa yhä useampi nainen voi joutua tilanteeseen, joita nykyiset perhevapaasäännökset eivät kata. Myöskään isät eivät välttämättä pidä edes lyhyttä isyysvapaata, jos määräaikainen työsuhte on meneillään ja uuden työsuhteen jatko on syytä varmistaa.

7.5.3 Perhevapaoikeudet erilaisissa perheissä

Laajimmat perhevapaoikeudet on lapsen kanssa samassa taloudessa asuvilla biologisilla vanhemmilla. Vuonna 2005 perhevapaiden toimivuutta arvioinut työryhmä esitti kohennuksia esimerkiksi ero-, adoptio- ja sateenkaari-perheiden perhevapaoikeuksiin. Parannukset tulivat voimaan vuonna 2007, mutta tällaiset perheet ovat yhä perhevapaiden suhteen kahden saman katon alla asuvan biologisen vanhemman perheitä heikommassa asemassa.

Opiskelijaperheet

Opiskelijaperheiden opintotukea pohtinut työryhmä ehdottaa raportissaan (2009), että opiskelijaperheiden toimeentulon parantamiseksi opintotukea tulisi parantaa lisäämällä opintorahaan huoltajakorotus sekä tarkistamalla

korkeavastusten tulorajoja. Opintotuen huoltajakorotus mahdollistaisi työryhmän mukaan nykyistä paremmin lapsen hankkimisen jo opiskeluaikana, vähentäisi opiskelijaperheiden työssäkäynnin tarvetta ja vähentäisi toimeentulotuen tarvetta. Lisäksi opintotuen korottaminen parantaisi nais- ja miesopiskelijoiden välistä tasa-arvoa.

Nykyinen tilanne on työryhmän mukaan eriarvoinen, kun naiset ovat enemmistössä lasta huoltavien opintotuen saajien joukossa ja erityisesti yksinhuoltajaäidit joutuvat turvautumaan toimeentulotukeen. Lasten hankkiminen opiskeluaikana saattaisi myös edistää etenkin naisten työurien vakiintumista. (Opiskelijaperheet ja opintotuki 2009.) Opintotuen huoltajakorotuksen palauttamista ovat esittäneet myös Suomen ylioppilaskuntien liitto SYL (www.syl.fi) sekä Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto SAMOK (2008).

Opiskelijaperheet ja opintotuki -raportissa esitetään myös asumistuen selkiyttämistä: asumistukeen vaikuttavien tekijöiden määrää tulisi vähentää, pienituloisten tuen saajien omavastuuosuutta pienentää ja tarveharkintaa lieventää. Taloudellisten kannusteiden ohella on raportin mukaan tarpeen taata riittävät palvelut lapsiperheille, mikäli halutaan kannustaa lasten hankkimiseen entistä nuorempana. Erityisen tärkeänä raportissa pidettiin opiskelijoille soveltuvien lastenhoitopalvelujen järjestämistä. Lisäksi tulisi kehittää perhevapaiden tasa-arvoista käyttöä ja puuttua etenkin äitien uraja palkkadiskriminaatioon. (Opiskelijaperheet ja opintotuki 2009.)

Eroperheet

Eroperheen lapsella voi olla vain yksi kotipaikka mahdollisesta yhteishuoltajuudesta huolimatta, ja oikeus perhevapaaseen on lähtökohtaisesti lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalla vanhemmalla. Näin ollen etävanhemmalla, yleensä isällä, ei ole oikeutta vanhempain- ja hoitovapaaseen, eikä eroperheiden vanhemmilla ole mahdollisuutta pitää osittaista vanhempainvapaata. Yksinhuoltajaäidit eivät voi myöskään käyttää kahta vanhempainvapaan lisäviikkoa, jotka bonusvapaalle jäävät isät saavat käyttöönsä. Sen sijaan etävanhemmilla on tätä nykyä oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen lapsen sairastuessa. (www.yvpl.fi)

Adoptioerheet

Adoptiovanhempien perhevapaoikeudet eivät ole täysin samat kuin biologisten lasten vanhemmilla. Adoptioäidillä ei ole oikeutta äitiysvapaaseen, koska hän ei ole synnyttänyt. Tämän vuoksi adoptioäiti ei ole myöskään oikeutettu täyteen palkkaan ensimmäisten 3 kk:n ajalta edes silloin, kun tämä etuus on turvattu biologiselle äidille. Adoptioisällä on samanlainen oikeus isyysvapaaseen ja isäkuukauteen kuin biologisellakin isällä. Vanhempainrahaa maksetaan adoptiovanhemmille vähintään 200 arkipäivältä tai kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää. Käytännössä lapsen adoptio tapahtuu harvoin heti syntymän jälkeen, joten valtaosa adoptiovanhemmistä on oikeutettu lyhyempään, 200 arkipäivän vanhempainvapaaseen. Vaik-

ka adoptiovanhempien vanhempainrahakautta pidennettiin vuonna 2007, vanhempainvapaakausi on lyhyempi kuin biologisten vanhempien äitiys- ja vanhempainvapaan yhteenlaskettu pituus (263 arkipäivää). Adoptiovanhemmat eivät myöskään ole biologisten vanhempien tavoin oikeutettuja minimipäivärahaan vanhempainvapaan aikaiselta työssäkäynniltä. (www.adoptioerheet.fi)

Adoptiovanhempien oikeus hoitovapaaseen jatkuu siihen asti, kun vanhempainvapaakauden alkamisesta on kulunut kolme vuotta. Koska adoptiovanhempien vanhempainvapaoikeus on lyhyempi kuin biologisten vanhempien äitiys- ja vanhempainvapaa, jää hoitovapaa lyhyemmäksi kuin biologisilla vanhemmilla. Kotihoidon tukea voidaan nykyään maksaa myös 3 vuotta täyttäneestä lapsesta siihen asti, kun vanhempainrahakauden alkamisesta on kulunut kaksi vuotta, mutta enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun. Sen sijaan kaikki kunnat, joissa kotihoidontuen kuntalisä on käytössä, eivät maksa lisää yli 3-vuotiaasta lapsesta. (www.adoptioerheet.fi)

Samaa sukupuolta olevat vanhemmat

Samaa sukupuolta olevien vanhempien oikeudet perhevapaisiin eivät ole yhdenvertaiset heterovanhempiin nähden. Äitiys- ja isyysvapaisiin liittyy oletus biologisista ja samassa taloudessa asuvista vanhemmista: äitiysrahaa maksetaan vain lapsen synnyttäneelle äidille ja isyysrahaa synnyttäneen äidin kanssa samassa taloudessa asuvalle lapsen juridiselle isälle. Näin ollen naisparien perheissä sosiaalinen, ei-synnyttänyt, äiti jää ilman isyysvapaata vastaavaa etuutta. Miesparien perheet eivät myöskään pääsääntöisesti saa isyyspäivärahaa, koska eivät asu synnyttäneen äidin kanssa samassa taloudessa. Vuodesta 2007 lähtien sillä rekisteröidyn parisuhteen osapuolella, joka ei ole lapsen biologinen vanhempi, on kuitenkin ollut oikeus vanhempainrahaan, mikäli parisuhde on rekisteröity ennen lapsen syntymää tai adoptiota. Oikeus vanhempainrahaan ei koske avoliitossa eläviä, samaa sukupuolta olevia puolisoita eikä sellaisten ns. apilaperheiden (useamman kuin kahden vanhemman perheiden) vanhempia, jotka elävät eri kotitaloudessa kuin lapsi. (Kuosmanen 2007.) Oikeus kokoaikaiseen ja osa-aikaiseen hoitovapaaseen sekä tilapäiseen hoitovapaaseen on molemmilla lapsen kanssa samassa taloudessa asuvilla vanhemmilla, riippumatta siitä onko parisuhde rekisteröity vai ei.

Monikkoperheet

Monikkoperheiden isät ovat oikeutettuja isyysvapaaseen vain yhdestä lapsesta. Suomen monikkoperheet ry. on nostanut tämän seikan esiin epäkohdaksi ja esittänyt isyysvapaan pidentämistä syntyneiden lasten lukumäärän mukaan (esim. ehdotus Sata-komitealle). Yhdistys on esittänyt myös monikkovanhempien vanhempainrahakauden pidennyksen jatkamista. Nykyään vanhempainrahakauden pidennys on 60 arkipäivää syntynyttä lasta kohti toisesta lapsesta alkaen, ja vanhemmat voivat käyttää pidennyksen joko

vanhempainvapaakauden jatkona tai jo äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana, jolloin molemmat vanhemmat voivat olla yhtä aikaa kotona lapsia hoitamassa. Toisaalta yhdistys on kirjannut www-sivuillaan yhdeksi sosiaalipoliittisista tavoitteistaan sen, että vanhemmilla tulisi oikeus päättää, käyttävätkö he pidennystä vai ei: vapaavalintaisuuden puutteesta kärsivät pienituloisimmat vanhemmat. Yhdistys on kritisoinut myös sitä, että toisena tai kolmantena syntyvä monikkosisarus saa täysimääräisen hoitorahan sijaan ainoastaan sisarkorotuksen kotihoidon tukea maksettaessa. (www.suomenmonikkoperheet.fi)

7.5.4 Maahanmuuttajien tilanne työn ja perheen yhteensovittamisessa

Maahanmuuttajien kotoutumista koskevan lain 493/1999 ”tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista, tasa-arvoa ja valinnan vapautta toimenpiteillä, jotka tukevat yhteiskunnassa tarvittavien keskeisten tietojen ja taitojen saavuttamista”. Annika Forsanderin (2007) mukaan maahanmuuttajien roolin muotoutumista ohjaa suomalainen sukupuolijärjestelmä, jossa molemmat sukupuolet perheellistyttyäänkin käyvät palkkatyössä; kotouttamistoimenpiteiden ideaalina on, että myös maahanmuuttajanaiset yhdistäisivät perhe- ja työelämän.

Kotouttamistoimien piiriin pääsevät kuitenkin vain ne maahanmuuttajat, joilla on kotikunta ja jotka voivat rekisteröityä työttömiksi työnhakijoiksi. Oikeus kotouttamissuunnitelmaan on voimassa kolme vuotta siitä, kun maahanmuuttaja on merkitty ensimmäisen kotikuntansa väestötietojärjestelmään, joskin suunnitelmaan oikeuttavaa aikaa voidaan pidentää esimerkiksi äitiys- tai isyysvapaan vuoksi. Osa esimerkiksi avioliiton sekä oman tai puolison työn vuoksi maahan tulleista jää kotouttamistoimien (kuten kielikoulutuksen) ulkopuolelle, koska he eivät täytä vaatimusta työttömyydestä tai toimeentulotuen saamisesta. Lisäksi osa maahanmuuttajista, lähinnä naisista, jää toimien ulkopuolelle kulttuurisista syistä: Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut -raportissa (2009) tällaisiksi syiksi mainitaan esimerkiksi koulutuksen puute ja monilapsisen perheen äitiys. Tällaisten henkilöiden yhteydet viranomaisiin ovat usein vähäisiä ja heitä uhkaa yhteiskunnasta eristyminen, millä voi olla vaikutuksia seuraavaankin sukupolveen. Raportissa sisäasiainministeriön asettama selvityshenkilö Pentti Arajärvi esittää, että kotouttamislain soveltamisala ja oikeus kotouttamissuunnitelmaan tulisi ulottaa kaikkiin maahanmuuttajiin.

Maahanmuuttajanaiset työllistyvät miehiä huomattavasti huonommin lähtömaasta ja koulutustasosta riippumatta. Kuten Raija Julkunen (2009) huomauttaa, perhe- ja hoivavastuut sekä lähtömaiden sukupuolikulutturit ovat yksi syy naisten miehiä alhaisempaan työllisyyteen. Maahanmuutto voi mullistaa perheiden elämää voimakkaasti. Miehet joutuvat mahdollisesti luopumaan elättäjävollisuudestaan työttömyyden vuoksi ja osallistuvat aiempaa enemmän lasten- ja kodinhoitoon; sosiaaliturvajärjestelmä ja

etuuksien maksaminen naisen tilille puolestaan lisäävät naisten taloudellista valtaa. Verkostojen puuttuminen voi kuitenkin suurissa perheissä pikemminkin lisätä naisten taakkaa ja olla esteenä työllistymiselle, kun laajennetun perheen lasten- ja kodinhoitoapua ei enää ole saatavilla. Kouluttamattomille naisille matalapalkkatyöt eivät ehkä myöskään ole kilpailukykyinen vaihtoehto kotona olemiselle monilapsisissa perheissä. (Tiilikainen 2007; Joronen 2007.)

Päivähoito on keskeinen sekä äitien että lasten integroitumista edistävä palvelu. Palvelun piiriin pääseminen edellyttää kuitenkin tietoa palvelun olemassaolosta ja kykyä hakea sitä. Maahanmuuttajaäitien palvelukokemuksia tarkastelleen Minna Zechnerin (2007) mukaan osa naisista on kokenut, että viranomaiset eivät kerro tarpeeksi etuuksista ja palveluista, vaan tietolähteenä saatetaan joutua käyttämään muita maahanmuuttajia. Parhaassa asemassa ovat ne maahanmuuttajat, jotka osaavat suomea, sillä palvelut toimivat pääasiassa suomen kielellä. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut -raportissa (2009) huomautetaan, että viranomaisten voimavarojen mitoituksessa pitäisikin huomioida maahanmuuttajien kantasuomalaisia suurempi neuvonnan ja ohjauksen tarve. Maahanmuuttajilla ei myöskään ole yhtäläistä oikeutta käyttää kaikkia palveluita. Pakolaisilla ja paluumuuttajilla on mahdollisuus käyttää esimerkiksi sellaisia sosiaalitoimiston ja työvoimatoimiston palveluita, joita oleskeluluvasta riippuen kaikilla maahanmuuttajille ei ole (Zechner 2007).

Tuula Jorosen (2007) mukaan maahanmuuttajanaiset joutuvat tasapainottelemaan yhtäältä perheen sisäisten jännitteiden ja toisaalta työllistymisongelmien kanssa; ongelmien ratkaisu riippuu niistä voimavaroista, joita naisilla on käytettävissään. Työmarkkinoiden ulkopuolelle jäävät naiset ovat kaiken kaikkiaan varsin heterogeeninen joukko. Joronen huomauttaa, että kotoutumistoimenpiteiden onnistumiseksi olisi tärkeää huomioida maahanmuuttajanaisten erilaiset taustat, elämäntilanteet ja tavoitteet: jos maahanmuuttajien voimavaroja halutaan hyödyntää, tarvitaan monenlaisia lähestymistapoja ja toimenpiteitä. (Joronen 2007.) Myös maahanmuuttajien työllistymistä ja kannustinloukkuja käsittelevässä raportissa (2009) todetaan, että maahanmuuttajia tulisi tarkastella yksilöllisesti niin, että esimerkiksi kotoutumissuunnitelmat vastaisivat kunkin maahanmuuttajan kotoutumis- ja työllistymistarpeita. Lisäksi raportissa huomautetaan, että kotoutumisprosessissa tulisi ottaa huomioon maahanmuuttajan yhteisö ja perhe, puoliso ja lapset.

Esimerkiksi Veto-ohjelman loppuraportin (2008) mukaan ohjelman alussa suunniteltiin selvitettävän myös ulkomaalaisen työvoiman asemaa ja merkitystä työelämän vetovoiman kannalta. Loppuraportista ei kuitenkaan löydy maahanmuuttaja -sanaa, ja ulkomaalaisen työvoiman osalta todetaan että ”työ jäi lähtökuoppiinsa”.

7.5.5 Yrittäjyyden ja perheen yhteensovittaminen

Marja Käsälä ja Anne Kovalainen (2005) ovat huomauttaneet, että yrittäjyyden ja perheen tai yksityiselämän yhteensovittamisen teema puuttuu

lähes täysin sekä tutkimuksesta että julkisesta keskustelusta, ja että sosiaalipoliittinen järjestelmämme on rakentunut palkansaajaletukselle. Käsälän ja Kovalaisen mukaan kysymys työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta rakentuu yrittäjillä eri tavoin kuin palkansaajilla. Pohdittavana ovat hoivan organisointi sekä omalla että työntekijöiden kohdalla ja ajankäyttöön liittyvät kysymykset yritykseen panostamisesta tai valinnoista perheen ja yrityksen välillä.

Työn ja perheen yhteensovittamista perheyrityksissä tutkineiden Käsälän ja Kovalaisen mukaan perhe, työ ja vapaa-aika kietoutuvat perheyrittäjillä tiiviisti yhteen. Perheen ja työn yhteensovittaminen on yrittäjien keskuudessa kuitenkin sukupuolittunutta siten, että naisten on miehiä vaikeampi erottaa yritys ja perhe-elämä. Perheellä ei niinkään ole kielteistä vaikutusta liiketoimintaan, mutta liiketoiminnalla voi olla kielteinen vaikutus perhe-elämään, ja erityisesti pienet yritykset vievät aikaa ja voimavaroja perheeltä. Varsinkin taloudelliset ongelmat heijastuvat kotiin: erityisesti huonoina aikoina töitä tehdään tutkijoiden mukaan vapaa-ajallakin ja taloudellinen tilanne vaikuttaa perheen arkeen. (Käsälä & Kovalainen 2005.) Yrittäjät kokevat varsin usein laiminlyövänsä kotiasioitaan työnsä vuoksi: vuonna 2006 Työ ja terveys -tutkimukseen vastanneista yrittäjistä ja maatalousyrittäjistä 31 prosenttia kertoi laiminlyöntejä tapahtuvan silloin tällöin, 16 prosenttia melko usein ja 4 prosenttia usein (Perkiö-Mäkelä ym. 2006).

Hannu Tervon ja Mika Haapasen (2007) mukaan miehiä houkuttavat yrittäjyyteen palkkatyötuloihin nähden korkeammat tulot, kun taas naisten kohdalla tämä ei ole merkittävä tekijä. Vaikka lapsilla ei yleisesti ole vaikutusta todennäköisyyteen toimia yrittäjänä, poikkeuksen muodostavat parisuhteessa elävät naiset, joilla alle 3-vuotiaan lapsen positiivinen vaikutus on merkitsevä. Tulos viittaa Tervon ja Haapasen mukaan siihen, että pienten lasten äidit pyrkivät yhdistämään perhe-elämän vapauteen, jota yrittäjyys tai itsensä työllistäminen tuo tullessaan. Työn ja perheen yhteensovittaminen on yrittäjille kuitenkin haasteellista. Yrittäjänäisten keskusliiton vuonna 2007 jäsenilleen tekemässä kyselyssä (www.yrittajanaiset.fi) yli 60 prosenttia vastanneista naisista piti melko tai erittäin suurena ongelmana äidin ja yrittäjän roolien ristiriitaisuutta. Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman naisyrittäjyyden edistämisyöryhmän väliraportissa todetaan, että naisyrittäjät itse kaipaavat yhteensovittamisen helpottamiseksi uusia keinoja ja toimintamalleja. Naisten yrittäjäksi ryhtymistä voitaisiin kyselyyn vastanneiden mukaan edistää esimerkiksi äitiysloman aikaiseen toimeentuloon liittyvillä ratkaisuilla sekä toteuttamalla verovähennysoikeus lasten sairastuessa. Tärkeänä nähtiin myös sijaispalvelujärjestelmän vakiinnuttaminen: sen avulla voitaisiin mahdollistaa nykyistä paremmin yrittäjien lomien ja perhevapaiden pitäminen. (Naisyrittäjyyden edistämisyöryhmän väliraportti 2008.) Toisaalta on havaittu, että yli 40 prosenttia naisyrittäjistä saa kotihoidon tukea pidempään kuin 18 kuukauden ajan (Salmi & Lammi-Tascula & Närvi 2009).

Vuoden 2010 alusta lukien osittainen hoitoraha ulotetaan myös yrittäjille. Uudistuksen ulkopuolelle jäävät ne yrittäjät, jotka omistavat yrityksestä alle 50 prosenttia olematta kuitenkaan työ- tai virkasuhteessa. Suomen Yrittäjien arvion mukaan tällainen rajaus jättää lähes 20 prosenttia yrittäjistä osittaisen hoitorahaoikeuden ulkopuolelle. (www.yrittajat.fi.)

7.5.6 Työn ja perheen yhdistämisen tukeminen työpaikoilla
Huolimatta työelämän kuormittavuuden kasvusta – mm. aikataulujen kiristymisen ja työn resurssimitoituksen tiukentumisen muodossa – työn ja perheen yhteensovittamisen teemojen näkyminen työpaikkojen agendalla on tutkimusten mukaan vähäistä ja tukitoimet niukkoja. Tämä osoittaa, että työn ja perheen yhteensovittamispolitiikkaa tulisi entistä laajemmin suunnata työpaikkojen kehittämistyöhön.

Kehittämistyössä tarvitaan myös tutkimusta, joka osoittaa todelliset pulmakohdat. Esimerkiksi perhevapaiden kustannuksia työnantajille pidetään suurina tai niihin nähdään liittyvän muita ongelmia. Tutkimustulokset perhevapaiden käyttökokemuksista organisaatioissa eivät kuitenkaan tue tätä tulkintaa. Monissa työorganisaatioissa on vain vähän jos lainkaan kokemusta perhevapaista yleensä, ja varsinkaan pitkistä perhevapaista. Käsitksessä perhevapaiden ongelmallisuudesta näyttäisi ainakin osittain olevan kyse pikemmin asenteista kuin kokemukseen perustuvasta arviosta. Voi olettaa, että perhevapaiden pidossa nähdään työorganisaatioissa ongelmia paitsi omien kokemusten, myös yleisten olettamusten ja julkisen keskustelun sekä mahdollisesti naapuriorganisaation kokemusten pohjalta. Voidaan myös kysyä, estävätkö työnantajan vankat, vaikkakin omaan kokemukseen perustumattomat käsitykset henkilöstöä pitämästä pitkiä perhevapaita – tämä voisi selittää käsitysten vahvan yhteyden kokemuksen puutteeseen. Toki taustalla voi olla myös se, että nekin organisaatiot, joilla kokemusta perhevapaista ei ole, varautuvat asiaan ja arvioivat näillä alueilla tulevan ongelmia, jos työntekijät alkavat jäädä perhevapaille. Toisaalta voidaan kysyä, onko perhevapaaseen liitettävistä ongelmista tullut jonkinlainen mantra, jota olisi syytä purkaa.

Kolmikantayhteistyön ulottaminen työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämisen kysymyksiin työorganisaatioissa on tarpeen. Osapuolten yhteisiä ohjelmia ja kampanjoita on syytä suunnata perhevapaateeman ja isien vapaiden edistämisen lisäksi kaikkia työntekijöitä koskeviin yhteensovittamisen kysymyksiin. Erilaisissa työelämäohjelmissä ja esim. työaikalainsäädäntöä kehittäneissä työryhmissä on toki työn ja perheen yhteensovittamista sivuavia osioita, mutta niitä ei ole käsitelty eksplisiittisesti tästä näkökulmasta eikä konkreettisia keinoja miettien.

8 SUOSITUKSET

■ Työ- ja perhe-elämän sujuva yhdistäminen edistää perheen perustamisen mahdollisuuksia, lapsiperheiden arjen hallintaa ja hyvinvointia sekä työssä jaksamista. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta kyse on siitä, että sekä äideille että isille mahdollistetaan perheen ja lasten tarpeiden sekä työelämän vaatimusten yhteensovittaminen niin, ettei siitä koidu ongelmia tai syrjivää kohtelua. Perhevapaiden epätasainen jakautuminen äitien ja isien kesken vaikeuttaa naisten asemaa työmarkkinoilla eikä tue miesten vanhemmuuden rakentumista.

Kyse on paitsi perhepolitiikasta, myös työelämän säätelystä ja työpaikkojen toimintakäytännöistä. Perheen perustamista ja lasten hankkimista saattavat lykätä erityisesti nuorten naisten määräaikaiset työsuhteet. Lapsiperheiden elämässä työn ja perheen yhdistämisen ongelmat kiteytyvät usein kysymykseen ajankäytöstä. Työyhteisöjen toimintakäytäntöjä kehittämällä voidaan työn ja perheen asettamia aikapaineita sovitella niin, että vanhemmilla on riittävästi aikaa hyvään vanhemmuuteen perheen elämänkaaren eri vaiheissa. Myös muissa perhevaiheissa kuin pikkulapsivaiheessa on työn ja perheen yhteensovittamisen tarpeita. Ikääntyneet, sairaat tai vammaiset perheenjäsenet tarvitsevat työssäkäyvien apua, parisuhteen hyvinvointi edellyttää yhteistä aikaa, ja isovanhemmat yhdistävät ansiotyötä lastenlasten hoitoapuna toimimiseen. Toiminta työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen tukemiseksi työpaikoilla parhaimmillaan lisää työelämän vetovoimaa parantaessaan työyhteisön ilmapiiriä ja työntekijöiden jaksamista.

Työn ja perheen yhteensovittamisen sisältö: ymmärryksen laajentaminen

- Työn ja perheen yhteensovittamisen tuen tarpeita sekä perhepolitiikassa että työelämässä pohditaan ja toimia kehitellään eri perhevaiheiden näkökulmasta.
- Perhevapaita on syytä kehittää ja arvioida jatkossakin, koska niiden käytön sukupuolistuneet ehdot ja seuraukset luovat perustaa työnjaolle perheissä pikkulapsivaiheen jälkeen. Perhevapaiden käyttö tuo työn ja perheen yhteensovittamisen teeman esille myös työpaikoilla.

Perheen perustamisen tukeminen

- Luodaan konkreettisia toimia opiskelijoiden perheenperustamisen tukemiseksi. Esimerkiksi perheellisten opiskelijoiden asumista tuetaan paremmin ja opintorahan huoltajakorotus palautetaan.

Työlainsäädännön kehittäminen

- Työaikalainsäädäntöä kehitetään niin, että ylipitkien työpäivien ja -viikkojen tekemistä voidaan valvoa ja sanktioida nykyistä tehokkaammin.
- Määräaikaisten työsuhteiden käytön valvontaa ja sanktiointia tiukennetaan. Kehitetään ryhmäkannemahdollisuutta ja ammattiliittojen kanneoikeutta perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden karsimiseksi ja määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamisen ehkäisemiseksi.

Perhevapaalainsäädännön kehittäminen

- Vanhempainvapaa uudistetaan 6+6+6 -ehdotuksen pohjalta (ks. liite 6).
- Yhteishuoltajina toimivien isien perhevapaoikeudet turvataan.
- Äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaan käytöstä ilmoittamisen ja vapaajaksojen muuttamisen säädöksiä tarkistetaan suhteessa työsuhteiden erilaistumiseen ja isien mahdollisuuksiin pitää vapaita.
- Adoptio-, monikko- ja sateenkaariperheiden perhevapaoikeudet saatetaan samalle tasolle muiden perheiden kanssa.
- Vanhempainrahan korvaustaso nostetaan 80 prosenttiin koko vapaakauden ajalta.
- Osittainen hoitoraha nostetaan 50 prosenttiin kotihoidon tuesta.

Muu perhepolitiikan kehittäminen

- Päivähoidon saatavuus lapsen asuinalueelta sekä hoidon korkea laatu varmistetaan.
- Koululaisten aamu- ja iltapäivähoitoon luodaan sitovat laatuksiteerit alueellisen tasapuolisuuden varmistamiseksi.
- Tukitoimia perhepolitiikassa kehitetään luomalla hoitovapaan ja -rahan tapainen järjestely niille työssä oleville, jotka osallistuvat omien vanhempiensa hoitamiseen.
- Lapsenlapsiaan hoitavia isovanhempia kannustetaan ulottamalla sairaan lapsen hoitovapaa isovanhempiin.
- Mahdollisuus hoitovapaan pitämiseen alle kolmivuotiaan lapsen hoitamiseksi ulotetaan lapsen vanhempien suostumuksella isovanhempiin. Nämä uudistukset hyödyttävät sekä naisia että miehiä, sillä monet miehet auttavat ikääntyneitä vanhempiaan tai osallistuvat lastenlastensa hoitamiseen ansiotyön ohessa.

Työelämän käytäntöjen kehittäminen

- Vahvistetaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevaa työelämän kehittämistoimintaa kolmikannan yhteisin aloittein ja ohjelmin, joissa lähtökohtana on sukupuolten tasa-arvo.
- Varmistetaan pitkäjänteinen ohjelmatyö (esim. ESR) kehittämistyön tueksi.

Koordinaatio

- Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän politiikan koordinaatio ja valmistelu keskitetään hallinnollisesti yhteen paikkaan. Esimerkiksi: sukupuolten tasa-arvon edistämiseen liittyvät asiat siirretään valtioneuvoston kanslian alaisuuteen, jolloin myös työn ja perheen yhteensovittamisen tasa-arvokysymyksiä tarkastellaan jatkossa kokonaisuutena.
- Työelämän kehittämisen tavoitteita arvioidaan suhteessa työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksiin, esimerkiksi työllisyysasteen nostamista arvioidaan suhteessa perhevapaajärjestelmiin.
- Luodaan pysyvä viranomais- ja tutkijayhteistyö perhevapaiden käytön ja sen sukupuolistuneiden seurausten (naisten työmarkkina-asema; miesten hoivarooli ja -vastuu; sukupuolten työnjako kotitöissä) arvioimiseksi.

LÄHTEET

AINEISTO

Hallitusohjelmat

Pääministeri Paavo Lipposen hallituksen ohjelma 13.4.1995

Pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelma 15.4.1999

Pääministeri Anneli Jäätteenmäen / Matti Vanhasen I hallituksen ohjelma
24.6.2003

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 19.4.2007

Tasa-arvo-ohjelmat

Pekingistä Suomeen: Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma (1997). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelman seurantaraportti ja tarkistusesitys (1998) Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tasa-arvo valtavirtaan. Sukupuolten tasa-arvon tila vuosituhatosen kynnyksellä. Loppuraportti Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta 5.2.1997–28.2.1999. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 1999:3.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004–2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:1.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004–2007, seurantaraportti (maaliskuu 2006). Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:14.

Tasa-arvo valtatiellä – Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2004–2007 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:1.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:21.

Politiikkaohjelmat

Hallituksen työllisyysstrategia ja työllisyyden politiikkaohjelma 20.4.2006.

Työllisyys nousussa – työllisyysohjelman loppuraportti 13.3.2007.

Yrittäjyyspolitiikka pääministeri Matti Vanhasen hallituskaudella 2003–2007. Yrittäjyyden politiikkaohjelma – loppuraportti. Julkaisuja 7/2007. KTM.

Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma 5.12.2007.

Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelma 5.12.2007.

Hallitusohjelman toimeenpanon arviointi hallituskauden puolivälissä - Hallituksen strategia-asiakirjan seuranta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 14/2009.

Tulopoliittiset sopimukset

Tulopoliittinen sopimus 1998–1999

Tulopoliittinen sopimus 2001–2002

Tulopoliittinen sopimus vuosille 2003–2004

Tulopoliittinen sopimus vuosille 2005–2007

Muut

Ikäohjelman monet kasvat. Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3.

Isätoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 1:1999. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kansallinen tuottavuusohjelma 1993–2004. Loppuraportti (2004).

Kansallinen työelämän kehittämisohjelma: Kolmikantaisesti kootun asiantuntijaryhmän esitys työministeriölle (1996). Työhallinnon julkaisu 122. Helsinki: Työministeriö.

Kesto. Työuraan kesto ja kestävä kehitys 2004–2007: suunnitelma (2003). Helsinki: Työterveyslaitos.

Kesto-ohjelma – tutkimustiedosta hyviin käytäntöihin työelämän kehittämiseksi työn arjessa (2007). Helsinki: Työterveyslaitos.

Metsämäki, Janne: Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittäminen. Selvityshenkilön raportti. Työryhmämuistioita 2005:16. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Määräaikaisia työsuhteita selvittävän työryhmän raportti (2007). Helsinki: Työministeriö.

Palanko-Laaka, Kirsti (2005): Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmuokaus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Helsinki: Työministeriö.

Perhepoliittinen strategia. Linjauksia ja taustoja perhepolitiikan kehittämiseen (2003). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Perhevapaasäännösten toimivuus. Perhevapaasäännösten toimivuutta arvioivan työryhmän raportti (2005). Työhallinnon julkaisu 358. Helsinki: Työministeriö.

Samapalkkaisuusohjelma. Selvityksiä 2007:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista selvittäneen työryhmän (Peva II) muistio. Työryhmämuistioita 2001:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö

Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelmakokonaisuus Tykes 2004–09. Valmistelumuistio (2003). Helsinki: Työelämän kehittämisohjelman johtoryhmä.

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003. Päätös- ja arviointiraportti (2003).

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma. Seurantaraportti (2001). Helsinki: Työministeriö.

Työurat pitenevät. Veto-ohjelman indikaattorit II. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:9.

- Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle lasten ja nuorten hyvinvoinnista. Julkaisuja 2002:12. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Veto-ohjelma 2003–2007. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:53.
- Veto-ohjelma 2003–2007. Valtakunnallinen toimenpideohjelma työssäoloajan jatkamisesta, työssä jaksamisesta ja kuntoutuksesta (2003). Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:7.

KIRJALLISUUS

- Adoptioperheet ry. Edunvalvonta. http://www.adoptioperheet.fi/edunvalvonta_paivakirja.html
- Antila, Juha (2005) Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- Anttonen, Anneli (2002) Universalism and social policy: a Nordic-feminist reevaluation. *Nora* 10:2, 71–80.
- Anttonen, Anneli (2003) Lastenhoidon kaksi maailmaa. Teoksessa Hannele Forsberg & Ritva Nätkin (toim.) Perhe murroksessa. Helsinki: Gaudeamus, 159–185.
- Anttonen, Anneli & Sointu, Liina (2006) Hoivapolitiikka muutoksessa. Helsinki: Stakes.
- Brannen, Julia & Lewis, Sue (2000) Workplace Programmes and Policies in the United Kingdom. Teoksessa Haas, Linda & Hwang, Peter and Russel, Graeme (toim.) Organizational Change and Gender Equity. London: Sage Publications.
- van Doorne Huiskes, Anneke (2000) Miten Euroopassa yhdistetään työtä ja perhettä yritysten näkökulmasta. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Seminaariraportti, Helsinki: Stakes, 21–27.
- den Dulk, Laura (2001) Work–Family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- den Dulk, Laura & van Doorne-Huiskes, Anneke & Schippers, Joop (toim.) (1999) Work–Family Arrangements in Europe. Amsterdam: Netherlands School for Social and Economic Policy Research, Thela Thesis.
- Family Policy in Council of Europe member states. Two expert reports commissioned by the Committee of Experts on Social Policy for Families and Children. June 2009. Strasbourg: Council of Europe.
- Forsander, Annika (2007) Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D46/2007. Helsinki: Väestöliitto, 312–334.

- Haataja, Anita (2005) Äidit ja isät työmarkkinoilla 1989–2002/2003. Selvityksiä 2005:29. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Haataja, Anita (2008) Selvitys vähimmäismääräisen vanhempainrahan kehityksestä sekä työsuhteen yleisyydestä vanhempainrahan ja kotihoidontuen saajilla. Helsinki: Kela.
- Haataja, Anita & Nurmi, Kaarina (2000) Työnjako 1990-luvulla. Naiset työssä ja työvoiman ulkopuolella. Tasa-arvon työraportteja 3. Helsinki: Tasa-arvoasian neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Haataja, Anita & Nyberg, Anita (2006) Diverging paths? The dual-earner/dual-carer model in Finland and Sweden in the 1990s. Teoksessa Ellingsæter, Anne Lise & Leira, Arnlaug (toim.) Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states. London: Policy Press, 217–239.
- HE 147/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta.
- HE 22/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 4 luvun 4 §:n ja merimieslain 32 b §:n muuttamisesta.
- HE 57/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi perusopetuslain, opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain sekä lasten kanssa työkentelevien rikostaustan selvittämisestä annetun lain muuttamisesta.
- HE 77/2003. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 13 §:n muuttamisesta.
- HE 164/2004. Hallituksen esitys Eduskunnalle sairausvakuutuslaiksi annetun hallituksen esityksen (HE 50/2004 vp) täydentämisestä.
- HE 112/2006. Hallituksen esitys Eduskunnalle vanhempainpäivärahoja ja työnantajakustannusten korvaamista koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.
- Hulkko, Laura (2007) Lasten vanhemmat ja työ. Teoksessa Suomalainen lapsi 2007. Helsinki: Tilastokeskus ja Stakes, 245–263.
- Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko väestökehityksestä, väestöpolitiikasta ja ikärakenteen muutokseen varautumisesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 27/2004.
- Hämäläinen, Ulla & Takala, Pentti (2007) Isien perhevapaat ja tasa-arvo. Teoksessa Lilja, Reija & Asplund, Rita & Kauppinen, Kaisa (toim.) Perhevapaavalinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Selvityksiä 2007:69. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Iivonen, Esa (2009) Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan lainsäädännön toimivuus, toiminnan laatu ja muutostarpeet. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:8.
- Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009.
- Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2009 compendium. European Commission. (versio updated 29.7.2009)

- Johansson, Edvard & Kellokumpu, Jenni & Maliranta, Mika & Napari, Sami (2007) Lasku lapsensaannista. Teoksessa Teoksessa Lilja, Reija & Asplund, Rita & Kauppinen, Kaisa (toim.) Perhevapaavalinnat ja perhevapaisten kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Selvityksiä 2007:69. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Joronen, Tuula (2007) Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöliitto: Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D46/2007, 285–311.
- Julkunen, Raija (2000): Miten Euroopassa yhdistetään työtä ja perhettä kansalaisten kannalta. Julkaisussa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) Elämää Euroopassa. Työn ja perheen yhdistämisen moninaiset tavat ja haasteet. Seminaariraportti, Helsinki: Stakes, 9–20.
- Julkunen, Raija (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:20. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kannisto, Jari & Hiltunen, Maija (2009) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 2/2009. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Työryhmämuistioita 2003:11. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Keinänen, Päivi (2009) Palkansaajien työajan muutokset ja työaikamuodot. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 99–119.
- Kelan tilastollinen vuosikirja 2007. Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2008. Helsinki: Kela.
- Kellokumpu, Jenni (2007) Baby and pay: the family gap in Finland. Työpa-pereita 236. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Kellokumpu, Jenni & Napari, Sami (2007) Perhevapaisten vaikutus palkka-pussiin. Talous & Yhteiskunta 3/2007
- Kuosmanen, Paula (2007) Sateenkaarivanhempien työn ja perheen yhteen-sovittaminen. Teoksessa Kuosmanen, Paula & Jämsä, Juha (toim.) Suo-malaiset sateenkaariperheet sosiaali- ja terveyspalveluissa ja koulussa. Helsinki: Työministeriö, 96–101.
- Kuntasektorin palkat 2008. Tilastokeskuksen PX-Web -tietokannat. http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/pal/ksp/2008/2008_fi.asp [6.11.2009]
- Känsälä, Marja & Kovalainen, Anne (2005) Perheen ja yrittäjyyden yhteen-sovittaminen. Työ ja ihminen 19 (2005) 1, 129–140.
- Laine, Pekka & Napari, Sami (2008) Segregaatio ja sukupuolten palkkaerot Suomessa 1995–2004. Teoksessa Lilja, Reija & Asplund, Rita & Kauppi-nen, Kaisa (toim.) Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hank-keen loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:26
- Lammi-Taskula, Johanna (2004) Äidit työmarkkinoilla – kahden kerroksen väkeä? Yhteiskuntapolitiikka 2/2004. Helsinki: Stakes, 202–206.

- 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 & Salmi, Minna (2008) Huoli jaksamisesta vanhempana. Teoksessa Moisio, Pasi ym. (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2008. Helsinki: Stakes, 38–61.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2009) Työ, perhe ja hyvinvointi. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna ym. (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. Helsinki: THL, 38–47.
- Lammi-Taskula, Johanna & Suhonen, Anna-Stiina & Salmi, Minna (2004) Puolin ja toisin: tukea yli sukupolvien. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) (2004) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes, 97–113.
- Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa – Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leira, Arnlaug (2002) Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia. Cambridge University Press.
- Lilja, Reija & Asplund, Rita & Kauppinen, Kaisa (toim.) (2007) Perhevapaa- valinnat ja perhevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä? Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2007:69.
- Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Sisäasiainministeriön julkaisuja 2/2009.
- Mahon, Rianne (2002) Child Care: Toward What Kind of “Social Europe”? Social Politics: International Studies in Gender, State and Society 9:3, 343–379.
- Maliranta, Mika & Napari, Sami (2007) Perhevapaiden käytön määrät ja kustannukset yrityksissä. Sarja B 229. Helsinki: Etlä.
- Melasniemi-Uutelala, Heidi (2005) Pienten lasten äidit ja työ. Hyvinvointikatsaus 16:3, 30–33
- Miettinen, Anneli & Rotkirch, Anna (2008) Milloin on lasten aika? Lastenhankinnan toiveet ja esteet. Perhebarometri 2008. Katsauksia E34/2008. Väestöliitto: Väestöntutkimuslaitos.
- Moss, Peter (toim.) (2009) International Review of Leave Policies and Related Research 2009. Employment Relations and Research Series No. 102. London: BIS.
- Myrskylä, Pekka (2009) Suomalaisten työhön osallistuminen. Teoksessa Pärnänen, Anna ja Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus 2009, 63–82.
- Naisyrittäjyys tänään ja huomenna. Naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän väliraportti 31.10.2008. http://www.tem.fi/files/20722/Naisyrittajyyden_valiraportti.pdf [6.11.2009]

- Napari, Sami (2007) Is there a motherhood wage penalty in the Finnish private sector? Discussion Papers No. 1107. Helsinki: Etna.
- Nieminen, Tarja (2008) Tasa-arvobarometri 2008. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:24.
- Nilola, Kari & Valtakari, Mikko (2006) Kotitalousvähennys. Kotitalousvähennys kotipalvelumarkkinoiden luojana ja työllisyyden lisääjänä. Työpoliittinen tutkimus 310. Helsinki: Työministeriö.
- Nätti, Jouko & Väisänen, Mia & Anttila, Timo (2006) Ansiotyö kotona. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 73–91.
- OECD (2005) Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life. Volume 4 Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2005b) Trends and Determinants of Fertility Rates in OECD-countries: The Role of Policies. OECD Social Employment and Migration Working Papers No. 27. Paris: OECD.
- Olah, Livia & Fahlen, Susanne & Fraczak, Ewa (2008) Fertility and female employment – a contested relationship. Paper presented in the third RECWOWE Conference, Oslo 2008. <http://recwowe.vitamib.com/publications-1/papers/wp02/wp02>
- Opetusministeriön selvitys eduskunnan sivistysvaliokunnalle aamu- ja iltapäivätoiminnan laajuuden, laadun sekä palvelutarjonnan monipuolisuuden kehittymisestä sekä lain vaikutuksista palvelun rahoitukseen ja hintaan (2006).
- Opiskelijaperheet ja opintotuki (2009) Opetusministeriön työryhmämuisioita ja selvityksiä 2009:14. Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.
- Paajanen, Pirjo (2005) Perhebarometri 2005. Eri teitä vanhemmuuteen: Kaksikymppisenä ja kolmekymppisenä lapsen saaneiden näkemyksiä perheellistymisestä ja vanhemmuudesta. Katsauksia E21/2005. Väestöliitto: Väestötutkimuslaitos.
- Pall, Katre (2009) Estonia. Julkaisussa Moss (toim.) International Review of Leave Policies and Related Research 2009. Employment Relations and Research Series No. 102. London: BIS.
- Perhepoliittinen strategia (2003). Linjauksia ja taustoja perhepolitiikan kehittämiseen. Ensipainos. Helmikuu 2003, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Perkiö-Mäkelä, Merja ym. (2006) Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. www.ttl.fi
- Plantenga, Janneke (2009) The economics of leave. Leave Policies and Research -verkoston seminaari, Praha 10–11.9.2009. www.sfi.dk/leavenetwork
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna & Mahler, Susan (2005) Combining family and full-time work. European Foundation for the Improvement

- of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/working/reports/TN0510TR02/TN0510TR02.pdf>
- Roos J.P. (2004) Elämänpolitiikka ja evoluutio – Evoluutioteoria ja yhteiskuntatiede. *Janus* 12:4, 412–425.
- Rostgaard, Tine (2003) Social Care Regimes – The Configuration of Care for Children and Older People in Europe. Paper in the ESPANet Conference “Changing European Societies – The Role for Social Policy, Copenhagen 13-15 November 2003.
- Rønsen, Marit & Skrede, Kari (2006) Nordic fertility patterns: compatible with gender equality? Teoksessa Anne Lise Ellingsæter & Arnlaug Leira (toim.) *Politicising Parenthood In Scandinavia: Gender Relations in Welfare States*. Bristol: Policy Press, 53–76.
- Salmi, Minna (1998) Esipuhe toiseen painokseen teoksessa Salmi, Minna & Huttunen, Jouko & Yli-Pietilä, Päivi: *Lapset ja lama*. Helsinki: Stakes.
- Salmi, Minna (2000) Kotihoidon tuki ja naisten asema: tutkimushaasteita ja tulkintaongelmia. *Yhteiskuntapolitiikka* 65:1, 46–56.
- Salmi, Minna (2004) Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes, 129–137.
- Salmi, Minna (2005) Päivähoitoako kaikille lapsille? Erään instituution ja siihen suhtautumisen ristiriitoja. Teoksessa Heino, Tarja & Kekkonen, Marjatta & Känkänen, Päivi (toim.) *Lapsuuden kudelmaa*. Helsinki: Stakes, 97–116.
- Salmi, Minna (2005a) Äitien “valinnat”. *Janus* 13:1, 82–84.
- Salmi, Minna (2006) Parental Choice and the Passion for Equality in Finland. Teoksessa Ellingsæter, Anne Lise & Leira, Arnlaug (toim.) *Politicising Parenthood in Scandinavia. Gender Relations in Welfare States*. Bristol: Policy Press, 145–168.
- Salmi, Minna (2006a) Syntyvyys vai työllisyysaste? *Yhteiskuntapolitiikka* 71:4, 416–423.
- Salmi, Minna (2007) Pienten lasten vanhemmat haluavat säilyttää subjektiivisen päivähoito-oikeuden. *Yhteiskuntapolitiikka* 72:2, 202–204.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2002) Mitä pienten lasten vanhemmat haluavat perhepolitiikalta? *Yhteiskuntapolitiikka* 67:6, 578–583.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (toim.) (2004) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009) *Perhevaapaat ja työelämän tasa-arvo*. Työ ja yrittäjyys 24/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Sauli, Hannele, Savola, Lotta & Haataja, Anita (2000) Käyvätkö äidit töissä vai eivät? *Hyvinvointikatsaus* 2000:1.
- Savolainen, Jarna & Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004) *Elämän kirjoja työpaikoille*. Käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille. Helsinki: Stakes

- Sipilä, Jorma and Korpinen Johanna (1998) Cash versus Child Care Services in Finland. *Social Policy & Administration* 32:3, 263–277
- Stenholm, Mira (2002) Aikalisä perheelle. Työmarkkinajärjestöjen kampanja perhevapaiden tasa-arvoisen käytön edistämiseksi.
- Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto – SAMOK ry. (2008) Poliittinen ohjelma. http://www.syl.fi/asiakirjat/kannanotto_hallitusohjelma_2007/view?cf=snews [6.11.2009]
- Suomen monikkoperheet ry (2009) Esitys SATA-komitealle perhevapaiden / -etuuksien muutostarpeista monikkoperheissä. http://www.suomenmonikkoperheet.fi/monikko2008/tiedostot/esitys_SATA-komitealle_SMPry%2020_3_2009.pdf
- Suomen yrittäjät (2009) Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 13 §:n muuttamisesta (HE 159/2007 vp). <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/lausunnot>
- Sutela, Hanna (2006) Työsuhteen määräaikaisuuden kokeminen. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus, 223–247.
- SYL lausui lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelmasta. Lausunto 12.10.2007. http://www.syl.fi/asiakirjat/lausunto_lapsijanuoorisopoliitikka_loka2007/view?cf=snews [6.11.2009]
- Syntyneet 2008. Väestö- ja kuolemansyytilastot, Tilastokeskus.
- Takala, Pentti (2000) Lastenhoito ja sen julkinen tuki. Tutkimuksia 110. Helsinki: Stakes.
- Tervo, Hannu & Haapanen, Mika (2007) Miksi naisia on vain vähän yrittäjinä? *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 103(1), 28–43.
- Tiilikainen, Marja (2007) Somaliäidit ja transnationaalinen perhe. Teoksessa Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja (toim.) *Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ*. Väestöliitto: Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D46/2007, 266–284.
- Työvoimatutkimuksen tietokantataulukot. Tilastokeskus. http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/Tym/tyti/tyti_fi.asp
- Uhmavaara, Heikki & Niemelä, Jukka & Melin, Harri & Mamia, Tero & Malo, Anita & Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo (2005) Joustako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.
- Uhmavaara, Heikki (2006) Liukuva työaika ja työaikajousten vastavuoroisuus. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia*. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö.
- Valtion kuukausipalkat ammattitehtävien vuonna 2008. Tilastokeskuksen PX-Web -tietokannat. http://pxweb2.stat.fi/Database/StatFin/pal/vkp/2008/2008_fi.asp
- Vikat, Andres (2004) Syntyvyyteen vaikuttavat tekijät. Julkaisussa *Väes-*

- tökehitykseen varautuminen – tulisiko syntyvyyttä ja maahanmuuttoa lisätä?. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 3. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 31/2004. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 20–30.
- Viuhko, Minna (2006) Opiskelijatutkimus 2006. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja työssäkäynti. Opetusministeriön julkaisuja 2006:51.
- Wall, Karin (2007) Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective. Teoksessa Moss, Peter & Wall, Karin (toim.) International Review of Leave Policies and Related Research 2007. Employment relations Research Series No. 80. London, Berr.
- Yhden vanhemman perheiden liitto ry. (2009). Lausunto VN:n tasa-arvonselonteon käynnistymisestä. <http://www.yvpl.fi/index.php?sivu=tiedote>
- Yhdessä kasvuun – perhe on voimaa! YK:n Kansainvälisen Perheen vuoden 1994 Suomen toimikunnan raportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö 1995.
- Yksityisen sektorin kuukausipalkat 2008. Tilastokeskuksen PX-Web -tietokannat. http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/pal/yskp/2008/2008_fi.asp [6.11.2009]
- Yrittäjänäisten keskusliitto ry (2007) Tietoa naisyrittäjistä 2007. <http://www.yrittajanaiset.fi/index.php?k=5515>
- Zechner, Minna (2007) Maahanmuuttajaäitien näkemyksiä ja kokemuksia päivähoidosta ja koulusta palveluina. Teoksessa Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D46/2007. Helsinki: Väestöliitto, 245–265.

LIITE I.

HALLITUSOHJELMIIN KIRJATTUJA TAVOITTEITA

Lipponen I, hallitusohjelma (1995–1999)

Tasa-arvo

- sukupuolten tasa-arvon vahvistuminen
- työelämän tasa-arvon ja samapalkkaisuusperiaatteen edistäminen yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa

Työelämä

- työllisyyden parantuminen olennaisesti talouden vahvan kasvun ja vakaan rahan arvon perustalta; työttömyyden puolittaminen
- työaika-, vuosiloma- ja yhteistoimintalainsäädännön uudistaminen niin, että työntekijöiden suojele ja joustavuuden lisääminen toteutuvat samanaikaisesti
- työläinsäädännön uudistaminen; eri työaikamuodoissa ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien aseman selvittäminen ja turvaaminen
- edistetään erilaisia tapoja työn ja työajan jakamiseksi vapaaehtoiselta pohjalta
- työn vuorottelujärjestelmän toteuttaminen
- mm. työelämän laatuun perustuvan kilpailukyvyn edistäminen

Palvelut

- sosiaalista tasa-arvoa lisäävien palveluiden kattavuus ja tehokkuus
- peruspalveluiden turvaaminen kaikille väestöryhmille
- päivähoito-oikeuden laajennus vuonna 1996
- selvitetään perhepoliittisten tukien ja palvelumaksujen yhteensovittaminen

Lipponen II, hallitusohjelma (1999–2003)

Tasa-arvo

- sukupuolten tasa-arvon eteneminen niin työ- kuin perhe-elämässä
- läpäisyperiaatteen toteuttaminen valtion hallinnossa, uuden lainsäädännön tasa-arvovaikutusten selvittäminen
- aloitteiden tekeminen sukupuolten tasa-arvon vahvistamiseksi EUpolitiikassa
- tasa-arvon toteutumisen kannalta on keskeistä turvata hyvinvointipalvelut ja toteuttaa samapalkkaisuusperiaate työelämässä

Työelämä

- ensi vuosituhatvuoden alkuvuosina työllisyys on parantunut olennaisesti talouden kasvun ja vakaiden rahaolojen seurauksena ja työllisten osuus työikäisestä väestöstä kasvaa

- hallituksen tavoite on, että uusien työpaikkojen määrä lisääntyy riittävästi ja työssä olevien osuus työikäisestä väestöstä lähestyy Suomessa EU:n työllisyysuuntaviivoissa tavoitteeksi asetettua 70 prosenttia
- edistetään työelämän tasa-arvoa ja hyvien tasa-arvokäytäntöjen toteuttamista työyhteisöissä
- työaikapolitiikassa edistetään monipuolisia työaikajärjestelyjä
- korkean työllisyysasteen saavuttamiseksi pidetään yllä hyviä julkisia palveluita sekä toteutetaan toimenpiteitä, jotka vähentävät varhaisesta eläkkeelle siirtymistä ja mahdollistavat työhön osallistumisen eri elämäntilanteissa
- kokonaisvaltainen työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma valmistellaan yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa
- julkisen sektorin henkilöstöpolitiikassa edistetään pysyvien palvelussuhteiden syntymistä

Palvelut

- monipuolisten vaihtoehtojen turvaaminen lasten hoidon järjestämisessä
- sosiaalipolitiikan lähtökohtana pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan säilyttäminen, sosiaali- ja terveystalouden laatu ja saatavuus turvataan koko maassa ja ne kustannetaan pääosin verovaroin; niitä täydentävät yksityiset palvelut, sosiaali- ja terveysalan järjestöt ja omais- ja lähimmäistyö
- kehitetään pienten koululaisten aamu- ja iltapäivähoitoa
- päivähoiton joustavuutta pyritään lisäämään niin, että se vastaa nykyistä paremmin varhaiskasvatuksen ja muuttuneiden työmarkkinoiden tarpeisiin

Perhevapaat

- työmarkkinajärjestöjen kanssa kehitetään perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamista työnantajien kesken nykyisen sairausvakuutusosuuden puitteissa
- selvitetään mahdollisuuksia järjestelmään, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestäväan vanhempainlomaan
- selvitetään mahdollisuus pitää äitiys- ja vanhempainloma myös osana osana
- edistetään vanhempainloman jakamista vapaaehtoiselta pohjalta nykyistä tasapuolisemmin naisten ja miesten kesken

Vanhanen I, hallitusohjelma (2003–2007)

- Hallituksen päätavoitteena on kehittää hyvinvointiyhteiskuntaa parantamalla työllisyyttä ja vähentämällä työttömyyttä, vahvistamalla peruspalveluja ja toimeentuloturva sekä tasapainottamalla alueellista kehitystä.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

- työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotetaan: oikeus aamu- ja iltapäivätoimintaan 1-2. luokkalaisille, osittaisen hoitovapaan laajentaminen
- työllisyysasteen kohottaminen edellyttää ratkaisuja, jotka yksinkertaistavat työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista

Tasa-arvo

- tasa-arvon edistäminen kuuluu koko hallitukselle; tasa-arvon toteuttamiseksi laaditaan kansallinen toimintaohjelma, ja sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen pannaan toimeen koko valtionhallinnossa
- sukupuolivaikutusten arviointimenetelmiä kehitetään ja arviointi otetaan osaksi lainsäädännön ja valtion talousarvioin valmistelua
- tasa-arvopoliittiset kysymykset arvioidaan myös miesnäkökulmasta
- toteutetaan tasa-arvolain uudistaminen ja varmistetaan sen toimeenpano
- kehittämisspanostuksia kohdistetaan erityisesti (mm.) tasa-arvon edistämiseen

Työelämä

- talouspolitiikan tärkein tavoite on työllisyyden lisääminen vähintään 100 000 hengellä vaalikauden loppuun mennessä; tavoitteena on, että seuraavan vaalikauden loppuun mennessä voitaisiin päästä 75 prosentin työllisyysasteeseen
- samapalkkaisuutta ja työelämän tasa-arvoa edistetään pitkäjänteisellä ohjelmalla yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa, tavoitteena on poistaa perusteettomat palkkaerot naisten ja miesten välillä
- luodaan yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa edellytyksiä työaikajärjestelyihin, joissa perheiden tarpeet ja lasten etu otetaan entistä paremmin huomioon
- alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmille toteutetaan asteittain mahdollisuuksia lyhennettyyn työaikaan
- selvitetään ikääntyneiden mahdollisuudet osa-aikatyöhön ilman sosiaaliturvan heikentämistä
- mm. työssä jaksaminen on tärkeä kansallinen menestystekijä
- kehittämisspanostuksia kohdistetaan erityisesti mm. työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä työssä jaksamiseen ja työaikaseurannan kehittämiseen
- suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymiseen on varauduttava, ja julkisen sektorin työpaikkojen kilpailukyvyistä huolehdittava; ryhdytään toimenpiteisiin erityisesti julkisella sektorilla toistuvien määräraikaisten palvelussuhteiden vakinaistamiseksi

Palvelut

- julkisten sosiaali- ja terveyspalvelujen on oltava kansalaisten saatavilla tasa-arvoisesti ja ne on rahoitettava pääosin verovaroin; yksityinen

ja kolmas sektori sekä omais- ja lähimmäistyö täydentävät kuntien palvelutuotantoa

- sosiaalialan kehittämisohjelmalla korjataan sosiaalipalvelujen puutteita muun muassa vanhusväestön sekä lasten ja perheiden palveluissa
- vahvistetaan naisten ja miesten työssäkäynnin ja yrittäjyyden edellytyksiä, kuten laadukasta päivähoitoa ja muita julkisia palveluja
- lapsille ja perheille suunnattujen peruspalvelujen laatu turvataan ja palveluja parannetaan huolehtimalla riittävästä ja pysyvästä henkilökunnasta ja turvallisista olosuhteista sekä lisäämällä henkilöstöä lasten ja nuorten palveluihin
- 1. ja 2. luokkalaisille turvataan oikeus turvalliseen aamu- ja iltapäivätoimintaan säätämällä siitä lailla
- sosiaalipalveluille luodaan nykyisiä laatusuosituksia yksiselitteisempiä määreitä, joiden toteutumista kunnissa seurataan ja hallitus ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin vähimmäistason turvaamiseksi
- päivähoitolakia uudistetaan mm. määrittelemällä päivähoidon enimmäisryhmäkoko
- perhepäivähoidon saatavuutta lisätään ja perhepäivähoitajien asemaa parannetaan mm. kehittämällä kustannuskorvausjärjestelmää

Perhevapaat

- miehiä kannustetaan perhevapaiden pitämiseen
- perhevapaista aiheutuvia työnantajakustannuksia tasataan nykyistä enemmän
- osittaisen hoitovapaan oikeus laajennetaan 1. ja 2. luokkalaisten vanhempiin
- osittaista hoitorahaa korotetaan
- kotihoidon tuen tasoa sekä vähimmäisäitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahaa korotetaan vuonna 2005, ansiosidonnaisten vanhempainpäivärahojen saantiedellytyksiä parannetaan tavoitteena korjata väliinpuutoamistilanteita, kuten lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden asemaa

Lasten ja perheiden hyvinvointi

- sitoudutaan lapsi- ja perhepolitiikan vakauteen ja ennakoitavuuteen; lapsiperheiden aseman parantaminen, vanhemmuuden tukeminen sekä lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistäminen ovat hallituskauden keskeisiä tehtäviä
- laaditaan kokonaisselvitys lapsiperheiden taloudellisesta tilanteesta ottaen huomioon sosiaalietuuksien ja tulojen, palveluiden, maksujen, verojen ja perhevapaiden yhteisvaikutukset

Vanhukset ja omaishoito

- vanhusten kotona asumisen tukeminen ensisijainen tavoite vanhus-tenhuollossa
- omaishoitajien asemaa parannetaan

Vanhanen II, hallitusohjelma (2007–)

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- työn ja muun elämän yhteensovittaminen kansalaisten hyvinvoinnin parantamiseksi
- kaikessa päätöksenteossa edistetään työn ja perheen yhteensovittamista

Tasa-arvo

- tasa-arvon toteuttaminen yleensä sekä erityisesti työmarkkinoilla vaativat päättäväisiä toimia
- hallitus sitoutuu kokonaisuudessaan edistämään tasa-arvoa määrätietoisesti kaikessa päätöksenteossa; miehillä ja naisilla on oltava yhtäläiset edellytykset kaikilla elämänalueilla
- sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan lainvalmistelussa, talousarvioprosessissa sekä muissa merkittävässä hankkeissa

Työelämä

- hallituksen tavoitteena on lisätä suomalaisten hyvinvointia parantamalla edellytyksiä työllisyyden tuntuvalle kohenemiselle ja tuottavuuden kasvun nopeutumiselle
- määrätietoisena politiikan tukemana työpaikkojen määrä voi alka-neella vaalikaudellakin kasvaa 80 000–100 000 hengellä, mikäli kansainvälisen talouden kehitys jatkuu suotuisana ja palkkakehitys muodostuu työllisyyttä tukevaksi: tällöin työllisyysaste nousisi noin 72 prosenttiin vaalikauden lopulla; pitkän aikavälin tavoite työllisyysasteelle on 75 prosenttia
- tavoitteena on palkkaerojen selkeä kaventaminen vaalikauden aikana; hallitus sitoutuu kolmikantaiseen samapalkkaohjelmaan
- tuetaan työmarkkinajärjestöjen toimia sukupuolten välisen tasa-arvon ja samanpalkkaisuuden edistämiseksi
- hallitus edistää naisten urakehitystä ja naisjohtajuutta sekä julkisella että yksityisellä sektorilla; edesautetaan toimia, joilla vähennetään työmarkkinoiden jakautumista sukupuolen mukaan
- työaikapolitiikassa edistetään monipuolisia työaikajärjestelyjä, jotka tukevat työllisyyttä, helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista ja ottavat huomioon yritysten ja henkilöstön tarpeet; työaikapankki-järjestelmien kehittämistä edistetään poistamalla lainsäädännöllisiä esteitä
- työelämää kehitetään työmarkkinajärjestöjen kanssa niin, että jous-tavuus ja turvallisuus muodostavat tasapainoisen kokonaisuuden
- työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman tulee löytää kei-noja työssä jaksamisen ja työviihtyvyyden parantamiseksi
- määräaikaista työsuhteita selvittäneen työryhmän esitykset toteu-tetaan nopealla aikataululla ja käynnistetään työryhmän esittämät jatkoselvitykset

- julkisen sektorin henkilöstöpolitiikassa edistetään pysyvien palvelussuhteiden syntymistä
- tavoitteena on löytää tasapaino yritysten toimintaedellytysten, eri työsuhdemuotojen ja työntekijän turvan välille, samalla on etsittävä keinoja parantaa epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden asemaa

Palvelut

- edistetään kansalaisten oikeutta hakeutua palveluihin yli kuntarajojen
- toimivat peruspalvelut on varmistettava kansalaisten saataville asuinpaikasta ja varallisuudesta riippumatta
- sosiaali- ja terveydenhuollon vakaan rahoituksen ja palvelujen saatavuuden turvaaminen on tavoitteena
- perheille turvataan aito mahdollisuus valita lapsilleen paras hoitomuoto; varhaiskasvatuspalveluja kehitetään monimuotoisemmiksi lisäämällä osa-aikaisen hoidon mahdollisuutta sekä avoimia päiväkohteja ja kerhotoimintaa; perhepäivähoidon edellytyksiä parannetaan
- päivähoitolainsäädännön uudistus toteutetaan
- perheitä tuetaan ja palvelujen valintamahdollisuuksia parannetaan lisäämällä yhteistyötä julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin välillä
- perheiden hyvinvointia tuetaan parantamalla lapsiperheiden taloudellista asemaa ja palveluja

Perhevapaat

- äitiys-, isyys ja vanhempainpäivärahojen vähimmäistaso korotetaan työmarkkinatuen tasolle 1.1.2009
- yksityisen hoidon tuen tasoa ja lasten kotihoidon tuen tasoa nostetaan 1.1.2009
- pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia viettää aikaa lastensa kanssa parannetaan perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi
- osittaisen hoitorahan tasoa nostetaan 1.1.2010, jotta se korvaisi paremmin työajan lyhenemisestä johtuvaa palkan menetystä
- osittainen hoitoraha laajennetaan yrittäjille
- isyysvapaata pidennetään kahdella viikolla, uudistus toteutetaan vuoden 2010 budjetissa
- vanhempainvapaajärjestelmän laajemman uudistamisen mahdollisuus selvitetään
- jotta naisten tasa-arvo työelämässä toteutuisi, korvataan työntekijän vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset nykyistä paremmin; perhevapaista aiheutuvat kustannukset jaetaan nykyistä tasapuolisemmin mies- ja naisvaltaisten alojen työntekijien kesken ja yhteiskunnan rahoitusosuutta lisätään
- apurahansaajille turvataan työskentelyyn myönnettyjen apurahojen määrän perusteella eläke-, sairausvakuutus-, työtapaturma- ja työtömyysturva

- miehiä kannustetaan perhevapaiden pitämiseen
- selvitetään mahdollisuudet hoitovapaajärjestelmän kehittämiseen työn ja omaishoidon paremmaksi yhteensovittamiseksi

Lasten ja perheiden hyvinvointi

- sitoudutaan vähentämään lasten, nuorten ja perheiden pahoinvointia ja syrjäytymiskehitystä; lapsiperheiden köyhyyttä vähennetään ja eriarvoistumiskehitykseen puututaan parantamalla lapsiperheiden taloudellista asemaa
- adoptioperheiden yhdenvertaista asemaa biologisten perheiden kanssa edistetään
- lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointiin investoiminen on kannattavaa, hyvinvoivat lapset ja nuoret ovat ikääntyvän Suomen paras vanhuuden turva; hallituksen tavoitteena on lapsiystävällisempi Suomi

Vanhukset ja omaishoito

- turvataan vanhusväestön oikeus hyvään hoitoon: vanhustenhuollon palveluita uudistetaan, tavoitteena erityisesti kotihoidon vahvistaminen ja sitä tukevien palveluiden kehittäminen
- hoitotuen, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen, omaishoidontuen ja kotitalousvähennyksen yhteensovittamista parannetaan kattavan vanhustenhuollon turvaamiseksi
- omaishoitoa kehitetään tehtyjen selvitysten pohjalta

LIITE 2.

TASA-ARVO-OHJELMIIN KIRJATTUJA TAVOITTEITA

Tasa-arvo-ohjelma 1997–1999

YK:n neljännessä maailmankonferenssissa naisten aseman edistämiseksi vuonna 1995 hyväksytyssä Pekingin julistuksessa ja toimintaohjelmassa käsiteltiin työn ja perheen yhteensovittamista, mutta ei nimettynä teemana vaan ainoastaan muutamin lausein kohdan Naiset ja talous alla.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

- konkreettinen maininta vain käynnissä olevasta tutkimus- ja kehittämishankkeesta
- perhekasvatus- ja neuvontatyö vanhempien tukemiseksi nostettu tähän

Naisten työurat

- naisten tutkijanuran edistäminen
- naisyrityksyyden edistäminen mm. työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia takaamalla

Työelämän tasa-arvo

- samapalkkaisuuden edistäminen
- ministeriöiden, virastojen, laitosten ja valtion liikelaitosten tulee olla esimerkkinä tasa-arvolain velvoitteiden toteuttamisessa: vuosittaisen tasa-arvosuunnitelmien tekeminen, suunniteltujen henkilöstöpoliittisten toimenpiteiden toteuttaminen

Isyys

- miesten oikeuksien ja isyyden toteuttamisen mahdollisuuksien selvittäminen ja edistäminen: asetetaan toimikunta selvittämään isän aseman vahvistamiseksi tarvittavia toimenpiteitä

Etuudet ja palvelut

- tasa-arvon edistäminen sosiaalisten tulonsiirtojen ja palvelujen turvaamisessa; sosiaali- ja terveystalouden palvelujen tarjonnan ja käytön vaikutukset eri sukupuolten asemaan selvitetään
- sosiaali- ja terveysministeriöön perustetaan työryhmä selvittämään mahdollisuuksia laajentaa ja tehostaa perhekasvatus- ja neuvontatyötä eri viranomaisten ja vapaaehtoistahojen toimintana vanhempien ja lasten ja nuorten tukemiseksi

EU

- EU-asioita valmistellessa ja toimintalinjauksistaan päättäessään hallitus kiinnittää huomiota EU:n tasa-arvopolitiikan kehittämiseen, tavoitteena on, että ministeriöt ja puheenjohtajuuteen valmennettavat ottavat sukupuolten tasa-arvon yhdeksi näkökulmakseen suunnitellessaan EU:n työryhmissä käsiteltäviä asioita

Valtavirtaistaminen

- naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on otettava huomioon kaikessa julkishallinnon päätöksenteossa sekä toimenpiteitä suunniteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa niiden vaikuttavuutta

Tasa-arvo-ohjelma 2004–2007

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- työllisyysasteen nostamiseksi lisätään työelämän vetovoimaa ja kehitetään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista
- perhepolitiikalla ja työn ja perheen yhteensovittamista kehittämällä pyritään siihen, että perheen perustamista ei tarvitse siirtää taloudellisista tai työelämään liittyvistä syistä
- valtio on mukana työelämän kehittämisessä, mm. työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisessa edistämällä perhevapaiden tasa-arvoista käyttöä
- lainsäädännöllisiä ja muita toimenpiteitä kartoitetaan ja kehitetään työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi
- tarpeen pohtia keinoja työn ja perheen yhteensovittamiseen yli pikkukulapsivaiheen, esim. omien vanhempien hoitamiseksi

Naisten työurat

- naisyrittäjyyttä vahvistetaan yrittäjyyden politiikkaohjelman avulla

Työelämän tasa-arvo

- tasa-arvolain muutosehdotuksen tarkoitus vahvistaa laissa säädettyä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämismuutetta ja velvollisuutta sukupuoleen perustuvan syrjinnän poistamiseen: työpaikan tasa-arvosuunnittelua koskevia säännöksiä parannetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi ja palkkaerojen poistamiseksi
- työelämän kehittäminen tasa-arvon edistämiseksi: ongelmallisia asioita ovat palkkaerot, perhevapaiden käytön jakaantuminen
- Veto-ohjelmassa pyritään edistämään työn ja työelämän vetovoimaa sekä pidentämään työuria parantamalla työelämän tasa-arvoa ja työn ja perheen yhteensovittamista

Palkkaus

- palkkatasa-arvon edistäminen mm. tasa-arvolain uudistuksella

Määräaikaiset työsuhteet

- keskeinen tavoite työelämän kehittämisessä määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistaminen
- valtiolla pysyväisluonteisissa tehtävissä käytetään toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita

Palvelut

- kehitetään perheille suunnattuja tukia ja palveluita; kattava ja laadukas päivähoitojärjestelmä on peruspalvelu, jonka ylläpitäminen

ja kehittäminen mahdollistavat pienten lasten vanhemmille työn ja perheen yhteensovittamisen; STM kehittää päivähoitojärjestelmää, jotta se säilyisi yhteiskunnallista tasa-arvoa tuovana ja perheitä tukevana palveluna

- maahanmuuttajaperheiden kotoutumista tuetaan kehittämällä avoimien päiväkotien ja neuvoloiden toimintaa

Perhevapaat

- perhevapaalainsäädännön kehittäminen ja perhevapaiden käytön tasaisemman jakautumisen tukeminen: kehittämisessä huomioitava mm. yksinhuoltajien, etävanhempien, adoptiovanhempien ja samaa sukupuolta olevien vanhempien mahdollisuudet vanhemmuuden toteuttamiseen
- Tilaa lapsille, tilaa perheille -hanke: tuetaan työn ja perheen yhteensovittamista lisäämällä yhteiskunnan ja työpaikkojen lapsi- ja perheyönteisyyttä
- Veto-ohjelmassa perhevapaiden ja työmarkkina-aseman yhteyksien selvittäminen
- perhevapaiden työnantajakustannusten tasaamismahdollisuuksien selvittämistä jatketaan
- erityiset miehiä koskevat hankkeet, mm. isyyden tukeminen ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, osana tasa-arvo-ohjelmaa; Tilaa lapsille ja perheille - hankkeessa kannustetaan isiä käyttämään laajemmin oikeuksiaan perhevapaisiin ja pyritään vaikuttamaan asenteisiin niin, että perhevapaat olisivat hyväksytympiä työpaikoilla
- perhevapaalainsäädännön kehittämistä isien vanhemmuuden tukemiseksi selvitetään

EU

- tasa-arvonäkökohtien huomioinnosta EU:ssa, kansainvälisten järjestöjen toiminnassa ja kahdenvälisessä yhteistyössä edistetään
- osallistutaan aktiivisesti EU:n ihmisoikeus- ja tasa-arvopolitiikan kehittämiseen ja muotoiluun

Valtavirtaistaminen

- valtavirtaistamisen tavoitteena se, että virkamiehet omaksuvat sukupuolinäkökulman yhdeksi näkökulmaksi asioita valmistellessa

Tasa-arvo-ohjelma 2008–2011

- mm. sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen, naisten urakehityksen edistäminen ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen tasa-arvo-ohjelman painopisteinä

Palkkaus

- samapalkkaisuusohjelman jatkaminen
- palkkaerojen kaventumisen ja työmarkkinajärjestöjen ratkaisujen ar-

viointi ja arvioinnin perusteella tarvittavista toimita päättäminen palkkaerojen kaventamiseksi

- valtionhallintoa koskevan selvityksen käynnistäminen uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksista; sukupuolinäkökulman huomioiminen valtioneuvoston palkkausjärjestelmien yhtenäistämässä

Perhevapaat

- vanhempainvapaajärjestelmän uudistamista koskevan selvityksen käynnistäminen: tavoitteena isien kannustaminen nykyistä enemmän perhevapaiden pitoon sekä perhevapaista aiheutuvien työnantajakustannusten tasaisempi jakautuminen nais- ja miesvaltaisten alojen työnantajien kesken

Valtavirtaistaminen

- sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan eli päätöksiä ja toimenpiteitä arvioidaan niin, että saadaan selville niiden vaikutukset naisiin ja miehiin

LIITE 3.

POLITIIKKAOHJELMIIN KIRJATTUJA TAVOITTEITA

Hallituksen työllisyysstrategia ja työllisyyden politiikkaohjelma 2003 (Vanhanen I)

- työelämän uudistaminen siten, että työelämässä pysytään kauemmin ja työvoiman tarjonta voi lisääntyä; samalla helpotetaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista
- työelämän joustavoittamisvaatimukset johtavat tarpeeseen kehittää toimivia työn ja perhe-elämän yhteensovitusmalleja
- työelämän laadun parantaminen parantamalla työhyvinvointia ja työolosuhteita; tavoitetta tukee mm. työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamisen parantaminen

Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma (Vanhanen II)

- tavoitteina mm. työolosuhteiden, työssä jaksamisen ja työviihtyvyyden parantaminen sekä työn ja perhe-elämän entistä parempi yhteensovittaminen
- kansalaisten työpanoksen saamiseksi mahdollisimman täysipainoisesti käyttöön tärkeää, että keskeytykset työntekoon jäävät mahdollisimman vähäisiksi
- ”politiikkaohjelma tukee työn ja perhe-elämän parempaan yhteensovittamiseen tähtäävää selvitystyötä vanhempainvapaaajärjestelmien laajemmaksi uudistamiseksi ja työntekijän vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvien kustannusten nykyistä paremmasta korvaamisesta.”
- päätavoitteena on huolehtia kansalaisten työpanoksen saamisesta mahdollisimman täysimääräisesti käyttöön, työn tuottavuuden ja laadun oleellisesta parantumisesta seuraavien vuosikymmenten aikana sekä yrittäjyys- ja yritysten kasvuhalukkuuden kohenemisesta

Lasten, nuorten ja perheiden politiikkaohjelma (Vanhanen II)

- tavoitteena on, ettei perheille aseteta kohtuutonta taloudellista lisärasitetta uuden sukupolven kasvattamisesta ja yhteiskunnan tulevaisuuden turvaamisesta, taloudellisen toimeentulon perustana on vanhempien mahdollisuus osallistua työelämään: tavoitteena, että äideille ja isille mahdollistetaan perheen ja lasten tarpeiden sekä työelämän yhteensovittaminen - taloudellisen toimeentulon perustana on mahdollisuus osallistua työelämään; joustavan yhteensovittamisen kautta mahdollistuu perheen perustaminen kaikille perhettä suunnitteleville ja lasten hoivasta sekä kasvatuksesta voidaan huolehtia

- tavoitteena lapsiperheitä tukeva palvelujärjestelmä, joka luo lapsille ja nuorille hyvinvointia edistävän saumattoman verkoston: palvelujärjestelmän toimiessa perhekeskusmallin mukaisesti sen oleellisia osia ovat neuvolat, päivähoito ja koulu sekä muut lapsiperheiden tarvitsemat yhteiskunnalliset hyvinvointipalvelut
- väestön ikääntyminen edellyttää lasten ja nuorten hyvinvoinnista huolehtimista; ohjelma vahvistaa lapsiystävällistä Suomea, jossa tuetaan lasten, nuorten ja perheiden arjen hyvinvointia, vähennetään syrjäytymistä, lisätään lasten ja nuorten osallistumista ja kuulemistä sekä lasten oikeuksista tiedottamista
- perheiden hyvinvoinnin ytimenä on toimiva ja tasapainoinen vanhemmuus: tavoitteena on arjen hallinnan lisääminen kaikissa perheissä, kehitteillä olevalla perhekeskusmallilla tuetaan vanhemmuutta ja lapsia

LIITE 4. TULOPOLIITTISIIN SOPIMUKSIIN KIRJATTUJA TAVOITTEITA

Tupo 1998–1999

Tasa-arvo

- yhteistyön kohteena mm. ammatillisesta osaamisesta ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen
- tasa-arvoon liittyvistä asioista tiedottaminen ja kouluttaminen
- keskusjärjestöt aloittavat ”tasa-arvoinen työyhteisö” -kehittämishankkeen

Palkkaus

- työmarkkinakeskusjärjestöjen työn vaativuuden seurantaryhmän TASE:en tehtävänä on mm. edistää työnarviointiin ja samapalkkaisuuteen liittyvää koulutusta sekä seurata samapalkkaisuutta koskevaa kansainvälistä kehitystä ja EU:n samapalkkaisuussäädösten toimeenpanoa ja raportoida niistä
- jatketaan yhteistyötä sukupuolten välisiä palkkaeroja koskevien tietojen kokoamiseksi; palkkaeroja koskevia tietoja analysoidaan ja selvitetään keinoja perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi

Työaikajärjestelyt

- esitetään toimia, joiden avulla mahdollistetaan ja edistetään ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista: mm. määräaikainen laki, jonka mukaan työntekijän halutessa tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan osa-aikaeläkkeelle siirtymisen takia työnantajan on pyrittävä järjestämään tämä mahdollisuus

Perhevapaat

- perhehuoltovelvollisuuksien ja -vapaiden jakautumista naisten ja miesten välillä tasapuolisemmin tulisi edistää ja isiä tulisi rohkaista vapaiden käyttämiseen
- mahdollisuuksia perhevapaiden jakamiseen ja joustavampaan käyttöön tulisi selvittää
- perhevapaiden ajalta työnantajille suoritettavien korvausten laajentamismahdollisuuksia tulisi selvittää kolmikantaisessa työryhmässä

Tupo 2001–2002

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- esitetään kolmikantaisen selvityksen käynnistämistä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvistä kysymyksistä
- toteutetaan tilaisuuksia, joiden tavoitteena on työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen edistämällä perhevapaiden tasa-arvoista käyttöä

Työaikajärjestelyt

- vuorotteluvapaakokeilua jatketaan
- työaikatyöryhmän toimiaikaa jatketaan: ryhmän tehtävänä on seurata kansainvälistä ja erityisesti EU:n jäsenmaiden työaikakehitystä sekä kiinnittää huomiota ala- ja yritysکوhtaisiin työaikajärjestelyihin ja keinoihin, joilla työaikaa voidaan järjestellä yritys-, toimipaikka- ja yksilötasolla
- edistetään yhteistyössä uusia työaikaratkaisuja ja tavoitteena on lisätä sellaisia työaikakäytäntöjä, jotka sovitaisivat yhteen sekä toimipaikkojen ja yritysten tarpeita että työntekijöiden yksilöllisiä työaikatarpeita

Tupo 2003–2004

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- toteutetaan työnantajille ja työntekijöille tiedotushanke työn ja perhe-elämän yhteensovittamista edistävästä säännöksistä

Työaikajärjestelyt

- joustavien työaikaratkaisujen kehittämistä selvittävän työryhmän määräaikaa jatketaan ja työryhmän toimeksiantoa täydennetään työ- ja perhe-elämän käytännön yhteensovittamiseen liittyvillä tehtävillä: joustavien lasten hoitomahdollisuuksia parantavien työaikamallien selvittäminen ja hyvien käytäntöjen kokoaminen; käynnistetään käytännön kokeiluja ja niihin liittyviä tutkimuksia työpaikkatasolla sovittavista työaikajärjestelyistä, joilla edistetään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa oman työaikansa sijoitteluun ja työntekijöiden työajan hallintaan
- työaikatyöryhmän tehtävänä on selvittää tarpeita ja mahdollisuuksia, joita työajan pitkäjänteiseen tarkasteluun ja yksilölliseen joustamiseen tähtäävien työaikatilien / työaikapankkien säästö- ja lainausmahdollisuuksien edistämiseen liittyy ja selvityksen perusteella kartoittaa työajan säästö- ja lainausjärjestelyjen toteuttamismahdollisuudet ja mahdolliset rajoitukset
- työaikatyöryhmän tehtävänä on seurata kansainvälisen ja EU:n jäsenmaiden työajan kehitystä sekä niiden eroavuuksia ja eroavuuksiin johtaneita syitä; osana seurantaa työryhmän tulee kiinnittää huomiota ala- ja yritysکوhtaisiin työaikajärjestelyihin ja keinoihin, joilla työaikaa voidaan järjestellä yritys-, toimipaikka- ja yksilötasolla
- laaditaan suositus toimintamalleista työyhteisöjen suunnitelmalliseksi kehittämiseksi; suunnitelmallisessa kehittämisessä kiinnitetään huomiota mm. työaikajärjestelyihin

Työhyvinvointi

- työelämän tavoitteellista kehittämistä jatketaan kolmikantaisten kehittämisohjelmien avulla; kehittämisohjelmat luovat osaltaan perustaa mm. työkyvyn ylläpitämisen ja työssä jaksamisen kehittämiseksi

Määräaikaiset työsuhteet

- arvioidaan tarve ja sovitaan mahdollisesta pitempiaikaisesta selvitystyöstä määräaikaisten määrään ja perusteisiin liittyen; selvitysten ja tietojen perusteella laaditaan voimassa olevaan lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön perustuva ohjeistus määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden solmimisen oikeudellisista perusteista
- aloilla, joilla on suhteellisesti eniten määräaikaisia palvelussuhteita, järjestetään erityistä tiedotus- ja koulutustoimintaa

Palkkaus

- selvitetään mahdollisuuksia palkkatilastoissa käytettävien ansiokäsitteiden yhdenmukaistamisen parantamiseksi, jotta vertailtavuus paranisi

Sukupuolivaikutusten arviointi

- suositellaan, että liittokohtaisissa neuvotteluissa arvioidaan sopimusalan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutuksia suhteessa miesten ja naisten asemaan

Perhevapaat

- esitetään kolmikantaisen työryhmän asettamista valmistelemaan työsopimuslain muutosta mm. siten, että työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen siihen asti, kun lapsen toinen lukuvuosi peruskoulussa päättyy

Palvelut

- esitetään kolmikantaisen työryhmän asettamista selvittämään peruskoulun 1.-2. luokilla olevien koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia

Tupo 2005–2007

Palkkaus

- työmarkkinajärjestöjen yhteistyöllä edistetään mm. työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa ja kehittämistä sekä yleisten palkkausjärjestelmien toimivuutta
- samapalkkaisuusohjelman valmisteluun osallistuminen yhteistyössä hallituksen kanssa

Työaikajärjestelyt

- keskusjärjestöt jatkavat tiedottamista työaikapankkeihin liittyvistä mahdollisuuksista ja käyttöönotosta
- esitetään, että hallitus kiirehtii työaikapankkijärjestelmän edellyttämää lainsäädännön tai tulkintakäytäntöjen selkeyttämistä
- työaikatyöryhmän tehtävänä on seurata kansainvälisen ja EU:n jäsenmaiden työaikakehitystä, ja mahdollisuuksien mukaan osana seurantaa työryhmän tulee kiinnittää huomiota ala- ja yrityskohtaisiin työaikajärjestelyihin; työryhmän tulee selvittää erilaisten työ-

aikamuotojen laajuutta, käyttötarpeita ja toimivuutta sekä seurata työaikapankkijärjestelyjen kehitystä ja käyttöönottoa ja arvioida järjestelmien toimivuutta

Lainsäädäntö ja sukupuolivaikutusten arviointi

- esitetään ohjeistuksen laatimista ministeriön kanssa tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmaa koskevista säännöksistä sekä tiedottamista uudesta tasa-arvolaista yhdessä ministeriön kanssa
- suositellaan jäsenliitoille, että liitokohtaisissa neuvotteluissa jatketaan sopimusalan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutusten arviointia

LIITE 5. TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISOHJELMIIN KIRJATTUJA TAVOITTEITA

Ikäohjelma 1998–2002 (loppuraportti 2002)

Työaikajärjestelyt

- ohjelmassa on ollut tavoitteena edistää joustavia työaikatarkoituksia: työn jakaminen esim. vuorotteluvapaan ja osa-aikalisän muodossa on tarjonnut ikääntyville työntekijöille mahdollisuuksia mm. opiskeluun, työkykyä ylläpitävään toimintaan ja lepoon

Etuudet ja palvelut

- ikäohjelmassa työllistyvyys ja työkyky muodostivat prosessin, joka johtaa työllisyyteen: työkyky luo perustan työllistyvyydelle ja työllisyyttä voidaan tukea tuki- ja palvelujärjestelmillä, työ- ja eläkelainsäädännöllä sekä yhteiskunnassa vallalla olevilla arvoilla ja asenteilla

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003 (seurantaraportti 2000)

Työhyvinvointi

- hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tavoitteena on kehittää työelämää ja sosiaaliturvaa niin, että työura pitenee 2–3 vuodella, lisäksi tavoitteena on mm. edistää henkilöstön hyvinvointia sekä terveyttä ja työkykyä yleisinä menestystekijöinä ja tuottavuuden kehityksen kannalta
- mm. henkinen hyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat STM:n hallinnonalan työsuojelustrategian mukaisia painoalueita

Kesto-ohjelma 2004–2007 (suunnitelma 2004)

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- tulee selvittää, miten työelämään osallistumisen vuosia voidaan pidentää sovittamalla työelämä, perhe-elämä ja muu työelämän ulkopuolinen elämä paremmin yhteen

Työhyvinvointi

- toimintaohjelman tavoitteena mm. työuran pitenemisen ja työssä jatkamisen tukeminen
- laaditaan tarkennettu viitekehys työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi siten, että se tarjoaa kehittämisen perustan työpaikkojen terveyttä edistävälle toiminnalle ja henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi koko työuran aikana; viitekehys luo mahdollisuuksia vaikuttaa tekijöihin, jotka työelämässä ja yhteiskunnassa ovat eniten yhteydessä työuran katkeamiseen tai pitenemiseen ja tavoitteena on luoda toimintamalleja ja menetelmiä

työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi yksilön, työpaikkojen, yritysten ja organisaatioiden tarpeisiin

- tavoitteena on tukea työpaikkojen kykyä kehittää työ- ja toimintakykyä sekä terveyttä edistäviä ja työkyvyttömyyden uhkaa vähentäviä toimintatapoja ja työprosesseja

Veto-ohjelma 2003–2007

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- kansalaisten hyvinvoinnin ja työvoiman saatavuuden parantamiseksi tavoitteena on turvata kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään, vaikuttaa työssäoloajan jatkumiseen ja vahvistaa työn houkuttelevuutta kaikissa tilanteissa; tavoitteisiin pääsemiseksi edistetään työelämän, koulutuksen, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista
- naisten työllisyyden säilyttäminen korkealla tasolla: työllisyyden nostamiseksi on kiinnitettävä huomiota mm. palkkaerojen kaventamiseen, naisten urakehityksen tukemiseen, vero- ja etuusjärjestelmien vaikutuksiin, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä työ- ja perhevelvollisuuksien tasapuoliseen jakamiseen
- laaditaan käytännönläheinen tutkimuspoliittinen painoalueohjelma: tutkimuksen keskeisiä osa-alueita on mm. työelämän vaatimusten sekä perhe-elämän, vapaa-ajan ja opiskelun yhteensovittaminen
- valmistellaan ja toteutetaan perhepoliittinen ohjelma, joka avulla edistetään työelämän, koulutuksen, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja parannetaan erityisesti nuorten perheiden selviytymistä

Tasa-arvo

- yksi neljästä ohjelman osa-alueesta on työelämän moninaisuus ja tasa-arvo
- naisten ja miesten sekä eri ikäryhmien ja etnisten ryhmien tasa-arvon edistäminen kaikissa elämänvaiheissa

Työhyvinvointi

- tavoitteena on mm. työssä jaksamisen edistäminen
- yrittäjyyden edellytysten parantaminen ja yrittäjyyteen kannustaminen keskeisiä näkökohtia: esim. työssä jaksamiseen liittyvien kysymysten käsittely yrityksissä tukevat yrittäjän jaksamista sekä mahdollisuuksia ja halua toimia aktiivisesti myös henkilöstön työssä jaksamisen ja työkyvyn edistämiseksi
- kootaan tietoa työssä jaksamiseen ja työssäoloajan jatkamiseen vaikuttavista taustatekijöistä ja toimenpiteistä ja juurrutetaan tieto työelämän käytännöiksi
- STM:n hallinnonala ja muut yhteistyöorganisaatiot kehittävät ja soveltavat toimeentuloturvajärjestelmiä niin, että ne edistävät työssäoloajan pidentymistä, työssä jaksamista ja työhön paluuta

- yrittäjyyttä ja yrittäjien työssä jaksamista tuetaan mm. parantamalla yrittäjien ja perheenjäsenten työttömyysturvaa, sijaisjärjestelyjä sekä eläketurvaa

Työaikajärjestelyt

- käytännönläheinen tutkimuspoliittinen painoalueohjelma käynnistetään, tutkimuksen keskeisiä osa-alueita on mm. uusien toimintakäytäntöjen ja työaikamuotojen kehittäminen

Palkkaus

- menestyksen edellytys on naisten työllisyyden säilyttäminen korkealla tasolla: naisten työllisyyden nostamiseksi on kiinnitettävä huomiota mm. naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventamiseen

Etuudet ja palvelut

- kehitetään uusia toimintamalleja lastenhoidon ja sijaishoidon toteuttamiseksi ja kokeillaan niiden soveltuvuutta erityyppisissä ammateissa toimivien perheisiin

Perhevapaat

- vanhempia tuetaan mm. parantamalla miesten mahdollisuuksia ja motivaatiota perhevapaiden käyttöön, parannetaan miesten mahdollisuuksia osallistua lasten hoitoon ja perheen asioiden hoitamiseen

Omaishoito

- valmistellaan ja toteutetaan perhepoliittinen ohjelma, jonka avulla edistetään työelämän, koulutuksen, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista; huomioon otetaan aikuisten oikeus ja velvollisuus huolehtia ikääntyneistä vanhemmistaan ja läheisistään

Veto-ohjelman indikaattorit 2008

Työn ja perheen yhteensovittaminen

- sosiaaliturvan rahoituksen turvaamiseksi työuria tulee pidentää alku- ja loppupäästä ja tasapainoisen väestökehityksen turvaaminen edellyttää syntyvyyden pitämistä korkealla tasolla: tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan työn ja perheen toimintojen yhteensovittamista
- hallituksen tavoitteena on parantaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja tasa-arvoa, vakinaistaa määräaikaisia työsuhteita, edistää perhevapaiden tasaisempaa jakautumista, edistää samapalkkaisuutta ja tasata työnantajille perhevapaista aiheutuvia kustannuksia

Määräaikaiset työsuhteet

- hallituksen tavoitteena on mm. määräaikaisten työsuhteiden vakinaistaminen

Palkkaus

- hallituksen tavoitteena on edistää samapalkkaisuutta pitkäjänteisellä ohjelmalla

Perhevapaat

- hallituksen tavoitteena on mm. edistää perhevapaiden tasaisempaa jakautumista

Tykes 2004–2009 (valmistelumuistio 2004)

Työhyvinvointi

- haasteena on löytää ratkaisuja, joilla voidaan vauhdittaa tuottavuuskasvua sellaisin keinoin, jotka samanaikaisesti tukevat työntekijöiden yksilöllisiä ja työyhteisöllisiä voimavaroja, kuten mm. työkykyä ja työhyvinvointia, ja tätä kautta heidän edellytyksiään pysyä työelämässä

LIITE 6.

EHDOTUKSIA PERHEVAPAI DEN KEHITTÄMISEKSI, syyskuu 2006 / täydennetty lokakuu 2007

VTT, projektipäällikkö Minna Salmi ja YTT,
erikoistutkija Johanna Lammi-Taskula, Stakes

1. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaajärjestelmä uudistetaan uudeksi vanhempainvapaaksi, jonka kesto pidennetään 18 kuukauteen.

Vapaa koostuu kolmesta 6 kuukauden jaksosta, joista yksi on äidille, yksi isälle ja yksi jaettavissa vanhempien sopimalla tavalla. Vapaata voidaan pitää vähintään 2 kk pituisina kausina siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Isyysvapaata voidaan lisäksi pitää 6-18 päivää lapsen syntymän yhteydessä. Samoin äitiysvapaata voidaan lisäksi pitää 18 päivää ennen lapsen laskettua syntymäpäivää, ja terveydellisistä syistä äitiysvapaa voidaan aloittaa aiemminkin aina 50 päivään asti. Vanhempain-, äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksetaan vanhempainrahana 80 % aiemmista ansiotuloista. Yksinhuoltajat voivat käyttää koko 18 kuukauden vapaakauden.

1. B Alinta vanhempainpäivärahaa korotetaan noin neljänneksellä (19 euroon / arkipäivä) vastaamaan työmarkkinatukea ja se sidotaan indeksiin (alin vanhempainraha tekee nyt kuukaudessa n. 380 €, työmarkkinatuki n. 470 €).

Perustelut:

Vanhempainvapaa päättyy nykyisin lapsen ollessa 9-10 kuukauden ikäinen. Asiantuntija-arvioissa tätä ikävaihetta ei ole pidetty suotuisana päivähoidon aloittamiselle. Vanhemmat (yleensä äidit) hoitavatkin lasta kotona keskimäärin siihen asti, kun lapsi on 1,5-vuotias. Vanhempainvapaakauden pidentäminen on pienten lasten vanhempien eniten kannattama perhevapaiden uudistus, eikä vapaata ole pidennetty 20 vuoteen.

Uudistus takaa äideille vähintään nykyisin voimassa olevan äitiys- ja vanhempainvapaan pituisen vapaajakson (6+3=9 kk), jos vanhemmat päättävät puolittaa jaettavissa olevan vapaakauden. Vanhempien niin halutessa äidin vapaa voi olla myös selvästi nykyistä pidempi (6+6=12 kk), jos äiti käyttää jaettavissa olevan kauden kokonaan.

Isälle puolestaan tulee mahdollisuus pitää nykyistä pidempi vapaa. Hän voi kuitenkin valita myös vain lyhyemmän vanhempainvapaakauden, kuten nykyisinkin, tai vain isyysvapaan pitämisen. Lapselle uudistus puolestaan takaa kotihoidon vähintään vuoden ikäiseksi.

Mahdollisuus jaksottaa vanhempainvapaan pitämistä vähintään 2 kuukauden kausiin lapsen kolmivuotispäivään asti takaa sen, että

äiti voi halutessaan jäädä hoitovapaalle omien vanhempainvapaajaksojensa jälkeen ja isä voi käyttää oman vanhempainvapaajaksonsa äidin palattua töihin. Näin lapsen kotihoitoa voidaan joustavasti jatkaa 1,5-vuotispäivän jälkeenkin.

Kokemus isien vapaiden pidosta Suomessa ja muissa pohjoismaissa viittaa siihen, että isät käyttävät yleisimmin niitä vapaita, jotka on nimennyt nimetty isille. Lisäksi isät käyttävät vapaita silloin, jos perhe (lapsi) ne muuten menettäisi. Uudistus siis kannustaa isää käyttämään nykytilannetta selvästi pidempää 6 kuukauden vapaajaksoa. Isän puolen vuoden itsenäinen hoitojakso toimii vankkana perustana isän ja lapsen suhteen rakentumiselle.

Ei myöskään ole haitaksi yksinkertaistaa perhevapaajärjestelmää. Nykyisellään moni mies kokee sen niin monimutkaiseksi, että jättää perehtymättä oikeuksiinsa.

Uudistuksen myötä naisten ja miesten asema vanhempina työmarkkinoilla tasoittuu ja naisten syrjintä perhevapaiden pääasiallisina käyttäjinä alkaa hälvetä. Lapsiperheiden taloudellinen tilanne koheenee, kun vanhemmat voivat hoitaa lasta ansiosidonnaisen vanhempainrahan turvin kotihoidon tuen sijaan. Hoitovapaan ja kotihoidon tuen käyttö todennäköisesti vähenee, kun lapsi voidaan hoitaa kotona 1,5-vuotiaaksi jo vanhempainvapaalla.

Alimman vanhempainrahan korottaminen muun toimeentuloturvan tasolle on perusteltua, koska kyse on toimeentulosta eikä sairaudesta (ts. vanhempainvakuutus olisi perusteltua irrottaa sairausvakuutuksesta omaksi järjestelmäkseen). Uudistus kohentaa sen viidenneksen taloudellista tilannetta, joka nykyisin saa vanhempainrahan minimitasoisena.

2. Vanhempainpäivärahalle määritellään yläraja.

Perustelut:

Viime kuukausina on käyty keskustelua siitä onko sukupuolten tasa-arvon kannalta oikein, että miehille maksettaisiin vanhempainrahaa korkeamman prosentin mukaan kuin naisille. Tätä on kritisoitu mm. siksi, että lastenhoitotyöstä ei pidä maksaa naisille ja miehille erisuuruista korvausta. Keskustelua ei sen sijaan ole käyty siitä, että jo nyt maksetut vanhempainpäivärahat ovat varsin erisuuruisia naisille ja miehille. Vuonna 2004 äideille maksettu vanhempainpäiväraha oli keskimäärin 38 € ja isille maksettu keskimäärin 58 €. Äidin päiväraha oli siis keskimäärin 2/3 isän päivärahasta. Tämä johtuu naisten ja miesten palkkaerosta, mutta myös siitä, että viidennes vanhempainrahaa saaneista naisista sai ainoastaan vähimmäispäivärahaa. Samaan aikaan neljännes isistä sai yli 70 euron nousevaa vanhempainpäivärahaa. Korkeimmat maksetut vanhempainrahat olivat

äideille n. 6400 euroa/kk ja isille n. 10000 euroa/kk (Kelasta Pentti Takalalta saatu tieto). Voidaan kysyä onko kohtuullista, että joku voi saada *päivärahana* summan, joka on suurempi kuin vähimmäisvanhempainraha *kuukaudessa*.

3. *Osittainen hoitoraha korotetaan kolminkertaiseksi nykyisestä eli 210 euroon.*

Perustelut:

Jos pidetään tärkeänä huolehtia samanaikaisesti työllisyysasteesta ja vanhempien mahdollisuudesta valita lastensa hoitomuoto, kiinnostusta osittaiseen hoitovapaaseen tulisi kannustaa. Stakesin perhevapaatutkimuksen 2001-2003 vastaajista (3300 äitiä ja 1400 isää) runsas kolmasosa äideistä ja viidesosa isistä oli kiinnostunut osittaisesta hoitovapaasta, jos hoitoraha olisi vähintään 168 euroa; vähintään 252 euron hoitoraha nostaisi kiinnostuneiden osuuden puoleen sekä äideistä että isistä.

3 B. *Osittaista hoitorahaa maksetaan kaikille osa-aikatyössä oleville vanhemmille,*

myös niille, joiden työ on alun perin osa-aikaista eivätkä he siis voi lyhentää työaikaansa kokoaikaisesta osa-aikaiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeiden mukaan lakia tulee jo nyt tulkita näin.

Perustelut:

Osittaista hoitovapaata käytti Stakesin perhevapaatutkimuksen 2001-2003 vastaajista 4 % naisista, keskimäärin siihen asti kunnes lapsi on 2v 3 kk ikäinen. Yleisimmin sitä käyttivät korkeasti koulutetut toimihenkilöt. Osa-aikatyötä tekivät tutkimukseen vastanneista parivuotiaiden lasten äideistä kuitenkin eniten työntekijäasemassa olevat ja ammatillisesti kouluttamattomat naiset. Ts. osittainen hoitovapaa näyttää nykymuodossaan tukevan perhevapaajärjestelmän luonnetta naisten kahtiajakoa aiheuttavana.

Osittaisen hoitorahan perustelut voidaan rakentaa kahdelle erilaiselle logiikalle: Yhtäältä voidaan ajatella, että hoitoraha on korvausta menetetyistä työtulosta vanhemman lyhentäessä työaikaansa lapsen hoidon takia. Toisaalta voidaan myös ajatella, että hoitoraha on kannustusta osa-aikaisen työn tekemisen ja lastenhoidon yhdistämiselle. Tällöin sen maksaminen on perusteltua silloinkin, kun vanhempi on alun perin valinnut osa-aikatyön lapsen hoidon takia. Osa-aikatyössä oleva menettää mahdollisuutensa olla kokopäiväisesti työssä, jos haluaa hoitaa lasta, ja hänen taloudellinen asemansa jää kokopäivätyössä olevaa heikommaksi. Jos halutaan samanaikaisesti vahvistaa työmarkkinoille osallistumista ja lasten hoitamista kotona, osittaisen hoitorahan tulkitseminen koskemaan kaikkia osa-aikatyössä olevia vanhempia on perusteltua.

4. Tilapäinen hoitovapaa ulotetaan isovanhempiin.

Perustelut:

Stakesin yhdellätoista työpaikalla tehdyssä Työ ja perhe –kyselyssä (vastaajia 1100) isovanhemmiksi ehtineistä, vielä työelämässä olevista työntekijöistä puolet hoiti lapsenlapsiaan viikonloppuisin tai arkiinkin vapaa-aikanaan vähintään kuukausittain. Isoisät olivat lähes yhtä aktiivisia lastenlasten hoitajia kuin isoäidit. Tällä hoitoavulla on suuri merkitys työssä olevien pienten lasten vanhempien mahdollisuuksille vastata työelämän asettamiin vaatimuksiin. Ehdotuksen toteuttaminen helpottaisi varsinkin pidemmän matkan takaa lastenlastensa hoitoon osallistuvia, ja samalla tekisi mahdolliseksi tiivistää mummujen ja vaarien suhdetta lapsenlapsiinsa. Yksinhuoltajaperheissä tilapäisen hoitovapaan ulottaminen isovanhempiin helpottaisi oleellisesti sairaan lapsen hoidon järjestämistä.

Tilapäisen hoitovapaan käyttöä sukupuolen mukaan ja toimialoittain tulisi selvittää.

5. Hoitovapaa ja -raha niille työssä oleville, jotka osallistuvat omien vanhempiensa hoitamiseen.

Vapaa on mahdollista ottaa myös osa-aikaisena.

Perustelut:

Stakesin Työ ja perhe –kyselyssä puolet työntekijöistä auttoi omia vanhempiaan arjesta selviytymisestä vähintään kuukausittain. Apu täydensi merkittävästi sosiaali- ja terveystalvelujen antamaa hoitoa varsinkin silloin, kun vanhukset olivat erityisen hoidon tarpeessa. Vanhusten väestöosuuden kasvaessa epävirallisen avun merkitys lisääntyy. Mahdollisuus vapaaseen pakottavista perhesyistä ei välttämättä kata tässä tarkoitettuja auttamistilanteita, vaan sitä tulisi täydentää omien vanhempien hoitovapaalla ja -rahalla.

5. B

Mahdollisuus vapaaseen pakottavista perhesyistä voi olla omista vanhemmista huolehtivien tukena äkillisissä tilanteissa. Vapaan käyttöä ei kuitenkaan ole selvitetty, eikä sen tarjoamista mahdollisuuksista ilmeisesti tiedetä kovin hyvin työyhteisöissä. Tulisi kerätä tietoa siitä miten vapaata pakottavista perhesyistä on käytetty ja tiedottaa vapaasta, jotta sitä hyödynnettäisiin nykyistä enemmän.

6. Määräaikaisten työsuhteiden käytön säätelyä ja säädösten noudattamisen valvontaa tehostetaan.

Perustelut:

Jos halutaan pitää naisten työllisyysaste korkeana ja kohentaa naisten asemaa työelämässä, on syytä vakauttaa naisten tilannetta työmarkkinoilla siirtymällä määräaikaisista pysyviin työsuhteisiin.

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys nuorilla naisilla on yhteydessä myös syntyvyyteen. Nykyisin määräaikaisissa töissä olevat naiset lykkäävät lasten hankintaa ja varsinkin korkeasti koulutetut määräaikaisissa töissä olevat naiset myös hankkivat vähemmän lapsia kuin haluaisivat. Lasten hankinnan myöhentämisen taustalla vaikuttavat kokemukset työsuhteen määräaikaisuuden tuomasta taloudellisesta epävarmuudesta ja tulevaisuuden suunnittelun vaikeudesta. Nämä kokemukset ovat viime vuosina yleistyneet. Määräaikaiset työsuhteet ovat myös yhteydessä perhevapaiden keston: naiset pitävät lyhyempiä perhevapaita, jos heillä on työpaikka, johon palata.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ

ISSN 1236-2115 (painettu)

ISSN 1797-9897 (verkkójulkaisu)

- 2009:
- 1 Sikiön poikkeavuuksien seulonta. Seulonta-asetuksen täytäntöönpanoa tukevan asiantuntijaryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2754-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2755-1 (PDF)
 - 2 Selvitys EVO-pisteitä tuottaneista terveystieteellisistä julkaisuista vuosilta 2003-2005. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2756-8 (PDF)
 - 3 Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Mieli 2009 -työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi.
ISBN 978-952-00-2767-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2768-1 (PDF)
 - 4 Raskaan olevien päihdeongelmaisten naisten hoidon varmistaminen -työryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2769-8 (PDF)
 - 5 Yhtenäiset kiireettömän hoidon perusteet 2009.
ISBN 978-952-00-2770-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2771-1 (PDF)
 - 6 Enhetliga grunder för icke-brådskande vård 2009. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2773-5 (PDF)
 - 7 Skenaarioita sosiaalimenoista. Terveystieteellisen tutkimuksen vaikutukset ja analyysimallin esittely.
ISBN 978-952-00-2774-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2775-9 (PDF)
 - 8 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2009. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2776-6 (PDF)
 - 9 Salme Kallinen-Kräkin . Kaste-ohjelman valtakunnallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2008-2011. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2777-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2778-0 (PDF)
 - 10 Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotus sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2779-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2780-3 (PDF)
 - 11 Katja Uosukainen, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2781-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2782-7 (PDF)
 - 12 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointi. Loppuraportti: Tulosten ja vaikutusten arviointi.
ISBN 978-952-00-2793-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2794-0 (PDF)

- 2009: 13 Selvitys ensihoidon ja sairaankuljetuksen kehittamisestä. Sairaankuljetuksen ja ensihoidon kehittämisen ohjausryhmän loppuraportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2795-7 (PDF)
- 14 Tuottava, tuloksellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta 2015. Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2796-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2797-1 (PDF)
- 15 Tupakkapoliittisia lakimuutoksia ja toimia valmistelevan työryhmän loppu- ja väliraportit. Ehdotukset tupakkalain ja tupakkaverolain muutoksiksi.
ISBN 978-952-00-2806-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2807-7 (PDF)
- 16 Sanna Parrila. Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen. PERHOKE-hankkeen loppuraportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2808-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2809-1 (PDF)
- 17 Vaihtoehtohoitojen sääntelytarve. Vaihtoehtohoitoja koskevan lainsäädännön tarpeita selvittäneen työryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2810-7 (PDF)
- 18 Kosteusvauriot työpaikoilla. Kosteusvauriotyöryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2811-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2812-1 (PDF)
- 19 Hannu Jokiluoma, Hannele Jurvelius. Työsuojelupiirien tuottavuusryhmän loppuraportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2813-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2814-5 (PDF)
- 20 Plan för mentalvårds- och missbruksarbete. Förslag av arbetsgruppen Mieli 2009 för att utveckla mentalvårds- och missbruksarbete fram till år 2015. (Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2819-0 (PDF)
- 21 Huumausainepolitiikan kertomus v. 2008 valtioneuvostolle. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2820-6 (PDF)
- 22 Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen, Jouni Lehtelä, Mika Lauhamo, Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Antti Zitting, Matti Hakkola. Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveys säännösten vaikuttavuus.
ISBN 978-952-00-2821-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2822-0 (PDF)
- 23 Salme Kallinen-Kräkin. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma Kaste 2008-2011. Hankeavustusopas. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2823-7 (PDF)
- 24 Neuvonta- ja palveluverkosto ikääntyneiden hyvinvoinnin ja terveyden edistäjänä. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2833-6 (PDF)
- 25 Simone Ghislandi, Joni Hokkanen, Aki Kangasharju, Ismo Linnosmaa, Matteo Galizzi, Marisa Miraldo, Hannu Valtonen. Reference pricing in Finnish pharmaceutical markets. Pre-policy evaluation. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2835-0 (PDF)

- 2009: 26 Nationella utvecklingsprogrammet för social- och hälsovården (KASTE) 2008-2011. Handbok om projektunderstöd. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2836-7 (PDF)
- 27 Göran Bondjers, Paulien Bongers, Marilyn Fingerhut, Timo Kauppinen, Stavroula Leka, Paul Schulte, Yappu Taipale, Hannu Uusitalo. Meeting future needs of finnish working life through a healthy workforce. 2009 international evaluation of the Finnish Institute of Occupational Health.
ISBN 978-952-00-2837-4 (pb)
ISBN 978-952-00-2838-1 (PDF)
- 28 Varhaiskasvatuksen uudistamisen linjauksia. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2847-3 (nid.)
ISBN 978-952-00-2848-0 (PDF)
- 29 Esitys varhaiskasvatusalan koulutuksen valtakunnalliseksi arvioimiseksi. Varhaiskasvatuksen koulutusten arvioinnin valmisteluryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2851-0 (PDF)
- 30 Lasten seksuaalisen hyväksikäytön selvittäminen. Työryhmän muistio. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2852-7 (PDF)
- 31 Oikeuslääkinnän organisointia Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa selvittävän työryhmän väliraportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2853-4 (PDF)
- 32 Arvo Myllymäki. Eläketurvakeskusta koskevan sääntelyn uudistamistarpeiden selvittäminen. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2859-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2860-2 (PDF)
- 33 Evankelis-luterilaisen kirkon eläkejärjestelmän uudistamistyöryhmän mietintö. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2861-9 (PDF)
- 34 Oppilas- ja opiskelijahuoltotyöryhmän toimenpide-ehdotukset. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2868-8 (PDF)
- 35 Poronhoitajien sijaisapukokeilu. Poronhoitajien sijaisapukokeilua valmistelleen työryhmän muistio. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2869-5 (PDF)
- 36 Rådgivnings- och servicenätverk för att främja äldre personers välfärd och hälsa. En förkortad version av rapporten. (Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2875-6 (PDF)
- 37 Tavoitteena tasa-arvo. Keskustelua rajat ylittävästä prostituutiosta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2882-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2883-1 (PDF)
- 38 Potilasturvallisuuden edistämisen ohjausryhmä ja työvaliokunnat edistävät potilasturvallisuutta. Ohjausryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2884-8 (PDF)
- 39 Yrittäjien sosiaaliturvan kehittäminen. Yrittäjät 2009 -työryhmän muistio. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2885-5 (PDF)

- 2009: 40 Sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnonalan laboratoriotointa selvittävän työryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2886-2 (PDF)
- 41 Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Työryhmän muistio. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2889-3 (PDF)
- 42 Suomen kansainvälisten lapseksiottamisasioiden lautakunta. Toimintakertomus 2008. Nämnden för internationella adoptionsärenden i Finland. Verksamhetsberättelse 2008. The National Board of Inter-Country Adoption Affairs. Annual Report 2008. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2890-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2891-6 (PDF) (fin)
ISBN 978-952-00-2892-3 (PDF) (swe)
ISBN 978-952-00-2893-0 (PDF) (eng)
- 43 Sukupuolisilmäläsit käyttöön! Loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2870-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2871-8 (PDF)
- 44 Joukkoruokailun kehittäminen Suomessa. Joukkoruokailun seuranta- ja kehittämistyöryhmän toimenpidesuositus. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2894-7 (PDF)
- 45 Kaisa Jaakkola, Pekka Huuhtanen, Irja Kandolin. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997-2008.
ISBN 978-952-00-2895-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2896-1 (PDF)
- 46 Toimiva terveyskeskus. Toimeenpanosuunnitelma. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2899-2 (PDF)
- 47 Nuorten terveystapatutkimus 2009. Nuorten tupakkatuotteiden ja päihteiden käyttö 1977-2009. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2902-9 (PDF)
- 48 Suomen romanipoliittinen ohjelma. Työryhmän esitys. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2911-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2912-8 (PDF)
- 49 Opiskeluterveydenhuollon kustannukset ja järjestämistapaehdotukset. Työryhmämuistio. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2917-3 (PDF)
- 50 Taina Riski. Naisiin kohdistuva väkivalta ja tasa-arvopoliitiikka.
ISBN 978-952-00-2930-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2931-9 (PDF)
- 51 Kristiina Brunila.
Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa.
ISBN 978-952-00-2932-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2933-3 (PDF)
- 52 Heli Kuusi, Ritva Jakku-Sihvonen, Marika Koramo.
Koulutus ja sukupuolten tasa-arvo.
ISBN 978-952-00-2934-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2935-7 (PDF)

- 2009: 53 Raija Julkunen. Työelämän tasa-arvopolitiikka.
ISBN 978-952-00-2924-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2925-8 (PDF)
- 54 Anne-Maria Holli, Marjo Rantala.
Tasa-arvoviranomaisten institutionaalinen asema.
ISBN 978-952-00-2926-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2927-2 (PDF)
- 55 Johanna Lammi-Taskula, Minna Salmi, Sanna Parrukoski.
Työ, perhe ja tasa-arvo.
ISBN 978-952-00-2928-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2929-6 (PDF)