



Työ ja perhe ne yhteen soppii?

TIIA SORSA JA ANNA ROTKIRCH

Perhebarometri 2020

Työ ja perhe ne yhteen soppii?

Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen
suomalaisissa lapsiperheissä

Tiia Sorsa ja Anna Rotkirch

Julkaisija: Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos
Kalevankatu 16 B, PL 849, 00101 Helsinki
www.vaestoliitto.fi

Kustantaja: Väestöliitto ry
Kalevankatu 16 B, PL 849, 00101 Helsinki

© Kirjoittajat ja Väestöliitto ry

ISBN 978-952-226-205-9 (painettu)

ISBN 978-952-226-206-6 (verkko)

ISSN 1455-2191 (painettu)

Ulkoasu, kannen valokuva ja taitto: Lena Malm
Helsinki, 2020

Paino: Hansaprint Oy

Sisällys

Esipuhe	8
1 Johdanto	10
1.1 Erilaisten vanhempien erilaiset työ- ja perhesuhteet	12
1.2 Mitä työelämän joustot ovat?	13
2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusaineistot	16
2.1 Tutkimuskysymykset ja menetelmät	16
2.2 Työvoimatutkimukseen vuonna 2018 vastanneet	18
2.3 Työvoimatutkimukseen vuonna 2010 vastanneet	21
3 Mikä muuttui? Lapsiperheiden vanhemmat ja heidän työnsä 2010 ja 2018	22
3.1 Vanhempien ikä ja koulutustaso kohonnut	22
3.2 Vanhempien ja muiden työsuhteet	26
3.3 Äitien ja isien työsuhteet	30
3.4 Työsuhteet eri koulutusryhmissä	34
3.5 Työsuhteet nuorimman lapsen iän mukaan	40
3.6 Yhteenveto: Korkeasti koulutettujen työsuhteet eriytyneet muista	44
4 Miten lapsiperheiden vanhempien joustomahdollisuudet ovat muuttuneet?	45
4.1 Äitien ja isien mahdollisuudet työaikajoustoihin	46
4.2 Puolison ja lapsen iän yhteys työaikajoustoihin	49
4.3 Eri koulutusryhmien mahdollisuudet työaikajoustoihin	53
4.4 Epäsäännölliset työajat ja mahdollisuus työaikajoustoihin	55
4.5 Yhteenveto: Kenellä on mahdollisuus joustoihin?	57
5 Miten hoivavastuu muuttaa työssäkäyntiä?	59
5.1 Äitien ja isien tekemät muutokset	60
5.2 Vanhempien ammattiaseman vaikutus	62
5.3 Puoliso, lapset ja tarve muuttaa työkuviotaan	63
5.5 Yhteenveto: Puolet muuttaa jotain työssään, mutta harvan urakehitys hidastuu	65

6	Työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittavat ja helpottavat tekijät	66
6.1	Mikä hankaloittaa yhteensovittamista?	66
6.2	Mikä helpottaa, ja mikä helpottaisi yhteensovittamista?	69
6.3	Yhteenveto: Millaisia joustoja ja helpottavia tekijöitä toivotaan?	74
7	Onnistuuko työn ja perheen yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä?	76
7.1	Onnistumisen kokemus eri perheissä	77
7.2	Mikä selittää onnistunutta yhteensovittamista?	80
7.3	Yhteenveto: Työsuhteet ja yksilölliset erot erittäin hyvän onnistumisen taustalla?	86
8	Keskeiset tulokset: Haastavan yhtälön toimivat ratkaisut	88
9	Lähteet	95

Taulukot

Taulukko 1:	Lapsiperheiden vanhemmat ja muut suomalaiset eri taustamuuttujien mukaan vuonna 2018. Painotetut osuudet.	19
Taulukko 2:	Suomalaiset isät ja äidit eri taustamuuttujien mukaan vuonna 2018. Painotetut osuudet.	20
Taulukko 3:	Suomalaiset isät ja äidit eri taustamuuttujien mukaan vuonna 2010. Painotetut osuudet.	21
Taulukko 4:	Lapsiperheiden vanhemmat 2010 ja 2018. Painotetut osuudet.	23
Taulukko 5:	Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen. Logistisen regression tulokset, alle kouluikäisten lasten työlliset vanhemmat 2018.	82
Taulukko 6:	Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen. Logistisen regression tulokset, yli kouluikäisten lasten työlliset vanhemmat 2018.	84

Kuviot

Kuvio 1: Suomalaisten isien ja äitien koulutusasteet vuosina 2010 ja 2018.	24
Kuvio 2: Euroopan eri maiden 18–64 -vuotiaat alle 15-vuotiaiden lasten vanhemmat koulutustason mukaan.	25
Kuvio 3: Lapsiperheiden vanhempien ja muiden nykyisten työsuhteiden kesto täysinä vuosina 2010 ja 2018. 25–54 -vuotiaat työlliset vastaajat.	27
Kuvio 4: Lapsiperheiden vanhempien ja muiden viikkotyöajat 2010 ja 2018. 25–54 -vuotiaat työlliset vastaajat.	28
Kuvio 5: Lapsiperheiden vanhempien ja muiden ilta-, yö- ja viikonlopputyön tekeminen 2010 ja 2018. 25–54 -vuotiaat työlliset vastaajat.	29
Kuvio 6: Lapsiperheiden vanhemmat ja muiden etätöiden tekeminen 2010 ja 2018. 25–54 -vuotiaat työlliset vastaajat.	30
Kuvio 7: Äitien ja isien nykyisten työsuhteiden kesto täysinä vuosina 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.	31
Kuvio 8: Äitien ja isien viikkotyöajat 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.	32
Kuvio 9: Äitien ja isien ilta-, yö- ja viikonlopputyön tekeminen 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.	33
Kuvio 10: Äitien ja isien etätöiden tekeminen 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.	34
Kuvio 11: Nykyisten työsuhteiden kesto täysinä vuosina koulutuksen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	35
Kuvio 12: Viikkotyöajat koulutuksen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	36
Kuvio 13: Ilta-, yö- ja viikonlopputyön tekeminen koulutusasteen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	37
Kuvio 14: Työn tekeminen iltaisin, koulutusryhmittäin vuonna 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	38
Kuvio 15: Työn tekeminen öisin, koulutusryhmittäin vuonna 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	39
Kuvio 16: Etätöiden tekeminen koulutusasteen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	40
Kuvio 17: Nykyisen työsuhteen kesto täysinä vuosina nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	41
Kuvio 18: Viikkotyöajat nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	42
Kuvio 19: Etätöiden tekeminen nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	43
Kuvio 20: Työllisten vanhempien mahdollisuudet joustaa työn alkamis- ja päättymisajoissa lasten hoidon vuoksi 2010 ja 2018.	46

Kuvio 21: Isien ja äitien mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.	47
Kuvio 22: Isien ja äitien mahdollisuudet vaikuttaa työnsä alku- ja päättymisaikoihin yleisesti ottaen ja perhesyistä 2018. Työlliset vastaajat.	48
Kuvio 23: Isien ja äitien mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.	49
Kuvio 24: Mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä sen mukaan, asuuko samassa kotitaloudessa puolisoa 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	50
Kuvio 25: Mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä sen mukaan, asuuko samassa kotitaloudessa puolisoa 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	51
Kuvio 26: Mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä, nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	52
Kuvio 27: Mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	53
Kuvio 28: Mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä, koulutuksen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	54
Kuvio 29: Mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä koulutuksen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	55
Kuvio 30: Mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä sen mukaan, tekeekö töitä iltaisin, öisin tai viikonloppuisin vai eikö tee 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	56
Kuvio 31: Mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä sen mukaan, tekeekö töitä iltaisin, öisin tai viikonloppuisin vai eikö tee 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	57
Kuvio 32: Jos on/ei ole muuttanut jotain lastenhoitovastuiden vuoksi, kokeeko, että päätyöhön liittyy jotain, mikä tekee työn ja lasten hoidon yhteensovittamisesta erityisen vaikeaa? Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	60
Kuvio 33: Millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat tällä hetkellä työllisten äitien ja isien työssäkäyntiin? 2018.	61
Kuvio 34: Mikä muutoksista on ollut merkittävintä? Työlliset äidit ja isät 2018.	61
Kuvio 35: Ovatko vanhemmat jättäneet hakematta tai ottamatta vastaan heille tarjottuja vaativampia työtehtäviä hoivavastuidensa vuoksi? Työlliset isät ja äidit 2018.	62
Kuvio 36: Millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat tällä hetkellä eri ammattiasemissa oleville? Työlliset vastaajat, 2018.	63

Kuvio 37: Millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat tällä hetkellä eri ikäisten lasten työllisille vanhemmille? 2018.	64
Kuvio 38: Millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat tällä hetkellä? Työlliset vastaajat lapsimäärän mukaan 2018.	65
Kuvio 39: Liittyykö päätyöhösi jotain sellaista, minkä vuoksi työn ja perheen yhteensovittaminen on erityisen vaikeaa? Työlliset äidit ja isät 2018.	67
Kuvio 40: Liittyykö päätyöhösi jotain sellaista, minkä vuoksi työn ja perheen yhteensovittaminen on erityisen vaikeaa? Työlliset vastaajat ammattiaseman mukaan 2018.	68
Kuvio 41: Perheen ja työn yhteensovittamista vaikeuttavat tekijät Pohjoismaissa ja EU:ssa keskimäärin 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.	69
Kuvio 42: Mitkä tekijät helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista? Niiden työllisten lapsiperheiden vanhempien mielestä, jotka kokevat, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin tai melko hyvin. 2018.	70
Kuvio 43: Mitkä tekijät helpottaisivat työn ja perheen yhteensovittamista? Niiden työllisten lapsiperheiden vanhempien mielestä, jotka kokevat, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin tai melko huonosti.	71
Kuvio 44: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Työlliset isät ja äidit 2018.	76
Kuvio 45: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissalapsiperheissä? Työlliset lapsiperheiden vanhemmat ammattiaseman mukaan 2018.	77
Kuvio 46: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Puolison kanssa ja ilman asuvat työlliset lapsiperheiden vanhemmat 2018.	78
Kuvio 47: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Työlliset lapsiperheiden vanhemmat nuorimman lapsen iän mukaan 2018.	79
Kuvio 48: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Työlliset lapsiperheiden vanhemmat lapsiluvun mukaan 2018.	79

Esipuhe

Väestöliiton tutkimuslaitoksella vuosittain tehtävä perhebarometri tuottaa ajankohtaista, alueellisesti koko Suomen kattavaa tietoa tärkeistä perhettä koskevista teemoista. Perhebarometrejä on tehty vuodesta 1997 alkaen ja niiden aiheina ovat olleet muun muassa syntyvyys, perhepolitiikka, kasvatusvastuu, parisuhteiden hyvinvointi ja avioerot. Tässä 2020-luvun ensimmäisessä Perhebarometrissä esitämme tuoreita tuloksia perheen ja työn yhteensovittamisesta suomalaisissa lapsiperheissä. Tuloksia verrataan aikaisempaan vastaavaan kyselyyn vuodelta 2010.

Aikaisemmissa perhebarometreissä on toistuvasti korostunut lapsiperheiden vanhempien toive saada lisää joustavuutta työ- ja perhe-elämään. Viimeisten vuosikymmenten aikana joustavuudelle annettu painoarvo on vain korostunut. Kyse on kuitenkin hieman paradoksaalisesta tilanteesta. Suomi sijoittuu eurooppalaisessa vertailussa lähtökohtaisesti hyvin korkealle joustavien työaikojen soveltamisessa. On vaikeaa osoittaa yhtä lainsäädännön kohtaa, jota tulisi muuttaa.

On toki vakavia tilanteita, joissa lakisääteisiä oikeuksia ja periaatteita ei noudateta. Raskaussyrjintä on laissa kielletty, mutta sitä esiintyy edelleen. Toinen kehittämisen paikka koskee lakisääteisten perhevapaiden joustavampaa yhdistämistä osa-aikaiseen tai määräaikaiseen työntekoon tai opiskeluun. Vanhempainvapaiden joustomahdollisuudet ovat meillä pitkään olleet rajallisemmat kuin muissa Pohjoismaissa, etenkin verrattuna Ruotsin tilanteeseen, kuten Väestöliitto on aikaisemmin osoittanut (Miettinen, 2017). Hallituksen vuodelle 2021 suunnittelema perhevapaiden uudistus tuo tähän toivottavasti parannuksia.

Useimmissa tapauksissa hankaluudet työn ja perheen yhteensovittamisesta johtuvat kuitenkin ennen kaikkea asenteista ja räätälöityjen joustojen toteutumisesta. Perheillä on keskenään erilaisia tilanteita ja haasteita, samoin työn luonne ja työnantajan mahdollisuudet huomioida työntekijän yksityiselämän tarpeita vaihtelevat. Tässä työnantajilla ja työmarkkinajärjestöillä on keskeinen rooli. On rohkaisevaa, että perinteisesti Suomessa ”pehmoiluna” pidetyt asiat ovat saamassa jalansijaa työ kulttuurissamme. Esimerkiksi työntekijät kohdataan työpaikoilla aiempaa useammin kokonaisina ihmisinä, joilla on tärkeitä rooleja myös työpaikan ulkopuolella. Tämä näkyy myös Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelmassa: perheystävällisyys on 2010-luvun aikana alkanut levitä työpaikkoihin ja johtamisen tapoihin. Kuten tämän Perhebarometrin tulokset osoittavat, vaikka moni asia toimii jo hyvin, meillä on kuitenkin vielä pitkä matka arjen tasapainon saavuttamiseen.

Uuden Perhebarometrin avulla on mahdollista tarkastella lapsiperheiden vanhempien työtilanteita kattavasti ja yksityiskohtaisesti ja sen avulla paikantaa ja parantaa suomalaisen työ- ja perhe-elämän kipukohtia Toivomme näiden tulosten antavan perspektiiviä ja viihettä siihen, kuinka perheiden hyvinvointia voi edistää sekä eri työaloilla että yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja perhepoliittisissa palveluissa.

Perhebarometri keskittyy perheisiin, joissa asuu alaikäisiä lapsia. Työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa kuitenkin paljon laajempaa joukkoa: kaikkia niitä töissä käyviä, jotka etsivät toimivaa ratkaisua työn, tärkeiden ihmissuhteiden, hoitovastuiden ja muun elämän yhdistämiseksi. Suomi on hyvässä ja pahassa erittäin työkeskeinen kulttuuri. Me Väestöliitossa uskomme, että työmme tulokset paranevat, jos työelämässä opimme lähestymään jokaisen työyhteisön jäsenen arkea mielekkäänä kokonaisuutena.

Kiitämme lämpimästi kaikki barometrin aineistona käytettävään Työvoimatutkimuskyselyyn vastanneita sekä Tilastokeskusta, joka keräsi aineiston. Erityisesti kiitämme Tilastokeskuksen Tarja Niemistä ja Marianne Keyriläistä, jotka vastasivat ripeästi kaikkiin kiperiin kysymyksiimme aineiston ominaisuuksista. Kiitämme myös muita työvoimatutkimuksen 2018 ad hoc -moduulin suunnitteluun osallistuneita tahoja yhteistyöstä.

Tutkija Tiia Sorsa otti haltuun kyselyaineistot ja teki analyysit varsin kireällä aikataululla. Kiitän sydämellisesti Tiiaa, jonka tutkijan palo, tarkkuus ja optimismi hakevat vertaisiaan. Perhetutkija Anneli Miettinen vastasi aineistokeruun suunnittelusta Väestöliiton osalta ja antoi hedelmällisiä kommentteja käsikirjoituksen aikaisempaan versioon. Kiitämme myös Miika Mäkeä, Tiina Helamaata, Osmo Kontulaa, Kristiina Tammisaloa, Hanna Ihalaista ja muita Väestöliiton kollegoita hyvistä kommentteista, kannustuksesta ja viestinnästä. Lisäksi haluamme kiittää kaikkia perheenjäseniä, joiden tuki oli tämänkin työn valmistumisen kannalta olennaista. Lena Malm vastasi Perhebarometrin taitosta sekä kansikuvasta.

Alli Paasikiven säätiön tuen pystyimme osallistumaan vuoden 2018 Työvoimatutkimuksen perhettä ja työn koskevan moduulin suunnitteluun ja saimme 2018 ja 2010 vuoden aineistot tutkimuskäyttöön. Kiitämme säätiötä jälleen yhden Perhebarometrin mahdollistamisesta.

Helsingissä 5.1.2020

Anna Rotkirch

Tutkimusjohtaja

Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto

1 Johdanto

Kehittyneiden maiden työelämää on kuvattu mosaiikinomaiseksi. Työajat ovat moninaistuneet ja sirpaloituneet, työn intensiteetti on noussut, epätyypilliset työajat ovat lisääntyneet ja työn ja vapaa-ajan raja madaltunut. (Salmi & Lammi-Taskula, 2014; Sutela & Lehto, 2014). Meneillään oleva nopea teknologinen murros ja digitalisaatio muuttavat perusteellisesti työn sidoksia aikaan ja paikkaan. Myös työtehtävät, työvälineet ja työn sisällöt ovat useilla aloilla muuttuneet (Lindgren, Mokka, Neuvonen, & Toponen, 2019).

Työn ja perheen yhteensovittaminen on keskeinen yhteiskuntapoliittinen haaste niin Suomessa kuin EU:n 2020-strategiassa. Sen avulla halutaan edistää työllisyyttä, tasa-arvoa ja hyvinvointia. Suomessa työn ja perheen ristiriitojen on esimerkiksi todettu ennakoivan niin pitkien sairauspoissaolojen riskiä kuin avioeroriskiä (Ojanen, 2017). Ennakoidut ristiriidat työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat myös yksi tärkeimmistä syistä, joiden vuoksi nuoret aikuiset lykkäävät lastenhankintaansa (Miettinen, 2015). Työn ja perheen yhteensovittamisen helpottaminen voi siis olla osa ratkaisua Suomessa viimeisen vuosikymmenen aikana koetulle nopeasti laskeneelle syntyvyydelle.

Aiemmissa Perhebarometreissa työn ja perheen yhdistämisen helpottaminen joustavuudella on toistuvasti noussut eniten toivotuksi perhepoliittiseksi toimenpiteeksi, kun aiheesta on kysytty lapsiperheiden vanhemmilta (Kontula, 2018; Lainiala, 2010, 2014). Tärkeimmäksi perhepoliittiseksi toimiksi suomalaiset arvioivat vuonna 2018 joustavan työajan pienten lasten vanhemmille, toiseksi tärkein toive oli enemmän ja parempia osa-aikatyön mahdollisuuksia. Näitä asioita kannattavien osuudet olivat merkittävästi lisääntyneet vuodesta 2014 vuoteen 2018. Työn ja perheen yhdistämisen joustava helpottaminen oli siis kaikkein tärkeimmäksi koettu perhepoliittinen kehittämiskohde. (Kontula 2018, 24.)

Emme kuitenkaan tiedä tarpeeksi siitä, mistä konkreettisista esteistä ja arjen haasteista joustotarpeiden kaipuu kumpouaa. Viime vuosikymmenten aikana suomalaisten kokonaistyöaika on vähentynyt ja työn joustomahdollisuudet ovat lisääntyneet, kuten mm. Perhebarometri 2012 osoitti (Miettinen ja Rotkirch 2012). Olemme EU:n johtavia maita mahdollisuuksissa työjoustoihin, silti työssäkäyvät vanhemmat kertovat isoista haasteista työn ja perheen yhdistämisessä. Pohjoismaat ovat viime vuosikymmenten aikana olleet kärkisijoilla perheen ja työn onnistuneessa yhdistämisessä. Sukupuolten välinen tasa-arvo on meillä edistyneempi kuin muualla ja isät osallistuvat lasten hoivaan muita maita enemmän (Eurostat, 2019). Tämän voi olettaa helpottavan naisten jaksamista. Tutkimukset myös osoittavat, että Pohjoismaissa pienten lasten vanhemmat, ja erityisesti miehet, kokevat nykyään aikaisempaa vähemmän ristiriitaa ansiotyön ja perhe-elämän välillä (Gallie & Rus-

sel, 2009), todennäköisesti johtuen nimenomaan työaikojen lyhenemisestä ja joustavuudesta. Silti joustoja kaivataan Suomessa yhä vahvemmin.

Miksi niin suuri osa lapsiperheistä edelleen kaipaa lisää joustavuutta, ja miksi osa nuorista aikuisista pelkää perheellistymistä? Kaikki työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvät haasteet eivät ole ratkaistavissa perhepoliittisilla toimilla, vaan erilaiset työhön liittyvät tekijät vaikuttavat perheiden kokemuksiin haasteisiin. Erityisesti pitkät työpäivät, vaativat tai uuvuttava työ sekä ennustamattomat tai vaikeat työajat tiedetään haittaavan työn ja perheen yhteensovittamista (Nieminen, 2019).

Pohjoismaiden työelämää luonnehtii myös korkea työaikaan liittyvä stressi ja korkea vaatimus yksilön omasta kontrollista. Tämä Suomenkin erityispiirre näkyy siinä, että epätyypillisillä työajoilla on erityisen vahva yhteys työn ja perheen koettuun tasapainoon nimenomaan Pohjoismaissa (Anttila, Oinas, Tammelin, & Nätti, 2015).

Tämä Perhebarometri pureutuu tarkemmin työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin ja haasteisiin lapsiperheissä. Hanke jatkaa vuoden 2010 lapsiperheiden arkea ja ajankäyttöä koskevaa aihetta (Miettinen & Rotkirch, 2012). Selvitämme äitien ja isien työaikoja ja työsuhteiden laatua, hoivavastuiden vaikutusta työssäkäyntiin, mahdollisuuksia työn ajallisiin ja paikallisiin joustoihin, kokemusta työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisesta sekä tekijöistä, jotka helpottavat tai vaikeuttavat yhteensovittamista. Barometri tarjoaa näin tärkeää tietoa siitä, millaista työn ja perheen yhteensovittaminen on suomalaisissa lapsiperheissä vuonna 2018 ja miten tilanne on muuttunut pelkästään kymmenenkin vuoden, 2010-luvun, aikana.

Perhebarometri jakautuu seitsemään lukuun sekä jo ennen Johdantoa esiteltäviin keskeisiin tuloksiin. Johdannossa, jota paraikaa luette, perehdytämme lukijan pikaisesti siihen, miten erilaisissa tilanteissa vanhemmat keskiarvoisesti ovat sukupuolensa, ikänsä, koulutuksensa tai perheensä kokoonpanon perusteella. Esittelemme myös, mitä työhön liittyvistä *joustoista* toistaiseksi tiedetään: mitä niillä ylipäätään tarkoitetaan, ja millaisissa tilanteissa niihin on mahdollisuus. Toisessa luvussa esittelemme barometrin aineistona käytetyt Työvoimatutkimukset vuosilta 2010 ja 2018 sekä käytetyt tutkimusmenetelmät.

Loput luvut käsittelevät Perhebarometrin tuloksia. Kolmas ja neljäs luku tarkastelevat vanhempien työsuhteissa ja joustomahdollisuuksissa 2010-luvulla tapahtuneita muutoksia. Vanhempia vertaillaan paitsi ajassa tapahtuneiden muutosten, myös pian esiteltävien keskeisten taustamuuttujien suhteen. Lähestulkoon samat taustamuuttujat ovat läsnä myös viidennessä luvussa, jossa kiinnostuksen kohteena ovat lastensaannin vaikutukset työssäkäyntiin. Luku vastaa kysymykseen, ovatko vanhemmat muuttaneet työssään jotain lastenhoitovastuiden vuoksi, ja jos, mitä. Kuudes luku selvittää, mitkä tekijät hankaloittavat ja mitkä helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista. Viimeisessä luvussa päästään vihdoin työn ja perheen yhteensovittamisen ydinkysymyksen äärelle: Onnistuuko se suomalaisissa lapsiperheissä ylipäätään? Jos, mitkä tekijät vaikuttavat siihen?

1.1 Erilaisten vanhempien erilaiset työ- ja perhesuhteet

Työsuhteet voivat erota toisistaan monella eri tavalla. Työtä tehdään yksin, ihmisten ja koneiden kanssa, sisällä ja ulkona, asiakkaille ja työyhteisön sisäisiin tarpeisiin. Työstä saatava palkka ja työajat vaihtelevat, samoin työsuhteen kesto, puhumattakaan työpaikkojen tarjoamista erilaisista eduista ja työilmapiireistä.

Erilaiset taustamuuttujat ovat yhteydessä siihen, miten yleisiä tai harvinaisia edellä kuvatut työolosuhteet ovat ja miten ne vaikuttavat perhe-elämään. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan *itse*en ja *perheeseen* liittyviä muuttujia: sukupuolta, ikää, koulutusta sekä sitä, kuuluuko kotitalouteen puoliso ja/tai lapsia ja jos, minkä ikäisiä lapset ovat kuinka monta niitä on. Tässä aluvuossa esitellään seuraavaksi lyhyesti, millaisia yhteyksiä näillä muuttujilla on työ- ja perhetilanteisiin.

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan lapsiperheiden vanhemmat tekevät keskimäärin pidempiä työpäiviä kuin ne, joilla ei ole huollettavanaan alle 15-vuotiaita lapsia (Sutela, 2015; Työolotutkimus 2013). Ero koskee etenkin isiä. Vuonna 2010 alle kouluikäisten lasten perheiden isistä 22 prosenttia teki yli kymmenen tuntisia työpäiviä, verrattuna 16 prosenttiin koko työikäisessä miesväestössä. Äidit tekivät isiä useammin osaaikatöitä. (Miettinen & Rotkirch, 2012.) Kotitaloudessa asuvien lasten määrä puolestaan vaikuttaa ennen kaikkea siihen, kuinka monen ihmisen työ-, päiväkot-, koulu- ja harrastusaikatauluja perheessä pitää sovittaa yhteen.

Koulutuksen yhteys työsuhteen laatuun on vahva. Tämä korostuu seuraavassa aluvuossa tarkasteltujen työn joustomahdollisuuksien yhteydessä: Alemman koulutuksen suorittaneet tekevät tyypillisesti rutiininomaista työtä, jossa mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön, työaikoihin ja työn tekemisen paikkaan ovat lähtökohtaisesti heikommat kuin korkeammin koulutetuilla. Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että itsenäiset tietotyöläiset, jotka ovat tyypillisesti korkeasti koulutettuja, tekevät muita hieman pidempiä työpäiviä, mutta kokevat muita selvästi enemmän kiireen ja ajan puutteen tunnetta sekä työssään että perhe-elämässään. Motivoivan työn kääntöpuolena on muita suurempi riski työnarkomaniaan ja loppuun palamiseen. (Kekkonen, Rönkä, Laakso, Tammelin, & Malinen, 2014; Nätti, Anttila, & Tammelin, 2012).

Työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus on erityispiirre, joka korostuu Suomessa niin pohjoismaalaisissa kuin eurooppalaisissa vertailuissa (Grönlund, Halldén, & Magnusson, 2017). Naiset ja miehet ovat täällä keskimäärin erilaisissa työtehtävissä ja -yhteisöissä. Samoin työn ja perheen yhteensovittamista koskevat käytännöt, toiveet ja mahdollisuudet vaihtelevat tyypillisesti sukupuolen mukaan. Siksi äitien ja isien väliset vertailut ovat tämän perhebarometrin keskiössä.

Sukupuolten välillä on pitkään ollut selviä eroja siinä, miten lasten tulo vaikuttaa työsäkäyntiin ja myöhempään urakehitykseen. Tavanomainen oletus on, että äidit vähentävät

työntekoa, vaihtavat helpompaan työhön tai ovat siirtymättä haastavimpiin työtehtäviin lasten saannin myötä. Isät jatkavat normaalisti työssään, vaikkakin heidän oletetaan nykyään osallistuvan aiempaa enemmän lastenhoitoon. Tällaista ansaitsija-hoivaaja -mallia (*earner-carer model*) kannatti vielä vuonna 2010 hieman yli puolet suomalaisista, mutta lähes yhtä suuri osuus kannatti kuitenkin kahden yhtä paljon töissä käyvän vanhemman mallia (Salin, Ylikännö, & Hakovirta, 2018). Mies-elättäjä -mallin kannatus oli yhteydessä mm. alempaan koulutukseen, työttömyyteen ja uskonnollisuuteen. Myös tuoreet tutkimustulokset Suomessa ja EU:ssa antavat viitteitä siitä, että erot sukupuolten välillä ovat säilyneet: Suomessa lasten tulon vaikutukset isiin ja äiteihin poikkeavat edelleen toisistaan (Nieminen, 2019), ja EU:ssa työaikaansa lasten hoidon vuoksi lyhentäneistä vanhemmista 80 prosenttia on naisia ja 20 prosenttia miehiä (Eurostat, 2019).

Puolison (ja sukulaisten) tarjoama tuki arjessa on keskeinen voimavara työssäkäyville vanhemmille. Kahden vanhemman perheissä puoliset tukevat toisiaan ja joutuvat myös sopeutumaan toisen työn vaatimukseen (Uusiautti & Määttä, 2006). Suomalaisissa perheissä koetaan aika usein, että puoliso tekee liikaa työtä (vuonna 2013 naisista 40 ja miehistä 37 prosenttia oli tätä mieltä, (Sutela & Lehto, 2014, 174). Aikaisemmissa tutkimuksissa on huomattu, että isien pidemmät perhevapaat nostavat pariskunnan onnellisuutta (Salmi, Lammi-Taskula, & Närvi, 2009) ja että tasainen kotitöiden jako puolisoitten välillä on yhteydessä korkeampaan parisuhdetyytyväisyyteen verrattuna epätasaiseen jakoon (Salmi & Lammi-Taskula, 2014, 78).

Yksinhuoltajilla, joista valtaosa on naisia, on ymmärrettäväsi aivan erityisiä haasteita sovittaa yhteen työ ja perhe, erityisesti mikäli muut sosiaaliset tukiverkostot ovat ohuita (Hakovirta, 2006). Valitettavasti tämän Perhebarometrin aineistona käytetyssä Työvoimatutkimuksessa ei kysytty, onko vastaaja yksinhuoltaja vai jakaako hän huollettaviensa huoltovastuun. Sen sijaan kysyttiin, asuuko vastaajan kanssa samassa kotitaloudessa puolisoa, ja tätä muuttujaa käytämme tässä tutkimuksessa perheen kokoonpanoa tarkastellessa. Puolison kanssa asuminen ei välttämättä tarkoita, että puoliso olisi vastaajan huollettavien toinen huoltaja, ja toisaalta esimerkiksi eron seurauksena erillään asuvilla vanhemmilla voi olla yhteishuoltajuus. Toisaalta voi olettaa, että puolison kanssa eläminen tuo monella eri lailla lisää voimavaroja arjen pyörittämiseen.

1.2 Mitä työelämän joustot ovat?

Työn ja perheen yhteensovittaminen, tai laajemmin työn ja muun elämän yhteensovittaminen, viittaa eri arjen velvollisuuksien ja toimintojen yhdistämiseen niin, että kokonaisuus on toimiva ja tukee yksilön ja hänen läheistensä hyvinvointia. Yhteensovittamista voi ajatella myös työkuulttuurin ja yhteiskunnallisen ilmaston tunnusmerkkinä – lapsimyönteinen yhteiskunta on esimerkiksi sellainen, jossa aikuisten ansiotyö tukee eikä syrjäytä

lasten hyvinvointia ja mielekästä lapsuutta. Englanniksi käytetään usein ilmaisua work-life balance, joka kuvailee hyvin ajatusta tasapainosta ja sen kokemuksesta.

Työn joustavuus on sekin yleinen termi, joka voi viitata hyvin erilaisiin asioihin ja sisältää niin objektiivisia kuin henkilökohtaisia ulottuvuuksia. Joustaa voivat niin työnantaja kuin työntekijä. Työelämän joustoilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa tarkemmin sitä, että työn aika tai paikka voivat vaihdella eri osapuolten tarpeiden tai halujen mukaan (Hill ym., 2008).

1.2.1 Työn ajalliset ja paikalliset joustot

Ajallinen joustavuus tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa työn alku- ja päättymisajankohtiin, muun muassa liukuvalla työajalla tai mahdollisuuksilla tehdä eripituisia työpäiviä. Joustavuutta ajan suhteen on kutsuttu myös *työaika-autonomiaksi* (Kekkonen ym., 2014). Työaika-autonomia on tutkimusten mukaan vahvasti yhteydessä koettuun työn ja perheen väliseen tasapainoon. (Anttila, Oinas, Tammelin, & Nätti, 2015.) Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden Työolobarometrin ennakkotietojen mukaan kaikista palkansaajista 68 prosentilla oli vuonna 2018 käytössään joustavan työajan ns. työaikapankkijärjestelmä. Järjestelmässä työntekijä voi tehdä eripituisia työpäiviä ja kompensoida lyhempiä päiviä pidemmällä päivillä. Useimmissa joustavan työajan työpaikoissa on mahdollista pitää kokonainen vapaa-päivä, jos tehtyjä tunteja on kertynyt riittävästi. Lisäksi 58 prosenttia vastaajista saattoi käyttää työaika hoitaakseen omia tai perheensä asioita. (Lyly-Yrjänäinen, 2019.)

Paikallinen joustavuus liittyy etenkin mahdollisuuksiin tehdä etätöitä, usein kotona tai kodin lähellä olevassa työpisteessä, niin että matka-ajat työn ja kodin välillä vähenevät. Tämä koskee erityisesti tietotyötä tekeviä sekä tiettyjä palvelutöitä, kuten puhelinmyynti ja -chattipalveluja. ”Todellinen” etätö on sopimuksella sidottua, varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä. Yleisimmin etätöiden tekeminen on kuitenkin täydentävää, sääntelemätöntä ylityötä, josta ei ole tehty sopimusta (Ojala, Nätti, & Anttila, 2014). Työn murroksen ja digitalisaation myötä monet työtehtävät ovat yhä vähemmän sidottuja suorituspaikkaan ja työn sisältö ja käsitteet muuttuvat säädöksiä ja sopimuskulttuuria nopeammin (Lindgren ym., 2019).

Joustavuus voi myös viitata siihen, että työntekijä voi suorittaa erilaisia työtehtäviä eri järjestyksessä tai että työyhteisön sisällä voi joustavasti jakaa tai siirtää tehtäviä – tällaisista joustoista emme tässä raportissa puhu.

Joustavuuden vastakohtana on joustamattomuus, eli esimerkiksi tiettyyn aikaan alkava ja loppuva työ, jota suoritetaan tiettyssä paikassa. Joustavuuteen liitetään helposti myönteinen arvostus, ja kuten mainittu se on pienten lasten vanhempien kohdalla usein arvostettu työelämän piirre. Kuitenkin tiettyssä töissä joustavuus ei ole mahdollista tai edes suotavaa. Joustavuus ei välttämättä edesauta työn ja perheen yhteensovittamista, mikäli se

esimerkiksi lisää hallitsemattomuuden tunnetta tai eriarvoisuutta eri työntekijöiden kesken; samat joustot voivat myös vaikuttaa eri lailla eri työntekijäryhmiin (Kossek & Lautsch, 2018). Esimerkiksi vuosina 2003 ja 2008 tehtyjen Työolotutkimusten aineistojen perusteella ei ollut näyttöä siitä, että etätöiden tekeminen olisi helpottanut työn ja perheen yhteensovittamisen ristiriitoja (Ojala ym., 2014). Päinvastoin, etätöiden tekeminen oli tyypillisesti normaalin työajan lisäksi tehtävää työtä, ja niitä tehtiin, jotta saataisiin tekemättömät työt hoidettua. Tällainen etätö aiheutti syyllisyyttä tekemättömistä kotitöistä ja kiistoja puolisoiden välillä, mutta myöskään normaalin työajan puitteissa kotona tehty työ ei helpottanut vaan pikemminkin lisäsi työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksia.

1.2.2 Kuka joustoista hyötyy?

Työnantajaa hyödyttäviä joustoja ovat esimerkiksi viime vuosikymmenten aikana yleistyneet nollatuntisopimukset, jonka avulla työnantaja voi hallita työvoiman määrää ja työtehtävien ajoitusta kysynnän mukaan. Työntekijän näkökulmasta tällainen joustavuus voi vaikeuttaa työmäärän ja tulojen ennakoitavuutta ja siten elämän suunnittelemista. Työntekijää ensisijaisesti hyödyntävä jousto on esimerkiksi palkattoman vapaan myöntäminen perhesyistä.

Työn joustot näyttäytyvätkin usein erilaiselta riippuen työn luonteesta ja työntekijän yhteiskunnallisesta asemasta.

Usein joustot voivat toki käytännössä hyödyttää niin työntekijää kuin työnantajaa. Työyhteisön hyvinvointia tukevat joustot ovat hyvin hoidettuja ja niissä on selvät, avoimesti tiedossa olevat pelisäännöt ja ne lisäävät työntekijän elämänhallintaa, terveyttä ja arjen merkityksellisyyden kokemuksia. (mm. Moen, Kelly, Tranby, & Huang, 2011; Pascale, den Dulk, & van der Lippe, 2009.) Helpottamalla työn ja muun elämän yhteensovittamista työntekijän hyvinvointi nousee ja sen mukaan myös usein hänen työmotivaationsa ja sitoutumisensa työpaikkaan. Tämän lisäksi työelämän joustot hyödyntävät lasten hyvinvointia. Esimerkiksi jos kahden vanhemman perheessä molemmat voivat vaikuttaa työnsä alkua ja päättymisajankohtiin, heidän on helpompi järjestää lasten päivähoito ja lapset saattavat välttyä hyvin pitkistä päivistä päivähoidossa. Mitkä joustomahdollisuudet todella kohentavat perhejäsenten hyvinvointia voi vaihdella. Uusiaut in ja Määtä n (2006) tutkimuksessa yrittäjä koki, että etätöitä tekemällä hän pystyy aina olemaan lastensa kanssa, kun he tulevat kotiin, minkä voi olettaa vaikuttavan myönteisesti vanhemmuuteen onnistumiseen. Sen sijaan palkansaa jien työpaikan tilallisen jouston ei ole havaittu olevan yhtä selvästi yhteydessä kohentuneeseen perheen ja työn yhdistämiseen. (Anttila ym., 2015)

Tässä perhebarometrissä tarkastellaan työelämän joustavuutta työntekijän näkökulmasta. Siksi painopiste on lähinnä työnantajan tarjoamissa joustoissa, eli työntekijän mahdollisuuksissa vaikuttaa, milloin ja missä tekee työnsä (Hill ym., 2008).

2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusaineistot

Tässä Perhebarometrissa selvitämme, millä tavoin suomalaisten lapsiperheiden vanhemmat sovittavat yhteen työn ja perheen ja mitkä tekijät ovat olennaisia onnistuneessa yhteensovittamisessa. Selvitämme myös, miten perheen ja työn tasapainottelu ja onnistumisen kokemukset vaihtelevat perheestä toiseen. Tarkastelemme erityisesti äitien ja isien tilanteita sekä miten vanhempien sosioekonominen asema, lasten lukumäärä ja nuorimman lapsen ikä ovat yhteydessä yhteensovittamiseen. Vertaamme myös puolison kanssa ja ilman puolisoa asuvien tilanteita.

Hyödynnämme ensisijaisena aineistonaamme vuoden 2018 Työvoimakyselyä, jonka yhteydessä kysyttiin erillisellä moduulilla työn ja perheen yhteensovittamisesta. Vuoden 2010 Työvoimakyselyn erillismoduulissa oli osittain samoja kysymyksiä, ja hyödynnämme myös sitä soveltuvilta osin. Barometrille ominaisella tavalla vertailemme tässä tuloksia myös ajallisesti aineistojen välillä, jotta selviäisi, mihin suuntaan työelämän joustot kehittivät 2010-luvulla.

2.1 Tutkimuskysymykset ja menetelmät

Perhebarometrissa on kolme pääasiallista tutkimuskysymystä:

- 1) Miten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä ja mitkä tekijät helpottavat ja vaikeuttavat sitä?
- 2) Mitä muutoksia työssä tehdään, jotta yhteensovittaminen onnistuisi?
- 3) Miten työn ja perhe-elämän tasapaino ja siihen liittyvät haasteet vaihtelevat eri perheissä? Tarkastelemme eroja naisten ja miesten välillä, koulutusluokkien välillä, puolison kanssa ja ilman puolisoa elävillä, sekä missä määrin perheiden lapsiluku ja nuorimman lapsen ikä ovat yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisen haasteisiin.

Aineistoista johtuen määrittelemme kohderyhmäämme niin, että *lapsiperheen vanhempi* tarkoittaa aikuista, jolla on huollettavia, alle 15-vuotiaita omia tai puolison lapsia. Ilmaisui ei siten kata vanhempia, joilla ei ole huollettavia alle 15-vuotiaita lapsia. Sen sijaan ryhmään kuuluvat myös ne aikuiset, jotka huolehtivat puolisonsa lapsista, vaikka eivät juridisesti olisi lapsen vanhempia, sekä vanhemmat, joiden huollettavat lapset asuvat toisessa kotitaloudessa. Poikkeuksena tästä lapsiperheen määritelmästä ovat vertailut vuoden 2010

aineiston kanssa, sillä sen yhteydessä lapsista oli kysytty vain, onko vastaajalla tai hänen puolisollaan lapsia. Tässäkin kuitenkin rajataan tarkastelut niihin vastaajiin, joilla on alle 15-vuotiaita lapsia.

Suurin osa barometrissä tarkastelluista kysymyksistä oli kysytty vain *työllisiltä* lapsiperheiden vanhemmilta. Työllinen tarkoittaa tässä Perhebarometrissa Työvoimatutkimuksessa käytettyjen käsitteiden mukaan henkilöä, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä vähintään tunnin, tai joka on tutkimusviikolla ollut tilapäisesti poissa töistä äitiys- tai isyysvapaalla tai oman sairauden vuoksi, tai muusta syystä jos poissaolo on kestänyt alle 3 kuukautta. Myös yrittäjät ja heidän perheenjäsenensä, jotka työskentelevät yrityksessä palkatta, katsotaan tutkimuksessa työllisiksi. (Tilastokeskus, 2020).

Tilastokeskus on laskenut jokaiselle vastaajalle painokertoimen kummassakin aineistossa. Painokertoimella yleistetään vastaukset väestötasolle, ja siinä on huomioitu ikä, sukupuoli, koulutusaste, nuorimman lapsen ikä, lasten lukumäärä, työsuhteen koko- tai osa-aikaisuus sekä asuinmaakunta. Näitä painoja käytetään kaikissa tämän Perhebarometrin analyyseissa, ja siten tulosten voi sanoa kuvaavan koko väestöä.

Tilastokeskus on julkaissut vuoden 2018 aineistosta kaksi raporttia, joissa tarkastellaan Työvoimatutkimukseen vastanneiden lapsiperheiden vanhempien työaikoja ja mahdollisuuksia joustoihin (Nieminen, 2019) sekä perhevapaan vaikutusta työuraan (Keyriläinen, 2019).

Raporteissa tarkasteltiin osittain samoja kysymyksiä kuin tässä perhebarometrissä: työajan joustomahdollisuuksia perhesyistä, millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat uralle ja keneltä työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu. Tarkastelut olivat kuitenkin melko suppeita, eikä niissä raportoitu tulosten tilastollista merkitsevyyttä. Raporteissa ei myöskään tarkasteltu lainkaan sitä, mitkä tekijät helpottavat tai hankaloittavat lapsiperheiden vanhempien mielestä työn ja perheen yhteensovittamista, eikä niissä vertailtu vuosien välisiä eroja. Siltä osin kuin tämän perhebarometrin tarkastelut menevät Tilastokeskuksen raporttien kanssa päällekkäin, tarkastelua syvennetään huomioiden tilastollinen merkitsevyys. Lisäksi barometrissä huomioidaan raportteja laajemmin perheiden välisiä eroja.

Perhebarometrin analyytit toteutettiin R-tilasto-ohjelmointikielellä, ja painokertoimien huomioimiseksi hyödynnettiin erityisesti sen survey-kirjastoa (Lumley, 2019). Pääanalyysimenetelmänä käytettiin painotettujen osuuksien vertailua ristiintaulukoiden. Raportoidut ja kuvioissa näkyvät osuudet ovat painotettuja.

Muuttujien riippumattomuuden tilastollista merkitsevyyttä testattiin survey-kirjaston painokerroinkorjatulla khi neliö -testillä. Kaikki raportoidut tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä (p-arvo vähintään 0.01), ellei toisin mainita. Osuuksille laskettiin samoin 95 prosentin painokerroinkorjatut luottamusvälit, jotka näkyvät kuvioissa. Vertailuissa jätettiin huomiotta vastaajat, jotka eivät olleet vastanneet tai ilmoittivat, etteivät osaa vastata kysymykseen.

Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä analysoitiin myös logistisella regressiolla. Regressiomenetelmä ja mallinnusten kulku on selostettu tarkemmin luvussa 7.

2.2 Työvoimatutkimukseen vuonna 2018 vastanneet

Vuoden 2018 Työvoimatutkimus kerättiin 1.1.2018–11.1.2019 välisenä ajankohtana puhelinhaastatteluina. Sen niin sanotussa ad hoc -moduuliosassa kysyttiin 18–64 -vuotiailta vastaajilta tarkemmin työn ja perheen yhteensovittamisesta, ja tätä osaa käytetään tämän Perhebarometrin ensisijaisena aineistona. Työvoimatutkimuksen ja ad hoc -moduulin aineiston kerääminen on kuvattu tarkemmin Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksen laatuselosteessa (Tilastokeskus, 2019).

Työvoimatutkimuksen aineistoa kerätään kuukausittaisella noin 12 000 suomalaisen otoksella, ja kysely toistetaan kullekin vastaajalle 5 kertaa muutaman kuukauden välein. Viidennellä rotaatiolla mukana ovat myös vuosittain vaihtuvat ad hoc -moduulit. Tämänvuotiseen moduuliin vastasi 13 238 henkilöä (vastausosuus 93,5 prosenttia), joista 4 132:lla on kotitaloudessaan tai sen ulkopuolella huollettavinaan omia tai puolisonsa alle 15-vuotiaita lapsia. Kotona asuvia lapsia on 3 894 vastaajalla. Vaikka vastaajamäärä on useimmissa kysymyksissä riittävän suuri luotettaviin yleistysiin väestötasolla, joitain pienempiä väestöryhmiä ei pystytä aineiston vuoksi luotettavasti käsittelemään tai tulokseen liittyy huomattavaa tilastollista epävarmuutta. Nämä tarkastelut mainitaan erikseen tuloksia raportoitaessa.

Tilastokeskuksen antamien painokertoimien mukaiset osuudet suomalaisten jakautumisesta erilaisten taustamuuttujien mukaan on esitetty Taulukoissa 1–3.

Lapsiperheiden vanhemmat verrattuna muihin suomalaisiin vuonna 2018

Lapsiperheiden vanhemmat poikkeavat muista suomalaisista eniten iältään. Kun muista noin puolet kuuluu ikäryhmään 25–54 -vuotiaat, lapsiperheiden vanhemmista tähän ryhmään kuuluu noin 95 prosenttia. Jotta iän vaikutus vastauksiin vähenisi, myöhemmissä vertailuissa muiden vastaajien kanssa nuorin ja vanhin ikäryhmä pudotetaan pois tarkasteluista.

Eroja lapsiperheiden vanhempien ja muiden välillä on myös koulutuksessa sekä työmarkkina- ja ammattiasemassa. Koulutukseltaan lapsiperheiden vanhemmat ovat muita suomalaisia useammin työllisiä, korkeasti koulutettuja ja keskimäärin korkeammassa ammattiasemassa. (Taulukko 1.) Tähän kiinnostavaan eroon liittyy myös vanhempien koulutustason kasvu 2010-luvun aikana, jota tarkastelemme myöhemmin luvussa 3. Sukupuolet ovat molemmissa ryhmissä jakautuneet tasan miehiin ja naisiin, muunsukupuolisuuutta aineistossa ei kysytty.

Taulukko 1: Lapsiperheiden vanhemmat ja muut suomalaiset eri taustamuuttujien mukaan vuonna 2018. Painotetut osuudet.

	Lapsiperheiden vanhemmat	Muut
Sukupuoli		
Miehet	50.9	50.2
Naiset	49.1	49.8
Ikä		
18–24v	1.6	17.7
25–34v	27.2	19.6
35–44v	47.9	10.2
45–54v	20.6	21.6
55–64v	2.7	30.9
Koulutus		
Perusaste	10.8	16.5
Keskiaste	41.2	47.8
Korkea-aste	48.1	35.7
Työmarkkina-asema		
Työllinen	82.0	72.3
Työtön	4.2	6.5
Työvoiman ulkopuolella	13.8	21.2
Ammattiasema		
Työntekijä	24.8	33.4
Alempi toimihenkilö	34.4	35.1
Ylempi toimihenkilö	30.1	21.6
Yrittäjä	10.8	9.9

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Isät ja äidit vuonna 2018

Kun lapsiperheiden vanhempia tarkastellaan sukupuolittain, havaitaan, että äidit kuuluvat tyypillisesti isiä nuorempiin ikäryhmiin. Äideillä on tyypillisesti isiä korkeampi koulutus, mutta silti isät ovat äitejä useammin ammattiasemaltaan ylempiä toimihenkilöitä. Isät ovat myös äitejä useammin yrittäjiä ja harvemmin työvoiman ulkopuolella. Perhettä koskevissa taustamuuttujissa havaitaan, että peräti 15 prosenttia isistä ei asu samassa kotitaloudessa alle 15-vuotiaan huollettavan lapsensa kanssa. Äideistä vastaava osuus on vain noin 6 prosenttia. Äitejä, jotka eivät asu puolisonsa kanssa samassa kotitaloudessa, on hieman enemmän kuin vastaavia isiä.

Taulukko 2: Suomalaiset isät ja äidit eri taustamuuttujien mukaan vuonna 2018.
Painotetut osuudet.

	Isät	Äidit
Ikä		
18–24v	1.1	2.1
25–34v	23.6	30.9
35–44v	46.8	49.1
45–54v	24.5	16.5
55–64v	4.0	1.4
Koulutus		
Perusaste	13.1	8.3
Keskiaste	46.1	36.1
Korkea-aste	40.8	55.6
Lasten lukumäärä		
Ei samassa kotitaloudessa asuvia lapsia	14.9	5.6
1	34.4	41.2
2	35.5	37.1
3 tai enemmän	15.1	16.0
Nuorimman lapsen ikä		
Alle 1v	10.7	10.1
1v	10.6	11.3
2v	10.4	9.3
3–6v	28.6	28.5
7–14v	39.8	40.9
Asuuko puolison kanssa		
On puoliso	82.1	79.9
Ei ole puolisoa	17.9	20.1
Työmarkkina-asema		
Työllinen	89.3	74.5
Työtön	4.1	4.3
Työvoiman ulkopuolella	6.6	21.2
Ammattiasema		
Työntekijä	33.7	15.3
Alempi toimihenkilö	20.7	49.0
Ylempi toimihenkilö	32.1	28.0
Yrittäjä	13.6	7.7

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

2.3 Työvoimatutkimukseen vuonna 2010 vastanneet

Vuonna 2010 vastaajia oli yhteensä 18 889, ja heistä 5 846:lla oli omia tai puolison alle 15-vuotiaita lapsia. Lapsiperheiden vanhempien painotetut osuudet erilaisten taustamuuttujien mukaan vuonna 2010 on esitetty Taulukossa 3. Vuosien 2010 ja 2018 välillä taustamuuttujiin on tehty joitakin muutoksia. Vuoden 2010 aineistosta ei saada tietoa kotitalouden ulkopuolella asuvista alle 15-vuotiaista lapsista. Sen lisäksi ammattiasemaluokitus on muuttunut vuosien välillä siten, ettei luokitus ole vertailukelpoinen vuoden 2018 aineiston kanssa. Siksi koulutusta käytetään myöhemmissä vuosien välisissä tarkasteluissa ammattiaseman sijaan.

Myös vuonna 2010 äidit olivat isiä korkeammin koulutettuja, mutta useammin työvoiman ulkopuolella. Isistä vain noin kolme prosenttia asui ilman puolisoa, äideistä noin 16 prosenttia.

Taulukko 3: Suomalaiset isät ja äidit eri taustamuuttujien mukaan vuonna 2010. Painotetut osuudet.

	Isät	Äidit
Ikä		
15–24v	1.3	3.1
25–34v	23.9	29.0
35–44v	41.2	41.8
45–54v	28.8	24.3
55–64v	4.8	1.9
Koulutus		
Perusaste	13.7	10.2
Keskiaste	48.3	40.7
Korkea-aste	38.0	49.1
Lasten lukumäärä		
1	42.2	47.7
2	40.4	37.3
3 tai enemmän	17.4	15.0
Nuorimman lapsen ikä		
Alle 1v	11.8	11.3
1v	12.3	11.9
2v	9.3	9.5
3–6v	26.1	24.6
7–14v	40.5	42.7
Asuuko puolison kanssa		
On puoliso	96.8	84.0
Ei ole puolisoa	3.2	16.0
Työmarkkina-asema		
Työllinen	91.6	75.5
Työtön	4.0	5.0
Työvoiman ulkopuolella	4.4	19.5

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

3 Mikä muuttui? Lapsiperheiden vanhemmat ja heidän työnsä 2010 ja 2018

Millaisissa työsuhteissa lapsiperheiden vanhemmat ovat ja miten pitkiä työpäiviä he tekevät? Entä missä määrin työtä tehdään nykyisin kotona ja epäsäännöllisin työaikoihin? Miten vanhempien työssäkäynti on kehittynyt vuodesta 2010 vuoteen 2018? Tässä luvussa kuvaamme 2010-luvulla tapahtuneita muutoksia vastaajien taustatekijöissä, työsuhteissa, työajoissa ja etätöyön yleisyydessä.

Ajallisen vertailun lisäksi vertaamme lapsiperheiden vanhempia muihin suomalaisiin, äitien tilannettaisiin, eri koulutusryhmiä keskenään, sekä perheiden eri tilanteita nuorimman lapsen iän mukaan.

Epäsäännöllisillä työajoilla tarkoitetaan tässä ilta-, yö- ja viikonloppuisin tehtyä työtä. Tähän sisältyvät vuorotyötä tekevät, mutta epäsäännöllisiä työaikoja tekevät myös muut. Vuonna 2018 epäsäännöllisiä työaikoja tekevistä lapsiperheiden vanhemmista 35 prosenttia teki vuorotyötä.

Etätöyllä viittaamme tässä kotona tehtävään ansiotyöhön. Vastaajilta kysyttiin, miten usein hän on tehnyt ansiotyötä kotona neljän viikon aikana päätyöhönsä liittyen (vastausvaihtoehdot olivat säännöllisesti, silloin tällöin tai ei lainkaan). Siten tässä ei ole mahdollista tarkastella, tarkoitetaanko näissä vastauksissa kotona tehdyllä työllä korvaavaa työtä (ylityötä), täydentävää työtä (varsinaisella työajalla ja etätöösopimuksella tehtyä työtä), tai mahdollisesti kokonaan kotona tehtävää työtä (esimerkiksi puhelintyötä).

3.1 Vanhempien ikä ja koulutustaso kohonnut

Ajallinen vertailu osoittaa, että lapsiperheiden vanhemmat ovat Suomessa taustatekijöiden kannalta aika samankaltaisia vuonna 2018 kun mitä he olivat vuonna 2010 (Taulukko 3). Koulutustasossa, vanhempien iässä ja lasten määrässä on tapahtunut joitakin muutoksia. Sen sijaan työllisyydessä, lasten ikäjakaumassa tai puolison kanssa elävien osuudessa ei ole merkittäviä muutoksia.

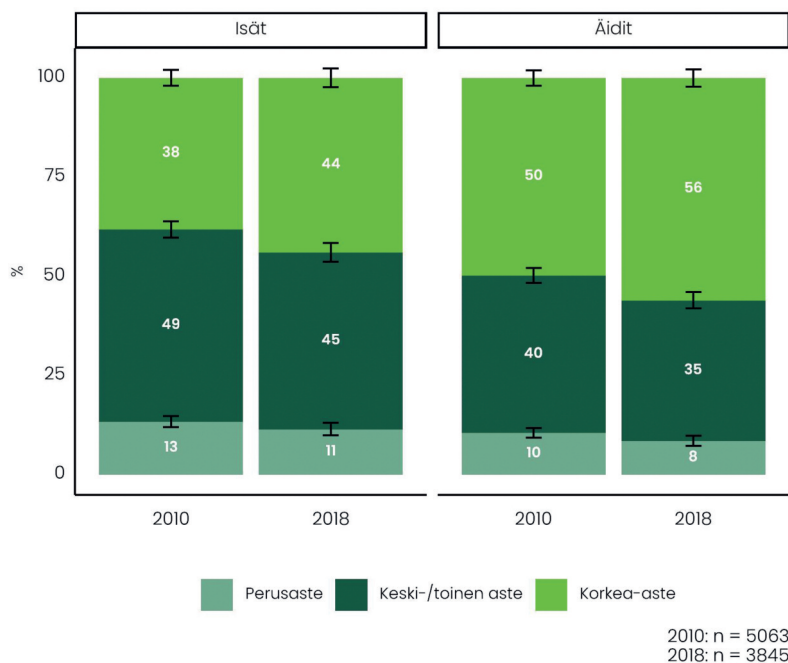
Taulukko 4: Lapsiperheiden vanhempien jakaumat painotetuissa aineistoissa (2010 ja 2018).

	2010	2018
Sukupuoli		
Isät	47.0	48.5
Äidit	53.0	51.5
Ikä*		
18–24v*	2.6	1.5
25–34v	30.6	27.9
35–44v	44.0	48.6
45–54v	20.8	20.0
55–64v	2.1	2.0
Koulutus		
Perusaste	11.8	9.9
Keskiaste	43.8	39.9
Korkea-aste	44.4	50.2
Lasten lukumäärä		
1	45.1	42.4
2	38.8	40.3
3 tai enemmän	16.1	17.3
Nuorimman lapsen ikä		
Alle 1v	11.5	10.5
1v	12.1	10.9
2v	9.4	9.8
3–6v	25.3	28.5
7–14v	41.7	40.3
Asuuko puolison kanssa		
On puoliso	91.2	90.5
Ei ole puolisoa	8.8	9.5
Työmarkkina-asema		
Työllinen	82.4	82.6
Työtön	4.4	3.6
Työvoiman ulkopuolella	13.2	13.8

HUOM: *Ikä-muuttujassa 18–24 -vuotiaiden luokassa on vuoden 2010 osalta myös neljä vastaajaa 15–19 -vuotiaiden luokasta, sillä ei ollut varmuutta, ovatko he alle vai yli 18-vuotiaita. HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Erityisen kiinnostavaa on huomata, miten selkeästi koulutustaso on muuttunut vuosien 2010 ja 2018 välillä. Tämä on hyvä muistaa, kun tehdään aineistolla vertailuja koulutusluokittain vuosien välillä. Perus- ja toisen asteen koulutuksen suorittaneita on suhteessa aiempaa vähemmän, ja korkea-asteen koulutuksen saaneita on nyt jo hieman yli puolet, kun vuonna 2010 heitä oli 44 prosenttia.

Sukupuolten välillä on merkitsevä ero koulutustasoissa niin, että äidit ovat isää korkeammin koulutettuja. Koulutusero isien ja äitien välillä ei ole kuitenkaan kasvanut. (Kuvio 1.)

Kuvio 1: Suomalalaisten isien ja äitien koulutusasteet vuosina 2010 ja 2018.

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Koulutustaso on usein yhteydessä niin työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin haasteisiin ja mahdollisuuksiin kuin siihen, minkä ikäisiä ja millaisessa elämäntilanteessa vanhemmat ovat, kun lapset ovat pieniä. Vuoden 2008 ajankäyttötutkimus osoitti, että korkeampi koulutus oli lapsiperheiden vanhemmilla yhteydessä siihen, että lastenhoitoon annettiin enemmän aikaa, mutta myös siihen, että korkeammin koulutetut äidit ja isät kokivat muita useammin kiirettä ja ajan puutetta (Miettinen & Rotkirch, 2012, 71 ja 91). Koska vuonna 2018 vanhemmat ovat vuotta 2010 korkeammin koulutettuja ja iältään vanhempia (Taulukko 2), ruuhkavuodet osuvat nykyisin jossain määrin erilaisiin vanhempiin kuin vuonna 2010.

Aineistojen välinen ero vanhempien koulutuksessa heijastaa aitoa väestönmuutosta. Tilastokeskukselta saatujen väestötason tietojen mukaan 20–59 -vuotiaiden lapsiperheiden vanhempien koulutustaso on kohonnut: vuosien 2010 ja 2018 välillä korkea-asteen koulutuksen saaneiden osuus on noussut noin 44 prosentista noin 49 prosenttiin, ja perus- ja toisen asteen koulutuksen varassa olevien määrät ovat vastaavasti laskeneet (SVT, 2019, 5. rotaatio, kotitalousosa).

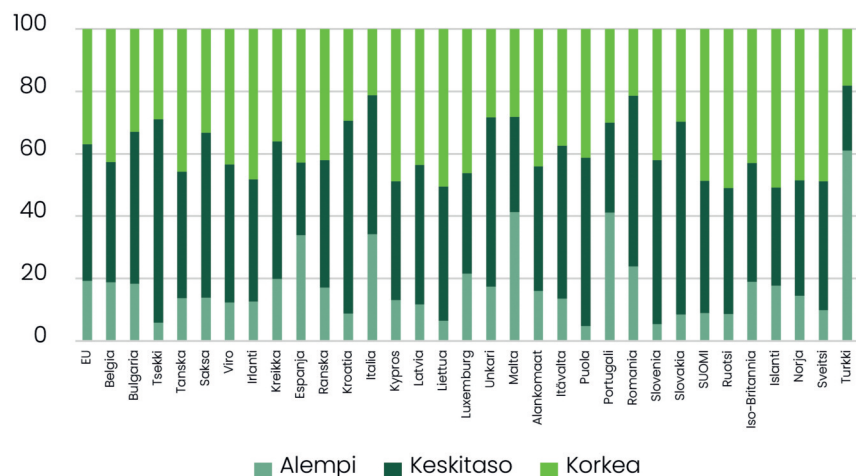
Koulutus on yhteydessä myös lapsilukuun. Vaikka syntyvyys on laskenut kaikissa koulutusluokissa, korkeammin koulutetut tulevat nykyään useammin vanhemmiksi kuin muut koulutusryhmät. Lapsettomuus on harvinaisempaa ja kokonaishedelmällisyys korkeampi korkeammin koulutetuilla, erityisesti miesten kohdalla. Lapsia on viime vuosien aikana syntynyt Suomessa enemmän korkeammin kuin matalammin koulutetuille naisille ja miehille. (SVT, 2019.)

3.1.2 Suomalaisvanhempien koulutustaso muihin Euroopan maihin verrattuna

Suomessa 9 prosenttia vanhemmista kuuluu alimpaan, 42 prosenttia keskitason ja 49 prosenttia korkeasti koulutettujen ryhmään. Korkeammin koulutettujen vanhempien osuus on meillä varsin korkea myös eurooppalaisessa vertailussa. Kuten Kuviosta 2 näkyy, koko EU:ssa korkeasti koulutettuja lapsiperheiden vanhempia on Työolotutkimuksen perusteella yli kolmasosa. Alle viidesosalla vanhemmista on korkeintaan alempi toisen asteen koulutus. Euroopan vanhemmat ovat siis nykyään varsin hyvin koulutettuja.

Suomen lisäksi myös muualla pohjoisessa Euroopassa (sekä Slovakiassa ja Kyproksella) lähes joka toinen lapsiperheiden vanhempi on korkeasti koulutettu. Ruotsissa ja Islannissa jo niukka enemmistö vanhemmista kuuluu korkeasti koulutettujen ryhmään.

Kuvio 2: Euroopan eri maiden 18–64 –vuotiaat alle 15-vuotiaiden lasten vanhemmat koulutustason mukaan.



HUOM. 'Korkea' vastaa kolmannen asteen koulutusta (ISCED 5–8), 'keskitaso' vastaa toisen asteen koulutusta (ISCED 3–4, 'alempi' vastaa korkeintaan alemman toisen asteen koulutustasoa (ISCED 0–2). Lähde: Eurostat.

3.2 Vanhempien ja muiden työsuhteet

Seuraavaksi vertailemme lapsiperheiden vanhempia muihin suomalaisiin. Edellisessä alaluvussa tarkastelimme, millaisia muutoksia lapsiperheiden vanhemmissa on tapahtunut yleisten taustamuuttujien valossa. Seuraavaksi tarkastelemme, millaisia muutoksia *työlisten lapsiperheiden vanhemmilla* on tapahtunut. Kyse on siis nyt vain niistä isistä ja äideistä, jotka olivat tutkimusviikolla olleet ansiotyössä tai korkeintaan tilapäisesti poissa töistä ja joiden nuorin lapsi on alle 15-vuotias.

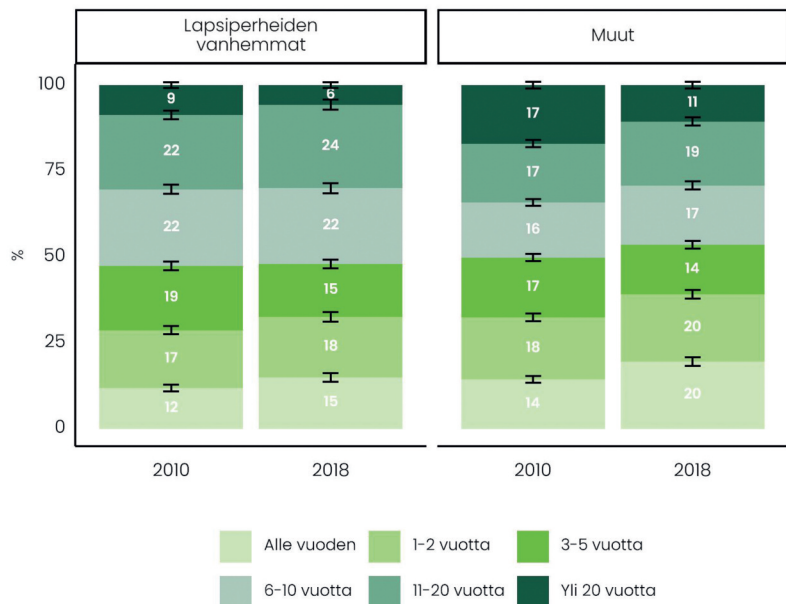
Vaikka vertailuissa muihin vastaajiin alle 25 ja yli 54 -vuotiaat on pudotettu pois, lapsiperheiden vanhempien ja muiden ikäryhmissä on suuria kokoeroja. Siksi vertailussa keskitytään ryhmien välisten erojen sijaan ryhmien sisäisiin eroihin vuosien välillä.

Työsuhteiden kesto vanhemmilla ja muilla

Pitkät, yli 20 vuotta kestäneet työsuhteet ovat muuttuneet vuonna 2018 harvinaisemmiksi kuin ne olivat vuonna 2010. Muutos koskee kaikkia vastaajia. Kuten Kuviosta 3 nähdään, lapsiperheiden vanhemmilla 11–20 vuotta kestäneet työsuhteet ovat toisaalta lisääntyneet suunnilleen saman verran ja 6–10 vuotta kestäneissä työsuhteissa ei ole muutosta. Niin vuonna 2018 kuin 2010 hieman yli puolet lapsiperheiden vanhemmista oli ollut yli 5 vuotta kestäneessä työsuhteessa. Alle vuoden ja 1–2 vuotta kestäneet työsuhteet ovat hieman lisääntyneet 3–5 -vuotisten työsuhteiden kustannuksella.

Muilla vastaajilla erot ovat suurempia. Kun vuonna 2010 yli 20 vuotta kestäneissä työsuhteissa oli 17 prosenttia vanhemmista, vuonna 2018 tällaisissa suhteissa oli enää 11 prosenttia. Alle vuoden kestäneet työsuhteet taas ovat lisääntyneet 14 prosentista peräti viidennekseen.

Kuvio 3: Lapsiperheiden vanhempien ja muiden nykyisten työsuhteiden kesto täysinä vuosina 2010 ja 2018. 25–54-vuotiaat työlliset vastaajat.



2010 n = 916,
2018 n = 7107

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Viikkotyöaika

Lapsiperheiden vanhempien ja muiden 25–54 -vuotiaiden suomalaisten osa- ja kokoaikaisen työn tekemisessä ei juuri ole eroa, eikä ajan myötä ole tapahtunut suuria muutoksia. Sekä vuonna 2010 että 2018 molemmissa ryhmissä noin 10 prosenttia teki osa-aikatyötä. Kun viikossa tehtyjä työtunteja tarkastellaan yksityiskohtaisemmin, havaitaan, että lapsiperheiden vanhemmat näyttävät tekevän vuonna 2018 hieman vähemmän yli 45-tuntisia viikkoja kuin mitä he tekivät vuonna 2010 (Kuvio 4).

Kuvio 4: Lapsiperheiden vanhempien ja muiden viikkotyöajat 2010 ja 2018. 25–54-vuotiaat työlliset vastaajat.



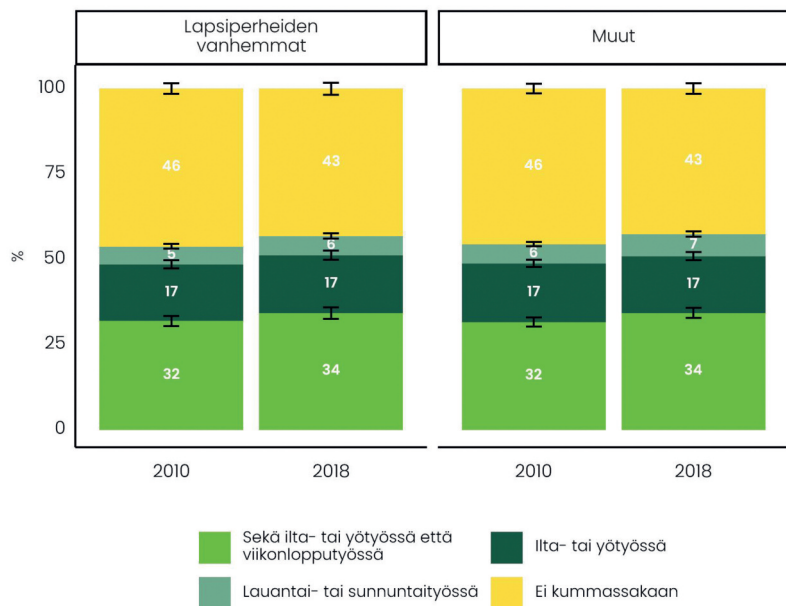
2010 n = 9167,
2018 n = 7097

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Epäsäännölliset työajat ja etätyöt vanhemmilla ja muilla

Lapsiperheiden vanhempien ja muiden ilta-, yö- ja viikonlopputyön tekemisen osuudet ovat muuttuneet toisiaan vastaavasti. Molemmissa ryhmissä sekä ilta- tai yötyötä että viikonlopputyötä tekevien osuus on kasvanut ja virkatyöaikaa tekevien osuus vähentynyt. Silti edelleen yli kaksi viidestä ei tee töitä iltaisin, öisin tai viikonloppuisin. (Kuvio 5.)

Kuvio 5: Lapsiperheiden vanhempien ja muiden iltä-, yö- ja viikonlopputyön tekeminen 2010 ja 2018. 25–54-vuotiaat työlliset vastaajat.

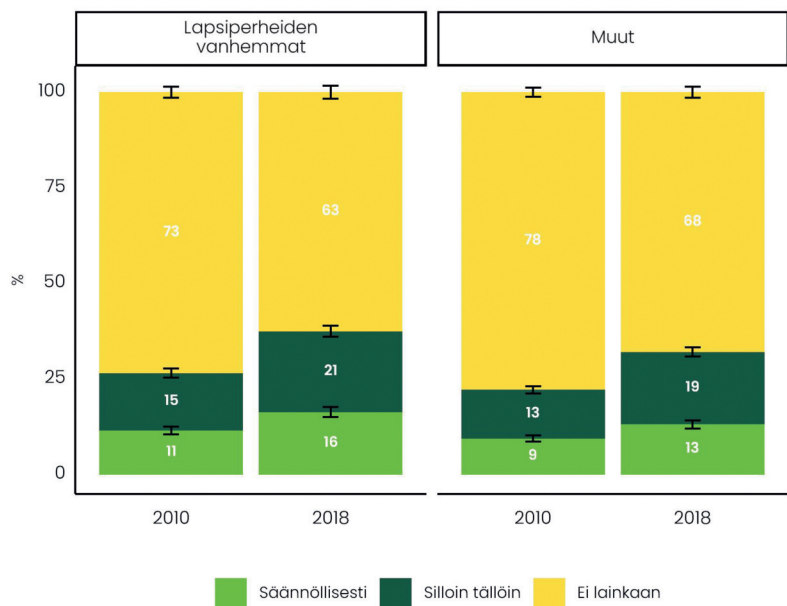


2010 n = 8835,
2018 n = 7053

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Odotetusti myös kotoa käsin työskentelevien osuus – joita tässä siis kutsutaan myös etätyöntekijöiksi – on kasvanut sekä lapsiperheiden vanhempien että muiden joukossa. Kun vuonna 2010 noin neljäsosa lapsiperheiden vanhemmista ilmoitti tekevänsä ansiotyötään myös kotoaan säännöllisesti tai silloin tällöin, vuonna 2018 osuus oli kasvanut reilusti yli kolmannekseen. Muilla vastaajilla kasvu on samansuuntaista. Erot vanhempien ja muiden välillä selittyvät jälleen osittain sillä, että lapsiperheiden vanhemmat ovat muita vastaajia nuorempia tässä aineistossa. (Kuvio 6.)

Kuvio 6: Lapsiperheiden vanhemmat ja muiden etätöiden tekeminen 2010 ja 2018. 25–54-vuotiaat työlliset vastaajat.



2010 n = 8835,
2018 n = 7054

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

3.3 Äitien ja isien työsuhteet

Sukupuolten väliset erot työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä kysymyksissä ovat tämän perhebarometrin keskiössä. Kuten myöhemmissä luvuissa tullaan huomaamaan, isät ja äidit eroavat tämänkin aineiston valossa toisistaan monessa kysymyksessä. Myöhempien lukujen tuloksia tarkastellessa on hyvä muistaa, että osa eroista juontaa juurensa työsuhteiden eroihin, joita tarkastellaan seuraavaksi.

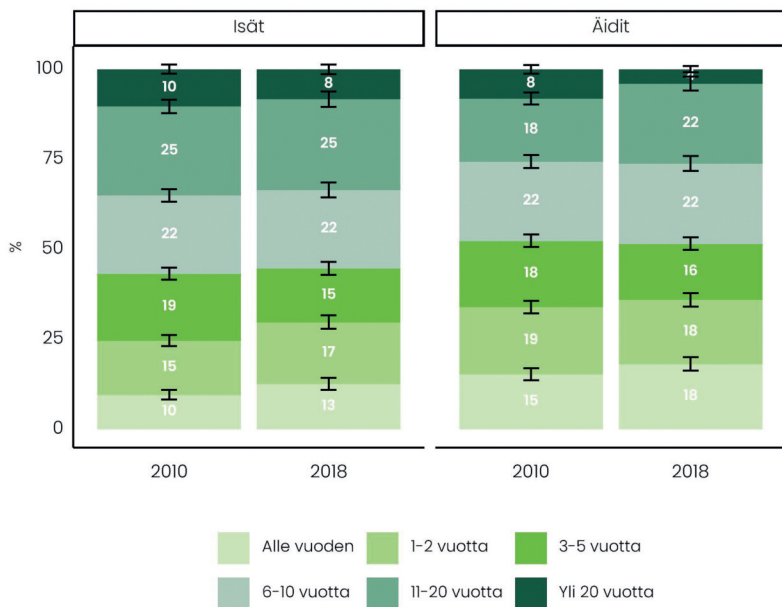
Työsuhteiden kesto äideillä ja isillä

Kuten yllä nähtiin, pitkien työsuhteiden määrä näyttäisi lapsiperheiden vanhemmilla vähentyneen vuosien 2010 ja 2018 välillä. Sama ilmiö havaitaan, kun tarkastellaan äitejä ja isiä, mutta eroja on molempina vuosina möys sukupuolten välillä. Kuviossa 7 näkyy, että isät ovat tyypillisesti äitejä pidemmissä työsuhteissa, vaikka ero vuosien 2010 ja 2018 välillä onkin hieman kaventunut. Vuonna 2010 isistä 57 prosenttia ja äideistä 48 prosenttia oli ollut nykyisessä työsuhteessaan yli 5 vuotta. Vuonna 2018 äideille oli edelleen yhtä yleistä

olla yli 5 vuotta kestäneessä työsuhteessa, isille se oli 2 prosenttiyksikköä aiempaa harvinaisempaa. Isien alle vuoden ja 1–2 vuotta kestäneet työsuhteet ovat lisääntyneet 25 prosentista 30 prosenttiin, kun äideillä lyhyiden työsuhteiden osuuksissa ei ole tapahtunut juuri muutosta. Äideillä merkittävin ero onkin yli 20 vuotta kestäneiden työsuhteiden korvautumisessa 11–20 vuotta kestäneillä työsuhteilla.

Kuviossa näkyvien osuuksien lisäksi tarkasteltiin myös jatkuvien ja määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä, mutta siinä ei havaittu muutosta vuosien välillä. Äideistä noin 15 prosenttia on määräaikaississa työsuhteissa, isistä puolet vähemmän. On hyvä kuitenkin muistaa, että isät ovat keskimäärin hieman äitejä vanhempia, eli erot sukupuolten välillä voivat ainakin osin selittyä iän kautta.

Kuvio 7: Äitien ja isien nykyisten työsuhteiden kesto täysinä vuosina 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.



2010 n = 4225,
2018 n = 3261

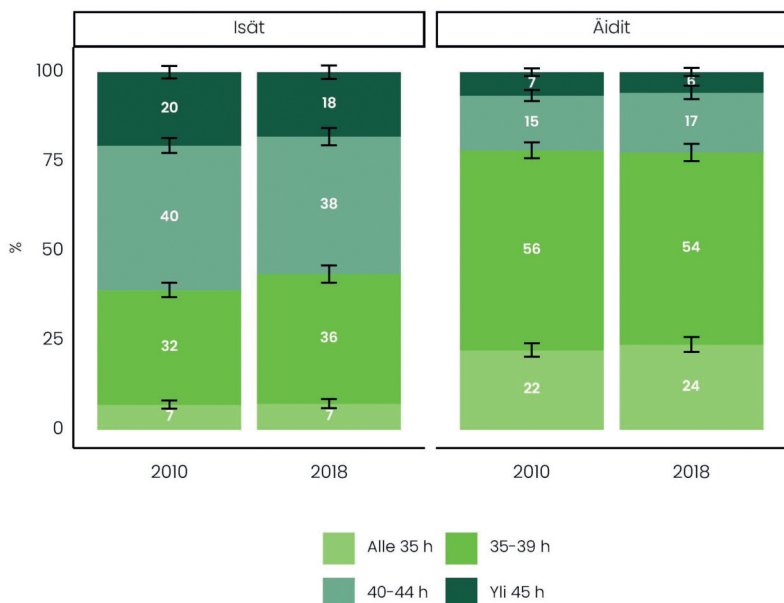
HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Äitien ja isien viikkotyöaika

Miten pitkiä työviikkoja vanhemmat tekevät? Osa-aikatyö on Suomessa edelleen harvinaista verrattuna moneen muuhun maahan. Vain noin joka kymmenes alle 15-vuotiaan lapsen vanhempi on osa-aikatyössä. Tässäkin näkyy kuitenkin selviä eroja naisten ja miesten välillä. Isistä vain neljä prosenttia eli joka 25. on osa-aikaisessa työsuhteessa. Äideille tämä on yli neljä kertaa yleisempää, sillä 17 prosenttia äideistä on osa-aikatöissä. Luvut ovat pysyneet vuosien 2010 ja 2018 välillä täsmälleen samoina.

Viikkotyöaikoja tarkastelemalla (Kuvio 8) saadaan yksityiskohtaisempi kuva sukupuolten välisistä työaikojen eroista. Äidit tekevät isiä lyhempiä työpäiviä ja ovat useammin määräraikaisissa työsuhteissa. Kolme neljästä äidistä tekee alle 40-tuntista työviikkoa, isistä reilusti alle puolet. Sen sijaan enemmistö, eli 57 prosenttia isistä tekee vähintään 40-tuntista, eli keskimäärin vähintään kahdeksantuntisia työpäiviä. Isät myös tekevät paljon äitejä useammin yli 45-tuntista työviikkoa. Jopa 18 prosenttia eli melkein joka viides alle 15-vuotiaan lapsen kanssa asuva mies tekee näin paljon työtunteja.

Kuvio 8: Äitien ja isien viikkotyöajat 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.



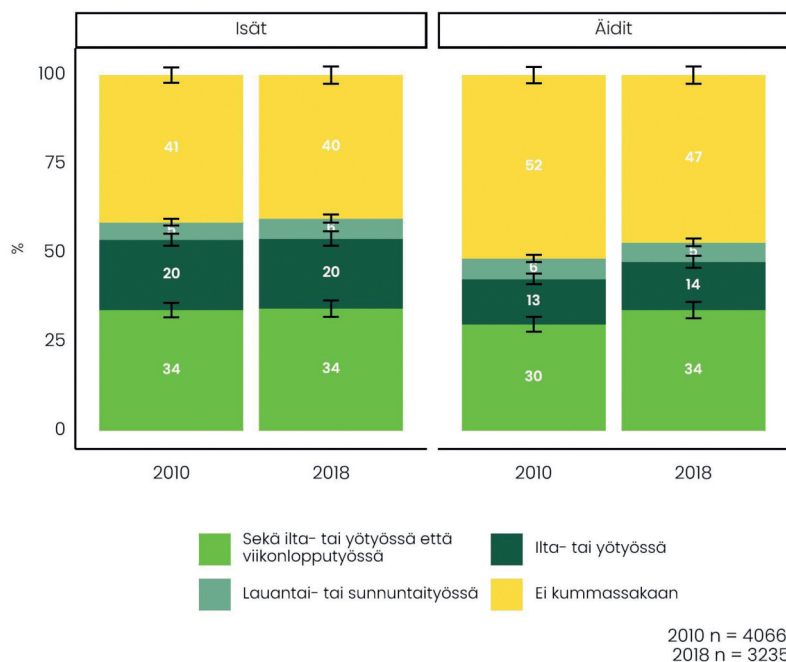
2010 n = 4235,
2018 n = 3257

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Äitien ja isien epäsäännölliset työajat ja etätö

Työaikojen epäsäännöllisyys on tekijä, joka saattaa vahvasti vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen. Äidit tekevät edelleen isiä harvemmin töitä epäsäännöllisinä työaikoina, mutta ero on kaventunut vuosien 2010 ja 2018 välillä. Noin puolet äideistä ja 40 prosenttia isistä ei tee lainkaan ilta-, yö tai viikonlopputöitä. Isien kohdalla tilanne ei ole muuttunut vuodesta 2010 vuoteen 2018 lainkaan, kun taas äitien epäsäännölliset työajat ovat lisääntyneet noin 5 prosenttiyksikköä. Eniten lisäystä on sekä ilta- tai yötyön että viikonlopputyön tekemisessä. Kuten luvussa 5 esitämme, äitien säännöllisemmät työajat voivat olla seurausta siitä, että he ovat lasten synnyttyä tehneet muutoksia työaikoihinsa tai -tehtäviinsä.

Kuvio 9: Äitien ja isien ilta-, yö- ja viikonlopputyön tekeminen 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.

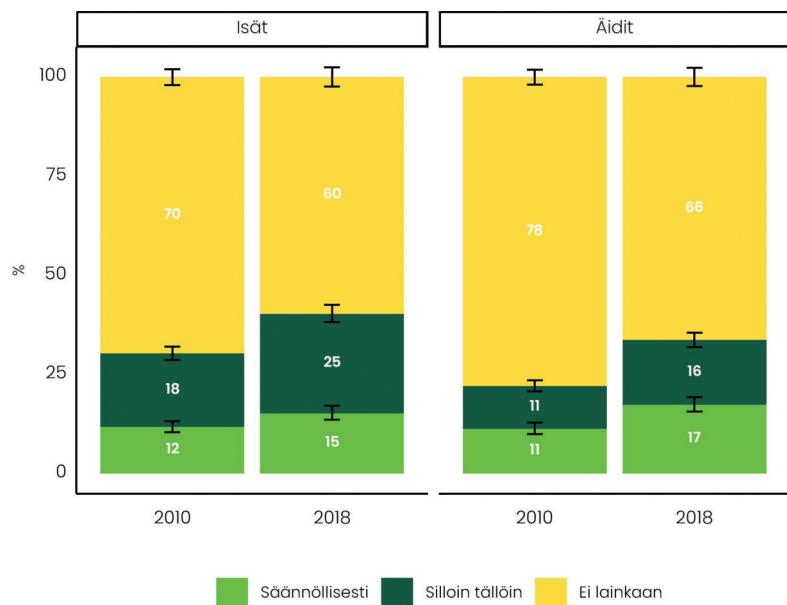


HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Ansiotyön tekeminen kotoa (etätö) on vuonna 2018 selvästi yleisempää sekä isillä että äideillä kuin mitä se oli vuonna 2010. Äitien etätöyön tekeminen on yleistynyt hieman isiä enemmän: kun vuonna 2010 äideistä vain noin viidesosa teki ansiotyötään myös kotoa

säännöllisesti tai silloin tällöin, vuonna 2018 etätöitä tekee jo kolmannes. Isistä vuonna 2010 etätöitä teki hieman alle kolmannes, vuonna 2018 jopa 40 prosenttia.

Kuvio 10: Äitien ja isien etätöiden tekeminen 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.



2010 n = 4067,
2018 n = 3235

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

3.4 Työsuhteet eri koulutusryhmissä

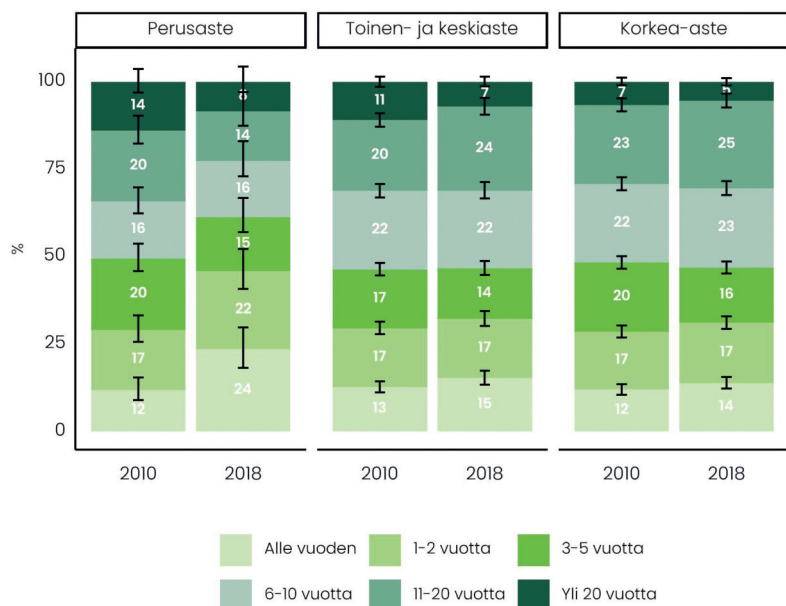
Koulutusryhmiä käytetään tässä Perhebarometrissä sosioekonomisen aseman tunnuslu-
kuina vuosien 2010 ja 2018 välisiä eroja tarkastellessa, sillä työasemien mukaisissa ryhmit-
telyissä on tapahtunut niin suuria muutoksia vuosien välillä, etteivät ne ole vertailukel-
poisia. Koulutusryhmät on jaettu kolmeen: perus-, keski- tai toiseen sekä korkea-asteeseen.
On hyvä muistaa, että perusasteen koulutuksen varassa on enää alle 10 prosenttia lapsi-
perheiden vanhemmista, minkä vuoksi satunnaisvaihtelu voi heidän kohdallaan selittää
muutoksia paljonkin. Tämä näkyy Kuvioissa 11–16 suurina virhemarginaaleina.

Työsuhteiden kesto koulutusryhmittäin

Perusasteen koulutuksen saaneilla lapsiperheiden vanhemmilla työsuhteet näyttävät pääosin lyhentyneen. Alle vuoden kestäneet suhteet ovat lisääntyneet vuoden 2010 reilusta kymmenyksestä vuoden 2018 noin neljännekseen. Samoin 1–2 vuotta kestäneet työsuhteet ovat yleistyneet perusasteen koulutuksen saaneilla. Sitä pidemmät työsuhteet ovat vastavasti kaikki joko vähentyneet tai pysyneet samoina.

Toisen tai keskiasteen sekä korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden lapsiperheiden vanhempien työsuhteet ovat vahvasti eriytyneet perusasteen suorittaneiden työsuhteista. Kun vielä vuonna 2010 kaiken pituiset työsuhteet olivat kaikilla suunnilleen yhtä yleisiä, vuonna 2018 korkeamman koulutuksen saaneet olivat keskimäärin selvästi perusasteen koulutuksen saaneita pidemmissä työsuhteissa. Perusasteen suorittaneista jopa yksi neljästä oli vuonna 2018 työsuhteessa, joka oli kestänyt alle vuoden. Vaikka näin lyhyet työsuhteet ovat lisääntyneet myös toisen ja keskiasteen sekä korkea-asteen suorittaneilla, erot vuosien välillä ovat vain parin prosenttiyksikön suuruisia ja molemmista ryhmistä vain noin 15 prosenttia on tällaisissa työsuhteissa. Korkea-asteen suorittaneilla 6–20 vuotta kestäneet työsuhteet ovat itse asiassa lisääntyneet.

Kuvio 11: Nykyisten työsuhteiden kesto täysinä vuosina koulutuksen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



2018 n = 3261,
2010 n = 4225

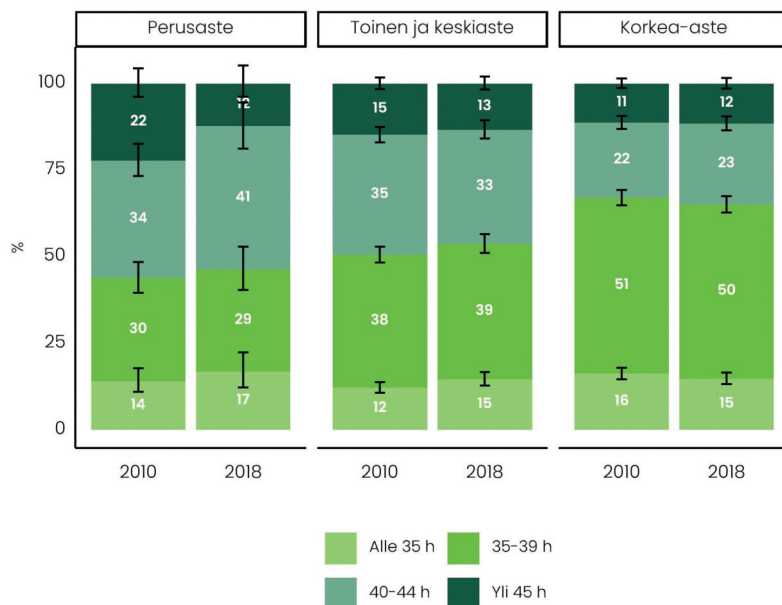
HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Työaika eri koulutusryhmissä

Koko- ja osa-aikatyön tekemisessä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja koulutusryhmien välillä, joskin perusasteen koulutuksen saaneista hieman toisen ja korkea-asteen koulutettuja suurempi osuus näyttäisi tekevän osa-aikatyötä (prosenttiosuudet vastaavassa järjestyksessä 14, 11 ja 9) vuonna 2018. Vuonna 2010 vastaavaa eroa ei ollut havaittavissa, ja vuoden 2018 tilanne voi hyvin olla seurausta satunnaisvaihtelusta.

Hyvin pitkiä työviikkoja eli yli 45 tuntia viikossa tekevien osuus on vuonna 2018 12–13 prosenttia kaikissa koulutusryhmissä. Korkea-asteen koulutuksen saaneista lapsiperheiden vanhemmista vajaa neljännes tekee 40–44 -tuntista viikkoa ja puolet 35–39 -tuntista viikkoa, eli yhteensä noin kolme neljästä tekee eli 7–9 tuntia päivässä. Keski- ja toisen asteen suorittaneilla 7–8 -tuntiset päivät ovat harvinaisempia kuin korkea-asteen suorittaneilla, mutta 8–9 -tuntiset päivät yleisempiä, ja niinpä heistäkin noin kolme neljästä tekee 7–9 -tuntisia työpäiviä. Perusasteen suorittaneilla tätä lyhyemmät päivät näyttävät olevan yleisempiä kuin muissa ryhmissä, joskin tilastollinen epävarmuus heidän kohdallaan on suurta.

Kuvio 12: Viikkotyöajat koulutuksen mukaan 2010 ja 2018.
Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



2010 n = 4235,
2018 n = 3257

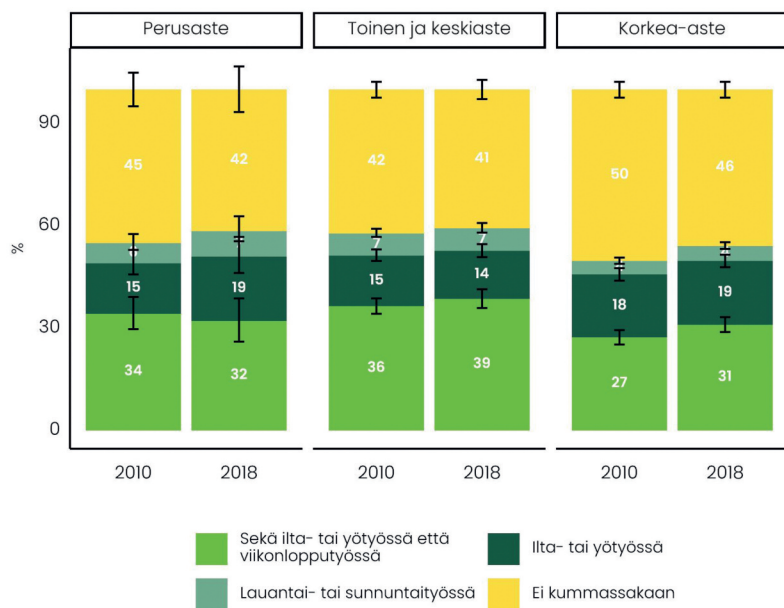
HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Epäsäännölliset työajat ja etätyöt koulutusryhmittäin

Kaikissa koulutusryhmissä epäsäännöllisten työaikojen eli ilta-, yö- ja viikonlopputyön tekeminen on lisääntynyt hieman vuosien 2010 ja 2018 välillä. Perusasteen koulutuksella ero ei tosin ole tilastollisesti merkitsevä, ja siinä ryhmässä kehitys myös näyttää hieman erilaiselta kuin kahdessa muussa koulutusryhmässä. Kun toisen tai keskiasteen sekä korkeaasteen suorittaneiden keskuudessa muutos on tullut pääosin sekä ilta- tai yötyön että viikonloppuisin työtä tekevien ryhmästä, perusasteen koulutuksen saaneiden keskuudessa tämä ryhmä näyttää pienentyneen. Perusasteen koulutuksen saaneilla epäsäännöllisten työaikojen tekemistä on kasvattanut ilta- tai yötyön tekeminen.

Korkea-asteen koulutuksen saaneet tekevät koulutusryhmistä vähiten epäsäännöllisiä työaikoja, joskin ero muihin koulutusryhmiin on kaventunut hieman vuosien 2010 ja 2018 välillä. Kun vuonna 2010 korkea-asteen koulutetuista puolet teki töitä myös iltaisin, öisin tai viikonloppuisin, vuonna 2018 niin teki 54 prosenttia. Toisen tai keskiasteen sekä perusasteen suorittaneista lähes 60 prosenttia teki töitä myös virkatyöajan ulkopuolella vuonna 2018, eikä tilastollisesti merkitsevää eroa vuoteen 2010 ollut havaittavissa. Korkea-asteen koulutuksen saaneet poikkeavat muista kahdesta ryhmästä erityisesti siinä, että vain noin 4 prosenttia tekee töitä viikonloppuisin muttei iltaisin tai öisin.

Kuvio 13: Ilta-, yö- ja viikonlopputyön tekeminen koulutusasteen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



2010 n = 4066,
2018 n = 3235

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Kun katsotaan tarkemmin, kuinka säännöllisesti ilta- ja yötyötä tehdään, erot koulutusryhmien välillä nousevat selvemmiksi. Korkea-asteen koulutetuille on huomattavasti muita ryhmiä tyypillisempää tehdä iltaisin töitä silloin tällöin (33%) kuin säännöllisesti (16%), vaikka kaikissa ryhmissä noin puolet tekee iltatöitä ainakin silloin tällöin. Yötyötä korkea-koulutetut tekevät muita vähemmän. Ainakin silloin tällöin tekeviä on heistä reilu kymmenesosa kun muilla osuus on noin viidesosa.

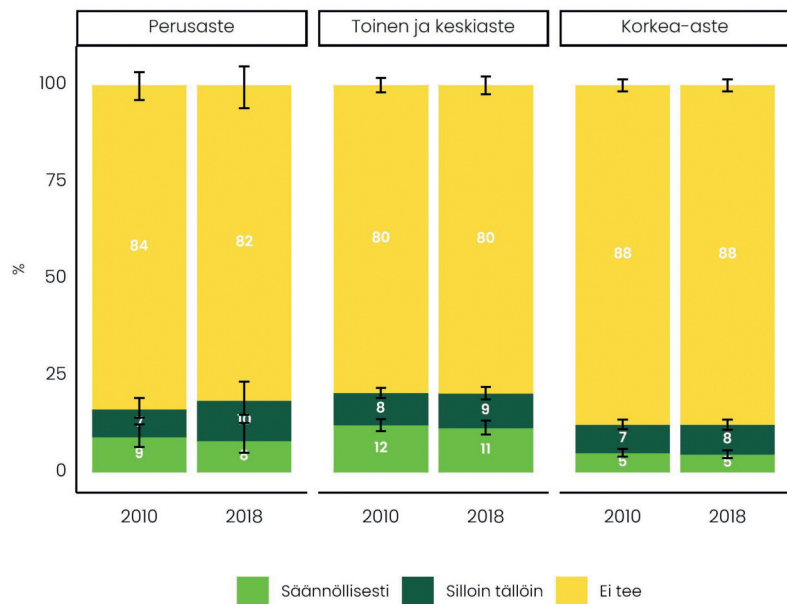
Kuvio 14: Työn tekeminen iltaisin, koulutusryhmittäin vuonna 2018.
Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



2010 n = 4066,
2018 n = 3235

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Kuvio 15: Työn tekeminen öisin, koulutusryhmittäin vuonna 2018.
Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.

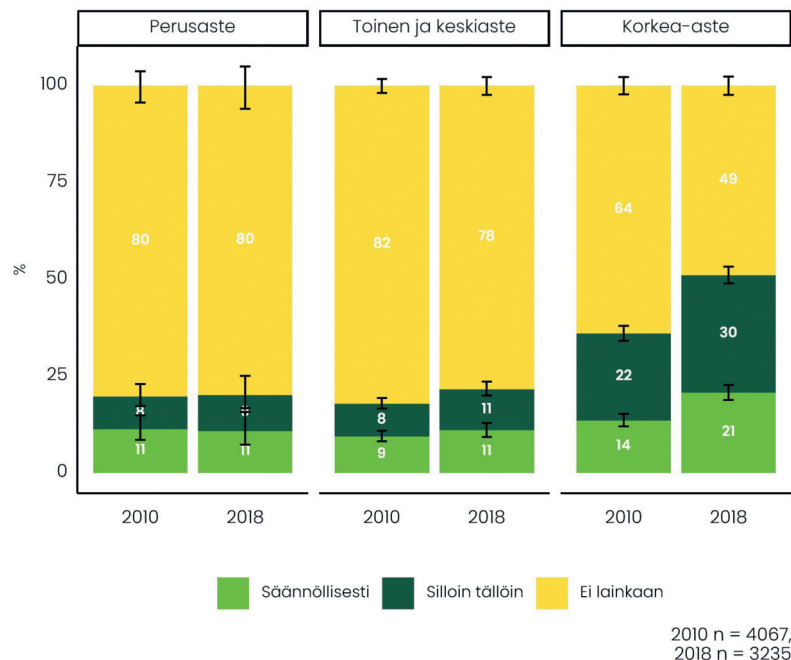


2010 n = 4066,
 2018 n = 3234

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Ansiotyön tekemisessä kotoa on suuri ero korkea-asteen koulutuksen saaneiden ja muiden välillä, ja ero on vain kasvanut vuosien 2010 ja 2018 välillä. Jopa puolet korkea-asteen koulutetuista teki vuonna 2018 ansiotyötään säännöllisesti tai silloin tällöin kotoaan. Vuonna 2010 osuus oli vasta kolmannes, ja muilla koulutusasteilla edelleen vain noin yksi viidestä tekee etätöitä.

Kuvio 16: Etätöyön tekeminen koulutusasteen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

3.5 Työsuhteet nuorimman lapsen iän mukaan

Luvun lopuksi tarkastelemme vielä vanhempien työaikoja suhteessa nuorimman lapsen ikään. Jaoimme aineiston vanhempiin, joiden nuorin lapsi on alle kouluikäinen (0–6 -vuotiaat) ja niihin, joiden nuorinkin lapsi oli jo kouluikäinen (7–14 -vuotiaat). Jatkossa näistä ryhmistä käytetään vastaavasti nimityksiä ”alle ja (yli) kouluikäisten lasten vanhemmat”. Tässä luvussa tarkastellaan lisäksi 0–2 ja 3–6 -vuotiaita lapsia erikseen, sillä näiden ikäryhmien hoitotarpeet poikkeavat toisistaan jonkin verran.

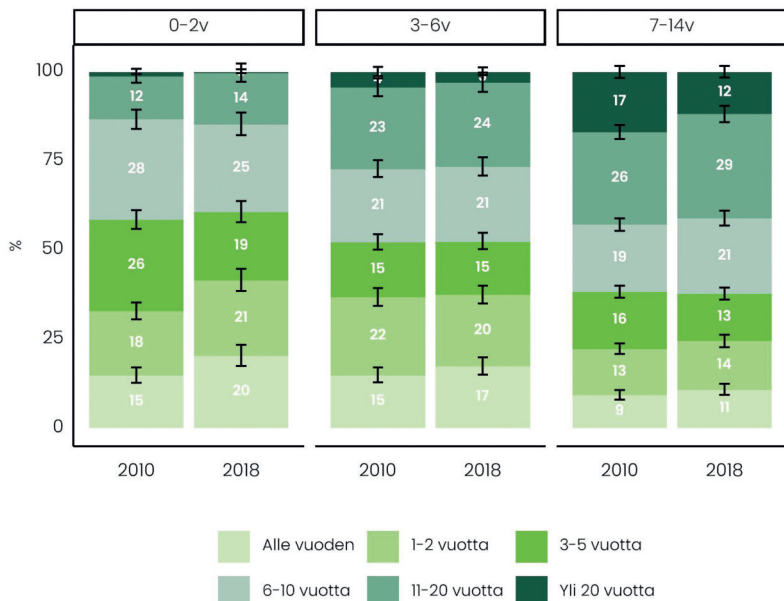
Vanhempien työsuhteiden kesto ja lapsen ikä

Erot työsuhteiden kestoissa nuorimman lapsen iän mukaan ovat sangen odotettuja, sillä nuorimman lapsen ikä on vahvasti yhteydessä vanhemman oman iän kanssa, mikä taas on yhteydessä työsuhteen pituuden kanssa. Sen sijaan vuosien väliset erot ikäryhmien sisällä ovat kiinnostavia. Pienimpien, 0–2 -vuotiaiden lasten vanhemmilla alle 3 vuotta kestäneet työsuhteet ovat lisääntyneet tilastollisesti merkitsevästi. Yli 20 vuotta kestäneet työ-

suhteet ovat sen sijaan kadonneet kokonaan, joskin niiden osuus myös vuonna 2010 oli vain 1 prosentin luokkaa.

Vuonna 2018 kaksi viidestä 0–2 -vuotiaan lapsen vanhemmasta oli ollut nykyisessä työsuhteessaan alle 3 vuotta. 3–6 -vuotiaiden lasten vanhemmissa ei juuri ollut eroja vuosien välillä. Heistäkin noin kaksi viidestä oli ollut nykyisessä työsuhteessaan alle 3 vuotta, mutta myös lähes neljännes oli ollut työssään 11–20 vuotta. 7–14 -vuotiaiden lasten vanhemmilla työsuhteet olivat molempina vuosina olleet muita ryhmiä pidempiä, mutta heilläkin yli 20 vuoden työsuhteet olivat vähentyneet 17 prosentista 12 prosenttiin, ja alle 3 vuotta kestäneet työsuhteet lisääntyneet 22 prosentista 25 prosenttiin.

Kuvio 17: Nykyisen työsuhteen kesto täysinä vuosina nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



2010: n = 4225
2018: n = 3261

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

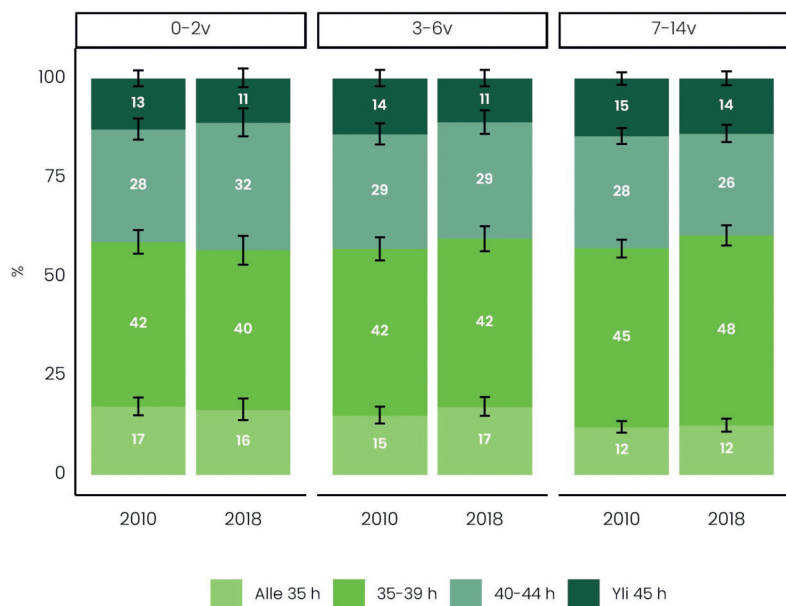
Vanhempien työtunnit ja lasten ikä

Vuosien 2010 ja 2018 välillä ei ole tapahtunut havaittavaa muutosta siinä, riippuuko kokotai osa-aikaisuus nuorimman lapsen iästä. Osa-aikaisuus näyttää olevan hieman yleisempää alle kouluikäisten lasten vanhemmilla (hieman yli 10 prosenttia) kuin niillä, joiden

nuorinkin lapsi on jo kouluiässä (hieman alle 10 prosenttia). Myöskään epäsäännöllisiä työaikoja tarkasteltaessa ei ole tapahtunut kuin hienoisia muutoksia, ja kaikissa lasten ikäryhmissä niiden osuus, jotka eivät tee ilta-, yö- tai viikonlopputyötä on noin 40–45 prosenttia.

Viikkotyötunneissakaan katsottuna vuosien välillä ei ole tapahtunut juuri muutosta, ja myös erot lapsen iän mukaisten ryhmien välillä ovat pieniä. Kouluikäisten lasten vanhemmat tekevät muita useammin yli 45-tuntisia työviikkoja, mutta ero ei ole suuri: kouluikäisten lasten vanhemmista 14 prosenttia tekee tällaisia hyvin pitkiä työviikkoja, nuorempien lasten vanhemmista 11 prosenttia. Ero mahtuu satunnaisvaihtelun aiheuttamaan virhemarginaaliin. Samoin näyttäisi siltä, että kouluikäisten lasten vanhemmat tekevät alle kouluikäisten lasten vanhempia useammin 35–39 -tuntisia työviikkoja, mutta harvemmin alle 35- ja 40–44 -tuntisia viikkoja.

Kuvio 18: Viikkotyöajat nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



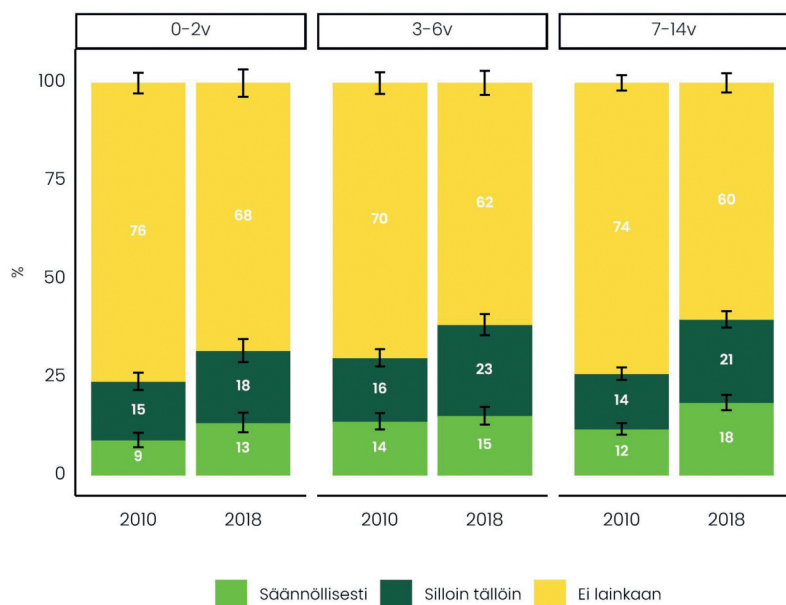
2010: n = 4235
2018: n = 3257

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Etätöiden yleisyys nuorimman lapsen iän mukaan

Etätöiden tekeminen on kasvanut vuosien 2010 ja 2018 välillä kaikenikäisten lasten vanhemmilla. Yli kouluikäisten lasten vanhemmilla etätöiden tekeminen on yleistynyt peräti 14 prosenttiyksikköä, ja molemmissa alle kouluikäisten lasten vanhempain ryhmässä noin 8 prosenttiyksikköä. Vähiten etätöitä tekevät 0–2-vuotiaiden lasten vanhemmat, joista hieman alle kolmannes tekee etätöitä säännöllisesti tai silloin tällöin. 3–6 ja 7–14-vuotiaiden lasten vanhemmista lähes kaksi viidestä tekee ansiotyötään myös kotoa säännöllisesti tai silloin tällöin.

Kuvio 19: Etätöiden tekeminen nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



2010: n = 4067
2018: n = 3235

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

3.6 Yhteenveto: Korkeasti koulutettujen työsuhteet eriytyneet muista

Lapsiperheiden vanhempien ominaisuudet ja työsuhteet ovat osittain muuttuneet 2010 ja 2018 välisenä aikana. Ensinnäkin, vanhemmat ovat iäkkäämpiä ja heidän koulutustasonsa on korkeampi kuin vain kahdeksan vuotta sitten. Melkein joka toisella on kolmannen asteen tutkinto. Muutos heijastaa montaa väestötrendiä: koulutustaso nousee koko väestössä, vanhemmaksi tullaan myöhemmällä iällä jolloin useampi on ehtinyt saavuttaa lopullisen koulutustasonsa, ja koulutus on edelleen, mahdollisesti yhä vahvemmin, yhteydessä siihen, saako ylipäänsä lapsia ja jos, kuinka monta.

Lapsiperheiden vanhemmista 30 prosenttia on pitkässä, yli 11 vuotta kestäneissä työsuhteissa. 37 prosenttia on 3–10 vuotta kestäneessä työsuhteessa, ja joka kolmannelle on enintään kaksi vuotta kestänyt työsuhde. Äideistä noin 15 prosenttia on määräaikaissa työsuhteissa, isistä puolet vähemmän.

2010-luvulla työsuhteiden kesto on lyhentynyt erityisesti vähemmän koulutetuilla vanhemmilla. Kun vielä vuonna 2010 kaiken pituiset työsuhteet olivat kaikilla suunnilleen yhtä yleisiä, vuonna 2018 korkeamman koulutuksen saaneet olivat keskimäärin selvästi perusasteen koulutuksen saaneita pidemmissä työsuhteissa. Korkea-asteen suorittaneilla yli viisi vuotta kestäneet työsuhteet ovat lisääntyneet.

Lapsiperheen vanhemmat tekevät yhtä usein osa-aikatyötä, epäsäännöllistä työtä ja yhtä pitkiä työviikkoja kuin muut työssä olevat suomalaiset. Valtaosa vanhemmista tekevät kokoaikatyötä: isistä vain neljä prosenttia ja äideistä 17 prosenttia tekee osa-aikatyötä. Äidit tekee lyhyempiä työviikkoja ja ovat useammin osa-aikatoissa kuin isät. Korkeasti koulutetut vanhemmat tekevät muita useammin alle 40-tuntisia työviikkoja ja harvemmin töitä iltaisin, öisin tai viikonloppuisin. 45 prosenttia työllisistä vanhemmista tekee 35–39 tuntia työtä viikossa.

Äidit tekevät isiä lyhempiä työpäiviä. Kolme neljästä äidistä tekee alle 40-tuntista työviikkoa, isistä reilusti alle puolet. Enemmistö eli 57 prosenttia isistä tekee vähintään 40 tuntia työpäiviä. Melkein joka viides alle 15-vuotiaan lapsen kanssa asuva mies tekee yli 45-tuntista työviikkoa.

Kolmasosa lapsiperheiden huoltajista on sekä ilt-, yö että viikonlopputyössä kun taas 43 prosenttia tekee vain säännöllisiä työaikoja.

Työviikkojen pituuksien, osa-aikatyön tekemisen tai epäsäännöllisten työaikojen suhteen ei havaittu suurta muutosta vuosien 2010 ja 2018 välillä. Yksi selkeä ajallinen trendi kuitenkin on, että etätöiden (kotona tehty ansiotyö) tekeminen on kasvanut vuosien 2010 ja 2018 välillä kaikenikäisten lasten vanhemmilla, erityisesti korkeammin koulutetuilla vanhemmilla. Tämä saattaa edustaa mahdollisuutta joustaa niin, että se helpottaa arkea, mutta se voi myös kieliä haasteista vapaa-ajan ja ansiotyön välisen rajan ylläpitämisessä. Seuraavassa luvussa selvitämme tarkemmin, miten vanhemmat kokevat mahdollisuutensa joustaa töistä lasten hoidon vuoksi.

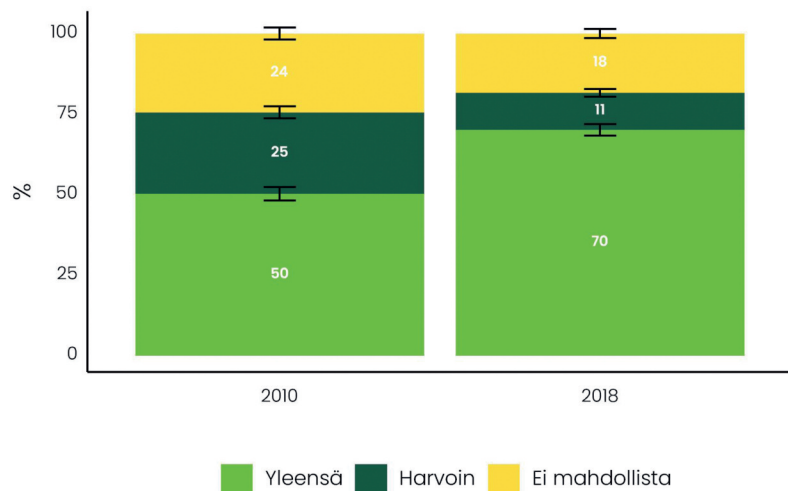
4 Miten lapsiperheiden vanhempien joustomahdollisuudet ovat muuttuneet?

Tässä luvussa tarkastelemme lapsiperheiden vanhempien mahdollisuuksia työaikajoustoihin ja miten ne ovat muuttunut 2010-luvulla. Työllisten lapsiperheiden vanhempien mahdollisuuksia työajan joustoihin nimenomaan perhesyistä kysyttiin aineistossa kahdella kysymyksellä: *Pystyykö yleensä vaikuttamaan työnsä alkamis- tai päättymisajan kohtiin, jotta saa lasten hoidon järjestettyä?* sekä *Pystyykö järjestelemään työaikaansa siten, että voi tarvittaessa pitää päivän vapaata lasten hoitamisen vuoksi käyttämättä siihen lomapäiviä?* Vastausvaihtoehdot kumpaankin kysymykseen olivat yleensä, harvoin, ei mahdollista ja ei tiedä, joista viimeinen vaihtoehto on analyseissä jätetty pois.

Jälkimmäinen kysymys on lapsen sairastuessa alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmille lakisääteinen oikeus, eli teoriassa kaikkien tähän ikäryhmään kuuluvien lasten vanhempien pitäisi vastata tähän myöntäväsi. Käytännössä vapaapäivän pitäminen ei kuitenkaan kaikilta onnistu, kuten tässä luvussa myöhemmin nähdään. Lapsiperheessä tarvetta vapaapäiviin voi tietenkin esiintyä myös 10 vuotta täyttäneen lapsen sairastamisessa tai muista syistä, esimerkiksi jos lapsen päivähoitojärjestelyissä on ongelmia.

Tulokset ovat hyvin rohkaisevia: mahdollisuudet ajalliseen joustoon ovat merkittävästi kasvaneet 2010-luvulla. Kun vuonna 2010 puolelle lapsiperheiden vanhemmista oli harvoin tai ei koskaan mahdollista muuttaa työpäivän alku- ja/tai päättymisajankohtaa perhesyistä, vuonna 2018 näin koki enää alle kolmannes (Kuvio 20).

Kuvio 20: Työllisten vanhempien mahdollisuudet joustaa työn alkamis- ja päättymisajoin lasten hoidon vuoksi 2010 ja 2018.



2010: n = 2269
2018: n = 2719

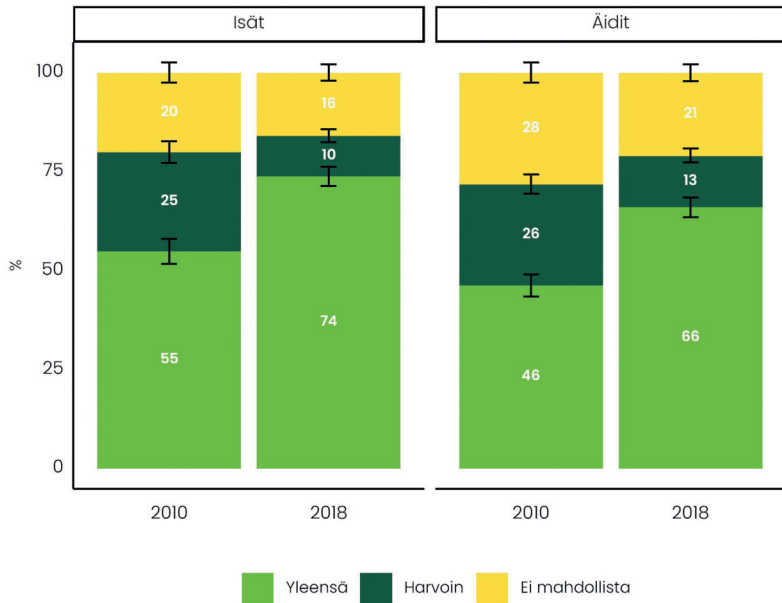
HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Seuraavaksi tarkastelemme, ovatko joustomahdollisuudet lisääntyneet kaikilla, vai ovatko joustomahdollisuudet eriytyneet vastaavasti kuin työsuhteet, joita tarkasteltiin edellisessä luvussa. Tutkimme eroja sukupuolen, koulutuksen, kotitalouden kokoonpanon ja työaikojen mukaan.

4.1 Äitien ja isien mahdollisuudet työaikajoustoihin

Kuten Kuviosta 21 ilmenee, mahdollisuudet vaikuttaa työn ajoittumiseen lasten hoidon vuoksi ovat parantuneet niin isillä kuin äideillä. Valtaosa kokee nykyään voivansa vaikuttaa työpäivän alkamis- ja päättymisaikoihin. Noin kaksi kolmasosaa äideistä ja kolme neljästä isistä voi yleensä toteuttaa tällaista ajallista joustoa. Äideille työpäivän alku- ja/tai päättymisajankohtaan vaikuttaminen on kuitenkin harvemmin mahdollista kuin isille. Noin joka kuudes isä ja joka viides äiti ei voi lainkaan vaikuttaa työpäivänsä ajoitukseen.

Kuvio 21: Isien ja äitien mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.

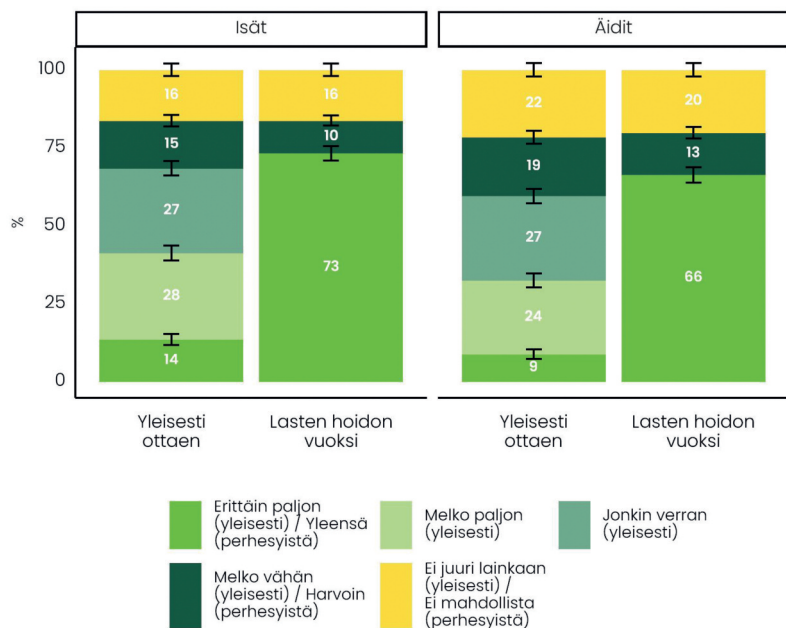


2010: n = 2269
2018: n = 2719

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Perhesyiden lisäksi vuoden 2018 aineistossa vastaajilta kysyttiin, kuinka paljon vastaaja voi yleisesti ottaen vaikuttaa työpäivänsä ajoittumiseen. Tätä arvioitiin viisiportaisella asteikolla. Vaikka kysymystapa ja asteikko eivät ole täysin vertailukelpoisia perhesyiden voimaa mittaavan kysymyksen kanssa, vastausten vertaileminen on kiinnostavaa. Vertailun avulla voi tarkastella, kuinka paljon perhesyyt vaikuttavat siihen, että lapsiperheen vanhempi voi joustaa työpäivänsä alkamis- ja päättymisajankohdassa.

Kuvio 22: Isien ja äitien mahdollisuudet vaikuttaa työnsä alku- ja päättymisaikoihin yleisesti ottaen ja perhesyistä 2018. Työlliset vastaajat.



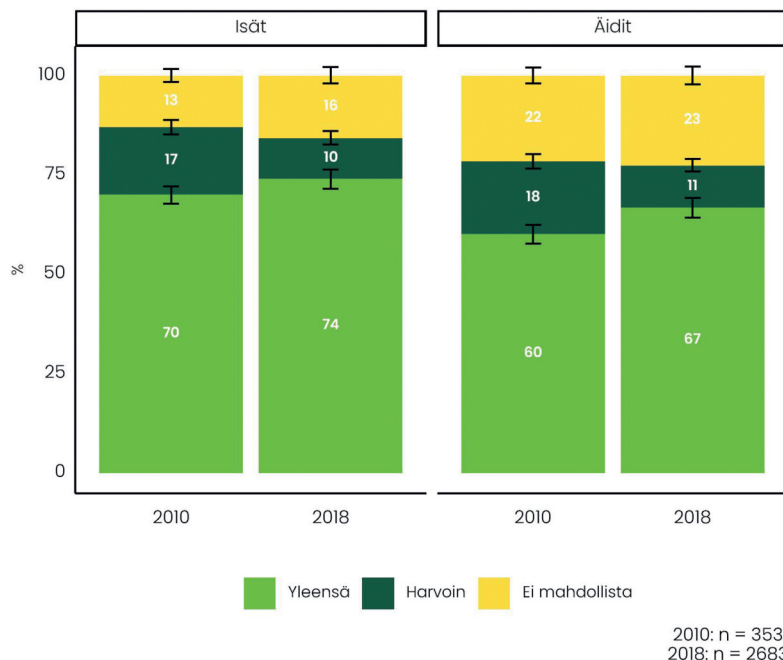
n = 2838

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Kuvio 22 vertailee naisten ja miesten vastauksia. Jos oletetaan, että yleisten vaikutusmahdollisuuksien *erittäin* ja *melko paljon* sekä *jonkin verran* -vaihtoehdot vastaavat lastenhoidon liittyvien vaikutusmahdollisuuksien yleensä-vastausta, lapsiperheiden vanhempien mahdollisuudet vaikuttaa työn ajoittumiseen yleensä ottaen ja perhesyistä näyttäivät samankaltaisilta. Isien on äitejä helpompi joustaa työn alku- ja loppuajoista niin perhesyistä kuin myös yleisesti ottaen: isistä useammalla kuin kahdella kolmesta on ainakin jonkin verran mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä ajoittumiseen yleisesti ottaen, äideistä kolmella viidestä. Perhesyyt näyttäisivät antavan etenkin äideille hieman enemmän mahdollisuuksia joustaa kuin mitä heillä yleisesti ottaen olisi.

Mahdollisuuksissa vapaiden pitämiseen ei ole tapahtunut yhtä suurta muutosta vuosien välillä kuin mahdollisuuksissa vaikuttaa työn aloitus- ja loppumisaikoihin. Jo vuonna 2010 70 prosenttia isistä ja 60 prosenttia äideistä saattoi yleensä ottaa vapaapäivän perhesyistä käyttämättä siihen lomapäiviään. Äidit ovat kirineet isiä hieman kiinni vuoteen 2018 mennessä, ja nyt miehistä kolmelle neljästä vapaapäivän pitäminen on yleensä mahdollista, naisista kahdelle kolmesta. Kuitenkin suurella vähemmistöllä – äideistä noin joka kolmannella ja isistä joka neljännellä – on harvoin tai ei lainkaan mahdollisuutta vaikuttaa asiaan.

Kuvio 23: Isien ja äitien mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä 2010 ja 2018. Työlliset vastaajat.

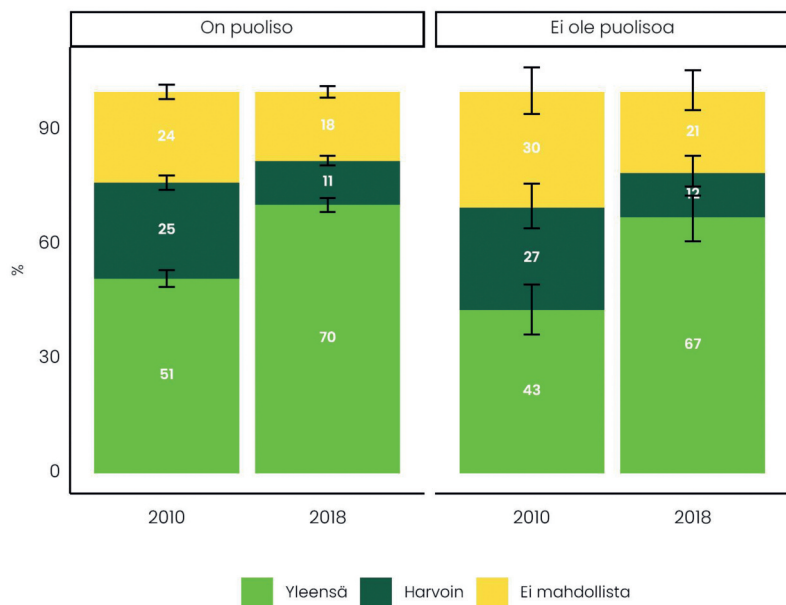


HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

4.2 Puolison ja lapsen iän yhteys työaikajoustoihin

Vertailimme puolison kanssa tai ilman puolisoa asuvia sen kannalta, miten he kokevat voivansa vaikuttaa työaikoihin tai ottaa vapaapäiviä. Voi olettaa, että erityisesti ilman puolisoa asuvilla olisi erityinen tarve tällaisiin joustoihin. Mahdollisuudessa vaikuttaa työn ajoittamiseen ei löytynyt merkitsevää eroa näiden ryhmien välillä. Ilman puolisoa asuvien tilanne on kuitenkin parantunut vuodesta 2010 vuoteen 2018 huomattavasti, mitä voi pitää tärkeänä edistysaskeleena (Kuvio 24). Vuonna 2010 lähes joka kolmas ilman puolisoa asuvista koki, ettei heidän ole mahdollista vaikuttaa työnsä alku- ja päättymisaikoihin saadakseen lasten hoidon järjestettyä. Nyt osuus on hieman useampi kuin joka viides, eli sama kuin esimerkiksi äideillä yleensä.

Kuvio 24: Mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä sen mukaan, asuuko samassa kotitaloudessa puolisoa 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



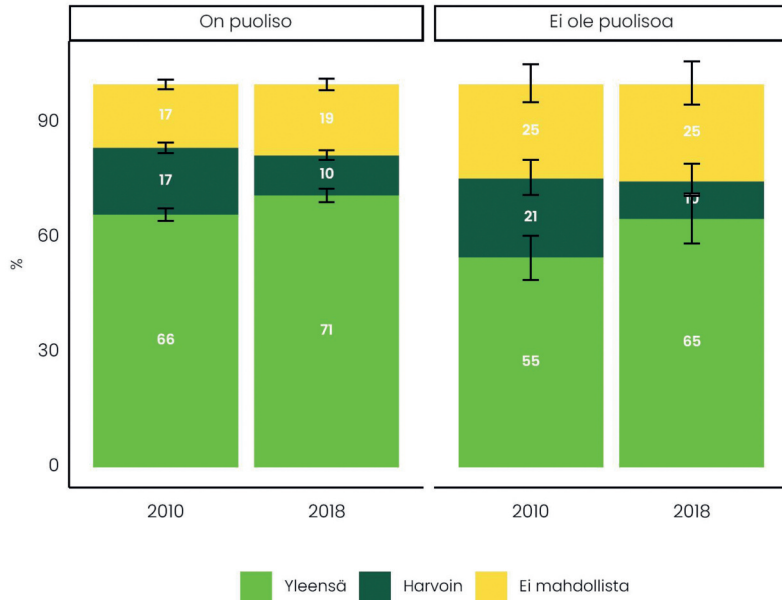
2010 n = 2269,
2018 n = 2719

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Mahdollisuudessa ottaa vapaapäivä lasten hoitamiseksi ei sen sijaan ole tapahtunut vastaavaa myönteistä kehitystä ilman puolisoa asuvien kohdalla. Samoin kuin vuonna 2010, vuonna 2018 neljäsosalla ei ollut lainkaan mahdollisuutta ottaa lasten hoidon vuoksi vapaata. Puolison kanssa asuvilla osuus on pysynyt hieman alle viidenneksessä.

On syytä kuitenkin huomioida, että ilman puolisoa asuvia lapsiperheiden vanhempia on vain vähän, minkä vuoksi tuloksiin liittyy heidän kohdallaan suurta tilastollista epävarmuutta.

Kuvio 25: Mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä sen mukaan, asuuko samassa kotitaloudessa puolisoa 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.

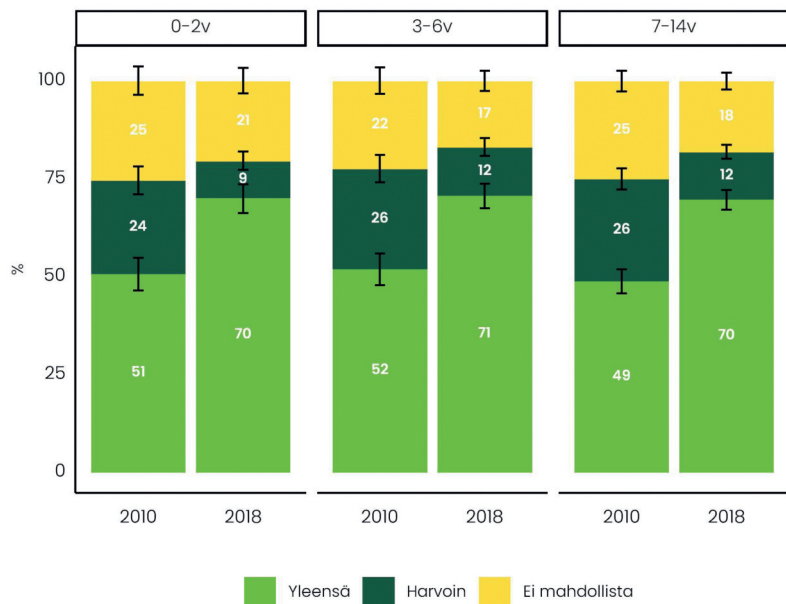


2010 n = 3531,
2018 n = 2683

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Nuorimman lapsen iän mukaan tarkasteltuna kaikenikäisten lasten vanhempien on suunnilleen yhtä helppoa tai vaikeaa järjestellä työnsä alkamis- ja päättymisajankohtia lasten hoidon vuoksi. Hieman yli viidesosalle 0–2-vuotiaiden lasten vanhemmista ja hieman alle viidesosalle yli 2-vuotiaiden lasten vanhemmista ei ole mahdollista vaikuttaa työnsä alkua tai päättymisaikaan lasten hoidon järjestämiseksi. Vuodesta 2010 vuoteen 2018 järjestäminen on kuitenkin helpottunut kaikilla. Aiemmin etenkin alle 3-vuotiaiden ja jo kouluikäisten lasten vanhemmista neljäsosalla ei ollut tähän mahdollisuutta.

Kuvio 26: Mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä, nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



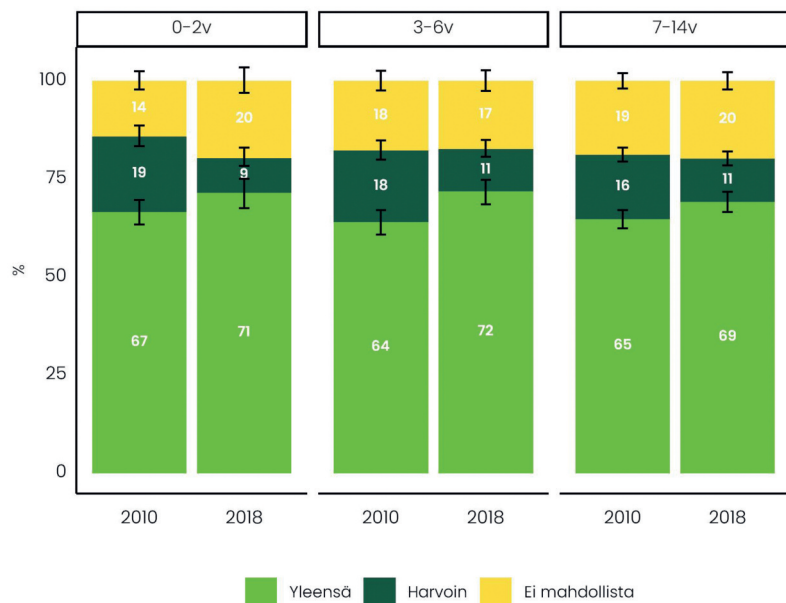
2010: n = 2269
2018: n = 2719

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

On jonkin verran yllättävää, että nuorimpien lasten vanhempien mahdollisuudet ottaa vapaapäivä lasten hoidon vuoksi ovat heikentyneet vuodesta 2010 vuoteen 2018. Kun vuonna 2010 14 prosentille nuorimpien lasten vanhemmista ei ollut mahdollista ottaa vapaapäivää lasten hoidon vuoksi, vuonna 2018 se ei enää ollut mahdollista 20 prosentille. Kolmea vuotta vanhempien lasten vanhempien kohdalla vastaavaa muutosta ei näy. Toisaalta myös niiden, joiden on yleensä mahdollista ottaa vapaapäivä, osuus on kasvanut.

4.3 Eri koulutusryhmien mahdollisuudet työaikajoustoihin

Kuvio 27: Mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä nuorimman lapsen iän mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.

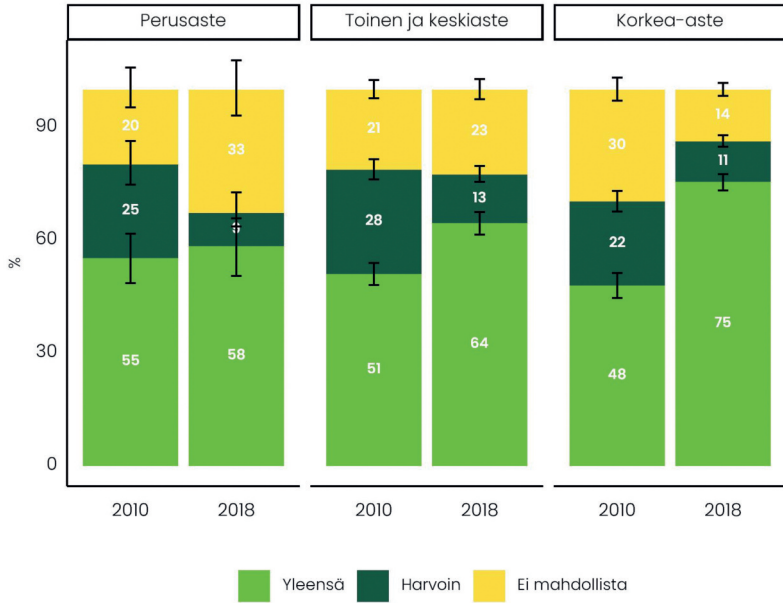


2010: n = 3531
2018: n = 2683

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Koulutuksen mukaan tarkasteltuna näkyy selvää erkanemista mahdollisuuksissa vaikuttaa työn alku- ja päättymisajankohtiin perhesyistä. Kun vuonna 2010 se oli yleensä tai harvoin mahdollista noin neljälle viidestä perus- ja keski- tai toisen asteen koulutuksen saaneista ja noin kolmelle viidestä korkea-asteen koulutetusta, vuonna 2018 tilanne oli kääntynyt toisin päin. Perusasteen koulutetuista kolmasosalle ei ollut enää vuonna 2018 mahdollista muuttaa työnsä alku- ja päättymisaikoja perhesyistä. Toisen tai keskiasteen koulutettujen keskuudessa se ei ollut mahdollista viidennekselle, mutta korkea-asteen koulutetuista vain 14 prosenttia ei voinut järjestää työaikaansa. Korkea-asteen koulutetuista peräti kolme neljästä ilmoitti vuonna 2018, että heidän on yleensä mahdollista muuttaa työnsä alku- tai päättymisajankohtaa lasten hoidon järjestämiseksi. Toisen tai keskiasteen suorittaneista näin koki kaksi kolmesta, ja perusasteen suorittaneista alle kolme viidestä.

Kuvio 28: Mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä, koulutuksen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.

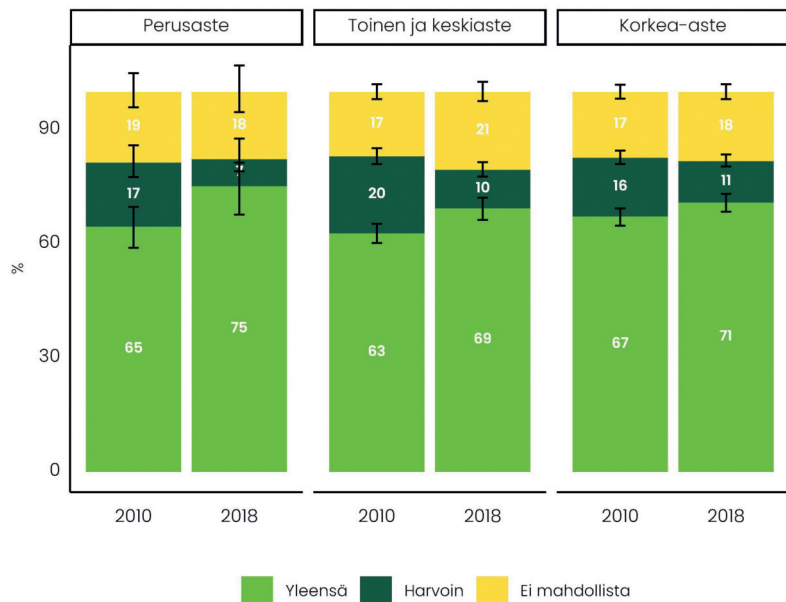


2010 n = 2269,
2018 n = 2719

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Mahdollisuuksissa vapaiden pitämiseen lasten hoidon vuoksi ei ollut vuosien tai koulutusryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja, joskin toisen tai keskiasteen suorittaneilla niiden, joiden ei ollut lainkaan mahdollista ottaa vapaapäivää, osuus näyttäisi kasvaneen hieman.

Kuvio 29: Mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä koulutuksen mukaan 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



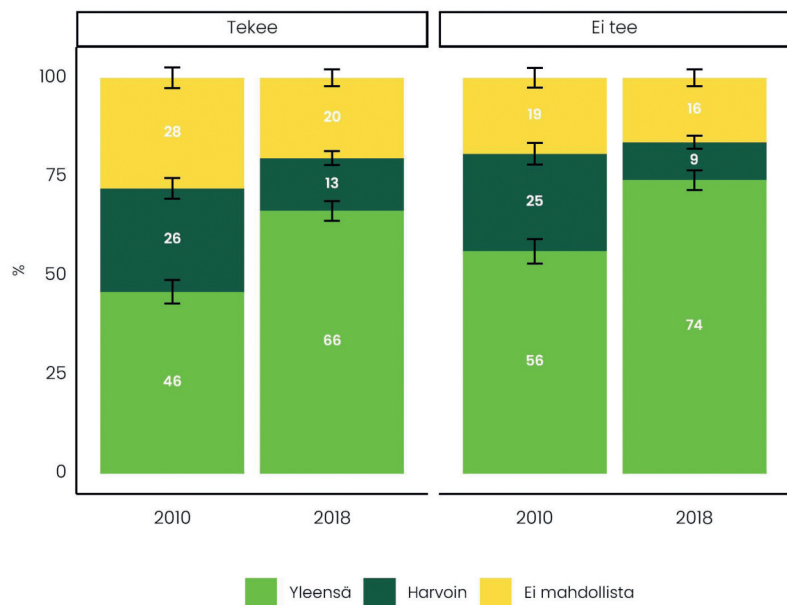
2010 n = 3531,
2018 n = 2683

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

4.4 Epäsäännölliset työajat ja mahdollisuus työaikajoustoihin

Tässä Perhebarometrissä iltaisin, öisin ja viikonloppuisin tehty työ niputettiin käsitteen epäsäännöllinen työaika alle. Tähän lasketaan, kuten edeltävissä luvuissa esiteltiin, niin vuorotyötä tekevät kuin satunnaisesti virkatyöajan ulkopuolella töitä tekevät lapsiperheiden vanhemmat. Niiden, jotka tekevät epäsäännöllisiä työaikoja on muita vaikeampi joustaa työpäiviensä alkamis- ja päättymisajoissa. Ero vuosien 2010 ja 2018 välillä on kuitenkin kaventunut. Viidesosa epäsäännöllisiä työaikoja tekevistä ei voi järjestää työaikaansa lasten hoidon vuoksi. Vastaava osuus muilla lapsiperheiden vanhemmilla on alhaisempi, 16 prosenttia.

Kuvio 30: Mahdollisuudet vaikuttaa työn alku- ja päättymisaikoihin perhesyistä sen mukaan, tekeekö töitä iltaisin, öisin tai viikonloppuisin vai eikö tee 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.

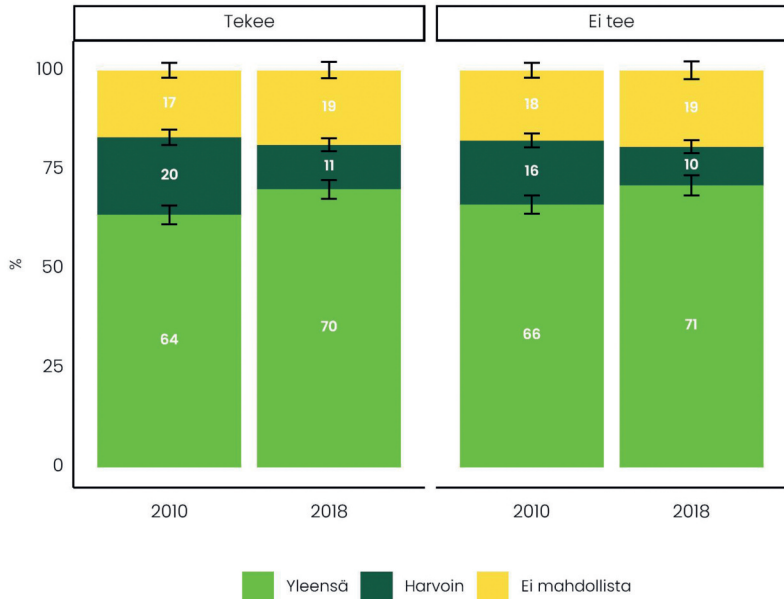


2010 n = 2269,
2018 n = 2719

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Epäsäännöllistä työaikaa tekevillä myös niiden osuus, joiden ei ole mahdollista ottaa vapaapäivää lasten hoidon vuoksi, on kasvanut hieman mutta tilastollisesti merkitsevällä tavalla vuodesta 2010 (17 %) vuoteen 2018 (19 %). Toisaalta myös niiden, joiden on yleensä mahdollista ottaa vapaapäivä, osuus on kasvanut 64 prosentista 70 prosenttiin. Säännöllistä työaikaa tekevillä kehitys näyttäisi samansuuntaiselta, mutta erot vuosien välillä ovat tässä ryhmässä pienempiä.

Kuvio 31: Mahdollisuudet ottaa vapaapäivä perhesyistä sen mukaan, tekeekö töitä iltaisin, öisin tai viikonloppuisin vai eikö tee 2010 ja 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



2010 n = 3531,
2018 n = 2683

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty yhden desimaalin tarkkuuteen, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

4.5 Yhteenveto: Kenellä on mahdollisuus joustoihin?

Tulosten perusteella voi siis sanoa, että vuonna 2018 lapsiperheiden vanhempien on tyyppillisesti helpompi saada perhesyistä joustoja työn alku- ja päättymisaikoihin kuin mitä tilanne oli vielä vuonna 2010. Selitys tälle näyttää kuitenkin olevan pitkälti siinä, että vanhemmista aiempaa suurempi osa on nyt korkeasti koulutettuja, ja juuri heidän kohdallaan joustomahdollisuus on kasvanut roimasti. Toisen ja keskiasteen suorittaneilla eroa ei juuri ole, joskin aiempaa useammalle on yleensä eikä vain harvoin mahdollista saada tällaista joustoa.

Työn alku- ja päättymisaikojen joustomahdollisuudet eivät ole minkään muun tarkastellun taustamuuttujan suhteen näin räikeästi erilaisia, vaikka edelleen isille, yli 2-vuotiaiden lasten vanhemmille, säännöllistä työaikaa tekeville ja puolison kanssa asuville jous-

tojen saaminen on helpompaa kuin äideille, 0–2-vuotiaiden lasten vanhemmille, epäsäännöllistä työaikaa tekeville ja ilman puolisoa asuville.

Yleisesti ottaen tilanne on siis joustojen kannalta parantunut, joskin vanhempien väliset erot joustomahdollisuuksissa ovat kasvaneet. Näyttää siis siltä, että vaikka työaikoihin on tullut toivottuja joustomahdollisuuksia, ne eivät ole jakautuneet tasaisesti kaikkien kesken.

Mahdollisuudessa pitää vapaapäivä lasten hoidon vuoksi ei ole havaittavissa vastaavaa muutosta kuin mitä alku- ja päättymisajoissa. Tilanne näyttää pikemminkin heikentyneen vuodesta 2010 vuoteen 2018. Sukupuolen, puolison ja koulutuksen kohdalla eroja ei juuri ollut. Lasten iän ja epäsäännöllisen työajan mukaiset tarkastelut kuitenkin antavat viitteitä siitä, että vaikka yhä useammalle on *yleensä* mahdollista olla poissa töistä lasten hoidon vuoksi, myös yhä useammalle *se ei ole lainkaan* mahdollista. Vapaiden pitäminen on mahdollista hieman aiempaa pienemmälle joukolle, mutta tämän joukon sisällä vapaapäivän saaminen on helpompaa.

5 Miten hoivavastuu muuttaa työssäkäyntiä?

Perheellistyminen ja lasten syntymä on elämän käännekohta, jonka myötä myös ansiotyön tekemisen tavat ja tavoitteet saattavat muuttua. Taustalla voi olla hyvin erilaisia syitä, aina elämänarvojen ja prioriteettien muuttumisesta työpaikalla tapahtuvaan syrjintään. Työtehtävät ja työpaikka voivat vaihtua johtuen perheen taloudellisesta tilanteesta, halusta viettää enemmän aikaa kotona lapsen kanssa tai muuttuneesta asemasta omassa työyhteisössä ja laajemmin työmarkkinoilla. Lapsen varttuessa ja oman työuran edetessä tilanne elää ja muuttuu edelleen.

Edellä tarkastelimme ajallisia muutoksia 2010-luvulla työsuhteissa ja työaikajousten mahdollisuuksissa. Nyt siirrymme tarkastelemaan ainoastaan nykytilannetta eli vuoden 2018 vastaajia. Edelleen keskitymme vain niihin lapsiperheiden vanhempiin, jotka tekevät ansiotyötä tai toimivat yrittäjinä.

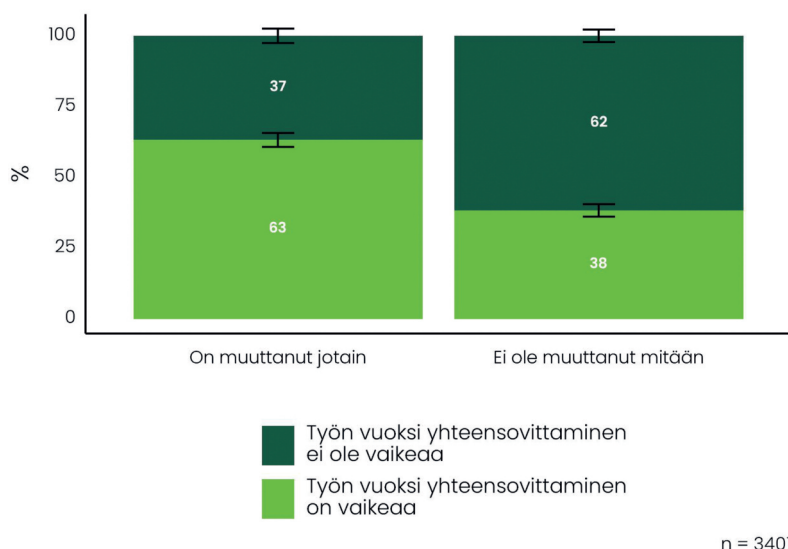
Luvussa kiinnostuksen kohteena on, millaisin keinoin vanhemmat tasapainottelevat työn ja perheen välillä, ja miten lastensaanti on vaikuttanut uralla etenemiseen. Ensimmäinen kysymys koskee vastaushetkeä, kun taas jälkimmäinen peilaa laajemmin äidin tai isän työhistoriaa vanhemmuuden ajalta. Tarkastelemme vastauksia sukupuolen, ammattiaseman sekä lapsen tai lasten iän ja määrän mukaan. Vertailimme myös puolisoitten muutoksia toisiinsa, joskin tämä oli haastavaa vastaajamäärän pienuuden vuoksi. Myös ilman puolisoa eläviä vastaajia oli liian vähän, jotta olisimme tässä voineet niiden kohdalla eritellä vastausvaihtoehtoja tämän kysymyksen suhteen.

Vanhempien tapoja sovittaa työ ja perhe yhteen kysyttiin monivalintakysymyksellä, vaikuttavatko hoivavastuusi työssäkäyntiisi tällä hetkellä siten, että olet [tehnyt jonkin seuraavista]. Vastausvaihtoehtoja oli 7, ja vastaajat saattoivat valita niistä kaikki, jotka kuvasivat heidän tilannettaan. Vastausvaihtoehdot näkyvät luvun kuvioissa. Lisäksi kysyttiin, mikä muutoksista on merkittävin. Kuten kysymysten muotoilusta huomaa, vastausten perusteella ei ole mahdollista tarkastella, tapahtuiko muutos vanhemman omasta halusta vai tilanteen pakosta.

Noin puolet lapsiperheiden vanhemmista on muuttanut lastenhoitovastuiden vuoksi ainakin jotain työssään, noin puolet ei. Kuten saattoi odottaa, näyttää siltä, että merkittävä muutostarvetta ruokkiva tekijä liittyy työpaikan ominaisuuksiin. Mikäli vastaaja kertoo muuttaneensa jotain työssään lastenhoitovastuun vuoksi, päätyöhön liittyy noin kahdella kolmesta jotain, minkä vuoksi työn ja lasten hoidon yhteensovittaminen on erityisen vai-

keaa. Jos taas muutoksia ei ole tehty, työ on vaikea yhteensovittaa lasten hoidon kanssa vain noin yhdelle kolmesta (Kuvio 32). Tarkastelemme tätä yhteyttä tarkemmin luvussa 7.

Kuvio 32: Jos on/ei ole muuttanut jotain lastenhoitovastuiden vuoksi, kokeeko, että päätyöhön liittyy jotain, mikä tekee työn ja lasten hoidon yhteensovittamisesta erityisen vaikeaa? Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.

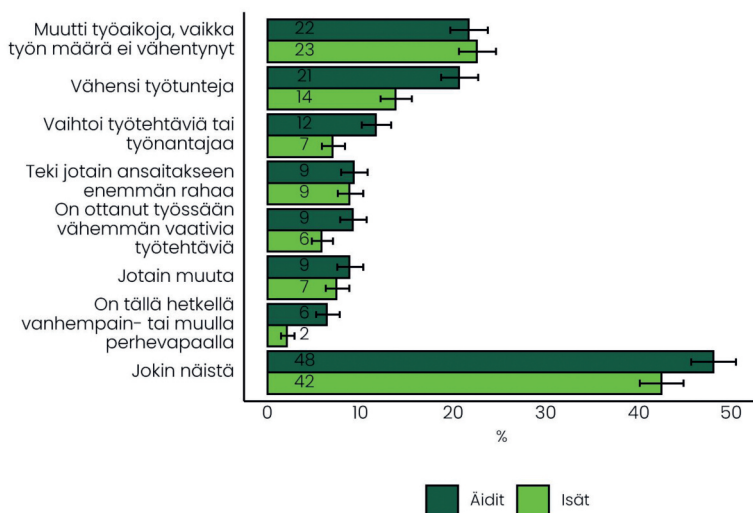


5.1 Äitien ja isien tekemät muutokset

Naiset muuttavat työssäkäyntiään hieman miehiä useammin: lähes joka toinen nainen ja hieman yli kaksi viidestä miehestä vastasi, että näin oli tapahtunut. Ero sukupuolten välillä on kuitenkin alle 10 prosenttiyksikköä. Yleisimmin sekä äidit että isät kertoivat, että he ovat muuttaneet työajan sijoittumista tai vähentäneet työtunteja. Tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä löytyi työtuntien vähentämisessä, työtehtävien tai työnantajan vaihdossa ja vähemmän vaativien tehtävien vastaanottamisessa, joista äidit kertoivat miehiä useammin (Kuvio 33).

On kiinnostavaa, että parempiin ansioihin pyrkivissä elämänmuutoksissa ei ole sukupuolten välisiä eroja. Noin joka kymmenes työssäkäyvä vanhempi kertoo tekevänsä näin, mutta isät siis eivät useammin vaihda työkuvioitaan eli tässä suhteessa emme voi havaita mieselättäjän rooliodotusten mukaista käyttäytymistä. Toisaalta tiedämme, että isät jäävät lyhyemmälle perhevapaalle ja tekevät pidempiä työpäiviä kuin äidit, kuten edellinen luku myös osoitti, eli mahdolliset vahvasti sukupuolittuneet muutokset saattavat tapahtua nimenaan lapsen syntymän ja varhaisvuosien ympärillä.

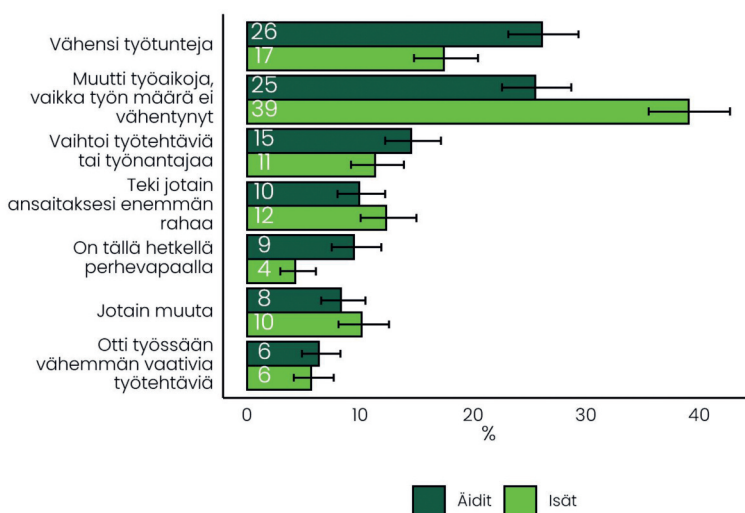
Kuvio 33: Millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat tällä hetkellä työllisten äitien ja isien työssäkäyntiin? 2018.



n = 4132

Naisten ja miesten tekemät muutokset eroavat toisistaan muutosten merkittävyyssjärjestyksessä (Kuvio 34). Naisilla työtuntien vähentäminen on merkittävin muutos (miehillä toiseksi merkittävin), kun taas miehillä merkittävin on työaikojen muuttaminen (naisilla toiseksi merkittävin). Naisilla kolmanneksi merkittävin muutos on työn tai työnantajan vaihtaminen nimenomaan työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi, kun miehillä se on neljänneksi tärkein. Miehillä kolmanneksi tärkein muutos on, että he tekevät jotain ansaitakseen enemmän rahaa.

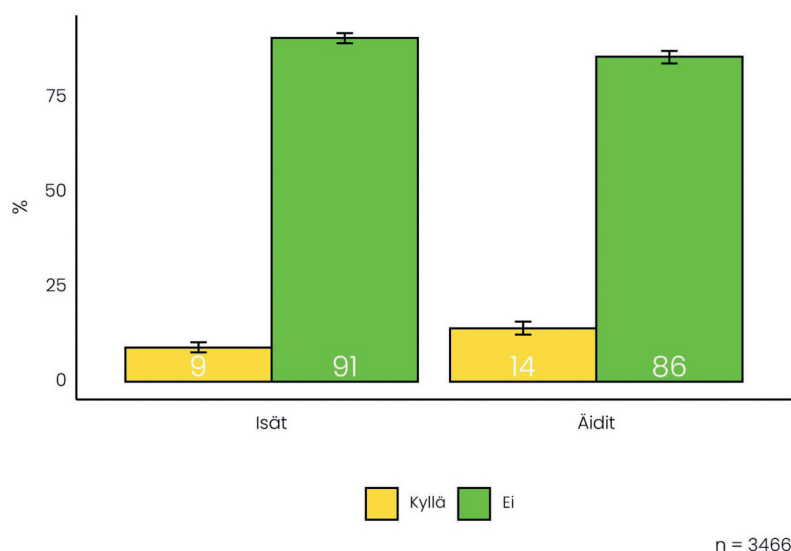
Kuvio 34: Mikä muutoksista on ollut merkittävin? Työlliset äidit ja isät 2018.



n = 1507

Lapsiperheiden vanhemmista hieman useampi kuin joka kymmenes on myös jättänyt hakematta tai ottamatta vastaan hänelle tarjottuja vaativampia työtehtäviä tai uutta vaativampaa työtä hoivavastuidensa vuoksi. Tässä kysymyksessä siis peilataan takautuvasti vanhemmuuden vaikutusta urakehitykseen. Sukupuolten välillä on tilastollisesti merkitsevä ero: 14 prosenttia äideistä ja 9 prosenttia miehistä ilmoitti, että oli tehnyt näin.

Kuvio 35: Ovatko vanhemmat jättäneet hakematta tai ottamatta vastaan heille tarjottuja vaativampia työtehtäviä hoivavastuidensa vuoksi? Työlliset isät ja äidit 2018.

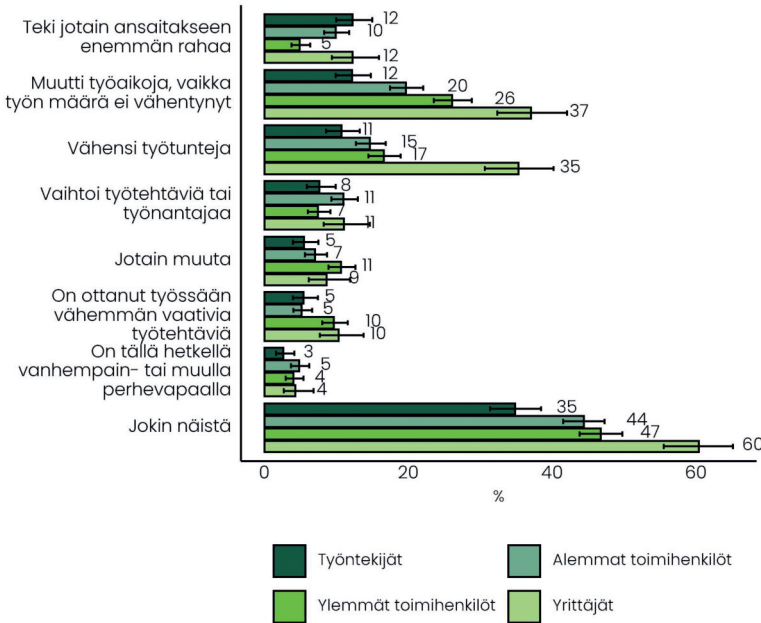


5.2 Vanhempien ammattiaseman vaikutus

Työasemien mukaiset erot työhön lastenhoitovastuiden vuoksi tehdyissä muutoksissa heijastavat niin mahdollisuuksia kuin tarpeita sopeutumiselle. Toimihenkilöillä on muita useammin työ, joka ei ole aikaan ja paikkaan sidottu, kun taas työntekijöillä on alhaisemmat tulot eli korkeampi tarve kasvattaa niitä. Tuloksista ilmeneekin, että vanhemman ammattiasema vaikuttaa sekä siihen, kuinka yleisiä työhön tehdyt muutokset ovat, että siihen, mitä nämä muutokset ovat.

Työntekijät tekevät muita harvemmin muutoksia, ylimmät toimihenkilöt muita useammin. Alempien ja ylempien toimihenkilöiden yleisin muutos on muuttaa työaikoja, vaikka työn määrä ei vähene. Työntekijöiden yleisin muutos on tehdä jotain ansaitakseen enemmän rahaa. (Kuvio 36.)

Kuvio 36: Millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat tällä hetkellä eri ammattiasemassa oleville? Työlliset vastaajat, 2018.



n = 4019

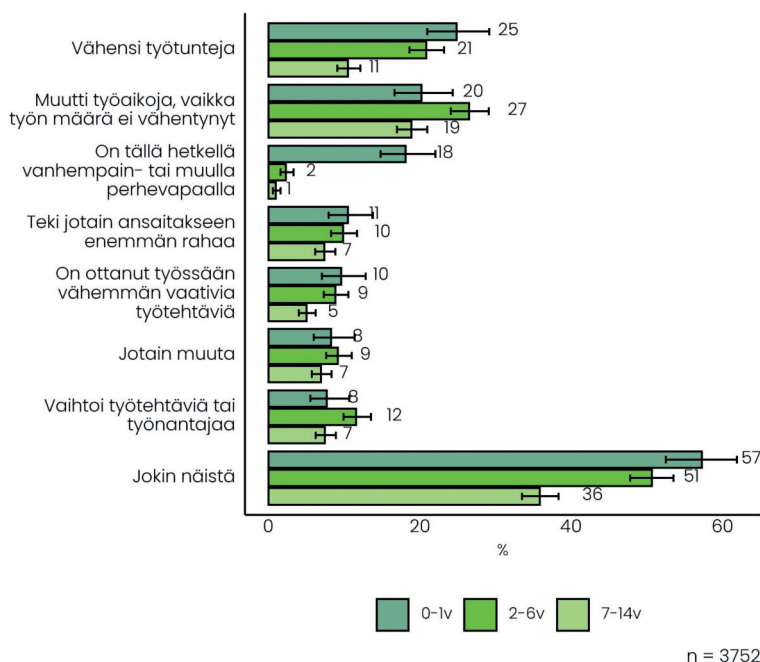
Yrittäjät tekevät kaikkein yleisimmin edes jonkin muutoksen työssäkäynnissään. Enemmistö heistä eli hieman yli 60 prosenttia on muuttanut jotain, kun muista vain noin 43 prosenttia on muuttanut työssäkäyntiään hoivavastuiden vuoksi. Muutoskohteet ovat samat kuin alemmilla ja ylemmillä toimihenkilöillä, eli työaikojen tai työn määrän muuttaminen, mutta näitä on tehty tilastollisesti merkitsevästi enemmän kuin muissa ryhmissä. Noin joka kolmas yrittäjä on tällä hetkellä muuttanut työtuntejaan hoivavastuunsa vuoksi ja yhtä usea on vähentänyt niitä.

5.3 Puoliso, lapset ja tarve muuttaa työkuviotaan

Lasten ikä ja määrä on ymmärrettävästi vahvasti yhteydessä siihen, paljonko vanhempi kokee tarpeita muuttaa työntekoaan. Lapsen iän vaikutusta kuvataan Kuviossa 37. Nuorimman lapsen varttuminen vähentää työhön tehtävien muutosten tarvetta: Jos nuorin lapsi on 7–14-vuotias, vain hieman yli kolmannes lapsiperheiden vanhemmista kokee, että hoivavastuu vaikuttaa heidän työssäkäyntiinsä millään tavalla tällä hetkellä. Alle 1-vuotiaiden vanhemmista niin kokee lähes kaksi kolmesta.

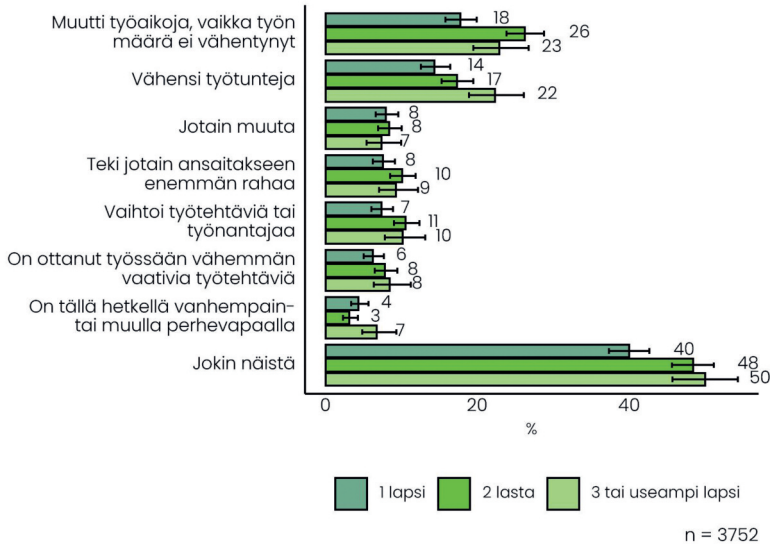
Myös yleisimmät muutokset vaihtelevat sen mukaan, minkä ikäinen nuorin lapsi on. Alle 1-vuotiaiden lasten vanhempien yleisin muutos työssäkäynnissä on olla vanhempain- tai muulla perhevapaalla, 1-vuotiaiden vanhemmat vähentävät työtunteja ja sitä vanhempien lasten vanhemmat muuttavat työaikojaan, vaikka työn määrä pysyy samana.

Kuvio 37: Millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat tällä hetkellä eri ikäisten lasten työllisille vanhemmille? 2018.



Odotetusti myös lasten määrä on yhteydessä tehtyihin muutoksiin. Mitä useampi lapsi, sitä yleisempää on, että vanhempi on muuttanut työssään jotain hoivavastuidensa vuoksi (Kuvio 38). Tilastollisesti merkitseviä eroja löytyy myös erikseen työaikojen muuttamisessa vähentämättä työn määrää sekä työtuntien vähentämisessä. Vähemmän yleisten muutosten kohdalla näkyy sama trendi, vaikka erot lapsiluvussa eivät enää ole tilastollisesti merkitseviä.

Kuvio 38: Millaisia muutoksia lastenhoitovastuut aiheuttavat tällä hetkellä? Työlliset vastaajat lapsimäärän mukaan 2018.



5.5 Yhteenveto: Puolet muuttaa jotain työssään, mutta harvan urakehitys hidastuu

Niukka enemmistö työssäkäyvistä lapsiperheiden vanhemmista ei siis koe, että olisi joutunut muuttamaan mitään työelämässään hoivavastuun vuoksi. Selvä enemmistö – noin seitsemän kahdeksasta – suomalaisista vanhemmista ei myöskään koe, että olisi menettänyt vaativamman työn hoivavastuidensa vuoksi.

Kolikon toinen puoli on, että melkein joka toinen lapsiperheen vanhempi sopeutuu jollain lailla. Äidit myös muuttavat tai vähentävät isiä useammin työtuntejaan. Kuitenkin miehet ja naiset ovat vastaushetkellä samalla viivalla useimpien sopeutumiskeinojen kohdalla. Etenkin varhaisten lapsivuosien jälkeen isät ja äidit eivät muuta kovin erilaisia asioita työssään.

Yleisin keino on työaikojen muuttaminen ilman, että tekisi vähemmän työtunteja. Tämä on tavallaan välttämätön ja luonnollinen muutos ajatellen lasten tarha- ja kouluaikoja sekä säännöllisen vuorokausirytmien tarvetta. Kyseinen muutos ei välttämättä haittaa vanhempien hyvinvointia tai työn tuottavuutta. Sen sijaan muut, harvemmin käytetyt keinot kuten työtuntien vähentäminen tai vähemmän vaativien tehtävien tekeminen saattavat olla vähemmän toivottavia niin vanhemman kuin yhteiskunnan kannalta. Seuraavaksi tarkastelemme vastaajien omia arvioita siitä, missä määrin työ ja perheen yhteensovittaminen on onnistunut.

6 Työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittavat ja helpottavat tekijät

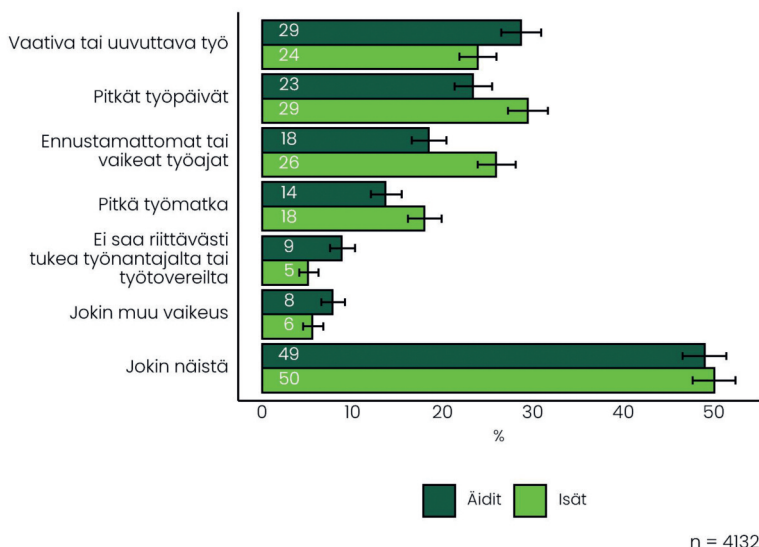
Mitkä tekijät ovat suomalaisten lapsiperheiden vanhempien mukaan erityisen keskeisiä työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta? Tässä luvussa esitämme ensin yhteensovittamista hankaloittavia tekijöitä ja sen jälkeen tekijöitä, jotka helpottavat tai voisivat helpottaa yhteensovittamista. Hankaloittavien tekijöiden osalta tarkastelemme myös lyhyesti, miten Suomi vertautuu muihin maihin.

6.1 Mikä hankaloittaa yhteensovittamista?

Vastaajilta kysyttiin, *liittyykö päätyöhösi jotain sellaista, minkä vuoksi työn ja perheen yhteensovittaminen on erityisen vaikeaa*. Vastausvaihtoehdot näkyvät Kuvioissa 39–41, ja vastaajat saattoivat valita niistä kaikki, jotka kuvasivat heidän tilannettaan. Tarkastelemme tässä hankaloittavia tekijöitä sukupuolen ja ammattiaseman mukaan sekä vertaamme Suomen tilannetta muihin EU-maihin sekä Pohjoismaihin.

Työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittavien tekijöiden tärkeysjärjestys on hie-
man erilainen sukupuolten välillä. Naisilla vaativa tai uuvuttava työ on yleisin ja myös yleisimmin merkittävimmäksi koettu vaikeus, miehillä pitkät työpäivät ja ennustamattomat tai vaikeat työajat ovat keskeisimmät vaikeuksia aiheuttavat tekijät. Naiset kokevat työyhteisön tuen tärkeäksi työn ja lasten hoidon yhteensovittamista helpottavaksi tekijäksi miehiä useammin, kun taas miehet kokevat naisia useammin pitkien työmatkojen vaikeuttavan yhteensovittamista.

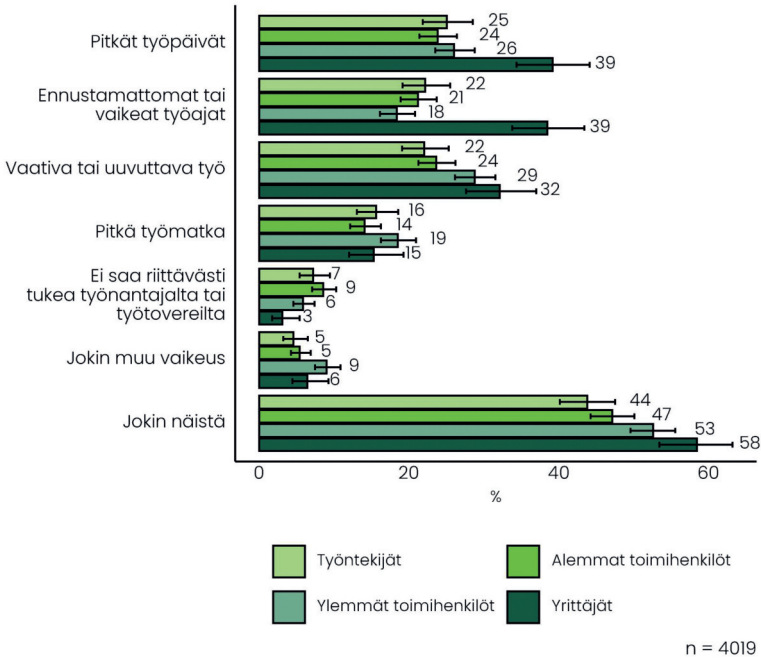
Kuvio 39: Liittyykö päätyöhösi jotain sellaista, minkä vuoksi työn ja perheen yhteensovittaminen on erityisen vaikeaa? Työlliset äidit ja isät 2018.



Yrittäjät erottuvat muista ammattiasemista työhön liittyvien vaikeuksien suhteen. Heistä reilusti yli puolet kokee, että työhön liittyy ainakin jokin sellainen vaikeus, joka erityisesti hankaloittaa työn ja perheen yhteensovittamista. Ylemmillä toimihenkilöillä osuus on hieman yli puolet, alemmilla toimihenkilöillä hieman alle puolet ja työntekijöillä reilusti alle puolet.

Yleisin vaikeus kaikille ammattiasemille ovat pitkät työpäivät. Yrittäjistä peräti kaksi viidestä kokee, että ne häiritsevät työn ja perheen yhteensovittamista, muista noin neljännes. Samoin työaikojen ennustamattomuus tai vaikeat työajat hankaloittavat noin kahta viidestä yrittäjästä, muista noin yhtä viidestä. Muiden tekijöiden suhteen yrittäjien ja muiden ammattiasemien välillä ei ole näin suuria eroja: noin kolmannes yrittäjistä ja ylemmistä toimihenkilöistä, neljännes alemmista toimihenkilöistä ja reilu viidennes työntekijöistä kokee työnsä niin vaativaksi tai uuvuttavaksi, että se haittaa työn ja perheen yhteensovittamista. (Kuvio 40.)

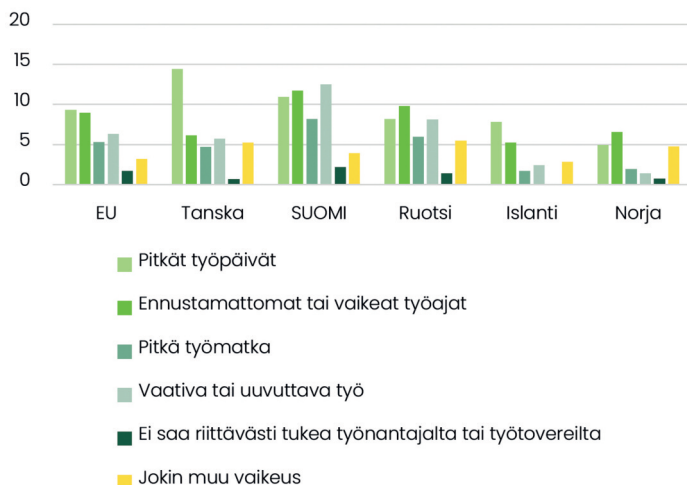
Kuvio 40: Liittyykö päätyöhösi jotain sellaista, minkä vuoksi työn ja perheen yhteensovittaminen on erityisen vaikeaa? Työlliset vastaajat ammattiaseman mukaan 2018.



Suomalaisten työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet eurooppalaisessa kontekstissa

Kansainvälisessä vertailussa Suomi on, ehkä hieman yllättäen, kärkisijoilla yhteensovittamista vaikeuttavien tekijöiden kannalta. Suomi, Ranska ja Sveitsi ilmoittavat Euroopan maista eniten hankaloittavia tekijöitä (Eurostat 2019). Lähes kaikki tarkastellut vaikeudet ovat täällä yleisempiä kuin muissa Pohjoismaissa ja EU:ssa keskimäärin. Kuvio 41 esittää tilanteen Pohjoismaissa.

Kuvio 41: Perheen ja työn yhteensovittamista vaikeuttavat tekijät Pohjoismaissa ja EU:ssa keskimäärin 2018. Työlliset lapsiperheiden vanhemmat.



HUOM: havainnot epäluotattavia seuraavien maiden luokissa; Viro (Vaativa työ); Bulgaria, Slovakia (Jokin muu); Islanti, Kreikka, Kypros, Tanska, Norja, Slovenia, Slovakia, Viro (Ei saa tukea); Kroatia (kaikki luokat paitsi Vaativa työ). Lähde: Eurostat 2018.

Vain Tanskassa useampi vanhempi kokee enemmän paineita pitkien työpäivien vuoksi, ja sekä Tanskassa että Ruotsissa muut kuin kysytyt syyt ovat Suomea yleisempiä. Etenkin työn vaativuus ja uuvuttavuus korostuvat Suomessa verrattuna muihin tarkasteltuihin maihin. Uupumuksen kokemus työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittavana tekijänä on täällä noin viisi prosenttiyksikköä yleisempää kuin Ruotsissa, Tanskassa ja EU:ssa keskimäärin ja lähes kymmenen yksikköä yleisempää kuin Islannissa ja Norjassa. Myös työmatkojen pituuden koetaan täällä vaikeuttavan yhteensovittamista enemmän kuin muualla.

6.2 Mikä helpottaa, ja mikä helpottaisi yhteensovittamista?

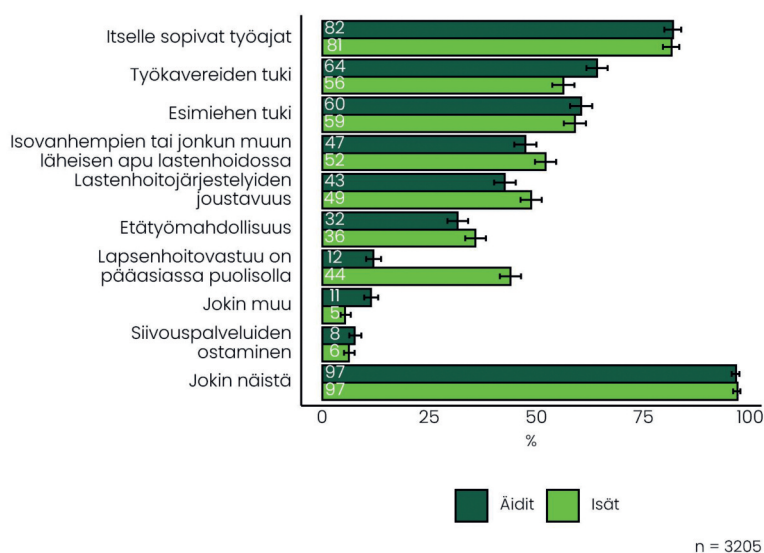
Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavista tekijöistä kysyttiin vastaajilta eri tavalla sen mukaan, miten he olivat vastanneet työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista koskevaan kysymykseen (ks. luku 7). Ne, joilta työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin tai melko hyvin kysyttiin, mitkä tekijät *helpottavat* työn ja perheen yhteensovittamista. Niiltä, joilta yhteensovittaminen onnistui melko tai erittäin huonosti kysyttiin,

mitkä tekijät *helpottaisivat* sitä. Kuten luvussa 7 tullaan huomaamaan, jälkimmäinen ryhmä oli vastaajamäärältään melko pieni, mikä näkyy Kuviossa 43 suurina virhemarginaaleina. Vastausvaihtoehdot olivat molemmille ryhmille samat, ja ne näkyvät Kuvioissa 42 ja 43.

Yhteensovittamista helpottavat tekijät

Työn ja perheen yhteensovittamista helpottavista tekijöistä sekä naisille että miehille tärkein on itselle sopivat työajat: neljä viidestä äidistä ja isästä kokee, että ne helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista. Kolme seuraavaksi tärkeintä tekijää liittyvät muiden ihmisten – työkavereiden, esimiesten ja läheisten – antamaan tukeen. Vasta tämän jälkeen tulevat lastenhoitojärjestelyjen joustavuus ja mahdollisuus etätöihin. (Kuvio 42.)

Kuvio 42: Mitkä tekijät helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista? Niiden työllisten lapsiperheiden vanhempien mielestä, jotka kokevat, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin tai melko hyvin. 2018.



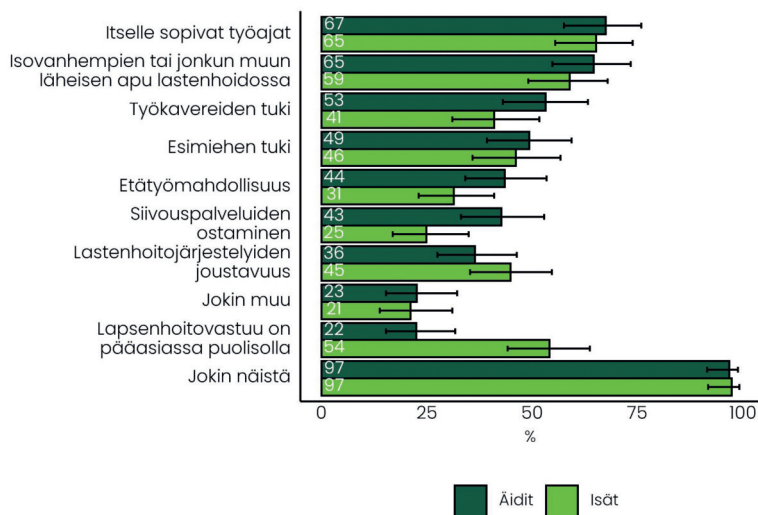
Suurin ero miesten ja naisten helpottaviksi kokemien tekijöiden välillä on puolisoiden keskinäinen vastuu lastenhoidosta. Miehistä 44 prosenttia kokee, että työn ja perheen yhteensovittamista helpottaa, että lastenhoitovastuu on pääasiassa heidän puolisoillaan. Naisista näin kokee vain 12 prosenttia. Ero selittynee sillä, että isä on harvemmin päävastuussa lastenhoidosta. Kuten seuraavaksi havaitaan, äideistä vain harva edes ajattelee, että puolison

pääasiallinen vastuu lastenhoidosta helpottaisi heidän kohdallaan työn ja perheen yhteensovittamista.

Tekijät, jotka helpottaisivat yhteensovittamista

Kun tarkastellaan, mitkä tekijät helpottaisivat työn ja perheen yhteensovittamista niillä, joiden mielestä työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu melko tai erittäin huonosti, äideistä vain 22 prosenttia kokee, että heitä helpottaisi, jos pääasiallinen vastuu lastenhoidosta olisi heidän puolisollaan. Isistä näin kokee peräti 54 prosenttia. (Kuvio 43.)

Kuvio 43: Mitkä tekijät helpottaisivat työn ja perheen yhteensovittamista? Niiden työllisten lapsiperheiden vanhempien mielestä, jotka kokevat, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin tai melko huonosti.



n = 217

HUOM. Tilastollisesti merkitsevät erot vain puolison lapsenhoitovastuu, työkavereiden tuki ja siivouspalvelut. 2018.

Tekijät, jotka helpottaisivat työn ja perheen yhteensovittamista kertovat osaltaan, mikä auttaisi työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumista. Noin kaksi kolmesta äidistä ja hieman tätä harvempi isä kokee, että itselle sopivat työajat tai läheisten apu lastenhoidossa helpottaisivat työn ja perheen yhteensovittamista. Noin puolta isistä ja äideistä helpottaisi, että työyhteisössä tuettaisiin paremmin työn ja perheen yhteensovittamista. Etätyömahdollisuudet koetaan nekin tärkeiksi, mutta ne tulevat vasta työyhteisötekijöiden jälkeen: reilut kaksi viidestä äidistä ja hieman alle yksi kolmesta isästä kokee, että etätyömahdollisuudet auttaisivat työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Avoimet vastaukset helpottavista tekijöistä

Vastaajat saattoivat ilmoittaa myös muista helpottavista tekijöistä avovastauksena. Avovastauksia tuli yhteensä noin 280. Useimmin niissä mainittiin yksi tekijä, mutta jotkut vastaajat mainitsivat kaksi tai kolme tekijää. Kun poistettiin vastaukset, jotka viittasivat siihen, että lapset olivat niin isoja tai omatoimisia etteivät enää vaatineet paljoa hoitoa, jäljelle jäi 245 vastausta. Tässä tarkastellaan sekä niitä tekijöitä, jotka parhaillaan helpottavat vastaajan työn ja perheen yhteensovittamista, että niitä, jotka toteutuessaan helpottaisivat sitä. Avovastaukset ryhmiteltiin temaattisesti kuuteen ryhmään: puolison tuki ja mahdollisuus joustaa (27 %), oman työn joustot (aikajoustot, työaika ja etätyö, 22 %), muu sosiaalinen tuki (15 %), etäisyydet ja logistiikka (13 %), palvelut (13 %), arjen suunnittelutaidot (5 %) sekä muut syyt (5 %).

Avovastauksissa korostui erityisesti puolison merkitys. Tämä on suurin yksittäinen ryhmä avovastauksissa (67 mainintaa 238 vastauksesta) omien työaikajoustojen ollessa toiseksi suurin ryhmä (54 mainintaa). Puolison työajat ja mahdollisuudet joustoihin olivat keskeisiä. Yksi toivoi esimerkiksi, että vaimo voisi lopettaa kolmivuorotyönsä, toinen, että mies saisi enemmän joustoa työhönsä tai luopuisi aikaa nielevästä yrityksestään. Monet kertoivat, että puoliso ”jeesaa”, joustaa ja auttaa, ja että tasa-arvoinen työnjako toimii. Sen lisäksi joidenkin kohdalla puolisoilla oli enemmän aikaa elämäntilanteen vuoksi, johtuen esimerkiksi opiskelusta tai sairauslomasta.

Avovastauksissa korostuu myös lyhyiden etäisyyksien merkitys ja arjen logistiset ratkaisut sekä palvelut. Vanhemmat toivovat, että lasten hoito tai koulu olisi lähellä työpaikkaa tai työmatkan varrella, tai ovat tyytyväisiä siihen, että pienessä kaupungissa kaikki on lähellä. ”Asuu maalla, eli lapsen pystyy jättämään itsekseenkin hetkeksi”, kuvailee yksi äiti. Toinen kertoo, että hän on töissä samassa päiväkodissa, jossa hänen lapsensa käy. Auttavia käsiä tarvittaisiin lasten harrastuksiin kuljettamiseen, tai siinä auttaisi toisen auton hankkiminen kotitalouteen. Erilaisista arkea helpottavista palveluista mainittiin useamman kerran ruokakauppojen kotiinkuljetuspalvelut sekä kunnalliset ja yksityiset lastenhoitopalvelut.

Koulujen aikoihin ja lomiin toivottiin muutosta, jotta ne sopisivat paremmin työssäkäyvien vanhempien arkeen.

Mikä helpottaa tai helpottaisi työn ja perheen yhteensovittamista kohdallasi?

Poimintoja vastaajien avoimista vastauksista eri ryhmistä

PUOLISO tai LAPSEN ISÄ TAI ÄITI

oman aviomiehen kanssa vastuun jakaminen
puoliso jeesaa
puolison joustavat opinto- ja työajat
helposti sovittava hoito lapsen isän kanssa
mies tekee lyhyempää työpäivää
myös puolisollla olisi päivätyö

OMAN TYÖN JOUSTOT

pitkät työpäivät mahdollistavat paljon vapaita peräkkäin
normityöaika olisi 8 tuntia (ei 10 tuntia)
säännöllinen työaika, viikonloput vapaat
se, että sopivista työajoista voidaan sopia
tekee kotona töitä
ammattinharjoittaja voi valita tehtävät,
pitkiä projekteja, suunnittelee työajan
käyttöä paremmin
työvuorot pitäisi tietää etukäteen
yrittäjänä joustaa työn ja lastenhoidon kanssa
työpaikan asenne, ja ymmärrys

ETÄISYYDET

joustavat kulkuyhteydet työpaikalle
asuinpaikka lähellä lasten elinpiiriä
(koulu ja harrastukset)
lyhyet työmatkat, helppo liikkuminen työpaikan ja päiväkodin välillä

PALVELUT

kauppakassien tilaus kotiin
kunnallinen päivähoito toimii hyvin
erinomainen päiväkotiki
sairaalan lapsen hoitopalvelu työnantajan puolesta
lastenhoitajan palkkaaminen kotiin joka myös
siivoaa, tekee ruokaa ja pesee pyykit
kaupungin kotipalvelu lastenhoidossa
lastenhoitopalvelut esim. MLL
harrastustoimintaa koulujen yhteyteen
koulujen iltapäiväkerhot
koulupäivät järkeviksi

SOSIAALINEN TUKI

omat vanhemmat voivat viedä/hakea päivähoi-
dosta, kun oma vuorotyö estää oman haun.
Seurakunta
isompien sisarusten apu
sisarukset, ja muut sukulaiset voisivat asua
lähempänä
yhteistyö muiden vanhempien kanssa esim.
kimppakyydit harrastuksiin

SUUNNITTELUTAIDOT

työt jää työpaikalle, en stressaa vapaa-ajalla.
säännöllinen arki ja työaika hyvä rytmitys onnistuu
lise rakentaa elämän sellaiseksi, että se toimii

MUUT ASIAT

isompi palkka, pystyisi matkustamaan lasten
luokse
työpaikan vaihtaminen, työtehtävän vaihtaminen
oma terveys ja sen hoito

6.3 Yhteenveto: Millaisia joustoja ja helpottavia tekijöitä toivotaan?

Noin puolet miehistä ja naisista kokee, että heidän päätyöhönsä liittyy jotain sellaista, mikä tekee työn ja lasten hoidon yhteensovittamisesta erityisen hankalaa. Puolet lapsiperheiden vanhemmista siis kokee, ettei työhön liity mitään erityisen hankalaa, mikä on hyvä uutinen. Huolestuttavaa sen sijaan on, että Suomessa työhön liittyvät tekijät hankaloittavat vanhempien työn ja perheen yhteensovittamista selvästi muita Pohjoismaita ja EU:n keskiarvoa enemmän.

Toivotut joustotekijät ovat samoja kuin mitkä koetaan helpottaviksi. Itselle sopivat työajat nousevat molemmissa tärkeimmäksi tekijäksi. Tämä ei ole yllättävää: työajat olivat myös luvun alussa tarkastellun hankaloittavien tekijöiden listalla kolmen tärkeimmän tekijät joukossa. Tähän ei aina voi vaikuttaa, sillä kaikissa ammateissa työnantajalla ei esimerkiksi ole mahdollisuutta tarjota työntekijöille perheystävällisiä työaikoja. Sen sijaan kahteen seuraavaksi tärkeimpään tekijään, esimiesten ja työkavereiden tukeen, voi vaikuttaa ainakin jonkin verran. Aineiston perusteella on mahdollon sanoa, millaista tukea esimiehiltä ja työkavereilta tarkemmin kaivattaisiin, mutta mahdollisesti jo pienet muutokset työyhteisön ilmapiirissä voisivat tarjota tällaista tukea. Tämä on tärkeä viesti työpaikoille: työyhteisön ilmapiirin muuttumisella perheystävällisemmäksi on aito vaikutus koettuun yhteensovittamisen onnistumiseen.

Keskeisten toivottujen helpotusten listalla on myös isovanhempien ja muiden läheisten tuki. Muut läheiset voivat avovastausten perusteella tarkoittaa vaikkapa pienimpien lasten isosisaruksia. Lasten varttuminen auttaa toisellakin tapaa työn ja perheen yhteensovittamista: avovastauksissa useampi vanhempi ilmoitti, että heidän (alle 15-vuotiaat) lapsensa ovat jo itsenäisiä.

Aineiston valossa ei ole mahdollista analysoida tarkemmin, miksi läheisten apua ei ole kaikille saatavilla niin paljon kuin he toivoisivat. Isovanhemmat ja muut läheiset voivat olla liian kiireisiä tai asua liian kaukana auttaakseen lasten hoitamisessa, ja kaikilla ei edes ole tällaisia läheisiä.

Kiinnostavaa on, että naisista vain joka viides kokee, että heitä auttaisi, jos puoliso ottaisi päävastuun lastenhoidosta, kun taas miehistä yli puolet ajattelisi tämän keinon auttavan. Avovastausten perusteella näyttää, että puolisoiden keskinäinen vastuunjako on kuitenkin tätä moninaisempaa. Vaikka toisella ei päävastuuta lasten hoidosta olisikaan, saattaa hän silti joustavien työaikojensa tai muun elämäntilanteensa vuoksi pystyä esimerkiksi hakemaan lapset päiväkodista helpommin kuin kiinteää työaikaa tekevä toinen vanhempi.

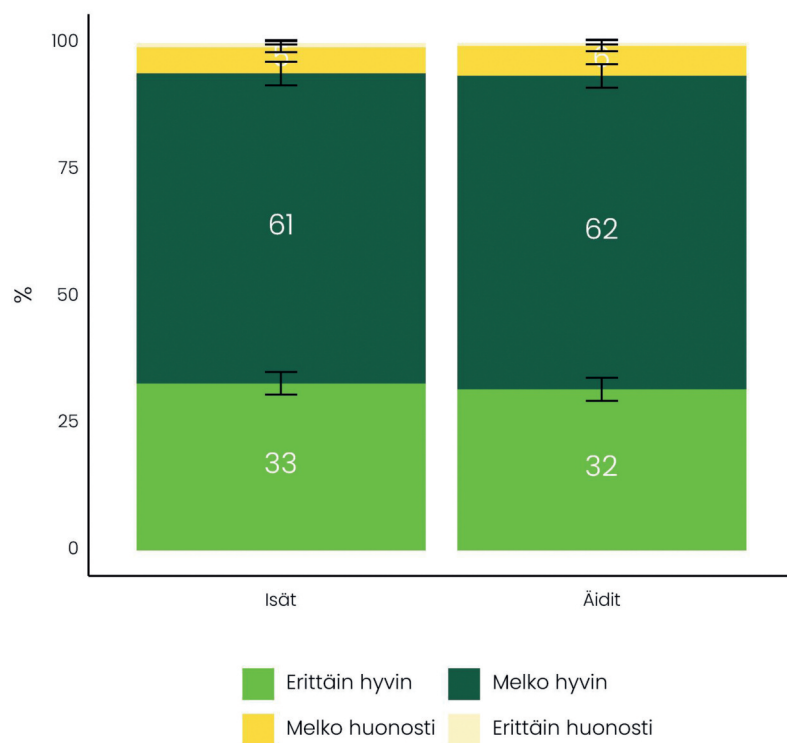
Etäisyydet työpaikan, lasten hoitopaikan, isovanhempien ja arkeen kuuluvien palveluiden välillä ovat Suomessa tyypillisesti pitkiä. Verrattuna muihin Pohjoismaihin pitkät työmatkat hankaloittavat erityisesti suomalaisvanhempien arkea. Työpaikat ovat keskitty-

neet alueille, joissa asuntojen hinnat ovat korkealla, ja lapsiperheille on tyypillistä muuttaa edullisempien asumiskustannusten ja rauhallisemman kasvuympäristön perässä kaupunkien ympäryskuntiin. Myös avovastauksista päätellen välimatkat ovat keskeisiä hyvälle työn ja perheen yhteensovittamiselle. Tulevissa tutkimuksissa olisikin kiinnostavaa tarkastella, millaiset etäisyydet arjen paikkojen välillä mahdollistavat työn, perheen ja muun elämän sujuvan yhteensovittamisen ja milloin matkustaminen käy vanhemmille, ja mahdollisesti myös lapsille, liian kuormittavaksi.

7 Onnistuuko työn ja perheen yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä?

Viimeisenä tarkasteltavana kysymyksenä kysyimme lapsiperheiden vanhemmilta, miten hyvin he itse kokevat onnistuvansa työn ja perheen yhteensovittamisessa. Kysymys kysyttiin vain niiltä vastaajilta, jotka ilmoittivat vastaushetkellä olevansa työllisiä. Pääosin vastaus on erittäin myönteinen: Jopa 90 prosenttia suomalaisista työssäkäyvistä lapsiperheiden vanhemmista kokee, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu tällä hetkellä erittäin tai melko hyvin! Osuudet ovat miehillä ja naisilla hyvin lähellä toisiaan, eikä niissä ole tilastollisesti merkitseviä eroja.

Kuvio 44: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Työlliset isät ja äidit 2018.



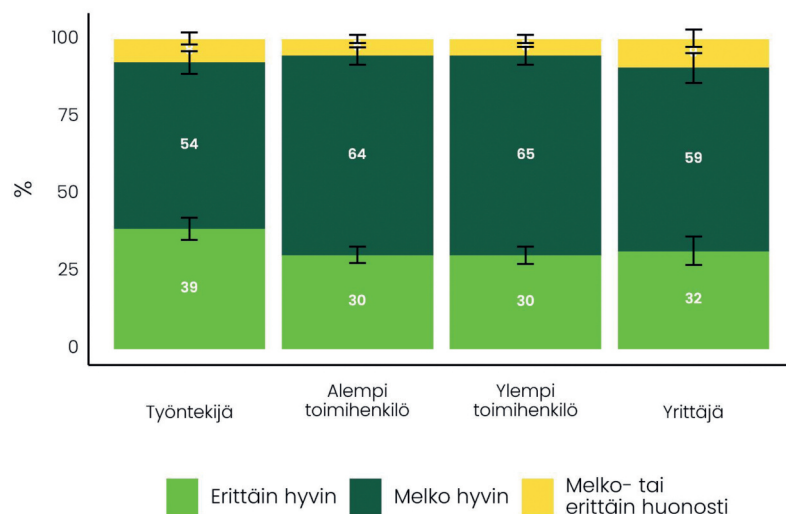
n = 3422

Melko tai erittäin huonosti työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu siis vain harvalta. Toisaalta kaksi kolmesta kokee yhteensovittamisessa vähintään jonkin verran hankaluuksia. Tässä luvussa tarkastellaan, mitkä tekijät selittävät näitä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä vaikeuksia. Selittäviä tekijöitä tarkastellaan ensin, kuten aiemmissa luvuissa, eri väestöryhmiin kuuluvien osuuksia vertailemalla, ja luvun lopussa vielä hienojakoisemmin regressiomalleilla.

7.1 Onnistumisen kokemus eri perheissä

Vertailimme ensin vastaajien onnistumisen kokemuksia vanhempien eri taustatekijöiden ja perheiden tilanteiden mukaan. Kuten alun luvuissa havaitsimme, erityisesti joustomahdollisuudet ja etätöyön yleisyys vaihtelivat vastaajien sosiaalisen aseman mukaan. Ammattiaseman mukaan vertaillen työntekijät erottuvat muista, sillä heidän keskuudessaan työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu muita useammin erittäin hyvin. Toisaalta työntekijät myös raportoivat hieman muita useammin, että yhteensovittaminen onnistuu erittäin huonosti. Tilastollisesti melkein merkitsevä ero havaittiin yrittäjien ja muiden vastaajien välillä: yrittäjistä 9 prosenttia koki, ettei työn ja perheen yhteensovittaminen onnistu, kun muilla osuus oli vain 6 prosenttia. Muiden ammattiasemien välillä ei ollut eroja. (Kuvio 45.)

Kuvio 45: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Työlliset lapsiperheiden vanhemmat ammattiaseman mukaan 2018.

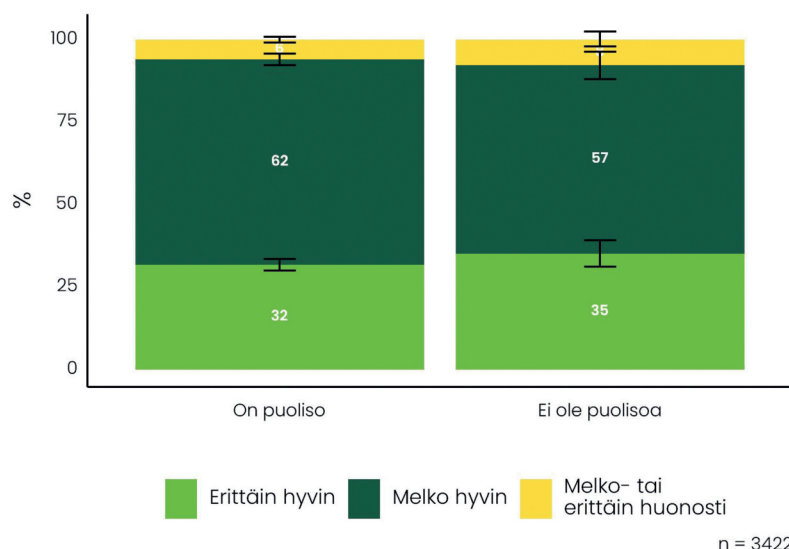


n = 3422

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty kokonaisluvuiksi, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

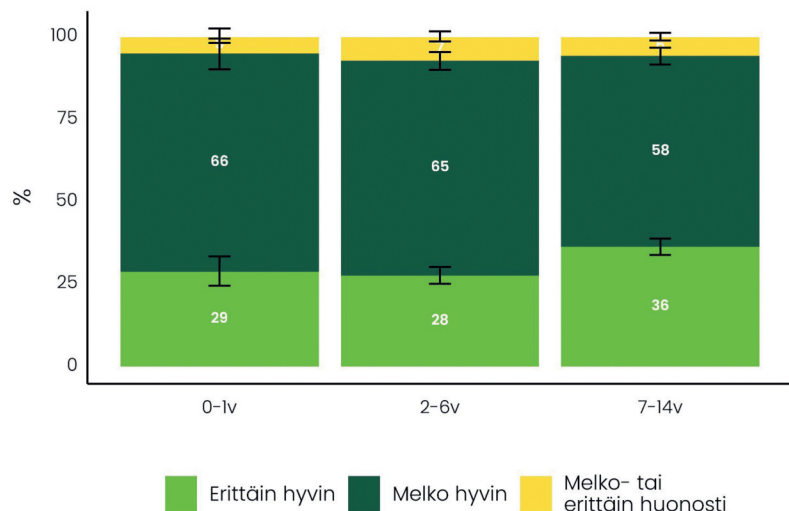
Kiinnostavaa on myös, ettei puolison kanssa ja ilman puolisoa asuvien välillä löytynyt eroa onnistumisen kokemuksissa. Ilman puolisoa asuvien lapsiperheiden vanhempien joukossa melko tai erittäin huonosti työn ja perheen yhteensovittamisessa onnistuvia näyttäisi tosin olevan aavistuksen enemmän kuin puolison kanssa asuvilla – toisaalta erittäin hyvin onnistuneita on myös hieman enemmän. Tätä voi pitää varsin myönteisenä tuloksena. Tosin on muistettava, että tässä emme lainkaan huomioi niiden vailla puolisoa elävien tilannetta, jotka eivät ole työelämässä.

Kuvio 46: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Puolison kanssa ja ilman asuvat työlliset lapsiperheiden vanhemmat 2018.



Koska alle kouluikäinen lapsi vaatii enemmän hoivaa, voi olettaa, että lapsen kasvaessa työn ja perheen yhteensovittaminen helpottuu. Näin on: nuorimman lapsen kasvaessa yli 6-vuotiaaksi työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu vastaajien mielestä aiempaa useammin erittäin hyvin, sen sijaan että se onnistuisi vain melko hyvin. Melko tai erittäin huonosti onnistuvien osuus ei sen sijaan muuttunut lapsen iän myötä. Myös odotetusti ne, joilla on vain yksi lapsi, kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuvan muita useammin erittäin hyvin. Sen sijaan kahden tai kolmen ja useamman vanhemman lapsen välillä ei enää ollut eroja siinä, miten hyvin työ ja perhe saatiin yhdistettyä. (Kuviot 47 ja 48.)

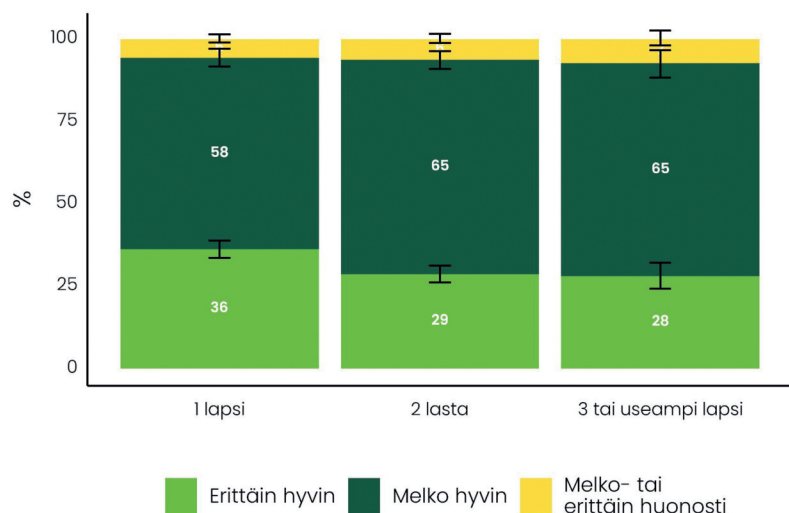
Kuvio 47: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Työlliset lapsiperheiden vanhemmat nuorimman lapsen iän mukaan 2018.



n = 3133

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty kokonaisluvuiksi, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

Kuvio 48: Kuinka hyvin työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suomalaisissa lapsiperheissä? Työlliset lapsiperheiden vanhemmat lapsiluvun mukaan 2018.



n = 3133

HUOM. Prosenttiluvut on pyöristetty kokonaisluvuiksi, minkä vuoksi ne eivät välttämättä summaudu sataan.

7.2 Mikä selittää onnistunutta yhteensovittamista?

Kuten tämän luvun alussa totesimme, suurimmalle osalle työllisistä suomalaisista työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu joko erittäin tai melko hyvin. Eri muuttujilla vertailtaessa niiden vanhempien osuus, jotka ilmoittavat, ettei työn ja perheen yhteensovittaminen onnistu, jää vain viiden ja kymmenen prosentin väliin. Toisaalta *erittäin hyvin* onnistuvien osuus näyttää vaihtelevan hieman verrattuna *melko hyvin* tai sitä huonommin onnistuviin. Esimerkiksi työntekijät kokevat muissa työasemissa olevia useammin, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin hyvin.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen oletetut haasteet ovat yksi merkittävimmistä syistä, miksi lasten hankintaa lykätään (Rotkirch ym., 2017). On siis tärkeä signaali, että todellisuudessa kovin monella ei ole työn ja perheen yhteensovittamisessa juurikaan vaikeuksia. Toisaalta vain noin kolmasosalla ei ole juuri lainkaan haasteita, jos erittäin hyvin yhteensovittamisessa onnistumisen voi näin tulkita.

Mitkä tekijät johtavat siihen, että yhteensovittaminen onnistuu peräti erittäin hyvin eikä vain melko hyvin, tai sitä huonommin? Luvussa 6 tarkastelimme jo hieman kysymyksiä siitä, mikä hankaloittaa ja mikä helpottaa tai helpottaisi työn ja perheen yhteensovittamista. Tässä luvussa selvitämme asiaa erilaisilla logistisella regressiolla muodostetuilla malleilla.

Logistisen regression tavoitteena ei ole saada tietyn osajoukon *todennäköisyyttä* työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiselle, vaan kiinnostuksen kohteena on, miten eri muuttujat vaikuttavat erinomaisen yhteensovittamisen *suhteelliseen riskiin*. Suhteellinen riski kuvaa alla tarkastelluissa malleissa, miten kyseinen muuttuja vaikuttaa erittäin hyvän yhteensovittamisen todennäköisyyteen suhteessa vertailukohtana olevaan ryhmään eli vakiotermiin. Koska *riski* on malleissa määritelty riskiksi *onnistua erinomaisesti*, mitä suurempi suhteellinen riski, sen todennäköisempää, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin hyvin verrattuna vakiotermiin. Luvussa usein toistuva sanayhdistelmä, ”x parantaa riskiä onnistua”, tarkoittaa siis x:n positiivista vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiselle.

Tyypillisesti logistisen regression yhteydessä raportoidaan muuttujien *odds ratio* -luvut, mutta niiden tulkitseminen on haastavaa. Siksi tässä esitetyissä malleissa on ilmoitettu suhteelliset riskit, *relative risks*, verrattuna vakiotermiin (Grant, 2014).

7.2.1 Tarkastellut muuttujat

Selitettävänä muuttujana kaikissa malleissa oli siis työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen: joko se onnistui erittäin hyvin (muuttujan arvo 1) tai korkeintaan melko hyvin (0). Yhteensovittamisen onnistumista verrattiin mahdollisiin selittäviin muuttujiin, jotka jaoteltiin *itseen*, *perheeseen* ja *työhön* liittyviin tekijöihin. Ryhmiä mallinnettiin erik-

seen ja yhdessä. Lisäksi sellaisia työhön liittyviä muuttujia, jotka eivät päätyneet mukaan useamman muuttujan malleihin mutta joiden vaikutus yhteensovittamiselle oli muutoin kiinnostava, tarkasteltiin yhden selittävän muuttujan malleina.

Itseen liittyviksi muuttujiksi katsottiin sukupuoli, ikä ja koulutus. Ikä jaettiin tarkastelemissa kolmeen ryhmään, sillä näissä ryhmissä vaikutusten suuruudet yhteensovittamisen onnistumiselle olivat keskenään samankaltaisia. Koulutuksen tarkastelutasoina olivat perus-, toinen ja korkea-aste.

Perheeseen liittyviä muuttujia aineistossa olivat kotitaloudessa asuvien lasten lukumäärä (1, 2, vähintään kolme ja lapset eivät asu samassa kotitaloudessa), nuorimman lapsen ikä (alle ja yli kouluikäiset), onko puolisoa (samassa kotitaloudessa) ja käyttääkö perhe säännöllisesti lastenhoitopalveluita (kyllä-ei). Lastenhoitopalveluiksi katsottiin laajasti sekä päiväkotia, perhepäivähoitajaa ja maksullinen hoitaja että iltapäiväkerhotoimintaa.

Työhön liittyviä muuttujia oli aineistossa lukuisia. Malleihin ei kuitenkaan kannattanut ottaa niitä kaikkia, sillä osa muuttujista mittasi lähes tai täysin samaa asiaa ja osa oli jossain määrin tautologisia selittävän muuttujan suhteen, esimerkiksi kysymys, vaikeuttaako jokin tällä hetkellä työn ja perheen yhteensovittamista. Koska etukäteen oli mahdoton sanoa, mitkä muuttujista selittäisivät eroa erittäin ja korkeintaan melko hyvän yhteensovittamisen onnistumisen välillä, muuttujat päätettiin valita koneellisen prosessin tulosten perusteella. Ensin muuttujia verrattiin kutakin erikseen yhteensovittamisen onnistumisesta luotuun dummy-muuttujaan yhden muuttujan logistisella regressiolla. Jatkoon valittiin ne muuttujat, joista muodostetun mallin selitysaste (Nagelkerke R²) oli vähintään 0.01. Sitten muuttujien joukosta karsittiin pois ne, joiden mikään arvo ei ollut mallissa tilastollisesti merkitsevämpi kuin 0.1 sekä ne, joissa oli liian vähän vastaajia. Prosessin aikana osa muuttujista, kuten työaika, luokiteltiin uudelleen mielekkäämmiksi mallinnuksen kannalta. Koneellisen prosessin tuloksena viimeiseen vaiheeseen päätyi 23 työhön liittyvää muuttujaa, joista 20 hylättiin ei-mielekkäinä monimuuttujamallien kannalta. *Työhön liittyvistä muuttujista* valikoitui lopulta monimuuttujamalleihin siis kolme muuttujaa: työaika kuvaava muuttuja, se, onko paljon vai korkeintaan jonkin verran mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivien ajankohtiin ja pituuksiin, sekä se, tekeekö töitä vain arkipäivisin vai myös iltaisin, öisin tai viikonloppuisin. Lisäksi mukaan otettiin ammattiasemaa kuvaava muuttuja (työntekijä, toimihenkilö, yrittäjä), jotta tulosten vertailtavuus muihin työn ja perheen yhteensovittamista tarkasteleviin tutkimuksiin säilyisi.

Lopullisiin analyyseihin valittiin kolme useamman muuttujan logistisen regressio mallia, minkä lisäksi työssä tapahtuneita muutoksia tarkasteltiin kutakin omassa mallissaan. Kolme monimuuttujamallia tarkastelevat edellä kuvattuja työhön, perheeseen ja itseen liittyviä tekijöitä ja niiden vaikutusta siihen, kokeeko työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuvan erittäin hyvin vai korkeintaan melko hyvin. Yhden muuttujan malleilla tarkastellaan, millaisilla lastenhoitovastuiden vuoksi työhön tehdyillä tai työssä tapahtuneilla muutoksilla on vaikutusta yhteensovittamisen onnistumisen kokemukseen.

Analyyssissä tarkasteltiin myös, ovatko selittäviksi valitut muuttujat riippuvuussuhteissa toisiinsa. Jos joidenkin muuttujien välinen riippuvuus on logistisessa regressiossa suurta, se voi johtaa vääristymiin paitsi keskivirheissä ja sitä kautta muuttujan tilastollisessa merkitsevyydessä, myös kertoimissa. Useiden muuttujien kohdalla tällaisia riippuvuussuhteita löytyikin. Esimerkiksi koulutus ja ammattiasemaa ovat vahvasti toisiinsa yhteydessä. Mallin alttiutta muutoksille testattiin jättämällä vuorotellen eri muuttujia pois. Testeissä ei kuitenkaan löytynyt sellaisia heilahduksia kertomissa tai p-arvoissa, jotka olisivat vaikuttaneet tulosten tulkintaan. Niinpä kaikki valitut muuttujat päätettiin jättää mukaan malliin.

7.2.1 Mikä ennustaa onnistumista eri ikäisten lasten vanhemmilla?

Ennalta tiedettiin, että alle ja yli kouluikäisten lasten vanhemmat kohtaavat työn ja perheen yhteensovittamisessa keskenään erilaisia haasteita. Siksi näitä ryhmiä tarkasteltiin ensin erikseen kahdessa ensimmäisessä mallissa.

Alle kouluikäisten lasten vanhemmat

Mallin tulokset niiden vanhempien osalta, joiden nuorin kotitaloudessa asuva lapsi on alle kouluikäinen, on esitetty Taulukossa 5.

Taulukko 5: Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen. Logistisen regression tulokset, alle kouluikäisten lasten työlliset vanhemmat 2018.

	Kerroin	Kertoimen keskivirhe	t-arvo	p-arvo	Suhteellinen riski
Vakio (Mies, 35–44v, perus-/toinen aste, 1 lapsi, käyttää hoivapalveluita, on puoliso, työntekijä, viikkotyöaika 25–44h, tekee epäsäännöllisiä työaikoja, korkeintaan jonkin verran mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivän pituuteen ja ajoittumiseen)	-1.387	0.198	-6.993	***	(ref) 1.00
Nainen	-0.150	0.131	-1.147	-	0.883
18–34v	0.290	0.131	2.224	**	1.233
45–64v	0.338	0.222	1.521	-	1.27
Korkea-aste	-0.377	0.139	-2.705	***	0.719
2 lasta	-0.078	0.143	-0.550	-	0.938
Vähintään 3 lasta	0.077	0.160	0.478	-	1.062
Ei käytä hoivapalveluita	0.047	0.164	0.285	-	1.038
Ei puolisoa	0.070	0.285	0.245	-	1.056
Toimihenkilö	-0.094	0.167	-0.564	-	0.926
Yrittäjä	0.011	0.233	0.046	-	1.009
alle 25h/vko	0.317	0.232	1.368	-	1.253
45–59h/vko	-0.554	0.234	-2.365	**	0.607
yli 59h/vko	-1.378	0.779	-1.768	*	0.264
Ei epäs. työaikoja	0.541	0.124	4.374	***	1.413
Paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivän pituuteen tai ajoittumiseen	0.753	0.125	6.023	***	1.528

Tilastollisen merkitsevyyden luokat: $p < 0.01$ ***, $p < 0.05$ **, $p < 0.1$ *
N = 1557, Nagelkerke pseudo-R² = 0.08.

Mallissa vakioterminä eli vertailukohtana muille muuttujien arvoille oli mahdollisimman keskiarvoinen vastaajaryhmä, eli ryhmä, jonka vastaajat edustavat ominaisuuksiltaan kyseisen muuttujan yleisintä arvoa: 35–44 -vuotias mies, jolla on perus- tai toisen asteen koulutus, jonka kotitaloudessa on yksi alle 15-vuotias lapsi ja puoliso, joka käyttää lapselleen hoivapalveluita, joka on ammattiasemaltaan työntekijä ja tekee viikossa 25–44 tuntia töitä, myös iltaisin, öisin ja/tai viikonloppuisin, ja jolla on korkeintaan jonkin verran mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivänsä pituuteen ja ajoittumiseen. Malli konstruoi kuvitteelliselle verrokkiryhmälle riskin (noin 25%) onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa erinomaisesti. Vakiotermiin verrattavat muuttajat on kuvattu taulukon vasemmanpuoleisimmassa sarakkeessa. Oikeimmanpuoleiseen sarakkeeseen on laskettu muuttujien riski saada työn ja perheen yhteensovittaminen onnistumaan erittäin hyvin suhteessa verrokkiryhmän riskiin.

Kuten taulukosta 5 näkee (sarakkeesta ”p-arvo”), sukupuoli, lapsiluku, ettei käytä hoivapalveluita, että ei ole puolisoa tai kumpikaan vakiotermistä eroavista työasemista, eivät ole mallissa tilastollisesti merkitseviä muuttujia. Iän vaikutus on vaikea tulkita: sekä vertailukohtaa nuoremmille että vanhemmille vastaajille riski onnistua erittäin hyvin näyttäisi paranevan, mutta vanhemmassa ikäryhmässä tilastollinen merkitsevyys katoaa.

Merkitsevät tekijät mallissa

Merkitsevästä tekijöistä korkea-asteen koulutus ja pidemmät työviikot heikentävät riskiä onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa erittäin hyvin. Suhteessa matalamman koulutuksen saaneisiin, korkeakoulutettujen todennäköisyys saada työ ja perhe sovitettua yhteen mielestään erittäin hyvin on noin 30 prosenttia alhaisempi. Viikkotyöajan kasvaminen 45–59 tuntiin heikentää riskiä onnistua erittäin hyvin noin 40 prosenttia, ja sitä enemmän tekevien joukossa on enää todella pieni riski saada yhteensovittaminen onnistumaan erittäin hyvin. Sen sijaan alle 25 tuntia viikossa työskentelevien näyttäisi olevan helpompaa saada työ ja perhe yhteensovitettua erinomaisesti, joskin muuttuja ei ole tilastollisesti merkitsevä asetetulla merkitsevyysrajalla.

Työn tekeminen vain niin kutsuttuun virkatyöaikaan eli arkisin päiväsaikaan sekä se, että on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivänsä pituuteen ja/tai ajoittumiseen, parantavat riskiä onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa erittäin hyvin. Virkatyöajan tekeminen parantaa riskiä erittäin hyvään yhteensovittamiseen noin 40 prosenttia ja mahdollisuudet vaikuttaa työaikaan noin 50 prosenttia suhteessa verrokkiryhmään.

Yli kouluikäisten lasten vanhemmat

Toisessa mallissa tarkastelun kohteena olivat ne vanhemmat, joiden nuorin kotitaloudessa asuva lapsi on jo kouluikäinen, eli 7–14 -vuotias. Verrattuna alle kouluikäisten lasten vanhempia kuvaavaan malliin, tilastollisesti merkitsevien tekijöiden joukko on suurempi. Yli kouluikäisten lasten vanhempia kuvaavassa mallissa ainoastaan sukupuoli, ikä ja – toisin kuin alle kouluikäisten lasten vanhempien kohdalla – korkea-asteen koulutus, eivät ole ti-

lastollisesti merkitseviä tekijöitä työn ja perheen erinomaisen yhteensovittamisen onnistumisen kannalta. Korkea-asteen sijaan mallissa merkitseviksi nousevat nyt ammatti-asemaa kuvaavat muuttujat, ja ne vaikuttavat samansuuntaisesti kuin edellisessä mallissa koulutus: verrattuna työntekijöihin, toimihenkilöiden ja yrittäjien riski onnistua erinomaisesti työn ja perheen yhteensovittamisessa on alhaisempi. (Taulukko 6.)

Taulukko 6: Työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuminen. Logistisen regression tulokset, yli kouluikäisten lasten työlliset vanhemmat 2018.

	Kerroin	Kertoimen keskivirhe	t-arvo	p-arvo	Suhteellinen riski
Vakio (Mies, 35–44v, perus-/toinen aste, 1 lapsi, käyttää hoivapalveluita, on puoliso, työntekijä, viikkotyöaika 25–44h, tekee epäsäännöllisiä työaikoja, korkeintaan jonkin verran mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivän pituuteen ja ajoittumiseen)	-0.890	0.234	-3.796	***	(ref) 1.00
Nainen	0.043	0.126	0.346	–	1.031
18–34v	0.033	0.265	0.123	–	1.023
45–64v	0.116	0.120	0.965	–	1.081
Korkea-aste	-0.152	0.133	-1.148	–	0.892
2 lasta	-0.312	0.123	-2.527	**	0.781
Vähintään 3 lasta	-0.569	0.234	-2.433	**	0.616
Ei käytä hoivapalveluita	0.504	0.171	2.947	***	1.309
Ei puolisoa	-0.307	0.177	-1.739	*	0.783
Toimihenkilö	-0.458	0.171	-2.678	***	0.685
Yrittäjä	-0.448	0.235	-1.903	*	0.691
alle 25h/vko	0.723	0.294	2.456	**	1.387
45–59h/vko	-0.341	0.200	-1.706	*	0.761
yli 59h/vko	-1.166	0.512	-2.278	**	0.338
Ei epäs. työaikoja	0.499	0.117	4.258	***	1.306
Paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työpäivän pituuteen tai ajoittumiseen	0.541	0.121	4.481	***	1.325

Tilastollisen merkitsevyyden luokat: $p < 0.01$ ***, $p < 0.05$ **, $p < 0.1$ *

$N = 1511$, Nagelkerke pseudo- $R^2 = 0.09$

Samoin kotitaloudessa asuvien lasten lukumäärän kasvaminen ja se, ettei ole puolisoa, heikentävät erittäin hyvän yhteensovittamisen riskiä kouluikäisten lasten vanhemmilla. Muiden muuttujien osalta vaikutussuunnat ovat yli ja alle kouluikäisten lasten vanhemmilla samoja, joskin vaikutusten voimakkuudet vaihtelevat hieman. Lyhemmän työviikon vaikutus on yli kouluikäisten lasten vanhempia kuvaavassa mallissa tilastollisesti merkitsevä ja korostuneempi (suhteellinen riski noin 1.4) kuin mitä se on alle kouluikäisten lasten vanhempien joukossa (noin 1.25; ei tilastollisesti merkitsevä). Pidempien työviikkojen vaikutus on sen sijaan loivempi kuin alle kouluikäisten lasten vanhemmilla: 45–59 tuntia vii-

kossa työskentelevillä yli kouluikäisten lasten vanhemmilla suhteellinen riski onnistua erinomaisesti työn ja perheen yhteensovittamisessa on noin 0.75 ja yli 59 tuntia tekevillä 0.35. Myöskään virkatyöajan tekeminen tai se, että on paljon mahdollisuuksia vaikutta työaikoihinsa eivät kasvata riskiä onnistua erittäin hyvin niin paljon kuin mitä alle kouluikäisten lasten vanhempia kuvaavassa mallissa. Yli kouluikäisten lasten vanhemmilla nämä tekijät parantavat riskiä kumpikin noin 30 prosenttia suhteessa verrokkiryhmään.

Kolmannessa mallissa nuorimman lapsen ikä otettiin mukaan selittäväksi tekijäksi ja se on mallissa tilastollisesti merkitsevä tekijä. Se, että nuorin lapsi oli jo kouluikäinen, paransi itsessään suhteellista riskiä onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa erittäin hyvin noin 20 prosenttia verrattuna alle kouluikäisten lasten vanhempiin. Muiden muutujien merkitsevyydet ja vaikutusten voimakkuudet ovat odotetusti edellisten mallien arvojen väliltä. (Taulukkoa ei näytetä.)

7.2.2 Yhteensovittamisen onnistuminen ja työhön liittyvät muutokset

Viidennessä luvussa havaittiin, että lastenhoitovastuut vaikuttavat noin puoleen lapsiperheiden vanhemmista siten, että he parhaillaan muuttavat jotain työssään niiden vuoksi. Useimmiten tehdyt muutokset ovat kohdistuneet työn ajoittumiseen tai työpäivien pituuteen. Viiden yleisimmän muutoksen joukossa ovat myös muut syyt, työn tai työnantajan vaihtaminen sekä sellaiset toimet, joilla ansaitsee enemmän rahaa. Osa oli myös jäänyt palaamatta töihin perhevapaan jälkeen. Tällaisten ”sopeutustoimien” oletettiin vaikuttavan työn ja perheen erinomaiseen yhteensovittamiseen kaksijakoisesti: Koska muutokset on tehty lastenhoitovastuiden vuoksi, voisi olettaa, että niiden tarkoitus on helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tällöin muutoksen tekeminen kasvattaisi riskiä onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa erittäin hyvin. Toisaalta muutokset on voitu tehdä myös pakon edessä, kun työtä ja perhettä ei muuten saisi sopimaan yhteen riittävän hyvin. Tällöin vaikutus riskiin olisi negatiivinen.

Työ itsessään voi myös muuttua sillä aikaa, kun on perhevapaalla, tai perhevapaa voi vaikuttaa palkka- ja/tai urakehitykseen. Oletuksena oli, että jos ei saanut päivitystä työhönsä perhevapaalta palatessa, vaikka olisi sitä tarvinnut, riski erittäin hyvälle yhteensovittamiselle pienenisi suhteessa niihin, jotka saivat koulutusta. Negatiivisen palkka- tai urakehityksen arveltiin vaikuttavan samoin, kun taas positiivisen kehityksen arveltiin indikoivan suurempaa riskiä erittäin hyvän yhteensovittamisen kokemukseen.

Näitä oletuksia testattiin yhden selittävän muuttujan logistisilla regressiomalleilla. Selitettävä muuttuja oli sama kuin edellisissä monimuuttujamalleissa, eli suhteellisen riskin kasvaminen tarkoittaa yhteensovittamisen erittäin hyvän onnistumisen riskin kasvamista. Selittävinä muuttujina olivat *itse tehdyistä muutoksista* työajan lyhentäminen, työn ajoit-

tumisen muuttaminen sekä työpaikan vaihtaminen tai työhön palaamattomuus, ja työssä tapahtuneista muutoksista päivityskoulutuksen saaminen perhevapailta palatessa sekä perhevapaan vaikutus palkka- ja urakehitykseen.

Työajan lyhentämistä tai ajoittumista tarkastelevissa malleissa tulos oli, että jos ei ollut tehnyt kyseistä muutosta, suhteellinen riski onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa oli suurempi kuin niillä, jotka olivat tehneet muutoksia. Työajan pysyminen samana perhevapaiden jälkeen paransi riskiä onnistua erittäin hyvin reilulla kolmanneksella verrattuna niihin, jotka olivat lyhentäneet työaikaansa. Ajoittumisen pysyminen samana paransi riskiä lähes puolella verrattuna ajoittumista muuttaneisiin.

Sen sijaan työpaikan vaihtaminen näyttää mallin perusteella olevan pääosin hyvä keino saada työ ja perhe-elämä sopimaan yhteen parhaalla mahdollisella tavalla. Se paransi riskiä onnistua työn ja perheen yhteensovittamisessa erittäin hyvin noin kolmanneksella verrattuna samassa työpaikassa jatkaneisiin. Se, ettei palannut töihin perhevapaan jälkeen ei eronnut samassa paikassa jatkaneista tilastollisesti merkitsevällä tavalla.

Jos perhevapaalta töihin palatessa olisi tarvinnut päivitystä työhönsä, muttei saanut sitä lainkaan tai riittävästi, vaikutti se kokemukseen työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisesta kielteisesti. Verrattuna niihin, jotka eivät tarvinneet päivitystä, riittämätön päivitys alensi riskiä erittäin hyvään onnistumiseen noin 80 prosenttia. Epäloogisesti niillä, jotka eivät tarpeesta huolimatta saaneet lainkaan päivitystä, riski oli vain hieman yli puolet pienempi kuin päivitystä tarvitsemattomilla.

Palkka- ja urakehityksen kohdalla perhevapaan kielteinen vaikutus näihin vähensi odotetusti riskiä erittäin hyvään yhteensovittamiseen, palkan kohdalla noin 40 prosenttia ja urakehityksessä noin 60 prosenttia verrattuna niihin, joiden palkka- tai urakehitykseen perhevapaa ei ollut vaikuttanut. Myönteinen palkkakehitys vaikutti samoin odotetusti suurentavasti riskiin onnistua erittäin hyvin. Heillä suhteellinen riski kokea työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuvan erittäin hyvin oli lähes 75 prosenttia suurempi kuin niillä, joiden palkkakehitykseen perhevapaa ei ollut vaikuttanut. Urakehityksen kohdalla myönteinen kehitys ei eronnut neutraalista kehityksestä tilastollisesti merkitsevällä tavalla.

7.3 Yhteenveto: Työsuhteet ja yksilölliset erot erittäin hyvän onnistumisen taustalla?

Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu suurimmassa osassa suomalaisia lapsiperheitä vähintään melko hyvin. Vaikka edellisessä luvussa havaittiin, että noin puolet vanhemmista kokee työhön liittyvän perhe-elämän ja työn yhteensovittamista hankaloittavia tekijöitä, suurin osa onnistuu siis luovimaan näiden haasteiden kanssa ja saavuttaa edes melko hyvän tasapainon arkeensa. On toki muistettava, että kysymystä ei aineistossa kysytty kuin työllisiltä lapsiperheiden vanhemmilta, joten on mahdollista, että harvinaisen

huonosti onnistuvat ovat lopettaneet työnteon, mutta harvalla on sellaiseen elämänvalintaan mahdollisuus. Eri muuttujilla vertailtaessa niiden työllisten vanhempien osuus, jotka ilmoittavat, ettei työn ja perheen yhteensovittaminen onnistu, jää vain viiden ja kymmenen prosentin väliin. Noin kolmasosalla ei ole juuri lainkaan haasteita, jos erittäin hyvin yhteensovittamisessa onnistumisen voi näin tulkita. *Erittäin hyvin* onnistuvien osuus myös vaihtelee hieman verrattuna *melko hyvin* tai sitä huonommin onnistuviin. Esimerkiksi työntekijät kokevat muissa työasemissa olevia useammin, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin hyvin.

Paremmen tai huonomman onnistumisen osuudet eivät juuri muuttuneet, vaikka vertailtiin vanhempia ammattiaseman, puolison kanssa asumisen, lapsimäärän tai nuorimman lapsen iän mukaan. Regressioanalyysissa oli samoin joukko tekijöitä, jotka eivät selittäneet tätä kokemusta: sukupuoli tai oma ikä eivät vaikuttaneet yhteensovittamisen onnistumiseen mitenkään, kun ne olivat kaikki samassa mallissa.

Erittäin hyvään yhteensovittamiseen vaikuttivat monimuuttujamalleissa malleissa koulutus ja/tai ammattiasema, työajat ja mahdollisuudet vaikuttaa niihin, nuorimman lapsen ikä sekä etenkin kouluikäisten lasten vanhemmilla lasten lukumäärä ja puolison asuminen samassa kotitaloudessa. Hieman yllättäen korkeampi koulutus tai ammattiasema heikensivät erittäin hyvän yhteensovittamisen kokemuksen riskiä. Pitkät työajat tai epäsäännöllisten työaikojen tekeminen odotetusti vaikuttivat saman suuntaisesti, samoin lapsimäärän kasvaminen ja se, ettei asu puolison kanssa. Nuorimman lapsen varttuminen vaikutti onnistumiseen positiivisesti.

Yhden muuttujan malleissa havaittiin, että työhön tehdyillä muutoksilla on kahdensuuntaisia vaikutuksia työn ja perheen onnistuneelle yhteensovittamiselle. Ainakin useimmissa tapauksissa työajan lyhentäminen tai ajoituksen muuttaminen lastenhoitovastuiden vuoksi näyttävät johtuvan ristiriidasta työn ja perheen yhteensovittamisen välillä. Työaikaa muutetaan, jotta lasten hoidon aikataulut saataisiin sopimaan työn aikatauluihin. Tällä ei kuitenkaan saavuteta ihanteellista tasapainoa, vaan joko työlle tai perheelle tai molemmille jää ainakin jonkin verran liian vähän aikaa. Sen sijaan työpaikan vaihtaminen näytetään hyvänä keinona saada työ ja perhe-elämä sopimaan yhteen.

Työhön tehtyjä ja työssä tapahtuneita muutoksia tarkastelevien mallien tulokset ovat jonkin verran huolestuttavia. Ne kertovat, että ainakaan kaikki työnantajat eivät onnistu tarjoamaan työntekijöilleen sellaisia työsuhteita, joissa työ ja perhe sopisivat saumattomasti yhteen. Monille vanhemmille työpaikan vaihtaminen onkin ollut keino saada yhteensovittaminen onnistumaan paremmin.

Vaikka malleissa löydettiin monia tekijöitä, jotka vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen, ne eivät selitä siitä kuin pienen osan. Vaikuttaakin siltä, että onnistuneen yhteensovittamisen kokemusta selittävät parhaiten yksilölliset tekijät, jotka eivät välity suoraan sosiaalisen aseman, koulutustason tai perhetilanteen kautta. Näiden ominaisuuksien tarkasteleminen jää kuitenkin tulevien tutkimusten vastuulle.

8 Keskeiset tulokset: Haastavan yhtälön toimivat ratkaisut

2020-luvun ensimmäinen Perhebarometri pureutui työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin ja haasteisiin lapsiperheissä. Selvitimme tuoreen Työvoimatutkimuksen avulla niiden aikuisten työaikoja ja työsuhteiden laatua, joilla on hoivavastuita alle 15-vuotiaista lapsista ja vertailimme niitä vuoteen 2010. Tutkimme myös hoivavastuiden vaikutusta työssäkäyntiin, mahdollisuuksia työn ajallisiin ja paikallisiin joustoihin, kokemusta työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisesta sekä tekijöitä, jotka helpottavat tai vaikeuttavat yhteensovittamista.

Alla kiteytämme keskeiset tulokset, jotka esitettiin laajemmin ja yksityiskohtaisemmin raportin luvuissa.



Lapsiperheiden vanhemmat ovat varsin kouluttautuneita

Äidit ja isät ovat iäkkäämpiä ja heidän koulutustasonsa on korkeampi kuin vain kahdeksan vuotta sitten. Melkein joka toisella pienen lapsen vanhemmalla on kolmannen asteen tutkinto. Vanhemmat ovat tällä hetkellä korkeammin koulutettuja ja korkeammassa sosioekonomisessa asemassa koko väestöön verrattuna. Äidit ovat isää korkeammin koulutettuja.

Muutos heijastaa montaa väestötrendiä. Koulutustaso on noussut koko väestössä ja vanhemmaksi tullaan ensimmäistä kertaa yhä myöhemmällä iällä. Miesten kohdalla koulutustaso on myös vahvasti yhteydessä siihen, kuka ylittäänsä perheellistyy.



Vanhemmat tekevät yhtä pitkiä päiviä kuin muut

Lapsiperheiden vanhempien työsuhteet vaihtelevat. Joka kolmannella on enintään kaksi vuotta kestänyt työsuhde. Melkein yhtä suuri osuus on pitkässä, yli 11 vuotta kestäneessä työsuhteessa.

Äideistä noin 15 prosenttia on määräaikaissä työsuhteissa, isistä puolet vähemmän.

Valtaosa vanhemmista tekee kokoaikatyötä: isistä vain neljä ja äideistä 17 prosenttia tekee osa-aikatyötä. Lapsiperheen vanhemmat tekevät yhtä usein osa-aikatyötä, epäsäännöllistä työtä ja yhtä pitkiä työviikkoja kuin muut työssä olevat suomalaiset.



Työn kestossa enemmän eroja perheiden välillä

Työsuhteiden kesto on 2010-luvulla lyhentynyt erityisesti vähemmän koulutetuilla vanhemmilla. Vuonna 2010 kaiken pituiset työsuhteet olivat kaikilla suunnilleen yhtä yleisiä,

mutta vuonna 2018 korkeamman koulutuksen saaneet vanhemmat olivat keskimäärin selvästi perusasteen koulutuksen saaneita pidemmissä työsuhteissa. Enemmistö perusasteen koulutuksen saaneista (61 %) mutta vain 41 prosenttia korkea-asteen koulutuksen saaneista vanhemmista on 5 vuotta tai vähemmän kestäneessä työsuhteessa.



Joka kolmas vanhempi tekee iltä, yö- ja viikonlopputöitä

Melkein joka toinen työllisistä vanhemmista tekee maltillista työviikkoa, 35–39 tuntia työtä viikossa. Äidit tekevät isiä lyhempiä työpäiviä ja kolme neljästä äidistä tekee alle 40-tuntista työviikkoa. Enemmistö isistä tekee vähintään 40 tuntia työpäiviä, ja melkein joka viides heistä tekee yli 45-tuntista työviikkoa.

Useimmat vanhemmista eivät tee iltatöitä ja melkein puolet, 43 prosenttia, tekee ainoastaan säännöllisiä työaikoja. Kolmasosa on sekä iltä-, yö että viikonlopputyössä.

Korkeasti koulutetuilla vanhemmilla on muita useammin alle 40-tuntisia työviikkoja ja säännöllisiä työaikoja. Korkeasti koulutetut tekevät iltatöitä lähinnä silloin tällöin, kun muissa koulutusryhmissä iltatyötä tehdään varsin usein myös säännöllisesti.



Mahdollisuudet työaikajoustoihin vaihtelevat

Koulutetuimmilla vanhemmilla on usein paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työn alkua ja päättymisaikoihin kuin vähemmän koulutetuilla. Perusasteen koulutetuista kolmasosalle ei ole mahdollista muuttaa työnsä alkua- ja päättymisaikoja perhesyistä. Toisen tai keskiasteen koulutettujen keskuudessa se ei ollut mahdollista viidennekselle. Korkea-asteen koulutetuista vain 14 prosenttia ei voinut järjestää työaikaansa.

Joustojen saaminen vaihtelee myös vanhempien muiden ominaisuuksien ja elämäntilanteen mukaan. Isille, yli 2-vuotiaiden lasten vanhemmille, virkatyöaikaa tekeville ja puolison kanssa asuville joustojen saaminen helpompaa kuin äideille, alle 2-vuotiaiden lasten vanhemmille, epäsäännöllistä työaikaa tekeville ja ilman puolisoa asuville.



Mahdollisuudet joustoihin yhä erilaisemmat eri perheissä

Aikaisemmista Perhebarometreista tiedetään, että lapsiperheiden vanhemmat toivovat perhepolitiikalta ennen kaikkea lisää joustavia mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe. Työaikoihin onkin tullut lisää toivottuja joustomahdollisuuksia. Ne eivät kuitenkaan ole jakautuneet tasaisesti kaikkien kesken, vaan vanhempien väliset erot joustomahdollisuuksissa ovat kasvaneet.

Vuonna 2018 lapsiperheiden vanhempien on tyypillisesti helpompi saada perhesyistä joustoja työn alkua- ja päättymisaikoihin kuin vuonna 2010. Muutos johtuu osittain vanhempien kohonneesta koulutustasosta. Juuri korkeasti koulutettujen joustomahdollisuudet ovat kasvaneet roimasti.

Erot eri koulutusryhmien välillä siinä, miten paljon voi vaikuttaa työn alkua- ja päättymisajankohtiin perhesyistä, ovat kasvaneet. Vuonna 2010 30 prosentilla korkeasti koulute-

tuista ja noin 20 prosentilla muista koulutusryhmistä ei ollut lainkaan mahdollisuutta tällaiseen joustoon. Vuonna 2018 vastaava osuus oli puolittunut korkeasti koulutettujen vanhempien kohdalla 14 prosenttiin mutta kasvanut yli 30 prosenttiin muilla koulutusryhmillä.



Vapaapäivien saaminen on vaikeutunut

Mahdollisuudessa pitää vapaapäivä lasten hoidon vuoksi on tapahtunut sekä heikentymistä että polarisaatiota vuodesta 2010 vuoteen 2018. Vapaiden pitäminen on nyt mahdollista hieman pienemmälle joukolle, joskin tämän joukon sisällä vapaapäivän saaminen on aiempaa helpompaa. Muutoksen takana olevia syitä tulisi selvittää tarkemmin ja ei-toivottua kehityssuuntaa kääntää perheystävällisempään suuntaan.



Korkeasti koulutetut työskentelevät aikaisempaa useammin kotona

Kotona tehtävä ansiotyö (etätyö) on yleistynyt vuosien 2010 ja 2018 välillä kaikilla, mutta erityisesti korkeasti koulutetuilla vanhemmilla. Noin joka viides korkeasti koulutetuista vanhemmista ja noin joka kymmenes muista koulutusryhmistä tekee säännöllisesti ansiotyötä kotona.



Vanhemmuus on haitannut joka seitsemännän äidin uraa

Lapsiperheiden vanhemmista hieman useampi kuin joka kymmenes on jättänyt hake-matta tai ottamatta vastaan hänelle tarjottuja vaativampia työtehtäviä tai uutta vaativampaa työtä hoivavastuidensa vuoksi. 14 prosenttia äideistä ja 9 prosenttia isistä ilmoitti, että oli tehnyt näin. Siten selvä enemmistö, noin seitsemän kahdeksasta suomalaisesta vanhemmista ei koe, että olisi menettänyt vaativamman työn hoivavastuidensa vuoksi. Silti huolestuttavan monelle suomalaiselle perheellistyminen tarkoittaa, että urakehitys hidastuu.



Äidit muuttavat enemmän työssään hoivavastuun vuoksi

Hieman yli puolet lapsiperheiden vanhemmista ei koe, että olisi joutunut tässä elämäntilanteessa muuttamaan mitään työsuhteessaan hoivavastuun vuoksi. Tulos sopii yllä mainittuun tulokseen siitä, että vanhemmat tekevät hyvin samankaltaisia työpäiviä kuin muut suomalaiset.

Kaksi viidestä lapsiperheen vanhemmasta sanoo tehneensä joskus työuransa aikana lyhempää työaikaa hoitaakseen lapsiaan. Heistä melkein puolet oli tehnyt lyhyempiä työpäiviä, ja tämä keino oli tavallisin miehillä. 44 prosenttia kaikista vanhemmista oli siirtynyt osa-aikatyöhön ja kahdeksan prosenttia työskenteli vain satunnaisesti. Nämä keinot olivat yleisempiä naisten kohdalla.

Sukupuolten välinen ero on kuitenkin ilahduttavan pieni kansainvälisessä vertailussa. Eurooppalaisella tasolla Suomessa on pienin ero sukupuolten välillä siinä, miten äidit ja isät ovat sopeutuneet hoitovastuuseen lyhentämällä työaikojaan. (Eurostat 2019.)

Työntekijät tekevät muita harvemmin muutoksia työelämässään hoivavastuun vuoksi, ylimmät toimihenkilöt muita useammin.



Vaikeudet arjen tasapainottamisessa

Noin puolet isistä ja äideistä kokee, että heidän päätyöhönsä liittyy jotain sellaista, mikä tekee työn ja lasten hoidon yhteensovittamisesta erityisen hankalaa. Puolet lapsiperheiden vanhemmista siis kokee, ettei työhön liity mitään erityisen hankalaa.

Vanhemmat kertoivat, mitkä asiat vaikeuttavat työn ja perheen yhteensovittamista. Ne äidit ja isät, joilla oli yksi tai useampia yhteensovittamista haittaava tekijä, mainitsivat useimmin työaikoihin liittyvät tekijät: pitkät työpäivät, vaativan tai uuvuttavan työn sekä ennustamattomat tai vaikeat työajat

Työn ja perheen yhteensovittamisen kokee vaikeaksi noin puolet sekä naisista että miehistä. Naisilla vaikeuksista yleisin on vaativa tai uuvuttava työ, minkä useampi kuin joka neljäs kokee erityisen haastavana. Miehillä suurin vaikeus ovat pitkät työpäivät, mitä noin joka kolmas heistä pitää haasteena. Merkittävänä haasteina molemmat sukupuolet pitävät myös ennustamattomia tai vaikeita työaikoja ja pitkää työmatkaa.



Ratkaisut arjen tasapainottamiseksi

Sopivat työajat nousevat tärkeimmäksi tekijäksi keinoissa yhdistää työ ja perhe. Keskeisten toivottujen helpotusten listalla on myös isovanhempien ja muiden läheisten tuki.

Naisista vain joka viides kokee, että heitä auttaisi, jos puoliso ottaisi päävastuun lastenhoidosta, kun taas miehistä yli puolet ajattelisi tämän keinon auttavan. Avovastausten perusteella näyttää, että puolisoiden keskinäinen vastuunjako on kuitenkin tätä moninaisempaa. Vaikka toisella ei päävastuuta lasten hoidosta olisikaan, saattaa hän silti joustavien työaikojensa vuoksi pystyä esimerkiksi hakemaan lapset päiväkodista helpommin kuin kiinteää työaikaa tekevä toinen vanhempi.



Suomi on EU:n kärjessä työn kuormittavuuden kokemuksessa

Huolestuttavaa on, että Suomessa työhön liittyvät tekijät hankaloittavat vanhempien työn ja perheen yhteensovittamista selvästi muita Pohjoismaita ja EU:n keskiarvoa enemmän. Etenkin vaativa tai uuvuttava työ korostuu suomalaisten vastauksissa muita maita useammin. 13 prosenttia suomalaisista vanhemmista mainitsi tämän hankaloittavana tekijänä, kun EU:n keskiarvo on vain 6 prosenttia.

Verrattuna muihin Pohjoismaihin erityisesti pitkät työmatkat hankaloittavat suomalaisvanhempien arkea.



Onnistumisen kokemus korkein työntekijöillä

Työn ja perheen yhdistäminen onnistuu Suomessa. Jopa 90 prosenttia suomalaisista työsäikäyvistä lapsiperheiden vanhemmista kokee, että työn ja perheen yhteensovittaminen

onnistuu tällä hetkellä erittäin tai melko hyvin. Vaikka noin puolet vanhemmista kokee työhön liittyviä, perhe-elämän ja työn yhteensovittamista hankaloittavia tekijöitä, suurin osa siis onnistuu luovimaan näiden haasteiden kanssa.

Työntekijät kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuvan peräti erittäin hyvin muissa ammattiasemissa olevia useammin. Heistä 39 prosenttia kokee yhteensovittamisen onnistuneen erittäin hyvin, kuin muiden keskuudessa osuus jää noin 30 prosenttiin.

Tulos on varsin kiinnostava siksi, että heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevilla on lyhemmät työsuhteet, pienemmät joustomahdollisuudet ajankäytössä ja he tekevät muita pidempiä työviikkoja ja useammin epäsäännöllisiä työaikoja. Silti erittäin hyvän onnistumisen kokemus on heillä yleisempi kuin muilla.



Korkeasti koulutetut onnistuvat muita harvemmin työn ja perheen yhteensovittamisessa erittäin hyvin

Seuraavat tekijät ennustavat muita huonompaa mahdollisuutta kokea, että työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu erittäin hyvin: pitkät ja/tai epäsäännölliset työajat, korkeampi lapsiluku ja se, ettei asu puolison kanssa samassa kotitaloudessa. Myös korkeampi koulutus tai ammattiasema ovat yhteydessä siihen, ettei yhteensovittamisen koeta onnistuvan erittäin hyvin.



Työn vaihtaminen yhteydessä onnistuneeseen yhteensovittamiseen

Lyhennetyn työajan tekeminen tai työpäivän ajoituksen muuttaminen ovat yleisimpiä keinoja saada työ ja perhe sopimaan yhteen. Nämä muutokset ovat kuitenkin yhteydessä siihen, että työn ja perheen yhteensovittamisen ei koeta onnistuvan erittäin hyvin. Sen sijaan työpaikan vaihtaminen lastenhoitovastuiden vuoksi on näyttää liittyvän erittäin hyväksi koettuun yhteensovittamiseen.

YHTEENVETOA

Miten Suomesta saisi vielä perheystävällisemmän?

Lapsiperheiden mahdollisuudet järjestellä työaikojaan perhesyistä ovat parantuneet huomattavasti vuosien 2010 ja 2018 välillä. Silti työn ajalliset joustomahdollisuudet ovat edelleen toivotuimpien perhepoliittisten toimenpiteiden joukossa (Kontula, 2018). Tässäkin Perhebarometrissa ajalliset joustot ovat keskeinen väline ansiotyön ja perhe-elämän välisen tasapainon saavuttamiseksi.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen oletetut haasteet ovat yksi merkittävimmistä syistä, miksi lasten hankintaa lykätään. On tärkeää todeta, että selvällä enemmistöllä ei ole työn ja perheen yhteensovittamisessa juurikaan vaikeuksia. Tämän Perhebarometrin tulokset istuvat hyvin viime aikojen muihin lapsiperheiden elämää koskeviin tuloksiin, joissa samoin havaitaan, että korkea enemmistö lapsiperheistä voivat erittäin hyvin (ks. esim. Vuorenmaa, 2019).

Muista Perhebarometreistä tiedämme myös, että perheellistymistä harkitsevat nuoret lykkäävät usein lapsen hankintaa työuransa vuoksi (Miettinen, 2015). Nuorten aikuisten mielikuvat lapsiperhe-elämästä eivät aina vastaa todellisuutta (Rotkirch, Tammissalo, Miettinen, & Berg, 2017). Tulevaisuuden perheystävällisemmässä Suomessa eri elämäntilanteissa elävät yksilöt ja perheet kohtaavat enemmän ja saavat totuudenmukaisen käsityksen, millaista toisten elämä on.

Joidenkin ryhmien tai joustojen kohdalla kohdalla kehityssuunta oli huonompaan 2010-luvun aikana. Tämä koski etenkin mahdollisuus ottaa vapaapäivä perhesyistä. Etätöiden mahdollisuuden lisääntyminen koski lähinnä korkeasti koulutettuja.

Äidit joustavat isää enemmän ansiotyössään lastenhoitovastuiden vuoksi, ja isät tekevät usein hyvin pitkiä työpäiviä. Äidit kertoivat kaksi kertaa niin usein kuin isät, että olivat joutuneet luopumaan tai olemaan ottamatta vastaa vaativampaa työtehtävää hoitovastuun vuoksi. Sukupuolten tasa-arvossa on siis parannettavaa. Olisi suotavaa, että pienten lasten isät voisivat tehdä lyhyempiä työviikkoja ja ettei kenenkään ura kärsisi vakavasti hoitovastuun vuoksi. Nollatoleranssi raskaussyrjinnässä on selkeä yhteiskunnallinen valinta, joka auttaisi lapsiperheiden vanhempia ja myös viestisi laajemmin yhteiskuntaan perheystävällisyydestä.

Etäisyydet työpaikan, lasten hoitopaikan, isovanhempien ja arkeen kuuluvien palveluiden välillä ovat Suomessa tyypillisesti pitkiä. Verrattuna muihin Pohjoismaihin pitkät työmatkat hankaloittavat erityisesti suomalaisvanhempien arkea. Työpaikat ovat keskittyneet alueille, joissa asuntojen hinnat ovat korkealla, ja lapsiperheille on tyypillistä muuttaa edullisempien asumiskustannusten ja rauhallisemman kasvuympäristön perässä kaupunkien ympäryskuntiin. Myös avovastauksista päätellen välimatkat ovat keskeisiä hyvälle työn ja perheen yhteensovittamiselle.

Työnantajilla on iso rooli työn ja perheen onnistuneessa yhteensovittamisessa. Pitkät ja epäsäännölliset työajat sekä liian suuret vaatimukset työssä hankaloittavat lapsiperheiden arkea. Joissain ammateissa työaikoja ja työn vaatimuksia on vaikea muuttaa perheystävällisemmiksi, mutta jo pelkkä ymmärrys ja työyhteisön tuki vanhempien haastavia aikatauluja ja elämäntilanteita kohtaan auttaa. Mahdollisesti jo jo pienet muutokset työyhteisön ilmapiirissä voisivat tarjota tällaista tukea. Tämä on tärkeä viesti työpaikoille: työyhteisön ilmapiirin muuttumisella perheystävällisemmäksi on aito vaikutus koettuun yhteensovittamisen onnistumiseen.

Työyhteisön toimivuuteen ja työn sisältöön liittyy myös viimeinen, haastava tutkimustulos. Korkeammin koulutetuilla suomalaisilla on monella lailla parhaimmat mahdollisuudet joustoihin. Heillä on enemmän ajallisia ja paikallisia joustoja ja lyhyemmät työvii kot. Silti juuri korkeammin koulutetut kokevat muita harvemmin, että onnistuvat työn ja perheen yhteensovittamisessa erittäin hyvin. Sen sijaan työntekijät, joilla on usein haastavampia työaikoja ja pidempiä työviikkoja sekä vähemmän joustomahdollisuuksia, kokevat vähiten tarvetta muuttaa mitään työelämässä ja ovat useimmiten hyvin tyytyväisiä työn ja perheen väliseen tasapainoon. Kenties korkeasti koulutetut asettavat riman niin työsään kuin perhe-elämässään onnistumiselle muita koulutusluokkia korkeammalle. Suomalaiset vanhemmat – joiden koulutustaso on varsin korkea, ja kasvussa – ylipäänsä myös valittavat työn vaativuutta ja kuormittavuutta muita kansakuntia enemmän.

Yksi tulkinta näille tuloksille on, että vaikka työaikajoustot ovat tärkeitä arjen pyörittämisen kannalta, ne eivät yksin riitä saamaan työ- ja perhe-elämää tasapainoon. Työ on myös osattava rajata työaikaan ja perhe perhe-aikaan.

Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen vaatii siis paitsi yhteiskunnan ja työpaikkojen rakenteellista ja asenteellista tukea, myös vanhempien omia taitoja pitää työ ja perhe sopivasti erillään toisistaan.

9 Lähteet

- Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M., & Nätti, J. (2015). Working-time regimes and work-life balance in Europe. *European Sociological Review*, 31(6), 713–724. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv070>
- Eurostat. (2019). *Reconciliation of work and family life* – statistics.
- Gallie, D., & Russel, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, (93), 445–467.
- Grant, R. L. (2014). Converting an odds ratio to a range of plausible relative risks for better communication of research findings. *BMJ (Online)*, 348(January), 1–7.
- Grönlund, A., Halldén, K., & Magnusson, C. (2017). A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Acta Sociologica*, 60(2), 97–119.
- Hakovirta, M. (2006). *Yksinhuoltajaäitien työllisyys, toimeentulo ja työmarkkinavalinnat*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 45/2006. Helsinki: Väestöliitto.
- Hill, J., E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., ... Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Kekkonen, M., Rönkä, A., Laakso, M.-L., Tammelin, M., & Malinen, K. (2014). Lapsiperheet 24/7 -taloudessa. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (Toim.), *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014* (ss. 52–69). Helsinki: THL.
- Keyriläinen, M. (2019). Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakoulutetuilla. Noudettu osoitteesta Tieto & Trendit website: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/perhevapaan-vaikutus-naisten-urakehitykseen-kielteisempi-korkeakoulutetuilla/>
- Kontula, O. (2018). *2020-luvun perhepolitiikkaa*. Helsinki: Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–Life Flexibility for Whom? Occupational Status and Work–Life Inequality in Upper, Middle, and Lower Level Jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36.
- Lainiala, L. (2010). *Perhepolitiikan uudet tuulet – Perheen paluu. Katsauksia E39/2010*. Helsinki: Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos.
- Lainiala, L. (2014). *Perhepolitiikka kriisin aikana. Katsauksia E48/2014*. Helsinki: Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos.
- Lindgren, J., Mokka, R., Neuvonen, A., & Toponen, A. (2019). *Digitalisaatio. Murroksen koko kuva*. Helsinki: Tammi.
- Lumley, T. (2019). *Survey: Analysis of complex survey samples. R package version 3.35-1*.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2019). *Työolobarometri 2018 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. TEM raportteja 2019:15*.
- Miettinen, A. (2015). *Miksi syntyvyys laskee? Perhebarometri 2015*. Väestöntutkimuslaitos E49. Helsinki: Väestöliitto.
- Miettinen, A. (2017). *Kolme myyttiä perhevapaista. Pohjoismaiden vanhempainvapaat vertailussa*. Helsinki: Ajatuspaja Agenda.

- Miettinen, A., & Rotkirch, A. (2012). *Yhteistä aikaa etsimässä. Lapsiperheiden ajankäyttö 2000-luvulla. Katsauksia E42/2012*. Helsinki: Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos.
- Moen, P., Kelly, E., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404–429.
- Nätti, J., Anttila, T., & Tammelin, M. (2012). Knowledge Work, Working Time, and use of Time Among Finnish Dual-Earner Families: Does Knowledge Work Require the Marginalization of Private Life? *Journal of Family Issues*, 33(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0192513X11413875>
- Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Noudettu osoitteesta Tieto & Trendit website: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/kumpi-joustaa-tyo-vai-perhe/>
- Ojala, S., Nätti, J., & Anttila, T. (2014). Informal overtime at home instead of telework: Increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34(1), 69–87.
- Ojanen, M. (2017). Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla. Tampere University.
- Pascale, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work and Family*, 12(3), 279–297.
- Rotkirch, A., Tammissalo, K., Miettinen, A., & Berg, V. (2017). *Miksi vanhemmuutta lykätään? Nuorten aikuisten näkemyksiä lastensaannista*. Perhebarometri 2017. Väestöntutkimuslaitos E51. Helsinki: Väestöliitto.
- Salin, M., Ylikännö, M., & Hakovirta, M. (2018). How to Divide Paid Work and Unpaid Care between Parents? Comparison of Attitudes in 22 Western Countries. *Social Sciences*, 7(10), 188.
- Salmi, M., & Lammi-Taskula, J. (2014). Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (Toim.), *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014* (ss. 38–51). Helsinki: THL.
- Salmi, M., Lammi-Taskula, J., & Närvi, J. (2009). *Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo*. Työ ja yrittäjyys 24/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Sutela, H. (2015). Pitkät työajat hankaloittavat perheen ja työn yhteensovittamista. Noudettu osoitteesta Tieto & Trendit website: <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/pitkat-tyoajat-hankaloittavat-perheen-ja-tyon-yhteensovittamista/?listing=simple>
- Sutela, H., & Lehto, A.-M. (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- SVT. (2019). *Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus. (2019). Laatuseloste: Työvoimatutkimus. Noudettu osoitteesta https://www.stat.fi/til/tyti/2019/09/tyti_2019_09_2019-10-22_laa_001_fi.html
- Tilastokeskus. (2020). Työllinen. Noudettu osoitteesta Tietoa tilastoista – Käsitteet website: <http://www.stat.fi/meta/kas/tyollinen.html#tab2>
- Työolot. (2013). Työolotutkimus 2013. Noudettu osoitteesta Suomen virallinen tilasto (SVT) website: <http://www.stat.fi/til/tyoolot/index.html>
- Uusiautti, S., & Määttä, K. (2006). The successful combination of work and family in Finland: The ability to compromise as a key factor. *Journal of Comparative Family Studies*, 43(2), 151–163.
- Vuorenmaa, M. (2019). *Pienten lasten ja heidän perheidensä hyvinvointi 2018*.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on tuttua lähes jokaiselle suomalaiselle lapsiperheen vanhemmalle. Se pohdituttaa myös vanhemmuutta suunnittelevia. Voiko olla sekä hyvä vanhempi että menestyä urallaan? Millaisia muutoksia työhön täytyy tehdä lasten tultua, ja miten työyhteisössä otetaan vauvautiset vastaan? Voiko työaikaa muuttaa niin, että ehtii hakea lapset päiväkodista?

2020-luvun ensimmäinen Perhebarometri pureutuu työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin ja haasteisiin suomalaisissa lapsiperheissä. Se tarkastelee, millaisia muutoksia vanhemmat tekevät työhönsä lasten hoidon vuoksi ja millaisia haasteita ja helpottavia tekijöitä heidän työssään ja arjessaan on. Onnistuuko yhteensovittaminen ylipäätään, ja miten vanhempien tilanne muuttui 2010-luvun aikana?

Tulokset osoittavat, että työn ja perheen yhdistäminen onnistuu Suomessa pääosin hyvin, erityisesti silloin, kun vanhemmilla on mahdollisuus työaika-joustoihin. Työnteko toki muuttuu lasten myötä, ja joka toinen suomalainen muuttaa jotain työssään lasten hoidon vuoksi. Puolet osaa myös nimetä ainakin yhden tekijän, joka hankaloittaa yhteensovittamista. Niin työyhteisön kuin läheisten tuki on monelle korvaamatonta sujuvan yhteensovittamisen onnistumiseksi.

Vaikka suurin osa onnistuu työn ja perheen yhteensovittamisessa, vanhemmat ovat toisiinsa nähden eriarvoisessa asemassa. Muun muassa koulutus ja sukupuoli erottelevat vanhempia niin mahdollisuuksissa joustoihin kuin keinoissa saada työ ja perhe sopimaan yhteen. 2010-luvulla työn joustomahdollisuudet parantuivat, mutta kehitys ei koskettanut kaikkia.

Perhebarometri on tarkoitettu kaikille työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksistä kiinnostuneille, erityisesti työnantajille, päättäjille ja vanhemmille sekä vanhemmuutta suunnitteleville. Työn ja perheen onnistunut yhteensovittaminen kuuluu kaikille.



ISBN 978-952-226-205-9 (painettu)
ISBN 978-952-226-206-6 (verkko)
ISSN 1455-2191 (painettu)

Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E43/2020