



Johanna Närvi

TYÖPAPERI

Isä hoitaa – vai hoitaako?

Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien
perhevapaiden käytöstä

Työpaperi 1/2018

Isä hoitaa – vai hoitaako?

Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien
perhevapaiden käytöstä

Johanna Närvi



EU-komission Rights, Equality
and Citizenship (REC) -ohjelma



TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS

© Kirjoittaja ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

ISBN 978-952-302-994-1 (painettu)

ISSN 1798-0070 (painettu)

ISBN 978-952-302-995-8 (verkkajulkaisu)

ISSN 2323-363X (verkkajulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-995-8>

Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy
Helsinki, 2018

Alkusanat

Tätä raporttia kirjoitettaessa perhevapaajärjestelmää, ja isien vapaita sen osana, ollaan uudistamassa. Suunnitellun uudistuksen tavoitteena on muun muassa lisätä työelämän ja vanhemmuuden tasa-arvoa (STM 2017), käytännössä saada aiempaa useampi isä käyttämään perhevapaita. Tutkimustiedolle isien vapaiden käytöstä on tarvetta paitsi uudistuksen valmistelussa, myös myöhemmin sen toteutumisen seurannassa.

Reportissa esitetään tuloksia isien perhevapaiden käyttöä selvittäneestä tutkimuksesta, joka toteutettiin Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksessa osana *Isä hoitaa – perhevapaalta virtaa työntekoon* -hanketta. Hanketta johti THL ja se toteutettiin vuosina 2016–2018 yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Sosiaali- ja terveysministeriön sekä Miessakit ry:n kanssa. Hanke sai rahoitusta Euroopan komission Rights, Equality and Citizenship (REC) -ohjelmasta. Hankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa isien perhevapaista ja niiden käytöstä sekä edistää myönteisiä asenteita ja käytäntöjä isien vapaiden käyttöä kohtaan ja siten lisätä isien perhevapaiden käyttöä.

Tutkimusosion lisäksi hankkeessa kehitettiin esimiestyötä ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytäntöjä työpaikoilla (Työterveyslaitos) sekä toteutettiin isien perhevapaiden käyttöä edistävä tiedotuskampanja (STM yhteistyössä Miessakkien kanssa).¹ Osahankkeiden jäsenet kokoontuivat säännöllisesti koko hankkeen ajan ja hyötyivät muiden osahankkeiden kokemuksista. Kiitos projektiryhmälle antoisista keskusteluista, joihin lisäksi osallistuivat THL:sta hankkeen johtaja, tutkimuspäällikkö Johanna Lammi-Taskula, tutkimuspäällikkö Minna Salmi ja projektin koordinaattori Rika Rajala, Työterveyslaitoksesta johtava asiantuntija Salla Toppinen-Tanner ja kehittämiskonsultti Marjukka Laine, STM:stä neuvotteleva virkamies Päivi Yli-Pietilä ja projektipäällikkö Mari-Elina McAteer sekä Miessakeista kehittämisspäällikkö Peter Peitsalo.

Hankkeella oli myös seurantaryhmä, joka kokoontui hankkeen aikana kaikkiaan neljä kertaa. Seurantaryhmässä olivat mukana työmarkkinakeskusjärjestöistä Ville-Veikko Rantamau-la (Akava/Tradenomiliitto), Ilkka Kaukoranta, sittemmin Tuuli Glantz (SAK), Anja Lahermaa (STTK), Eeva Korolainen, sittemmin Katja Leppänen (EK), Anne Kiiski (Kuntatyönantajat) ja Mika Happonen (Valtion työmarkkinalaitos) sekä Kansaneläkelaitoksesta (Kela) Marjukka Turunen, sittemmin Johanna Aholainen. Seurantaryhmän puheenjohtajana toimi johtaja Tuire Santamäki-Vuori THL:sta. Seurantaryhmä antoi arvokkaita kommentteja sekä tutkimuksen suunnitteluvaiheessa että sen alustavia tuloksia esiteltäessä.

Tutkimushankkeessa toteutettuun kyselyyn vastasi yli 900 pienen lapsen isää ja haastatteluihin osallistui 13 isää tai esimiestä, joita kiitämme tutkimukselle annetusta ajasta keskellä lapsiperheen arkea tai kiireistä työpäivää! Väestörekisterikeskusta kiitämme sujuvasta ja asiantuntevasta yhteistyöstä väestökyselyn otoksen poiminnassa.

THL:ssa toteutetun tutkimuksen suunnittelussa oli allekirjoittaneen lisäksi kiinteästi mukana tutkimuspäällikkö Minna Salmi, joka on myös tutkimuksen kuluessa kommentoinut alustavia tuloksia ja tutkimusraportin versioita. Tutkimuksen eri vaiheiden kommentointiin osallistui myös Isä hoitaa -hankekokonaisuuden johtaja Johanna Lammi-Taskula. Heille kuuluu suurkiitos yhteistyöstä. Lopullisen raportin sisällöstä vastaa allekirjoittanut.

Helsingissä 16.1.2018

Johanna Närvi

¹ Hankkeen verkkosivu www.thl.fi/isahoitaa, Työterveyslaitoksen kehittämishankkeen verkkosivut www.ttl.fi/tutkimushanke/isa-hoitaa-perhevapaalta-virtaa-tyontekoon/, STM:n tiedotuskampanjan verkkosivut www.isaikaika.fi

Tiivistelmä

Närvi, Johanna: Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 1/2018. 82 sivua. Helsinki 2018.

ISBN 978-952-302-994-1 (painettu), ISBN 978-952-302-995-8 (verkkojulkaisu)

Raportissa analysoidaan isien perhevapaiden käytön esteitä ja edellytyksiä. Tutkimus tarjoaa tietoa siitä, keitä ovat vuoden 2013 alusta uudistuneen, kaikkiaan yhdeksän viikon isyysvapaan käyttäjät sekä ne noin puolet isistä, jotka yhä jättävät isyysvapaan pidemmän, vanhempainvapaan jälkeen pidettävän osan käyttämättä. Tutkimuksessa tarkastellaan myös isiä, jotka eivät pidä mitään perhevapaata lapsensa kanssa sekä näiden isien syitä jättää vapaat käyttämättä. Noin viidennes isistä ei pidä lainkaan perhevapaata. Lisäksi tutkimuksessa analysoidaan sitä, millaiset käytännöt työpaikoilla tukevat tai hankaloittavat isien perhevapaiden käyttöä.

Isien perhevapaiden käytön lisääminen ja vanhemmuuden vastuiden tasaisempi jakautuminen isien ja äitien kesken ovat olleet perhevapaajärjestelmän kehittämisen keskiössä koko vuosituuhannen alun. Ne ovat tavoitteina myös raportin kirjoittamisen aikaan valmisteltavana olevassa perhevapaauudistuksessa. Isille nimettyjä vapaita pitävien isien määrä on vuosi vuodelta kasvanut, mutta silti isien osuus pidetyistä vanhempainrahapäivistä on pysynyt pienenä. Raportin tuottaman tiedon avulla voidaan arvioida perhevapaajärjestelmän vaikuttavuutta ja kehittää keinoja isien vapaiden käytön lisäämiseksi.

Tutkimus perustuu väestökyselyyn, johon vastasi runsaat 900 noin kolmevuotiaan lapsen isää, sekä 13:een isän ja/tai esimiehen haastatteluun. Tutkimus on osa Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen johtamaa *Isä hoitaa – perhevapaalta virtaa työntekoon* -hanketta, joka toteutettiin vuosina 2016–2018 yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Sosiaali- ja terveysministeriön sekä Miessakit ry:n kanssa. Hanke sai rahoitusta Euroopan komission Rights, Equality and Citizenship (REC) -ohjelmasta.

Tutkimuksen tulokset kertovat, että kaikki perhevapaat jättivät käyttämättä useimmin työelämän ulkopuolella olevat isät sekä ”etäisät”, jotka eivät asuneet lapsen ja lapsen äidin kanssa. Nuoret ja vailla korkeakoulututkintoa olevat sekä yrittäjät tai työntekijäasemassa olevat isät käyttivät useammin vain lyhyen isyysvapaan, mutta eivät enempää, samoin isät, joiden puoliso oli alemmassa sosioekonomisessa asemassa. Tätä pidempiä vapaita – isyysvapaan pidempää osaa, vanhempainvapaata tai hoitovapaata – käyttivät vastaavasti useammin yli 35-vuotiaat, korkeasti koulutetut, palkansaajat ja heistä erityisesti ylemmät toimihenkilöt, sekä isät, joiden puoliso oli korkeasti koulutettu, toimihenkilöasemassa tai hyvätuloinen. Etenkin pidemmän, vanhempainvapaan jälkeisen isyysvapaan käyttäjät olivat useammin hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevia isiä.

Vuodesta 2013 tuli mahdolliseksi pitää isyysvapaaviikkoja lapsen kaksivuotispäivään saakka. Ajallista joustavuutta hyödynsi moni isä. Lähes kaksi kolmesta vapaata käyttäneestä isästä piti vanhempainvapaan jälkeen käytettävän isyysvapaan osan myöhemmin kuin heti vanhempainvapaan päätyttyä. Enemmistö isistä arvioi isyysvapaan aikarajan joustavuuden vaikuttaneen siihen, että isä piti vapaan. Pidemmän isyysvapaan käyttö ei kuitenkaan välttämättä tue isän itsenäisen hoitovastuun rakentumista: vain puolet isistä hoiti lasta pääasiassa itsenäisesti ollessaan pidemmällä isyysvapaalla, ja lähes puolessa perheistä lapsen äiti oli kotona ainakin osan aikaa yhdessä isän kanssa.

Perhevapaalle jääneille palkansaajaisille palkattiin harvoin sijainen perhevapaan ajaksi. Isien työt hoidettiin perhevapaan aikana yleisimmin jakamalla töitä työtovereiden kesken.

Etenkin ylemmille toimihenkilöille oli tyypillistä, että työtehtävistä huolehtivat isät itse joko ennen vapaata, vapaan jälkeen tai sen aikana. Isät kokivat pitkän poissaolon työstä hankalammaksi, jos heidän töitään ei siirrelty muille työntekijöille vaan he olivat itse vastuussa työtehtävistään myös pitäessään perhevapaata. Toisaalta juuri toimihenkilöisät, joiden työ on työntekijäasemassa olevia itsenäisempää ja jotka ovat vastuussa omista aikatauluistaan, pitävät yleisemmin pidempiäkin perhevapaita. Isien perhevapaiden käyttö kytkeytyykin työn järjestyksen ohella myös työpaikoilla ja perheissä vallitseviin kulttuurisiin käsityksiin vanhemmuudesta ja sukupuolesta.

Sammandrag

Närvi, Johanna: Pappa sköter – eller gör han det? Resultat av befolkningsenkät och intervjuer om pappors användning av familjeledigheter. Institutet för hälsa och välfärd (THL). Arbetspapper 1/2018. 82 sidor. Helsingfors 2018.

ISBN 978-952-302-994-1 (tryckt), ISBN 978-952-302-995-8 (nätpublikation)

I rapporten analyseras hinder och förutsättningar för pappors användning av olika former av familjeledighet. Undersökningen ger kunskap om vilka pappor som använder den nio veckor långa pappaledigheten som pappor haft möjlighet till från och med år 2013, samt vilka de ungefär hälften av papporna är, som fortfarande inte utnyttjar den längre delen av pappaledigheten som används efter föräldraledigheten. Undersökningen granskar även de pappor som inte tar ut någon form av familjeledighet med sitt barn samt deras skäl att inte utnyttja ledigheter. Cirka en femtedel av pappor använder ingen familjeledighet. Ytterligare belyser undersökningen de praxis som på arbetsplatser stöder eller försvårar pappors uttag av familjeledighet.

Att öka pappors användning av familjeledigheter och en jämnare fördelning av föräldra-ansvaret mellan pappor och mammor har stått i centrum av strävan att utveckla familjeledighetssystemet under hela 2000-talet, och gör det även när reformen av systemet förbereds i skrivande stund. Andelen pappor som använder de för pappor öronmärkta ledigheterna har vuxit år för år, men ändå har pappors andel av alla föräldrapenningsdagar förblivit liten. Med hjälp av den kunskap rapporten producerar kan man utvärdera effektiviteten av familjeledighetssystemet och utveckla medel att öka pappors användning av ledigheter.

Undersökningen baserar sig på en befolkningsenkät som besvarades av drygt 900 pappor till ungefär treåriga barn samt på 13 intervjuer med pappor och/eller chefer. Undersökningen är en del av det av THL ledda projektet *Pappa sköter – familjeledigheten ger energi till arbetet*, som verkställdes under åren 2016–2018 i samarbete med Arbetshälsoinstitutet och social- och hälsovårdsministeriet samt Miessakit rf. Projektet delfinansierades av EU-kommissionens program Rights, Equality and Citizenship (REC).

Undersökningen visar att alla familjeledigheter blev outnyttjade oftast av pappor som var utanför arbetslivet eller ”distanspappor” som inte bodde med barnet och barnets mamma. Unga pappor och pappor utan högskole-examen samt företagare och pappor som jobbade som arbetare använde endast den korta pappaledigheten oftare än andra pappor. Så gjorde även pappor med partner i en lägre socioekonomisk position. Längre ledigheter – den längre delen av pappaledighet, föräldraledighet eller vårdledighet – utnyttjades oftare av pappor över 35 år, med hög utbildning, samt löntagare och särskilt högre tjänstemän. Även pappor med en högutbildad partner i tjänstemannaposition eller med goda inkomster använde längre ledigheter oftare. Särskilt pappor som använde den längre pappaledigheten som tas efter föräldraledigheten var oftare i en god socioekonomisk position.

Från och med år 2013 blev det möjligt att ta pappaledighetsveckor ända tills barnet fyllt två. Många pappor utnyttjade den tidsmässiga flexibiliteten. Nästan två av tre pappor som tog den längre pappaledigheten gjorde så senare än genast efter föräldraledigheten. Majoriteten av pappor konstaterade att den tidsmässiga flexibiliteten hade påverkat deras val att ta pappaledighet.

Användning av den längre pappaledigheten främjar nödvändigtvis inte pappors självständiga ansvar av barnets vård: endast hälften av papporna skötte barnet för det mesta självständigt under sin längre pappaledighet, och i nästan hälften av familjerna var barnets mamma hemma samtidigt med pappan åtminstone under en del av pappaledigheten.

När en löntagarpappa blev familjeledig, anställdes det sällan en vikarie för honom på arbetsplatsen. Under familjeledigheten skötte pappans arbetsuppgifter oftast genom att dela dem mellan arbetskamrater. Typiskt för särskilt övre tjänstemän var att papporna själva tog hand om arbetsuppgifter antingen före, efter eller under ledigheten. Pappor upplevde en längre frånvaro från arbetet jobbigare, om deras uppgifter inte blev omorganiserade till andra arbetstagare utan de själva var ansvariga för dem även under familjeledigheten. Å andra sidan är det just pappor i tjänstemannaposition med ett mera självständigt arbete och ansvar för sina egna tidtabeller, som mera allmänt tar även längre familjeledigheter än pappor i arbetarposition. Undersökningen visar sålunda att pappors användning av familjeledigheter står i samband med inte endast hur arbetet organiseras men också med de kulturella uppfattningar om föräldraskap och kön som råder på arbetsplatser och i familjer.

Abstract

Närvi, Johanna: Daddy takes care – or does he? Results of a population survey and interviews on fathers' use of family leaves. National Institute for Health and Welfare (THL). Working paper 1/2018. 82 pages. Helsinki 2018.

ISBN 978-952-302-994-1 (printed), ISBN 978-952-302-995-8 (web publication)

The report analyses preconditions for and obstacles to fathers' use of different forms of family leave. The study provides information on who are the users of the renewed, in all nine weeks long paternity leave available since the beginning of 2013, and who comprise the approximately half of fathers who still do not use the longer part of paternity leave which can be taken after parental leave. The study also investigates fathers who do not take any family leave with their child and their reasons not to use any form of leave. Approximately one in five fathers does not take any family leave. Furthermore, the study analyses practices which at workplaces support or impede fathers' use of family leaves.

To increase fathers' uptake of family leaves and to promote a more equal sharing of responsibilities related to parenthood between fathers and mothers have been in the focus of developing the family leave system during the past 15 years. They are also among the goals of the family leave reform which is drafted while this report is being written. The share of fathers who take the leaves ear-marked for fathers have grown year by year; still, fathers' share of all parental benefit days has remained low. The knowledge provided by the report will help to evaluate the effectiveness of the family leave system and to develop means to increase fathers' uptake of different forms of leave.

The study is based on a population survey responded by over 900 fathers of approximately three- year-old children, and on interviews with 13 fathers and/or superiors. The study is part of the project *Visible fathers – recognising fathers' care responsibilities at workplaces* led by THL and conducted in 2016–2018 in co-operation with Finnish Institute of Occupational Health and Ministry of Social Affairs and Health and Miessakit ry. The project was funded by the Rights, Equality and Citizenship (REC) program of the European Commission.

The findings of the study indicate that family leave was left completely untaken more often by fathers outside the labour market as well as “distance fathers” who did not live with the child and the child's mother. Young fathers and fathers without academic degree, as well as entrepreneurs and fathers in blue-collar position and those whose spouses were in a lower socioeconomic position, more often took only the short paternity leave but nothing more. A longer leave – the longer part of paternity leave, parental leave or childcare leave – was taken more often by fathers older than 35, fathers with high level of education, wage earners and upper white-collar employees in particular, as well as by fathers whose spouses had a university degree, high income or were white-collar employees. Especially fathers who took the longer paternity leave after parental leave were more often fathers in a good socioeconomic position.

Since 2013 it has been possible to use the paternity leave weeks until the child turns two. This time-related flexibility was utilised by many fathers. Almost two in three fathers who took the longer paternity leave, which is to be taken after parental leave, did so later than immediately after parental leave. Majority of fathers assessed that the flexible time limit affected their choice to take paternity leave. However, taking the longer paternity leave does not necessarily support the development of fathers' independent care responsibility: only half of the fathers took care of the child mainly independently while on longer paternity leave, and in almost half of the families the child's mother was home during at least part of the father's paternity leave.

A substitute was seldom hired for a wage earner father on family leave. His tasks were most usually shared between his fellow workers. Typical for especially upper white-collar employees was that the tasks were taken care of by the fathers themselves either before, after or during the leave. Fathers considered a long absence from work to be difficult more often if their tasks were not transferred to other employees but they were themselves responsible for the tasks also during their family leave. On the other hand, especially white-collar employees, with a more independent work than fathers in a blue-collar position and responsible for their own schedules, more often take even longer family leaves. The study indicates that fathers' use of different forms of family leave is connected to not only the ways in which work is organised but also to cultural conceptions of parenthood and gender prevailing at workplaces and in families.

Sisällys

Alkusanat	3
Tiivistelmä.....	4
Sammandrag	6
Abstract	8
1 Johdanto	12
1.1 Isien vapaat perhevapaajärjestelmässä	13
1.2 Isät perhevapaiden käyttäjinä.....	17
1.3 Isät työelämässä	18
2 Tutkimuksen toteutus.....	21
2.1 Kyselyaineisto	21
Kyselyn toteutus.....	21
Kyselyaineiston vastaajat ja vastauskato.....	23
2.2 Isien ja esimiesten haastattelut.....	27
3 Isien perhevapaiden käyttö.....	30
3.1 Isät, jotka eivät käytä mitään perhevapaata	31
Ketkä jättivät kaikki perhevapaat pitämättä?	31
Vapaiden käytön esteet.....	34
3.2 Isyysvapaan käyttäjät, perustelut ja esteet	35
Ketkä käyttivät lyhyttä ja pidempää isyysvapaata?	35
Isyysvapaan ajoitus ja jaksottaminen sekä isän itsenäinen hoitovastuu	39
Isyysvapaan perustelut ja esteet	40
3.3 Vanhempainvapaan sekä hoitovapaan käyttäjät, perustelut ja esteet	43
Ketkä käyttivät vanhempainvapaata ja hoitovapaata?	43
Vanhempainvapaan ja hoitovapaan perustelut.....	45
Hoitovapaan esteet.....	46
3.4 Perhevapaiden jakamiseen vaikuttavat tekijät.....	47
4 Perhevapaat työpaikoilla.....	51
4.1 Suhtautuminen isän vapaaseen	51
Kyselyn tuloksia	51
Haastattelujen tuloksia.....	53
4.2 Työtehtävien järjestely ja yhteydenpito perhevapaan aikana.....	55
Kyselyn tuloksia	55
Haastattelujen tuloksia	59
4.3 Pitkän työstä poissaolon hankaluus.....	63
Kyselyn tuloksia	63
Haastattelujen tuloksia.....	63

5	Yhteenveto ja pohdinta	66
5.1	Vapaat käyttämättä jättävillä isillä ja heidän puolisoillaan matalampi sosioekonominen asema	66
5.2	Isän vapaiden esteinä äidin kotona olo, talous ja sukupuolistuneen työnjaon itsestänselvyys.....	68
5.3	Työpaikoilla ratkaisevat käytännöt	69
5.4	Isän vapaakiintiö muokkaa asenteita ja käytäntöjä	70
5.5	Isyysevapaan joustavuudella ristiriitaisia seurauksia	71
5.6	Lopuksi	72
	Kirjallisuus.....	73
	Liite 1.....	77

1 Johdanto

Isien perhevapaiden käytön lisääminen on ollut perhevapaajärjestelmän kehittämisen keskiössä 1990-luvun lopulta lähtien. Lapsen äidin kanssa yhtä aikaa pidettävistä kahdesta–kolmesta isyysvapaaviikosta on vähitellen ja pienin uudistuksin edetty yhdeksään isyysvapaaviikkoon, joista kuusi viikkoa on tarkoitettu käytettäväksi vanhempainvapaan jälkeen, eri aikaan äidin kanssa. Isille nimetyin vapaan tarkoituksena on ollut lisätä isän itsenäistä hoivavastuuta lapsesta, vahvistaa edellytyksiä isän ja lapsen suhteen muodostumiselle sekä edistää lapsenhoidon tasaisempaa jakautumista vanhempien välillä ja saada äitejä nopeammin perhevapaalta työmarkkinoille (Lammi-Taskula ym. 2009). Työelämän ja vanhemmuuden tasa-arvon lisäksi isien perhevapaiden käyttö on tärkeää isän ja lapsen välisen suhteen kannalta, sillä pienen lapsen suhde häntä hoitaviin aikuisiin rakentuu kiinteässä vuorovaikutuksessa osana lapsen päivittäistä hoitamista.

Perhevapaajärjestelmään 2000-luvulla tehtyjen vähittäisten muutosten myötä isille nimettyä vapaata pitävien isien määrä on kasvanut vuosi vuodelta. Vapaan käyttöä lisäsi erityisesti vuonna 2013 mahdolliseksi tullut käyttöajan joustavoittaminen, jonka myötä isyysvapaata voi pitää lapsen kaksivuotispäivään asti. Nyt jo puolet isistä käyttää eri aikaan äidin kanssa pidettävää isyysvapaata, kun aiempaa isille tarkoitettua ”bonusvapaata” eli isäkuukautta käytti sen alkuvuosina harvempi kuin joka kymmenes isä. Lyhyemmän, usein lapsen syntymän yhteydessä pidettävän isyysvapaan on sen sijaan jo vuosia käyttänyt neljä viidestä isästä sosioekonomisesta taustasta riippumatta. Isien osuus kaikista käytetyistä vanhempainrahapäivistä on kuitenkin pysynyt alle 10 prosentissa, ja vanhempien kesken vapaasti jaettavissa olevaa vanhempainvapaata tai kotihoidon tukea käyttävät lähes yksinomaan äidit. Noin viidennes isistä ei pidä perhevapaata lainkaan. (Salmi & Närvi 2017a, Saarikallio-Torp & Haataja 2016.)

Isien vapaat uudistuivat viimeksi vuoden 2013 alussa, jolloin isille korvamerkityt vapaat yhdistettiin yhteensä yhdeksän viikon mittaiseksi isyysvapaaksi. Tämän uuden isyysvapaan käyttäjistä ei ole vielä ollut tutkimustietoa Kelan vuosittaisia vapaiden käyttöä kuvaavia tilastoja lukuun ottamatta. Käsillä oleva tutkimusraportti vastaa tähän tiedon tarpeeseen. Tutkimuksessa selvitetään muun muassa, onko pidemmän, äidin kanssa eri aikaan pidettävän isyysvapaan käyttö yhteydessä sosioekonomiseen asemaan. Aiempaa isäkuukautta käyttivät muita useammin paremmassa sosioekonomisessa asemassa olevat isät ja isät, joiden puoliset olivat hyvässä sosioekonomisessa asemassa (Lammi-Taskula ym. 2017, Salmi ym. 2009, Lammi-Taskula 2007, Saarikallio-Torp & Haataja 2016).

Lisäksi raportissa tarkastellaan kyselytutkimukseen perustuen niitä isiä, jotka eivät käytä mitään perhevapaata. Vapaat kokonaan käyttämättä jättäviä isiä on aiemmin tutkittu rekisteriaineistolla (Saarikallio-Torp & Haataja 2016) sekä pienten lasten äideiltä kerätyllä väestökyselyaineistolla (Salmi & Närvi 2017b), mutta näiltä isiltä itseltään ei perhevapaista ole aiemmin kysytty. Tutkimuksessa selvitetään myös niin työntekijöiden kuin esimiestenkin näkökulmasta sitä, miten isyysvapaan ja muiden perhevapaiden käyttö käytännössä onnistuu isien työpaikoilla. Tutkimus perustuu vuonna 2016 kerättyyn väestökyselyyn kolmevuotiaiden lasten isille sekä työntekijöiden ja esimiesten haastatteluihin.

Raportti etenee siten, että johdannossa kuvataan suomalaista perhevapaajärjestelmää ja sen kehitystä isien kannalta sekä isien perhevapaiden käyttöä ja asemaa työelämässä aiemman tutkimustiedon ja tilastojen valossa. Luvussa 2 kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta ja esitellään tutkimuksessa käytetyt aineistot ja menetelmät. Tutkimuksen tulokset esitetään luvuissa 3 ja 4. Luvussa 3 tarkastellaan sitä, ketkä isät eri perhevapaita käyttävät sekä käytön edellytyksiä ja esteitä ja luvussa 4 isien vapaiden järjestymistä työpaikoilla. Viimeisessä luvussa 5 kootaan tuloksia yhteenvedoksi sekä pohditaan, mitä tulokset merkitsevät isien perhevapaiden käytön lisäämisen ja perhevapaajärjestelmän kannalta.

1.1 Isien vapaat perhevapaajärjestelmässä

Isien perhevapaat ovat olleet muutosten kohteena erityisesti 2000-luvulla. Viimeksi isyysvapaata uudistettiin vuoden 2013 alusta. Isällä on nykyisessä perhevapaajärjestelmässä mahdollisuus isyysvapaaseen ja vanhempainvapaaseen, joiden ajalta maksetaan ansiosidonnaista vanhempainpäivärahaa, sekä lapsen hoitamiseen kotihoidon tuella ja tarvittaessa hoitovapaalla työstä (taulukko 1).²

TAULUKKO 1. Isien käytettävissä olevat perhevapaat vuodesta 2013 lähtien

Vapaan nimi	Kesto	Milloin pidettävissä	Monessako jaksossa	Korvaus
Isyysvapaa	54 päivää* (9 viikkoa), josta			Noin 70 % edeltävistä ansioista tiettyyn vuositulorajaan asti, jonka ylittävistä tuloista korvausprosentti pienempi, tai vähimmäispäiväraha (24,64 €/pv vuonna 2018)
	18 päivää (3 viikkoa)	Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana (lapsi 0–9 kk)	Neljässä	
	36 päivää (6 viikkoa) tai kaikki päivät	Vanhempainvapaan jälkeen kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta	Kahdessa	
Vanhempainvapaa	158 päivää (6 kuukautta)	Äitiysvapaan jälkeen (lapsi noin 4–9 kk)	Kahdessa, vähintään 12 päivää kerralla	Sama kuin isyysvapaassa
Hoitovapaa	noin 26 kuukautta	Vanhempainvapaan jälkeen kunnes lapsi täyttää kolme vuotta	Kahdessa, vähintään kuukausi kerralla	Kotihoidon tuki: hoitoraha 338,34 €/kk vuonna 2018, lisäksi pienituloisille hoitolisä sekä kuntakohtaisia lisiä

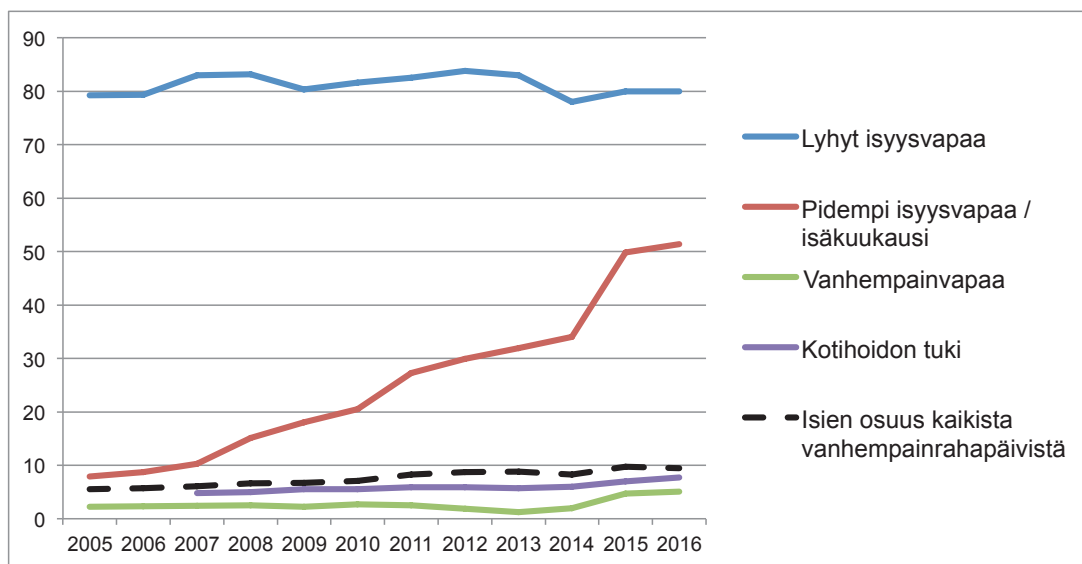
* Päivät ovat arkipäiviä, joihin lasketaan mukaan lauantai. Viikossa kuluu siten kuusi päivää vapaata.

² Perhevapaajärjestelmän kuvaus perustuu tilanteeseen vuoden 2018 alussa. Tätä raporttia kirjoitettaessa valmistellaan perhevapaajärjestelmän uudistusta, jonka on määrä tulla voimaan vuoden 2019 alusta.

Isyysvapaa on kestoltaan yhdeksän viikkoa, josta enintään kolme viikkoa isä voi pitää lapsen äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla. Tätä lyhyttä isyysvapaan osaa käyttää neljä viidestä isästä, ja sen suosio on pysynyt yhtä suurena jo yli kymmenen vuotta (kuvio 1). Loput kuusi viikkoa – tai koko isyysvapaan – isä voi pitää vanhempainvapaan päätyttyä lapsen kaksivuotispäivään mennessä. Tätä pidempää isyysvapaan osaa käyttää nyt jo puolet isistä, ja sen käyttö on lisääntynyt 2000-luvun kuluessa selvästi.

Kuuden kuukauden pituinen *vanhempainvapaa* alkaa neljän kuukauden äitiysvapaan jälkeen ja päättyy lapsen ollessa noin yhdeksän tai kymmenen kuukauden ikäinen. Vanhempainvapaata lapsen vanhemmat voivat jakaa haluamallaan tavalla. Tämän jälkeen lasta voi hoitaa *kotihoidon tuen* turvin kolmevuotiaaksi saakka. Kotihoidon tukea voidaan maksaa kummalle tahansa vanhemmalle, kunhan lapsi ei ole kunnan tarjoamassa julkisessa päivähoidossa. Alle kolmevuotiaan lapsen vanhemmalla on myös oikeus *hoitovapaaseen* työstään. Näitä vanhempien jaettavissa olevia vapaita käyttää harva isä (kuvio 1). Aivan viime vuosina vanhempainvapaata käyttävien isien osuus on hieman noussut nykyiseen viiteen prosenttiin, mutta sitä ennen vain pari prosenttia isistä on pitänyt tätä vapaata. Kotihoidon tukea on saanut viimeisten kymmenen vuoden ajan noin kuusi prosenttia isistä, tosin senkin käyttö on hivenen yleistynyt parin viime vuoden aikana. Silti kotihoidon tuella lasta hoitaa yhä harvempi kuin joka kymmenes isä.

Lisäksi isät voivat käyttää osa-aikaisia vapaita: vanhempainvapaata osa-aikaisena, mikäli molemmat vanhemmat käyttävät osa-aikavapaata ja ovat osa-aikaisesti työssä, tai osittaista hoitovapaata ja joustavaa hoitorahaa lapsen kolmevuotispäivään saakka. Osittaista vanhempainvapaata ei ole kuitenkaan juuri käytetty (Salmi ym. 2009), ja joustavan hoitorahan saajista vain noin kymmenen prosenttia on isiä (Kela 2016a). Tässä raportissa keskitytään isien kokoaikaisiin perhevapaisiin.



KUVIO 1. Isien eri perhevapaiden käyttö 2005–2016, osuus alkaneista vanhempainrahakausista, % (Lähde: Kelan tilastolliset vuosikirjat)

Isät saivat oikeuden kahden viikon isyysvapaaseen lapsen syntymän yhteydessä vuonna 1978, ja isyysvapaa pidennettiin kolmeen viikkoon vuonna 1991. Vuodesta 1980 lähtien isillä oli myös mahdollisuus pitää äidin suostumuksella viimeinen kuukausi vielä muutoin äidin käytettävissä olevasta vapaasta. Vanhempien kesken jaettavissa olevaa vapaan osaa pidennettiin useaan otteeseen. Vuonna 1985 vapaan nimi muuttui sukupuolineutraaliksi vanhempainlovaksi (nykyisin vanhempainvapaa), ja tämä vanhempien jaettavissa oleva vapaa piteni nykyiseen 158 päivään. (Saarikallio-Torp & Haataja 2016.) Lapsen hoitaminen kotihoidon tuella ja tarvittaessa hoitovapaalla työstä on ollut mahdollista isille yhtä lailla kuin äideille siitä alkaen, kun kotihoidon tukijärjestelmä tuli voimaan vuonna 1990.

Isillä on siis jo neljän vuosikymmenen ajan ollut mahdollisuus pitää jotakin perhevapaata lapsensa hoitamiseksi. 1980- ja 1990-lukujen aikana isien vapaaksi vakiintui vähitellen lapsen syntymän yhteydessä pidettävä kolmen viikon isyysvapaa, jonka käyttö yleistyi 2000-luvulle tultaessa jo lähes kahteen kolmesta isästä (Salmi ym. 2009). Isien mahdollisuus pitää vanhempainvapaata tai hoitovapaata ei sen sijaan juuri ole saanut isiä tarttumaan näihin vapaisiin (kuvio 1) – vanhempien jaettavissa olevat vapaat on mielletty neutraalista nimestään huolimatta ”äitien vapaaksi”.

1990- ja 2000-luvun taitteessa alettiin selvittää mahdollisuutta isälle korvamerkittyyn vapaakiintiöön. Isälle kiintiöidyn vapaan tarvetta perusteltiin sukupuolten tasa-arvolla, perhevapaiden tasaisemmalla jakautumisella vanhempien kesken sekä isän ja lapsen oman ajan ja vahvan isä-lapsisuhteen merkityksellä. (STM 1999, Lammi-Taskula ym. 2009.) Lapsen syntymän yhteydessä tai myöhemmin äidin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana pidettävä isyysvapaa ei vastannut riittävästi näihin tavoitteisiin. Vuonna 2003 isät saivatkin neljä viikkoa isille korvamerkittyä vapaata, jonka tarkoituksena oli lisätä nimenomaan isän itsenäistä hoivavastuuta lapsesta sekä edistää lapsenhoidon tasaisempaa jakautumista vanhempien välillä. Tätä ”bonusvapaata”, tai myöhemmin ”isäkuukautta”, oli mahdollista käyttää vasta (useimmiten äidin pitämän) vanhempainvapaakauden päätyttyä. Vapaan ehtona oli, että isä piti äidin suostumuksella vähintään kaksi viikkoa vanhempien jaettavissa olevasta vanhempainvapaasta, jolloin isä sai kaksi ylimääräistä isyysvapaaviikkoa, jotka yhdessä muodostivat isäkuukauden. Vuonna 2010 isät saivat vielä kaksi lisäviikkoa, jolloin isäkuukauden kokonaiskesto piteni kuuteen viikkoon.

Vuoden 2013 alusta isille nimetyt perhevapaat, aiemmat kolmen viikon isyysvapaa ja kuuden viikon isäkuukausi, yhdistettiin yhdeksi yhdeksän viikon isyysvapaaksi (ks. taulukko 1). Myös uuden isyysvapaan lähtökohtana on, että osan vapaasta voi käyttää lapsen äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla, mutta suurempi osa on pidettävä vasta vanhempainvapaakauden jälkeen. Uuden isyysvapaan myötä isille korvamerkitystä vanhempainvapaasta tuli kuitenkin isäkuukaudesta poiketen ensi kertaa aito isän kiintiö, jonka pitäminen ei edellytä jaettavan vanhempainvapaan käyttöä äidin suostumuksella.

Isän vanhempainvapaakiintiö oli ollut esillä erilaisissa vanhempainvapaiden kehittämishetokuksissa jo ennen vuoden 2013 isyysvapaata. Vuonna 2006 THL:n tutkijat kehittivät Islannin 3+3+3-perhevapaamallin pohjalta ehdotuksen 6+6+6-mallista, jossa kummallekin vanhemmalle olisi oma kuuden kuukauden vanhempainvapaakiintiönsä ja kuusi kuukautta jäisi vanhempien jaettavaksi heidän haluamallaan tavalla (Salmi & Lammi-Taskula 2010). 6+6+6-malli ja etenkin yleisempi ajatus vanhempainvapaiden uudistamisesta kiintiöperustalle sai sittemmin laajaa kannatusta sekä puolueiden että järjestöjen piirissä (Lammi-Taskula ym. 2009, Salmi 2017). Pääministeri Vanhasen toisella hallituskaudella asetettu vanhempainvapaatyöryhmä esitti raportissaan vuonna 2011 kolme erilaista vaihtoehtoa vanhempainvapaiden uudistamiseksi. Yksi ehdotuksista oli 6+6+6-malli, mutta kaikille malleille oli yhteistä isän vapaakiintiön kasvattaminen. (STM 2011.) Myös kotihoidon tukeen on ehdotettu isän kiintiötä. Päämi-

nisteri Kataisen hallitus esitti vuonna 2013 rakennepoliittisessa ohjelmassaan kotihoidon tuen kiintiöimistä siten, että tukikausi jakautuisi puoliksi äidin ja isän kesken. Ehdotus sai runsaasti kritiikkiä eikä sitä lopulta esitetty eduskunnalle, sillä toivottuja vaikutuksia ei arvioitu saavutettavan. (Salmi & Närvi 2017a.)

On paradoksaalista, että vaikka isien vapaiden käyttöä on haluttu lisätä jo usean vuosikymmenen ajan, käytännössä on rakennettu perhevapaamallia, jossa valtaosa vapaasta on jätetty vanhempien vapaasti jaettavaksi. Käytännössä tämä ”perheiden valintojen” suojeleminen on tarkoittanut sitä, että äidit käyttävät äitiysvapaan lisäksi vanhempainvapaan ja pääosin myös hoitavat lasta kotihoidon tuella. (Salmi & Närvi 2017b.)

Isille on annettu uusia perhevapaoikeuksia pienin askelin ja varsin kitsaasti. Isien käytössä oleviin vapaisiin on esimerkiksi liitetty erilaisia ehtoja, jotka ovat käytännössä rajoittaneet vapaiden käyttöä. Sekä lapsen syntymän yhteydessä pidettävään isyysvapaaseen että isän pitämään vanhempien jaettavissa olevaan vanhempainvapaaseen vaadittiin lapsen äidin suostumus vuoteen 1991 saakka. Jos isä on pitänyt isälle korvamerkityn vapaan, se on myös lyhentänyt yleensä äidin käyttämää vanhempainvapaata. Lapsen syntymän yhteydessä pidettävät isyysvapaaviikot lyhensivät vanhempainvapaata vuoteen 1993 saakka. Myös vuonna 2003 voimaan tullut bonusvapaa tai isäkuukausi edellytti neuvottelua lapsen äidin kanssa, kun vapaan saadakseen isän tuli aina vuoden 2013 uudistukseen asti pitää kaksi viikkoa useimmiten äidin pitämästä vanhempainvapaasta. Äidin oli suostuttava ”luopumaan” näistä viikoista, jotta isä voisi käyttää isäkuukautensa. Lainsäädännössä on siis aina 2010-luvulle saakka turvattu äitien asema eräänlaisina perhevapaan käytön ”portinvartijoina” (Saarikallio-Torp & Haataja 2016); äitien on näin ollen ajateltu olevan perhevapaiden ensisijaisia tai etuoikeutettuja käyttäjiä.

Myös isäkuukauden ajallinen joustamattomuus on rajoittanut vapaan käyttöä. Ennen vuotta 2007 vapaa oli pidettävä heti vanhempainvapaan päätyttyä, jolloin useimmat äidit jatkasivat vielä lapsenhoitoa kotona kotihoidon tuella (Salmi & Närvi 2017a, Salmi ym. 2009). Vuonna 2007 käyttömahdollisuutta jatkettiin vanhempainvapaan päättymisestä puolella vuodella siihen saakka, kunnes lapsi oli noin vuoden ja neljän kuukauden ikäinen. Isäkuukauden siirtämiseksi toisen vanhemman oli jäätävä vanhempainvapaan ja isän vapaan väliseksi ajaksi kotihoidon tuelle. Vuoden 2013 alusta isyysvapaan pitämisen aikarajaa pidennettiin siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Myöhennys ei enää edellytä lapsen olevan sitä ennen kotihoidossa.

2000-luvun uudistusten myötä yhä useampi isä on käyttänyt myös vanhempainvapaan jälkeensä pidettävää isyysvapaata, aiempaa isäkuukautta (ks. kuvio 1). Isien vapaan käyttöä on lisännyt paitsi isälle korvamerkityn vapaajakson pidentäminen, myös edellä mainittujen vapaan käytön ehtojen poistaminen tai joustavoittaminen (Salmi & Närvi 2017a). Uudistuksilla on siis edetty kohti niille asetettua tavoitetta isien vapaiden käytön lisäämisestä. Toisaalta saavutukset ovat jääneet vaatimattomiksi, jos otetaan huomioon, että isät käyttävät yhä vain noin kymmenesosan kaikista vanhempainrahapäivistä ja ovat lisäksi usein vapaalla yhtä aikaa lapsen äidin kanssa (emt.). Isälle kiintiöity vapaa on myös yhä selvästi lyhyempi kuin äidille varattu äitiysvapaa. Isien pitämät vapaat ovatkin keskimäärin verrattain lyhyitä, ja harva isä käyttää vanhempien jaettavissa olevia vanhempain- tai hoitovapaata. Hoivavastuiden tasaiseen jakautumiseen vanhempien välillä on vielä matkaa.

Vuosien 2016 ja 2017 aikana useat puolueet ja työmarkkinajärjestöt esittivät ehdotuksia perhevapaajärjestelmän uudistamiseksi, yhtenä tavoitteena sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä ja vanhemmuudessa. Isien vapaakiintiön pidentäminen oli mukana useimmissa esitetyissä malleissa, mutta ehdotetun kiintiön pituus vaihteli nykyistä yhdeksää viikkoa vain hieman pidemmästä kolmesta kuukaudesta kuuteen kuukauteen. (Ks. Salmi

2017.) Runsaan vuoden julkisuudessa jatkuneen perhevapaakeskustelun ja lukuisien esitettyjen perhevapaamallien jatkona pääministeri Sipilän hallitus päätti syksyllä 2017 käynnistää perhevapaauudistuksen valmistelun. Uudistuksen yhtenä tavoitteena on lisätä työelämän ja vanhemmuuden tasa-arvoa. Uudistuksen on määrä tulla voimaan vuoden 2019 alussa. Tätä raporttia kirjoitettaessa valmistelu on vielä kesken.

1.2 Isät perhevapaiden käyttäjinä

Lyhyttä, usein lapsen syntymän yhteydessä pidettävää isyysvapaata ovat jo pitkään käyttäneet isät sosioekonomiseen taustaan katsomatta (Salmi ym. 2009). Pidempää isälle korvamerkittyä vapaata (aiempaa isäkuukautta) tai vanhempainvapaata ovat sen sijaan käyttäneet muita useammin korkeasti koulutetut toimihenkilöasemassa olevat isät, ja erityisesti isät, joiden puolisoilla – lapsen äidillä – on korkea koulutus ja asema työelämässä. Myös hyvätuloiset isät mutta toisaalta isät, joiden puolison tulot ovat isän tuloja suuremmat, ovat käyttäneet todennäköisemmin muutakin kuin vain lyhyen isyysvapaan. Pidemmän vapaan ovat sen sijaan useammin jättäneet käyttämättä yksityisellä sektorilla ja pienissä ja miesvaltaisissa työpaikoissa työskentelevät isät. (Lammi-Taskula ym. 2017, Lammi-Taskula 2007, Närvi & Salmi 2017, Saarikallio-Torp & Haataja 2016, Salmi ym. 2009.) Yli 30-vuotiaat ja yhden lapsen isät ovat käyttäneet sekä isäkuukautta että vanhempainvapaata nuorempia ja useamman lapsen isiä todennäköisemmin (Lammi-Taskula ym. 2017).

Paitsi isän, myös lapsen äidin sosioekonomisella ja työmarkkina-asemalla ja vanhempien välisillä eroilla on siis merkitystä perhevapaavalinnoissa. Yksi keskeinen tekijä perhevapaiden epätasaisessa jakautumisessa vanhempien kesken onkin se, että monella äidillä ei joko ole voimassa olevaa työsuhdetta äitiysvapaan alkaessa tai työsuhde päättyy perhevapaan aikana (Närvi 2017a). Isän perhevapaalle jääminen voi siis olla kiinni siitä, löytyykö lapsen äidille työtä (emt., Lammi-Taskula ym. 2017, Närvi 2014). Äidin työttömyys on toki myös taloudellinen este isän perhevapaalle, sillä tällöin isän jättäytyminen pois ansiotyöstä voi olla perheelle taloudellisesti hankalaa.

Isien perhevapaiden käytön esteinä onkin yleensä pidetty yhtäältä taloudellisia tekijöitä, toisaalta sukupuolten välisen työnjaon perinnettä sekä työpaikkojen asenteita ja käytäntöjä (Eydal & Rostgaard 2015). Jälkimmäisiä käsitellään tarkemmin edempänä (luku 1.3). Perheen talouden merkitys perhevapaavalinnoissa ei kuitenkaan ole aivan yksinkertainen. Taloudellinen mahdollisuus pitää perhevapaata voi olla sosiaalisesti hyväksyttävämpi syy kuin muunlaiset, vaikkapa arvoihin ja asenteisiin liittyvät selitykset. Isät itse ilmoittavat yleisimmin pidempien vapaiden esteeksi, ettei vapaan pitäminen ollut taloudellisesti mahdollista (Lammi-Taskula ym. 2017). Myös äideille taloudellinen ”pakko” on usein mainittu syy työhön paluuseen (Närvi 2017a, Luotonen 2012). Perheiden toimeentulon merkitystä ei voi vähätellä, sillä joka viidennessä kahden huoltajan pikkulapsiperheessä lapsen äiti koki menojen kattamisen tuloilla hankalaksi tai erittäin hankalaksi vuonna 2013, ja lapsiköyhyys on kasvanut viime vuosina jyrkimmin kahden huoltajan pikkulapsiperheissä (Salmi ym. 2016). Isän ansiot ovat usein perheissä selvästi korkeammat kuin äidin (Sauli 2013, Haataja & Hämäläinen 2010), ja lisäksi nuoret naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaissa työsuhteissa, joten perheissä voidaan pikkulapsivaiheessa päätyä tukeutumaan miehen vakaampiin ansioihin ensisijaisena toimeentulon lähteenä (Närvi 2014). Toisaalta ”taloudellinen pakko” voi oikeuttaa myös valinnat, jotka ovat ristiriidassa vanhempien toimintaan kohdistuvien sosiaalisten odotusten kanssa. Jaetusta vanhemmuudesta on Suomessa muiden pohjoismaiden tavoin muodostunut julki-

sessä keskustelussa tällainen isiin ja isien hoivakäytäntöihin kohdistuva yleinen ihanne (Eerola & Mykkänen 2014, Närvi 2014, Eydal & Rostgaard 2015).

Tasa-arvoisen ja jaetun vanhemmuuden ihanteesta huolimatta sukupuolistuneet käsitykset hoivatyöstä ja ”hyvästä vanhemmuudesta” elävät sitkeästi ja näkyvät perhevapaiden jakamisen tosiasiallisissa käytännöissä (Närvi 2014, Lammi-Taskula & Salmi 2016). Isät jättävät todennäköisemmin pidemmän perhevapaan – isäkuukauden tai hoitovapaan – käyttämättä, jos he ajattelevat miehen olevan ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta (Lammi-Taskula ym. 2017, Närvi & Salmi 2017). Äidit sen sijaan perustelevat usein lapsen pitkää kotihoitoa sillä, että pienen lapsen hoito kuuluu erityisesti äidille (Närvi 2017a, Repo 2012). Isien pidemmänkin isyysvapaan käyttö on kyllä yleistynyt (ks. edellä luku 1.1), mutta isien vapaiden käytön painottuminen kestoltaan verrattain lyhyeen, isille nimettyyn vapaaseen heijastelee ehkä sellaista vastuullista ja ”kunnollista isyyttä”, joka ei kyseenalaista äidin ensisijaista asemaa pienen lapsen hoitajana (Eerola & Mykkänen 2015).

Myös perhevapaajärjestelmä paitsi asettaa konkreettiset mahdollisuudet ja rajat, myös luo suuntaviivoja sille, millaisia valintoja isille ja äideille pidetään mahdollisina ja suotavina. Pohjoismaissa isäkiintiöt ovat tehneet isien hoivavastuun näkyväksi ja saaneet isät käyttämään heille erikseen nimettyjä vapaita (Haas & Rostgaard 2011). Isien vapaiden käytön yleistymisen myötä isyys näkyy aiempaa enemmän myös työpaikoilla. Perhevapaajärjestelmän tarjoamat lakisääteiset mahdollisuudet samoin kuin isien muuttuvat käytännöt näyttävät muokkaavan myönteisemmiksi myös työelämässä ja työpaikoilla vallitsevia käsityksiä perhevapaalle jääviä isiä kohtaan (Haas & Hwang 2009).

1.3 Isät työelämässä

Miesten työllisyysaste on viimeisten kymmenen vuoden ajan ollut vain hieman naisten työllisyysastetta korkeampi (Tilastokeskus 2017a), mutta lapsiperheiden vanhemmilla erot työllisyydessä korostuvat. 20–59-vuotiaiden isien työllisyysaste oli 90 prosenttia vuonna 2016, äitien 74 prosenttia. Nuorimman lapsen ollessa alle kolmevuotias äideistä työllisiksi luettiin 49 prosenttia vuonna 2016, isistä 88 prosenttia. Isien työllisyyteen lasten iällä ei juuri ole vaikutusta. Sen sijaan miesten työllisyys vaihtelee perhemuodon mukaan: lapsettomien miesten työllisyysaste oli vain 73 prosenttia vuonna 2016. (Tilastokeskus 2017b.)

Työllisistä 15–64-vuotiaista miehistä yli neljä viidestä (83 %) oli palkansaajia vuonna 2016. Yrittäjinä (työnantajayrittäjinä tai maa- ja metsätalousyrittäjinä) toimi kahdeksan prosenttia työllisistä miehistä ja samansuuruinen osuus toimi yksinyrittäjänä, ammatinharjoittajana, freelancerina tai apurahansaajana. Miespalkansaajat toimivat yleisimmin työntekijäammateissa (44 %). Joka neljäs toimi alempana toimihenkilönä ja vajaa kolmannes ylempänä toimihenkilönä. (Tilastokeskus 2017a.)

Työmarkkinat ovat Suomessa voimakkaasti jakautuneet miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin (Mikkeli 2013). Työllisten miesten yleisimpiä toimialoja vuonna 2016 olivat teollisuus (19 % työllisistä 15–74-vuotiaista miehistä), rakentaminen (13 %), tukku- ja vähittäiskauppa sekä moottoriajoneuvojen korjaus (12 %), kuljetus ja varastointi (9 %) sekä ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (7 %). Yli puolet työllisistä miehistä työskenteli asiantuntijoina tai erityisasiantuntijoina, viidennes rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöinä ja hiukan useampi kuin joka kymmenes prosessi- ja kuljetustyöntekijöinä. Miesten yleisimmät ammattiryhmät olivat kuljetustyöntekijät, luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, rakennustyöntekijät, konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat, luonnontieteiden ja tek-

niikan asiantuntijat sekä tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat. Kaikki nämä olivat miesvaltaisia ammatteja, joissa työskenteli selvästi enemmän miehiä kuin naisia. (Tilastokeskus 2017a.)

Työelämän laatu ja sen muutokset ovat osa sitä ympäristöä, jossa isät tekevät valintoja perhevapaiden käytöstä. Tietotyön ja mobiiliteknologian yleistyminen näkyvät työn aikojen ja paikkojen kasvavana joustavuutena (Sutela & Lehto 2014). THL:n lapsiperhekyselyn mukaan alle kouluikäisten lasten työssäkäyvistä isistä puolella (54 %) oli vuonna 2012 käytössään liukuva työaika, neljänneksellä (25 %) oli mahdollisuus etätööhön ja kaksi kolmesta (69 %) pystyi tarvittaessa hoitamaan omia asioita työajalla. Kaikkia näitä mahdollisuuksia oli isillä merkittävästi äitejä useammin. (Salmi & Lammi-Taskula 2014.) Etätöiden tekeminen onkin miespalkansaajille naisia yleisempää ja etenkin miesten etätöyöskentely yleistyi vauhdilla vuosien 2008 ja 2013 välillä (Sutela & Lehto 2014). Joustavia työaikoja ja etätöitä on usein pidetty työn ja perheen yhteensovittamista helpottavana keinona (Salmi ym. 2009, Toppinen-Tanner ym. 2016).

Toisaalta työn ajallisen ja paikallisen joustavuuden kääntöpuolena on myös yleistä, että työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy ja työajat venyvät, eivätkä työntekijät tosiasiaa pysty hyödyntämään työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia (Nätti ym. 2005, Kvande 2009, Tammelin & Mustosmäki 2017). THL:n lapsiperhekyselyssä vuonna 2012 noin kolmannes (36 %) alle kouluikäisten lasten isistä kertoi joutuvansa usein venyttämään työpäiväänsä saadakseen työt tehtyä, mutta harvempi kuin joka viides (17 %) joutui tekemään haluamaansa enemmän ylitöitä. Työn suuntaan joustamisessa isien kokemukset eivät eronneet samankäisten lasten äitien kokemuksista. (Salmi & Lammi-Taskula 2014.) Alle kouluikäisten lasten vanhemmat kertovat myös työelämän vaativuudesta: vähintään noin puolet isistä arvioi työpaikallaan viime vuosina työtahdin tiukentuneen, säästöpainneiden kasvaneen, aikataulujen kiristyneen, mahdollisuuden keskittyä työhön heikentyneen tai kertoi työpaikallaan olevan aiempaa vähemmän henkilöstöä suhteessa työn määrään. Alle kouluikäisten äideillä kaikki nämä kokemukset olivat isiä yleisempiä. (Salmi & Lammi-Taskula 2014.)

Pienten lasten isillä on siis käytössään äitejä enemmän joustoja työn tekemisen aikojen ja paikkojen suhteen, mutta he eivät koe äitejä useammin tekevänsä liikaa ylitöitä tai joustavansa työn suuntaan, ja työpaineiden isät kokevat lisääntyneen harvemmin kuin äidit. Silti pidemmät poissaolot työelämästä lasten hoitamiseksi kasautuvat äideille, ja isät jäävät pois työstä yleensä vain joidenkin viikkojen mittaiselle isyysvapaalle.

Isien vapaiden käytön yhdeksi esteeksi on arveltu työpaikkojen kielteisiä asenteita miesten hoivavelvollisuuksia kohtaan. Asenteet isien perhevapaalle jäämistä kohtaan työpaikoilla ovat kuitenkin muuttuneet 2000-luvulla selvästi myönteisemmiksi; etenkin muutaman viikon isyysvapaalle jäämistä pidetään palkansaajien keskuudessa helppona (Kiianmaa 2012). Pidemmälle perhevapaalle jäämisen arvellaan kuitenkin yleisemmin yhä olevan miehille hankalaa, ja etenkin näin arvioivat yksityisen sektorin miespalkansaajat sekä pienissä, alle 30 työntekijän työpaikoissa työskentelevät (Kiianmaa 2012, Sutela 2015). Joka kolmannen palkansaajana työskentelevän, alle 10-vuotiaan lapsen isän mielestä pitkälle perhevapaalle jääminen on miehille heidän työpaikallaan melko tai erittäin vaikeaa (Sutela 2015).

Työpaikkojen asenteilla voi olla merkitystä erityisesti niiden isien ratkaisuihin, jotka eivät pidä lainkaan perhevapaata. Perhevapaita pitäneistä isistä kuitenkin vain harva kertoo kokeneensa kielteistä suhtautumista tai ikäviä seurauksia työpaikallaan (Närvi 2017b): THL:n vuoden 2013 perhevapaakyselyssä vain joka kahdeskymmenes lyhyttä isyysvapaata pitänyt isä ja joka kymmenes silloista isäkuukautta, vanhempainvapaata tai hoitovapaata pitänyt isä kertoi esimiehen kommentoineen vapaata kielteisesti. Työntekijäasemassa olevat ja pienissä työorga-

nisaatioissa työskentelevät isät raportoivat muita useammin esimiehen tai työtovereiden kielteisestä suhtautumisesta. Työnantajan kielteinen suhtautuminen mainittiin harvoin lyhyttä isyysevapaata pidempien vapaiden esteenä – sen sijaan hankala työtilanne, työn luonne tai työkiireet mainittiin selvästi useammin syinä jättää pidemmät vapaat pitämättä, ja näin tekivät muita useammin korkeasti koulutetut toimihenkilöisät (Lammi-Taskula ym. 2017).

Suoranaista työnantajan tai esimiehen kielteistä suhtautumista enemmän isien ratkaisuille näyttääkin olevan merkitystä organisaatiokulttuurilla, työpaikan epävirallisilla käytännöillä sekä työn luonteella ja työn organisoinnin tavoilla (Bloksgaard 2015, Kvande 2009, Brandth & Kvande 2016, Haas & Hwang 2009, Haas ym. 2002). Nämä näkyvät siinä, mitä isät itse arvelevat pidemmän työstä poissaolon mahdollisuudesta (Närvi 2017b). Käsitteitä itselle mahdollisista ja hyväksyttävistä valinnoista muokkaa se, minkä pituiset perhevapaat näyttävät olevan omalla työpaikalla isille tavallisia. Työpaikoilla, joilla muutkin isät, erityisesti esimiehet, ovat pitäneet pidempiä perhevapaita, isien on helpompi harkita tällaista ratkaisua (Bloksgaard 2015, Bygren & Duvander 2006). Myös organisaation virallisilla ja epävirallisilla käytännöillä, kuten esimiehen tuella isien perhevapaalle jäämiselle, on merkitystä. Isät eroavat kuitenkin asemaltaan ja mahdollisuuksiltaan työelämässä. Toimihenkilöasemassa olevien on havaittu saavan enemmän tukea työyhteisöltään perhevapaiden käyttöön kuin työntekijäisien (Haas & Hwang 2009), kun taas työntekijäasemassa olevat saivat useammin kielteisiä kommentteja lyhyen isyysevapaankin pitämisestä (Närvi 2017b).

Toimihenkilöisille ratkaisu pitää perhevapaata omasta työstä voikin olla erilainen kysymys kuin työntekijätehtävissä työskenteleville. Hyvässä työmarkkina-asemassa olevilla isillä voi olla muita paremmat mahdollisuudet neuvotella työstä poissaolosta esimiehensä kanssa (Holtter 2007, Kaufman ym. 2010). Korkeasti koulutetuilla toimihenkilöillä myös työn sisältöjen ja aikataulujen joustavuus ja autonomia voivat tehdä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja perhevapaiden pitämisen helpommaksi. Toisaalta pidemmän perhevapaan pitäminen voi tuntua hankalalta itsenäisessä asiantuntijatyössä, jossa vastuu työtehtävien järjestelystä jää poissaolon aikanakin työntekijälle itselleen (Närvi 2017b, Kvande 2009, Brandth & Kvande 2016).

Näitä työelämän, vanhempien erilaisten tilanteiden ja vanhemmuuden kulttuuristen käsitysten asettamia ehtoja isien perhevapaavalinnoille tarkastellaan jäljempänä tutkimuksen tuloksia kuvaavissa luvuissa 3 ja 4.

2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää isien perhevapaiden käytön edellytyksiä ja esteitä. Erityisenä kiinnostuksen kohteena olivat vuoden 2013 alusta voimaan tulleen isyysvapaan käyttäjät sekä isät, jotka jättävät kaikki perhevapaat käyttämättä. Tutkimuksessa kysyttiin:

- keitä ovat isät, jotka jättävät kaikki vapaat käyttämättä,
- keitä ovat isät, jotka käyttävät kolmen viikon isyysvapaata pidempiä vapaita, erityisesti vanhempainvapaan jälkeen pidettävää isyysvapaan osaa,
- ovatko isyysvapaan pidemmän osan käyttäjät yhä hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevien äitien hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevia puolisoita,
- millaisia syitä isät – erityisesti edellä mainitut ryhmät – kertovat eri vapaiden käyttämiselle tai käyttämättä jättämiselle,
- millaisia isien perhevapaiden käyttöä helpottavia tai hankaloittavia asenteita ja käytäntöjä työpaikoilla on, ja miten perhevapaiden järjestely työpaikoilla käytännössä onnistuu.

Tutkimus perustuu THL:n marras–joulukuussa 2016 keräämään väestökyselyyn, johon vastasi 929 noin kolmevuotiaan lapsen isää. Lisäksi tutkimukseen haastateltiin 13 isää ja/tai esimiestä, jotka työskentelivät miesvaltaisilla aloilla.

2.1 Kyselyaineisto

Kyselyn toteutus

Vuonna 2016 kerätyn Isä hoitaa -väestökyselyn avulla haluttiin selvittää erityisesti vuoden 2013 alusta voimaan tulleen uuden isyysvapaan käyttöä ja käytön taustatekijöitä sekä saada tietoa siitä noin viidenneksestä isiä, jotka eivät pidä mitään vapaata lapsensa kanssa (Saarikallio-Torp & Haataja 2016). Vapaat käyttämättä jättävistä isistä ei ole ollut saatavilla kyselyihin perustuvaa tietoa, sillä vuosina 2006 ja 2013 THL:n ja Kelan tutkimusosaston yhteistyössä toteuttamien perhevapaakyselyjen vastaajat poimittiin Kelan perhe-etuusrekisteristä, jolloin kyselyt kohdistuivat vain isyys- tai vanhempainrahaa saaneisiin eli jotakin perhevapaata pitäneisiin isiin. (Salmi & Närvi 2017b, Juutilainen ym. 2016, Salmi ym. 2009.) Myöskään uuden isyysvapaan käyttöä ei ole selvitetty, sillä viimeisimmän, vuoden 2013 perhevapaakyselyn aikaan tuolloin parivuotiaan lapsen isillä oli vielä käytössään erilliset kolmen viikon isyysvapaa ja kuuden viikon isäkuukausi (Salmi & Närvi 2017b). Vanhempainvapaan jälkeisen isille korvamerkityn vapaan suosio on kuitenkin kasvanut selvästi uuden isyysvapaan myötä (ks. luku 1.1).

Kyselyn otos muodostettiin Väestörekisterikeskuksen väestötietojärjestelmästä, jotta tutkimukseen saataisiin mukaan vapaita käyttäneiden isien lisäksi myös niitä isiä, jotka jättivät kaikki vapaat pitämättä. Otos rajattiin noin kolmevuotiaan lapsen isiin, jotta vastaajat olisivat halutessaan jo ehtineet pitää isyysvapaata lapsen kaksivuotispäivään mennessä sekä hoito-

vapaata lapsen kolmevuotispäivään mennessä. Otokseen poimittiin satunnaisotannalla 7000 miestä, joiden biologinen (ei adoptoitu³) lapsi oli syntynyt aikavälillä 1.3.2013–31.12.2013. Näillä isillä oli siis jo käytettävissään vuoden 2013 alusta voimaan tullut yhdeksän viikon isyysvapaa. Kyselyn toteutushetkellä kyseisellä aikavälillä syntynyt lapsi oli iältään 2 vuotta 10 kuukautta – 3 vuotta 9 kuukautta. Poiminta tehtiin koko Suomen alueelta äidinkieleltään suomen- ja ruotsinkielisten⁴ ja vähintään 18-vuotiaiden isien joukosta. Poiminnassa olivat mukana vain sellaiset henkilöt, joilla oli väestötietojärjestelmään kirjattu vakinainen osoite Suomessa.

Edellä mainituilla kriteereillä löytyneet isät jätettiin kuitenkin poiminnan ulkopuolelle, jos kyseisellä aikavälillä syntynyt lapsi oli huostaan otettu tai annettu adoptioon tai jos lapsi tai lapsen äiti oli kuollut. Myöskään rekisteröidyssä parisuhteessa eläviä isiä ei otettu mukaan poimintaan. Näillä rajauksilla pyrittiin ensinnäkin saamaan otokseen isiä, joilla tosiasiallisesti oli oikeus perhevapaasiin. Toiseksi haluttiin tutkimuseettisistä syistä huomioida kolmevuotiaaseen lapseen ja häneen hoitoonsa liittyvät kuormittavat perhetilanteet, joissa henkilöitä ei haluttu vaivata pyytämällä heitä osallistumaan tutkimukseen.

Väestörekisteristä saadusta 7000 isän otoksesta rajattiin vielä isän ja vuonna 2013 syntyneen lapsen asumishistorian perusteella pois 190 isää, joilla ei ollut yhtään yhteistä osoitetta lapsen kanssa. Näillä isillä ei kyselyn toteutushetkellä ollut oikeutta isyysvapaaseen, sillä he eivät asuneet yhdessä lapsen kanssa⁵. Kutsu osallistua kyselyyn lähetettiin siis 6810 isälle, jotka olivat ainakin jossakin vaiheessa lapsen synnyttyä asuneet tämän kanssa.

Kysely toteutettiin verkkokyselynä Questback Oy:n Digium-järjestelmällä. Kyselylomake oli auki 16.11.–20.12.2016. Suomen- ja ruotsinkielinen kutsu osallistua kyselyyn lähetettiin postitse, samoin kuin muistutuskirje kahden viikon kuluttua ensimmäisestä kutsusta. Kutsussa kerrottiin verkkokyselyn internetosoite, ja lisäksi kyselylomakkeelle oli mahdollista siirtyä mobiililaitteella suoraan kutsussa näkyvän QR-koodin avulla. Kyselyyn oli mahdollista vastata suomeksi tai ruotsiksi. Vastaaminen tapahtui täysin anonymisti eli ilman tunnistetta, joskin lomakkeen lopussa vastaajilla oli mahdollisuus jättää yhteystietonsa mahdollista tutkimushaastattelua varten.

Kyselyyn vastasi 929 isää. Kun lopullinen otos oli 6809 isää, kyselyn vastausaste oli näin ollen 14 prosenttia. THL:n ja Kelan aiemmissa perhevapaakyselyissä isien vastausasteet olivat 32 prosenttia vuonna 2013 ja 36 prosenttia vuonna 2006 (Salmi & Närvi 2017b). Isä hoitaa -kyselyn selvästi matalampi vastausaste johtunee suurelta osin siitä, että perhevapaakyselyihin ovat vastanneet aktiivisimmin paljon vapaita käyttäneet isät, kun taas vain kolmen viikon isyysvapaa käyttäneet isät ovat olleet vastaajissa aliedustettuina. Aiempien kyselyiden otoksissa oli mukana vain jotakin perhevapaata pitäneitä isiä, ja lisäksi otokseen poimittiin mukaan suhteellisesti enemmän paljon vapaita käyttäneitä isiä, jotka siis myös vastasivat aktiivisemmin (emt., Salmi ym. 2009, Juutilainen ym. 2016). Isä hoitaa -kyselyn otos sen sijaan muodostettiin satunnaisotannalla kolmevuotiaan lapsen isistä ilman tietoa isän perhevapaiden käytöstä. Otokseen valikoitui näin ollen aiempia kyselyitä suurempi joukko pelkän lyhyen isyysvapaan käyttäneitä ja aiemmista kyselyistä poiketen myös isiä, jotka eivät käyttäneet vapaata lainkaan. Seuraavaksi kuvataan tarkemmin kyselyyn vastanneita isiä sekä vastauskatoa vertaamalla vastanneita kyselyn perusjoukkoon sekä tilastotietoihin.

3 Adoptiolapsen isät rajattiin otoksesta pois, koska perhevapaalla hoidettavat kansainvälisen adoption kautta Suomeen saapuneet lapset ovat usein yli kolmevuotiaita ja vauvojen kotimaan adoptioita on vain muutamia vuosittain.

4 Muut kuin suomen- ja ruotsinkieliset isät rajattiin otoksesta pois, koska aiemmissa kyselyissä näiden ryhmien vastausosuudet ovat jääneet erittäin alhaisiksi.

5 Isän oikeus isyysvapaaseen perustui avo- tai avioliittoon, eli käytännössä asumiseen lapsen äidin kanssa. Vuoden 2017 lakimuutoksen myötä isät saivat oikeuden isyysvapaaseen myös asuessaan erillään lapsen äidistä, jos he vastaavat lapsen hoidosta (sairausvakuutuslaki 9. luku §6).

Kyselyaineiston vastaajat ja vastauskato

Kun isien vastauksia vapaiden käytöstä verrataan kaikkien isien vapaiden käytöstä kertoviin Kelan tilastoihin (taulukko 2), vapaat käyttämättä jättäneet isät ovat vastanneiden joukossa ali-edustettuina ja pidempiä vapaita pitäneet isät puolestaan yliedustettuina. Kyselyyn vastanneista isistä 60 prosenttia ilmoitti pitäneensä pidempää, vanhempainvapaan jälkeen pidettävää isyysvapaata, 10 prosenttia vanhempainvapaata ja 14 prosenttia hoitovapaata. Kaikista isistä sen sijaan puolet käytti vanhempainvapaan jälkeistä isyysvapaata, mutta vain viisi prosenttia vanhempainvapaata ja seitsemän prosenttia kotihoidon tukea vuonna 2015 (Kela 2016b). Vuonna 2014 osuudet olivat vielä pienemmät. Esimerkiksi nykyistä vanhempainvapaan jälkeistä isyysvapaata, aiempaa isäkuukautta käytti vuonna 2014 vain kolmannes isistä (Kela 2015).⁶ Kyselyyn vastanneista isistä vain yhdeksän prosenttia ilmoitti, ettei ollut pitänyt mitään vapaata kolmevuotiaan lapsensa kanssa, kun kaikista isistä noin viidennes jättää vapaat käyttämättä (Saarikallio-Torp & Haataja 2016).

TAULUKKO 2. Kyselyaineiston isien perhevapaiden käyttö vuonna 2013 syntyneen lapsen kanssa sekä isien perhevapaiden käyttö Kelan rekisteritietojen mukaan vuosina 2014 ja 2015 (osuus alka-neista vanhempainrahakausista)

	Kyselyaineiston isät 2016	Kelan rekisteritieto 2015	Kelan rekisteritieto 2014
Isyysvapaa äitiys- ja vanhempainvapaan aikana	88	80	78
Isyysvapaa vanhempainvapaan jälkeen	60	50	34
Vanhempainvapaa	10	5	2
Hoitovapaa/Kotihoidon tuki	14	7	6

Lähde: Kelan tilastolliset vuosikirjat 2014 ja 2015

Taulukossa 3 verrataan vastanneita isiä väestörekisteristä poimittuun otokseen niiden tietojen osalta, jotka ovat saatavilla sekä kyselystä että otoksesta. Sekä otoksen isistä että vastaajista valtaosa oli 30–39-vuotiaita (61 %). Vastanneiden joukossa oli sen sijaan selvästi otoksen isiä useammin vähintään 40-vuotiaita isiä ja harvemmin alle 30-vuotiaita isiä. Vastanneiden isien keski-ikä oli 37 vuotta. Isäksi tultiin vuonna 2016 Tilastokeskuksen mukaan ensimmäistä kertaa keskimäärin 31-vuotiaana, ja kaikkien isien, joille syntyy lapsi, keski-ikä oli 33 vuotta (Tilastokeskus 2017c). Kun vastaajien lapsi oli jo noin kolmevuotias, aineiston isien keski-ikä on siis lähellä vastaavan isäväestön keski-ikää.

Vastaajien asuinalueen mukainen jakauma vastaa melko hyvin otoksen isien jakaumaa, joskin vastaajissa eteläsuomalaiset isät olivat jonkin verran yliedustettuina (taulukko 3). Kaikkien lasten lukumäärän suhteen kyselyyn vastanneet isät erosivat jonkin verran perusjoukon isistä siten, että vastanneiden joukossa oli hiukan vähemmän kolmen tai useamman lapsen isiä ja enemmän kahden lapsen isiä. Kotitaloudessa asuvien alle 18-vuotiaiden lasten osalta selkein ero on siinä, että vastaajien joukossa ei juuri ollut isiä, joiden kotitaloudessa ei asunut yhtään lasta, kun perusjoukossa tällaisia kolmevuotiaan lapsen isiä oli kahdeksan prosenttia.

⁶ Vuonna 2014 oli käytössä kaksi päällekkäistä järjestelmää: uutta isyysvapaata saattoivat pitää isät, joiden lapsesta alkava äitiysrahakausi oli alkanut aikaisintaan 1.1.2013, kun taas isät, joiden lapsesta alkava äitiysrahakausi oli alkanut vuoden 2012 puolella, pitivät vielä ennen vuoden 2013 uudistusta voimassa ollutta isäkuukautta.

TAULUKKO 3. Kyselyyn vastanneiden ja perusjoukkoon kuuluvien isien ikä- ja alueellinen jakauma sekä lasten määrä kaikkiaan ja kotitaloudessa, %

	Kyselyaineiston isät	Perusjoukko*, N = 6810
Ikä	N=921	
< 25	0,8	2,1
25–29	6,3	12,6
30–34	30,1	29,8
35–39	31,2	31,2
40–44	22,3	16,7
45+	9,4	7,6
Alue	N=918	
Etelä-Suomi	42,5	38,2
Lounais-Suomi	11,3	12,9
Itä-Suomi	9,4	9,6
Länsi- ja Sisä-Suomi	21,9	23,7
Pohjois-Suomi	11,1	12
Lappi	3,3	3,2
Ahvenanmaa	0,5	0,4
Lapsia kaikkiaan (alle tai yli 18-v., biologiset tai adoptoidut, myös muualla asuvat)	N=927	
1	19,1	19,3
2	52,8	47,3
3	17,8	20,2
4+	10,4	13,2
Lapsia (alle 18-v.) kotitaloudessa	N=917	
0	0,7	7,9
1	18,5	16,1
2	52,2	45,7
3	18,6	18,5
4+	9,9	11,8

* Kyselykutsun saaneet isät, joilla ainakin jossakin vaiheessa yhteinen osoite lapsen kanssa

Korkeasti koulutetut isät olivat kyselyn vastaajissa selvästi yliedustettuina (taulukko 4). Vastaajista korkeakoulututkinnon oli suorittanut 55 prosenttia, kun vastaavan ikäisistä miehistä, joilla on alle kolmevuotiaita lapsia, korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli Tilastokeskuksen mukaan 41 prosenttia (tieto sähköpostitse yliaktuaari Tarja Niemiseltä 13.10.2017). Sen sijaan vain parilta prosentilta kyselyn isistä mutta 12 prosentilta samanikäisistä alle kolmevuotiaan lapsen isistä puuttui peruskoulun jälkeinen tutkinto.

TAULUKKO 4. Kyselyaineiston isien koulutusaste ja alle 3-vuotiaan lapsen isien koulutusaste koko väestössä

	Kyselyaineiston isät 2016	Miehet 20–59 vuotta, nuorin lapsi alle 3 vuotta (Tilastokeskus 2016*)
Ei perusasteen jälkeistä tutkintoa	2,2	12,4
Keskiaste	42,4	46,8
Korkea-aste	55,4	40,8

* Tieto sähköpostitse Tilastokeskuksen yliaktuaari Tarja Niemiseltä 13.10.2017

Aineiston vastaajissa oli siis otoksen tai kolmevuotiaiden lasten isiä keskimääräistä enemmän yli 40-vuotiaita, eteläsuomalaisia, korkeasti koulutettuja ja perhevapaata, etenkin kolmen viikon isyysvapaata pidempiä vapaita pitäneitä isiä. Sen sijaan alle 30-vuotiaat, vain peruskoulun suorittaneet ja perhevapaat käyttämättä jättäneet isät olivat aineistossa selvästi aliedustettuina.

Vastaukset korjattiin muodostamalla aineistoon ikään perustuva painokerroin, jota käytetään kaikissa aineiston analyyseissa painottamaan nuorten isien vastauksia suhteessa vanhempien isien vastauksiin. Koulutuksen perusteella aineistoa ei painotettu, sillä vain peruskoulun suorittaneita vastaajia oli ainoastaan 20, ja suurta painokerrointa käytettäessä nämä harvat vastaukset olisivat saaneet analyysissä suhteettoman suuren painoarvon. Koulutus on kuitenkin aineiston analyysissä taustamuuttujana. Lisäksi perhevapaiden käytön ja muiden muuttujien yhteyttä tarkastellaan erikseen korkeasti koulutetuilta ja matalammin koulutetuilta (ks. liitetaulukot). Vaihtoehtoisesti työpaikkojen suhtautumista ja käytäntöjä analysoidessa taustamuuttujana käytetään koulutuksen sijaan isän ammattiasemaa, joka korreloi jossain määrin koulutuksen kanssa (Spearmanin korrelaatiokerroin ,594, $p=,000$). Vinouma vastaajien perhevapaiden käytössä otetaan analyysissä huomioon siten, että tuloksia esitellään erikseen kunkin vapaan käytöstä tai käytön esteistä, ja eri vapaita käyttäneitä ja käyttämättä jättäneitä isiä verrataan toisiinsa. Suuri vastaukset heikentää kaikista huolimatta kyselyaineistoon perustuvien tulosten luotettavuutta. Toisaalta tämän kyselyn tuloksia on mahdollista verrata aiempiin isien perhevapaiden käyttöä kartoittaneisiin kyselytutkimuksiin, erityisesti vuoden 2013 perhevapaakyselyyn (Salmi & Närvi 2017b). Luvuissa 3 ja 4 esitetyt tulokset ovat aiempien tutkimustulosten kanssa pitkälti samansuuntaisia.

Aineistoa analysoidaan suorina jakaumina sekä ristiintaulukoiden keskeisten taustamuuttujien mukaan, joita ovat muun muassa isän ikä, lasten lukumäärä, koulutus, pääasiallinen toiminta, tulot, ammattiasema ja sektori sekä lapsen äidin koulutus, ammattiasema ja tulot. Tiedot vastaajista perustuvat isien kyselyssä ilmoittamiin tietoihin eikä aineistoon ole yhdistetty rekisteritietoja.

Taulukossa 5 esitetään edellä mainittujen muuttujien jakaumia isien kyselyaineistossa (ilman ikään perustuvaa painokerrointa). Lähes kaikki kyselyyn vastanneet isät ja heidän vuonna 2013 syntynyt lapsensa elivät ydinperheessä eli vanhemmat asuivat yhdessä ja lapsi vanhempien kanssa. Vain muutama prosentti isistä oli eronneita tai naimattomia. Isillä, jotka eivät vastaushetkellä asuneet yhdessä lapsen äidin kanssa, lapsen asumisjärjestely oli yhtä usein vuoroasuminen kummankin vanhemman luona tai lapsen asuminen pääasiassa äidin luona.

Vajaa kolmannes isistä oli suorittanut ammatillisen tutkinnon, kolmannes ammattikorkeakoulu- tai opistotasaisen tutkinnon ja hiukan alle kolmannes yliopistotutkinnon. Hieman harvempi kuin joka kymmenes oli käynyt (toistaiseksi) vain peruskoulun tai lukion. Isien puoliset olivat isää korkeammin koulutettuja: heillä oli useammin korkeakoulututkinto ja harvemmin ammattikoulututkinto. Yli yhdeksän kymmenestä isästä oli työllisiä – palkansaajia, yrittäjiä tai ammatinharjoittajia, freelancereita tai apurahatyöntekijöitä – kun taas lapsen äideistä työllisiä oli noin kaksi kolmesta ja neljännes hoiti lapsia kotona.

Pääasiallisen toiminnan eroista, mutta todennäköisesti myös miesten ja naisten palkaeroista, johtuen isien käteen jäävät kuukausitulot olivat selvästi korkeammat kuin heidän puolisoidensa (ks. Sauli 2013, Haataja & Hämäläinen 2010). Tuloihin laskettiin mukaan sekä ansiotulot että tulonsiirrot. Isien joukossa oli eniten 2000–3000 euroa (netto) kuukaudessa ansaitsevia, lapsen äitien joukossa 1000–2000 euroa kuukaudessa ansaitsevia. Aineiston analyysia varten isien ja äitien tuloista muodostettiin kolmeluokkaiset muuttujat, joissa mies- ja naispalkansaajien kuukausittaisilla mediaanituloilla sijoittuisi ansiotuloverotuksen jälkeen keskimäiseen luokkaan.⁷ Näin ollen isien luokiksi tuli 2000 euroa tai vähemmän, 2001–3000 euroa ja yli 3000 euroa kuukaudessa ansaitsevat, ja äitien luokiksi 1500 euroa tai vähemmän, 1501–2500 euroa ja yli 2500 euroa kuukaudessa ansaitsevat.

Palkansaajina työskentelevät isät ja äidit, tai ne, joilla oli perhevapaalla ollessaan voimassa oleva työsuhde, olivat useimmin työntekijäasemassa. Isistä hieman alle puolet oli työntekijöitä, 14 prosenttia alempia toimihenkilöitä ja kaksi viidestä ylempiä toimihenkilöitä tai johtajia. Lapsen äideistä vain hiukan useampi kuin joka neljäs oli ylempi toimihenkilö tai johtaja. Lähes neljä viidestä isästä työskenteli yksityisellä sektorilla ja kaksi kolmesta miesvaltaisessa työpaikassa. Useampi kuin joka kolmas työskenteli pienessä, alle 30 työntekijän työpaikassa.

TAULUKKO 5. Kyselyaineiston isien ja vuonna 2013 syntyneen lapsen äidin perustietoja

	Isä	Lapsen äiti
	N=893–929	N=860–891
Parisuhdemuoto		
Avio- tai avoliitossa	97	
Eronnut	2,6	
Naimaton	0,4	
Lapsen asuminen		
Vanhemmat asuvat yhdessä ja lapsi vanhempien kanssa	96	
Vanhemmat asuvat erillään ja lapsi vuoroviikoin / yhtä paljon kummankin luona	1,7	
Vanhemmat asuvat erillään ja lapsi pääasiassa äidin luona	1,7	
Vanhemmat asuvat erillään ja lapsi pääasiassa isän luona	0,1	
Muu järjestely	0,3	
Koulutus		
Peruskoulu tai lukio	8	6
Ammatillinen	31	21
Ammattikorkeakoulu tai opisto	32	38
Yliopisto	30	35

7 Kokoikäisten miespalkansaajien kokonaisansion mediaani vuonna 2016 oli 3328 €/kk, naispalkansaajien 2748 €/kk (Tilastokeskus, palkkarakenne 2016, StatFin-tietokanta). Palkansaajan veroprosentit vastaavan suuruista tuloista olivat vuonna 2016 noin 31 % ja 28 % (www.veronmaksajat.fi), jolloin miespalkansaajan keskiansiosta jäi käteen noin 2296,32 €/kk ja naispalkansaajan keskiansiosta noin 1978,56 €/kk.

TAULUKKO 5. jatkuu

	Isä	Lapsen äiti
	N=893–929	N=860–891
Pääasiallinen toiminta		
Työssä palkansaajana	84	61
Työssä yrittäjänä/ammattinharjoittajana	8	3
Tekee töitä freelancerina/apurahalla	0,5	0,2
Lomautettu	0,4	0,2
Työtön	3	4
Hoitaa lapsia kotona	1	24
Opiskelee	2	5
Pitkäaikaisesti sairas/eläkkeellä	1	0,7
Muuta	0,8	1
Tulot, euroa/kk netto		
≤ 1000	9	28
1001–2000	21	38
2001–3000	47	26
3001–4000	17	6
4001–5000	4	1
> 5000	2	1
Jos työsuhde	N=782–861	N=663
Ammattiasema		
Työntekijä	45	56
Alempi toimihenkilö	14	15
Ylempi toimihenkilö	34	25
Johtaja	6	2
Muuta	2	2
Sektorit		
Yksityinen	78	
Kunta	10	
Valtio	8	
Järjestö, kirkko, yliopisto tms.	5	
Työpaikan koko		
< 30	35	
30–99	21	
100+	44	
Työpaikan sukupuolijakauma		
Kaikki / enimmäkseen miehiä	64	
Suunnilleen yhtä paljon miehiä ja naisia	22	
Enimmäkseen naisia	14	

2.2 Isien ja esimiesten haastattelut

Tutkimuksessa haastateltiin myös miesvaltaisilla aloilla työskenteleviä isiä ja esimiehiä. Kaikkiaan 13 haastattelua tehtiin vuosina 2016–2017. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää isien perhevapaiden esteitä ja edellytyksiä erityisesti työpaikoilla. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työn luonne ja työn organisoinnin tavat mutta myös organisaation tai tietyn alan kulttuuri ovat keskeisiä, kun isät pohtivat mahdollisuuksiaan pitää vapaata työstään (Närvi 2017b, Bloksgaard 2015, Kvande 2009, Brandth & Kvande 2016, Haas & Hwang 2009). Organisaation

ylemmän johdon kannalta yksittäisten työntekijöiden perhevapaat eivät etenkin suurissa organisaatioissa ole välttämättä kovinkaan ongelmallisia (Närvi 2017b). Käytännössä neuvottelut perhevapaan pitämisestä ja ajankohdasta sekä työtehtävien järjestelystä käydään työntekijän ja lähiesimiehen välillä, ja esimiehellä voikin olla ratkaiseva rooli siinä, miten perhevapaan pitäminen onnistuu (Bloksgaard 2015). Tästä syystä haastateltaviksi haluttiin sekä esimiehiä (jotka eivät välttämättä ole itse isiä) että työntekijöitä, jotka olisivat pienten lasten isiä.

Käytännössä lopullinen haastateltujen joukko ei jakaudu yksiselitteisesti esimiehiin tai työntekijöihin ja isiin, sillä useimmat esimiehet olivat myös isiä, ja esimiesasemastaan huolimatta heillä itselläänkin oli ylempi esimies (taulukko 6). Moni esimiesasemassa haastatteluhetkellä oleva oli myös edennyt esimieheksi vasta viime vuosina ja oli siten saattanut esimerkiksi perhevapaata pitäessään olla vielä alemmassa asemassa. Yksi haastatteluhetkellä alaisen asemassa oleva isä puolestaan oli aiemmin työskennellyt organisaatiossaan esimiesasemassa. Kaikki haastatellut, siis myös lapsettomat esimiehet, olivat miehiä. Isiä haastateltujen joukossa oli yksitoista, ja kaikilla heillä oli alle kouluikäisiä, mutta osalla myös tätä vanhempia, lapsia. Kaikki isät olivat pitäneet perhevapaata lastensa kanssa – eri lasten kanssa eripituisia jaksoja kolmen viikon isyysvapaasta aina kahdeksan kuukauden mittaiseen hoitovapaaseen.

Haastateltujen isien ja/tai esimiesten aloja olivat teollisuus, energiahuolto, liikenne ja logistiikka, moottoriajoneuvojen kauppa ja huolto sekä rakentaminen (taulukko 6). Valtaosa haastatelluista oli korkeasti koulutettuja ja toimihenkilöasemassa, mutta mukana oli myös ammatillisen koulutuksen suorittaneita ja työntekijäasemassa työskenteleviä isiä. Kaikki haastatellut olivat Etelä-Suomesta.

TAULUKKO 6. Haastatellut isät ja/tai esimiehet

Haastateltu	Esimiesasema	Ala	Ammatti- asema	Koulutus	Isällä lapsia (lkm)
H1	kyllä	teknologiateollisuus	johtaja	yliopisto	3
H2	ei	energiahuolto	ylempi toimihenkilö	AMK	2
H3	kyllä	energiahuolto	ylempi toimihenkilö	*	–
H4	ei (kyllä aiemmin)	teknologiateollisuus	ylempi toimihenkilö	AMK	4
H5	kyllä	metalliteollisuus	johtaja	yliopisto	4
H6	kyllä	logistiikka	johtaja	AMK	2
H7	kyllä	liikenne	johtaja	yliopisto	3
H8	kyllä	tekniikan ala	ylempi toimihenkilö	*	–
H9	ei (kyllä varaesimies)	energiateollisuus	työntekijä	AMK	2
H10	kyllä	moottoriajoneuvojen kauppa ja huolto	ylempi toimihenkilö	ammatti- koulu	2
H11	kyllä	rakentaminen	ylempi toimihenkilö	AMK	3
H12	ei	moottoriajoneuvojen kauppa ja huolto	alempi toimihenkilö	AMK	2
H13	ei	liikenne	alempi toimihenkilö	ammatillinen kurssi	2

* Esimiehiltä, jotka osallistuivat haastatteluun ainoastaan esimiehen roolissa ja jotka eivät olleet itse isiä, ei ole tietoa heidän koulutuksestaan.

Haastatellut tavoitettiin väestökyselyssä haastateltavaksi ilmoittautuneiden isien joukosta sekä Isä hoitaa -hankkeessa mukana olleiden kumppaneiden ja heidän verkostojensa avulla. Haastatelluilta myös kysyttiin, löytyisikö heidän työpaikaltaan haastateltavaksi muita pienten lasten isiä tai esimiehiä. Tällaisella lumipallomenetelmällä löytyi kolme haastateltavaa. Kolmesta organisaatiosta saatiin siten haastateltavaksi sekä esimiehen että alaisen asemassa oleva henkilö, vaikka nämä esimiehet eivät välttämättä olleetkaan juuri samasta organisaatiosta haastatellun työntekijän esimiehiä. Muutoin haastatellut ovat keskenään eri työpaikoilta, vaikkakin osa samoilta aloilta. Suorien kontaktien lisäksi haastateltuja yritettiin löytää ottamalla yhteyttä miesvaltaisilla aloilla toimivien organisaatioiden henkilöstöjohtoon, mutta tätä kautta ei löytynyt yhtään haastateltavaa.

Suurin osa haastatteluista tehtiin haastateltavan työpaikalla, yleensä kokoushuoneessa. Kahta isää haastateltiin heidän kotonaan, yhtä THL:n tiloissa. Haastatteluiden kesto vaihteli 25–70 minuutin välillä. Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin Atlas.ti-ohjelman avulla.

Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Kaikilta haastatelluilta kysyttiin heidän työstään tai organisaation työtehtävistä yleensä: työn sisällöstä ja sen organisoimisesta, työajoista ja työn tekemisen paikoista. Isiltä kysyttiin lisäksi heidän perhetilanteestaan sekä perhevapaiden käytöstä, perhevapaiden jakamiseen liittyvistä pohdinnoista, vapaan järjestymisestä ja siihen suhtautumisesta työpaikalla sekä vapaan sujumisesta kotona lasten kanssa. Isät kertoivat myös tyypillisestä arkipäivästään, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja sen mahdollisuuksista omassa työssään sekä isyydestään. Esimiehiltä kysyttiin perhevapaista esimiehen näkökulmasta: isien perhevapaiden käytöstä työpaikalla yleensä, tilanteista, joissa oma alainen oli jäänyt perhevapaalle sekä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista ja esimiehen roolista yhteensovittamisen mahdollistajana. Haastatelluilta, jotka olivat sekä isiä että esimiesasemassa, kysyttiin edellä kuvatuista teemoista sekä isän että esimiehen näkökulmasta.

Tätä raporttia varten haastatteluja analysoitiin sisällönanalyysin keinoin luokittelemalla tai teemoittamalla (ks. esim. Ruusuvuori ym. 2010) esimiesten ja isien puhetta, joka käsitteli isien perhevapaita ja laajemminkin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevia työpaikkojen asenteita ja käytäntöjä.

3 Isien perhevapaiden käyttö

Isä hoitaa -kyselyyn vastanneet isät olivat kertomansa mukaan pitäneet kaikkia perhevapaita yleisemmin kuin isät väestössä yleensä (kyselyaineistosta tarkemmin luvussa 2.1). Tilastot kertovatkin kyselyaineistoa tarkemmin perhevapaiden käytön yleisyydestä. Kyselyaineistosta ja käsillä olevasta raportista saadaan tietoa erityisesti siitä, millaiset isät pitävät eri vapaita tai jättävät ne pitämättä, sekä isien omista perusteluista pitää tai olla pitämättä vapaata. Taulukossa 7 esitetään kuitenkin aluksi taustatietoa kyselyyn vastanneiden isien eri perhevapaiden käytöstä sekä vapaajaksojen kestosta. Tämän jälkeen siirrytään tarkemmin eri vapaiden käyttäjiä kuvaaviin tuloksiin.

Kyselyn isistä yhdeksän kymmenestä kertoi pitäneensä vuonna 2013 syntyneen lapsensa kanssa isyysvapaan korkeintaan kolmen viikon mittaista osaa, jonka voi pitää lapsen äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla (taulukko 7). Tätä vapaata kutsutaan jäljempänä *lyhyeksi isyysvapaaksi*. Selvä enemmistö, neljä viidestä isästä, piti tätä lyhyttä isyysvapaata täydet kolme tai ainakin enemmän kuin kaksi viikkoa.

Vanhempainvapaan jälkeen pidettävää isyysvapaata ilmoitti pitäneensä runsas puolet isistä. Tätä vapaata kutsutaan jäljempänä *pidemmäksi isyysvapaaksi*. Valtaosa, kolme neljästä isästä, piti tätä pidempää isyysvapaata vähintään kuusi viikkoa, enimmillään yhdeksän viikkoa silloin kun koko isyysvapaa pidettiin vasta vanhempainvapaan päätyttyä. Moni isä näytti siis hyödyntävän täysimääräisesti isille korvamerkityt vapaat.

Vanhempien jaettavissa olevaa vanhempainvapaata sen sijaan kertoi käyttäneensä joka kymmenes isä ja hoitovapaata 14 prosenttia isistä. Näiden vapaiden käyttö jakautui tasaisesti eripituisiin kausiin. Puolet vanhempainvapaalla olleista käytti sitä korkeintaan kaksi kuukautta, kaikkiaan kolme neljästä korkeintaan neljä kuukautta, joskin neljännes kyselyyn vastanneista vanhempainvapaan käyttäjistä ilmoitti olleensa vapaalla täydet kuusi kuukautta. Hoitovapaalla ja/tai kotihoidon tuella lasta kertoi hoitaneensa yli vuoden ajan vain joka kymmenes hoitovapaata käyttänyt isä, kun taas kaksi kolmesta hoitovapaalla olleesta piti vapaata korkeintaan puoli vuotta.

TAULUKKO 7. Isä hoitaa -kyselyn isien perhevapaiden käyttö vuonna 2013 syntyneen lapsen kanssa

	Piti vapaata, %	Kesto, %	N
Lyhyt isyysvapaa (äitiys-/vanhempainvapaan aikana)	88		913
1–6 päivää (korkeintaan viikko)		5	778
7–12 päivää (1–2 viikkoa)		15	
13–18 päivää (2–3 viikkoa)		81	
Pidempi isyysvapaa (vanhempainvapaan jälkeen)	59		909
1 viikko		1	519
2 viikkoa		3	
3 viikkoa		5	
4 viikkoa		11	
5 viikkoa		7	
6 viikkoa tai enemmän		74	
Vanhempainvapaa	10		910
1 kk		24	91
2 kk		25	
3 kk		18	
4 kk		9	
5 kk		1	
6 kk		24	
Kotihoidon tuki / hoitovapaa	14		915
1–2 kk		29	121
3–6 kk		37	
7–12 kk		24	
13 kk tai enemmän		10	

Kaikkiaan lähes kaksi kolmesta (63 %) kyselyn isästä kertoi pitäneensä pidempää isyysvapaata, vanhempainvapaata tai hoitovapaata, ja reilu neljännes (28 %) vain lyhyen isyysvapaan. Hieman alle joka kymmenes isä (9 %) ei kertomansa mukaan pitänyt mitään vapaata vuonna 2013 syntyneen lapsensa kanssa. Seuraavaksi tarkastellaan vapaat käyttämättä jättäneitä isiä ja eri vapaiden käyttäjiä sekä vapaiden käytön perusteluja ja esteitä.

3.1 Isät, jotka eivät käytä mitään perhevapaata

Ketkä jättivät kaikki perhevapaat pitämättä?

Isä hoitaa -kyselyyn vastasi 81 isää (9 %), jotka eivät pitäneet mitään perhevapaata vuonna 2013 syntyneen lapsensa kanssa. Koska tämä vapaat käyttämättä jättäneiden joukko on pieni, tilastollisia analyyseja, etenkin tarkkoja prosenttiosuuksia, kannattaa tarkastella suuntaa antavina. Selvimät erot vapaata käyttäneisiin isiin näkyivät isien vastaushetken toiminnassa sekä perhemuodossa (taulukko 8).

Työelämän ulkopuolella olevat isät jättivät kaikki perhevapaat käyttämättä selvästi useammin (36 %) kuin työssä olevat, jopa kuusi kertaa useammin kuin palkansaajana työskentelevät isät (6 %). Yrittäjät jättivät kaikki vapaat käyttämättä (14 %) useammin kuin palkansaajat, mutta kuitenkin selvästi harvemmin kuin työelämän ulkopuolella olevat (taulukko 8). Erot ovat tilastollisesti merkitseviä sekä korkeasti että matalammin koulutetuilla isillä (liitetaulukko 1).

Matalammin koulutettujen isien joukossa kuitenkin juuri työelämän ulkopuolella olevat isät jättivät vapaat selvästi työelämässä olevia useammin käyttämättä, kun taas korkeasti koulutettujen joukossa sekä työelämän ulkopuolella olevat että yrittäjät jättivät vapaat käyttämättä palkansaajia useammin.

”Etäisät”, jotka eivät asuneet vuonna 2013 syntyneen lapsen ja tämän äidin kanssa, jättivät vapaat viisi kertaa useammin käyttämättä (39 %) kuin isät, jotka asuivat yhdessä lapsen kanssa (8 %) pääasiallisesti (joko yhdessä lapsen äidin kanssa tai erossa lapsen äidistä) tai osittain (erossa lapsen äidistä, mutta lapsi asui vuorotellen vanhempien luona) (taulukko 8). Näin oli sekä korkeasti että matalammin koulutettujen isien joukossa (liitetaulukko 1).

Jos isä ei ollut mukana lapsen synnytyksessä vuonna 2013, hän jätti myös useammin kaikki vapaat pitämättä tämän lapsen kanssa (22 %) kuin jos isä osallistui synnytykseen (8 %). Samoin oli silloin, jos raskaus ei ollut suunniteltu (13 % vs. 8 % muut tilanteet) (taulukko 8). Nämä erot näkyivät nimenomaan isillä, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa (liitetaulukko 1).

Pienituloiset isät samoin kuin ne, joiden lapsen äidillä oli pienet tulot, jättivät vapaat useammin kokonaan pitämättä. Keskituloiset isät kuuluivat kolmesta tuloluokasta harvimmin tähän ryhmään eli he pitivät useimmin ainakin jotakin vapaata vuonna 2013 syntyneen lapsensa hoitamiseksi. Myös isät, joiden puolisoilla ei ollut korkeakoulututkintoa tai joiden puoliso oli työntekijäasemassa, jättivät useammin kaikki perhevapaat pitämättä. (Taulukko 8.) Kun korkeasti ja matalammin koulutettuja isiä tarkasteltiin erikseen, kuitenkin ainoastaan isän tulojen ja lapsen äidin ammattiaseman mukaiset erot olivat tilastollisesti merkitseviä (liitetaulukko 1). Isän pieni- mutta myös suurituloisuuden yhteys vapaiden käyttämättä jättämiseen näkyi erityisesti matalammin koulutettujen isien joukossa. Lapsen äidin työntekijäaseman yhteys siihen, ettei isä pitänyt mitään vapaata, näkyi sen sijaan erityisesti korkeasti koulutettujen isien joukossa.

TAULUKKO 8. Vapaat vuonna 2013 syntyneen lapsen kanssa käyttämättä jättäneet isät taustatekijöiden mukaan, % kaikista

	Ei mitään perhevapaata	N
Kaikki	9	910
Ikä		
< 35	8	409
35 +	9	509
Lapsiluku		
1	9	176
2	8	489
3+	8	251
Koulutus		
Korkeakoulututkinto	7	491
ei korkeakoulututkintoa	10	424
Toiminta		
palkansaaja	6	776
yrittäjä/ammattinharjoittaja/freelancer	14	80
muu (työtön, opiskelija, sairas ym.)	36***	61

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

TAULUKKO 8. jatkuu

	Ei mitään perhevapaata	N
Kaikki	9	910
Tulot euroa/kk, netto		
≤ 2000	13**	280
2001–3000	5	417
> 3000	8	184
Ammattiasema		
työntekijä	6	372
alempi toimihenkilö	4	104
ylempi toimihenkilö tai johtaja	7	286
Sektori		
yksityinen	6	603
kunta	5	74
valtio	3	59
järjestö, kirkko, yliopisto ym.	9	34
Lapsen äidin koulutus		
korkeakoulututkinto	6	576
ei korkeakoulututkintoa	11**	300
Lapsen äidin ammattiasema		
työntekijä	9*	371
alempi toimihenkilö	7	92
ylempi toimihenkilö tai johtaja	3	164
Lapsen äidin tulot euroa/kk, netto		
≤ 1500	11*	365
1501–2500	6	342
> 2500	5	132
Perhemuoto		
Lapsi asuu pääasiallisesti äidin luona	39***	18
Lapsi asuu ainakin osittain isän kanssa (ydinperhe, vuoroasuminen, lapsi isän luona)	8	899
Isä mukana synnytyksessä		
kyllä	8	887
ei	22**	27
Raskaus		
ei suunniteltu	13*	121
suunniteltu	8	785

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

Vapaiden käytön esteet

Isille, jotka eivät pitäneet mitään perhevapaata vuonna 2013 syntyneen lapsen kanssa, keskeisin syy vapaiden käyttämättä jättämiseen oli se, että lapsen äiti hoiti lasta kotona (49 %) (taulukko 9). Näin isät vastasivat siitä huolimatta, että kolme viikkoa isyysvapaasta on mahdollista pitää äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla. Kolmannes (35 %) isistä jätti vapaat pitämättä, koska ei ollut työelämässä. Tällöin osa isistä on mahdollisesti hoitanut lasta, mutta ei ole tarvinnut vapaata työstä. Kaikki vapaat käyttämättä jättäneistä vain neljännes sanoi, ettei isyysvapaan pitäminen ollut taloudellisesti mahdollista (26 %). Yhtä monella työtilanne tai työn luonne (26 %) tai työkiireet (24 %) estivät isyysvapaan pitämisen. Vain joka kymmenes isä ei pitänyt isyysvapaata tarpeellisena (12 %). Kyselyyn vastanneet vapaat käyttämättä jättäneet isät olisivat siis ehkä halunneet pitää ainakin isyysvapaata, mutta edellä mainituista syistä johtuen eivät pitäneet sitä mahdollisena.

Noin yksi kymmenestä kaikki vapaat käyttämättä jättäneestä isästä kertoi syyksi myös sen, ettei lapsen äidillä ollut työpaikkaa (12 %) tai että isyysvapaan tai -rahan hakeminen tuntui hankalalta (12 %). Hieman harvempi viittasi seurauksiin työpaikalla: työnantaja ei pitänyt isyysvapaata suotavana (9 %), isä arvioi vapaalla olevan kielteisiä seurauksia asemalleen omassa työssä (9 %) tai koki työpaikan tilanteen tai oman työsuhteen jatkon epävarmaksi (8 %). Tietämättömyys oikeudesta isyysvapaaseen ei ollut esteenä yhdelläkään vastaajalla.

TAULUKKO 9. Isä ei pitänyt mitään vapaata vuonna 2013 syntyneen lapsen kanssa, koska (%)

lapsen äiti hoiti lasta kotona	49
isä ei ollut työelämässä	35
isyysvapaan pitäminen ei ollut taloudellisesti mahdollista	26
työtilanne/työn luonne esti isyysvapaan pitämisen	26
työkiireet estivät isyysvapaan pitämisen	24
isä ei pitänyt isyysvapaata tarpeellisena	12
lapsen äidillä ei ollut työpaikkaa	12
isyysvapaan/-rahan hakeminen tuntui hankalalta	12
työnantaja ei pitänyt isyysvapaata suotavana	9
arvioi vapaalla olevan kielteisiä seurauksia asemalle työssä	9
työpaikan epävarma tilanne/epävarmuus työsuhteen jatkumisesta esti isyysvapaan pitämisen	8
isyysvapaan pitämisen aikaraja oli liian lyhyt	7
isä ei asunut lapsen äidin kanssa	7
työpaikalla on suhtauduttu kielteisesti isyysvapaan pitämiseen	5
oli isyysvapaan sijasta vuosilomalla	5
huomasii liian myöhään / ei ehtinyt ilmoittaa ajoissa isyysvapaan käytöstä	4
lyhyt työaika mahdollisti riittävästi vapaa-aikaa lapsen kanssa	2
isän mielestä lapsenhoito kuuluu äidille	1
lapsen äiti ei halunnut isän jäävän isyysvapaalle	0
ei tiennyt oikeudesta isyysvapaaseen	0
muu syy	22
N	76

Viidennessä vapaat käyttämättä jättäneistä ilmoitti myös jonkin muun syyn. Näitä olivat isän opiskelu, yrittäjyys tai lyhytaikainen työharjoittelu sekä työttömyys, sairausloma tai eläkkeellä olo. Isät mainitsivat myös erilaisia elämäntilanteita, joiden vuoksi vapaat olivat jääneet pitämättä, kuten isän tai lapsen ja äidin asuminen ulkomailla tai muutoin isän asuminen erillään lapsesta, lapsen pitkäaikainen sairaalassa olo, jolloin isä piti muuta vapaata työstä tai se, ettei isä tiennyt lapsesta vielä tämän ollessa vauva.

3.2 Isyysvapaan käyttäjät, perustelut ja esteet

Ketkä käyttivät lyhyttä ja pidempää isyysvapaata?

Perhevapaita käyttäneistä isistä vain lyhyttä isyysvapaata – mutta ei tätä pidempää isyys-, vanhempain- tai hoitovapaata – pitivät useammin alle 35-vuotiaat isät, vailla korkeakoulututkintoa olevat isät, yrittäjät tai palkansaajista työntekijäasemassa olevat isät (taulukko 10). Myös isät, joiden puolisoilla ei ollut korkeakoulututkintoa tai joka oli työntekijäasemassa tai pienituloisen, pitivät useammin vain lyhyen isyysvapaan. Lyhyttä isyysvapaata pidempiä vapaita käyttivät siis vastaavasti useammin yli 35-vuotiaat, korkeasti koulutetut, palkansaajat – ja heistä toimihenkilöt, erityisesti ylemmät toimihenkilöt ja johtajat – mutta myös työelämän ulkopuolella olevat isät. Myös isät, joiden lapsen äiti oli korkeasti koulutettu, toimihenkilö tai hyvätuloinen, käyttivät useammin pidempiä(kin) vapaita. Jäljempänä tarkastellaan vielä tarkemmin sitä, ketkä isät käyttivät pidempää isyysvapaata (tämä luku), vanhempainvapaata tai hoitovapaata (luku 3.3).

Kun korkeasti koulutettuja isiä ja isiä, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa, tarkasteltiin erikseen, edellä mainitut erot näkyivät tilastollisesti merkitsevästi vain matalammin koulutettujen isien joukossa (liitetaulukko 2). Isän oma ammattiasema ei tosin ollut merkitsevästi yhteydessä lyhyemmän tai pidemmän vapaan käyttöön edes matalammin koulutetuilla isillä.

TAULUKKO 10. Vain lyhyttä isyysvapaata tai pidempiä vapaita (pidempi isyysvapaa, vanhempainvapaa tai hoitovapaa) pitäneet isät taustatekijöiden mukaan, % vapaita pitäneistä

	Vain lyhyt isyysvapaa	Pidempää vapaata (pidempi isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa)	Yhteensä	N
Kaikki	31	69	100	831
Ikä***				
< 35	39	61	100	372
35 +	25	75	100	460
Lapsiluku				
1	33	68	101	160
2	30	70	100	443
3+	33	67	100	227

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

TAULUKKO 10. jatkuu

	Vain lyhyt isyysvapaa	Pidempää vapaata (pidempi isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa)	Yhteensä	N
Kaikki	31	69	100	831
Koulutus***				
Korkeakoulututkinto	25	75	100	454
ei korkeakoulututkintoa	39	61	100	376
Toiminta*				
palkansaaja	30	70	100	725
yrittäjä/ammattinharjoittaja/freelancer	46	54	100	67
muu (työtön, opiskelija, sairas ym.)	31	69	100	39
Tulot euroa/kk, netto				
< 2000	35	65	100	241
2001–3000	30	70	100	391
3001+	26	74	100	169
Ammattiasema***				
työntekijä	37	63	100	346
alempi toimihenkilö	28	72	100	100
ylempi toimihenkilö tai johtaja	21	79	100	264
Sektori				
yksityinen	31	69	100	561
kunta	23	77	100	70
valtio	16	84	100	56
järjestö, kirkko, yliopisto ym.	32	68	100	31
Lapsen äidin koulutus***				
korkeakoulututkinto	24	76	100	535
ei korkeakoulututkintoa	44	56	100	263
Lapsen äidin ammattiasema**				
työntekijä	32	68	100	335
alempi toimihenkilö	19	81	100	84
ylempi toimihenkilö tai johtaja	19	81	100	158
Lapsen äidin tulot euroa/kk, netto**				
≤ 1500	37	63	100	322
1501–2500	26	74	100	320
> 2500	23	77	100	125

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

Kolmen viikon isyysvapaa on isien yleisimmin käyttämä perhevapaa; sitä on jo pitkään pitänyt neljä viidestä isästä (ks. luku 1.1). Pidempiäkin vapaita käyttävät isät pitävät siten useimmiten myös lyhyen isyysvapaan.⁸ Taulukossa 11 lyhyen isyysvapaan käyttäjiä, samoin kuin pidemmän isyysvapaan käyttäjiä, verrataan niihin isiin, jotka eivät käyttäneet kyseistä vapaata (riippumatta siitä, mitä muuta perhevapaata isät mahdollisesti pitivät).

Kaiken kaikkiaan lyhyttä isyysvapaata äitiys- tai vanhempainvapaan aikana käyttivät yleisemmin palkansaajat – ammattiasemasta riippumatta – hieman harvemmin yrittäjät, ja harvimminkin työelämän ulkopuolella (vastaushetkellä) olevat (taulukko 11). Pienituloiset isät pitivät vapaan keski- ja suurituloisia harvemmin, mikä liittyy juuri työelämän ulkopuolella olemiseen. Myös silloin kun lapsen äiti oli pienituloinen tai työntekijäasemassa, isä piti lyhyttä isyysvapaata harvemmin, joskaan nämä erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä, jos isän koulutus otetaan huomioon (liitetaulukko 3). Korkeasti koulutetut isät käyttivät lyhyttä isyysvapaata vain hieman useammin kuin isät, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa.

TAULUKKO 11. Lyhyttä ja pidempää isyysvapaata pitäneet isät taustatekijöiden mukaan, % kaikista isistä (verrattuna isiin, jotka eivät pitäneet kyseistä vapaata, mutta saattoivat pitää jotakin muuta vapaata)

	Lyhyt isyysvapaa	N	Pidempi isyysvapaa	N
Kaikki	88	913	59	909
Ikä				
< 35	88	408	53	407
35 +	88	505	63**	503
Lapsiluku				
1	86	175	57	174
2	89	487	61	483
3+	88	250	56	251
Koulutus				
Korkeakoulututkinto	91*	489	66***	486
ei korkeakoulututkintoa	86	422	50	421
Toiminta				
palkansaaja	91***	774	62***	770
yrittäjä/ammattinharjoittaja/freelancer	82	78	43	79
muu (työtön, opiskelija, sairas ym.)	55	60	35	60
Tulot euroa/kk, netto				
≤ 2000	81	278	51	278
2001–3000	92***	415	62	413
> 3000	91	184	63**	185

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

8 Perhevapaat 2013 -väestökyselyyn vastanneista perhevapaita käyttäneistä isistä vain 1,5 prosenttia oli jättänyt äitiys- tai vanhempainvapaan aikana pidettävän, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaan pitämättä (Lammi-Taskula ym. 2017).

TAULUKKO 11. jatkuu

	Lyhyt isyysvapaa	N	Pidempi isyysvapaa	N
Kaikki	88	913	59	909
Ammattiasema				
työntekijä	91	372	54	367
alempi toimihenkilö	93	104	65	104
ylempi toimihenkilö tai johtaja	91	283	71***	282
Sektori				
yksityinen	91	602	60	599
kunta	92	74	70	74
valtio	91	58	79*	56
järjestö, kirkko, yliopisto ym.	89	35	53	34
Lapsen äidin koulutus				
korkeakoulututkinto	90	572	66***	570
ei korkeakoulututkintoa	86	299	47	299
Lapsen äidin ammattiasema				
työntekijä	86	371	55	368
alempi toimihenkilö	94	92	72	90
ylempi toimihenkilö tai johtaja	94*	161	75***	162
Lapsen äidin tulot euroa/kk, netto				
≤ 1500	85	364	53	362
1501–2500	92**	340	65	339
> 2500	91	130	66**	131

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

Keitä sitten ovat isät, jotka pitivät isyysvapaan pidempää, vanhempainvapaan jälkeistä osaa? Pidempää isyysvapaata käyttivät merkitsevästi useammin korkeakoulututkinnon suorittaneet isät kuin ne, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa (taulukko 11).

Palkansaajat pitivät pidempää isyysvapaata yrittäjiä ja etenkin työelämän ulkopuolella olevia isiä useammin, ylemmät toimihenkilöt ja johtajat alempia toimihenkilöitä ja etenkin työntekijöitä useammin, ja julkisella sektorilla työskentelevät yksityisellä sektorilla työssä olevia useammin. Myös lapsen äidin koulutuksella, ammattiasemalla ja tuloilla oli merkitystä.

Kun korkeasti ja matalammin koulutettuja isiä tarkastellaan erikseen, isän toiminnan ja sektorin samoin kuin lapsen äidin koulutuksen ja tulojen mukaiset tilastolliset erot näkyvät nimenomaan matalammin koulutettujen isien pidemmän isyysvapaan käytössä (liitetaulukko 3). Pidempää isyysvapaata käyttivät harvemmin ne yrittäjät tai työelämän ulkopuolella olevat isät tai yksityisellä sektorilla työskentelevät, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa, samoin ne itse korkeintaan ammatillisen koulutuksen suorittaneet isät, joiden puolisoillaan ei ollut korkeakoulututkintoa tai joiden puoliso oli pienituloinen. Isän ja lapsen äidin ammattiasemalla sen sijaan ei ollut merkitystä matalammin koulutettujen isien pidemmän isyysvapaan käytölle, mutta korkeasti koulutetuista isistä erityisesti ylemmät toimihenkilöt ja johtajat tai toimihen-

kilöäitien puoliset pitivät pidempää isyysvapaata useammin kuin alemmat toimihenkilöt tai työntekijät tai työntekijä-äitien puoliset.

Myös vanhemmat eli yli 35-vuotiaat sekä hyvätuloiset käyttivät pidempää isyysvapaata jonkin verran useammin kuin nuoremmat ja pienituloiset (taulukko 11). Iän ja tulojen mukaiset erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä, kun korkeasti ja matalammin koulutettuja tarkastellaan erikseen (liitetaulukko 3). Nämä erot liittyvät siis vastaajien koulutustasoon, joka oli korkeampi kuin vastaavalla väestöllä keskimäärin (ks. luku 2.1).

Isyysvapaan ajoitus ja jaksottaminen sekä isän itsenäinen hoitovastuu

Valtaosa (71 %) lyhyttä isyysvapaata pitäneistä isistä piti koko vapaan heti ensimmäisen kuukauden aikana lapsen synnyttyä. Lisäksi 16 prosenttia piti osan vapaasta heti lapsen syntymän jälkeen ja osan vasta myöhemmin. Vain 14 prosenttia kertoi pitäneensä koko lyhyen isyysvapaan myöhemmin.

Isyysvapaasta vähintään kuusi viikkoa on pidettävä vasta vanhempainvapaan päätyttyä lapsen ollessa noin 10 kuukauden ikäinen. Isyysvapaata voi pitää lapsen kaksivuotispäivään saakka. Tämän pidemmän isyysvapaan ajallista joustavuutta hyödynsi moni isä. Lähes kaksi kolmesta (63 %) vapaata käyttäneestä isästä piti vapaan myöhemmin lapsen kaksivuotispäivään mennessä. Kolmannes (34 %) isistä piti vapaan heti vanhempainvapaan jälkeen, ja kolme prosenttia sekä heti vanhempainvapaan päätyttyä että vielä myöhemmin. Enemmistö (71 %) isistä arvioi mahdollisuuden käyttää isyysvapaata joustavasti lapsen kaksivuotispäivään mennessä vaikuttaneen siihen, että isä piti vapaan, 36 prosenttia ratkaisevasti ja 35 prosenttia jonkin verran. Seitsemän prosenttia isistä ei osannut arvioida joustavuuden merkitystä ja viides (22 %) arvioi, ettei joustavuudella ollut merkitystä isyysvapaan käytölle.

Isyysvapaa on käytettävä lapsen kaksivuotispäivään mennessä, mutta lähes puolet äideistä jatkaa lapsen hoitoa kotihoidon tuella vielä lapsen täytettyä kaksi vuotta (Kela 2016b). Osa äideistä taas jää uudelle äitiysvapaalle, jos perheeseen syntyy uusi lapsi ennen edellisen kaksivuotispäivää. Näin ollen lapsenhoitoa jatkavan äidin ei aina ole mahdollista tai hänen ei kannata palata työhönsä tai etsiä uutta työpaikkaa isyysvapaan ajaksi.

Monessa perheessä lapsen äiti olikin kotona myös isän ollessa pidemmällä isyysvapaalla, kolmanneksessa (35 %) perheistä koko isyysvapaan ajan. Joka kymmenennessä (10 %) perheessä äiti kävi osan aikaa töissä tai opiskelemassa, mutta oli osan aikaa kotona, esimerkiksi vuosilomalla, uudella äitiys- tai vanhempainvapaalla seuraavan lapsen kanssa, työttömänä tai muusta syystä. Lapsen äiti oli töissä tai opiskeli koko isän pidemmän isyysvapaan ajan hiukan yli puolessa perheistä (55 %).

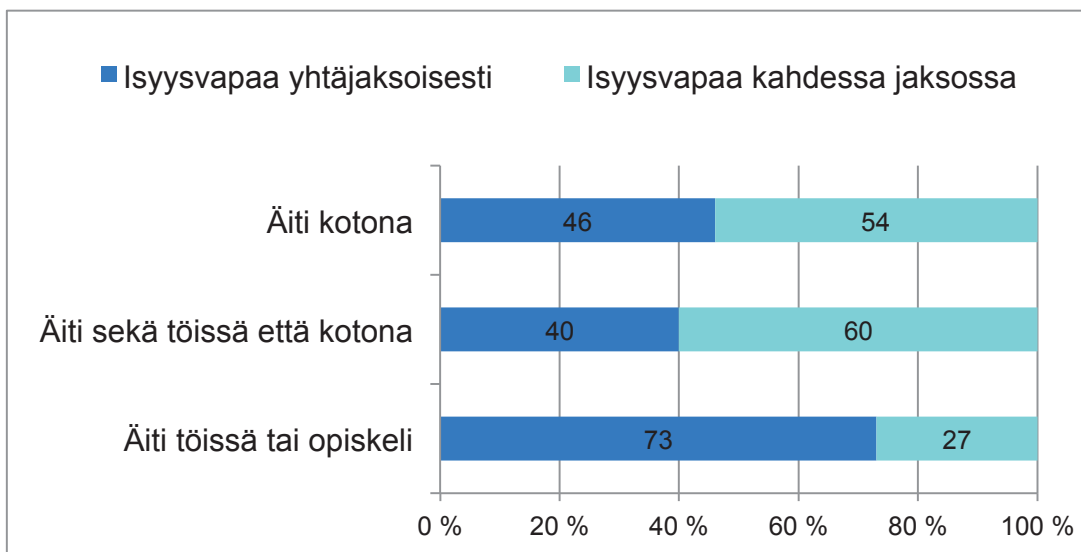
Vain joka toinen (48 %) isä kertoi hoitaneensa lasta pääasiassa itsenäisesti ollessaan pidemmällä isyysvapaalla. Lähes yhtä moni (47 %) hoiti lasta pääasiassa yhdessä lapsen äidin kanssa. Vain pieni osa (2 %) isistä kertoi hoitaneensa vanhempia sisaruksia lapsen äidin hoitaessa vuonna 2013 syntynyttä lasta tai tehneensä vapaan ajan jotakin muuta (3 %). Isyysvapaata käytetään siis usein perheen yhteisenä aikana (Lammi-Taskula ym. 2017).

Vuoden 2013 alusta voimaan tullut isyysvapaan käyttökauden pidennys lapsen kaksivuotispäivään saakka on kuitenkin muuttanut tilannetta. Aiemmin pidempää isyysvapaata vastaava isäkuukausi oli käytettävä puolen vuoden kuluessa vanhempainvapaan päättymisestä, jolloin lapsi oli noin vuoden ja neljän kuukauden ikäinen. Vielä vuoden 2013 perhevapaakyselyssä, jonka vastaajilla oli käytössään vanha isäkuukausi, vain kolmannes (34 %) isistä kertoi hoitaneensa lasta isäkuukaudella pääasiassa itsenäisesti, ja vain kaksi viidestä (39 %) kertoi

puolison olleen ainakin osan aikaa töissä (emt.). Isä hoitaa -kyselyyn vastanneiden isien puoli-soista jo yli puolet (57 %) oli ollut ainakin osan isän pidemmästä isyysvapaasta töissä.

Lyhyttä, äitiys- tai vanhempainvapaan aikana pidettävää isyysvapaata voi pitää neljässä jaksossa, pidempää vanhempainvapaan jälkeen pidettävää isyysvapaan osaa kahdessa jaksossa. Kaksi viidestä vuonna 2013 lapsen saaneesta isästä hyödynsi mahdollisuutta pitää lyhyttä isyysvapaata (38 %) tai pidempää isyysvapaata (40 %) useammassa jaksossa. Enemmistö isistä piti kuitenkin sekä lyhyemmän (62 %) että pidemmän (60 %) isyysvapaan yhtäjaksoisesti.

Isät pitivät pidempää isyysvapaata kaksi kertaa useammin kahdessa jaksossa, jos lapsen äiti oli vapaan ajan kotona kuin jos äiti oli päätoimisesti työssä tai opiskelemissa (kuvio 2). Yhtäjaksoisen isyysvapaan pitäneet isät hoitivat lasta itsenäisesti kaksi kertaa useammin (59 %) kuin vapaata jaksottaneet isät (31 %).



Kuvio 2. Pidempää isyysvapaata yhtäjaksoisesti ja jaksossa pitäneiden isien osuudet (%) lapsen äidin toiminnan mukaan

Joustavuudelle näyttää siis olevan tarvetta, sillä moni isä hyödyntää isyysvapaan siirtomahdollisuutta ja myös pitää vapaata jaksossa. Jouston mahdollisuudet vapaan käytössä näkyvät kuitenkin kahdella tavalla. Yhtäältä mahdollisuus käyttää vapaa aina lapsen kaksivuotispäivään mennessä on lisännyt isyysvapaan käyttöä (ks. luku 1.1) ja isän itsenäistä hoitovastuuta lapsesta. Toisaalta vapaan jaksottaminen voi heikentää isän itsenäisen hoitovastuun toteutumista.

Isyysvapaan perustelut ja esteet

Useimmat isät pitivät lyhyttä isyysvapaata siksi, että he halusivat auttaa lapsen äitiä (83 %) ja tutustua vauvaan (60 %) (taulukko 12). Edellä todettiin, että valtaosa isistä piti tämän vapaan tai ainakin osan siitä ensimmäisen kuukauden aikana lapsen syntymän jälkeen, jolloin uusi perheenjäsen on vasta tullut perheeseen ja lapsen äiti mahdollisesti vielä toipuu synnytyksestä ja imettää vauvaa. Joka toinen isä piti lyhyttä isyysvapaata myös siksi, että piti vanhemmuutta yhteisenä asiana (56 %), ja kaksi viidestä (40 %) halusi viettää aikaa lapsen kanssa. Viidennek-selle (18 %) isistä vapaa oli mahdollisuus totutella uuteen tilanteeseen ja hiukan harvemmalle (16 %) mahdollisuus käyttää lakisääteinen oikeus.

Isien syyt lyhyen isyysvapaan pitämiseen erosivat koulutuksen mukaan tilastollisesti merkitsevästi siten, että korkeasti koulutetut pitivät matalammin koulutettuja useammin vanhemmuutta yhteisenä asiana (61 % vs. 50 %) kun taas matalammin koulutetuille syyinä oli korkeasti koulutettuja useammin lakisääteisen oikeuden käyttäminen (19 % vs. 14 %).

TAULUKKO 12. Isä jäi lyhyelle isyysvapaalle, koska hän (% , isän kolme tärkeintä syytä)

halusi auttaa lapsen äitiä	83
halusi tutustua vauvaan	60
piti vanhemmuutta yhteisenä asiana	56
halusi viettää aikaa lapsen kanssa	40
halusi totutella uuteen tilanteeseen	18
halusi käyttää lakisääteisen oikeutensa	16
halusi pitää taukoa töistä	8
jäi vapaalle lapsen äidin toiveesta	4
sai ystävien kokemuksista kannustusta vapaan pitämiseen	0,2
muu syy	3
N	802

Pidemmälle isyysvapaalle isät sen sijaan jäivät yleisimmin siksi, että halusivat viettää enemmän aikaa lapsen kanssa (taulukko 13). Tämä syy oli tärkeä neljälle viidestä isästä (79 %). Lähes puolet (45 %) isistä ajatteli myös, että pienten lasten isien kuuluu hoitaa lasta. Kolmannekselle (32 %) myös pidemmän isyysvapaan syyinä oli halu auttaa lapsen äitiä. Edellä todettiin, että lapsen äiti oli usein kotona paitsi isän lyhyen myös pidemmän isyysvapaan aikana. Neljännes (24 %) isistä kertoi syyksi pidemmälle isyysvapaalle jäämiselle kuitenkin sen, että lapsen äiti palasi töihin. Samoin neljännekselle isistä syyinä oli vanhempien toive hoitaa lasta kotona pidempään. Viidennes isistä halusi pitää taukoa töistä (22 %) tai käyttää lakisääteisen oikeutensa vapaaseen (21 %), mutta toisaalta viidennes myös ajatteli, että kotihoito on tärkeää lapsen kannalta (20 %). Isien perusteluissa pitää pidempää isyysvapaata ei ollut eroja koulutuksen mukaan.

TAULUKKO 13. Isä jäi pidemmälle isyysvapaalle, koska (% , isän kolme tärkeintä syytä)

halusi viettää enemmän aikaa lapsen kanssa	79
mielestään pienten lasten isien kuuluu hoitaa lasta	45
halusi auttaa lapsen äitiä	32
lapsen äiti palasi töihin	24
halusivat hoitaa lasta kotona pidempään	24
halusi pitää taukoa töistä	22
halusi käyttää lakisääteisen oikeutensa	21
kotihoito on tärkeää lapsen kannalta	20
jäi vapaalle lapsen äidin toiveesta	5
saattoi tehdä töitä kotona lapsenhoidon ohessa	3
sai ystävien kokemuksista kannustusta vapaan pitämiseen	2
sopivaa hoitopaikkaa ei löytynyt	0,2
muu syy	6
N	530

Yleisimmät syyt pidemmän isyysvapaan pitämiseen erosivat selvästi sen mukaan, pitikö isä isyysvapaan yhtäjaksoisesti vai kahdessa jaksossa. Yhtäjaksoisen vapaan pitäneillä isillä motiivina kotiin jäämiseen oli vapaata jaksottaneita isiä useammin lapsen äidin paluu töihin (30 % vs. 15 %) sekä isän tai vanhempien halu hoitaa lasta vielä pidempään kotona (29 % vs. 16 %). Vapaata jaksottaneet isät sen sijaan pitivät vapaata yhtäjaksoisen vapaan pitäneitä useammin auttaakseen lapsen äitiä (40 % vs. 26 %). He myös ajattelivat useammin, että isien kuuluu hoitaa lasta (51 % vs. 41 %).

Pidemmän isyysvapaan yleisimpiä esteitä olivat se, että lapsen äiti hoiti lasta kotona (59 %) sekä isän arvio siitä, ettei vapaan pitäminen ollut taloudellisesti mahdollista (46 %) (taulukko 14). Työtilanteella tai työn luonteella oli merkitystä kolmannekselle isistä (34 %) ja joka neljännellä työkiireet estivät vapaan pitämisen (23 %). Lapsen äidin kotona oloon liittyy myös se, että neljännes isistä ei pitänyt vapaata, koska äidillä ei ollut työpaikkaa, johon palata (23 %). Joka viides isä ei pitänyt pidempää isyysvapaata tarpeellisena (19 %).

TAULUKKO 14. Isä ei jäänyt pidemmälle isyysvapaalle, koska (%)

lapsen äiti hoiti lasta kotona	59
ei ollut taloudellisesti mahdollista	46
työtilanne/työn luonne esti vapaan pitämisen	34
työkiireet estivät vapaan pitämisen	23
lapsen äidillä ei ollut työpaikkaa	23
ei pitänyt tarpeellisena	19
oli vapaan sijaan vuosilomalla	13
lyhyt työaika mahdollisti riittävästi vapaa-aikaa lapsen kanssa	12
ei tiennyt oikeudesta pidempään isyysvapaaseen	11
arvioi vapaalla olevan kielteisiä seurauksia asemalle työssä	10
pidemmän isyysvapaan/-rahan hakeminen tuntui hankalalta	9
pidemmän isyysvapaan pitämisen aikaraja oli liian lyhyt	9
työnantaja ei pitänyt vapaata suotavana	7
työpaikalla on suhtauduttu kielteisesti pidemmän isyysvapaan pitämiseen	4
työpaikan epävarma tilanne/epävarmuus työsuhteen jatkumisesta esti	4
ei ollut työelämässä	4
piti pidemmän isyysvapaan sijaan vanhempain- tai hoitovapaata	3
isän mielestä lapsenhoito kuuluu äidille	3
lapsen äiti ei halunnut isän pitävän vapaata	3
huomasit liian myöhään / ei ehtinyt ilmoittaa ajoissa vapaan käytöstä	3
ei asunut lapsen äidin kanssa	1
muu syy	9
N	277

Muut esteet olivat harvinaisempia. Hiukan useampi kuin joka kymmenes isä ei pitänyt pidempää isyysvapaata, koska aikaa lapsen kanssa järjestyi vuosiloman (13 %) tai lyhyen työajan (12 %) ansiosta. Joka kymmenes isä ei toisaalta tiennyt oikeudesta pidempään isyysvapaaseen (11 %). Yhtä moni piti vapaan hakemista hankalana (9 %) tai koki perheen tilanteessa isyysvapaan pitämisen aikarajan lapsen kaksivuotispäivään mennessä liian lyhyeksi (9 %).

Joka kymmenes isä arvioi, että pidemmän isyysvapaan pitämisellä olisi kielteisiä seurauksia omalle asemalle työssä (10 %). Harvempi (7 %) kertoi, ettei työnantaja pitänyt vapaalle jäämistä suotavana ja hyvin harva, että omalla työpaikalla on suhtauduttu kielteisesti vapaan pitämiseen (4 %). Juuri kukaan (3 %) ei myöskään kertonut ajattelevansa, että lapsenhoito kuuluu äidille tai jättäneensä pidemmän isyysvapaan käyttämättä, koska lapsen äiti ei ollut halunnut isän pitävän vapaata.

Pidemmän isyysvapaan esteet ovat samankaltaisia kuin aiemman isäkuukauden esteet vuoden 2013 perhevapaakyselyssä. Yleisimpiä syitä jättää vapaa käyttämättä olivat myös tuoloin lapsen äidin kotona olo sekä taloudelliset syyt. (Lammi-Taskula ym. 2017.)

Isä hoitaa -kyselyn korkeasti koulutettujen isien syitä jättää pidempi isyysvapaa käyttämättä olivat matalammin koulutettuja isiä (tilastollisesti merkitsevästi) useammin vuosiloman pitäminen (21 % vs. 7 %) tai vanhempain- tai hoitovapaan pitäminen (7 % vs. 1 %) isyysvapaan sijaan sekä se, ettei isä ollut työelämässä (7 % vs. 1 %). Korkeasti koulutetut isät ehkä arvioivat tämän ajan lapsen kanssa riittävän, jolloin vanhempainvapaan jälkeiselle isyysvapaalle ei ollut tarvetta. Lisäksi korkeasti koulutetut isät ilmoittivat useammin vapaan esteeksi liian lyhyen aikarajan (14 % vs. 4 %). Matalammin koulutetuilla isillä sen sijaan pidempi isyysvapaa jäi korkeasti koulutettuja useammin käyttämättä siksi, että sen hakeminen tuntui hankalalta (12 % vs. 5 %), mutta myös siksi, että isä ajatteli lapsenhoidon kuuluvan äidille (6 % vs. 0 %), vaikka matalammin koulutetuistakin vain harva perusteli pidemmän isyysvapaan käyttämättä jättämistä tällä syyllä.

3.3 Vanhempainvapaan sekä hoitovapaan käyttäjät, perustelut ja esteet

Ketkä käyttivät vanhempainvapaata ja hoitovapaata?

Vanhempainvapaata kertoivat useammin pitäneensä isät, joiden lapsen äiti oli korkeasti koulutettu tai hyvätuloinen (taulukko 15). Kun korkeasti ja matalammin koulutettuja isiä tarkastellaan erikseen, lapsen äidin asemalla oli merkitystä erityisesti niiden isien kohdalla, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa: Kun isällä oli korkeintaan ammatillinen tutkinto, tämä piti vanhempainvapaata useammin, jos lapsen äidillä oli korkea koulutus tai hyvät tulot kuin jos äiti oli matalammin koulutettu tai pienituloinen (liitetaulukko 3). Lisäksi vanhempainvapaata pitivät keskituloisia useammin yhtäältä pienituloiset, toisaalta suurituloiset isät (taulukko 15), joskaan ero ei ole tilastollisesti merkitsevä, jos isän koulutus otetaan huomioon (liitetaulukko 3). Muihin tekijöihin vanhempainvapaan käyttö ei ollut yhteydessä.

Hoitovapaata vuonna 2013 syntyneen lapsen hoitamiseksi pitivät selvästi useammin isät, joiden lapsen äiti oli korkeasti koulutettu, ylempi toimihenkilö tai johtaja tai hyvätuloinen (taulukko 15). Äidin ammattiaseman ja isän hoitovapaan käytön tilastollisesti merkitsevä yhteys tosin katoaa, jos isän koulutus otetaan huomioon (liitetaulukko 3). Myös isät, joilla itsellään oli korkeakoulututkinto, yli 35-vuotiaat tai kuntasektorilla tai järjestöissä, seurakunnissa, yliopistolla tai vastaavissa työskentelevät isät pitivät hoitovapaata yleisemmin (taulukko 15). Kun isiä tarkastellaan erikseen koulutuksen mukaan, sektorilla ei kuitenkaan ollut merkitsevää yhteyttä hoitovapaan käyttöön, ja iällä oli merkitystä vain matalammin koulutettujen isien vapaan käytölle. Sen sijaan isän ammattiasema nousi tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi korkeasti koulutetuilla isillä: korkeakoulututkinnon suorittaneet työntekijäasemassa olevat isät käyttivät hoitovapaata selvästi useammin kuin korkeasti koulutetut toimihenkilöt (liitetaulukko 3).

TAULUKKO 15. Vanhempainvapaata ja hoitovapaata pitäneet isät taustatekijöiden mukaan, % kaikista isistä (verrattuna isiin, jotka eivät pitäneet kyseistä vapaata, mutta saattoivat pitää jotakin muuta vapaata)

	Vanhempainvapaa	N	Hoitovapaa	N
Kaikki	10	910	14	915
Ikä				
< 35	8	406	11	406
35 +	12	504	16*	509
Lapsiluku				
1	10	174	14	177
2	10	485	15	488
3+	10	250	12	250
Koulutus				
Korkeakoulututkinto	10	488	16*	490
ei korkeakoulututkintoa	10	419	11	424
Toiminta				
palkansaaja	10	771	14	773
yrittäjä/ammattinharjoittaja/freelancer	8	78	11	80
muu (työtön, opiskelija, sairaus ym.)	12	60	15	61
Tulot euroa/kk, netto				
≤ 2000	13*	277	16	278
2001–3000	7	412	13	416
> 3000	13	184	13	184
Ammattiasema				
työntekijä	9	370	15	370
alempi toimihenkilö	10	104	12	105
ylempi toimihenkilö tai johtaja	11	281	14	284
Sektorit				
yksityinen	9	598	12	600
kunta	15	74	20	74
valtio	9	57	15	59
järjestö, kirkko, yliopisto ym.	11	35	26*	35
Lapsen äidin koulutus				
korkeakoulututkinto	11*	571	19***	574
ei korkeakoulututkintoa	6	297	5	300
Lapsen äidin ammattiasema				
työntekijä	8	370	13	372
alempi toimihenkilö	10	91	13	91
ylempi toimihenkilö tai johtaja	14	162	25**	163
Lapsen äidin tulot euroa/kk, netto				
≤ 1500	7	363	9	365
1501–2500	10	338	15	340
> 2500	16*	132	31***	132

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

Lapsen äidin hyvä sosioekonominen ja työmarkkina-asema näyttääkin olevan keskeinen edellytys isän vanhempainvapaan ja erityisesti hoitovapaan käytölle. Isän omalla sosioekonomisella asemalla ei ole juuri merkitystä tai paremmassa asemassa olevat käyttävät näitä vapaita jopa harvemmin. Aiemmat tutkimukset kertovat, että isien harvoin käyttämiä, vanhempien jaettavissa olevia vapaita pitävät juuri (lapsen äitiä) matalammassa sosioekonomisessa asemassa olevat isät (Lammi-Taskula ym. 2017, Närvi & Salmi 2017, Saarikallio-Torp & Haataja 2016).

Vanhempainvapaan ja hoitovapaan perustelut

Isien syitä pitää vanhempainvapaata kysyttiin kyselyssä avoimella kysymyksellä, johon isät saivat vastata kirjaamalla korkeintaan kolme tärkeintä syytä. Yleisimmin mainittuja syitä olivat halu viettää aikaa lapsen kanssa, hoitovastuun jakaminen vanhempien kesken, lapsen äidin paluu työhön ja se, että vanhempainvapaan pitäminen oli taloudellisesti mahdollista. Isät halusivat myös pitää taukoa työstään.

Samoin kuin muitakin lyhyttä isyysvapaata pidempiä vapaita, isät pitivät myös hoitovapaata tai hoitivat lasta kotihoidon tuen turvin yleisimmin siksi, että halusivat viettää enemmän aikaa lapsen kanssa (71 %) (taulukko 16). Runsas kolmannes isistä perusteli hoitovapaata sillä, että vanhemmat halusivat hoitaa lasta kotona pidempään (37 %). Lapsen äidin työhön paluu olikin syynä isän hoitovapaalle kolmanneksella isistä (33 %). Kolmannes ajatteli, että pienen lapsen isien kuuluu hoitaa lasta (33 %) ja runsas neljännes, että kotihoito on tärkeää lapsen kannalta (27 %). Neljänneksellä isistä syynä oli myös se, että isä halusi pitää taukoa töistä (24 %).

Joka kymmenes isä kertoi yhdeksi syyksi hoitovapaalle sen, että piti kotona olemisesta (11 %) tai että lapsen äidin tulot olivat riittävän hyvät (11 %). Joka kymmenes toisaalta jäi hoitovapaalle lapsen äidin toiveesta (9 %).

Isät, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa, kertoivat korkeasti koulutettuja useammin syyksi kotihoidon tuen käytölle sen, että he eivät olleet työelämässä (11 vs. 1 %).

TAULUKKO 16. Isä hoiti lasta kotihoidon tuella / hoitovapaalla, koska (% isän kolme tärkeintä syytä)

halusi viettää enemmän aikaa lapsen kanssa	71
halusivat hoitaa lasta kotona pidempään	37
lapsen äiti palasi töihin	33
mielestään pienten lasten isien kuuluu hoitaa lasta	33
kotihoito on tärkeää lapsen kannalta	27
halusi pitää taukoa töistä	24
pitää kotona olemisesta	11
lapsen äidin tulot ovat riittävän hyvät	11
jäi vapaalle lapsen äidin toiveesta	9
saattoi tehdä töitä kotona lapsenhoidon ohessa	5
ei ollut työelämässä	4
sopivaa hoitopaikkaa ei löytynyt	1
päivähoidon laatu ei vastannut isän toiveita	0
sai ystävien kokemuksista kannustusta vapaan pitämiseen	0
muu syy	9
N	123

Hoitovapaan esteet

Isien hoitovapaalle jäämisen yleisimmät esteet⁹ olivat samat kuin pidemmän isyysvapaan pitämisen esteet, mutta hoitovapaalle ja/tai kotihoidon tuelle jäämisen esti useimmin se, ettei isä pitänyt sitä taloudellisesti mahdollisena (53 %) ja toiseksi yleisimmin lapsen äidin halu hoitaa lasta itse kotihoidon tuella (42 %) (taulukko 17). Kolmannes isistä ei pitänyt omaa hoitovapaata tarpeellisena (31 %), ehkä juuri siksi, että lapsen äiti hoiti lasta kotona. Toisaalta neljänneksellä isistä syynä oli se, että lapsi oli vanhempien mielestä jo valmis aloittamaan päivähoitossa (24 %).

Työtilanne (21 %) tai työkiireet (15 %) olivat hoitovapaan pitämisen esteenä harvemmin kuin pidemmän isyysvapaan pitämisen, mikä voi liittyä siihen, että hoitovapaan pitämisen ajankohta on joustavampi kuin isyysvapaan. Joka kuudes isä totesi hoitovapaansa esteeksi myös sen, ettei lapsen äidillä ollut työpaikkaa (17 %). Samoin kuin pidemmän isyysvapaan, harva kertoi jättäneensä hoitovapaan pitämättä työnantajan tai työpaikan kielteisten asenteiden vuoksi tai koska pelkäsi kielteisiä seurauksia asemalleen tai työsuhteen jatkumiselle. Myös lapsen äidin vastustus tai isän oma ajatus siitä, että lapsenhoito kuuluu äidille, olivat hyvin harvinaisia syitä olla käyttämättä kotihoidon tukea ja hoitovapaata.

TAULUKKO 17. Isä ei jäänyt hoitovapaalle / hoitanut lasta kotihoidon tuella, koska (%)

ei ollut taloudellisesti mahdollista	53
lapsen äiti halusi itse hoitaa lasta kotihoidon tuella	42
ei pitänyt tarpeellisena	31
lapsi oli mielestämme valmis menemään päivähoitoon	24
työtilanne/työn luonne esti hoitovapaan pitämisen	21
lapsen äidillä ei ollut työpaikkaa	17
työkiireet estivät hoitovapaan pitämisen	15
arvioi vapaalla olevan kielteisiä seurauksia asemalle työssä	8
työpaikan epävarma tilanne/epävarmuus työsuhteen jatkumisesta esti	5
ei ollut työelämässä	5
lyhyt työaika mahdollisti riittävästi vapaa-aikaa lapsen kanssa	5
ei tiennyt isän oikeudesta kotihoidon tukeen	4
kotihoidon tuen hakeminen tuntui hankalalta	4
lapsen äiti ei halunnut isän jäävän kotihoidon tuelle	4
työnantaja ei pitänyt hoitovapaata suotavana	3
työpaikalla on suhtauduttu kielteisesti isien hoitovapaan pitämiseen	3
isän mielestä lapsenhoito kuuluu äidille	2
ei asunut lapsen äidin kanssa	2
muu syy	8
N	737

9 Kyselyssä ei kysytty erikseen isien syitä olla pitämättä vanhempainvapaata. Vanhempainvapaa päättyy lapsen ollessa noin 9–10 kuukauden ikäinen, ja sen pitävät kokonaisuudessaan lähes yksinomaan äidit (Salmi & Närvi 2017a). Kysymysten määrän rajoittamiseksi kyselyssä keskityttiin selvittämään, miksi isät eivät käytä niitä(kään) vapaita, joita on mahdollista pitää myöhemmin vanhempainvapaan jälkeen (isyysvapaan pidempää osaa ja hoitovapaata).

Korkeasti koulutetuilla isillä syynä olla jäämättä hoitovapaalle oli matalammin koulutettuja useammin se, että lapsen arvioitiin jo olevan valmis menemään päivähoitoon (29 % vs. 19 %). Matalammin koulutetut isät ajattelivat hieman korkeasti koulutettuja useammin lapsenhoidon kuuluvan äidille (4 % vs. 1 %), joskin heistäkin hyvin harva perusteli tällä sitä, ettei ollut pitänyt hoitovapaata. Muita koulutuksen mukaisia eroja isien syissä olla pitämättä hoitovapaata ei ollut.

3.4 Perhevapaiden jakamiseen vaikuttavat tekijät

Lopuksi tarkastellaan vielä erilaisia perhevapaiden jakamiseen liittyviä tekijöitä ja sitä, mikä merkitys näillä tekijöillä kyselyyn vastanneiden isien mukaan oli heidän perheessään.

Yhdeksän kymmenestä (89 %) kyselyyn vastanneesta isästä kertoi keskustelleensa vuonna 2013 syntyneen lapsen äidin kanssa vapaiden jakamisesta (taulukko 18). Perhevapaata käyttäneiden isien perheissä keskusteluja oli käyty useammin. Lähes kaikki kolmen viikon isyysvapaata pidempiä vapaita pitäneet isät olivat keskustelleet vapaiden jakamisesta lapsen äidin kanssa. Keskustelut näyttävät olevan edellytys sille, että vapaita voidaan jakaa, mutta keskustelussa – tai siitä huolimatta – voidaan päätyä myös siihen, ettei isä pidä vapaita, sillä myös kaksi kolmesta kaikki vapaat käyttämättä jättäneestä isästä kertoi keskusteluja käydyn. Yli puolessa perheistä oli isän mukaan tehty myös laskelmia isän vapaan vaikutuksesta perheen talouteen (61 %), useammin, jos isä piti vapaata, etenkin pidempää isyys-, vanhempain- tai hoitovapaata. Joko laskelmien tekeminen saa vanhemmat toteamaan isän pidemmänkin vapaan taloudellisesti mahdolliseksi, tai sitten laskelmien tekoon ryhdytään vasta, kun isä todella aikoo käyttää perhevapaita.

TAULUKKO 18. Perhevapaiden jakamiseen vaikuttavia tekijöitä isän vapaiden käytön mukaan, % eri pituisia vapaita pitäneistä isistä (*Pitävätkö väittämät paikkansa omassa tilanteessasi?*)

	Kaikki	Ei vapaata	Vain lyhyt isyysvapaa	Pidempää isyysvapaata, vanhempainvapaata tai hoitovapaata
Keskustelimme lapsen äidin kanssa eri vapaiden käytöstä	89	65	78	97***
Teimme laskelmia, miten isän vapaiden käyttö vaikuttaisi perheen talouteen verotus huomioon ottaen	61	40	58	65***
Pitkä poissaolo työstä on minulle hankalaa	41	54	55***	32
Pitkä poissaolo työstä on lapsen äidille hankalaa	15	16	16	15
Työnantajani antoi ymmärtää, ettei pitkän vapaan pitäminen ole suotavaa	8	11	12*	6
Lapsen äidin työnantaja antoi ymmärtää, ettei pitkän vapaan pitäminen ole suotavaa	1	1	2	1
Suhtaudun työhöni innostuneemmin kuin lapsen äiti omaan työhönsä	22	18	29**	19
Lapsen äiti suhtautuu työhönsä innostuneemmin kuin minä omaan työhöni	12	7	10	14
Minulla ei ollut työpaikkaa	5	27***	4	3
Lapsen äidillä ei ollut työpaikkaa, johon palata	22	31**	28	18
Mielestäni lapsen hoitaminen kuuluu ensisijaisesti äidille	11	8	16*	9
Lapsen äidin mielestä lapsen hoitaminen kuuluu ensisijaisesti äidille	15	20	23***	11
Mielestäni mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta	26	32	37***	20
Lapsen äidin mielestä mies on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta	12	18	18***	9
Tuttavaperheiden vanhemmat ovat jakaneet perhevapaat samaan tapaan kuin me	28	8	26	32***
Lähipiirimme olisi kummeksunut, jos olisimme toimineet toisin	5	7	6	5
Lapsen äiti halusi täysimettää (ei muuta ravintoa) mahdollisimman pitkään	25	23	25	25
Lapsen äiti halusi imettää (kiinteän ravinnon ohella) pitkään	41	39	44	41
N	895–912	73–77	248–253	562–572

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ (erot vapaat käyttämättä jättäneiden, vain lyhyttä isyysvapaata pitäneiden ja pidempää vapaata pitäneiden isien välillä tilastollisesti merkitseviä)

Työhön liittyvistä tekijöistä merkityksellisiä isän (tai vanhempien) ratkaisuille olivat isän arvio työstä poissaolon hankaluudesta ja työnantajan suhtautumisesta, isän suhtautuminen omaan työhönsä sekä se, oliko isällä tai lapsen äidillä työpaikkaa. Kaikkiaan kaksi viidestä (41 %) isää arvioi pitkän poissaolon työstä olevan itselleen hankalaa. Näin ajattelivat useammin isät, jotka olivat olleet vain lyhyellä isyysvapaalla tai jättäneet vapaat käyttämättä. Kuitenkin kolmannes pidempää vapaata pitäneistä isistäkin arveli pitkän poissaolon hankalaksi. Isän oma arvio poissaolon hankaluudesta oli selvästi tärkeämpi kuin työnantajan kielteinen suhtautuminen, sillä harvempi kuin joka kymmenes isä (8 %) sanoi työnantajan antaneen ymmärtää, ettei pitkän vapaan pitäminen ollut suotavaa. Näin arvioivat kuitenkin kaksi kertaa useammin isät, jotka pitivät korkeintaan lyhyen isyysvapaan. Lapsen äidin poissaoloa työstä piti hankalana vain joka seitsemäs isä (15 %), ja juuri kukaan ei arvellut äidin työnantajan suhtautuvan pitkään vapaaseen kielteisesti.

Viidennes (22 %) isistä kertoi suhtautuvansa työhönsä innostuneemmin kuin lapsen äiti. Puolet harvempi arveli lapsen äidin suhtautuvan työhönsä myönteisemmin kuin isä itse (12 %). Isän innostus työstään oli yleisempää nimenomaan niillä isillä, jotka pitivät lyhyen isyysvapaan, mutta eivät enempää vapaata. Vapaat käyttämättä jättävät isät (27 %) sen sijaan kertoivat vapaita käyttäneitä (3–4 %) selvästi useammin, ettei heillä ollut työpaikkaa. Tämä vahvistaa edellä esitettyjä tuloksia, joissa todettiin, että vapaat jättivät useammin käyttämättä työelämän ulkopuolella olevat isät. Äidin työpaikan puuttuminen oli kuitenkin isien perheissä yleisempi tilanne: viidennes isistä kertoi, ettei lapsen äidillä ollut työpaikkaa, johon palata (22 %), kun isistä ilman työpaikkaa oli ollut yksi kahdestakymmenestä. Kuten isiltä, myös lapsen äidiltä puuttui työpaikka useammin, jos isä ei pitänyt mitään vapaata, mutta myös, jos isä piti pelkän lyhyen isyysvapaan.

Perhevapaiden jakaminen vanhempien kesken oli yhteydessä myös vanhemmuutta ja sukupuolten työnjakoa koskeviin asenteisiin. Joka neljäs (26 %) isä ajatteli miehen olevan ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta, mutta puolet harvempi (12 %) kertoi lapsen äidin ajattelevan näin. Kummin tahansa, ajatus perheen elättämisestä isän vastuuna oli yleisempi, jos isä piti korkeintaan lyhyen isyysvapaan. Vain joka kymmenes (11 %) isä ajatteli lapsen hoitamisen kuuluvan ensisijaisesti lapsen äidille, useammin jos isä piti vain lyhyen isyysvapaan, muttei enempää. Kyselyyn vastanneet, vapaat käyttämättä jättäneet sen sijaan ajattelivat näin yhtä harvoin kuin isät, jotka olivat pitäneet lyhyttä isyysvapaata pidempää vapaata. Käsitys äidin hoivan ensisijaisuudesta ei siis ollut vapaat käyttämättä jättäville keskeinen syy. Joka seitsemäs isä (15 %) arveli lapsen äidin ajattelevan lapsenhoidon kuuluvan äidille, harvemmin, jos isä piti pidempää vapaita.

Neljännes pelkkää lyhyttä isyysvapaata pitäneistä ja kolmannes pidempää vapaata pitäneistä isistä kertoi, että tuttavaperheissä vapaita oli jaettu samaan tapaan kuin heidän perheensä, kun taas vapaat käyttämättä jättäneistä isistä harva (8 %) kertoi näin. Jos isä siis piti jotakin perhevapaata, hänen sosiaalisella elinpiirillään saattoi olla jonkin verran vaikutusta siihen, millainen perhevapaiden jako perheessä katsottiin tavalliseksi ja hyväksi tavaksi toimia. Vapaat käyttämättä jättäneet isät olivat sen sijaan useammin poikkeus omassa tuttavapiirissään – tai sitten heidän tuttavapiirissään ei ollut muita vastaavassa tilanteessa olevia isiä. Harva isä (5 %) vapaan käytöstä ja pituudesta riippumatta kuitenkin arveli lähimpiin kummeksuvan, jos perhevapaat olisi perheessä jaettu toisin.

Vaikka neljännes isistä kertoi lapsen äidin halunneen täysimettää lasta mahdollisimman pitkään ja vielä useampi, kaksi viidestä, kertoi äidin halunneen jatkaa imetystä pitkään myös kiinteän ravinnon ohella, imetystoiveet eivät olleet yhteydessä siihen, käyttikö isä perhevapaita lainkaan, vain lyhyen isyysvapaan vai tätä pidempää vapaata. Valtaosa pidempää vapaata pitä-

neistä isistä tosin käytti lähinnä isyysvapaan pidempää, vanhempainvapaan jälkeen pidettävää osaa, ja näistä isistä moni oli kotona samaan aikaan lapsen äidin kanssa (ks. edellä luku 3.2). Isän vapaa ei tällöin ole esteenä äidin imetyksen jatkamiselle. Isän kertomat lapsen äidin imetystoiveet eivät kuitenkaan olleet yhteydessä myöskään isän vanhempainvapaan käyttöön – sen sijaan hoitovapaalla olleet isät kertoivat vapaan käyttämättä jättäneitä useammin lapsen äidin halunneen jatkaa osittaista imetystä pitkään.

4 Perhevapaat työpaikoilla

Työtilanne ja työkiireet ovat melko yleisiä esteitä isien perhevapaiden käytölle, ja moni isä pitää pitkää poissaoloa työstään hankalana. Työnantajan kielteinen suhtautuminen isien perhevapaisiin on sen sijaan harvoin syynä jättää vapaat käyttämättä. (Luku 3, ks. myös Lammi-Taskula ym. 2017, Närvi & Salmi 2017). Tässä luvussa tarkastellaan perhevapaita pitäneiden isien kokemuksia esimiehen ja työyhteisön suhtautumisesta vapaalle jäämiseen sekä työtehtävien järjestelystä perhevapaan aikana. Lisäksi analysoidaan sitä, miksi pitkä poissaolo työstä vaikuttaa isien mielestä hankalalta. Luvun tulokset perustuvat sekä kysely- että haastatteluaineistoon (ks. luku 2).

4.1 Suhtautuminen isän vapaaseen

Kyselyn tuloksia

Kyselyyn vastanneiden isien oli pääosin helppoa ottaa perhevapaalle jääminen puheeksi omalla työpaikalla (taulukko 19). Lähes kaikki lyhyttä isyysvapaata pitäneet kokivat vapaasta kertomisen helpoksi, samoin vähintään yhdeksän kymmenestä pidempää isyysvapaata tai vanhempainvapaata pitäneestä isästä. Hoitovapaalle jääneistä kuitenkin harvempi, neljä viidestä, koki vapaan puheeksi ottamisen helpoksi – joka viides isä oli toista mieltä.

Erityisesti lyhyeen, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaaseen myös suhtauduttiin työpaikoilla myönteisesti. Yhdeksän kymmenestä isästä kertoi esimiehen onnitelleen isän kertoessa vapaasta – jolle usein jäähdään lapsen syntyessä (ks. luku 3.2) – ja työtoverit olivat onnitelleet isää vielä useammin. Kielteisiä kommentteja lyhyestä isyysvapaasta sai ani harva (3 %). Tätä pidemmistä vapaista kielteiset kommentit sen sijaan olivat työpaikoilla hieman yleisempiä. Pidemmälle isyysvapaalle jääneistä isistä kielteisiä kommentteja oli saanut esimieheltä kahdeksan prosenttia, työtovereilta seitsemän prosenttia, vanhempainvapaalle jääneistä jo 14 prosenttia esimieheltään ja hoitovapaalle jääneistä 12 prosenttia esimieheltä, 14 prosenttia työtovereilta.

TAULUKKO 19. Palkansaajaisien kokemukset suhtautumisesta vapaalle jäämiseen ja seurauksista työpaikalla, % vapaata pitäneistä isistä

	Lyhyt isyysvapaa	Pidempi isyysvapaa	Vanhempain- vapaa	Hoito- vapaa
Vapaan pitäminen helppo ottaa puheeksi	98	94	90	80
Esimies onnitteli	88	–	–	–
Työtoverit onittelivat	94	–	–	–
Esimies kommentoi kielteiseen sävyyn	3	8	14	12
Jotkut työtoverit kommentoivat kielteiseen sävyyn	3	7	8	14
Työtehtäviä/asemaa heikennettiin	1	2	2	3
Työsuhde päättyi	0,4	0,4	5	2
Vapaasta tuli muita konkreettisia kielteisiä seurauksia	2	4	2	10
Vapaasta tuli konkreettisia myönteisiä seurauksia	7	6	12	10
N	752	495	78	109

Kielteiset seuraukset vapaan pitämisestä olivat harvinaisia. Hyvin harva isä kertoi työsuhteen päättyneen tai työtehtäviensä tai asemansa heikentyneen perhevapaan seurauksena, joskin muutamille oli käynyt näinkin. Muista isyysvapaan tai vanhempainvapaan kielteisistä seurauksista omassa työssä raportoi vain muutama prosentti näitä vapaita pitäneistä isistä, mutta joka kymmenes hoitovapaalla ollut isä kertoi kuitenkin vapaasta tulleen konkreettisia kielteisiä seurauksia. Myönteisistä seurauksista sen sijaan kerrottiin useammin kuin kielteisistä. Näin oli myös vuoden 2013 perhevapaakyselyssä, jossa isät muun muassa kokivat saaneensa perhevapaalta lisää työtehoa ja uutta motivaatiota työntekoon (Närvi 2017b).

Isien kokemukset perhevapaan puheeksi ottamisesta ja siihen suhtautumisesta työpaikalla olivat hyvin samankaltaisia kuin kolme vuotta aiemmin kerätyssä perhevapaakyselyssä (Närvi 2017b). Kielteinen kommentointi isyysvapaan käytöstä ei näytä vuoteen 2013 verrattuna ainakaan yleistyneen. Kielteisiä kommentteja saaneiden isien osuudet olivat vuonna 2016 jotakuinkin samansuuruisia tai hieman pienempiä kuin kolme vuotta aiemmin, vaikka pidemmän, vanhempainvapaan jälkeen pidettävän isyysvapaan (entisen isäkuukauden) käyttö yleisty samalla aikavälillä selvästi (ks. luku 1.1). Vuoden 2016 kyselyyn vastanneiden, hoitovapaata pitäneiden isien oli kuitenkin ollut aiempaa vaikeampaa ottaa hoitovapaa puheeksi työpaikalla: vuonna 2013 90 prosenttia koki puheeksi ottamisen helpoksi, vuonna 2016 80 prosenttia. Tulokset viittaavat myös siihen, että hoitovapaata pitäneet isät kokivat aiempaa hieman useammin kielteisistä kommentointia sekä kielteisiä seurauksia hoitovapaasta työssään. (Vuonna 2013 hoitovapaata pitäneistä isistä 8 % sai kielteisiä kommentteja esimieheltä, 10 % työtovereilta, vuonna 2016 12 % esimieheltä, 14 % työtovereilta. Kielteisiä seurauksia hoitovapaasta koki 6 % vuonna 2013, 10 % vuonna 2016.) Hoitovapaata pitäneitä isiä oli kuitenkin molemmissa kyselyissä niin vähän, että vertailu on vain suuntaa antava. Aiempaa kielteisempää suhtautumista isien pitämiin hoitovapaisiin voisi kuitenkin selittää esimerkiksi se, että yhdeksän viikon isyysvapaan käytön yleistyessä ja vapaan vakiinnuttaessa asemansa isien olisi aiempaa hankalampaa jäädä isille korvamerkittyä vapaata pidemmälle vapaalle.

Työntekijäasemassa olevat isät kokivat toimihenkilöitä useammin, ettei heidän ollut helppo ottaa puheeksi lyhyelle isyysvapaalle (2,4 % vs. 0,6 %) tai pidemmälle isyysvapaalle (8 % vs.

3 %) jäämistä. Työntekijät saivat toimihenkilöitä harvemmin esimieheltä onnittelevia kertoes- saan isyysvapaalle jäämisestä (87 % vs. 92 %). Pidemmästä isyysvapaasta työntekijät saivat toi- mihenkilöitä useammin kielteisiä kommentteja esimieheltään (11 % vs. 5 %) ja vanhempainva- paasta työtovereiltaan (13 % vs. 0 %).

Myös työpaikan koolla oli merkitystä etenkin lyhyttä isyysvapaata pidemmän isyysvapaan tai vanhempainvapaan puheeksi ottamisessa. Pienillä, alle 30 työntekijän työpaikoilla työsken- televät isät kokivat harvemmin pidemmän isyysvapaan (90 %) tai vanhempainvapaan (76 %) puheeksi ottamisen helpoksi kuin tätä suuremmilla työpaikoilla työskentelevät (93–97 % pi- demmän isyysvapaan ja 95–100 % vanhempainvapaan puheeksi ottaminen). Isän työpaikan sektori tai sukupuolijakauma eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä isien kokemuk- siin työpaikan suhtautumisesta perhevapaaseen.

Haastattelujen tuloksia

Lähes kaikki tutkimusta varten haastatellut työntekijät ja esimiehet kertoivat suhtautumisen isien perhevapaalle jäämiseen olevan työpaikallaan jollei selvästi myönteistä niin ainakin neut- raalia. Kun työpaikoilla monilla on lapsia ja ”jokkainen vuorollaan on siinä tilanteessa”, työtö- verien ja esimiestenkin arveltiin ymmärtävän hyvin isäksi tulevia ja olevan ”ilosta ja onnellisia toisen puolesta” (esimies, H3).

Mun mielestä firma suhtautuu siihen neutraalisti, että okei tämmöinen nyt tapahtu, onneks olkoon, tässä on vielä skumppapullo lahjaksi. (Isä, entinen esimies, H4)

Tällaiset onnitellut ja isäksi tulevien huomioiminen voivat saada isät ajattelemaan, että työpai- kalla ”annetaan ainakin ymmärtää, et se [vapaa] on suositeltavaa pitää” (isä, H9).

Suhtautuminen isien vapaille jäämiseen on kuitenkin moniulotteinen kysymys. Kuten ky- selyn tulokset edellä kertoivat, myönteinen tai neutraali suhtautuminen voi liittyä siihen, mitä työpaikoilla pidetään tavallisena ja siten itsestäänselvänä – siis nimenomaan isille nimettyihin vapaisiin, joita isät melko yleisesti käyttävät (ks. luku 1.1). Sekä esimiehet että työntekijät ker- toivat isien käyttäneen työpaikallaan lähinnä isyysvapaita ja entistä isäkuukautta, mutta van- hempain- ja hoitovapaata isien ei muistettu pitäneen tai niillä ollut isä – joissakin tapauksissa haastateltava itse – oli työpaikalla yksittäinen poikkeus. Joillakin työpaikoilla tavallista oli pi- tää vain lyhyttä isyysvapaata lapsen syntymän yhteydessä: ”se on se kolme viikkoo, [--] jotkut ei välttämättä, on silleen, että eivät käytä sitäkään, että ainakin jos on toinen lapsi, niin voivat tulla aikasemmin” (esimies, H3). Toisilla työpaikoilla taas ”isäkuukaudet on aika vakioita mitä pidetään” (isä, esimies, H10). Etenkin jälkimmäisessä tapauksessa haastatellut kertoivat toistu- vasti itse pitäneensä tai muidenkin työntekijöiden pitäneen ”täyden setin” (isä, H4), ”kaikki ne vapaat mitkä sai pitää” (isä, H9) tai ”ne maksimaaliset” vapaat (isä, esimies, H5).

Isien ajatellaan siis voivan pitää isille nimettyjä vapaita, mutta vanhempien jaettavissa ole- vien vapaiden ei välttämättä mielletä kuuluvan isille. Vastaava ilmiö on havaittu aiemmissakin työpaikoilla tehdyissä haastatteluissa (Närvi 2017b). Tällöin isyysvapaata pidempiä vapaita ei välttämättä mielletä samalla tapaa isän lakisääteiseksi oikeudeksi, vaan pidempien vapaiden ja etenkin vapaiden ajoituksen voidaan ajatella olevan neuvottelukysymyksiä. Esimerkiksi ener- giahuollossa työskentelevä esimies kertoi erään työntekijä-äidin olleen kaksi, kolmekin vuot- ta hoitovapaalla, mutta totesi, ettei vastaava mahdollisuus olisi muille työntekijöille itsestään- selvyys:

Se on tietysti aina katottava, mikä se tehtävä on, ja ei voida mennä sillä sanomaan, että kun tuo pääs, niin sulla vois olla ihan samalla lailla. Että ne on niinkun tapauskohtaisia kato-taan” (esimies, H3).

Myös myöhemmin kuin lapsen syntymän yhteydessä pidettävän isyysvapaan ajankohdasta oli joidenkin esimiesten mukaan neuvoteltu, jotta se ei osuisi töiden sujumisen kannalta hankalaan aikaan. Isät tosin kertoivat myös itse ajoittaneensa vapaan töiden kannalta mahdollisimman sopivaan aikaan (ks. luku 4.2).

Isyysvapaiden pitäminen isien itsestään selvänä oikeutena, mutta muiden vapaiden ymmärtäminen ”ylimääräiseksi” ohjaa työntekijöiden ajatuksia siitä, millaiset perhevapaavalmat ovat heille työpaikoilla mahdollisia tai suotavia. Myös esimiehen hyvää tarkoittava ja vapaiden käyttöön kannustava kysymys siitä, miten isäksi tullut alainen aikoo isyysvapaansa käyttää, voi tahattomasti viestittää, ettei isän odoteta jäävän pidemmälle vapaalle. Esimiehet ovat usein itsekin isiä tai äitejä, ja haastatteluissa viitattiin esimiehen ymmärryksen perhevapaalle jäävän isän tilanteelle perustuvan juuri esimiehen omaan vanhemmuuteen. Kuitenkin ilman organisaation ääneen lausuttuja ohjeita esimiesten omiin kokemuksiin perustuvat oletukset lapsenhoidon järjestämisestä ja vanhempien hoivavastuista voivat ohjata perhevapaata harkitsevien työntekijöiden ratkaisuja (Daverth ym. 2016).

Jotkut haastatellut totesivatkin, että myös organisaation sisällä oli eroja esimiesten suhtautumisessa isien vapaalle jäämiseen. Esimerkiksi kuntasektorilla työskentelevä esimies totesi, että vaikka ”kaupungilla on aika hyvät järjestelyt” ja isolla työnantajalla ”näähän vanhempainvapaa-järjestelyt on aika säänneltyjä”, niin ”on siinä tietysti sitte asenteellisia eroja, et toiset esimiehet suhtautuu vähän ymmärtäväisemmin ja toiset taas sitte kättelee vähän nenänvarrtaan pitkin niitä” (isä, esimies, H7). Perhevapaan puheeksi ottamisen helppous tai vaikeus voi siis riippua paitsi työpaikasta ja sen organisaatiokulttuurista, myös siitä, kenen esimiehen alaisena työntekijä sattuu työskentelemään (Bloksgaard 2015).

Vaikuttaa myös siltä, ettei esimiehen tai työyhteisön kielteisempää suhtautumista perhevapaalle jäämiseen aina oikein tunnusteta – tai tunnusteta, kuten seuraavasta kolmen viikon isyysvapaan pitäneen isän vastauksesta käy ilmi.

Haastattelija: [--] minkälaisia reaktioita työpaikalla tai työyhteisössä tuli sitte kun kerroit, että sä nyt oot kolme viikkoo poissa?

Isä (H2): Ei mitään negatiivisia, ainakaan, tai no sanoisin, et ihan positiivisia, tukevia reaktioita tuli. Että moni työkaveri on tän elämänvaiheen jo ylittänyt ja he on, heillä jo omia lapsenlapsiakin rupee tulemaan, ni he on kyl hyvin ymmärtäväisiä olleet että. Tietysti jossain projekteissa on tullu, no talon sisältä ja vähän ulkookin sellasta tietynlaista tällasta pettynyttä. Että no koska sitä sitte tullaan takas ja ollaan ja kuinka kauan ollaan pois. Toki sekin liittyy lähinnä sit vaan siihen, et ku ihmisillä ja projekteilla on paineita ja taipumusta mennä eteenpäin, ni eihän se sitte, väki vähenee, oo ikinä mukavaa. Varmaan itsekin olen vahingossa näyttänyt myrtyntä naamaa, ku ihmisillä on syitä olla pois ja, et ihan tällasia normaaleja reaktioita, ei mitään negatiivisia.

Samantapaista vähättelevää puhetta omalla työpaikalla huomattuja isien hoivavelvollisuuksia kyseenalaistavia asenteita kohtaan havaittiin myös aiemmissa työpaikoilla tehdyissä työntekijöiden haastatteluissa (Närvi 2017b). Edellä vastauksen keskellä kuvattua, isän isyysvapaasta aiheutunutta ihmettelyä tai harmittelua häivyttävät vastauksen alun ja lopun toteamukset, et-

tei puhuja ole kohdannut työpaikallaan kielteistä suhtautumista. Voidaan tietysti ajatella, ettei tällainen ihmettely ole kielteistä suhtautumista isän hoivavastuuseen sinänsä, vaan pikemminkin harmia hyvän työntekijän (tosin lyhytaikaisesta) työstä pois jäämisestä ja siitä aiheutuvista hankaluuksista töiden sujumiselle. Perhevapaat – kuten monet muutkin väliaikaiset poissaolot – kuuluvat kuitenkin työelämään. Lakisääteisen vapaan käyttöä koskevilla ihmettelevillä kommentteilla osoitetaan, että lapsenhoitoon nähden työn pitäisi miehillä olla etusijalla.

Yksi isä kuvasikin tällaisten ihmettelevien kommenttien heijastavan työpaikan yleisempää ”tulorientoitunutta” ja ”vanhakantaista” toimintakulttuuria. Autokaupassa myyntityössä työskentelevän isän mukaan ”työnantaja ei kyllä hirveesti kiitelly”, kun työntekijä kertoi aikovansa pitää pidempää isyysvapaata ja lisäksi hoitovapaata. Työpaikan ensimmäisen kolmen viikon isyysvapaata pidempää vapaata pitäneen isän ilmoitus oli ”shokkiuutinen”: ”työnantajakin sanoi, että ootsä ihan varma, ja ootsä tosissas, et sä meinaat olla tälleen”. Ylemmän tason johtajan isä kertoi todenneen yhteensä kymmenen viikon vapaasta kuultuaan, että isyysvapaat pitäisi ”kieltää lailla”. Vaikka tämä isä oli työpaikallaan esikoisensa synnyttyä ensimmäinen näin pitkälle perhevapaalle jäänyt, tilanne oli kuitenkin muuttunut jo nuoremman lapsen synnyttyä:

Sillon se asenne oli semmonen, mut kyl nyt meillä on itse asiassa osa jopa myyntipäälliköistä pitäny isäkuukausii, mikä ei ennen ois tullu kuuloonkaan. Et jos semmosen ois pitäny, niin takasin ei ois tarvinnu tulla. (Isä, H12)

Haastateltu isä arveli, että työyhteisön asenteet olivat muuttuneet, kun pidempiäkin vapaita oli enenevässä määrin alettu pitää. Isä itse kertoi toimineensa esimerkkinä, sillä toiset työtoverit olivat isäksi tultuaan kyselleet häneltä perhevapaan pitämisen käytännöistä. Pidemmästäkin isyysvapaasta oli tullut työntekijöiden joukossa tavanomaisempi ratkaisu, jota esimiehet ja johto osasivat haastatellun mukaan työntekijöiltään jo odottaa.

4.2 Työtehtävien järjestely ja yhteydenpito perhevapaan aikana

Kyselyn tuloksia

Perhevapaalla vuonna 2013 syntyneen lapsen kanssa olleille, kyselyyn vastanneille palkansaajaisille palkattiin harvoin sijainen perhevapaan ajaksi (15 %) (taulukko 20). Palkansaajien työt hoidettiin perhevapaan aikana yleisimmin, kolmessa tapauksessa neljästä, jakamalla töitä työtovereiden kesken (76 %). Kolmanneksella isistä työt kasautuivat ja isä jatkoi vapaan jälkeen siitä mihin jäi ennen vapaata (31 %). Joka viides teki töitä pois alta ennen vapaan alkua (18 %) ja joka kymmenes teki töitä myös vapaan aikana kotona tai työpaikalla (10 %). Seitsemän prosenttia vapaata pitäneistä isistä kertoi, että työt jäivät kokonaan tekemättä. Vaihtoehdot eivät olleet toisensa poissulkevia, vaan isien työt saatettiin hoitaa myös useammalla kuin yhdellä tavalla.

Yrittäjäsistä lähes puolet kertoi tehneensä töitä kotona tai työpaikalla perhevapaan aikana (47 %) (taulukko 20). Reilulla kolmanneksella työt kasautuivat ja odottivat vapaalta palaavaa yrittäjää (36 %). Reilulla kolmanneksella töitä hoiti joku muu (36 %). Yrittäjillä oli siis selvästi palkansaajia harvemmin mahdollisuus siirtää työtehtäviä muille työntekijöille tai sijaiselle, ja he tekivät selvästi palkansaajia yleisemmin töitä vapaan aikana. Viidenneksellä yrittäjistä tosin työt jäivät vapaan aikana kokonaan tekemättä (19 %) – yleisemmin kuin palkansaajilla –

ja viidennes teki työtehtäviä pois alta ennen vapaata (19 %). Perhevapaita käyttäneitä yrittäjiä oli kyselyyn vastanneiden joukossa kuitenkin vain 47, joten prosenttiosuudet ovat vain suuntaa antavia.

TAULUKKO 20. Miten työtehtävät järjesteltiin työpaikalla isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan aikana (%)

	työntekijä	alempi toimihenkilö	ylempi toimihenkilö /johtaja	kaikki palkansaajat	yrittäjät
Tilalle palkattiin sijainen	20 ^{***}	9	8	15	
Työt jaettiin työtovereiden kesken	78	85	74	76	
Töitä hoiti joku muu					36
Työt kasautuivat ja jatkoi palatessaan siitä mihin jäi	16	39	50 ^{***}	31	36
Teki töitä kotona tai työpaikalla vapaan aikana	4	12	17 ^{***}	10	47
Työt jäivät kokonaan tekemättä	5	8	11 [*]	7	19
Teki töitä pois alta ennen vapaata	10	22	27 ^{***}	18	19
Muuten	5	5	3	5	6
N	713–715			777	47

^{***} p<.001, ^{**} p<.01, ^{*} p<.05 (erot palkansaajien ammattiaseman mukaan tilastollisesti merkitseviä)

Työntekijäasemassa olevilla sijaisen palkkaaminen hoitamaan omia tehtäviä perhevapaan ajaksi oli toimihenkilöitä yleisempää: joka viidennelle työntekijäisälle otettiin perhevapaan sijainen, toimihenkilöistä harvemmalle kuin yhdelle kymmenestä (taulukko 20). Toimihenkilöille, etenkin ylemmille toimihenkilöille ja johtajille, sen sijaan oli tyypillisempää, että työtehtävät kasautuivat ja että niistä huolehtivat isät itse joko ennen vapaata, vapaan jälkeen tai sen aikana.

Vajaa neljännes (23 %) palkansaajaisista työskenteli esimiestehtävissä. Toimihenkilöiden joukossa esimiehiä oli enemmän kuin työntekijäasemassa olevien. Jos isä oli esimiestehtävissä, sekä työntekijöiden että ylempien toimihenkilöiden työt kasautuivat useammin perhevapaan aikana (työntekijät 33 % vs. 15 %, ylemmät toimihenkilöt 58 % vs. 45 %) ja he myös tekivät useammin töitä vapaalla (työntekijät 13 % vs. 3 %, ylemmät toimihenkilöt 26 % vs. 12 %) kuin jos isällä ei ollut esimiestehtäviä. Ylemmässä toimihenkilöasemassa olevat tekivät myös useammin töitä pois alta ennen vapaan alkua, jos he olivat esimiehiä (34 % vs. 21 %). Sijaisen palkkaamisessa tai työtehtävien jakamisessa työtovereille esimiesasemalla ei sen sijaan ollut merkitystä, jos ammattiasema otettiin huomioon. Tätä voi selittää se, että sijainen palkataan perhevapaalle jäävän isän tilanne muutenkin niin harvoin – ja työntekijäasemassa olevilla, joilla sijaisen saaminen oli yleisempää, sijainen pystyy ehkä ottamaan ainakin osan myös esimiehenä työskentelevän töistä. Samoin ainakin osan myös esimiesten työtehtävistä voi ilmeisesti siirtää muille työtovereille.

Kuntasektori erosi selvästi muista sektoreista perhevapaan aikaisessa töiden järjestelyssä. Kuntasektorilla työskenteleville isille palkattiin selvästi yleisemmin sijainen (60 %), töitä jaettiin harvemmin työtovereille (43 %), työt kasautuivat harvemmin odottamaan vapaalta palaajaa (14 %) eikä yksikään kunnalla työskentelevä isä kertonut töiden jääneen kokonaan tekemättä. Muulla kuin yksityisellä tai julkisella sektorilla – järjestöissä, seurakunnissa, yliopistoissa jne. – työskenteleville isille oli sen sijaan yleisintä, että työt kasautuivat odottamaan vapaalta palaajaa (55 %), töitä tehtiin myös vapaan aikana (27 %) tai työt jäivät kokonaan tekemättä (24 %).

Naisvaltaisissa työpaikoissa työskenteleville isille oli useammin palkattu sijainen (36 %) perhevapaan ajaksi ja töitä oli harvemmin jaettu työtovereille (61 %) kuin miesvaltaisissa (sijainen 9 %, jaettiin työtovereille 81 %) tai tasaisen sukupuolijakauman (sijainen 15 %, jaettiin työtovereille 76 %) työpaikoissa. Naisvaltaisella alalla olevat isät saattoivatkin työskennellä juuri kuntasektorilla. Suurissa, yli sadan työntekijän työpaikoissa isien töitä hoiti harvemmin sijainen (10 %) perhevapaan aikana kuin sitä pienemmissä työpaikoissa (23 % 30–99 työntekijän, 17 % alle 30 työntekijän työpaikoissa). Työtehtäviä on ehkä helpompi jakaa muille sellaisissa työorganisaatioissa, joissa on paljon henkilöstöä. Toisaalta työt myös kasautuivat useammin odottamaan vapaalta palaavaa, kun perhevapaalle jäävä isä työskenteli suuressa organisaatiossa (38 % vs. 25–27 % pienemmissä organisaatioissa).

Töiden järjestelyssä oli myös eroa riippuen perhevapaan pituudesta. Pidempää isyysvapaata, vanhempainvapaata tai hoitovapaata pitäneille työntekijäisille palkattiin sijainen selvästi useammin (27 % vs. 10 %) ja työt jäivät harvemmin kokonaan tekemättä (3 % vs. 9 %) kuin vain lyhyen, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaan pitäneille työntekijöille. Toimihenkilöille sen sijaan otettiin sijainen yhtä harvoin riippumatta vapaan pituudesta.

Ylempien toimihenkilöiden työt taas jaettiin useammin kollegoille (79 % vs. 54 %) ja ne kasautuivat harvemmin (47 % vs. 61 %), jos he olivat olleet pidemmällä isyysvapaalla, vanhempain- tai hoitovapaalla kuin vain lyhyellä isyysvapaalla. Pidempi poissaolo edellyttää siis useammin työtehtävien järjestelyä työpaikalla sen sijaan, että niiden hoituminen jätettäisiin vain työntekijän itsensä vastuulle.

Toisaalta työpaikan sektorin, koon tai sukupuolijakauman mukaan tarkasteltuna sillä, pitkö isä vain lyhyen isyysvapaan vai tätä pidempää vapaata, ei juuri ollut merkitystä. Töiden järjestely voikin liittyä poissaolon pituudesta riippumatta pikemminkin siihen, millaista työtä eri sektoreilla tehdään tai miten töitä on mahdollista järjestellä erisuuruusilla työpaikoilla. Ainoastaan naisvaltaisilla aloilla, joilla sijaisen palkkaaminen oli yleisempää, perhevapaalle jäävälle isälle otettiin sijainen vielä useammin silloin kun oli kyse kolmen viikon isyysvapaata pidemmästä vapaasta (44 %).

Erot erityisesti työntekijöiden ja toimihenkilöiden työtehtävien järjestelyssä voivat liittyä työn luonteeseen sekä siihen, miten työntekijöiden työt on organisoitu. Toimihenkilöiden työlle näyttää olevan työntekijäasemassa olevia tyypillisempää työtehtävien ajoitukseen liittyvä autonomia mutta useammin myös suuri työmäärä (taulukko 21). Valtaosa kyselyyn vastanneista palkansaajana työskentelevistä isistä arvioi itsellään olevan sopivasti töitä (71 %), mutta joka neljäs kuitenkin koki työmääränsä liialliseksi (27 %). Toimihenkilöillä oli selvästi työntekijöitä useammin liikaa töitä: joka kolmas toimihenkilö arvioi työmääränsä liian suureksi.

Toimihenkilöillä oli kuitenkin myös selvästi enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviensä ajoittumiseen kuin työntekijäasemassa olevilla. Kaikista palkansaajaisista lähes yhdeksän kymmenestä (86 %) arvioi voivansa vaikuttaa työtehtävien ajoittumiseen ainakin jonkin verran, kaksi viidestä riittävästi (41 %). Työntekijöistä riittävästi vaikutusmahdollisuuksia koki kolmannes, alemmista toimihenkilöistä lähes puolet ja ylemmistä toimihenkilöistä ja johtajis-

ta hieman yli puolet. Neljännes työntekijäasemassa olevista ei voinut kertomansa mukaan lainkaan vaikuttaa työtehtävien ajoitukseen, alemmista toimihenkilöistä vain kuusi ja ylemmistä toimihenkilöistä kolme prosenttia (taulukko 21).

TAULUKKO 21. Palkansaajaisien kokemukset työmäärästä ja vaikutusmahdollisuuksista työtehtävien ajoittumiseen ammattiaseman mukaan (%)

	Kaikki	työntekijä	alempi toimihenkilö	ylempi toimihenkilö / johtaja
Isällä töitä		p=.000		
liikaa	27	20	34	34
sopivasti	71	78	63	65
liian vähän	2	3	3	1
Isä voi vaikuttaa työtehtävien ajoittumiseen		p=.000		
riittävästi	41	32	47	52
jonkin verran	45	43	48	45
ei lainkaan	14	25	6	3
N	750–759	365–372	102–103	283–284

Autonomia – mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien ajoitukseen – ja jossain määrin myös työmäärä olivat yhteydessä työtehtävien järjestelyyn perhevapaan aikana. Jos palkansaajaisän työ oli sellaista, että hänellä oli mahdollisuus ainakin jonkin verran vaikuttaa työtehtäviensä ajoittumiseen, perhevapaan ajaksi palkattiin harvemmin sijainen (12 % vs. 31 %). Näillä isillä sen sijaan työtehtävien kasautuminen odottamaan vapaalta palaavaa (35 % vs. 11 %), töiden tekeminen pois alta ennen vapaata (20 % vs. 7 %) tai töiden teko vapaalla ollessa (11 % vs. 4 %) oli yleisempää. Työt jäivät heillä myös useammin vapaan aikana kokonaan tekemättä (8 % vs. 2 %).

Työmääränsä liialliseksi kokevat isät kertoivat töiden kasautuneen perhevapaan aikana (54 % vs. 24 %) ja he olivat myös tehneet töitä vapaalla ollessaan (16 % vs. 8 %) useammin kuin ne, joilla töitä oli sopivasti tai liian vähän. Isän kokemuksella työmäärästä ei ollut yhteyttä sijaisen palkkaamiseen tai muihinkaan järjestelyihin.

Yhteydenpito työpaikkaan isien perhevapaan aikana oli melko yleistä. Kolmen viikon isyysvapaata pidempää perhevapaata (pidempää isyysvapaata, vanhempain- tai hoitovapaata) pitäneistä palkansaajista kaksi kolmesta (67 %) oli saanut tietoa työpaikan tapahtumista perhevapaan aikana (taulukko 22). Yli puolet näistä isistä sai tietoa sähköpostitse tai etäverkko-yhteydellä. Lähes yhtä suureen osaan olivat yhteydessä työtoverit. Lähes kaksi viidestä oli itse yhteydessä työpaikkaan ja kolmannekseen esimies oli yhteydessä. Työpaikalla käytiin harvemmin. Joka viides kävi työpaikalla satunnaisesti, vain harva säännöllisesti. Jos esimies oli yhteydessä perhevapaan aikana, valtaosalla (63 %) isistä yhteydenpito koski työasioiden hoitamista.

TAULUKKO 22. Isän yhteydenpito työpaikkaan perhevapaan aikana ammattiaseman mukaan, % pidempää isyysvapaata, vanhempain- tai hoitovapaata pitäneistä palkansaajista

	kaikki palkansaajat	työntekijä	alempi toimihenkilö	ylempi toimihenkilö / johtaja	N
Sai tietoa työpaikan tapahtumista	67	57	68	77***	470
Jos sai tietoa, esimies oli yhteydessä	32	23	40*	37	315–317
työtoverit olivat yhteydessä	56	68**	55	48	
oli itse yhteydessä	37	36	38	37	
seurasi tapahtumia sähköpostilla, etäverkkoyhteydellä tms.	59	35	66	75***	
kävi työpaikalla säännöllisesti	3	0	0	5*	
kävi työpaikalla satunnaisesti	22	31*	21	16	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ (erot palkansaajien ammattiaseman mukaan tilastollisesti merkitseviä)

Ylemmät toimihenkilöt ja johtajat saivat yleisimmin tietoa työpaikan tapahtumista perhevapaan aikana, työntekijäasemassa olevat harvimminkin (taulukko 22). Esimies oli yhteydessä etenkin toimihenkilöasemassa oleviin isiin, työtoverit useimmin työntekijäasemassa oleviin isiin. Toimihenkilöt, etenkin ylemmät toimihenkilöt ja johtajat, seurasivat työntekijöitä useammin myös työpaikan asioita sähköpostin tai etäyhteyden välityksellä. Kyselystä ei kuitenkaan selviä, oliko yhteydenpidosta perhevapaan aikana sovittu esimiehen kanssa yhteisymmärryksessä tai seurasivatko isät työpaikan asioita vapaaehtoisesti, vai oliko yhteydenpito vastentahtoista. Työntekijäasemassa olevien isien näyttää joka tapauksessa olevan helpompaa jäädä työstään perhevapaalle ilman vapaan aikaista yhteydenpitoa kuin etenkin ylempien toimihenkilöiden.

Haastattelujen tuloksia

Kuten isille tehdyn kyselyn, myös haastattelujen perusteella työtehtävien järjestely ja yhteydenpito perhevapaan aikana riippuu isän asemasta ja työnkuvasta. Yhteistä sekä työntekijäasemassa oleville että toimihenkilöille oli, että varsinainen sijainen perhevapaalle jäävälle isälle otettiin harvoin. Sijaisen perehdyttäminen arvioitiin etenkin asiantuntijatehtävissä liian aikaa vieväksi, joskin eroa oli siinä, kuinka pitkää perhevapaata pidettiin ”kipurajana”. Yksi esimies arveli, että ”pari–kolme kuukautta menee varmasti ihan ok”, mutta vuodeksi hoitovapaalle jäävälle isälle sijainen ”pitäs ihan ehdottomasti ottaa” (isä, esimies, H1). Toinen taas kertoi työn olevan sisällöltään sellaista, ettei ”täs oo mitään järkee olla mitään vuotta, se ei oo vielä oppinut siinä ajassa” (esimies, H8). Päteviä, tehtävään sopivia sijaisia todettiin myös olevan usein vaikeaa löytää, tosin tämäkin riippui tehtävästä ja työnkuvasta, kuten esimerkiksi logistiikan alalla työskentelevä esimies totesi:

Isä, esimies (H6): Et meillähän, jos mietitään itte varastotyöntekijää, niin osa tehtävistä on hyvin simppeleitä, me käytetään vuokrafirmoi. Me voidaan ottaa milloin tahansa sieltä, sitä kautta kouluttaa uus työntekijä. Mut et riippuu nyt tietysti et mimmonen, kuka henkilöistä ois jäämässä. Et kuin paljon se aiheuttaa mulle harmaita hiuksii niinku, et kuin paljon täytyy lähteä järjestelemään, et se riippuu ihan organisaatiotasosta ja näin.

Haastattelija: Joo.

Isä, esimies (H6): Tossa meit on kolme henkee tossa ohjausryhmässä, jotka käytännössä pyörittää tota varastoo tossa. Jos ohjausryhmästä joku jäis pois, niin se on jo tosi iso lovi, mutta sitte taas, jos se on joku varastotyöntekijä, joka on yksi 20 henkilön tiimissä, tekee niit normihommii, niin totta kai siin on hirvee ero, et mitä se aiheuttaa.

Työntekijäasemassa olevien isien työpanos oli esimiesten mukaan helpommin korvattavissa, eikä välttämättä edellyttänyt erityisiä järjestelyjä, jos jotakuinkin samaa työtä tekeviä työntekijöitä oli organisaatiossa paljon. Perhevapaalle jäävän tehtävät voitiin tällöin jakaa muille työntekijöille. Osa esimiehistä piti tärkeänä töiden organisoimista lähtökohtaisesti siten, että työntekijöitä voidaan kierrättää eri tehtävissä, jolloin ei synny tilanteita, joissa työtoveri ei pystyisi tarvittaessa ”tuuramaan” työstä poissa olevaa työntekijää. Työpaikoilla oli yleensä jokin vakiintunut käytäntö, esimerkiksi työparit tai tiimit tai määräaikaisten työntekijöiden käyttö, työntekijäasemassa olevien töiden järjestelemiseksi erilaisten poissaolojen, muun muassa vuosilomien ja sairaspöissaolojen aikana. Työntekijäasemassa olevien isien töiden organisointi oli kuitenkin selkeästi työnantajan ja esimiesten vastuulla.

Tieto siitä, että poissaolevan työtehtävät kuormittavat muita työntekijöitä esimerkiksi ylitöillä tai hankaloittavat esimiehen työtä, saivat jotkut isät itse ajoittamaan vapaansa niin, että ”se paletti pyörii sielläkin jokseenkin järkevästi” (isä, H9). Työtehtävien jakamisen työtovereille ei kuitenkaan mahdollisesta työmäärän kuormittavuudesta huolimatta juuri nähty aiheuttavan kitkaa työyhteisössä, vaan haastatellut kertoivat, että perhesyitä ymmärretään työntekijöiden keskuudessa. Joissakin työtehtävissä, kuten autokaupan tulospalkkaukseen perustuvassa myyjän työssä, työtoverit saattoivat jopa hyötyä yhden työntekijän perhevapaalle jäämisestä, jos saivat vastaavasti mahdollisuuden itse ansaita tuolta ajalta suuremman provision. Toisaalta esimerkiksi juuri myyjien työkuultuuriin kuului – ja heiltä tunnuttiin odottavan sitä – että myös perhevapaalla oleva työntekijä on tarpeen tullen tavoitettavissa työasioiden hoitamiseksi.

Haastattelija: Tuleeks siinä [isyysvapaalla olevan työtehtävien hoitamisessa] hankalia tilanteita joskus eteen?

Isä, esimies (H10): No kiire tulee, ei siinä oikeestaan muuta. Mut tos on aika hyviä noi porukat joka paikas, et saa soittaa kotiin työajan ulkopuolellakin, et tääl ei niinku vieroksuta sitä, että nyt mä oon kotona, älkää soitelko mulle työasioista. Et ollaan vähän yrittäjähenkisii kumminki sillä tavalla, niinku yhteispottii kerätään täs kuitenkin ja siit palkka maksetaanki.

Odotukset tavoitettavissa olosta eivät välttämättä tule esimiehen ja työnantajan taholta, vaan esimerkiksi toinen autoalalla myyjänä työskentelevä isä kertoi saaneensa isyysvapaan aikana asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta sähköposteja ja puheluita, joiden koki painostavan työtehtävien hoitamiseen siitä huolimatta, että isyysvapaa oli näiden tahojen tiedossa. Ulkoisten yhteistyötahojen odotukset kuitenkin muokkaavat työpaikan kulttuuria, jolloin työnteki-

jän kokemus voi olla sellainen, ettei työntekijä itse ”osannu päästää duunista irti” (isä, H12). Myyntityössä etenkin pidemmän perhevapaan pitäminen voi myös heijastua ennalta sovittujen tulostavoitteiden saavuttamiseen, jos niitä ei perhevapaan seurauksena mitoiteta uudelleen. Tämäkin luo painetta hoitaa työt perhevapaasta huolimatta:

*Loppujen lopuksihan se meni silleen, et sä teit melkein sen kuukauden sisään, ja sit sä vaan oot takamatkalla sen jälkeen, et sit sun pitää vaan tehdä enemmän ja enemmän duunii. Et vaikka sä pääsit pois täst ympäristöstä sen isäkuukauden aikana, niin kyl sä periaattees-
sa joudut sen sit tekemään myöskin sisään. Et ne on tietyl taval aika kiveen hakattuja meil-
lä ne tavoitteet, että ihan sama ootsä täällä vai et, mutta kun ne pitää tehdä, niin ne pitää te-
hä. (Isä, H12)*

Erityisen yleistä tavoitettavissa olo ja työtehtävien hoitaminen perhevapaan aikana oli kuitenkin asiantuntijatehtävissä työskenteleville ylemmille toimihenkilöille. Heidän työlleen oli tyypillistä, että työntekijän jäädessä perhevapaalle työtehtävien järjestely oli mietittävä ta-
pauskohtaisesti. Osa isistä koki, että järjestely jäi heille itselleen. Esimerkiksi rakennusalalla toimihenkilönä ja haastattelun aikaan esimiesasemassa työskentelevä isä totesi, että suunnitel-
lun isäkuukauden (nykyisin isyysvapaan pidempi osa) lähestyessä ”jossain vaihees huomasin,
et työnantaja ei oo ehkä miettiny asiaa” (isä, esimies, H11). Tämä isä ratkaisi tilanteen hankki-
malla itse sopivan ulkopuolisen konsultin hoitamaan tehtäviään perhevapaan ajaksi.

*En kuormittanu työnantajaa merkittävästi sillä [vapaan pitämisellä], ja sitte järjestin ite it-
telleni sen sijaisen sillä ajatuksella, et mun on sit helpompi palata sieltä isäkuukaudelta taka-
sin, ku on semmonen, tai on ite saanu ratkasta sen ja hoitaa silleen, et ne asiat ei oo sit retu-
perällä. Eikä tarvii murehtii sen isäkuukauden aikana siitä. (Isä, esimies, H11)*

Usein osan perhevapaalle jäävän isän tehtävistä saattoi hoitaa joku muu – työtoveri tai esimies – mutta osa työtehtävistä jäi odottamaan isän vapaalta paluuta. Kiireisiä tehtäviä isät kertoivat hoitaneensa myös vapaan aikana joko kotoa tai työpaikalla.

*Isä (H4): Oon mäki sit isyyslomalla [--] käyny hoitamassa oman leiviskäni. Mut se on ollu
enemmän sitä, et jos mä hoidan sen ite, niin mun ei tarvi valmistella sitä jonkun muun puo-
lesta, se pienentää sitä työmäärää. Oikeestaan menny sellasella minimityömääräperiaattee-
la sellastekin aikojen läpi sitte. Täytyy tolla tavalla joustaa. [--]*

*Haastattelija: Onks sulla itellä ollu kyse just siitä, että esimies pyytää, et voisitsä tän nyt kui-
tenki hoitaa vai...*

*Isä (H4): Ei esimies, ei oo kyl, kyl mä oon niinku ite suunnitellu sen joo. Niin sanottu esimies
ei paljoo puutu mun tekemisiin. [--] Ehkä vähän ylätasolta ohjaa, mut ei silleen et ”tees tä-
nään tätä ja huomenna tota”, ei kuulu tähän hommaan.*

Kuten myös kyselyn tulokset yllä osoittivat, ylemmässä toimihenkilöasemassa työskentelevi-
en työ on usein itsenäistä ja edellyttää työntekijän itsensä ottavan vastuun työn tavoitteista ja
aikatauluista: ”ne on joku projektin vähän niinku semmonen oma henkilökohtainen järjestely
sen projektin hankkimisesta ja toteuttamisesta alust loppuun” (isä, esimies, H11). Projektityös-
sä työn aikataulut ovat usein sidoksissa myös yhtä työntekijää laajempiin yhteistyöverkosto-

hin, esimerkiksi tiimien tai organisaation ulkopuolisten yhteistyökumppanien tai asiakkaiden aikatauluihin ja odotuksiin (Närvi 2017b, Kvande 2009). Erityisesti asiantuntija- ja projektitehtävissä työskentelevät isät kertoivat sisäistetyistä vastuusta, jonka myötä he pyrkivät ajoittamaan perhevapaansa niin, ettei omalle esimiehelle koituisi ongelmia, ja yrittivät perhevapaan aikana ”junailta asiat sillä tavalla, että mun poissaoloa ei edes huomata” (isä, H4).

Esimiehen ja työtoverien edun lisäksi isät voivat ajatella myös omaa etuaan, sillä kantamalla itse vastuun perhevapaan aikaisista työtehtävien järjestelyistä he pystyivät huolehtimaan siitä, että työ tuli hoidettua heidän itse suunnitteleamallaan tavalla: ”jos mä kokonaisuuden kannalta haluan, et asiat menee tietyllä tavalla, niin sit mun täytyy olla se suunnittelemassa, sanoo miten tää menee” (isä, esimies, H6).

Vaikka asiantuntijatehtävissä työskentelevät isät olivat pitkälti itse vastanneet omien työtehtäviensä järjestelystä perhevapaan aikana, esimiehinä he kertoivat kuitenkin pohtivansa myös vapaille jäävien alaistensa töiden organisointia. Työtehtäviä järjesteltiin tapauskohtaisesti ja yhteistyössä vapaalle jäävän työntekijän kanssa:

Haastattelija: Miten ne [isien perhevapaat] on esimiehen näkökulmasta hoitunu?

Isä, aiemmin esimies (H4): Se tulee sen lapun kanssa siihen ja mä allekirjotan sen ja pyydän lähettää oikeeseen paikkaan että se palkkahomma menee oikein. Ei siinä oo muuta ollu, ei se oo mitenkää dramaattinen tilanne. Siinä vaan alkaa sitte heti esimiehen aivot raksuttaa, että mites tästä selvittää tästä tilanteesta sitte. Pitää kysyä tai pyytää sitä henkilöä hoitamaan oman tilanteensa nähden homma silleen, että mieltii kenen kanssa jakaa ne työt, ja ehdottaa jotain, että mitäs jos toi vois hoitaa hommia sun poissaollessas ja näin pois päin. Anna mulle ne ja nää hommat että.

Kuten asiantuntijatehtävissä työskentelevät kertoivat, työn sisältö ja aikataulut olivat heidän omissa käsissään. Jos toiset työntekijät tai edes esimies eivät tarkkaan tunne perhevapaalle jäävän työn sisältöä, työtehtäviä on vaikea järjestellä muuten kuin yhteistyössä työntekijän itsensä kanssa. Vaikka esimies siis olisi viime kädessä vastuussa töiden organisoinnista, odotuksia kohdistuu myös työntekijään itseensä. Esimerkiksi johtoasemassa liikenteen alan asiantuntijaorganisaatiossa oleva esimies kuvasi pidempien poissaolojen aiheuttavan joskus hankalia tilanteita, jos työntekijä itse ei ole huolehtinut tietojensa ja osaamisensa siirtämisestä: ”se on sitte ihan omasta ammattitaidosta kiinni, miten levälleen ne [työt] jää” (isä, esimies, H7). Tällaisessa tilanteessa toisten työntekijöiden oli esimiehen mukaan hankalaa hoitaa poissaolevan työntekijän työtehtäviä. Työtoverit olivatkin olleet huolissaan siitä, kuka töiden organisoinnista ja sujumisesta vastaa, jos ”kriittinen avainhenkilö jää isyysvapaalle”, ja he olivat varmistaneet esimieheltään, miten tilanne aiotaan hoitaa.

Jos työtehtävät järjestellään kunkin perhevapaalle jäävän isän kohdalla tapauskohtaisesti eikä valmista toimintamallia ole – kuten etenkin toimihenkilöiden työssä näytti olevan – vastuunjako töiden organisoinnista voi olla epäselvä sekä esimiehelle, muille työntekijöille että vapaalle jäävälle työntekijälle itselleen. Isät, jotka vasta harkitsevat perhevapaan pitämistä ja sen kestoa, saattavat tällöin epäröidä etenkin muutamia viikkoja pidemmälle perhevapaalle jäämistä (Närvi 2017b).

4.3 Pitkän työstä poissaolon hankaluus

Kyselyn tuloksia

Luvussa 3.4 kävi ilmi, että kaksi viidestä isästä arvioi pitkän poissaolon työstä hankalaksi, useammin isät, jotka pitivät korkeintaan lyhyen isyysvapaan tai eivät vapaita ollenkaan (54–55 %) kuin isät, jotka pitivät tätä pidempiä vapaita (32 %). Isän arvio työstä poissaolon hankaluudesta kytkeytyy siis siihen, kuinka pitkän perhevapaan isä tosiasiaassa pitää: pidempää vapaata pitäneet isät eivät nähneet poissaoloa niin hankalana. Ehkä he olivat juuri siksi voineet olla töistä pidempään vapaalla, tai sitten he olivat vapaata pidettyään huomanneet, ettei hankaluuksia ollutkaan. Seuraavaksi tarkastellaan vielä sitä, liittyykö poissaolon hankaluus isän asemaan työelämässä tai töiden järjestelyyn työpaikalla.

Pitkä poissaolo työstä oli useammin hankalaa ylemmille toimihenkilöille ja johtajille (48 %) sekä alemmille toimihenkilöille (39 %) kuin työntekijäasemassa oleville (34 %), vaikka toimihenkilöt käyttävätkin työntekijöitä yleisemmin kolmen viikon isyysvapaata pidempää isyysvapaata (ks. luku 3.2). Pienissä, alle 30 työntekijän työpaikoissa työskentelevät isät kokivat pitkän poissaolon selvästi useammin hankalaksi (52 %) kuin tätä suuremmissa työpaikoissa työskentelevät (34–38 %).

Nämä kokemukset liittyvät työtehtävien järjestelyyn, sillä pidempiä vapaita (pidempää isyysvapaata, vanhempain- tai hoitovapaata) pitäneet isät kokivat pitkän poissaolon työstä hankalaksi harvemmin, jos isälle palkattiin sijainen (21 % vs. 34 % jos ei sijaista). Useammin pitkä poissaolo koettiin hankalaksi silloin, jos pidempää vapaata pitäneen isän työt kasautuivat odottamaan vapaalta palaajaa (53 % vs. 23 % jos työt eivät kasautuneet), jos työt jäivät kokonaan tekemättä (58 % vs. 30 %) tai jos isä teki töitä pois alta ennen vapaan alkua (45 % vs. 29 %). Myös silloin, jos isä teki vapaalla ollessaan töitä, tämä koki pitkän poissaolon useammin hankalaksi (78 % vs. 34 % jos ei tehnyt töitä kotona), ja näin oli riippumatta siitä, pitikö isä vain lyhyen isyysvapaan vai pidempää vapaata.

Myös työmäärä sekä työtehtävien ajoittumisen vaikutusmahdollisuudet heijastuivat isien kokemuksiin pitkän työstä poissaolon hankaluudesta. Isät, jotka kokivat itsellään olevan liikaa töitä, pitivät selvästi useammin pitkää poissaoloa työstä hankalana (57 % vs. 37 %). Hankalana pitkää poissaoloa pitivät useammin myös ne isät, joilla oli mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviensä ajoittumiseen – yleisimmin ne, joilla tällaisia vaikutusmahdollisuuksia oli jonkin verran (48 %), harvemmin ne, joilla vaikutusmahdollisuuksia oli riittävästi (40 %) ja harvimminkin ne, joilla ei ollut lainkaan tällaisia vaikutusmahdollisuuksia (30 %). Pitkän poissaolon kokivat siis vaikeimmaksi ne isät, jotka saattoivat olla jossain määrin riippuvaisia työnantajan antamista tai ulkopuolelta, esimerkiksi asiakkailta tulevista aikatauluista, mutta jotka kuitenkin pystyivät jonkin verran itse suunnittelemaan töidensä ajoitusta – ja ehkä kokivat silloin myös sisäistettyä velvollisuutta tehdä näin (ks. luku 4.2, myös Närvi 2017b).

Haastattelujen tuloksia

Haastatelluista isistä juuri projektiluonteisissa asiantuntijatehtävissä työskentelevät kuvasivat työstä irrottautumisen hankaluutta. Useiden kuukausien hoitovapaata pitänyt, liikenteen asiantuntijatehtävissä työskentelevä isä kertoi vapaan pitämisen onnistuneen töiden kannalta hyvin, mutta tästä huolimatta pitkä poissaolo työstä aiheutti tunteen esimiesten harmista tai ainakin epäilyksistä töiden sujumisesta:

Sellanen, et vaikka oltiin positiivisel mielel, niin vähän mulle jäi sellanen olo, että ehkä heidän näkökulmaltaan sellanen, että kuka tässä nyt tekee nämä työt ja onkohan se nyt tarpeeks hyvät ja niin pois päin. Niin ehkä paisto sieltä läpi sellanen, miten sanois, ehkä sellanen ajatus siitä, että älä nyt mee, et jää vaikka puolen vuoden päästä. Et jotain työtehtäviä on sellasia, mitä pitäis just nyt sun tehdä. Että sellanen mulle jäi siitä niinkun tunne, mutta ei kukaan suoraan sanonu, että joo, että... Eikä siinä ollu mitään ongelmia asioiden sopimisesta. (Isä, H13)

Kuten edellä, esimies ei välttämättä suoraan ilmaise pitkän perhevapaan olevan epätoivottavaa (ks. luku 3.4), vaan arvio voi olla pikemminkin työntekijän oma tunne pidemmän poissaolon hankaluudesta. Osa isistä – etenkin ne, jotka olivat itse esimiehiä – työskenteli avainhenkilöasemassa ja arvioi, että heidän työpanostaan olisi vaikea korvata perhevapaan ajaksi. Käsitukset siitä, kuinka pitkä poissaolo heille oli mahdollista, vaihtelivat.

Semmonen 6 viikkookin tuntuu aika pitkältä ajalta järjestää, se vaatii puolen vuoden valmistelut helposti. Et ensin löytää sopivan henkilön, sit muutama kuukaus menee äkkiä siihen semmosen perehdyttämisen järjestämiseen ja näin. (Isä, esimies, H11)

Tää on sikäli epäkiitollinen homma, et tähän ei voi suoraan ottaa ketään kadulta, vaan et tä pitää ensin ymmärtää ne lainalaisuudet ja sitte sen jälkee opiskella tää homma mitä täällä tehdään, ja sitte vasta oot. Se on useemman vuoden projekti, jos tähän ottaa ihmisen ja joka sitte lähtee nollassa.

[--] kyllä sen kolme kuukautta pystyy järjestelee, sen pystyy järjestelee. Mut puol vuotta niin se alkaa olee jo, et sitten ei että. Kun ite niistä saa päättää, niin kyl mä sen pystyn rakentamaan niin, et se toimii. Ja sitte joitain asioita ei vaan sinä aikana tehdä kun mä oon pois. Et ne on jäissä. (Isä, esimies, H5)

Joidenkin isien arviot ja käytännöt olivat myös muuttuneet työuran edetessä. Osa isistä oli edennyt juuri perheellistymisvuosina vaativampiin tehtäviin ja esimiesasemaan, eivätkä he enää seuraavien lastensa kanssa katsoneet voivansa pitää yhtä pitkää vapaata työstään kuin ensimmäisen tai aiempien lasten kanssa.

Isien haluttomuudessa olla pitkään perhevapaalla työstään voi olla kyse yhtäältä ulkoisista odotuksista, toisaalta siitä, mitä isä itse odottaa työltään ja työuraltaan. Ulkoisia odotuksia isien läsnäololle esittivät paitsi työnantaja, myös esimerkiksi projekteissa mukana olevat yhteistyötahot tai asiakkaat (ks. myös luvut 4.1 ja 4.2 haastatteluista). Esimerkiksi logistiikan alalla työskentelevä, korkeampaan esimiesasemaan siirtynyt isä kertoi tärkeän asiakkaan varmistaneen heti projektin alkaessa, oliko projektissa mukana olevien työntekijöiden ”lomat jo peruttu” (isä, esimies, H6). Rakennusalan esimiestehtävissä toimiva isä sen sijaan kuvasi alalle tyyppillisiä alihankintaketjuja ja projekteja, joissa tietyn työmaan työyhteisön muodostavat monien eri yritysten työntekijät. Tällöin ”ei sitä lupaa [pitää perhevapaata] tarvii saada siltä omalta viralliselta työnantajalta niinkään, vaan et sitte justiin projektis keskustellaan asiakkaan kans ja asiakkaan yhteistyökumppaneiden kans paljon näistä asioista” (isä, esimies, H11).

Isien sisäiset odotukset kohdistuivat työuraan ja vaativampiin ja vastuullisempiin tehtäviin etenemiseen. Osa isistä kertoi ristiriitaisista tunteista: yhtäältä vahvasta työorientaatiosta ja toisaalta halusta olla lapsen kanssa ja hoitaa tätä kokopäiväisesti, ehkä pidempäänkin kuin mitä olivat tehneet. Sekä lyhyemmät että pidemmät isyysvapaat lastensa kanssa pitänyt, teknologia-teollisuuden asiantuntijatehtävissä työskentelevä isä kertoi olleensa valmis pidempäänkin perhevapaaseen, mutta kuvasi lopullista ratkaisua jonkinlaiseksi kompromissiksi:

Kyl me [lapsen vanhemmat] näistä keskusteltiin, ja mä olin ainakin niinku mielestäni ihan valmis jäämään kotiin, ja ehkä tän toisen lapsen kohalla oon helpottunu, ettei mun tarvinnu jäädä sitte lopulta. Koska siinä taas sitte työurassa oli tullu sellanen sopiva muljautus eteenpäin, et ei olis ehkä ollu ees hyvä jäädä. Olis ollu vähä niinkun epäreilua mun mielestä jäädä. Mut ei tältä puolelta koskaan sanottu mitään, että et voi jäädä tai vastaavaa. (Isä, aiemmin esimies, H4)

Toinen, logistiikkayrityksessä johtoasemassa työskentelevä isä taas kuvasi työn olevan itselleen ”äärettömän iso juttu”: ”Oon firmaan päin kallellaan todella paljon. Niinkun tietyl tapaa mul on sit, ei nyt ihan voi sanoo, et rajaton jousto firmaan päin, mut täytyy olla paljon” (isä, esimies, H6). Myös tämä isä puhui viiden viikon mittaisesta isyysvapaasta ristiriitaisin tuntein:

Sanotaan näin, et se oli vähän kaksteränen miekka, mut tietyllä tapaa sitä aivan huippuaikaa elämässä. Et mä pystyn oleen sen kävelemään oppivan pojan kanssa kotona, mutta samaan aikaan päässä takoo se, että mun pitäis myös olla töissä. Se oli niinkun molempi pahempi tai molempi parempi, miten sen nyt ottaa. Morkkis siitä kun olin siellä [kotona], ja sit jos mä oisin ollu töissä enkä olis pitäny sitä [vapaata], sit mul olis ollu järjetön morkkis siihen, et tuhlasin sen mahdollisuuden. (Isä, esimies, H6)

Toimihenkilöille, joiden työ on itsenäisempää ja jotka ovat vastuussa omista aikatauluistaan, näyttää olevan yhtäältä hankalaa olla työstä pitkään pois, mutta toisaalta juuri he ovat niitä isiä, jotka pitävät yleisemmin pidempiäkin perhevapaita, joskin useimmiten vain korkeintaan yhdeksän viikon mittaista isyysvapaata (ks. luku 3). Työntekijäasemassa oleville poissaolo työstä saattaisi olla töiden organisoinnin puolesta helpompaa, mutta nämä isät tyytyvät useammin lyhyeen, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaaseen. Jotta isien perhevapaille jääminen olisi mahdollista myös käytännössä eikä vain hengessä, töiden organisointi on työpaikoilla avainasemassa. Isien perhevapaiden käyttö kytkeytyy kuitenkin työn järjestelyn ohella myös työpaikoilla vallitseviin kulttuurisiin käsityksiin vanhemmuudesta ja sukupuolesta. Sekä asenteet että käytännöt heijastuvat siihen, millaisia valintoja työn ja lapsenhoidon suhteen isät pitävät itselleen mahdollisina, suotavina ja haluttavina.

5 Yhteenvedo ja pohdinta

Isä hoitaa -tutkimuksessa tutkittiin isien perhevapaiden käytön edellytyksiä ja esteitä. Siinä selvitettiin, ketkä isät pitivät kolmen viikon isyysvapaata pidempiä vapaita, keitä ovat ne isät, jotka jättivät kaikki vapaat käyttämättä, sekä millaisia tekijöitä on vanhempien perhevapaiden jakamisen taustalla. Lisäksi tarkasteltiin suhtautumista isien vapaisiin työelämässä ja sitä, miten perhevapaiden käyttö käytännössä onnistuu isien työpaikoilla. Tässä luvussa kootaan tuloksia yhteenvedoksi sekä pohditaan, mitä tulokset merkitsevät isien perhevapaiden käytön lisäämisen, perhevapaajärjestelmän ja työpaikkojen kannalta.

5.1 Vapaat käyttämättä jättävillä isillä ja heidän puolisoillaan matalampi sosioekonominen asema

Isien perhevapaiden käyttö kytkeytyy tämän kuten aiempienkin tutkimusten mukaan sekä isän että lapsen äidin sosioekonomiseen asemaan ja tilanteeseen työmarkkinoilla. Isä hoitaa -väestökyselyn tulokset osoittivat, että vain äitiys- tai vanhempainvapaan aikana pidettävän korkeintaan kolmen viikon isyysvapaan, mutta eivät enempää, käyttivät useammin keskimääräistä nuoremmat, vailla korkeakoulututkintoa olevat, yrittäjät tai työntekijäasemassa olevat isät. Isät käyttivät vain lyhyttä isyysvapaata yleisemmin myös, jos lapsen äidillä ei ollut korkeakoulututkintoa, jos äiti oli pienituloisen tai työskenteli työntekijäasemassa.

Pidempiä vapaita – isyysvapaan pidempää osaa, vanhempainvapaata tai hoitovapaata – käyttivät vastaavasti useammin yli 35-vuotiaat, korkeasti koulutetut ja palkansaaajaisät ja heistä erityisesti ylemmät toimihenkilöt. Pidempiä vapaita käyttivät useammin myös isät, joiden puoliso oli korkeasti koulutettu, hyvätuloisen tai toimihenkilöasemassa.

Etenkin pidemmän, vanhempainvapaan jälkeisen isyysvapaan käyttäjät, samoin kuin heidän puolisonsa eli lapsen äiti, olivat useammin hyvässä sosioekonomisessa ja työmarkkina-asemassa. Näin on siis edelleen, vaikka pidemmän isyysvapaan osan käyttö on yleistynyt aiempaan isäkuukauteen verrattuna. Vanhempainvapaan jälkeen pidettävän isyysvapaan suosion mahdollisesti yhä kasvaessa sen käyttäjien sosioekonomiset erot luultavasti kuitenkin vähitellen kapenevat.

Isän vanhempainvapaan ja hoitovapaan ja/tai kotihoidon tuen käyttö liittyi vielä selvemmin nimenomaan lapsen äidin korkeampaan sosioekonomiseen asemaan. Isän omalla koulutuksella, ammattiasemalla tai tuloilla ei ollut vanhempain- tai hoitovapaan käytössä juuri merkitystä tai erot vapaiden käytössä olivat melko pieniä. Korkeasti koulutetut isät käyttivät hoitovapaata jopa useammin, jos työskentelivät työntekijäasemassa. Tavanomaisesta vanhempien työnjaosta poikkeavia ratkaisuja näytetään tekevän erityisesti niissä perheissä, joissa lapsen äidillä on isää parempi sosioekonominen ja työmarkkina-asema (ks. myös Lammi-Taskula ym. 2017, Närvi & Salmi 2017, Saarikallio-Torp & Haataja 2016).

Kaikki perhevapaat vuonna 2013 syntyneen lapsensa kanssa jättivät käyttämättä useammin ”etäisät”, jotka eivät asuneet tutkimushetkellä kolmevuotiaan lapsen ja lapsen äidin kans-

sa. Vapaat jättivät käyttämättä yleisemmin myös työelämän ulkopuolella olevat isät, ja työelämässä olevista yrittäjät, samoin kuin pienituloiset isät tai isät, joiden puolisoilla – lapsen äidillä – oli matalampi sosioekonominen asema. Vähintään lyhyttä isyysvapaata käyttivät siis työelämässä olevat useammin kuin työelämän ulkopuolella olevat ja keski- tai suurituloiset isät tai paremmassa sosioekonomisessa asemassa olevien äitien puoliset useammin kuin pienituloiset isät ja alemmassa asemassa olevien äitien puoliset. Tulotaso lukuun ottamatta isän oma sosioekonominen asema – koulutus tai ammattiasema – ei näkynyt siinä, käyttikö isä (ainakin) lyhyttä isyysvapaata. Perhevapaiden käyttöä tarkasteltiin nimenomaan mainitun lapsen osalta, joten tutkimus ei kerro siitä, ovatko vapaat käyttämättä jättäneet isät pitäneet vapaata mahdollisten muiden lastensa hoitamiseksi.¹⁰

On myös moninainen joukko isiä, jotka eivät käytä mitään perhevapaata ja joista on vaikea saada tietoa kysely- tai haastattelututkimuksella. Koska kyselyyn vastanneita kaikki perhevapaat käyttämättä jättäneitä isiä on vähemmän kuin isien joukossa väestötasolla, on syytä olettaa, että tämä kyselyyn vastannut joukko on valikoitunut vastauskadon takia. Ne ryhmät, joiden tiedetään vastaavan kyselytutkimuksiin muita harvemmin – nuoret, vähän koulutetut, alemmassa sosioekonomisessa asemassa olevat, työttömät, yksin elävät – ovat todennäköisesti jättäneet vastaamatta useammin tähänkin kyselyyn. Vastauskadon takia tässä tutkimuksessa esille tulleet vapaiden käyttämättä jättämisen keskeiset taustatekijät – työelämän ulkopuolella oleminen, pienituloisuus sekä se, ettei isä asunut lapsen ja lapsen äidin kanssa – voivat alikoroistaa; todellisuudessa niiden merkitys voi olla vielä suurempi.

Kyselyllä ei myöskään saada tietoa sellaisista isistä, jotka rajautuivat tutkimuksen ulkopuolelle jo otoksen poimintavaiheessa (ks. luku 2.1). Esimerkiksi alaikäiset sekä äidinkieltään muut kuin suomen- tai ruotsinkieliset jätettiin otoksesta pois. Maahanmuuttajataustaisten isien tiedetään käyttävän kantaväestön isiä harvemmin perhevapaita (Tervola ym. 2017).

Otoksesta pois jätettyjä isiä, jotka voivat olla useammin juuri vapaat käyttämättä jättäviä, ovat myös esimerkiksi laitoksissa asuvat sekä ne, joilla ei ole pysyvää osoitetta ja isät, joiden lapsi on huostaan otettu tai annettu adoptioon. Lopullisesta kyselyn kohderyhmästä jätettiin vielä pois ne isät, joilla ei ollut yhtään yhteistä osoitetta lapsen kanssa ja jotka näin ollen eivät missään vaiheessa asuneet lapsen kanssa. Näillä isillä ei kyselyn aikaan ollut oikeutta isyysvapaaseen.¹¹ Osa biologisista tai juridisista isistä ei syystä tai toisesta ole säännöllisesti läsnä lapsensa elämässä ja osallistu lapsen hoitoon eikä näin ollen käytä myöskään perhevapaita. On myös mahdollista, että lapsen kanssa asuvillakin isillä on sellaisia syitä jättää vapaat käyttämättä, joista ei saada tietoa kyselyn avulla. Kyselytutkimuksiin vastaavat aktiivisemmin ne, jotka kokevat tutkimuksen aiheen kiinnostavaksi. Mikäli osa isistä ei koe isyyttä itselleen tärkeänä tai ei halua osallistua lapsen hoitoon, vaikka asuukin lapsen kanssa, nämä isät tuskin vastaavat kyselyyn. Lisäksi tällaisia perusteluita voi olla vaikea tuoda esiin sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla.

10 Myös Kelan rekisteritietoihin perustuvat eri perhevapaita käyttäneiden isien osuudet koskevat tietyn lapsen hoitamiseksi pidettyjä vapaita, eivätkä kerro siitä, mitä vapaita isät käyttivät tai jättivät käyttämättä muiden lastensa kanssa.

11 Isän oikeus isyysvapaaseen perustui asumiseen lapsen äidin kanssa. Vuoden 2017 lakimuutoksen myötä isät saivat oikeuden isyysvapaaseen myös asuessaan erillään lapsen äidistä, jos he vastaavat lapsen hoidosta (sairausvakuutuslaki 9. luku §6).

5.2 Isän vapaiden esteinä äidin kotona olo, talous ja sukupuolistuneen työnjaon itsestänselvyys

Isät, jotka eivät pitäneet mitään perhevapaata mutta vastasivat kyselyyn, kertoivat yleisimmin syiksi jättää perhevapaat käyttämättä sen, että lapsen äiti hoiti lasta kotona sekä sen, ettei isä ollut työelämässä. Isän kotiin jäämiselle edes pariaksi isyysvapaaviikoksi lapsen synnyttyä ei siis ehkä nähty tarvetta, jos äidin ajateltiin pärjäävän kotona yksinkin – tai sitten isä oli esimerkiksi työttömänä tai opiskelija ja pystyi osallistumaan lapsen hoitoon kotona isyyspäivärahan sijaan työttömyyskorvauksen tai opintotuen turvin.¹²

Myös pidemmän, vanhempainvapaan jälkeen pidettävän isyysvapaan esteeksi isät mainitsivat yleisimmin äidin kotona olon (59 % vapaan käyttämättä jättäneistä isistä). Tämä onkin ymmärrettävää, sillä isyysvapaa on käytettävä lapsen kaksivuotispäivään mennessä. Lähes puolet äideistä jatkaa kuitenkin lapsen hoitoa kotihoidon tuella vielä lapsen täytettyä kaksi vuotta (Kela 2016b). Isä ei voi saada isyyspäivärahaa samaan aikaan kun lapsen äiti saa saman lapsen hoitamiseksi kotihoidon tukea, eikä lapsenhoitoa jatkavan äidin ole välttämättä mahdollista tai kannattavaa palata työhönsä tai etsiä uutta työpaikkaa isyysvapaan ajaksi. Melko yleinen este pidemmälle isyysvapaalle olikin myös se, ettei lapsen äidillä ollut työpaikkaa, johon palata (23 %). Joka viides pidemmän isyysvapaan käyttämättä jättänyt ja lähes joka kolmas hoitovapaan käyttämättä jättänyt isä ei toisaalta pitänyt vapaata tarpeellisena. Ehkä tämäkin liittyy siihen, että lapsen äiti oli kotona hoitamassa lasta. Hyvin samankaltaisia syitä isät ovat esittäneet THL:n aiemmassa perhevapaatutkimuksessa (Lammi-Taskula ym. 2017).

Sen sijaan melko harva isä kertoi ajattelevansa, että lapsenhoito kuuluu äidille, ja juuri kukaan ei kertonut lapsen äidin vastustusta syyksi jättää vapaat käyttämättä. Perhevapaiden epätasaisessa jakautumisessa vanhempien kesken näyttää selkeiden sukupuolistuneesta työnjaosta omaksuttujen käsitysten tai äidin suoranaisen ”portinvartijuuden” sijaan olevan useammin kyse ratkaisun jonkinlaisesta ”itsestänselvydestä”. Itsestänselvyys helpottaa tällaisen tavanomaisena pidetyn valinnan tekemistä (ks. Salmi & Närvi 2017a). Vanhemmat myös kehittävät kotona lasta hoitaessaan tai työelämässä toimiessaan taitoja, jotka voivat tuoda onnistumisen kokemuksia. Tällöin osien vaihtaminen vaatii sekä äidiltä että isältä tietoista tahtoa opetella uutta ja antaa toisellekin vanhemmalle siihen mahdollisuus (ks. Närvi 2014).

Lähes puolet (46 %) pidemmän isyysvapaan käyttämättä jättäneistä isistä kertoi vapaan pitämisen olleen taloudellisesti mahdotonta. Hoitovapaan ja kotihoidon tuen käyttämättä jättämisen syynä talous oli vielä yleisempi. Isän ansiot ovat usein perheissä korkeammat kuin äidin (Sauli 2013, Haataja & Hämäläinen 2010), eikä äideillä usein ole työpaikkaa johon palata (Närvi 2017a). Jos lasta halutaan vielä hoitaa kotona, perheissä päädytäänkin helposti tukeutumaan isän ansioihin. Toisaalta isän taloudellinen mahdottomuus pitää perhevapaata voi olla sosiaalisesti hyväksyttävämpi syy kuin muunlaiset, vaikkapa arvoihin ja asenteisiin liittyvät selitykset. Pelkän lyhyen isyysvapaan pitäneet isät ajattelivatkin pidempiä vapaita pitäneitä isiä lähes kaksi kertaa useammin nimenomaan miehen olevan ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta.

12 Opiskelijalla on oikeus isyysrahaan, jos hänen voidaan katsoa opintotukilain mukaisen opintorahan saamisesta huolimatta osallistuvan lapsensa hoitoon (sairausvakuutuslaki 9. luku §6). Kyselyyn osallistuneilta isiltä kysyttiin kuitenkin isyysvapaan käytöstä, joten käytettävissä ei ole tietoa siitä, saivatko he isyysrahaa, vaikka eivät olleet työssä, josta olisivat pitäneet vapaata.

5.3 Työpaikoilla ratkaisevat käytännöt

Työpaikkojen kielteiset asenteet isien vapaita kohtaan tai kielteisten seurausten ennakointi olivat isille tehdyn kyselyn tulosten mukaan harvinaisia syitä jättää vapaa käyttämättä. Sen sijaan työn luonne tai työtilanne ja työkiireet mainittiin melko yleisesti pidemmän ja lyhyemmänkin isyysvapaan esteinä. Vapaat kokonaan käyttämättä jättävien kohdalla ne olivat yhtä yleisiä esteitä kuin taloudelliset syyt.

Yksi ongelma isien perhevapaaratkaisujen taustalla piilee töiden organisoinnissa työpaikalla. Kyselyyn vastanneille perhevapaalle jääneille palkansaajaisille palkattiin harvoin sijainen perhevapaan ajaksi. Isien työt hoidettiin perhevapaan aikana yleisimmin jakamalla töitä työtovereiden kesken. Etenkin ylemmille toimihenkilöille oli tyypillistä, että työtehtävistä huolehtivat isät itse joko ennen vapaata, vapaan jälkeen tai jopa sen aikana. Myös isien ja esimiesten haastattelut osoittivat, että toimihenkilöiden työhön näyttää sisältyvän vahva itseohjautuvuuden odotus. Erityisesti asiantuntijatehtävissä työskentelevien töitä voi myös olla hankalaa siirtää muiden työntekijöiden saati ulkopuolisen sijaisen hoidettavaksi, etenkin kun isien pitämät vapaat ovat useimmiten melko lyhyitä. Isät pohtivat isyysvapaan ajoitusta tarkkaan ja ennakoivat sen vaatimia järjestelyjä etenkin projektimaisessa työssä, jossa työn aikataulut määräytyvät myös yhteistyöverkoston ja asiakkaiden, ei vain työnantajan toiveiden mukaan. Isien pyrkimys hoitaa työnsä perhevapaasta huolimatta niin, ettei ”poissaoloa edes huomata”, ei ehkä liity niinkään esimiehen odotuksiin kuin ulkoisten aikataulujen asettamiin paineisiin – sekä isien itsensä haluun hoitaa työnsä hyvin (myös Bloksgaard 2015, Kvande 2009).

Yli puolet kyselyyn vastanneista, korkeintaan kolmen viikon isyysvapaata käyttäneistä isistä arvioi pitkän poissaolon työstä olevan itselleen hankalaa. Myös lyhyttä isyysvapaata pidempää vapaata käyttäneiden isien kokemukset pitkän työstä poissaolon hankaluudesta ovat yleistyneet 2000-luvun kuluessa (Lammi-Taskula ym. 2017). Tämä tuskin liittyy siihen, että asenteet isien pidempiä vapaita kohtaan olisivat työelämässä muuttuneet (ks. luku 4.1). Isien kokemuksia voi selittää osin se, että monet lapsiperheiden vanhemmat kokivat etenkin talouskriisin vuosina 2010-luvun taitteessa työtahdin ja aikataulujen kiristyneen omalla työpaikallaan (Salmi & Lammi-Taskula 2014).

Kyselyyn vastanneet isät kokivat pitkän poissaolon työstä hankalammaksi, jos heidän töitään ei siirretty muille työntekijöille vaan he olivat itse vastuussa työtehtävistään myös pitäessään perhevapaata, samoin silloin kun he kokivat työmääränsä liian suureksi. Toisaalta juuri toimihenkilöisät, joiden työ on työntekijäasemassa olevia itsenäisempää ja jotka ovat vastuussa omista aikatauluistaan, pitävät yleisemmin pidempääkin isyysvapaata. Asiantuntijatehtävissä kuitenkin rajojen asettaminen vaativalle työelämälle voi olla vaikeaa ja isät päätyvät pitämään vapaansa työn, ei lapsen ehdoilla (Brandth & Kvande 2016, Kvande 2009, Närvi 2017b).

Mutta miksi juuri niin monet isät näyttävät pitävän pitkää perhevapaata työstä itselleen vaikeana? Lapsen äidin pitkän poissaolon tämän työstä arveli hankalaksi merkittävästi harvempi isä (ks. luku 3.4). Äidiksi tulevat työntekijät jäävät kuitenkin perhevapaalle lähes aina vähintään koko kymmenen kuukauden äitiys- ja vanhempainvapaan ajaksi (Närvi 2017a), ja työmarkkinoiden sukupuolistuneesta jakautumisesta huolimatta heitä työskentelee myös samoilla aloilla ja samoilla työpaikoilla kuin isiä. Saattaa tietysti olla, että naisille yleisillä sosiaali-, terveys- ja opetusaloilla työtehtävien luonne edellyttää lähtökohtaisesti sijaisen palkkaamista, mikä voi helpottaa työntekijän jäämistä vapaalle. Naisvaltaisilla työpaikoilla on myös totuttu pitkiin perhevapaisiin (Salmi ym. 2009), ja siten niiden järjestelyyn on ehkä rutiineja eivätkä perhevapaajärjestelyt tule vastaan ensimmäistä kertaa.

Silti kyse lienee myös sukupuolistuneista käsityksistä työnteosta ja vanhemmuudesta. Suomalaisten naisten pitkästä ansiotyöhön osallistumisen historiasta huolimatta sekä työpaikoilla että perheissä näyttää vallitsevan usein ajattelumalli, jonka mukaan äiti on ensisijaisesti vastuussa lapsen hoidosta ja isän on helpompaa omistautua työlleen (ks. myös Närvi 2017b). Suomalaisten käsitykset vanhempien ihanteellisesta työnjaosta ovatkin yllättävän perinteisiä (Salin ym. 2016). Pitkän työstä poissaolon hankaluus ei tällöin kuitenkaan ole objektiivinen fakta tai suomalaisen työelämän ja isien työpaikkojen erityispiirre. Se on pikemminkin sosiaalisesti rakentunut tai neuvoteltu asioiden järjestys, joka siten on neuvoteltavissa myös uudelleen ja toisella tapaa kuin nyt (ks. Salmi & Närvi 2017a).

Työpaikkojen käytännöllä, kuten huolehtimalla perhevapaalle jäävän työtehtävien järjestelystä, voidaan vaikuttaa siihen, minkä pituisen perhevapaan isä kokee itselleen mahdolliseksi. Perhevapaan aikaisen töiden järjestelyn ja yhteydenpidon käytännöt voitaisiin ottaa esille esimerkiksi esimieskoulutuksessa, ja näiden käytäntöjen olemassaolon olisi hyvä välittyä myös työntekijöille, jotka mahdollisesti harkitsevat perhevapaalle jäämistä. Työpaikoilla voitaisiin myös varmistaa, että esimiehillä on saatavilla tietoa työntekijöiden, niin miesten kuin naisten, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksista. Esimiehiä voisi kannustaa ottamaan perhevapaisiin liittyvät järjestelyt puheeksi työntekijöiden kanssa avoimesti ja ilman työntekijän sukupuoleen perustuvia ennako-oletuksia vapaan ja poissaolon kestosta. Yhtä kaikille aloille ja kaikenlaisiin työpaikkoihin tai työtehtäviin soveltuvaa käytäntöä perhevapaiden ja työtehtävien järjestämiseksi ei ole, mutta olennaista on tiedostaa, että jos myös pidempiä vapaita pitävien äitien työtehtävät on mahdollista järjestää, niin se on mahdollista myös isien kohdalla.

5.4 Isän vapaakiintiö muokkaa asenteita ja käytäntöjä

Isälle korvamerkityn vanhempainvapaan on sekä Suomen, muiden pohjoismaiden että laajemminkin eurooppalaisen kokemuksen perusteella havaittu olevan tehokas keino lisätä isien perhevapaiden käyttöä (Haas & Rostgaard 2011, Eydal & Rostgaard 2015, ks. myös www.leavenetwork.org). Suomessa isien vapaan käyttö on yleistynyt vähitellen sitä mukaa kun vapaajärjestelmää on uudistettu soveltumaan paremmin erilaisten perheiden tilanteisiin (Salmi & Närvi 2017a, Saarikallio-Torp & Haataja 2016).

Tämä tutkimus tukee aiempaa tutkimustietoa, jonka mukaan ainakin lyhyt kolmen viikon isyysvapaa on vakiintunut perheissä ja työpaikoilla isien itsestään selvästi käyttämäksi vapaaksi, ja myös pidemmälle isyysvapaalle (entiselle isäkuukaudelle) jäämistä pidetään tavallisena. Kyselyyn vastanneiden perhevapaita käyttäneiden isien mielestä vapaalle jääminen oli pääosin helppo ottaa puheeksi, ja harva isä kertoi kielteisistä kommentteista tai seurauksista työpaikalla. Näin oli etenkin lyhyen ja jossain määrin myös pidemmän isyysvapaan kohdalla, mutta mitä pidemmälle vapaalle isä oli jäänyt, sitä yleisempiä olivat kokemukset kielteisestä suhtautumisesta työpaikalla.

Isille nimettyihin vapaisiin ei siis useimmiten suhtauduta työpaikoilla julkilausutun kielteisesti. Isien pidempien vapaiden käyttöä voivat kuitenkin rajoittaa oletukset siitä, mitkä perhevapaat kuuluvat isille. Isyysvapaat – mutta ei vanhempien jaettavissa olevia vapaita – käyttäneet isät kertoivat haastattelussa käyttäneensä ”sen maksimin” tai ”kaikki ne vapaat mitkä sai pitää”. Myös esimiehet saattoivat jopa kannustaa isäksi tulleita alaisiaan pitämään isyysvapaat, mutta tulivat samalla tiedostamattaankin ilmaisseeksi, ettei isien oleteta pitävän ”ylimääräisiä” vapaita. (Ks. myös Närvi 2017b.)

Perhevapaajärjestelmä muokkaakin paitsi isien ja äitien käsityksiä myös työpaikoilla vallitsevaa ymmärrystä siitä, millaiset valinnat mies- ja naistyöntekijöille ovat mahdollisia. Isille nimetyt vapaat tekevät isien hoivavastuun näkyväksi, ja kun useampi isä käyttää vapaitaan, isien yhä pidemmistäkin perhevapaista tulee myös työpaikoilla tavanomaisempi ja hyväksyttävä käytäntö, kuten miesvaltaisella kaupan alalla työskentelevä isä kertoi omalla työpaikallaan tapahtuneen. Siihen, että joitakin viikkoja pidempikin vapaa ymmärretään isälle tavalliseksi ratkaisuksi, voidaan vaikuttaa isän vapaakiintiötä pidentämällä. Isien pidempien perhevapaajaksojen myötä työpaikoilla pohdittaisiin ehkä yleisemmin myös vapaalle jäävien isien työtehtävien järjestelyä.

5.5 Isyysvapaan joustavuudella ristiriitaisia seurauksia

Isälle kiintiöidyn isyysvapaan tarkoituksena on ollut edistää lapsenhoidon jakautumista tasaisemmin vanhempien välillä, lisätä isien itsenäistä hoivavastuuta sekä kannustaa äitejä työmarkkinoille. Isyysvapaan (ja aiemman isäkuukauden) käyttökauden lyhyys (ks. luku 1.1) on kuitenkin tarkoittanut sitä, että vapaa on pitänyt käyttää siinä vaiheessa, kun monessa perheessä lapsen äiti hoitaa vielä lasta kotihoidon tuella. Kyselyyn vastanneista isistä vain puolet kertoi hoitaneensa lasta pidemmällä isyysvapaalla pääsääntöisesti itsenäisesti, ja kolmannes isistä kertoi lapsen äidin olleen kotona koko vapaan ajan. Tavoite isien itsenäisen hoivavastuun toteutumisesta on siis jäänyt osin saavuttamatta.

Isyysvapaan käyttö itsenäisesti on kuitenkin yleistynyt, sillä ennen vuoden 2013 isyysvapaauudistusta vain joka kolmas isä kertoi hoitaneensa lasta isäkuukauden ajan pääosin itsenäisesti (Lammi-Taskula ym. 2017). Uudistus, jonka myötä isyysvapaata voi pitää lapsen kaksivuotispäivään saakka, näkyy siis vanhempien käytännöissä, kun aiempaa useampi äiti ehtii palata kotihoidon tuelta työhön ennen kuin isän mahdollisuus käyttää isyysvapaansa päättyy. Tämän jouston myötä vanhempainvapaan jälkeen pidettävän isyysvapaan käyttäjien osuus nousikin kolmanneksesta puoleen isistä. Kyselyn tulokset vahvistavat, että joustavuudelle on tarvetta, sillä valtaosa (63 %) isistä hyödynsi mahdollisuutta käyttää isyysvapaata myöhemmin, ja selvä enemmistö (71 %) arvioi mahdollisuuden myöhentämiseen vaikuttaneen siihen, että piti vapaan. Mahdollisuus käyttää vapaata pidemmän ajan kuluessa voi olla tärkeä myös isän työtilanteen kannalta, esimerkiksi pirstaleisissa työsuhteissa oleville ja yrittäjille. Nykyisen aikajouston lyhyys kuitenkin aiheuttaa edellä kuvattuja ongelmia. Isyysvapaan käyttämättömyyden pidentäminen ainakin lapsen kolmevuotispäivään asti todennäköisesti lisäisi isyysvapaan käyttöä ja etenkin isien itsenäistä hoivavastuuta isyysvapaan aikana.

Isyysvapaan käyttöä on haluttu lisätä myös mahdollistamalla vapaan pitäminen useammissa jaksossa. Tämä voi helpottaa erilaisissa työtilanteissa olevien, pätkätyötekevien isien ja yrittäjien vapaiden käyttöä. Vaikka enemmistö kyselyyn vastanneista isistä piti vanhempainvapaan jälkeisen isyysvapaan yhtäjaksoisesti, moni (40 %) käytti vapaan jaksoissa. Pidempää isyysvapaata jaksotettiin useammin, jos lapsen äiti oli vapaan ajan kotona. Yhtäjaksoisen isyysvapaan pitäneet isät sen sijaan hoitivat lasta itsenäisesti useammin kuin vapaata jaksoissa pitäneet isät. Vapaata jaksottaneet isät kertoivat useammin pitäneensä vapaan auttaakseen lapsen äitiä, kun taas yhtäjaksoisen vapaan pitäjille motiivina oli vapaata jaksottaneita useammin lapsen äidin paluu töihin.

Isän itsenäinen hoivavastuu ei välttämättä pääse rakentumaan isyysvapaan aikana, jos isän pitämät vapaat ovat lyhyitä ja lapsen äiti on samanaikaisesti kotona. Vapaan käytön joustavat mahdollisuudet – osa-aikainen vapaa tai vapaan jaksottaminen – ovat tärkeitä erilaisissa elä-

mäntilanteissa olevien vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi. Niiden hyödyntäminen voi kuitenkin saada isät pitämään vapaita pikemminkin työnsä kuin lapsen hoivatarpeiden ehdoilla, jolloin ne pitävät yllä käsitystä isistä lapsen toissijaisina hoitajina (Brandth & Kvande 2016, Närvi 2017b).

5.6 Lopuksi

Perhevapaan käyttö sinänsä ei kerro koko totuutta siitä, minkä verran isä hoitaa pientä lasta ja viettää tämän kanssa aikaa. Esimerkiksi opiskelijoilla, työttömänä olleilla tai yrittäjillä, jotka useammin jättävät vapaat käyttämättä tai pitävät vain lyhyen isyysvapaan lapsen syntymän yhteydessä, voi olla varsinaista perhevapaata pitämättäkin mahdollisuus viettää paljon aikaa lapsen kanssa. Vuorotyötä tekevät isät taas voivat muutaman isyysvapaaviikon avulla saada pitiäkin perhevapaajaksoja, jos he yhdistävät isyysvapaaviikkoja ja vapaapäiviä sopivalla tavalla. Monet haastatellut ovat myös kertoneet yhdistäneensä pidemmän, vanhempainvapaan jälkeen pidettävän isyysvapaan (entisen isäkuukauden) vuosilomaan, jolloin yhtenäisen työstä poissaolon kestoksi on tullut pari, kolmekin kuukautta.

Pidempään perhevapailla olevat isät osallistuvat tutkimusten mukaan myöhemminkin enemmän lastensa hoitoon ja heidän suhteensa lapseen voi muodostua tiiviimmäksi (Almqvist & Duvander 2014, Arnalds ym. 2013, Haas & Hwang 2008, Ottosen 2015). Perhevapaita pitäneet isät ovat myös tyytyväisempiä parisuhteeseensa ja heidän perheissään jaetaan kotitöitä tasaisemmin (Kitterød 2013, Lammi-Taskula 2007, Lammi-Taskula & Salmi 2009). Silti myös monet tutkimukseen haastatellut isät, jotka eivät pitäneet kuin muutamia viikkoja isyysvapaata, kuvailivat vanhempien tasapuolista osallistumista lapsenhoitoon ja lasten asioista huolehtimiseen omassa perheessään. Toisaalta osa isyysvapaata pitäneistä isistä käyttää vapaan yhdessä lapsen äidin kanssa eikä välttämättä pääse kehittämään itsenäisiä hoivataitoja ja luomaan yhtä vahvaa suhdetta lapseen kuin yksin lapsen tai lasten kanssa kotiin jäävät isät (O’Brian & Wall 2017).

Isien perhevapaiden käytön lisääminen onkin vain yksi keino matkalla kohti tasa-arvoisempaa vanhemmuutta. Silti se on tavoittelemisen arvoinen keino, sillä yhden tutkimukseen haastatellun isän sanoin pienen lapsen kanssa oleminen on ”sitä aivan huippuaikaa elämässä”. Ei ole kovin huono tavoite, että tämä huippuaika toteutuisi entistä useamman isän ja lapsen elämässä. Se on myös keino, johon voidaan poliittisin päätöksin vaikuttaa.

Kirjallisuus

- Almqvist, Anna-Lena & Duvander, Ann-Zofie (2014) Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies* 20(1), 19–27.
- Arnalds, Ásdís, Eydal, Guðný Björk & Gíslason, Ingólfur (2013) Equal rights to paid Parental Leave and caring fathers – the case of Iceland. *Icelandic Review of Politics and Administration* 9(2), 323–343.
- Bloksgaard, Lotte (2015) Negotiating leave in the workplace: leave practices and masculinity constructions among Danish fathers. Teoksessa Eydal, Guðný Björk & Rostgaard, Tine (toim.): *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy press, 141–161.
- Brandth, Berit & Kvande, Elin (2016) Fathers and flexible parental leave. *Work, employment and society* 30(2), 275–290.
- Bygren, Magnus & Duvander, Ann-Zofie (2006) Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use. *Journal of Marriage and Family* 68(2), 363–372.
- Daverth, Gwen, Cassell, Catherine & Hyde, Paula (2016) The subjectivity of fairness: managerial discretion and work–life balance. *Gender, Work and Organization* 23(2), 89–107.
- Eerola, Petteri & Mykkänen, Johanna (2015) Paternal masculinities in early fatherhood: Dominant and counter narratives by Finnish first-time fathers. *Journal of Family Issues* 36(12), 1674–1701.
- Eerola, Petteri & Mykkänen, Johanna (2014, toim.) *Isän kokemus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Eydal, Guðný Björk & Rostgaard, Tine (2015, toim.) *Fatherhood in the Nordic Welfare States. Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press.
- Haas, Linda, Allard, Karin & Hwang, Philip (2002) The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family* 5(3), 319–342.
- Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2009) Is Fatherhood Becoming More Visible at Work? Trends in Corporate Support for Fathers Taking Parental Leave in Sweden. *Fathering* 7(3), 303–321.
- Haas, Linda & Hwang, C. Philip (2008) The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden. *Community, Work & Family* 11(1), 85–104.
- Haas, Linda & Rostgaard, Tine (2011) Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave. *Community, Work and Family* 14(2), 177–195.
- Haataja, Anita & Hämäläinen, Ulla (2010) *Viekö haikara tasa-arvon? Puolisoiden väliset tuloerot lapsiperheissä*. Teoksessa Hämäläinen, Ulla & Kangas, Olli (toim.): *Perhepiirissä*. Helsinki: Kela, 76–116.
- Holter, Øystein Gullvåg (2007) Men's Work and Family Reconciliation in Europe. *Men and Masculinities* 9, 425–456.

- Juutilainen, Vesa-Pekka, Saarikallio-Torp, Mia & Haataja, Anita (2016) Perhevapaat 2013 -väestökyselyn toteutus. Tiedonkeruu, aineiston edustavuus ja perustietoja vastaajista. Työpäperi 89, Helsinki: Kela.
- Kaufman, Gayle, Lyonette, Clare & Crompton, Rosemary (2010) Post-birth employment leave among fathers in Britain and the United States. *Fathering* 8(3), 321–340.
- Kela (2016a) Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2015. Sosiaaliturva 2016. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kela (2016b) Kelan tilastollinen vuosikirja 2015. Sosiaaliturva 2016. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kela (2015) Kelan tilastollinen vuosikirja 2014. Sosiaaliturva 2015. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kiianmaa, Nelli (2012) Tasa-arvobarometri 2012. *Julkaisuja* 2012:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Kitterød, Ragni (2013) Mer familiearbeid og mindre jobb blant småbarnsfedre. Teoksessa Brandth, Berit & Kvande, Elin (toim.): *Fedrekvoten og den farsvennlige verferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget, 42–58.
- Kvande, Elin (2009) Work-Life Balance for Fathers in Globalized Knowledge Work. Some Insights from the Norwegian Context. *Gender, Work and Organization* 16(1), 58–72.
- Lammi-Taskula, Johanna (2007) Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. *Research Report* 166. Helsinki: Stakes.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2016) Perhe, työ ja sukupuoli. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto (toim.): *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus, 161–185.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2009) Työnjako ja tyytyväisyys parisuhteeseen pikkulapsiperheissä. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna, Karvonen, Sakari & Ahlström, Salme (toim.): *Lapsiperheiden hyvinvointi 2009*. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 50–59.
- Lammi-Taskula, Johanna, Salmi, Minna & Närvi, Johanna (2017) Isien perhevapaat. Teoksessa Salmi, Minna & Närvi, Johanna (toim.) *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017*. Helsinki: THL, 105–134.
- Lammi-Taskula, Johanna, Salmi, Minna & Parrukoski, Sanna (2009) Työ, perhe ja tasa-arvo. Tasa-arvoselvityksen taustaselvitys työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvistä tasa-arvopoliittisista toimenpiteistä ja niiden vaikuttavuudesta. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön selvityksiä 2009:55. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Luotonen, Aino (2012) Äitien paluu perhevapaalta työhön – motivaatio ja strategia. Teoksessa Luoto, Riitta & Kauppinen, Kaisa & Luotonen, Aino (toim.): *Perhevapaalta takaisin työelämään*. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos, 78–126.
- Mikkilä, Elina (2013) Naisten ja miesten ammatit ja työt. Teoksessa Pietiläinen, Marjut (toim.): *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 65–82.
- Närvi, Johanna (2017a) Äitien perhevapaat ja osallistuminen työelämään. Teoksessa Salmi, Minna & Närvi, Johanna (toim.): *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017*. Helsinki: THL, 64–104.
- Närvi, Johanna (2017b) Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. Teoksessa Salmi, Minna & Närvi, Johanna (toim.): *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017*. Helsinki: THL, 135–185.
- Närvi, Johanna (2014) Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. *Tutkimus* 122/2014. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Närvi, Johanna & Salmi, Minna (2017) Principles and practices of fathers taking parental leave at Finnish workplaces. *Julkaisematon artikkelikäsikirjoitus vertaisarvioitavana Community, Work and Family -lehdessä*.

- Nätti, Jouko & Väisänen, Mia & Anttila, Timo (2005) Tietotyö, ansiotyö kotona ja perhe. Työ ja ihminen 19(1), 71–90.
- Ottosen, Mai Heide (2015) The long-term impacts of early paternal involvement in childcare in Denmark: what happens after nuclear family dissolution. Teoksessa Eydal, Guðný Björk & Rostgaard, Tine (toim.): Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice. Bristol: Policy press, 251–274.
- Repo, Katja (2012) Lasten kotihoidon tuen merkitykset käyttäjien arjessa. Teoksessa Sipilä, Jorma, Rantalaiho, Minna, Repo, Katja & Rissanen, Tapio (toim.): Rakastettu ja vihattu kotihoidon tuki. Tampere: Vastapaino, 111–150.
- Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Saarikallio-Torp, Miia & Haataja, Anita (2016) Isien vanhempainvapaiden käyttö on yleistynyt. Ketkä isät vapaita käyttävät ja ketkä eivät? Teoksessa Haataja, Anita, Airio, Ilpo, Saarikallio-Torp, Miia & Valaste, Maria (toim.): Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Helsinki: Kela, 80–115.
- Salin, Milla, Hakovirta, Mia & Ylikännö, Minna (2016) Suhtautuminen ansaitsija-hoivaajamalleihin kuudessa Euroopan maassa. Teoksessa Haataja, Anita, Airio, Ilpo, Saarikallio-Torp, Miia & Valaste, Maria (toim.): Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Helsinki: Kela, 200–225.
- Salmi, Minna (2017) Perhevapaakeskustelu etenee: kotihoidon tuesta lastenhoidon järjestelmän uudistamiseen. Teoksessa Salmi, Minna & Närvi, Johanna (toim.): Perhevapaat, taluskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: THL, 229–253.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2014) Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Karvonen, Sakari (toim.): Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Helsinki: THL, 38–51.
- Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2010) 6+6+6 -malli vanhempainvapaan uudistamiseksi. Päätösten tueksi 1/2010. Helsinki: THL. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205084953>
- Salmi, Minna, Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009) Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 24/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:978-952-227-190-7>
- Salmi, Minna & Närvi, Johanna (2017a) Johdanto. Teoksessa Salmi, Minna & Närvi, Johanna (toim.): Perhevapaat, taluskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: THL, 8–35.
- Salmi, Minna & Närvi, Johanna (2017b, toim.) Perhevapaat, taluskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: THL. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>
- Salmi, Minna, Närvi, Johanna & Lammi-Taskula, Johanna (2016) Köyhyys, toimeentulo ja hyvinvointi lapsiperheissä. Julkaisussa Karvonen, Sakari & Salmi, Minna (toim.): Lapsiköyhyys Suomessa 2010-luvulla. Työpäperi 30/2016. Helsinki: THL, 13–44. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-742-8>
- Sauli, Hannele (2013) Naisten ja miesten tuloerot erilaisissa kotitalouksissa. Teoksessa Pietiläinen, Marjut (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus, 153–173.
- STM (2017) Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kirje 21.09.2017 Perhevapaiden uudistusta valmistelevalle työryhmälle perustamisesta (STM/3668/2017).
- STM (2011) Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Selvityksiä 2011:12, Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

- STM (1999) Isätoimikunnan mietintö. Komiteamietintö 1999:1, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sutela, Hanna (2015) Pitkät työajat hankaloittavat perheen ja työn yhteensovittamista. *Tieto & trendit* 4/2015, 50–57.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tammelin, Mia & Mustosmäki, Armi (2017) Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.): *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 113–129.
- Tervola, Jussi, Duvander, Ann-Zofie, Mussino, Eleonora (2017) Promoting parental leave for immigrant fathers. What role does policy play? *Social Politics* 24(3), 269–297.
- Tilastokeskus (2017a): Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2007–2016. Työmarkkinat 2017. Helsinki: Tilastokeskus. http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_fi.pdf
- Tilastokeskus (2017b). Työvoimatutkimus. Perheet ja työ vuonna 2016. Työmarkkinat 2017. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/tyti/2016/14/tyti_2016_14_2017-10-10_fi.pdf
- Tilastokeskus (2017c). Syntyneet 2016. Vuosikatsaus. Väestö 2017. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.tilastokeskus.fi/til/synt/2016/02/synt_2016_02_2017-12-04_fi.pdf
- Toppinen-Tanner, Salla, Bergbom, Barbara, Friman, Riikka, Ropponen, Annina, Toivanen, Minna, Uusitalo, Hanna, Wallin, Marjo & Vanhala, Anna (2016) *Työ @ elämä*. Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Liite 1

Liitetaulukoissa esitetään isien eri perhevapaiden käytön tai käyttämättä jättämisen taustatekijät erikseen korkeasti koulutetuilta isiltä ja isiltä, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa. Erillinen tarkastelu isän koulutuksen mukaan tehtiin, koska vastauskadosta johtuen tutkimuksessa kerätyn kyselyaineiston vastaajien joukko painottui korkeasti koulutettuihin isiin (luku 2.1). Erillisellä tarkastelulla voidaan nähdä, kytkeytyvätkö jotkut isän perhevapaiden käyttöön yhteydessä olevat tekijät juuri isän koulutustasoon.

Koulutuksen mukaisia ristiintaulukointeja on kuitenkin tarkasteltava sillä varauksella, että joissakin taustamuuttujien luokissa vastaajien määrät jäävät hyvin pieniksi (ks. taulukoissa sarake N). Tällöin vapaata käyttäneiden isien prosenttiosuudet eivät välttämättä ole luotettavia. Taulukoista nähdään erityisesti se, ovatko taustamuuttujien luokkien väliset erot tilastollisesti merkitseviä. Esimerkiksi liitetaulukosta 1 nähdään, että sekä korkeasti että matalammin koulutettujen isien joukossa isän toiminta oli yhteydessä siihen, ettei isä pitänyt mitään perhevapaata. Matalammin koulutettujen joukossa työelämän ulkopuolella olevat isät jättivät selvästi palkansaajia ja yrittäjiä useammin kaikki vapaat käyttämättä, kun taas korkeasti koulutettujen isien joukossa sekä työelämän ulkopuolella olevat että yrittäjät jättivät vapaat käyttämättä palkansaajia useammin.

LIITETAULUKKO 1. Vapaat vuonna 2013 syntyneen lapsen kanssa käyttämättä jättäneet isät ja vapaiden käyttämättä jättämisen taustatekijät isän koulutuksen mukaan, % korkeakoulututkinnon suorittaneista ja isistä, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa

	Ei mitään perhevapaata		N
	Korkeakoulututkinto	Ei korkeakoulututkintoa	
Kaikki	7	10	910
Ikä			
< 35	8	9	408
35 +	6	12	507
Lapsiluku			
1	7	9	175
2	7	11	489
3+	5	11	250
Toiminta			
palkansaaja	5	6	775
yrittäjä/ammattinharjoittaja/ freelancer	18	11	80
muu (työtön, opiskelija, sairaus ym.)	19**	49***	61

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

LIITETAULUKKO 1. jatkuu

	Ei mitään perhevapaata		N
	Korkeakoulututkinto	Ei korkeakoulututkintoa	
Kaikki	7	10	910
Tulot euroa/kk, netto			
≤ 2000	10	14*	279
2001–3000	5	6	418
> 3000	8	12	183
Ammattiasema			
työntekijä	5	6	371
alempi toimihenkilö	5	0	104
ylempi toimihenkilö tai johtaja	6	9	284
Sektori			
yksityinen	5	7	602
kunta	6	9	75
valtio	3	4	58
järjestö, kirkko, yliopisto ym.	9	0	34
Lapsen äidin koulutus			
korkeakoulututkinto	6	7	574
ei korkeakoulututkintoa	10	12	299
Lapsen äidin ammattiasema			
työntekijä	9*	10	371
alempi toimihenkilö	3	12	91
ylempi toimihenkilö tai johtaja	2	6	164
Lapsen äidin tulot euroa/kk, netto			
≤ 1500	9	12	365
1501–2500	5	6	340
> 2500	6	3	132
Perhemuoto			
Lapsi asuu pääasiallisesti äidin luona	29*	46***	18
Lapsi asuu ainakin osittain isän kanssa (ydinperhe, vuoroasuminen, lapsi isän luona)	7	9	898
Isä mukana synnytyksessä			
kyllä	6	9	885
ei	20	23*	27
Raskaus			
ei suunniteltu	6	19**	120
suunniteltu	7	9	783

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

LIITETAULUKKO 2. Vain lyhyttä isyysvapaata tai pidempiä vapaita (pidempi isyysvapaa, vanhempainvapaa tai hoitovapaa) pitäneet isät ja vapaiden käytön taustatekijät isän koulutuksen mukaan, % korkeakoulututkinnon suorittaneista ja isistä, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa (mukana jotakin vapaata pitäneet isät)

	Korkeakoulututkinto				Ei korkeakoulututkintoa			
	Vain lyhyt isyysvapaa	Pidempää vapaata (pidempi isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa)	Yhteensä	N	Vain lyhyt isyysvapaa	Pidempää vapaata (pidempi isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa)	Yhteensä	N
Kaikki***	25	75	100	454	39	61	100	376
Ikä	**							
< 35	29	71	100	172	47	53	100	200
35 +	22	78	100	283	30	70	100	175
Lapsiluku								
1	30	70	100	87	35	65	100	74
2	23	77	100	257	38	62	100	185
3+	23	77	100	109	42	58	100	118
Toiminta	*							
palkansaaja	24	76	100	406	37	63	100	318
yrittäjä/ ammattin- harjoittaja/ freelancer	26	74	100	27	59	42	101	41
muu (työtön, opiskelija, sairas ym.)	38	62	100	21	22	78	100	18
Tulot euroa/kk, netto								
≤ 2000	28	72	100	86	39	61	100	155
2001–3000	23	77	100	211	39	61	100	180
> 3000	25	75	100	138	33	67	100	30
Ammattiasema								
työntekijä	31	69	100	84	39	62	101	262
alempi toimihenkilö	25	75	100	77	39	61	100	23
ylempi toimihenkilö tai johtaja	20	80	100	232	30	70	100	30
Sektori								
yksityinen	24	76	100	294	40	60	100	268
kunta	24	76	100	50	20	80	100	20
valtio	13	88	101	32	24	76	100	25
järjestö, kirkko, yliopisto ym.	35	66	101	29	0	100	100	2

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

LIITETAULUKKO 2. jatkuu

	Korkeakoulututkinto				Ei korkeakoulututkintoa			
	Vain lyhyt isyysvapaa	Pidempää vapaata (pidempi isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa)	Yhteensä	N	Vain lyhyt isyysvapaa	Pidempää vapaata (pidempi isyysvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa)	Yhteensä	N
Kaikki***	25	75	100	454	39	61	100	376
Lapsen äidin koulutus					***			
korkeakoulututkinto	23	77	100	375	28	72	100	160
ei korkeakoulututkintoa	30	70	100	66	48	52	100	196
Lapsen äidin ammattiasema					*			
työntekijä	28	72	100	155	36	64	100	180
alempi toimihenkilö	15	86	101	55	28	72	100	29
ylempi toimihenkilö tai johtaja	20	80	100	129	14	86	100	29
Lapsen äidin tulot euroa/kk, netto					**			
≤ 1500	27	73	100	155	47	53	100	167
1501–2500	21	79	100	173	31	69	100	145
> 2500	23	77	100	96	23	77	100	30

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

LIITETAULUKKO 3. Lyhyttä isyysvapaata, pidempää isyysvapaata, vanhempainvapaata ja hoitovapaata pitäneet isät (verrattuna isiin, jotka eivät pitäneet kyseistä vapaata) ja vapaiden käytön taustatekijät isän koulutuksen mukaan, % korkeakoulututkinnon suorittaneista ja isistä, joilla ei ollut korkeakoulututkintoa

	Lyhyt isyysvapaa		Pidempi isyysvapaa		Vanhempainvapaa		Hoitovapaa / kotihoidon tuki		N
	Korkea- koulu- tutkinto	Ei korkea- koulutut- kintoa	Korkea- koulu- tutkinto	Ei korkea- koulutut- kintoa	Korkea- koulu- tutkinto	Ei korkea- koulutut- kintoa	Korkea- koulu- tutkinto	Ei korkea- koulutut- kintoa	
Kaikki	91*	86	66***	50	10	10	16*	11	907-914
Ikä									
< 35	90	87	61	46	8	8	15	8	406-408
35 +	91	84	69	54	12	11	17	14*	501-506
Lapsiluku									
1	88	84	58	57	12	9	13	15	173-175
2	91	87	69	49	10	10	18	11	483-486
3+	91	85	66	46	10	10	16	9	249
Toiminta									
palkansaaja	93***	90***	68	54**	10	10	16	11	766-772
yrittäjä/ammattinharjoittaja/freelancer	79	84	61	33	12	4	12	11	78-80
muu (työtön, opiskelija, sairaas ym.)	69	43	46	29	8	14	19	14	60-62
Tulot euroa/kk, netto									
≤ 2000	84	80	62	46	11	13	20	14	277-278
2001-3000	93*	91**	69	54	7	6	15	9	412-416
> 3000	91	85	65	50	13	9	15	6	183-184
Ammattiasema									
työntekijä	93	91	56	54	9	9	30**	10	367-371
alempi toimihenkilö	93	96	69	52	11	9	11	17	104
ylempi toimihenkilö tai johtaja	92	85	73*	54	11	15	14	9	280-282

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

LIITETAULUKKO 3. jatkuu

	Lyhyt isyysvapaa		Pidempi isyysvapaa		Vanhempainvapaa		Hoitovapaa / kotihoidon tuki		N
	Korkea- koulu- tutkinto	Ei korkea- koulutut- kintoa	Korkea- koulu- tutkinto	Ei korkea- koulutut- kintoa	Korkea- koulu- tutkinto	Ei korkea- koulutut- kintoa	Korkea- koulu- tutkinto	Ei korkea- koulutut- kintoa	
Kaikki	91*	86	66***	50	10	10	16*	11	907-914
Sektorit									
yksityinen	93	90	67	52	10	9	14	10	596-601
kunta	92	91	69	73*	14	18	21	18	74
valtio	91	92	81	72	9	8	21	8	57-59
järjestö, kirkko, yliopisto ym.	88	100	53	0	9	50	24	50	33-35
Lapsen äidin koulutus									
korkeakoulututkinto	91	87	68	61**	11	13*	19**	20***	569-573
ei korkeakoulututkintoa	89	85	61	43	7	6	3	5	297-299
Lapsen äidin ammattiasema									
työntekijä	90	83	59	52	7	9	15	12	369-371
alempi toimihenkilö	97	88	81**	56	9	13	16	9	89-91
ylempi toimihenkilö tai johtaja	95	90	76	71	12	19	25	26	161-163
Lapsen äidin tulot euroa/kk, netto									
≤ 1500	88	82	63	45	9	6	9	10	361-364
1501-2500	95	90	71	58	8	12	18	11	337-339
> 2500	90	93	69	58*	16	19*	31***	32**	130-133

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