

TYÖ

JA

PERHE

**Käyntiosoite:**

Mikonkatu 8 A, 6. krs,
00100 Helsinki

Postiosoite:

PL 421, 00101 Helsinki

Puhelin:

09 131 521

Sähköposti:

sttk@sttk.fi

Johdanto

Mahdollisuus osallistua työelämään on STTK:lle tärkeä arvo. Haluamme, että jokainen työkäinen voi tasa-arvoisesti osallistua ja edetä työelämässä – antaa oman potentiaalinsa täysimääräisenä käyttöön. Osallisuus työhön on myös hyvinvointiyhteiskunnan peruskivi, jonka rapistuminen vie järjestelmältä maksajat. Yhtä tärkeä arvo on mahdollisuus laadukkaaseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Se on kaikkien perheellisten työssäkävien – ja heidän perheidensä oikeus.

Työelämän vaiheet kulkevat käsi kädessä perhe-elämän kanssa. Jotta täysipainoinen osallistuminen toteutuisi kaikissa elämäntilanteissa, vaaditaan yhteiskunnalta ja työelämältä sekä tukea että joustavuutta. Suomalaista yhteiskuntaa pidetään perhe- ja lapsiystävällisenä, mutta samalla lapsiperheiden määrä vähenee koko ajan. Perhe perustetaan myöhemmin ja se on keskimäärin pienempi kuin aiemmin. Elämme historiallisen alhaisen syntyvyyden aikaa. Suomessa syntyy yhtä vähän lapsia kuin 1800-luvun nälkävuosina. Ilmiön taustalla on monia syitä, mutta hyvä työn ja perheen yhteensovittaminen on tutkitusti kytköksissä lapsiperheiden hyvinvointiin. OECD-vertailuissa on havaittu, että maissa, joissa naisten työhön osallistuminen on yleistä, syntyy myös enemmän lapsia. Edellytyksenä kuitenkin on, että työn ja perheen yhteensovittamiseen myös kohdistuu aktiivista tukea, esimerkiksi palveluiden muodossa.

Elämme historiallisen alhaisen syntyvyyden aikaa. Suomessa syntyy yhtä vähän lapsia kuin 1800-luvun nälkävuosina.

Perhepolitiikka mielletään työmarkkinoilla usein niin sanotusti pehmeäksi aiheeksi. Tässä ajassa on kuitenkin tärkeää ymmärtää, että kysymykset työn ja perheen yhteensovittamisesta, työelämän kulttuurista ja perheille tarjotuista palveluista ovat työelämän ja koko yhteiskunnan kehittämisen kovaa ydintä. Yhä vähenevä työikäinen väestö ja yhteiskunnan heikkenevä huoltosuhde vaativat meitä pitämään huolta perheistä. Tekemämme ratkaisut määrittelevät paitsi nyt työiässä olevien sukupolvien elämää, myös tulevaisuuden työntekijöiden mahdollisuuksia. Valinnat vaikuttavat pitkälle tulevaisuuteen.

Perheille tarkoitettua tukiverkkoa, palveluita ja työelämän rakenteita on kyettävä kehittämään ja arvioimaan rohkean kriittisesti. On kysyttävä, tukevatko palvelut työelämään osallistumista tukevaa vai jarruttavatko ne sitä? Toteutuvatko kaikkien perheiden oikeudet? Hämärtävätkö totut rooli- ja ajatusmallit näkemystämme? Onko yhteiskunnalla oikeus puuttua yksilöiden valintoihin, ja tapahtuuko ohjaus kepin vai porkkanan avulla? On myös hyväksyttävä, että vaikka muutokseen voidaan kannustaa ja ohjata, ei perheystävällistä kulttuuria voida rakentaa vain valtiotallan tai työnantajan toimesta. Vastuu muutoksesta on meillä kaikilla.

STTK:n teesit työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen:

1. Perhevapaajärjestelmäksi 6+6+6-malli
2. Työelämän on joustettava eri elämäntilanteissa
3. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat edistämään työn ja perheen tasapainottamista
4. Erilaisia perheitä ja perhemuotoja kohdeltava yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti
5. Laadukkaat varhaiskasvatuksen sekä pienten koululaisten iltapäivätoiminnan palvelut ovat työ- ja perhe-elämän tasapainon edellytys

Perheystävällinen työpaikka

Lapsia hankitaan usein elämänvaiheessa, jossa työura on alussa tai sitä pyritään aktiivisesti edistämään. Kaksi ajankäytöltään haastavaa elämänvaihetta osuu päällekkäin, mikä on omiaan luomaan paineita ja stressiä työssäkäyville vanhemmille. Ei ihme, että kutsumme pikkulapsivaihetta ruuhkavuosiksi. Työpaikkojen perheystävällisen kulttuurin vahvistuminen helpottaisi erityisesti pienten lasten vanhempien, erityisesti naisten, osallistumista työelämään ja uralla etenemistä. Perheystävällisyys onkin monella tapaa tasa-arvokysymys, josta kaikki hyötyvät. Suomalaisten työura myös jatkuu yhä pidempään ja isovanhemmat ovat usein aktiivisesti mukana työelämässä lastensa perustaessa perhettä. Työuran loppuvaiheessa monella on hoivavastuuta iäkkäistä vanhemmistaan. Hoivavastuuta voi olla myös erimerkiksi sairastavasta puolisoista tai aikuisesta vammaisesta lapsesta.

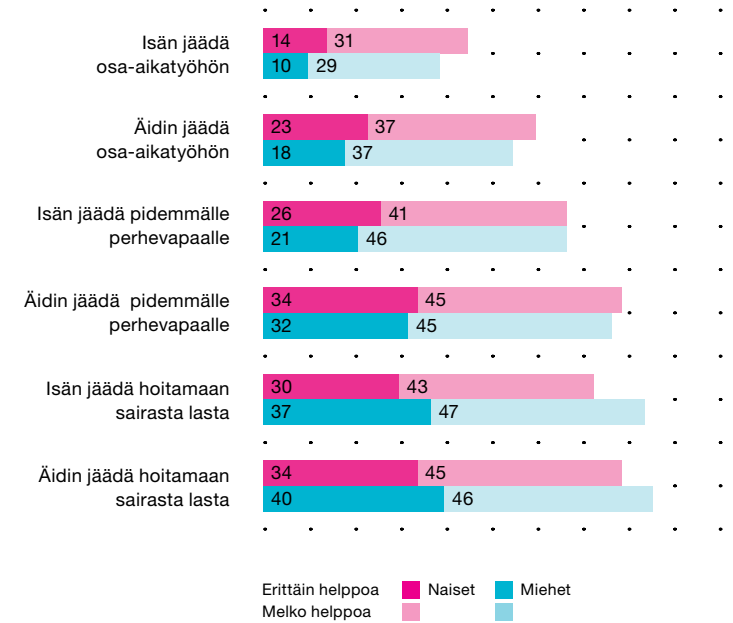
Perheen ja työelämän yhteensovittaminen ei ole yksinkertaista, mutta sitä voidaan tukea hyvillä työpaikkakäytännöillä, kuten joustavilla työajoilla tai lisäämällä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työvuorosunnitteluun, mahdollistamalla ajankäytön optimoiminen ja paikasta riippumaton etättyö. Joustavat käytännöt ja kulttuuri parantavat jaksamista, mutta myös sitouttavat työntekijöitä pitkäaikaisiin työsuhteisiin, vähentävät sairauspoissaoloja sekä lisäävät työtehoa ja tuottavuutta. Hyvä työn ja muun elämän välinen tasapaino vähentää stressiä. Avoin, joustava ja perheystävällinen kulttuuri voi olla työpaikalle valtti, joka tukee perheellisten lisäksi myös muun henkilöstön hyvinvointia.

Työpaikan asenneilmapiiri voi joko tukea tai heikentää työn ja perheen yhteensovittamista. Asenteilla ja kulttuurilla on usein ohjaava vaikutus esimerkiksi perhevapaiden jakautumiseen. Perheystävällistä ilmapiiriä voi kehittää esimerkiksi aktiivisella sitoutuminen perheystävällisiin käytäntöihin ja niistä tiedottamalla. Kannustus ja ennakkoluulottomat esimerkit luovat uudenlaista kulttuuria.

Avoin, joustava ja perheystävällinen kulttuuri voi olla työpaikalle valtti, joka tukee perheellisten lisäksi myös muun henkilöstön hyvinvointia.

Kuinka helppoa äitien ja isien on jäädä työpaikalla erilaisille perhevapaille

Alle 10-vuotiaiden vanhemmat, pl. "Ei sovi" -vastaukset.
Työolotutkimus 2013. (%)



Lähde: Tilastokeskus

Työntekijän elämäntilannetta voidaan tukea huomioimalla:

1. Työsuhteen laatu ja muoto
2. Työajan määrä ja sen sijoittuminen
3. Työntekopaikka, takaamalla esim. etättyömahdollisuus

Vapaaehtoisesta osa-aikatyöstä todellinen vaihtoehto

Suomalainen työelämä on perinteisesti liputtanut koko-aikatyön puolesta. Lainsäädäntö on osa-aikatyön osalta joustamaton, sillä sen lähtökohtana on koko-aikatyön normi. Omasta aloitteestaan osa-aikatyöhön siirtyvältä työntekijältä puuttuu usein vaikutusvaltaa sekä työtehtäviensä että työaikansa suunnitteluun, eikä työmäärää aina suhteuteta lyhentyneeseen työaikaan. Siirtyminen koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyöstä koko-aikatyöhön voi olla joustamatonta. Osa-aikatyö ei useinkaan ole taloudellisista syistä todellinen vaihtoehto pieni- ja keskituloisille palkansaaajille. Esimerkiksi osa-aikaisen päivähoidon kankeat maksukäytännöt tekevät siitä taloudellisesti vähemmän houkuttelevaa.

Osa-aikatyötä ja yhteiskunnan tarjoamia osa-aikaisia palveluja tulisikin entisestään joustavoittaa. Osa-aikatyöhön tulisi aktiivisesti kannustaa sekä miehiä että naisia. Työntekijällä pitäisi myös olla aito mahdollisuus suunnitella työtään ja työmääränsä, eikä osa-aikatyö ei saisi muodostua urakehityksen esteeksi.

Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvolaki velvoittaa vähintään 30 henkilöä työllistävät työpaikat laatimaan suunnitelman tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ovat oiva väline työpaikan kehittämisessä perheystävällisemmäksi.

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattavat toimet ja keinot tulisi räätälöidä jokaisen työpaikan tarpeiden, koon, toimialan ja henkilöstörakenteen mukaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Toimet voivat liittyä esimerkiksi uralla etenemiseen, työn joustoihin, perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin järjestelyihin, työilmapiiriin tai asenteisiin.

Useissa Euroopan maissa osa-aikatyötä tekevät erityisesti pienten lasten äidit. Suomessa pienten lasten hoito kotona kotihoidontuen turvin on edelleen yleistä. Pienten lasten äitien osa-aikatyö on kuitenkin lisääntynyt. STTK pitää tärkeänä, että äidit palaisivat työmarkkinoille entistä nopeammin, edes osa-aikaisesti. Osa-aikatyön tulisi kuitenkin olla todellinen vaihtoehto myös miehille. Kaksi kolmasosaa osa-aikaisista palkansaaajista on naisia, ja osa-aikatyötä tehdään erityisesti naisvaltaisilla toimialoilla. Naiset hyödyntävät ylipäättään työelämän tarjoamia joustoja miehiä enemmän, vaikka vanhemmat voivat saada esimerkiksi hoitorahaa ja osittaista hoitorahaa samaan aikaan, jos lapsen hoito tapahtuu eri aikoina. Pienten lasten isien kannustaminen joustoihin helpottaisi konkreettisesti työn ja perheen yhteensovittamista. Tähän tarvitaan ennen kaikkea työelämän asennemuutosta.

Työelämästä poissaolo lastenhoidon vuoksi

Miespalkansaaajat, joilla alle 18-vuotiaita lapsia.

Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

Perhevapaalla olleet isät	1990*	1997	2003	2008	2013
Yhteensä (%)	33	43	65	70	75
15–29 -vuotiaat	42	56	74	76	79
30–39 -vuotiaat	30	42	71	76	81
40–49 -vuotiaat	12	31	52	63	71
50–64 -vuotiaat	**	**	34	38	45

* Vain alle 12-vuotiaiden isät, joita oikeus isyysovapaaseen on ehtinyt koskea

** Ei riittävä havaintojen määrä

Lähde: Tilastokeskus

Palkansaaajien perherakenne

Palkansaaajat sukupuolen ja ikäryhmän mukaan

Työolotutkimukset 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013

Kahden aikuisen lapsiperhe	1990*	1997	2003	2008	2013
Naiset yhteensä (%)	39	41	33	32	31
15–29 -vuotiaat	23	22	14	16	14
30–39 -vuotiaat	66	67	59	60	57
40–49 -vuotiaat	48	48	53	51	52
50–64 -vuotiaat	6	10	9	10	9
Miehet yhteensä (%)	42	42	39	40	39
15–29 -vuotiaat	19	19	17	15	16
30–39 -vuotiaat	65	60	59	62	57
40–49 -vuotiaat	57	57	56	60	62
50–64 -vuotiaat	13	20	20	20	19

Lapseton liitto	1990*	1997	2003	2008	2013
Naiset yhteensä (%)	32	33	40	41	41
15–29 -vuotiaat	33	41	43	43	42
30–39 -vuotiaat	12	10	18	18	22
40–49 -vuotiaat	32	30	24	27	23
50–64 -vuotiaat	67	62	67	66	63
Miehet yhteensä (%)	31	31	35	33	37
15–29 -vuotiaat	27	29	35	32	33
30–39 -vuotiaat	14	17	18	17	20
40–49 -vuotiaat	27	23	23	18	20
50–64 -vuotiaat	74	66	62	61	63

Yksinhuoltaja	1990*	1997	2003	2008	2013
Naiset yhteensä (%)	6	6	6	6	6
15–29 -vuotiaat	2	4	5	3	3
30–39 -vuotiaat	9	9	8	9	7
40–49 -vuotiaat	8	7	10	12	14
50–64 -vuotiaat	2	3	3	2	2
Miehet yhteensä (%)	1	1	1	2	3
15–29 -vuotiaat	–	1	–	–	3
30–39 -vuotiaat	2	2	1	2	5
40–49 -vuotiaat	2	2	2	3	4
50–64 -vuotiaat	1	–	2	1	2

Eronnut, leski	1990*	1997	2003	2008	2013
Naiset yhteensä (%)	6	7	8	9	8
15–29 -vuotiaat	1	1	1	–	1
30–39 -vuotiaat	2	1	2	2	2
40–49 -vuotiaat	7	7	7	5	3
50–64 -vuotiaat	20	18	18	17	18
Miehet yhteensä (%)	4	5	5	6	4
15–29 -vuotiaat	1	1	2	1	2
30–39 -vuotiaat	4	3	3	4	1
40–49 -vuotiaat	6	7	6	7	4
50–64 -vuotiaat	7	9	8	10	8

Naimaton	1990*	1997	2003	2008	2013
Naiset yhteensä (%)	17	13	13	13	13
15–29 -vuotiaat	41	31	38	39	40
30–39 -vuotiaat	11	12	13	12	12
40–49 -vuotiaat	6	8	6	6	8
50–64 -vuotiaat	6	7	4	5	7
Miehet yhteensä (%)	22	21	20	19	17
15–29 -vuotiaat	53	50	47	52	47
30–39 -vuotiaat	14	18	19	15	17
40–49 -vuotiaat	7	11	12	12	10
50–64 -vuotiaat	6	5	7	8	8

Lähde: Tilastokeskus

* Vuonna 2013 mukana myös etävanhemmat

Perhevapaajärjestelmä tukemaan työnjakoa

Perhevapaat ovat keskeisessä roolissa, kun tarkastellaan pienten lasten vanhempien osallistumista työelämään. Naiset pitävät edelleen yli 90 prosenttia kaikista perhevapaista. Perhevapailla on tutkitusti negatiivinen vaikutus niin naisten palkkakehitykseen, uralla etenemiseen kuin eläkkeisiin.

Perhevapaiden epätasa-arvoisesta jakautumisesta on kielteisiä seurauksia myös miehille. Se on omiaan heikentämään miesten roolia lastensa hoidossa myös perhevapaajaksojen jälkeen.

Naisten pitkiä perhevapaita perustellaan usein olosuhteiden pakolla: äidin työmarkkina-asema tai palkka on heikompi kuin isän, jolloin äidin jääminen kotiin on perheelle ennen kaikkea taloudellinen valinta. Yhtälön syytä ja seurausta on kuitenkin vaikea osoittaa. Äidin paluu perhevapaalta työelämään korreloi työhistoriaan ja koulutustasoon. Jos äiti on ollut työelämässä ennen lapsen syntymää, palaa hän työelämään nopeammin, valtaosa jo ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Perhevapaiden jakautuminen korreloi myös isän koulutustasoon. Korkeakoulutetut isät pitävät isille korvamerkittyjä vapaita enemmän ja pidempään.

Miesten pitämien perhevapaiden osuus kasvaa, mutta muutos on äärimmäisen hidasta. Perhevapaiden epätasa-arvoisesta jakautumisesta on kielteisiä seurauksia myös miehille. Se on omiaan heikentämään miesten roolia lastensa hoidossa myös perhevapaajaksojen jälkeen. Perheiden

varhain rakentuvalla työnjaolla on näet heijastusvaikutus perheiden työnjakoon esimerkiksi kotitöiden, tilapäisien hoitovapaiden sekä työajan joustomahdollisuuksien käytön osalta.

STTK:n näkemyksen mukaan perheiden valintoja tulisi ohjata lainsäädännöllä entistä tiukemmin, jotta isien käyttämä osuus perhevapaista kasvaisi nopeammin. Tarvitaan myös aktiivista kulttuurinmuutosta työpaikoilla, jotta isien oikeus hoitaa omaa lastaan toteutuisi.

Kannatamme perhevapaiden jakoa 6+6+6 mallilla, jossa molemmat vanhemmat saisivat korvamerkityn 6 kuukauden pituisen perhevapaan ja kolmas jakso olisi perheen jaettavissa haluamallaan tavalla. Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen molempien vanhempien kesken lisäisi tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta sekä työelämässä että kotona. Muutoksesta hyötyvät molemmat vanhemmat, lapset, työnantajat ja koko yhteiskunta.

Tasaisemmin jaetut perhevapaat edistävät:

1. naisten työmarkkina-asemaa, uralla etenemistä ja palkkatasa-arvoa
2. työn ja perheen parempaa tasapainottamista
3. isien vanhemmuuden ja isä-lapsi-suhteen vahvistamista
4. lasten ja perheiden hyvinvointia
5. vanhemmuudesta aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista naisvaltaisille ja miesvaltaisille aloille

Erilaisia perhemuotoja kohdeltava yhdenvertaisesti

Perhemuodot moninaistuvat ja yhä harvempi perhe on isän, äidin ja heidän biologisten lastensa muodostama ydinperhe. Lainsäädäntö ja myös työelämän kulttuuri rakentuvat kuitenkin usein vanhentuneille ja kankeille ennakkokäsityksille. STTK:n mielestä erilaisia perheitä ja perhemuotoja tulee kohdella niin lainsäädännössä kuin käytännön työelämässäkin yhdenvertaisesti, jotta tasapuoliset mahdollisuudet vanhemmuuteen sekä lasten hyvinvointi toteutuisivat. Perhemuotojen monimuotoisuuden tulisikin olla kaiken perhepolitiikan lähtökohta.

Esimerkiksi yksinhuoltaja-, etävanhempi-, adoptio-, monikko-, sateenkaari-, sijais- ja uusperheiden erityispiirteet sekä elämäntilanteet olisi tärkeä huomioida jo lainsäädännön valmisteluvaiheessa. Näin välttyttäisiin epäkohtien jälkikäteiseltä paikkailulta. Esimerkiksi nykyinen perhevapaalaki ei kohtelee kaikkia perhemuotoja yhdenvertaisesti. Sama ongelma koskee monia lapsiperheille tarjottuja tukia ja palveluita.

Jotta erilaisten perhemuotojen yhdenvertaisuus toteutuisi, tulisi myös työpaikkojen kulttuurin joustaa erilaisten perhemuotojen ja elämäntilanteiden mukaan. Syrjintää voi syntyä myös tiedostamatta, sillä ennakkokäsitykset istuvat meissä syvässä. Yhdenvertaisuus ei useinkaan toteudu muodollisesti samanlaisella kohtelulla vaan vaatii henkilöiden ja heidän perhetilanteensa erityispiirteiden huomioonottamista.

Työpaikkojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelulla on mahdollista kehittää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytäntöjä myös erilaisten perhemuotojen näkökulmasta.

Vanhempainvapaa

Äitien ja isien osuus kaikista korvatuista vanhempainpäivärahapäivistä 2006–2015. (%)

Vuosi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Äidit	94,3	93,9	93,4	93,3	92,9	91,7	91,3	91,2	91,7	90,3
Isät	5,7	6,1	6,6	6,7	7,1	8,3	8,7	8,8	8,3	9,7

Vanhempainrahana maksetaan 105 ensimmäiseltä arkipäivältä äidille (äitiysraha). Seuraavilta 158 arkipäivältä maksettava vanhempainraha voidaan maksaa joko äidille tai isälle. Lähde: KELA

Lähde: Tilastokeskus

Laadukas varhaiskasvatus työ- ja perhe-elämän tasapainon edellytys

Varhaiskasvatuspalveluilla on suomalaisessa yhteiskunnassa pitkät perinteet. Lapsen edun, kehityksen ja hyvinvoinnin ohella varhaiskasvatuksella on ollut myös tärkeä yhteiskunnallinen ja työmarkkinoiden toimivuutta edistävä tehtävä. Yhteiskunnan tarjoamalla palveluilla on edistetty erityisesti naisten kouluttautumista ja osallistumista työelämään. Ne ovat muodostaneet työelämän tasa-arvon kivijalan ja tukeneet työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Varhaiskasvatuksella on ollut myös lasten tasa-arvoa edistävä sekä syrjäytymistä ja eriarvoistumista ehkäisevä vaikutus.

Hyvinvointipalveluihin kohdistuu säästöpainetta, joita pyritään ratkomaan esimerkiksi hoito-oikeuden rajauksilla, ryhmäkokoja kasvattamalla sekä maksuja nostamalla. STTK:n mielestä vanhempien oman arvion tulisi olla tärkein peruste varhaiskasvatuspalvelujen tarvetta arvi-

oitaessa. Näin saadaan parhaiten torjuttua riski kielteisistä vaikutuksista niin lapsien ja perheiden hyvinvointiin kuin työmarkkinoiden toimivuuteen ja tasa-arvokehitykseen. Päivähoito-oikeuden supistaminen tarkoittaisi todennäköisesti pienten lasten vanhempien, varsinkin äitien, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä työllistymisen vaikeutumista. Työelämäosallisuus, urakehitys ja eläkekarttuma heikentyisivät. Esimerkiksi työttömien pienten lasten äitien työnhaku tai paluu perhevapailta voisi vaikeutua, jos vanhemman työssäkäynti on kokopäiväisen päivähoidon ehto. Päivähoito-oikeuden rajausta voisi heikentää myös freelancereiden, itsensä työllistäjien ja keikkatyöläisten mahdollisuutta ottaa vastaan työtä.

Varhaiskasvatuspalveluiden laadun ja saatavuuden heikennyksiin sisältyy riski lapsiperheiden ratkaisujen eriytymisestä ja kasvavasta yhteiskunnallisesta polarisaatiosta.

Varhaiskasvatuksen palvelut ovat hyvinvointipalveluja, jotka muodostuvat lapsen yksilölliset tarpeet huomioivasta hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksen kokonaisuudesta. Säästöpainneissa vaarantuu helposti paitsi vanhempien, myös lasten yhdenvertainen kohtelu. Varhaiskasvatus on kuitenkin ensisijaisesti lapsen oikeus. Lasten edun tulisikin olla palveluiden järjestämisessä etusijalla, jotta rauhallinen, turvallinen ja lapsen yksilölliset tarpeet huomioiva kasvatusympäristö voitaisiin taata kaikille varhaiskasvatukseen osallistuville lapsille. Säästöpainneiden alla on myös pienten koululaisten iltapäivätoiminta. Se on monelle perheelle tärkeä palvelu, joka tukee lasten hyvinvointia ja helpottaa vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Laadukkaan ja kohtuuhintaisen iltapäivätoiminnan tulisikin olla kaikkien perheiden saatavilla.

STTK pitää erittäin tärkeänä ryhmäkokottoja. Ryhmäkokojen suurentaminen tarkoittaisi palvelun laadun olennaista heikentymistä ja olisi ongelma myös henkilöstön jakamisen kannalta. Varhaiskasvatuksen jatkuvuus sekä tuttu kasvattajien ja lapsien ryhmä auttaa lapsen tasapainoista kehitystä. Lisääntyvästä stressistä ja sairastelusta aiheutuu ongelmia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen, ja kustannuksia työnantajille.

Varhaiskasvatuspalveluiden laadun ja saatavuuden heikennyksiin sisältyy myös riski lapsiperheiden ratkaisujen eriytymisestä ja kasvavasta yhteiskunnallisesta polarisaatiosta. Monessa perheessä palvelujen huono saatavuus ja mahdolliset maksujen korotukset johtaisivat ehkä lasten pitempikestoiseen kotihoitoon, todennäköisesti äidin toimesta. Korkeamman tulotason perheissä voisi yleistyä yksityinen, hintavampi palvelu julkisen sektorin ylisuurien lapsiryhmien sijasta. Kehitys johtaisi eri yhteiskuntaluokkien sosioekonomiseen eriytymiseen jo taaperoiässä.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen takaavat:

1. hyvä hoito, kasvatusta ja opetus
2. rajattu ryhmäkoko
3. riittävä, moniammatillinen ja hyvässä yhteistyössä toimiva henkilöstö

Lähteet

Kekkonen Milla, Lilja Johanna, Nieminen Karoliina, 2013:

Isätietoa – asiaa isyydestä ja sen merkityksestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä isien kohtaamisesta lapsiperheiden palveluissa, Lahden ammattikorkeakoulu LAMK.

Lammi-Taskula Johanna, Salmi Minna, Parrukoski Sanna, 2009:

Työ, perhe ja tasa-arvo. Selvityksiä 2009:55, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Miettinen Anneli, 2015:

Miksi syntyvyys laskee. Suomalaisten lastensaantiin liittyviä toiveita ja odotuksia. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia E49

Närvi Johanna, 2014:

Äidit kotona ja työssä – perhevapaavalinnat, työtilanteet ja hoivaihanteet, Yhteiskuntapolitiikka, Vol. 79, No. 5, s.543–552.

Perheet 2013, Suomen virallinen tilasto; Väestö 2014, Tilastokeskus.

Perheystävällinen työpaikka. Perheen ja työelämän yhteensovittamisen parhaita käytäntöjä tanskalaisilta työpaikoilta, 2015, Oxford research, Väestöliitto.

Sutela Hanna, Lehto Anna-Maija, 2014:

Työolojen muutokset 1977–2013, Tilastokeskus.

STTK:N JÄSENLIITOT

Ammattiliitto Nousu
www.nousu.org

Ammattiliitto Pro
www.proliitto.fi

Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO
www.erto.fi

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
www.jytyliitto.fi

Kirkon alat
www.kirkonalat.fi

Liiketalouden Liitto LTA
www.liiketaloudenliitto.fi

Meijerialan ammattilaiset MVL
www.mvl.fi

METO – Metsäalan Asiantuntijat
www.meto-ry.fi

Palkansaajajärjestö Pardia
www.pardia.fi

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA
www.ria.fi

Suomen Erityisteknisten Liitto SETELI
www.seteli.fi

Suomen Konepäälystöliitto SKL
www.konepaallystoliitto.fi

Suomen Laivanpäälystöliitto SLPL
www.seacommand.fi

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
www.superliitto.fi

Suomen Palomiesliitto SPAL
www.palomiesliitto.fi

Tehy
www.tehy.fi

Vakuutusväen Liitto Vvli
www.vvl.fi

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



www.sttk.fi