



Diplomi-insinööri ja arkkitehtikunnan työelämän laatu:

- Koettu työmäärä suuri, työssä viihdytään kohtuullisesti.

Raportti työmarkkinatutkimuksen ja
paneelitutkimuksen 11/2005 pohjalta.

Työmarkkina-asiamies,
Eero Siljander
Tekniikan Akateemisten Liitto – TEK
31.10.2006

Taustaa

Tämä tutkimus tarkastelee diplomi-insinööri ja arkkitehtikunnan työelämän laatua TEKin työmarkkinatutkimuksen 2005, TEK-paneelin 11/2005 ja Tilastokeskuksen työolobarometrin 2005 pohjalta. Tarkoituksena on verrata DIA-kunnan työelämän laadullisia Aspekteja koko työssäkäyvän väestön tietoihin. TEKin työmarkkinatutkimus on vuosittain toteutettava jäsenkunnan työehtoja ja palkkausta kartoittava tutkimus. Vuoden 2005 työmarkkinatutkimukseen vastauksia saatiin n. 7 500 kappaletta n. 40 000 hengen jäsenkunnalta. Vastausprosentiksi muodostui 19 %. TEK-paneelin nro 11 teemana oli DIA-kunnan työelämän laadulliset kysymykset (muut kuin palkkausasioihin liittyvät teemat). Paneeli toteutettiin internet-pohjaisena kyselynä 570 vapaaehtoiseksi vastaajaksi ilmoittautuneelle henkilölle ja vastausprosentiksi muodostui 71 %. Työministeriön työolobarometri perustuu 1245 puhelinhaastatteluun, jotka on tehty syys-lokakuussa 2005.

Taulukossa 1. on kuvattu Työolobarometrin (TB) ja TEK-paneelin vastaajien keskimääräisiä profiileja. Siitä havaitaan, että TEK-paneelin vastaajista enemmistö on miehiä, kun taas TB:n vastaajista enemmistö on naisia. Ikäjakauman osalta TEK-paneelin selkeän enemmistön (76 %) muodostavat alle 44-vuotiaat verrattuna TB:n huomattavasti tasaisempaan jakaumaan. TEK-paneelin vastaajat ovat tyypillisesti töissä yksityisellä sektorilla (77 %), kun taas kunnat ja valtio ovat TB:n huomattava työllistäjäsektori verrattuna paneeliin. Toimiaseman suhteen paneeliin vastanneet edustavat keskijohtoa ja asiantuntijoita. TB:ssä ei ole asiasta vertailukelpoista tietoa.

TEK-paneelistä huomattavaa on siis miesten, nuorten aikuisten ja yksityisellä sektorilla työskentelevien dominoiva asema verrattuna TB:hen, jossa korostuvat ikääntyneet ja julkisella sektorilla työskentelevien korkea osuus. Verrattuna DIA-kuntaan yleisesti paneelin vastaajat ovat nuorempia ja työskentelevät asiantuntijatehtävissä huomattavasti useammin kuin TEK:n jäsenet keskimäärin. On myös syytä panna merkille, että tämän tutkimuksen tulokset ovat suuntaa antavia ja niihin on suhtauduttava rakentavan kriittisellä asenteella. Seuraava taulukko esittää TEK-paneelin ja Työolobarometrin keskeisiä taustatietoja.

Taulukko 1. Vastaajien perustietojen vertailua	Työolobarometri: 18-64-vuotiaat palkansaajat 2005	TEK: työmarkkinatutkimus 2005
Sukupuoli:		
Miehiä	46	82
Naisia	54	18
Ikä:		
alle-35 v.	33	48
35-44	28	29
45-54	25	16
yli 55 v.	15	7
Työnantaja:		
Teollisuus	23	52
Yksityiset palvelut	37	25
Kunnat	26	5
Valtio	8	16
Yrittäjä	6	2
Toimiasema:	AKAVA	TEK
johto	26	39
asiantuntija	68	59
muu	6	2

Taulukosta 1. havaitaan, että verrattuna Työolobarometrin vastaajakuntaan TEK-paneelin vastaajat edustavat ylivoimaisesti miehiä, nuoria aikuisia, teollisuudessa työskenteleviä ja toimiasemaltaan asiantuntijoita. Luvuista havaitaan erityisesti DI-kunnan voimakas painottuminen nuorempiin vastaajiin. Tämä on ymmärrettävää peilattuna DI-koulutusmäärien voimakkaaseen kasvuun viime vuosikymmeninä. Seuraavassa taulukossa 2. on esitetty TEKin työmarkkinatutkimuksen keskeisiä tunnuslukuja.

Taulukko 2. Työnantaja	Kaikki (%)	Suurimmat	Kaikki (%)
Teollisuus	53	Nokia	11
Palvelu	22	Metso	3
valtio	15	TKK	3
kunta	5	VTT	2
muu	5	ABB	2

Taulukosta 2. havaitaan, että verrattuna TEK-paneeliin teollisuudessa ja palveluissa, eli yksityisellä sektorilla työskentelevien, osuus on suurempi työmarkkinatutkimuksessa. Sen sijaan muilla sektoreilla (yrittäjät) työskentelevien osuus on työmarkkinatutkimuksessa pienempi kuin TEK-paneelissa. Suurimpien työnantajien osalta Nokian johto on yllättävän suuri (tarkalleen ottaen 10,6 % TEKin työmarkkinatutkimukseen vastanneista työskentelee Nokialla). Seuraavaksi suurimmat Diplomi-insinöörien työnantajat ovat Metso, Teknillinen korkeakoulu (Otaniemi), Valtion teknillinen tutkimuskeskus – VTT ja Asea Brown Power – ABB, mutta näiden yhteenlaskettu osuuskaan ei yllä Nokian tasolle. Niinpä Nokian dominoiva asema insinöörien työmarkkinoilla ei ole lainkaan liioiteltua.

Seuraava taulukko 3. esittää Diplomi-insinööri ja arkkitehtikunnan pääasiallisen työtehtävän kuvan laajemman luokituksen mukaisesti, työtehtävän tyyppin sekä työtilanteen v.2005.

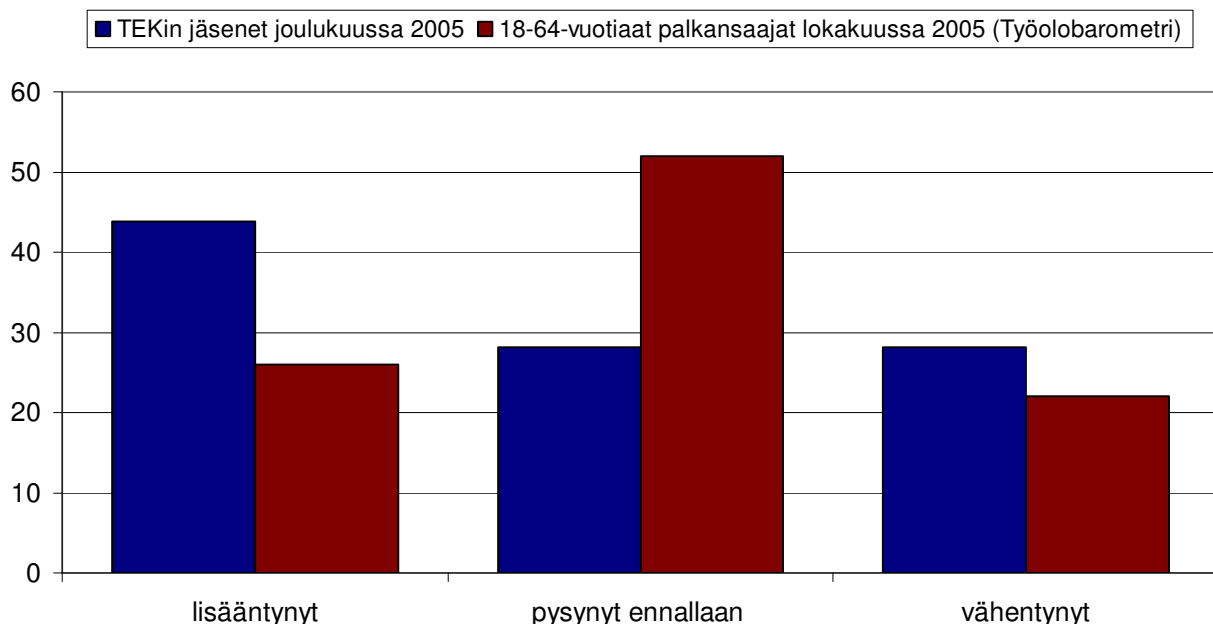
Taulukko 3. Päätehtävä	Kaikki (%)	Päälukot	Kaikki (%)
johtotehtävät	8	johto	12
hallinto-&talous-tehtävät	15	keskijohto	28
tuotanto- ja laatu-tehtävät	10	asiantuntija	60
tutkimus-&kehitystehtävät	35		
suunnittelu&konsultointitehtävät	23	Kokopäivätyö	82
muut tehtävät	8	Osa-aikatyö	18

Taulukosta 3. havaitaan, että TEKin jäsenet työskentelevät työmarkkinatutkimuksen perusteella huomattavasti yleisemmin johdon tai keskijohdon tehtävissä työmarkkinoiden yleiseen toimiasemarakenteeseen verrattuna (vrt. taulukko 1 työolobarometri). Ylempään johtoon ja keskijohtoon kuuluvia on yhteensä 39 % työmarkkinatutkimukseen vastanneista ja asiantuntijoita yhteensä 59 % vastanneista. Tarkemmassa tarkastelussa havaitaan kuitenkin, että yrityksen päätoiminnon kannalta johtotehtäviin sijoittuu 8 % jäsenistä, kun taas jäsenistöstä T&K-tehtävissä työskentelee 35 %, suunnittelu- & konsultointitehtävissä 23 % ja hallinto- & taloustehtävissä 15 %. Kokopäiväisessä työsuhteessa työskentelee 82 % jäsenistöstä ja osa-aikaisessa 18 % (työssä olevista jäsenistä).

DIA-kunnan työelämän laatu: Rekrytoinnit ja irtisanomiset

Aloitetaan DIA-kunnan työelämän laadun tarkastelu henkilöstön vaihtuvuuden näkökulmasta. Voidaan perustellusti väittää, että kasvavilla talouden sektoreilla nähdään työntekijöiden voimakasta lisäystä ja urakiertoa. Tätä ilmiötä kutsutaan taloustieteessä nimellä ”churning”, eli ”kirnuaminen” ja se voidaan ajatella eräänlaiseksi työmarkkinoiden toimivuuden indikaattoriksi. Henkilöstön kierto lisää positiivisia ulkoisvaikutuksia ja ideavaihtoa kansantalouden sisällä. Laajaa henkilöstön vaihtuvuutta voidaan pitää myös eräänlaisena työmarkkinoiden joustavuuden mittana. Toisaalta ääritapauksissa vaihtuvuus saattaa kääntyä negatiiviseksi asiaksi, jos henkilöstö tuntee asemansa epävarmaksi. Seuraavassa kuviossa on esitetty TEK-paneelin ja Työolobarometrin henkilöstön vaihtuvuusprosentit.

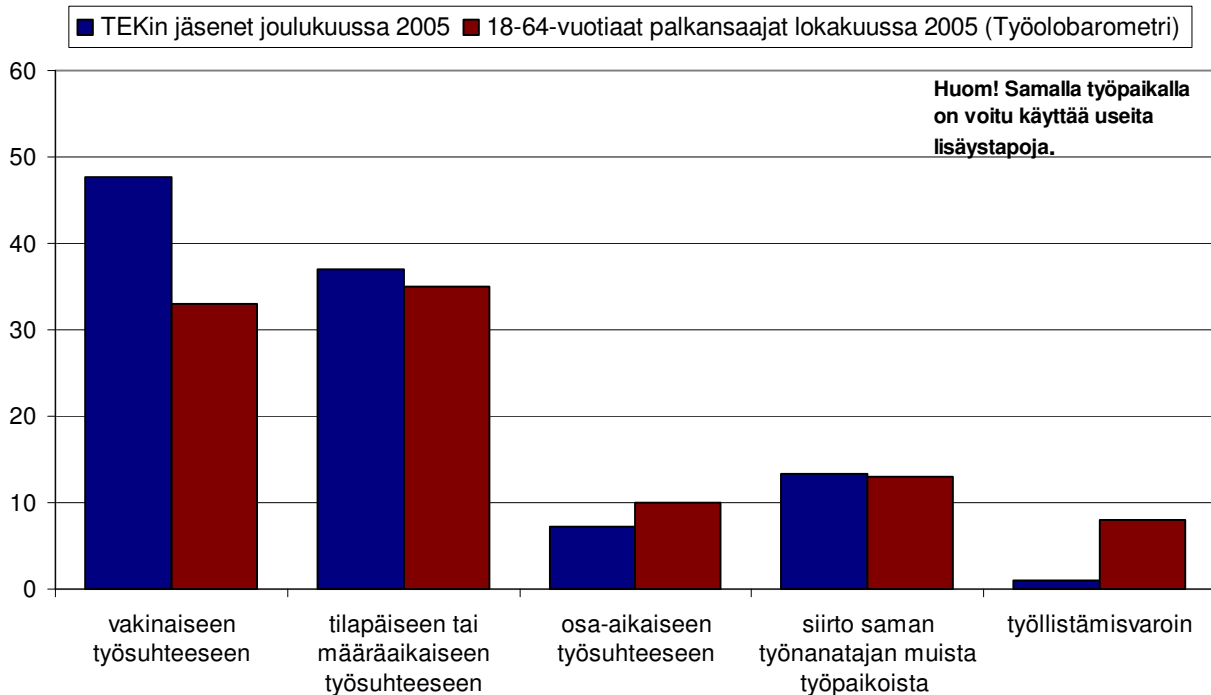
Kuvio 1. Henkilöstön määrä on viimeksi kuluneen 12 kk aikana...TEK-paneeli vs. Työolobarometri 2005



Kuviosta 1. havaitaan, että TEK-paneelin vastaajien työpaikoilla henkilöstö on lisääntynyt voimakkaammin kuin TB:ssä, että henkilöstön vaihtuvuus on suurempaa kuin TB:ssä ja, että henkilöstö on myös vähentynyt enemmän paneeliin vastanneiden työpaikoilla kuin TB:ssä. Positiivinen asia, joka voidaan yleisesti havaita on se, että DIA-kunnan edustamiin yrityksiin palkataan voimakkaasti uutta henkilöstöä verrattuna TB:n indikoimaan työmarkkina-tilanteeseen. Lisäksi havaitaan, että DIA-kunnan työpaikoilla vaihtuvuus on huomattavasti yleisempää kuin TB:ssä, mikä viittaa hyviin urakiertomahdollisuuksiin ja diplomi-insinöörin liikkuvuuteen yksityisellä sektorilla. Työolobarometrissa enemmistön työpaikkojen tilanne ei ole muuttunut henkilöstön osalta juurikaan vuonna 2005.

Ehkä tärkeämpää kuin henkilöstön lisäys sinällään on se, millaisiin työsuhteisiin uusi henkilöstö on palkattu. Viimeaikaiset tiedot määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden lisääntymisestä ovat merkki työelämän epävarmuustekijöistä, joihin ammattiyhdistysliike on pyrkinyt kolmikanta-yhteistyön pohjalta vaikuttamaan. Seuraavassa kuviossa tarkastellaankin uusien työsuhteiden eri tyyppien yleisyyttä paneelissa ja TB:ssä keskimäärin.

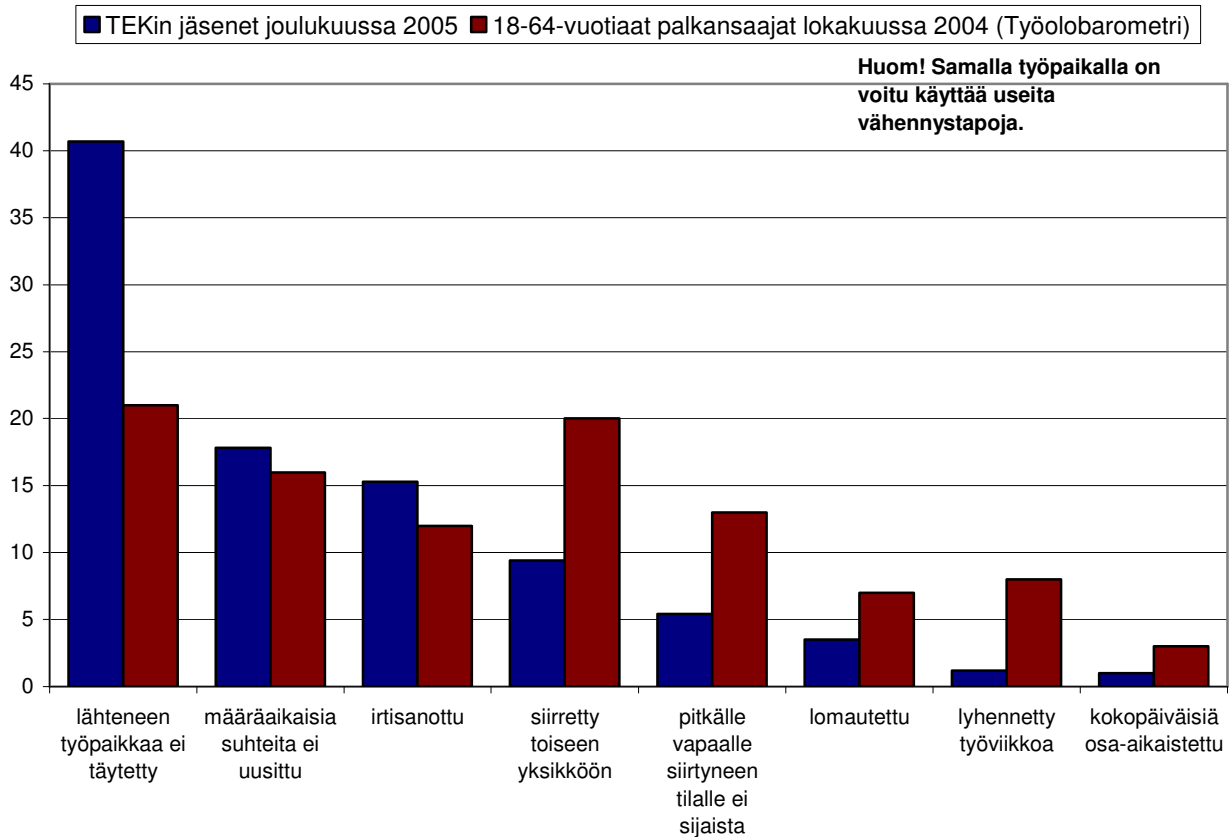
Kuvio 2. Henkilöstöä on lisätty viimeisen 12 kk aikana. Heidät on palkattu... TEK-paneeli vs. Työolobarometri 2005



Kuviosta 2. havaitaan, että DIA-kunnan työpaikoilla vakinaiset rekrytoinnit ovat huomattavasti yleisempiä kuin TB:ssä keskimäärin (ero n.15 %:n luokkaa). Toisaalta tilapäiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä sekä paneelissa että TB:ssä, joten tässä suhteessa DIA-kunnan työmarkkinat eivät eroa keskimääräisestä tasosta. Positiivisena asiana on huomioitava paneeliin vastanneiden työpaikoilla tapahtuvien osa-aikaisten ja työllistämisvaroin palkattujen rekrytointien alhainen lukumäärä verrattuna TB:hen. Kokonaisuutena vakinaisten rekrytointien määrä DIA-kunnan työpaikoille on ilahduttavan suuri TB:hen verrattuna, mutta tilapäisten ja määräaikaisten rekrytointien lähes yhtä korkea suhteellinen osuus on yksi työmarkkinoiden epävarmuustekijä, joka vaikuttaa jäsenkunnan hyvinvointiin. Muissa vastaavissa työmarkkinatutkimuksissa on havaittu, että useimmiten määräaikaiset työsuhteet ovat erityisesti nuorten naisten ensimmäinen työllistymismuoto, josta voi muodostua enemmän tai vähemmän pysyvä olotila ajan mittaan.

Edellisen kuvion esittämän myönteisen työllisyyskehityksen käänköpuolena on syytä tarkastella henkilöstövähennysten ja irtisanomisten toteuttamistapaa. Tämä voi antaa tietoa siitä, käytetäänkö määräaikaisten työsuhteiden ketjutusta vakinaisten rekrytointien sijaan työllistämismuotona. Jos henkilö on irtisanottu eikä tilalle ole palkattu uutta, niin voidaan olettaa, että kyseessä on aito henkilöstön vähennys. Toisaalta, jos määräaikaista työsuhdetta ei ole uusittu, niin kyseeseen voi tulla määräaikaisten työsuhteiden ketjutus. Jos puolestaan työntekijä on siirretty toiseen yksikköön, niin kyseessä saattaa olla aito asiantuntijavaihto. Kuviossa 3. on esitetty henkilöstön vähentämistapojen suhteelliset osuudet paneelissa nro 11 ja työolobarometrissa 2005.

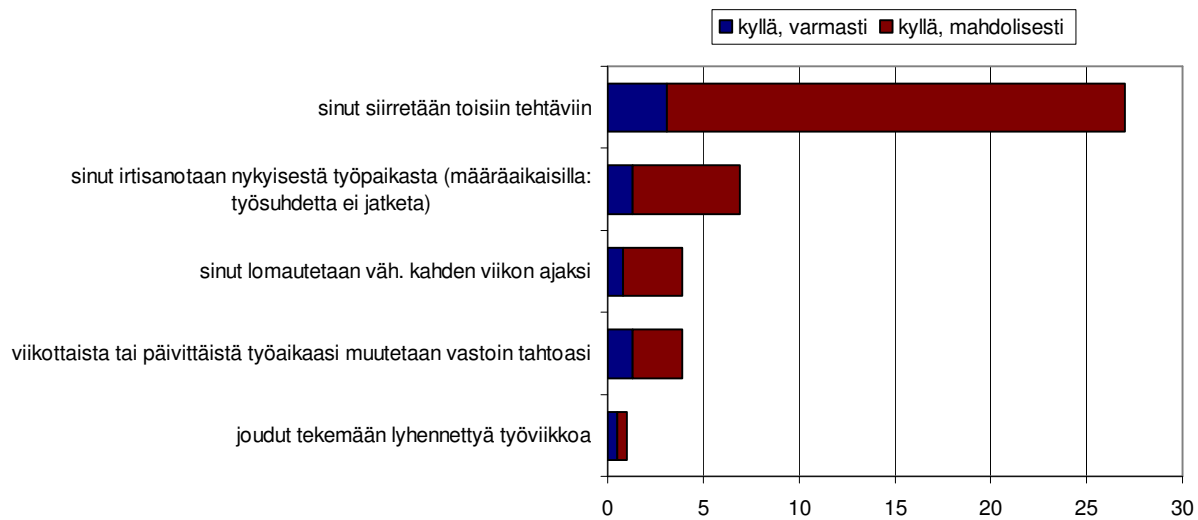
Kuvio 3. Henkilöstöä on vähennetty viimeisen 12 kk aikana. Millä tavalla? TEK-paneeli vs. Työolobarometri 2005.



Kuviosta 3. havaitaan, että TEK:n jäsenten työpaikoilla ylivoimaisesti suurin irtisanomismuoto on pysyvä irtisanominen ilman täyttöä (n. 40 % vastanneista). Tämä on huomattavasti yleisempää kuin TB:ssä keskimäärin (ero n. 20 %). Toisaalta määräaikaisten työsuhteiden uusimatta jättäminen ja erittelemättömät irtisanomiset ovat varsin yleisiä paneelivastaajien työpaikoilla kuten työmarkkinoilla yleensä. Sen sijaan on syytä panna merkeille, että siirtäminen toiseen yksikköön on DIA-kunnalle varsin tuntematon käsite verrattuna TB:hen, jossa ilmiö on sangen yleinen. Tulokset kertovat DIA-kunnan työpaikkojen pysyvyydestä ja määräaikaisten vähäisestä määrästä verrattuna TB:n tasoon. Myöskään pitkälle vapaalle siirtyminen, lomauttaminen, lyhennetty työviikko ja osa-aikaistaminen eivät ole kovin yleisiä paneelivastaajien joukossa.

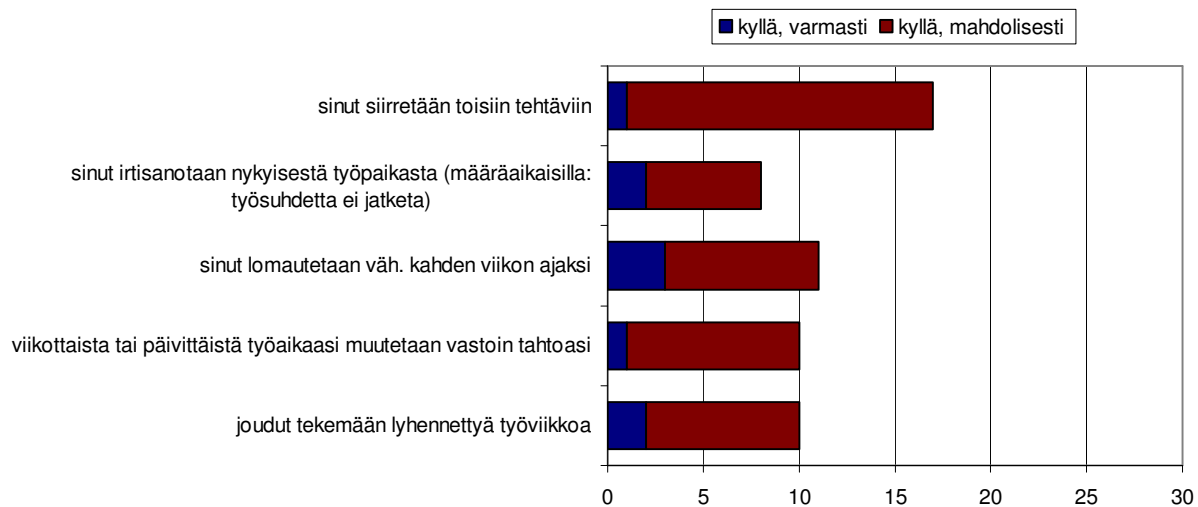
Pitäen edellä mainittu mielessä, on hyvä kartoittaa DIA-kunnan kokemat työmarkkinauhat ja epävarmuustekijät. Tällöin tulevat kyseeseen henkilöstön uudelleenjärjestelyt esim. omistajavaihdoksen tai ulkoistamisen vuoksi tai yrityksen konkurssi. Kuvioon 4. on koottu ne uhkatekijät, jotka katsotaan relevanteiksi tässä tutkimuksessa ja TB:ssä. On syytä pitää mielessä, että kyseessä ovat subjektiiviset näkemykset. Siis kyseessä ei ole tapahtunut kehitys, vaan mahdollisesti tapahtuva kehitys. Silti DIA-kunnan näkemyksiä ei pidä vähätellä, vaan varautua yksilökohtaisesti ja liittotasolla jo ennalta mahdollisiin muutoksiin ja miellettyihin uhkakuviin.

Kuvio 4. Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana...TEK-paneeli vs. Työolobarometri 2005 (TEKin jäsenet joulukuussa 2005)



Kuviosta 4. havaitaan, että paneeliin vastanneet pitävät hyvin mahdollisena tai varmana asiana siirtoaan toisiin tehtäviin vuoden 2006 aikana. Tätä mieltä on peräti neljännes vastaajista (25 %). Paneelin avoimen palautteen kysymyksissä syiksi tähän mainitaan mm. yrityksen omistajan vaihdos muut yritysjärjestelyt ja ulkoistaminen. Yritysjärjestelyjen (fuusiot, pilkkomiset) kasvu näkyvät siis DIA-kunnan työelämässä tehtävänkuvan muuttumisena, vaikka usein kyseessä ei välttämättä ole todellisesta muutoksesta työnkuvassa. Muut tekijät eivät kuvion 4. perusteella ole kovin merkittäviä, ja irtisanomisenkin subjektiivinen todennäköisyys on hyvin pieni (6 % vastanneista). Mielletyt epävarmuustekijät ja työmarkkinauhat liittyvät siis toimenkuvan muutoksiin TEK-paneeliin vastanneiden keskuudessa. Tarkastellaan vertailun vuoksi TB:hen osallistuneiden työntekijöiden vastaavaa keskimääräistä profiilia, joka on esitetty kuviossa 5.

Kuvio 5. Pidätkö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana... TEK-paneeli vs. Työolobarometri 2005 (18-64-vuotiaat palkansaajat lokakuussa 2005 - Työolobarometri)

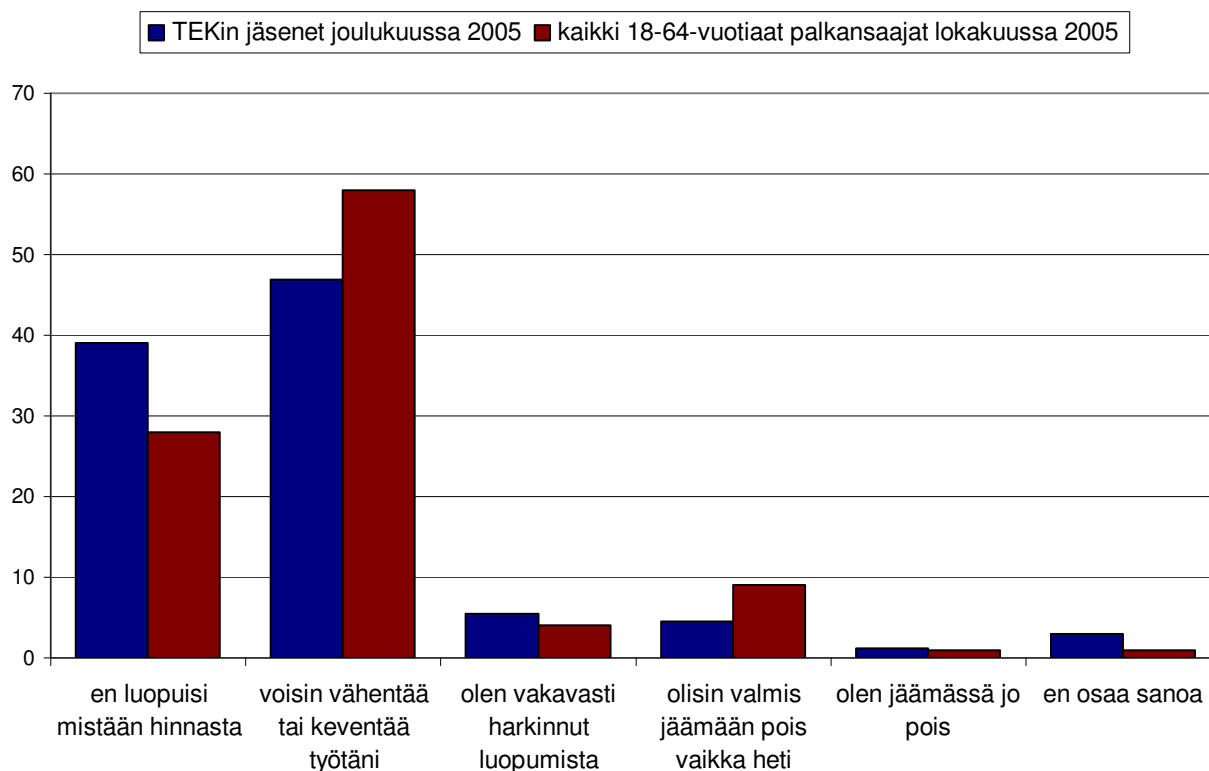


Työolobarometrissä siirrot toisiin tehtäviin ovat huomattavasti harvinaisempia kuin TEK-paneelissa (ero n. 15 %:n luokkaa). Toisaalta irtisanomis- ja lomautusuhka on huomattavasti suurempi yleisessä työolobarometrissä (ero yht. n. 10 %). Myös työajan lyhennykset ovat merkittävän suuria uhkia TB:ssä, mutta TEK-paneelissa lähes huomaamattomia. Tästä voidaan vetää se johtopäätös, että DIA-kunnan työsuhteet ovat varsin stabiileja ja hyvät työehdot omaavia verrattuna Työministeriön työolobarometrin tietoihin.

Ylityöt, työmäärä ja työn merkitys

Ikääntymiskysymyksen ollessa ajankohtainen, myös TEK-paneelin vastaajilta kysyttiin työelämästä poistumisesta henkilökohtaisen vetäytymisen kautta. Kysymyksen ajatellaan heijastavan myös sitä, miten tärkeänä DIA-kunta kokee työnsä. Seuraava kuvio 6. esittää vastausten jakauman.

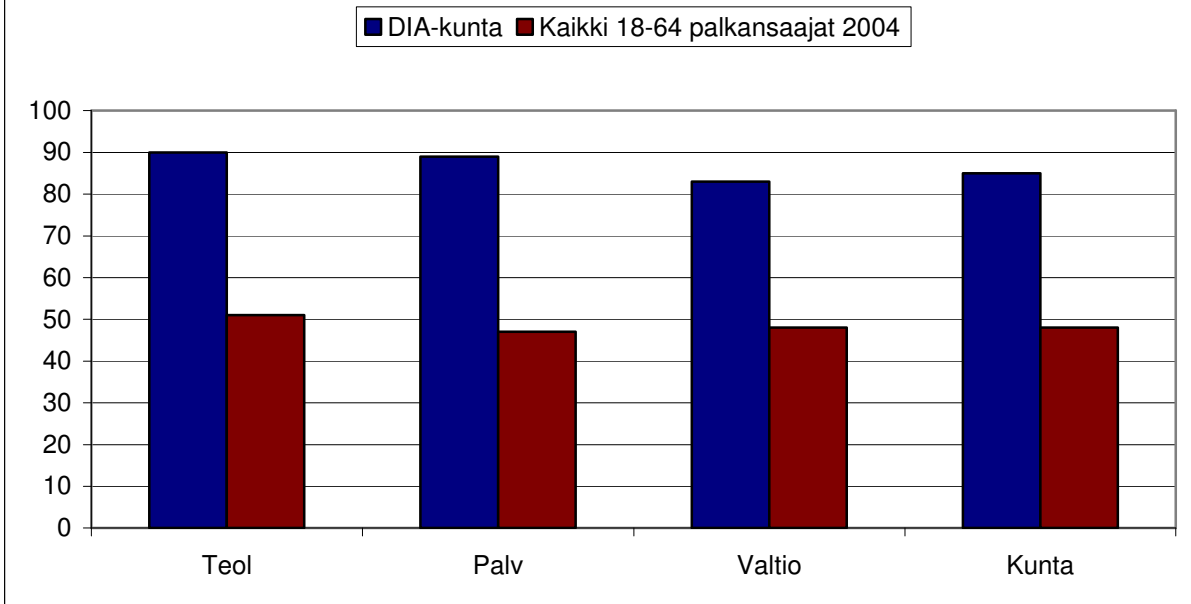
Kuvio 6. Miten tärkeä asia työ on tällä hetkellä sinulle? Voisitko luopua työstäsi? TEK-paneeli vs. Työolobarometri 2005.



Kuviosta 6. havaitaan, että niiden osuus, jotka eivät luopuisi työstään mistään hinnasta, on huomattavasti korkeampi paneelissa kuin TB:ssä (ero n. 10 %). Toiseksi havaitaan, että niiden osuus, jotka voisivat keventää työtään, on puolestaan huomattavasti suurempi TB:ssä kuin paneelissa (ero n. 10 %). Kolmanneksi havaitaan, että niiden osuus, jotka ovat jossain muodossa harkinneet työstä luopumista on paneelissa hyvin vähäinen (yht. n. 10 %), kun taas työolobarometrissä luopujia on hieman enemmän (yht. n.13 %). Yhteenvetona voidaan kuvion perusteella sanoa, että TEK-paneeliin vastanneet ovat sitoutuneempia työhönsä kuin työssäkäyvä väestö keskimäärin.

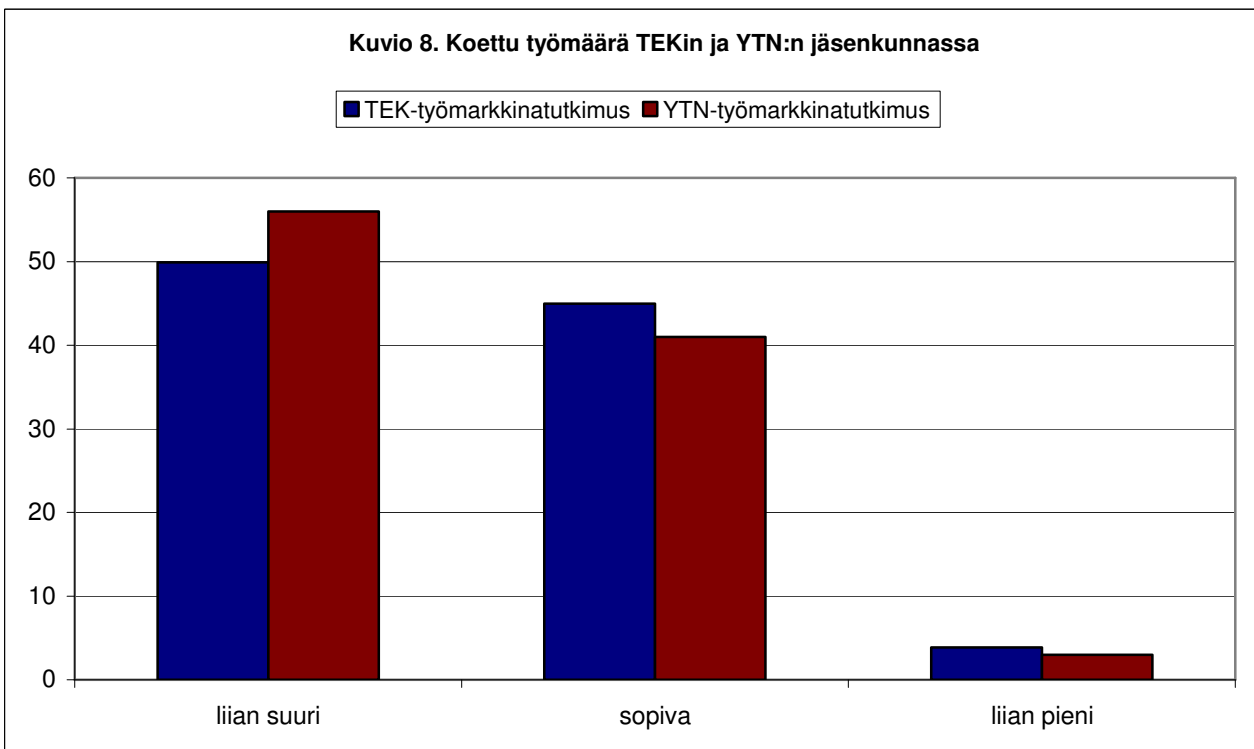
Tarkastellaan seuraavaksi ylityitä tehneiden määrää DIA-kunnassa ja TB:ssä. Oheinen kuvio 7. esittää osuudet työnantajasektoreittain.

Kuvio 7. Ylitöitä tehneiden osuus TEK-kunnassa ja Työolobarometrissa 2004



Kuviosta 7. havaitaan, että TEK:n jäsenkunnassa ylityöt ovat pikemminkin sääntö kuin poikkeus, eli lähes 90 % työmarkkinatutkimukseen vastanneista on tehnyt ylityötä vuoden 2005 aikana. Verrattuna työolobarometrin tietoihin, joissa ylityötä tehneiden osuus on hieman alle puolet kaikilla työnantajasektoreilla, DIA-kunnassa ylityötä tekevien osuus on noin kaksinkertainen. Ylityöihin liittyen työelämän laatuun ja työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttava tekijä on subjektiivisesti koettu työmäärä eli se, miten yksittäinen työntekijä kokee työkuormansa sekä työn rasittavuuden. Seuraava kuvio 8. esittää niiden DIA-kunnan jäsenten osuuksia, jotka kokevat työmääränsä liian suureksi, sopivaksi ja liian pieneksi.

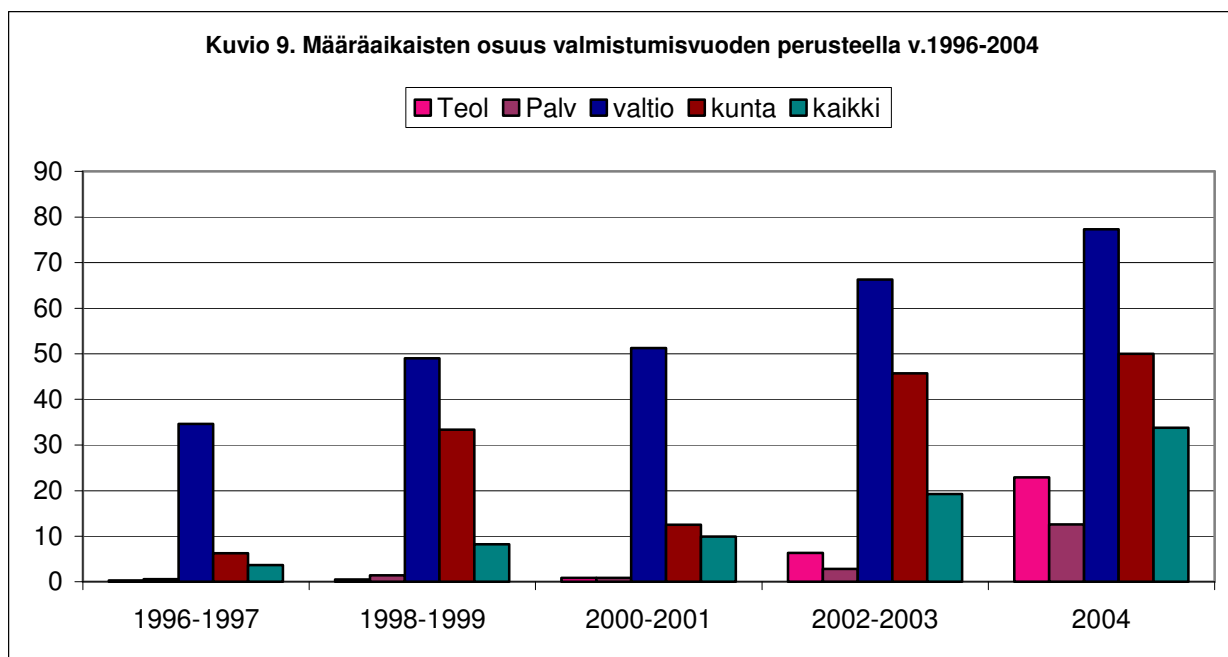
Kuvio 8. Koettu työmäärä TEK:n ja YTN:n jäsenkunnassa



Kuviosta 8. havaitaan, että niiden osuus jotka kokevat työmääränsä sopivaksi ja liian suureksi on n. 50 % DIA-kunnasta, mikä liittyy kiinteästi suureen ylityömäärään. Tämä on sinänsä merkittävää, sillä DIA-kunnassa ylitöiden osuus on huomattavasti suurempi kuin työmarkkinoilla keskimäärin. Kuitenkin koettu työmäärä on molemmissa tutkimuksissa sama, eli TEKin jäsenkunnassa ylitöihin ollaan mitä ilmeisimmin sopeuduttu paremmin. Työolobarometrissä erityisesti kuntasektorilla ero liian suuren työmäärän raportoivien osuus on huomattavasti suurempi kuin työmääräänsä sopivana pitävien osuus. Työmääräänsä liian pienenä pitävien osuus jää sekä TEK-paneelissa että työolobarometrissä 5 %:in vastanneista.

Määräaikaiset työsuhteet

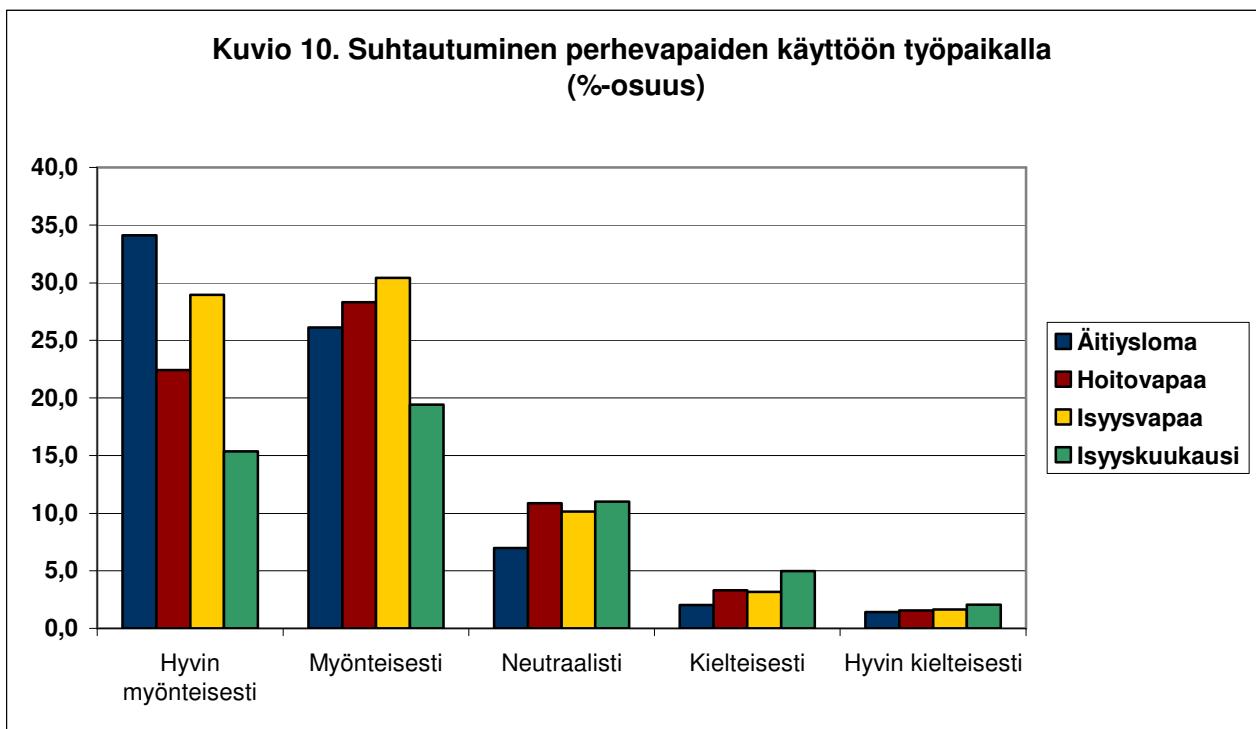
Toinen työelämän laatuun ja koettuun työhyvinvointiin keskeisesti liittyvä asia työmäärän ohella on määräaikaisten työsuhteiden yleisyys. Erityisesti määräaikaiset työsuhteet vaikuttavat nuorten naisten urakehitykseen. Määräaikaisten vakinaistamisessa on varmasti yritysten rekrytoinnille ja valtion työvoimapolitiikalle työsarkaa tuleviksi vuosiksi. Tämä liittyy myös ns. ketjutustöihin, eli määräaikaisuuden jatkumiseen useampien vuosien ajan eri tehtävänimikkeillä ja työjaksoilla, vaikka työntekijä kokee työnkuvansa olevan olennaisilta osiltaan muuttumaton. Tarkastellaan seuraavaksi määräaikaisten osuutta DI-valmistumisvuoden perusteella, eli sitä, miten yleisiä määräaikaiset työsuhteet ovat erityisesti nuorempien ikäluokkien osalta.



Kuvion 9. pääviesti on, että määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet erityisesti valtio- ja kuntasektorilla. Viimeisen kymmenen vuoden valmistuneiden osalta nähdään, että määräaikaistamiskehitys on ollut voimakkaita julkisella sektorilla. Tosin on todettava, että sama kehitys on nähtävissä myös yksityisellä puolella, mutta ei läheskään niin selvänä kuin julkisella sektorilla. Mitään pikaista ja helppoa ratkaisua määräaikaisten vähentämiseen ei ole näköpiirissä, vaan pitkäjänteinen työskentely ammattiyhdistystasolla ja kolmikantatyhteistyössä näyttäisi olevan mahdollinen tapa ainakin lievittää tilannetta.

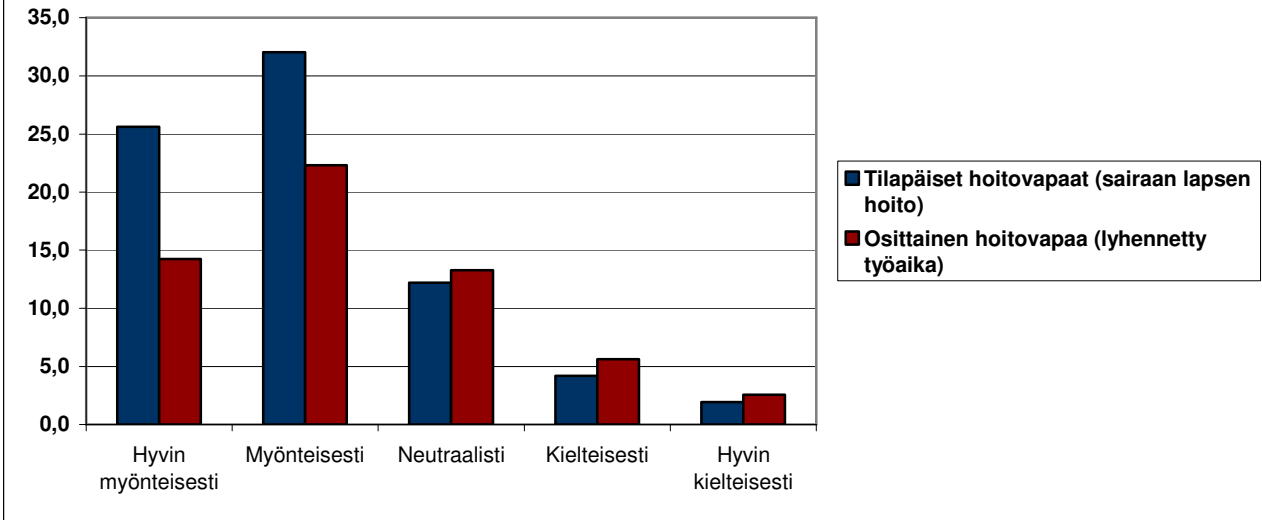
Perhe-, hoito- ja isyysvapaat

TEKin viimeisimmässä työmarkkinatutkimuksessa 2005 selvitettiin osana YTN:ää työnantajien suhtautumista perhe-, isyys- ja hoitovapaiden käyttöön työpaikoilla. Oheisessa kuviossa 10. on esitetty suhtautuminen perhevapaiden osalta. Siitä havaitaan, että suhtautuminen äitiysloman käyttöön on jonkin verran myönteisempää (myönteisten vastausten osuus 60 %) kuin hoitovapaan käyttöön (myönteisten osuus 51 %). Kuitenkaan kumpaankaan ei juurikaan suhtauduta kielteisesti, vaan loppuosa suhtautumisesta on enimmäkseen neutraalia. Isyysvapaan osalta tulos on lähes sama kuin edellä mainittu. Sen sijaan isyyskuukauden kannatus työnantajien keskuudessa on huomattavasti alhaisempaa kuin muiden perhevapaaan muotojen. Alle puolessa työpaikoista näiden käyttöön suhtaudutaan myönteisesti ja kielteisiä kantojakin esiintyy noin kaksi kertaa enemmän kuin muiden perhevapaaan muotojen osalta.



Varsinaisten hoitovapaiden lisäksi on mahdollista pitää myös tilapäisiä ja osittaisia hoitovapaita esim. lapsen sairaudesta johtuen. Oheisessa kuviossa 11. on esitetty suhtautuminen näiden käyttöön työpaikoilla. Siitä havaitaan, että tilapäisiin hoitovapaisiin suhtaudutaan pääosin myönteisesti ja osittaisiin hoitovapaisiin huomattavasti varautuneemmin. Yli puolessa työpaikoista suhtautuminen tilapäiset hoitovapaisiin on myönteinen, kun osittaisiin vain noin kolmanneksessa. Lisäksi kielteisiä kantoja esiintyy jälkimmäisen osalta huomattavasti enemmän.

Kuvio 11. Suhtautuminen hoitovapaiden käyttöön työpaikalla (%-osuus)



Kuvio 12. kertoo, mihin työ- tai työmarkkinatilanteeseen perhevapaan jälkeen on palattu. Valtaosa työmarkkinatutkimukseen vastanneista (83 %) on palannut täsmälleen samaan työtehtävään, josta perhevapaalle lähti. Toisaalta lähes viidenneksellä tilanne on muuttunut perhevapaalta palaamisen yhteydessä. Entistä vastaavaan työtehtävään on palannut 5 % vastanneista ja 7 %:n osalta työtilanne on muuttunut aikaisempaan nähden (tuntematon). Ylempään toimiasemaan raportoi siirtyneensä 2 % vastanneista ja alempaan 1 %. Perhevapaa johti työsuhteen päättymiseen 1 %:lla vastanneista. Perhevapaat ovat siis huomattava tekijä naisten uralla ja joidenkin osalta se johtaa muutoksiin työtilanteessa tai jopa työsuhteen päättymiseen. Työsuhteen ehtoihin (työajat, palkkaus ym.) perhevapaiden ei havaittu aiheuttaneen muutoksia.

Kuvio 12. Työtilanne perhevapaan jälkeen (vain alle 10-vuotiaat lapset)

