

Naisten ja perheellisten asema asianajoalalla 2019

Suomen Asianajajaliitto



Sisällys

1	Johdanto	4
2	Taustatiedot.....	4
2.1	Sukupuoli ja ikäluokka	4
2.2	Työpaikan sijainti	5
2.3	Tehtävä	5
2.4	Työpaikan koko.....	6
2.5	Työsuhteen kesto	6
2.6	Asianajajuus.....	6
3	Tasa-arvo	7
3.1	Työpaikan sukupuolijakauma	7
3.2	Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevat väitteet.....	7
3.3	Oma kokemus erilaisesta kohtelusta sukupuolen perusteella.....	10
3.4	Avoimet vastaukset	11
4	Yhdenvertaisuus	12
5	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	14
6	Työn ja perheen yhteensovittaminen	16
7	Perhevapaat.....	19
7.1	Perhetilanne	19
7.2	Oletko ollut perhevapaalla viiden viime vuoden aikana?	19
7.3	Perhevapaan kesto	20
7.4	Viimeisintä perhevapaata koskevat väitteet	20
7.5	Työnantajan suhtautumisen muuttuminen	21
7.6	Entisiin tehtäviin palaaminen	22
8	Mahdollisuudet työpaikalla ja työnantajan tarjoamat asiat	22
9	Työn ja perheen/vapaa-ajan yhdistämisen helpottaminen	24
10	Etätyö.....	25
10.1	Työnantajan suhtautuminen	25
10.2	Kuinka paljon etätyötä saa tehdä?	26
10.3	Kuinka usein teet etätyöpäiviä?	26
10.4	Miksi et tee etätöitä?	27
11	Lyhennetty työaika	28
12	Työaikaan liittyvät toivomukset	29
13	Alanvaihto.....	29
13.1	Kuinka usein harkitset alanvaihtoa?.....	29

13.2	Alanvaihtoajatusten syyt	30
14	Palaute	34
15	Lopuksi	34
15.1	Yhteenveto	34
15.2	Johtopäätökset ja pohdittavaa Asianajajaliitolle.....	36

1 Johdanto

Asianajajaliitto pitää tärkeänä kartoittaa naisten ja perheellisten asemaa asianajoalalla. Näin mahdollisista ongelmakohtista saadaan tietoa ja niihin voidaan vaikuttaa. Siksi Asianajajaliitto toteutti vuonna 2019 kyselytutkimuksen, jonka teemoja olivat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, työn ja perheen/vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä perhevapaat ja työaikajärjestelyt (etätö ja lyhennetty työaika). Lisäksi yhtenä teemana tutkimuksessa oli alanvaihto ja siihen johtavat syyt. Tässä raportissa esitetään tutkimuksen tulokset pääpiirteittäin.

Kysely tehtiin ja lähetettiin vastaajille sähköisesti Webropol-ohjelmalla. Ennen lähetystä kyselyä testattiin testiryhmällä ja sitä hienosäädettiin testihenkilöiltä saadun palautteen perusteella. Varsinaisille vastaajille kysely lähetettiin 29.5.2019, ja se oli vastaajille avoinna 9.6.2019 saakka. Niille, jotka eivät olleet vielä vastanneet, lähetettiin tällä välillä kaksi muistutusta vastaamisesta. Kyselyyn vastaaminen oli anonymia, ja kysymykset olivat pääosin pakotettuja eli kyselyssä ei päässyt etenemään vastaamatta tiettyyn kysymykseen. Avoimet kysymykset eivät kuitenkaan olleet pakotettuja. Kysely lähetettiin kaikkiaan 2 921:lle asianajoalalla työskentelevälle juristille, joista 554 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli siis 19,0 %. Aineiston analysoinnissa käytettiin Webropolin raportointityökalua sekä SPSS-tilasto-ohjelmaa. Raportti on laadittu kesäkuussa 2019.

Vastausprosentti jäi toivottua matalammaksi, mutta sitä voidaan vastaajien suuri lukumäärä huomioiden pitää kuitenkin riittävänä, jotta tulokset ovat pääosin yleistettävissä ja jotta niistä on mielekästä tehdä johtopäätöksiä. Vastausprosentin mataluutta saattaa selittää kyselyn aihepiiri: vaikka kyselyn saatteessa korostettiin, että vastauksia toivotaan sekä miehiltä että naisilta ja niin perheellisiltä kuin perheettömiltä, ovat etenkin perheettömät miehet saattaneet ajatella, ettei kysely koske heitä ja jättäneet siksi vastaamatta.

Kysely sisälsi kysymyksiä, joissa vastaajan piti kertoa mielipiteensä 5-portaisella Likert-asteikolla. Näissä arvo 1 viittasi pienimpään mitattavan asian määrään ja arvo 5 suurimpaan mitattavan asian määrään (esim. 1 = erittäin paljon eri mieltä, 5 = erittäin paljon samaa mieltä). Likert-asteikollisissa kysymyksissä vastaajan oli myös mahdollista valita vaihtoehto ”en osaa sanoa / ei koske työpaikkaani” tai vastaava. Tässä raportissa esitetyissä keskiarvotuloksissa nämä vastaukset on poistettu tuloksista. Keskiarvot perustuvat siis niiden vastaajien vastauksiin, jotka ovat antaneet kysymykseen/väitteeseen vastauksen 1–5.¹

Tässä raportissa tulokset ja vastausvaihtoehdot esitetään pääsääntöisesti siinä järjestyksessä kuin ne ovat kyselyssä olleet. Ensimmäisenä siis esitetään vastaajien taustatiedot, ja varsinainen kyselyosuus alkaa luvusta 3. Avointen kysymysten osalta tässä raportissa esitetään tiivistetysti pääsääntöisesti vain ne asiat, jotka toistuivat vastauksissa eniten. Kaikki annetut avoimet vastaukset esitetään erillisessä raportissa.

2 Taustatiedot

2.1 Sukupuoli ja ikäluokka

Vastaajista 65,2 % (361 vastaajaa) eli selvä enemmistö oli naisia. Asianajoalan työntekijöistä valtaosa on miehiä: Asianajajaliiton jäsenistä noin 70 %. Aineistossa naiset olivat siis voimakkaasti yliedustettuna. Vinoumaa selittää tutkimuksen aihe, joka selvästi puhutteli naisia enemmän kuin miehiä. Miesvastaajiakin

¹ Muutamien vastaajan kohdalla kysymysten pakollisuus ei ole toiminut oikein, ja joissakin kysymyksissä vastaajan on ollut mahdollista jättää vastaamatta kokonaan johonkin matriisikysymyksen kohtaan. Tiedossa on, että joillakin vanhoilla ja harvinaisilla selainversioilla Webropol-kysely ei toimi normaalisti vaan toisin kuin on tarkoitettu. Todennäköisesti poikkeama johtuu tästä. Tyhjät vastaukset on käsitelty samoin kuin ”en osaa sanoa” -vastaukset, eli ne eivät vaikuta keskiarvoihin.

oli kuitenkin niin paljon (193 vastaajaa eli 34,8 %), että eri sukupuolten vastauksia on mielekästä verrata. Kaikkien vastaajien tuloksia tulkittaessa on kuitenkin muistettava, ettei aineisto edusta kovin hyvin koko Asianajajaliiton jäsenistöä. Myös perheelliset juristit olivat vastaajissa todennäköisesti yliedustettuna.

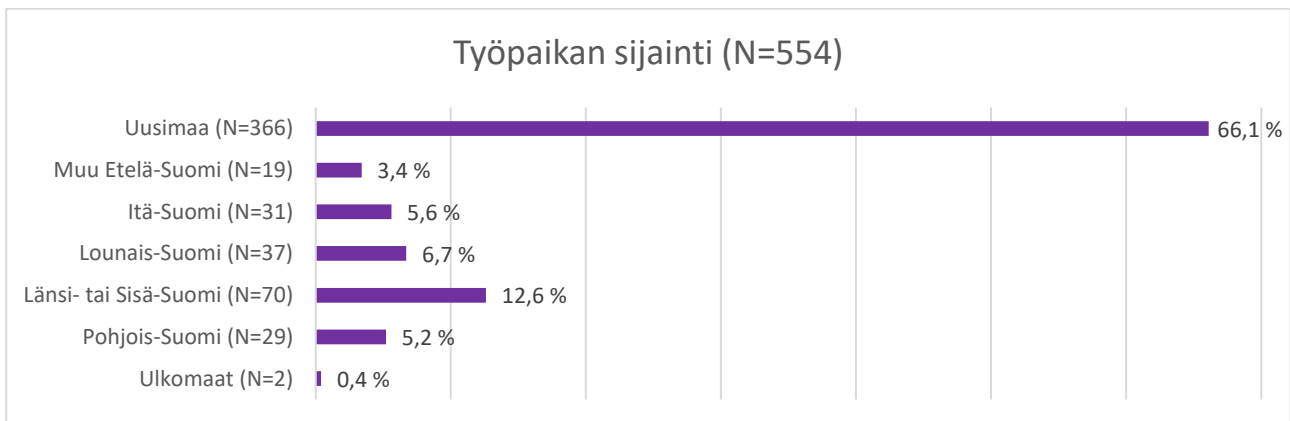
Suurin ikäryhmä oli 30–39-vuotiaat (227 vastaajaa eli 41 %) ja toiseksi suurin 40–49-vuotiaat (113 vastaajaa eli 20,4 prosenttia). Vähintään 60-vuotiaita oli vastaajissa kaikkein vähiten (46 vastaajaa eli 8,3 %). Todennäköisesti kyselyn teemoista erityisesti perheellisyyteen liittyvät kysymykset keskimäärin herättivät nuorempien vastaajien kiinnostuksen paremmin kuin vanhempien.

Sukupuoli	N	%
Mies	193	34,8
Nainen	361	65,2
Muu	0	0 %
<i>Yhteensä</i>	<i>554</i>	<i>100</i>

Ikäluokka	N	%
Alle 30 vuotta	92	16,6
30–39 vuotta	227	41,0
40–49 vuotta	113	20,4
50–59 vuotta	76	13,7
60 vuotta tai enemmän	46	8,3
<i>Yhteensä</i>	<i>554</i>	<i>100</i>

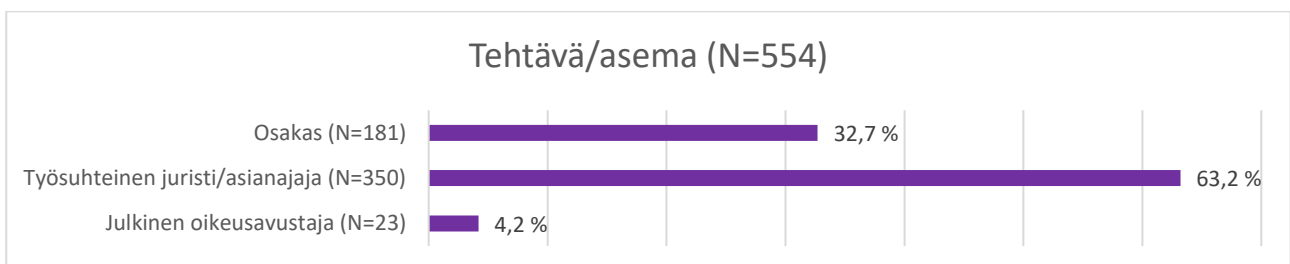
2.2 Työpaikan sijainti

Vastaajista selvästi suurin osa (366 vastaajaa eli 66,1 %) kertoi työskentelevänsä Uudellamaalla. Seuraavaksi eniten vastaajia tuli Länsi- ja Sisä-Suomesta (70 vastaajaa eli 12,6 %). Muutoin vastaajat jakoutuivat melko tasaisesti muualle Suomeen. Ulkomailla työskenteleviä vastaajia oli kaksi (0,4 %).



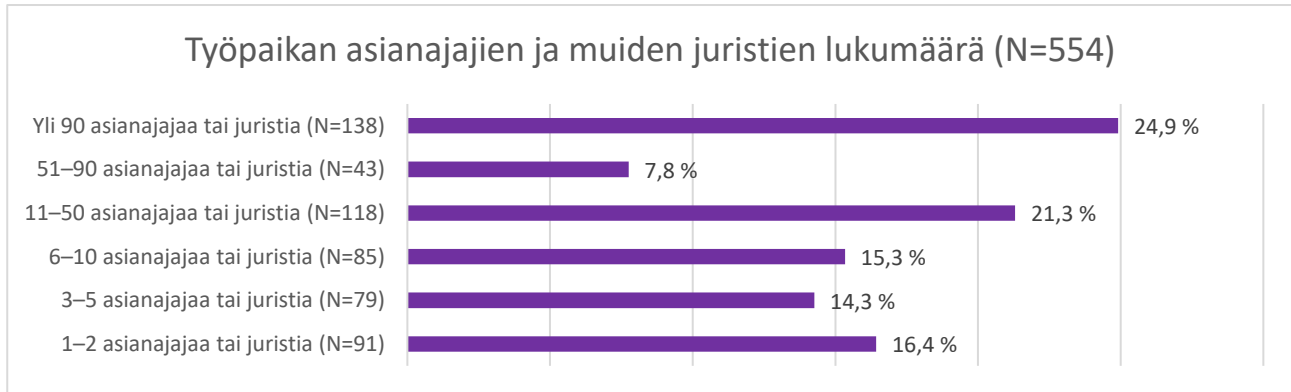
2.3 Tehtävä

Suurin osa vastaajista kertoi työskentelevänsä työsuhteisena juristina tai asianajajana (350 vastaajaa eli 63,2 %). Myös osakkailta (181 vastaajaa eli 32,7 %) tuli paljon vastauksia. Pienin ammattiryhmä oli julkiset oikeusavustajat (23 vastaajaa eli 4,2 %). Osakkaista naisia oli 45,9 %, kun työsuhteisista juristeista naisia oli 75,4 % ja julkisista oikeusavustajista 60,9 %.



2.4 Työpaikan koko

Vastaajista noin neljäsosa (138 vastaajaa eli 24,9 %) vastasi työskentelevänsä suuressa, yli 90 juristin työpaikassa. Vähiten vastaajia työskenteli 51–90 juristin työpaikoissa (43 vastaajaa eli 7,8 %). Muutoin vastaajat jakautuivat muihin kokoluokkiin melko tasaisesti.



1–10 juristin työpaikoissa työskentelevistä vastaajista lievä enemmistö (55,7–58,2 %) ja 11–50 juristin työpaikoissa työskentelevistä selvä enemmistö (62,7 %) oli naisia. Vähintään 51 juristin työpaikoissa työskentelevistä jopa vahva enemmistö oli naisia (76,7–79,0 %)

2.5 Työsuhteen kesto

Kysely sisälsi runsaasti kysymyksiä, joissa vastaajaa pyydettiin vastaamaan nykyistä työnantajaansa koskeviin kysymyksiin. Siksi oli tärkeää tietää, kuinka pitkään vastaajien nykyiset työsuhteet olivat keskimäärin kestäneet: jos työsuhteet olivat kestäneet vasta vähän aikaa, eivät vastaajat välttämättä osanneet kunnolla arvioida kysytyjä seikkoja. Vastausten mukaan vastaajat olivat kuitenkin keskimäärin työskennelleet nykyisessä työpaikassaan pitkään: lähes puolet (272 vastaajaa eli 49,1 %) vähintään 5 vuotta² ja jopa noin joka neljäs yli 10 vuotta (152 vastaajaa eli 27,4 %). Vain noin joka kymmenennen vastaajan (67 vastaajaa eli 12,1 %) työsuhte nykyisessä työpaikassa oli kestänyt alle vuoden. Nykyistä työnantajaa koskevia tuloksia siis voidaan pitää ainakin tältä osin pääsääntöisesti luotettavina.



2.6 Asianajajuus

Vastaajista 70,6 % (391 vastaajaa) oli asianajajia.

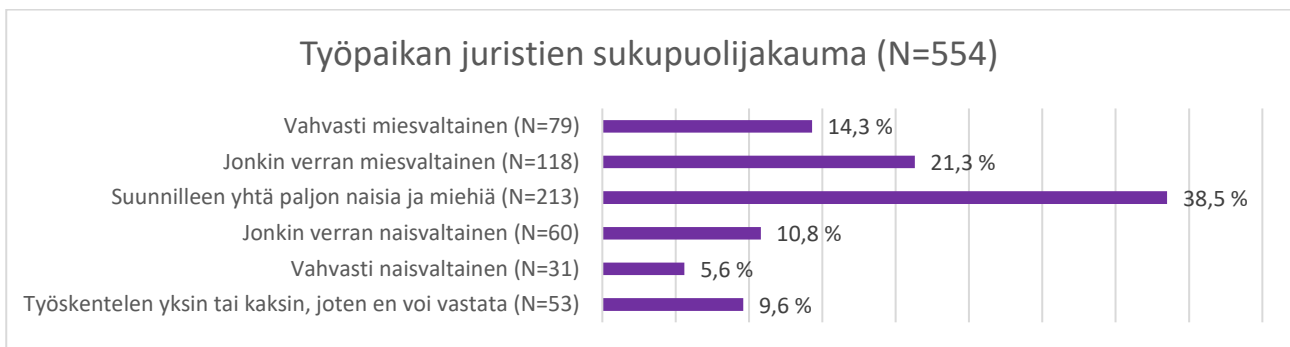
² Varsinaisessa kyselyssä aikaluokkia tarkennettiin sanallisesti niin, että esimerkiksi luokan 5–10 vuotta kerrottiin tarkoittavan ”vähintään 5 vuotta, alle 10 vuotta”.

Oletko asianajaja?	N	%
Kyllä	391	70,6
En	163	29,4
<i>Yhteensä</i>	<i>554</i>	<i>100</i>

3 Tasa-arvo

3.1 Työpaikan sukupuolijakauma

Vastaajista noin joka kolmas (213 vastaajaa eli 38,5 %) vastasi työskentelevänsä työpaikassa, jossa on suunnilleen yhtä paljon mies- ja naisjuristeja. Muutoin työpaikat olivat pikemmin miesvaltaisia (197 vastaajaa eli 35,6 %) kuin naisvaltaisia (91 vastaajaa eli 16,4 %). Noin joka kymmenennen vastaajan työpaikka oli niin pieni (yksi tai kaksi juristia), ettei vastaaja voinut arvioida sukupuolijakaumaa (53 vastaajaa eli 9,6 %).



Aiemmin [luvussa 2.4](#) todettiin, että suurimmissa toimistoissa työskentelevistä vastaajista selvä tai vahva enemmistö (62,7–79,0 %) ja pienemmissä työskentelevistä lievä enemmistö (55,7–58,2 %) oli naisia. Sukupuolijakaumakysymyksen tulosten mukaan kuitenkin missään kokoluokassa työpaikat eivät olleet muihin verrattuna erityisen vahvasti naisvaltaisia. Naisvaltaisimpia olivat 3–5 juristin toimistot (29,1 % jonkin verran tai vahvasti naisvaltaisia). Muista 1–50 juristin toimistoista 8,8–17,7 % oli naisvaltaisia. 51–90 juristin toimistoista taas 7,0 % ja yli 90 juristin toimistoista 17,3 % oli naisvaltaisia. Kun siis verrataan työpaikkojen sukupuolijakaumia luvussa 2.4 esitettyihin lukuihin, vaikuttaa siltä, että erityisesti suurimpien toimistojen kohdalla naiset olivat vastaajissa yliedustettuna – muistettava toki on, että naiset olivat yliedustettuna koko aineistoissa eli myös pienimmissä toimistoissa.

3.2 Sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevat väitteet

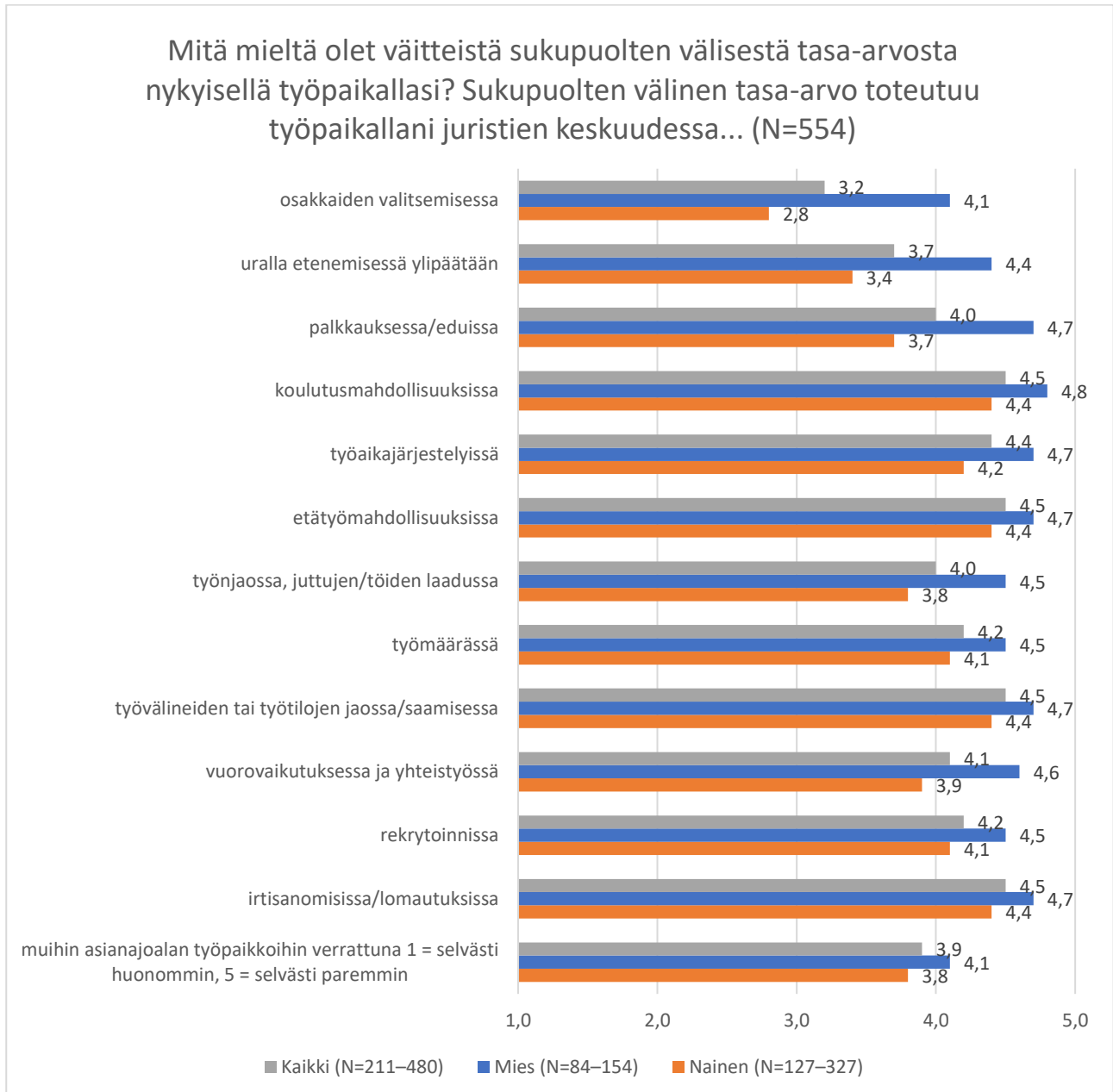
Vastaajaa pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (1 = erittäin huonosti, 5 = erittäin hyvin), miten hyvin hänen nykyisessä työpaikassaan sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu kysymyksessä listatuissa seikoissa. Kuten alla olevasta kuviosta nähdään, tasa-arvotilanne oli vastaajien mielestä keskimäärin melko hyvä. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 4,1. Naisten ja miesten välillä oli kuitenkin selvä ero: miesten mielestä tasa-arvo toteutuu selvästi paremmin (4,5) kuin naisten (3,9).

Parhaiten vastaajien mielestä tasa-arvo toteutuu koulutusmahdollisuuksissa (4,5), etätyömahdollisuuksissa (4,5), työvälaineiden ja työtilojen jaossa/saamisessa (4,5) sekä irtisanomisissa/lomautuksissa (4,5). Esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien kohdalla jopa 58,1 % vastaajista antoi arvon 5. Yksittäiset vastaajat antoivat kuitenkin myös sille arvoja 1 ja 2 (3,3 %).

Negatiivisessa mielessä vastauksista erottui kaksi kohtaa: huonoiten tasa-arvo vaikuttaa toteutuvan osakkaiden valitsemisissa (3,2) sekä uralla etenemisessä (3,7). Erityisesti osakasvalintojen tulosta voidaan pitää

matalana. Jopa 28 % vastaajista antoi tälle arvon 1 tai 2. Toisaalta monissa työpaikoissa tasa-arvo toteutuu osakasvalinnoissa erittäin hyvin: 22,7 % antoi arvon 5. Tämän muuttujan kohdalla myös sukupuolten välinen ero oli huomattava: naiset antoivat osakasvalintojen tasa-arvolle keskiarvon 2,8 ja miehet keskiarvon 4,1.

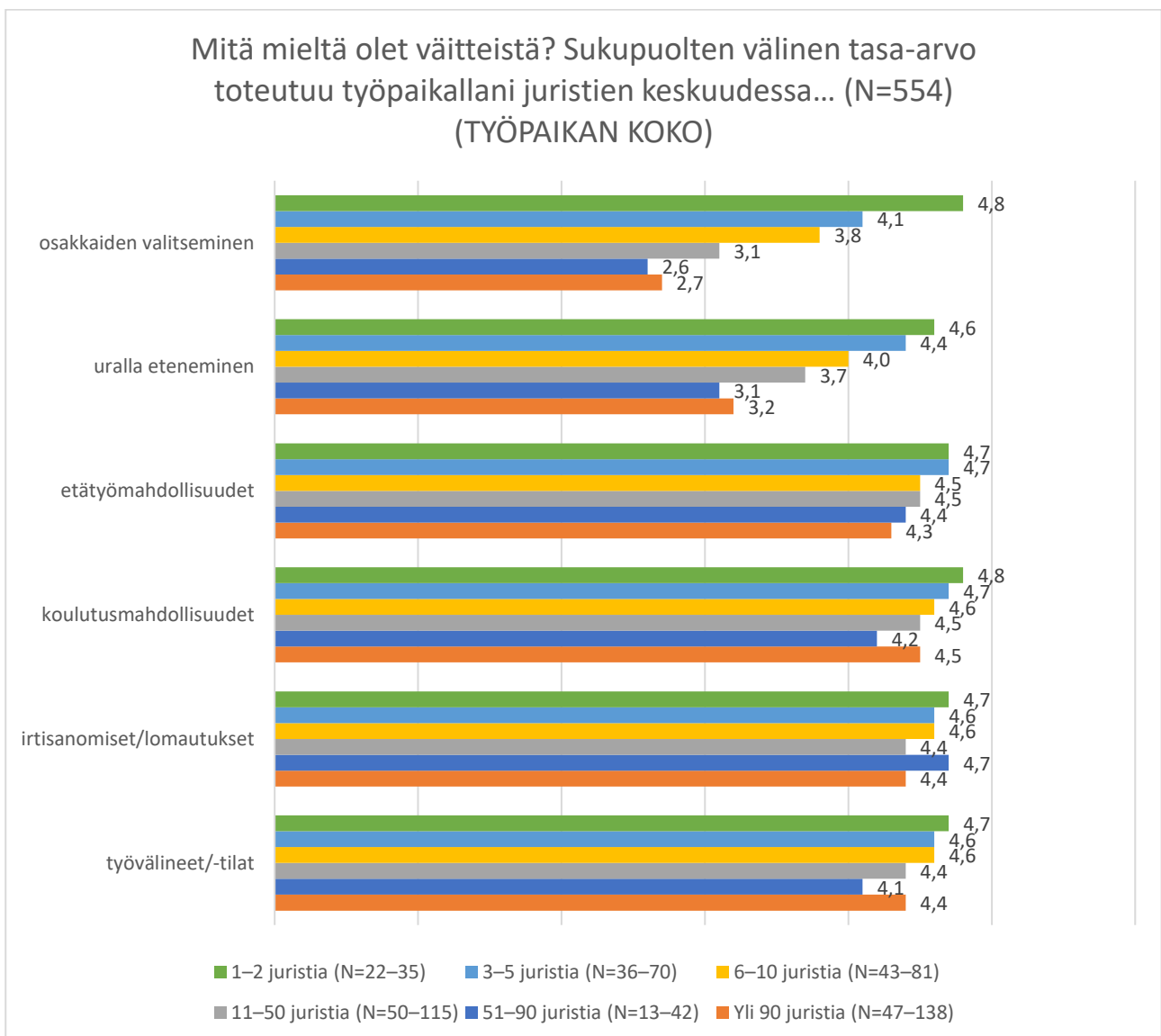
Sukupuolet vaikuttavat eroavan mielipiteiltään selvästi myös uralla etenemisen (miehet 4,4, naiset 3,4), palkkauksen/etujen (miehet 4,7, naiset 3,7), työnjaon tai juttujen/töiden laadun (miehet 4,5, naiset 3,8) sekä vuorovaikutuksen ja yhteistyön (miehet 4,6, naiset 3,9) tasa-arvotilanteen suhteen. Pienimmät erot sukupuolten mielipiteissä oli etätyömahdollisuuksissa, työvälineiden ja työtilojen jaossa/saamisessa sekä irtisanomisissa/lomautuksissa (kaikissa erotus 0,3) – näissäkin kuitenkin miehet antoivat hieman paremman arvosanan kuin naiset.



	1	2	3	4	5	En osaa sanoa
osakkaiden valitsemisessa	12,3 %	15,7 %	9,2 %	11,6 %	22,7 %	28,5 %
uralla etenemisessä ylipäättään	2,7 %	14,8 %	15,0 %	21,1 %	29,1 %	17,3 %
palkkauksessa/eduissa	2,2 %	8,1 %	12,8 %	17,3 %	35,6 %	24,0 %

koulutusmahdollisuuksissa	1,1 %	2,2 %	3,6 %	21,7 %	58,1 %	13,4 %
työaikajärjestelyissä	1,1 %	3,8 %	7,6 %	22,2 %	48,9 %	16,4 %
etätömahdollisuuksissa	1,3 %	3,1 %	5,2 %	19,0 %	54,7 %	16,8 %
työnjaossa, juttujen/töiden laadussa	1,6 %	9,8 %	12,3 %	21,8 %	37,2 %	17,3 %
työmäärässä	1,1 %	4,2 %	12,1 %	24,0 %	41,0 %	17,7 %
työvälineiden tai työtilojen jaossa/saamisessa	1,1 %	2,7 %	5,6 %	21,5 %	54,3 %	14,8 %
vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä	1,6 %	7,9 %	12,1 %	23,5 %	40,6 %	14,3 %
rekrytoinnissa	0,9 %	4,2 %	11,9 %	21,5 %	40,6 %	20,9 %
irtisanomisissa/lomautuksissa	0,7 %	0,9 %	2,3 %	7,9 %	26,2 %	61,9 %
muihin asianajoalan työpaikkoihin verrattuna 1 = selvästi huonommin, 5 = selvästi paremmin	0,7 %	4,0 %	17,1 %	22,4 %	18,8 %	37,0 %

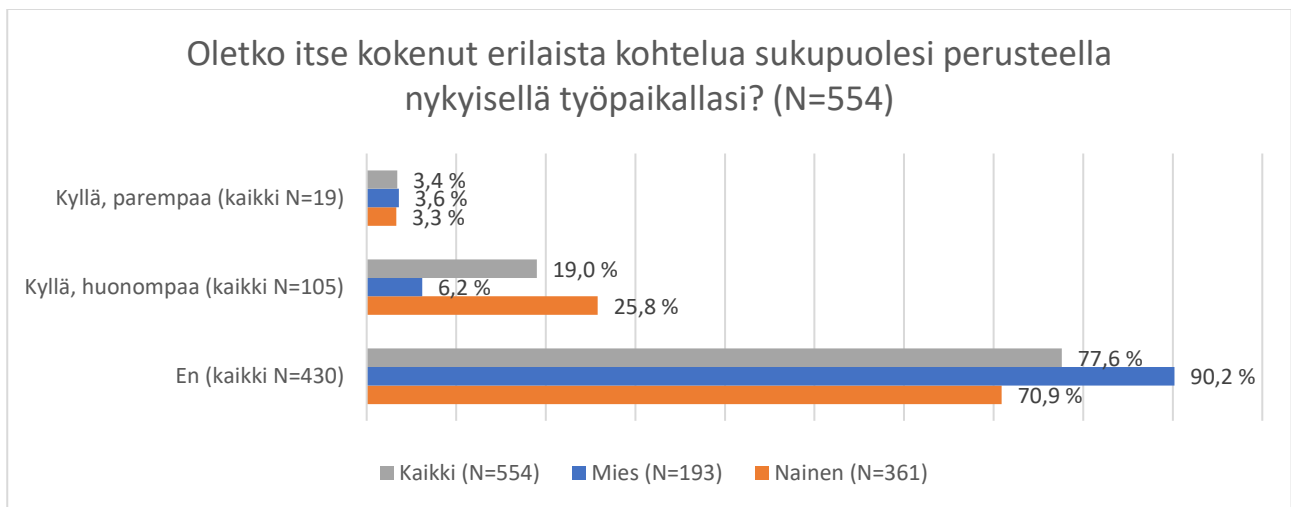
Parhaimmat ja huonoimmat arvostukset saaneita kohtia tarkasteltiin vielä työpaikan koon mukaan. Kuten alla oleva taulukko osoittaa, työpaikan koolla vaikuttaa olevan yhteys erityisesti osakasvalintojen ja uralla etenemisen tasa-arvotilanteeseen: molempien kohdalla tasa-arvo vaikuttaa toteutuvan sitä paremmin, mitä pienempi työpaikka on kyseessä. Vastaavasti ongelmat näyttävät lisääntyvän työpaikan koon kasvaessa. Parhaimmat arvostukset saaneiden etätömahdollisuuksien, koulutusmahdollisuuksien, irtisanomisten ja työtilojen-/välineiden jaossa/saamisessa suuntaus oli pääasiassa sama, mutta erot selvästi pienemmät.



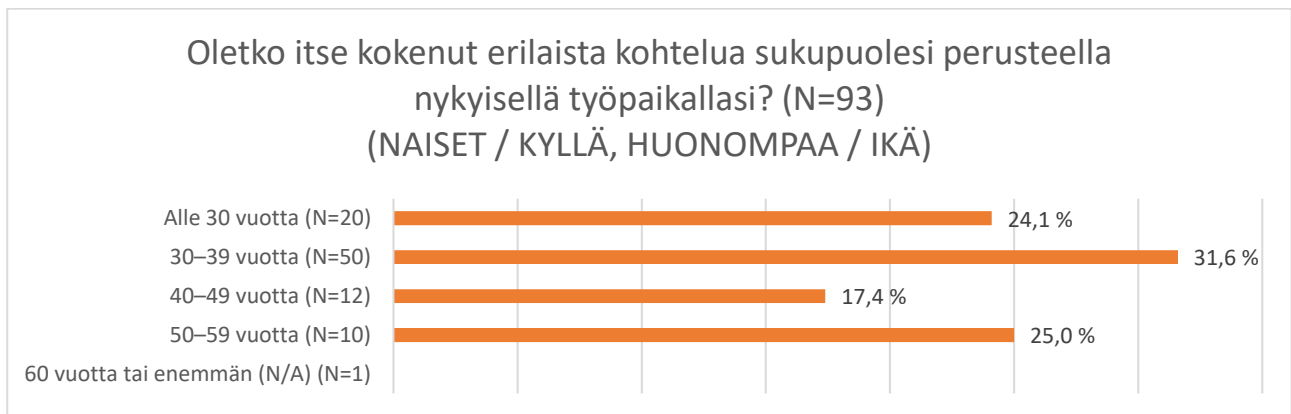
Tuloksia tulkittaessa on huomattava, että pienissä toimistoissa työskentelevät vastaajat antoivat paljon ”en osaa sanoa” -vastauksia erityisesti osakasvalintojen ja irtisanomisten kohdalla (22 vertailukelpoista vastausta 1–2 juristin toimistoilta). Lisäksi on huomattava, että isoimmissa toimistoissa työskentelevissä vastaajissa naiset olivat mahdollisesti vahvemmin yliedustettuna kuin pienimmissä toimistoissa työskentelevissä.

3.3 Oma kokemus erilaisesta kohtelusta sukupuolen perusteella

Kaikista vastaajista 77,6 % (430 vastaajaa) kertoi, ettei ole saanut nykyisessä työpaikassaan erilaista kohtelua sukupuolen perusteella. Vastaajista 19,0 % (105 vastaajaa) oli saanut huonompaa kohtelua ja 3,4 % (19 vastaajaa) parempaa kohtelua. Sukupuolten välillä ero oli selvä: miehistä 90,2 % ei ollut saanut erilaista kohtelua, kun vastaava luku naisten kohdalla oli 70,9 %. Miehistä huonompaa kohtelua sukupuolen perusteella oli saanut vain 6,2 %, kun naisista tällaista oli kokenut jopa 25,8 % eli noin joka neljäs.

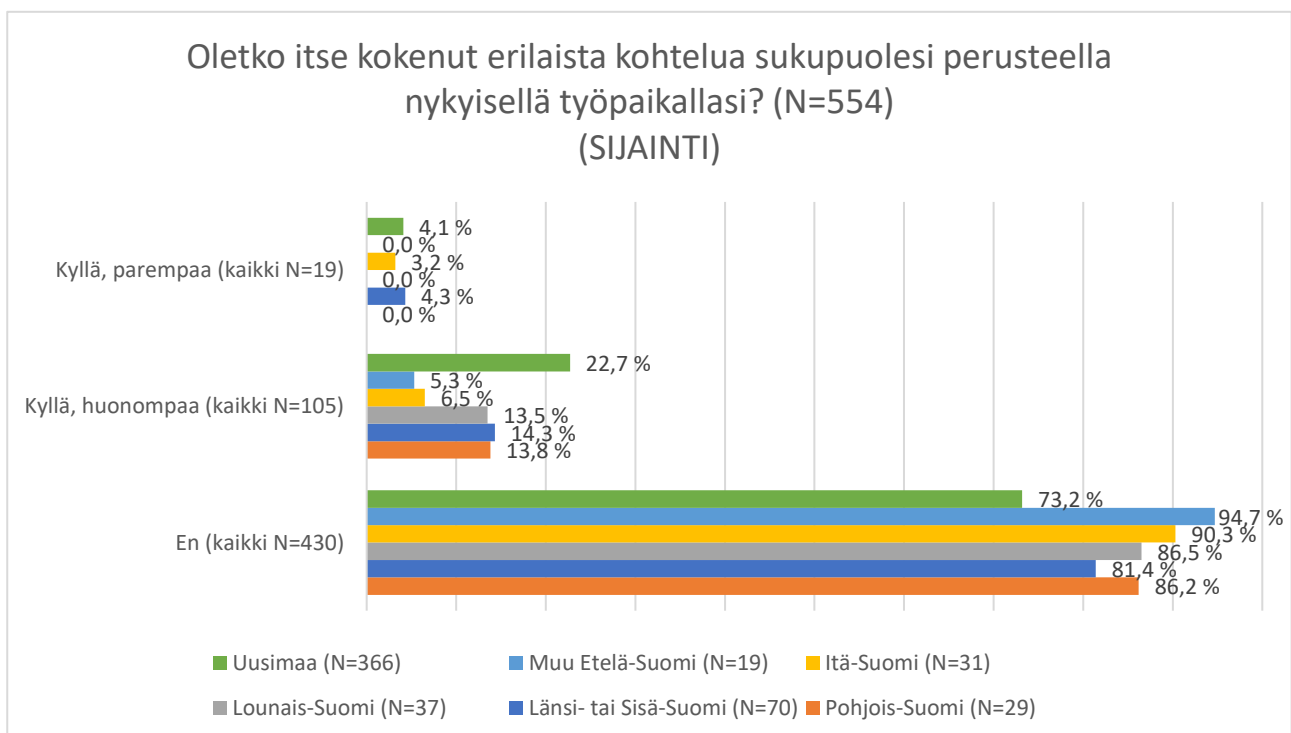
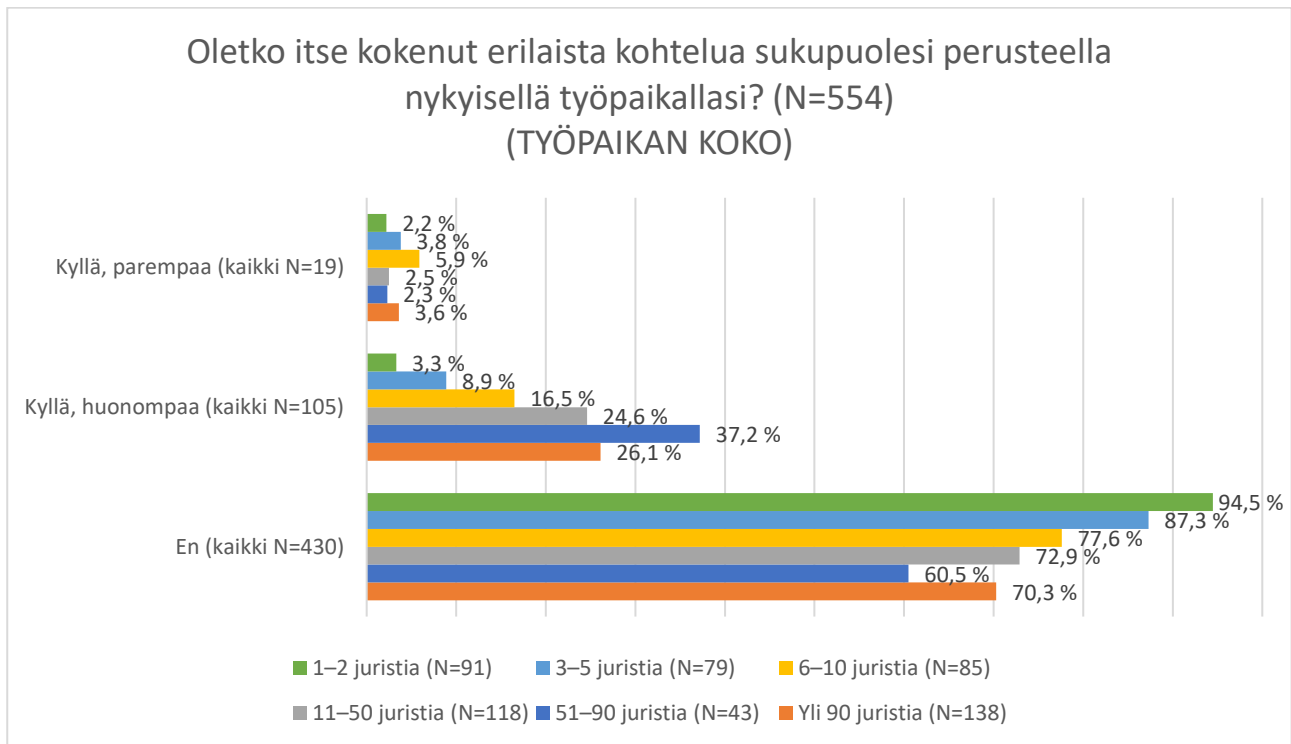


Huonompaa kohtelua saaneita naisia tarkasteltiin vielä iän mukaan eriteltynä. Miesten kohdalla vastaavaa vertailua ei voitu tehdä, sillä heitä oli liian vähän vertailtavaksi. Alla olevan kuvion perusteella iällä ei vaikuta olevan sukupuoleen perustuvaan erilaiseen kohteluun kohdistuvaa vaikutusta naisten kohdalla ainakaan niin, että kohtelu lisääntyisi tai vähenisi iän karttuessa. Kuitenkin alle 40-vuotiaisiin naisiin vaikuttaa kohdistuvan huonompaa erilaista kohtelua useammin kuin 40–49-vuotiaisiin. Huomattava kuitenkin on aineiston pieni koko (ikäluokassa pienimmillään 10 vastaajaa), joten tuloksia ei voida pitää kovin luotettavina.



Vastauksia tarkasteltiin vielä työpaikan koon ja maantieteellisen sijainnin mukaan. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että pääsääntöisesti erilainen ja erityisesti huonompi kohtelu sukupuolen perusteella lisääntyy toimiston koon kasvaessa. Lisäksi tulosten perusteella näyttää siltä, että erilainen/huonompi

kohtelu sukupuolen perusteella on yleisempää Uudellamaalla kuin muualla Suomessa. Tämä saattaa johtua siitä, että isot asianajotoimistot sijaitsevat nimenomaan Uudellamaalla.



3.4 Avoimet vastaukset

Vastaajan oli mahdollista tarkentaa sanallisesti tasa-arvoa koskeviin kysymyksiin antamia vastauksia. 94 vastaajaa käytti mahdollisuuden. Tässä esitetään vastauksista yhteenveto, ja kaikki vastaukset ovat nähtävissä erillisessä raportissa.

Avoimissa vastauksissa heijastuivat tässä raportissa jo aiemmin esitellyt tulokset. Eniten vastauksissa kommentoitiin osakkuuksiin, uralla etenemiseen ja työnjakoon liittyviä seikkoja. Lukuisat vastaajat kokivat, että miehiä suositaan osakasvalinnoissa ja että ylipäätään miesten on helpompi edetä uralla: monen vastaajan mukaan saman arvostuksen saamiseksi naisilta odotetaan paljon enemmän kuin miehiltä. Joissakin vastauksissa tuotiin esille se, että osakkaaksi haluvia naisia on vähemmän kuin miehiä ja pohdittiin perheellisyyden vaikutusta tähän. Naisuus saattaa kuitenkin joidenkin vastaajien mukaan olla eduksi, jos työnantaja haluaa tasata osakkaiden sukupuolijakaumaa. Lukuisat vastaajat toivat myös esiin työnantajan negatiivisen suhtautumisen perheellisyyteen ja raskauteen ja niiden negatiivisen vaikutuksen uralla etenemiseen ja osakkaaksi pääsemiseen sekä palkkaukseen. Sukupuolten välisiä palkkaeroja ylipäätään tuotiin myös vastauksissa jonkin verran esille.

Vastauksissa pohdittiin myös asiakaskunnan vaikutusta työnjakoon: jos jonkin oikeudenalan asiakaskunta on miesvaltainen, alan jutut annetaan mieluummin miehelle. Myös verkostoituminen saattaa olla naisille hankalampaa, kun miesvaltaiselle asiakaskunnalle järjestetään lähinnä ”miehisiä” tilaisuuksia (metsästysreissut, saunaillat). Lisäksi joidenkin vastaajien mielestä on vaikeaa päästä miesten porukkaan mukaan, sillä miehet kaveeraavat lähinnä keskenään eivätkä välttämättä ota naisia mukaan epävirallisiin keskusteluihin esimerkiksi harrastuksista. Jotkut vastaajat toivat esille myös, että joskus miehet ovat ylivarovaisia tai ”näennäisherrasmiehiä” naisten seurassa: esimerkiksi kiroilua pyydetään naisilta anteeksi ja kahvinkeittoon/-tarjoiluun pyydetään aina mies, jottei syntyisi käsitystä sukupuoleen perustuvasta kohtelusta.

Joissakin vastauksissa korostettiin tasa-arvokysymystä miesnäkökulmasta. Esimerkiksi nuoren miehen saattaa olla hankala päästä mukaan naisten lounasporukkaan ja jotkut työnantajan järjestämät tai kustantamat tapahtumat on tarkoitettu vain naisille. Lisäksi joidenkin vastaajien mielestä naisia ja perheellisiä suositaan esimerkiksi lomien jakamisessa.

4 Yhdenvertaisuus

Vastaajalta kysyttiin, onko hän kokenut tai havainnut kysymyksessä listattuihin seikkoihin perustuvaa syrjintää nykyisessä työpaikassaan. Selvästi eniten ”kyllä”-vastauksia sai ”tiettyjen henkilöiden suosiminen perusteetta” (144 vastaajaa eli 26,0 %) – tämä ei välttämättä ole lainsäädännön tarkoittamaa syrjintää, mutta sitä voidaan silti selvästi pitää erilaisena kohteluna negatiivisessa mielessä.³

Seuraavaksi eniten syrjintää oli koettu tai havaittu perheellisyyden tai raskauden (78 vastaajaa eli 14,1 %), nuoren iän (54 vastaajaa eli 9,8 %), terveydentilan tai vajaakuntoisuuden (44 vastaajaa eli 7,9 %) sekä ulkonäön (34 vastaajaa eli 6,1 %) perusteella. Osuudet olivat melko matalia mutta eivät merkityksettömiä. Toki on mahdollista, että useat samassa työpaikassa työskentelevät vastaajat ovat huomanneet yhden ja saman syrjintätapausten, joten todellisten yksittäisten tapausten määrä saattaa olla matalampi.

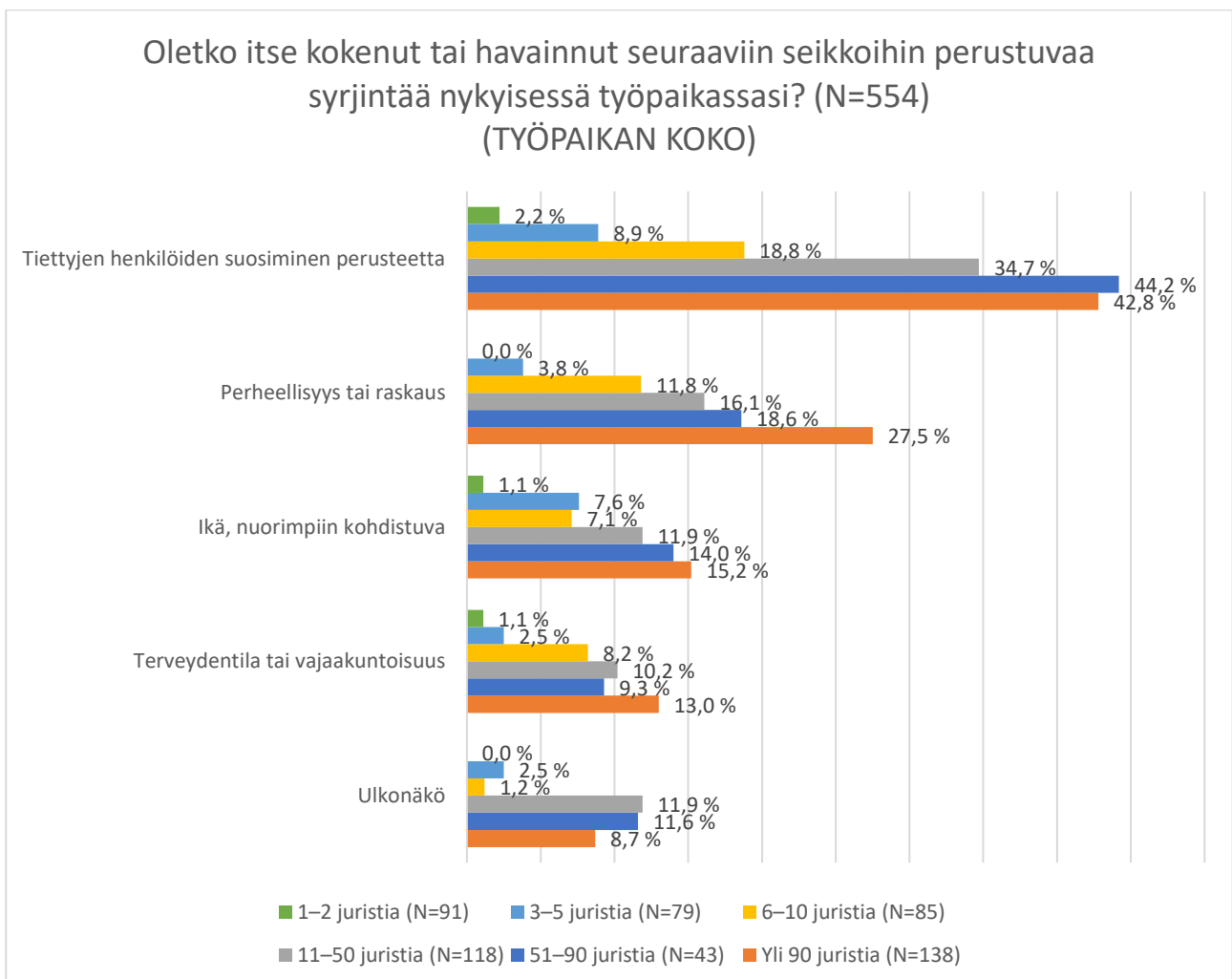
Vähiten syrjintää oli koettu tai havaittu uskonnon (5 vastaajaa eli 0,9 %), seksuaalisen suuntautumisen (13 vastaajaa eli 2,3 %) sekä kansallisuuden tai ihonvärin perusteella (13 vastaajaa eli 2,3 %).

Oletko itse kokenut tai havainnut seuraaviin seikkoihin perustuvaa syrjintää nykyisessä työpaikassasi?	Kyllä	En	En osaa sanoa / ei koske työpaikkaani
Tiettyjen henkilöiden suosiminen perusteetta	26,0 % (N=144)	60,3 % (N=334)	13,7 % (N=76)

³ Esitetyt ”kyllä”-vastanneiden osuudet on laskettu kaikista vastaajista, sillä ”en osaa sanoa” -vastausten on tulkittu voivan tarkoittaa samaa kuin ”en”: jos vastaaja ei osaa sanoa, onko hän kokenut tai havainnut syrjintää, silloin hän ei sitä ehkäpä ole kokenut tai havainnut. Oleellista joka tapauksessa on ”kyllä” vastanneiden määrä kaikista vastaajista.

Perheellisyys tai raskaus	14,1 % (N=78)	71,8 % (N=398)	14,1 % (N=78)
Ikä, nuorimpiin kohdistuva	9,8 % (N=54)	76,9 % (N=426)	13,4 % (N=74)
Terveydentila tai vajaakuntoisuus	7,9 % (N=44)	76,3 % (N=423)	15,7 % (N=87)
Ulkonäkö	6,1 % (N=34)	81,4 % (N=451)	12,4 % (N=69)
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	5,8 % (N=32)	75,4 % (N=418)	18,8 % (N=104)
Ikä, vanhimpiin kohdistuva	5,6 % (N=31)	80,3 % (N=445)	14,1 % (N=78)
Kieli	4,7 % (N=26)	80,0 % (N=443)	15,3 % (N=85)
Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	3,3 % (N=18)	80,9 % (N=448)	15,9 % (N=88)
Seksuaalinen suuntautuminen	2,3 % (N=13)	81,2 % (N=450)	16,4 % (N=91)
Kansallisuus tai ihonväri	2,3 % (N=13)	79,8 % (N=442)	17,9 % (N=99)
Uskonto	0,9 % (N=5)	84,3 % (N=467)	14,8 % (N=82)

Eniten ”kyllä”-vastauksia saaneita kohtia tarkasteltiin vielä työpaikan koon mukaan eriteltynä. Alla olevasta kuviosta nähdään, että syrjintää oli kaikkien seikkojen kohdalla pääsääntöisesti koettu/havaittu sitä todennäköisemmin, mitä isommasta työpaikasta oli kyse. Kuten todettu, on mahdollista, että eri vastaajat ovat huomanneet yhden ja saman syrjintätapauksen, joten kuvio saattaa antaa väärän kuvan työpaikkojen kokonaistilanteesta. Kuviota ei pidä tulkita esimerkiksi niin, että vaikkapa 27,5 %:a yli 90 juristin toimistoissa työskentelevistä syrjitään perheellisyyden tai raskauden perusteella. Jos syrjintätapauksia alalla tarkasteltaisiin kokoluokittain ”per työntekijä”, tulokset saattaisivat näyttää toisenlaisilta.



Vastaajien oli lisäksi mahdollista sanallisesti tarkentaa vastauksiaan. Kaikkiaan 49 vastaajaa käytti tämän mahdollisuuden. Eniten vastauksissa tuotiin esille perheellisyyteen ja raskauteen, terveydentilaan sekä ikään liittyvää syrjintää. Perheellisyyteen ja raskauteen liittyvissä vastauksissa tuotiin esille hyvin samankaltaisia asioita kuin tasa-arvoon liittyvässä osiossa (ks. [luku 3.4](#)). Terveydentilaa/vajaakuntoisuutta koskevissa vastauksissa mainittiin mm. negatiivinen suhtautuminen työuupumukseen ja sairauslomiin sekä se, ettei virkistystilaisuuksissa aina huomioida työntekijöiden vajaakuntoisuutta. Iän taas on uskottu vaikuttavan mm. rekrytointipäätöksiin ja ylennyksien jakamiseen.

Yksittäisissä vastauksissa mainittiin myös mm. työtoverien rasistiset ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät vitset, negatiivinen suhtautuminen joihinkin poliittisiin mielipiteisiin, ruotsinkielisten suosiminen sekä se, että joskus uudet tai määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät ovat muita heikommassa asemassa. Lisäksi yksi vastaaja kertoi, että joidenkin naishakijoiden vähemmän näyttävä ulkonäkö on vaikuttanut hänen itsensä tekemiin rekrytointipäätöksiin.

5 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Vastaajilta kysyttiin seuraavaksi, miten heidän mielestään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää asianajalalla. Kysymys oli avoin, eikä siihen ei tarvinnut vastata, jotta kyselyssä saattoi edetä. Kaikkiaan 261 vastaajaa kuitenkin vastasi kysymykseen. Vastaukset painottuivat vahvasti sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Annetuissa vastauksissa toistui erityisesti neljä teemaa: 1) miesten perhevapaat ja perhevapaaudistus, 2) työpäivien pituus sekä työajan ja -tapojen joustot, 3) naisten osakkuus sekä 4) palkkaus. Alla on esitetty esimerkkejä kuhunkin teemaan liittyvistä vastauksista. Kaikki vastaukset on listattu erillisessä raportissa.

Lisäksi monet vastaajat ehdottivat työehtosopimusta alalle, ja lukuisat vastaajat uskoivat tilanteen paranevan tai korjaantuvan ajan myötä, kun juristikunta naisistuu. Jotkut vastaajat tosin olivat myös huolissaan oikeustieteiden opiskelijoiden naisvaltaisuudesta ja kaipasivat asiaan vaikuttamista. Huomionarvoista on, että äitiysvapaan palkallisuuteen liittyvät ongelmat nosti esille vain muutama vastaaja.

Miesten perhevapaat ja perhevapaaudistus

"Yhä useamman miehen pitäisi jäädä kotiin hoitamaan lapsia ja käyttää myös oikeuttaan sairaan lapsen hoitoon."

"Kokemukseni mukaan naisille perhevapaat hyväksytään mukisematta, eikä naisten perhevapaita kohtaan oikeastaan edes uskalleta esittää eriäviä mielipiteitä, mutta miesten kohdalla tilanne on eri. Miesten pitämiin isyyysvapaisiin suhtaudutaan nuivasti, eikä niihin suhtauduta samanlaisena absoluuttisena oikeutena kuin naisten asema."

"Miehiä pitäisi kannustaa perhevapaille. Miesten ja naisten mahdollisuudet pitää palkallista perhevapaata pitäisi olla täysin samat, vaikka lainsäädäntö laahaisikin perässä. Ollaan enemmän edelläkävijöitä."

"Meidän yrityksessä osakkaat pitävät täydet isyyysvapaat, esimerkin näyttö nähdään tärkeänä."

"Tasa-arvoa edistäisi toki perhevapaaudistus, ehkä liitollakin voisi olla tähän oma linjauksensa?"

"AA-liitto pitäisi tehdä vaikuttamistyötä sellaisen perhevapaaudistuksen eteen, jossa vanhempainvapaa jakautuu tasaisemmin molempien vanhempien välillä. Esim. Ruotsin 6+6+6 malli."

"Raskaudesta aiheutuvat kulut tulisi jakaa tasan lapsen isän&äidin tai yleisimmin työnantajien kesken siten, että nuoren naisen palkkaamisen riskit jakautuisivat tasapuolisemmin. Liiton tulisi selkeämmin ajaa tätä asiaa ja lisäksi myötävaikuttaa siihen, että äitiysajan palkka maksettaisiin äitiysvapaan ajalta."

Työpäivien pituus sekä työajan ja -tapojen joustot

"Tulisi edistää sellaista asianajaja-arkea, jossa työt tehdään pääsääntöisesti ns. virka-aikana ja että ylityöt tms. voidaan tehdä etänä > työn joustavoittaminen"

"Pakottamalla toimistot konkreettisin keinoin noudattamaan kohtuullisia työaikoja, eli työlainsäädäntöä (ongelma koskee lähinnä liikejuridiikan alan isoja toimistoja Helsingissä). Vain tällä voidaan todellisuudessa saada aikaan yhdenvertaisuus. Nykytilassa vain ihmiset, jotka ovat valmiita uhraamaan suuren osan perhe/siviili-elämästään toimeksiannoille, jatkavat asianajajalalla pidemmän päälle, ja suurin osa tästä joukosta tulee aina olemaan miehiä, biologisista systä."

"Työaikalakia noudatettava, kun ollaan työsuhteessa. Ainakin isoissa toimistoissa maksettava tehdyn työn mukaan, jolloin perheelliset voivat lähteä aiemmin ilman, että epäreilua muille."

"Välillä asianajajan velvollisuus vastata lähes välittömästi on ongelma varsinkin perheellisille. Lopputuloksena on, ettei voi olla mukana jutuissa, joissa aikataulu on nopea. Ehkäpä määritelmä "ilma aiheetonta viivytystä" kaipaasi vähän järkevämpää ohjeistusta."

"Yhteistyö käräjä- ja hovioikeuksien kanssa. Monelle naiselle ja perheelliselle tuntuu olevan "peikkona" pitkät käräjäpäivät. Itä-Suomessa käräjäoikeuksissa ja hovioikeudessa suunnitellaan nykyään istuntoja enemmän useammalle päivälle, jotta päivät eivät veny yli virka-ajan. Tämä johtunee siitä, että useat tuomarit ovat nykyään perheellisiä. Tätä keskustelua voisi herättää liitonkin puolesta."

"Toimimalla modernimmin, etätöön hyväksyminen osaksi arkea kuten se on liike-elämän positioissa. Vain oikeasti kiireellisten asioiden hoitaminen yöllä/iltaisin/viikonloppuisin."

"Osa-aikatyömahdollisuuksia pitäisi olla helpommin saatavilla kaikissa toimistoissa niin naisille kuin miehillekin."

Naisten osakkuus

"Rohkaisemalla naisia yrittäjiksi ja osakkaiksi ja esim. mentoroinnilla."

"Osakasjakauman ja hallitusten jäsenyyden tulisi olla noin 50-50. Niian kauan kun osakasjako ja hallituspaikkajako eivät ole tasapainossa sukupuolten kesken, edistystä ei tapahdu."

"Naisia tulisi aktiivisemmin 'kasvattaa' osakasrooleihin, koska naisilta puuttuu esikuvia, jolloin eteneminen näyttäytyy vaikeampana."

"Toimistoille kannustin nimittää naisosakkaita?"

"Naisten osuutta kasvatettava osakkaissa. 'Sitova' ohje: Aina kun on positio auki, siihen on harkittava myös naista. Jos kandidaatti on jo tuttu kaveri, kysytään verkostolta suosituksia naiskandidaateista."

"Monet partnereista ovat miehiä. Mielestäni alalla pitäisi olla huomattavasti enemmän naispartnereita. Monessa paikassa nuoremmat miesjuristit saavat kohtuuttoman paljon huomiota ja positiivista palautetta, kun naisten osalta työn suorittaminen hyvin on ikäänkuin automaattinen asia, josta ei tarvitse erikseen kehua ja palkita."

Palkkaus

"Hienoa olisi, jos asianajotoimistotkin ottaisivat mallia ja julkaisisivat työntekijöidensä palkan vähintään talon sisäisesti. Kaikki palkkaerot pitää olla perusteltavissa."

"Läpinäkyvyydellä. Uralla etenemiskriteerit ja eri palkkaustasot pitäisi olla avoimesti henkilökunnan tiedossa. Tällöin työnantaja ei voi vedota siihen, että 'en voi maksaa sinulle enemmän, kun sitten meidän pitäisi maksaa muillekin, mutta en kuitenkaan voi tietystikään kertoa, mitä muut saavat'."

"Tekemällä palkkaus avoimmaksi. Tutkimusten ja omien kokemusteni myötä on selvää, että miehet saavat etua mm. palkankorotuksissa perhevapaan pitämisestä ja lasten hankinnasta, mutta naisilla palkkakehitys hidastuu hedelmällisessä iässä."

"Parempi läpinäkyvyys palkkauksen ja työtehtävien suhteen läpi asianajokentän mahdollistaa työstä saatavan korvauksen paremman vertailun. Yhtä vaativista työtehtävistä tulisi saada yhtäläinen korvaus."

"Palkka- ja työehtotutkimuksin sekä ohjauksella osana liiton valvontaa alan arvojen toteutumiseksi."

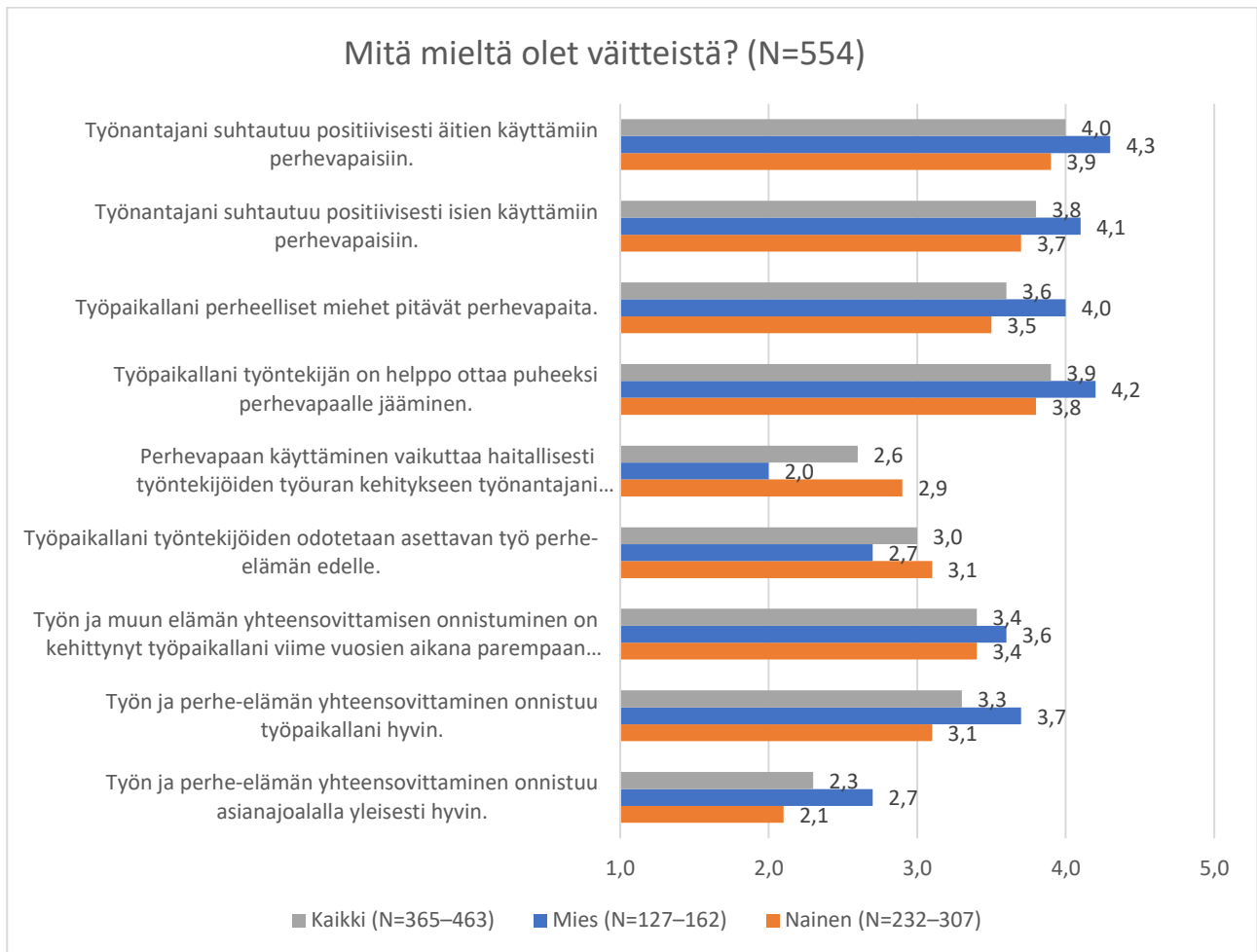
6 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Kyselyn seuraava osio koski työn ja perheen yhteensovittamista. Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (1 = erittäin paljon eri mieltä, 5 = erittäin paljon samaa mieltä), mitä mieltä he ovat aiheeseen liittyvistä väittämistä. Tulosten perusteella työnantajat suhtautuvat melko positiivisesti sekä naisten (4,0) että miesten (3,8) perhevapaisiin – kuitenkin hieman positiivisemmin naisten kuin miesten perhevapaisiin. Työpaikoilla on vastausten perusteella myös melko helppo ottaa puheeksi perhevapaalle jääminen (3,9).

Perhevapaalle jäämisen ei pääsääntöisesti uskottu vaikuttavan kovin haitallisesti työuran kehitykseen nykyisen työnantajan palveluksessa (2,6). Toisaalta vastaajien mielestä työpaikoilla osittain odotetaan työntekijöiden asettavan työ perhe-elämän edelle (3,0). Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen onnistuminen oli vastaajien mielestä kuitenkin maltillisesti kehittynyt viime vuosina parempaan suuntaan (3,4). Tällä hetkellä vastaajien työpaikoilla työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu kohtalaisesti (3,3), vaikka yleisesti asianajajalalla sen ajatellaan onnistuvan melko huonosti (2,3).

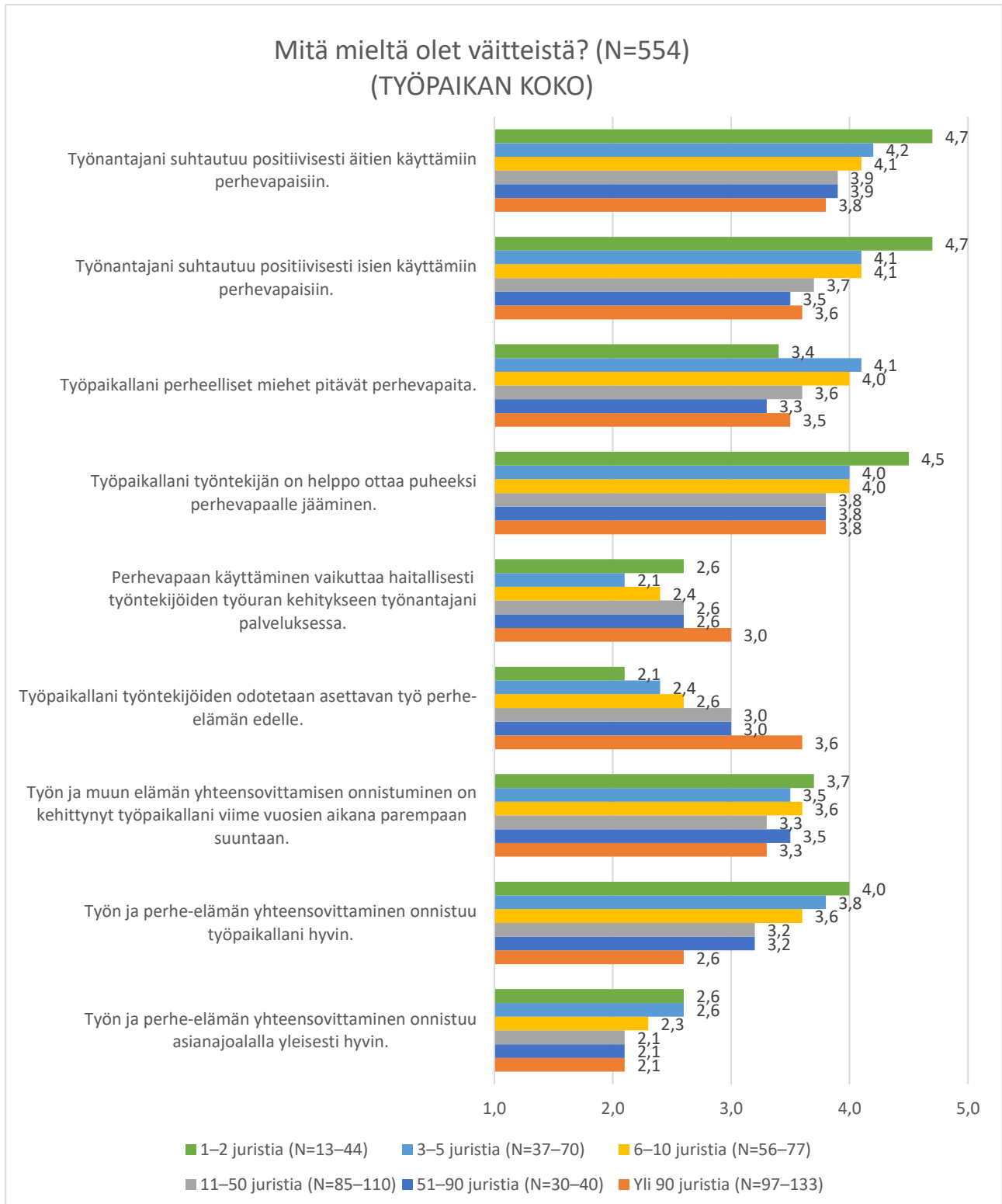
Naisten ja miesten vastauksissa oli jonkin verran eroja: kaikissa kohdissa miehet antoivat naisia paremman keskiarvon. Suurin ero oli kohdassa "perhevapaan käyttäminen vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden työuran kehitykseen työnantajani palveluksessa" (miehet 2,0, naiset 2,9). Lisäksi miesten mielestä työn ja perhe-

elämän yhteensovittaminen onnistuu sekä omalla työpaikalla että asianajoalalla yleisesti miesten (3,7 ja 2,7) mielestä selvästi paremmin kuin naisten (3,1 ja 2,1).



	1	2	3	4	5	En osaa sanoa
Työnantajani suhtautuu positiivisesti äitien käyttämiin perhevapaisiin.	2,9 %	5,4 %	10,1 %	23,5 %	29,7 %	28,4 %
Työnantajani suhtautuu positiivisesti isien käyttämiin perhevapaisiin.	2,9 %	6,7 %	12,8 %	20,1 %	23,7 %	33,8 %
Työpaikallani perheelliset miehet pitävät perhevapaita.	4,3 %	10,1 %	11,6 %	22,2 %	20,6 %	31,1 %
Työpaikallani työntekijän on helppo ottaa puheeksi perhevapaalle jääminen.	3,4 %	7,4 %	8,5 %	21,3 %	28,2 %	31,1 %
Perhevapaan käyttäminen vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden työuran kehitykseen työnantajani palveluksessa.	18,8 %	15,7 %	12,3 %	14,3 %	6,7 %	32,2 %
Työpaikallani työntekijöiden odotetaan asettavan työ perhe-elämän edelle.	15,7 %	17,7 %	17,4 %	20,1 %	12,8 %	16,3 %
Työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen on kehittynyt työpaikallani viime vuosien aikana parempaan suuntaan.	4,0 %	8,1 %	20,3 %	22,1 %	11,6 %	34,0 %
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu työpaikallani hyvin.	6,3 %	19,2 %	19,7 %	21,7 %	16,5 %	16,6 %
Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu asianajoalalla yleisesti hyvin.	17,2 %	33,3 %	19,5 %	7,1 %	2,2 %	20,8 %

Tuloksia tarkasteltiin vielä erikseen työpaikan koon mukaan. Kuten alla olevasta taulukosta nähdään, lähes kaikkien muuttujien kohdalla tilanne pääsääntöisesti parani työpaikan koon pienetessä ja paheni sen suuressa (huomattava on, että kohdissa mittaus toimii eri suuntiin siten, että toisissa suurimmat ja toisissa pienimmät arvot ovat parhaita tai voidaan tulkita parhaiksi). Poikkeuksena tästä säännönmukaisuudesta erottuvat kohdat ”työpaikallani perheelliset miehet pitävät perhevapaita” ja ”perhevapaan käyttäminen vaikuttaa haitallisesti työntekijöiden työuran kehitykseen työnantajani palveluksessa”: näissä kaikkein pienimmät toimitukset eivät saaneet parasta arvosanaa.

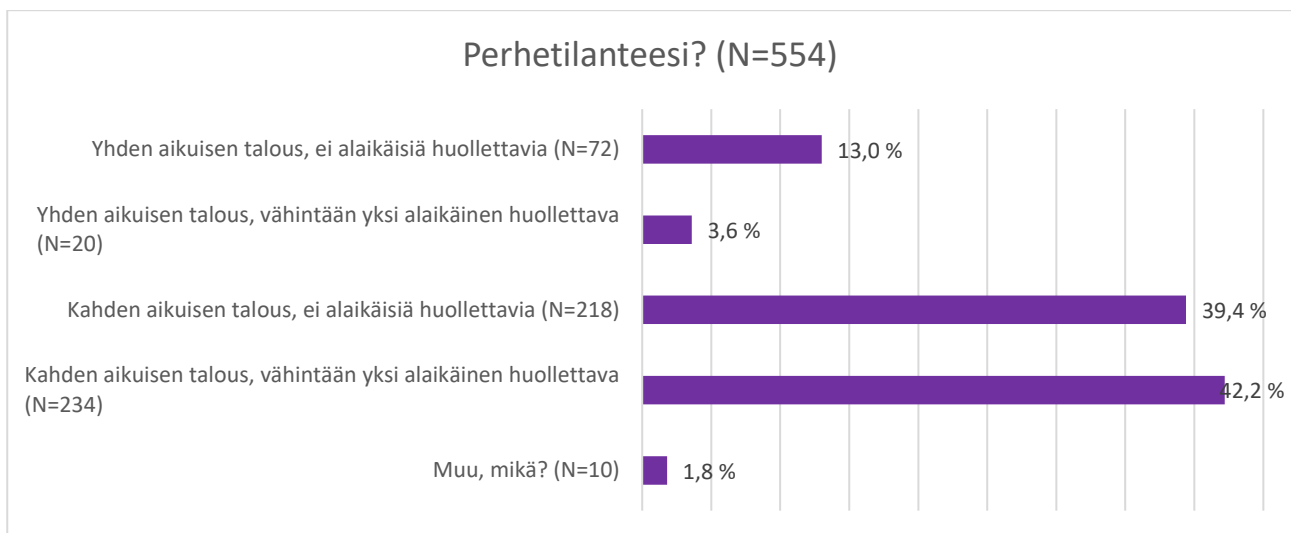


7 Perhevapaat

7.1 Perhetilanne

Vastaajista 42,2 % (234 vastaaja) kertoi elävänsä kahden aikuisen taloudessa, jossa on vähintään yksi alaikäinen huollettava ja 39,4 % (218 vastaajaa) kahden aikuisen taloudessa ilman alaikäisiä huollettavia. Yhden aikuisen talouksissa ilman alaikäisiä huollettavia asui 13,0 % vastaajista (72 vastaajaa) ja vähintään yhden alaikäisen huollettavan kanssa 3,6 % (20 vastaajaa). Kaikkiaan siis 45,8 %:lla vastaajista (254 vastaajaa) oli vähintään yksi alaikäinen huollettava. Kuten aiemmin on todettu, kyselyn aiheen vuoksi on todennäköistä, että perheelliset vastaajat ovat aineistoissa yliedustettuna. Tietoa perusjoukosta ei kuitenkaan ollut käytettävissä, joten asiaa on hankala arvioida.

”Muu, mikä?” -vastausten antaneiden tuli tarkentaa vastaustaan sanallisesti. Tämän kohdan valinnot olivat pääasiassa niitä, joilla oli ensimmäinen lapsi tulossa. Kaikki ”muu, mikä” -vastausten tarkenteet ovat nähtävissä erillisessä raportissa.



7.2 Oletko ollut perhevapaalla viiden viime vuoden aikana?

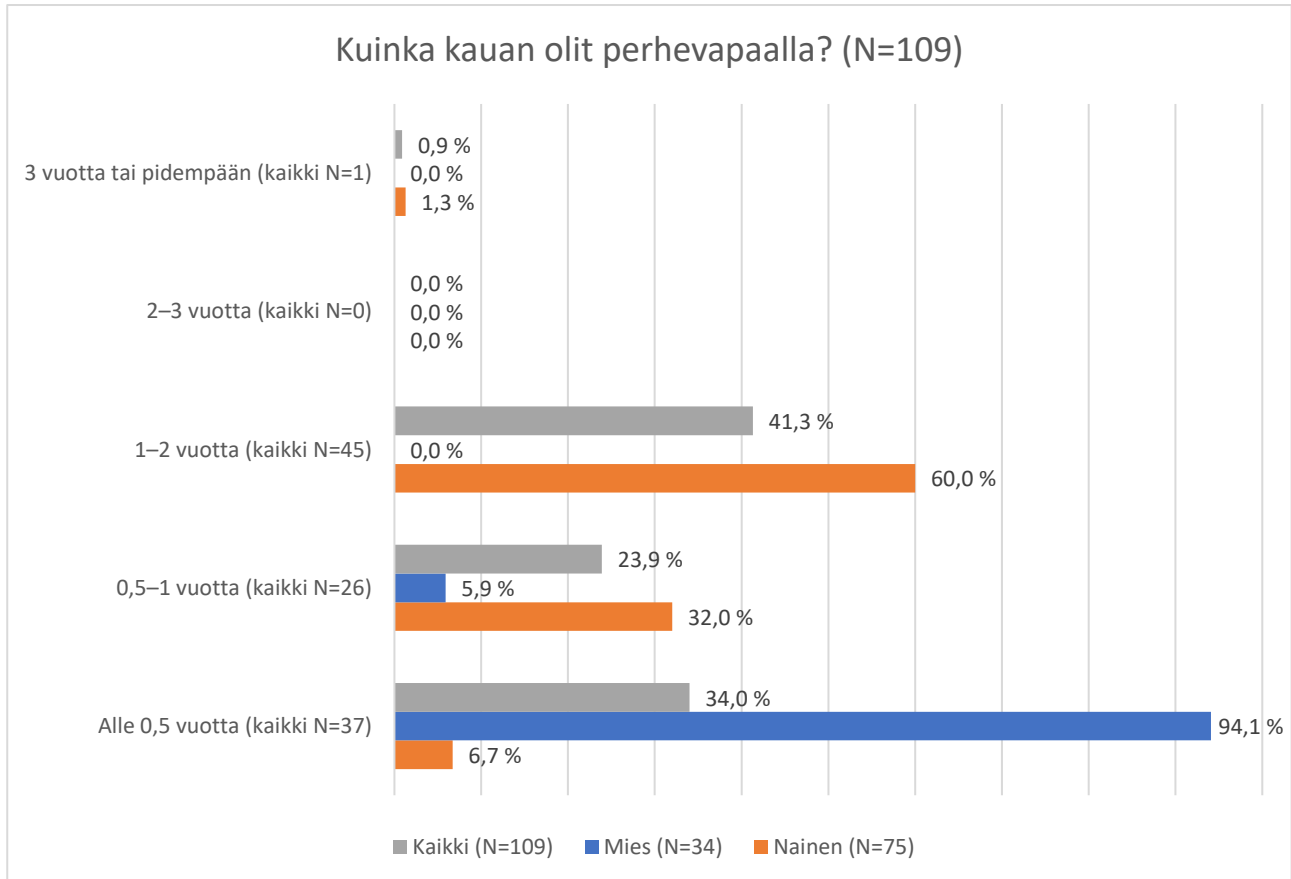
Vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he olleet perhevapaalla nykyisen työnantajansa palveluksesta viiden viime vuoden aikana. Kaikista vastaajista 19,7 % (109 vastaajaa) oli ollut. Naisista perhevapaalla oli ollut 20,8 % (75 vastaajaa) ja miehistä 17,6 % (34 vastaajaa), eli molemmista sukupuolista lähes yhtä suuri osuus oli ollut perhevapaalla.

”Kyllä”-vastanneilta kysyttiin jatkokysymyksiä viimeisimmästä perhevapaasta (luvut 7.3–7.6), ja muut vastaajat siirtyivät seuraavaan osioon ([luku 8](#)).

Oletko ollut perhevapaalla nykyisen työnantajasi palveluksesta viiden viime vuoden aikana?	N KAIKKI	% KAIKKI	N NAISET	% NAISET	N MIEHET	% MIEHET
Kyllä	109	19,7	75	20,8	34	17,6
En	445	80,3	286	79,2	159	82,4
<i>Yhteensä</i>	<i>554</i>	<i>100</i>	<i>361</i>	<i>100</i>	<i>193</i>	<i>100</i>

7.3 Perhevapaan kesto

Viimeisin perhevapaa oli naisilla kestänyt selvästi pidempään kuin miehillä, mitä ei voida pitää yllättävänä. Miehistä 94,1 % oli ollut perhevapaalla alle vuoden, kun naisista 60,0 % oli ollut perhevapaalla 1–2 vuotta.⁴ Kaikista vastaajista vain 0,9 % oli ollut perhevapaalla yli 2 vuotta, ja he olivat kaikki naisia.



7.4 Viimeisintä perhevapaata koskevat väitteet

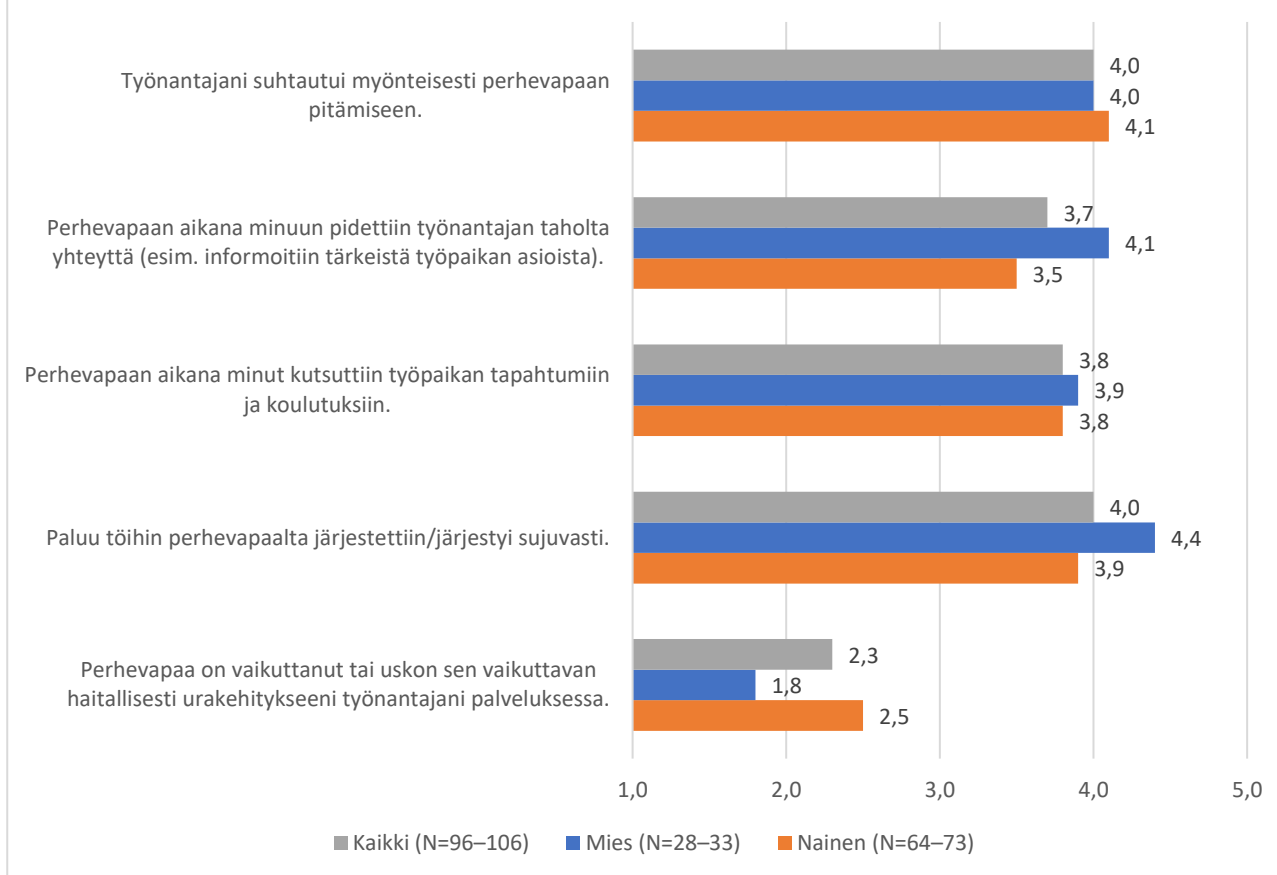
Seuraavaksi perhevapailla olleilta vastaajilta kysyttiin mielipidettä viimeisintä perhevapaata koskevista väitteistä. Vastaus tuli antaa asteikolla 1–5 (1 = erittäin paljon eri mieltä, 5 = erittäin paljon samaa mieltä).

Vastausten perusteella työnantajat olivat suhtautuneet myönteisesti sekä miesvastaajien (4,0) että naisvastaajien (4,1) perhevapaisiin. Huomionarvoista on, että tämä kohta oli yksi tutkimuksen harvoista kohdista, jossa naiset antoivat miehiä paremman tuloksen. Ero toki oli hyvin pieni.

Miehiin pidettiin työnantajan taholta enemmän yhteyttä perhevapaan aikana kuin naisiin (miehet 4,1, naiset 3,5), ja miesten paluu perhevapaalta järjestyi tai järjestettiin sujuvammin kuin naisten (miehet 4,4, naiset 3,9). Naistenkin kohdalla keskiarvot olivat kuitenkin melko suuret. Lisäksi naiset uskoivat selvästi vahvemmin perhevapaan vaikuttavan haitallisesti urakehitykseen (2,5) kuin miehet (1,8) – tosin myös naisilla keskiarvo oli melko matala. Sukupuolten välisiä eroja selittänevät erityisesti miesten perhevapaiden selvästi lyhyempi ajallinen kesto.

⁴ Kyselyssä tarkennettiin luokkia sanallisesti. Esim. kohdan ”1–2 vuotta” kerrottiin tarkoittavan ”vähintään vuosi, alle 2 vuotta”.

Mitä mieltä olet väitteistä? (N=109)

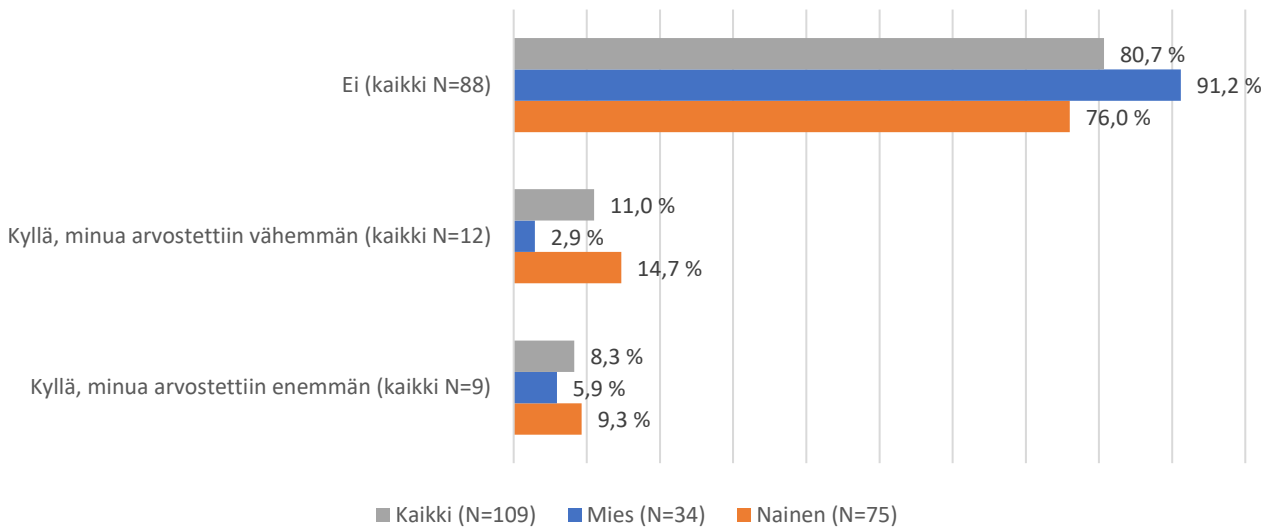


	1	2	3	4	5	En osaa sanoa
Työnantajani suhtautui myönteisesti perhevapaan pitämiseen.	6,4 %	2,8 %	15,6 %	27,5 %	45,0 %	2,8 %
Perhevapaan aikana minuun pidettiin työnantajan taholta yhteyttä (esim. informoitiin tärkeistä työpaikan asioista).	7,3 %	11,9 %	12,8 %	31,2 %	29,4 %	7,3 %
Perhevapaan aikana minut kutsuttiin työpaikan tapahtumiin ja koulutuksiin.	9,2 %	7,3 %	11,0 %	25,7 %	38,5 %	8,3 %
Paluu töihin perhevapaalta järjestettiin/järjestyi sujuvasti.	3,7 %	10,1 %	10,1 %	20,2 %	44,0 %	11,9 %
Perhevapaa on vaikuttanut tai uskon sen vaikuttavan haitallisesti urakehitykseeni työnantajani palveluksessa.	42,2 %	13,8 %	13,8 %	15,6 %	7,3 %	7,3 %

7.5 Työnantajan suhtautumisen muuttuminen

Vastaajien mukaan pääsääntöisesti työnantajan suhtautuminen heihin ei muuttunut perhevapaan vuoksi (109 vastaajaa eli 80,7 %). Sukupuolten välillä ero oli kuitenkin selvä: miehistä 91,2 % ei uskonut suhtautumisen muuttuneen, kun naisten kohdalla luku oli 76,0 %. Sen sijaan naisista 14,7 % uskoi, että heitä arvostettiin vähemmän perhevapaan vuoksi, kun miesten kohdalla luku oli 2,9 %. Toisaalta molemmissa ryhmissä oli myös heitä, joita arvostettiin enemmän perhevapaan vuoksi (naiset 9,3 %, miehet 5,9 %).

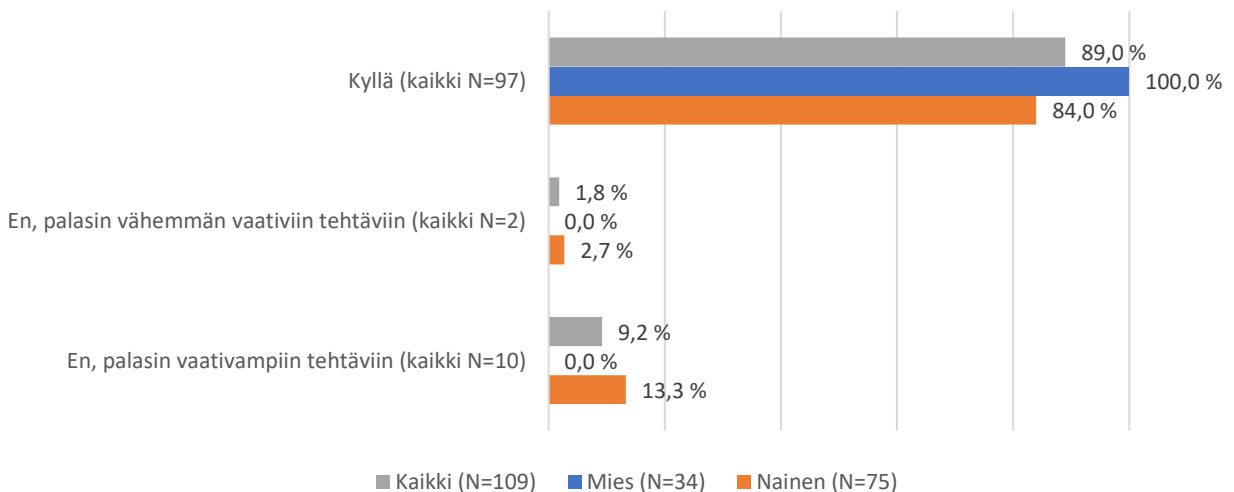
Muuttuiko työnantajan suhtautuminen sinuun perhevapaan vuoksi? (N=109)



7.6 Entisiin tehtäviin palaaminen

Vastaajat olivat pääsääntöisesti palanneet perhevapaalta entisiin tehtäviinsä (97 vastaajaa eli 89 %). Niistä, jotka eivät palanneet samoihin tehtäviin, suurin osa palasi entistä vaativampiin tehtäviin (10 vastaajaa eli 9,2 %). Miehistä kaikki palasivat entisiin tehtäviinsä, mitä selittänee perhevapaiden lyhyt kesto.

Palasitko perhevapaalta entisiin tehtäviisi? (N=109)

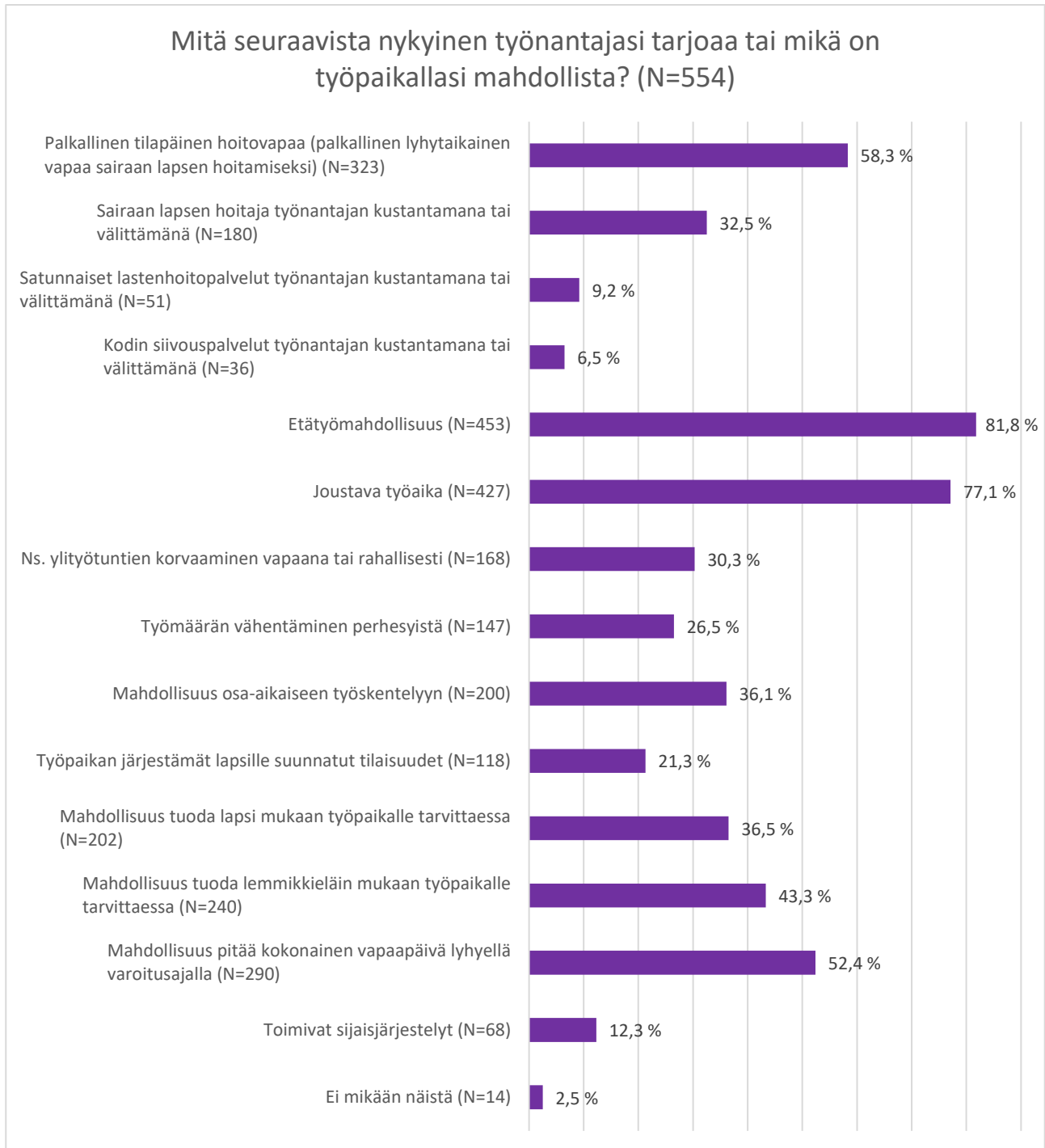


8 Mahdollisuudet työpaikalla ja työnantajan tarjoamat asiat

Vastaajalle annettiin listaus oletettavasti työn ja vapaa-ajan/perheen yhteensovittamista helpottavista seikoista, ja hänen tuli valita listasta kaikki, jotka hänen työnantajansa tarjoaa tai jotka ovat hänen työpaikallaan mahdollisia. Keskimäärin vastaajat valitsivat 5,3 kohtaa. Kuten alla olevasta kuviosta nähdään, valtaosassa työpaikoissa oli etätömahdollisuus (453 vastaajaa eli 81,8 %) sekä joustava työaika (427 vastaajaa eli 77,1 %). Hieman yli puolessa työpaikoista oli mahdollista jäädä tilapäisesti kotiin hoitamaan

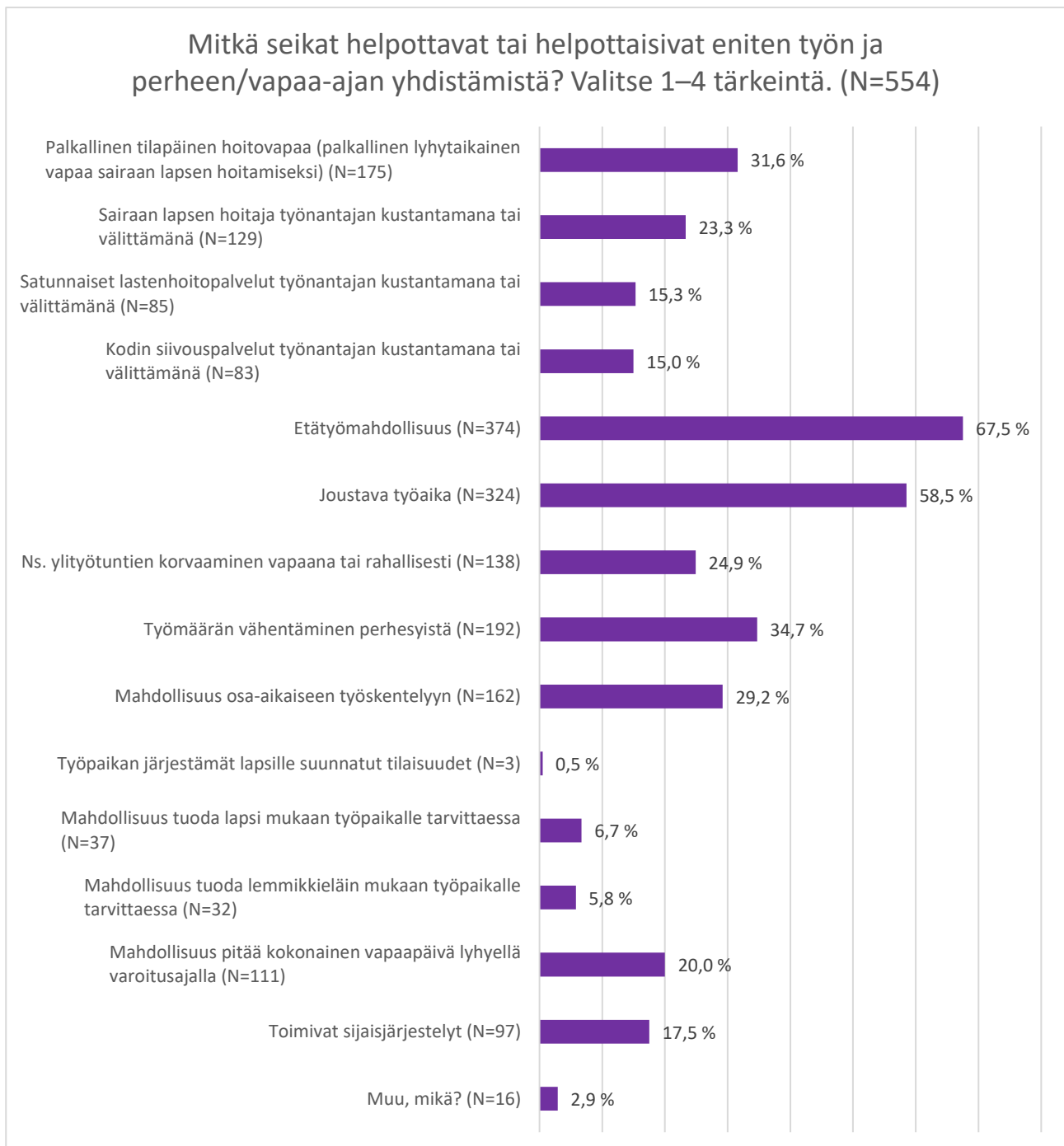
sairasta lasta palkallisesti (323 vastaajaa eli 58,3 %). Osuus vaikuttaa matalalta, mutta on kysyttävä, onko kaikilla vastaajilla ollut asiasta luotettavaa tietoa – esimerkiksi lapsettomilla työntekijöillä ei välttämättä ole tietoa työpaikkansa hoitovapaakäytännöistä.

Hieman yli puolessa työpaikoista oli mahdollisuus pitää kokonainen vapaapäivä lyhyellä varoitusajalla (290 vastaajaa eli 52,4 %). Vähiten työpaikat tarjosivat kodin siivouspalveluita (36 vastaajaa eli 6,5 %) sekä satunnaisia lastenhoitopalveluja (51 vastaajaa eli 9,2 %) työnantajan kustantamana tai välittämänä. Huomionarvoista on, että vain alle kolmannes (168 vastaajaa eli 30,3 %) kertoi saavan ylityötunneista korvauksen rahana tai vapaana. Työpaikoista 2,5 %:ssa ei ollut mikään listassa mainituista seikoista mahdollista.



9 Työn ja perheen/vapaa-ajan yhdistämisen helpottaminen

Vastaajalle esitettiin edellistä osiota ([luku 8](#)) vastaava lista, joista hänen tuli valita 1–4 seikkaa, jotka hänen mielestään helpottavat tai helpottaisivat (jos olisivat mahdollisia) eniten työn ja perheen/vapaa-ajan yhdistämistä. Keskimäärin vastaajat valitsivat 3,5 kohtaa. Kaikki listassa olleet seikat saivat mainintoja. Selvästi tärkeimpänä pidettiin etätömahdollisuutta (374 vastaajaa eli 67,5 %) ja joustavaa työaika (324 vastaajaa eli 58,5 %). Seuraavaksi tärkeimpinä pidettiin työmäärän vähentämistä perhesyistä (192 vastaajaa eli 34,7 %) sekä mahdollisuutta jäädä tilapäisesti hoitamaan sairasta lasta palkallisesti (175 vastaajaa eli 31,6 %). Vähiten tärkeinä pidettiin työpaikan järjestämiä lapsille suunnattuja tilaisuuksia (3 vastaajaa eli 0,5 %) sekä mahdollisuutta tuoda lemmikkieläin (32 vastaajaa eli 5,8 %) tai lapsi (37 vastaajaa eli 6,7 %) työpaikalle mukaan tarvittaessa. Joillekin henkilöille kuitenkin nämäkin seikat olivat selvästi tärkeitä.



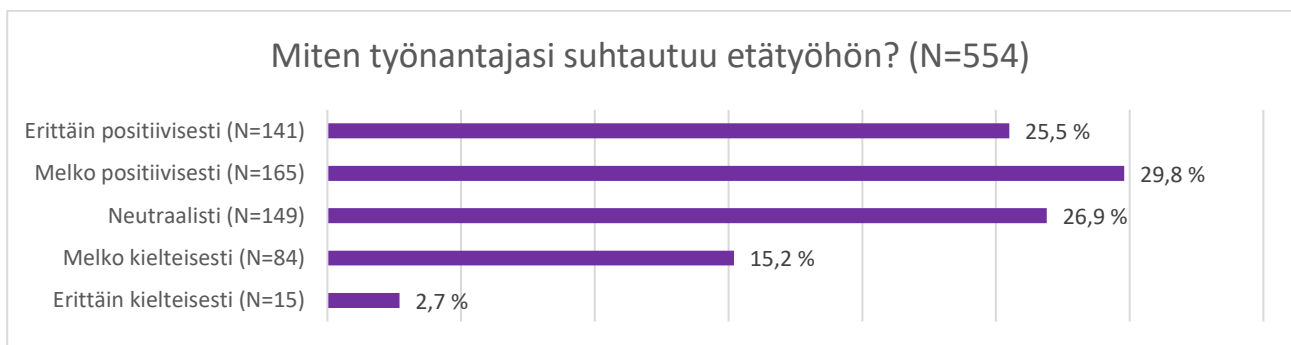
Vastaajien, jotka valitsivat kohdan ”muu, mikä”, tuli tarkentaa vastauksiaan sanallisesti. Vastauksissa mainittiin mm. työpäivien pituuden pitäminen inhimillisenä, joustojen koskeminen myös ikääntyvien vanhempien hoitovastuuta sekä virikeseteli. Jotkut vastaajat totesivat, että ovat yksinyrittäjiä, joten kysymys ei heidän mielestään ollut heille oleellinen. Kaikki ”muu, mikä” -vastausten selitteet ovat nähtävissä erillisessä raportissa.

Kun verrataan luvuissa 8 ja 9 esitettyjä kuvioita, huomataan, että jakaumien muodot ovat hyvin samankaltaisia. Pääsääntöisesti siis työntekijöille tärkeät asiat olivat myös mahdollisia työpaikoilla. Suurimmat ns. puutteet vaikuttaisivat olevan työmäärän vähentämisessä perhesyistä: 34,7 % vastaajista mainitsi tämän yhdeksi tärkeimmistä, kun se oli mahdollista vain 26,5 %:ssa työpaikoista. Myös toimivia sijaisjärjestelyitä sekä työnantajan kustantamia tai välittämiä siivous- ja lapsenhoitopalveluita ilmeisesti toivottaisiin enemmän.

10 Etätyö

10.1 Työnantajan suhtautuminen

Valtaosa vastaajista (306 vastaajaa eli 55,3 %) kertoi, että hänen nykyinen työnantajansa suhtautuu etätyöhön joko erittäin positiivisesti (141 vastaajaa eli 25,5 %) tai melko positiivisesti (165 vastaajaa eli 29,8 %). Kuitenkin merkittävä osa työnantajista (99 vastaajaa eli 17,9 %) suhtautuu kielteisesti etätyöhön.



Jos yllä esitettyssä kaaviossa ”1 = erittäin kielteisesti” ja ”5 = erittäin positiivisesti”, vastausten keskiarvo oli 3,6. Miesten vastausten keskiarvo oli 3,8 ja naisten 3,5. Alla on esitetty keskiarvo eriteltynä työpaikan koon mukaan. Kuvion perusteella suhtautuminen etätyöhön vaikuttaa olevan sitä positiivisempaa, mitä pienempi työpaikka on kyseessä: kaikkein pienimpien toimistojen kohdalla keskiarvo oli 4,3 ja kaikkein suurimpien 3,2.

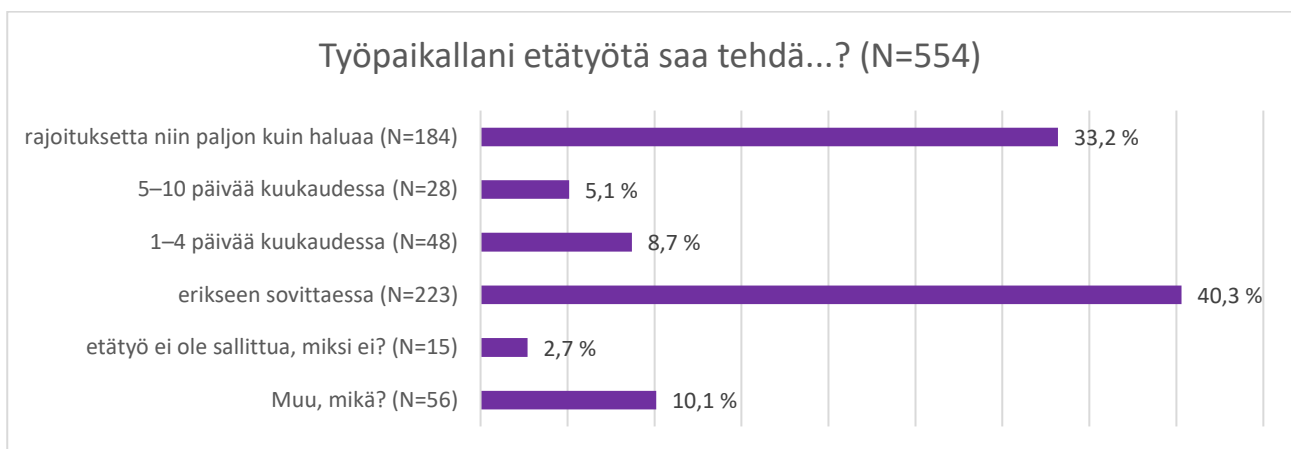


Etätyöhön suhtautumista tarkasteltiin myös työpaikan juristien sukupuolijakauman jakauman mukaan (ks. [luku 3.1](#)). Tätä varten sukupuolijakaumamuuttuja koodattiin uudestaan kolmeluokkaiseksi: 1) miesvaltainen

(sisältää vaihtoehdot vahvasti ja jonkin verran miesvaltainen), 2) tasainen ja 3) naisvaltainen (vahvasti tai jonkin verran) sukupuolijakauma. Vertailun perusteella näyttää siltä, että naisvaltaisissa työpaikoissa työntekijä suhtautuu etätöihin hieman negatiivisemmin kuin miesvaltaisissa: naisvaltaisten työpaikkojen keskiarvo oli 3,3 ja miesvaltaisten 3,6. Ero kuitenkin oli pieni. Tasaisen sukupuolijakauman työpaikoissa keskiarvo oli 3,6.

10.2 Kuinka paljon etätöitä saa tehdä?

Vastaajilta kysyttiin, kuinka paljon etätöitä hänen työpaikallaan saa tehdä. Tyypillisin vastaus (223 vastaajaa eli 40,3 %) oli, että etätöitä saa tehdä erikseen sovittaessa. Noin joka kolmannessa (184 vastaajaa eli 33,2 %) työpaikassa etätöitä sai tehdä rajoituksetta niin paljon kuin haluaa. Joissakin työpaikoissa etätöipäivien määrä oli rajattu 1–4 päivään (48 vastaajaa eli 8,7 %) tai 5–10 päivään kuukaudessa (28 vastaajaa eli 5,1 %), kun toisissa se oli kokonaan kielletty (15 vastaajaa eli 2,7 %).



Vastaajien, joiden työpaikalla etätö ei ole lainkaan sallittua, tuli tarkentaa, miksi ei. Kaksi vastaajaa vastasi, että tietoturvasyistä, mutta tyypillisin vastaus oli, ettei kiellon syystä ole vastaajalla tietoa.

Vastaajat, jotka valitsivat kohdan ”muu, mikä”, tuli myös tarkentaa vastaustaan sanallisesti. Monet vastaajat vastasivat, etteivät he ole varmoja, että käytäntö on epäselvä tai ohjeistusta ei ole tai virallinen ohjeistus on ristiriidassa käytännön kanssa. Joidenkin vastaajien työpaikoissa käytäntö vaihteli tiimeittäin/osastoittain, ns. pärstäkertoimen perusteella tai muutoin tapauskohtaisesti.

Kaikki tarkennukset ovat nähtävissä erillisessä raportissa.

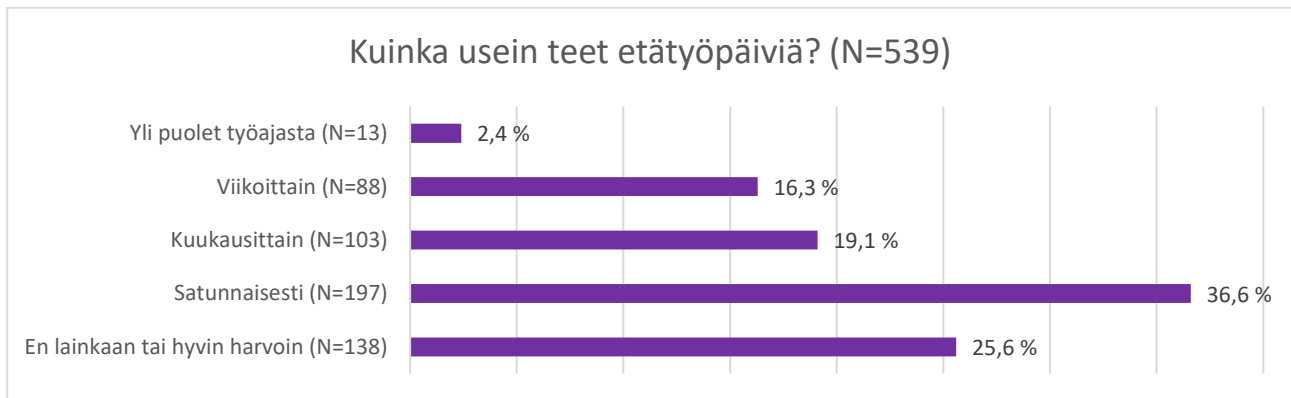
Vastaajat, jotka vastasivat ”etätö ei ole sallittua”, siirtyivät lyhennettyä työaikaa koskevaan osioon ([luku 11](#)). Muiden kohdalla etätöosiota jatkettiin.

10.3 Kuinka usein teet etätöitä?

Vastaajilta, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen jostain muuta kuin ”etätöitä ei ole sallittua”, kysyttiin, kuinka usein he tekevät etätöitä.

Tyypillisin vastaus oli, että vastaaja tekee etätöitä satunnaisesti (197 vastaajaa eli 36,6 %). Kuitenkin myös merkittävä osa vastaajista kertoi tekevänsä etätöitä säännöllisesti kuukausittain (103 vastaajaa eli 19,1 %) tai viikoittain (88 vastaajaa eli 16,3 %). Harvat vastaajat kuitenkaan tekevät etätöitä yli puolet työajasta (13 vastaajaa eli 2,4 %). Sen sijaan jopa noin joka neljäs (138 vastaajaa eli 25,6 %) kertoi, että ei tee etätöitä lainkaan tai tekee sitä hyvin harvoin.

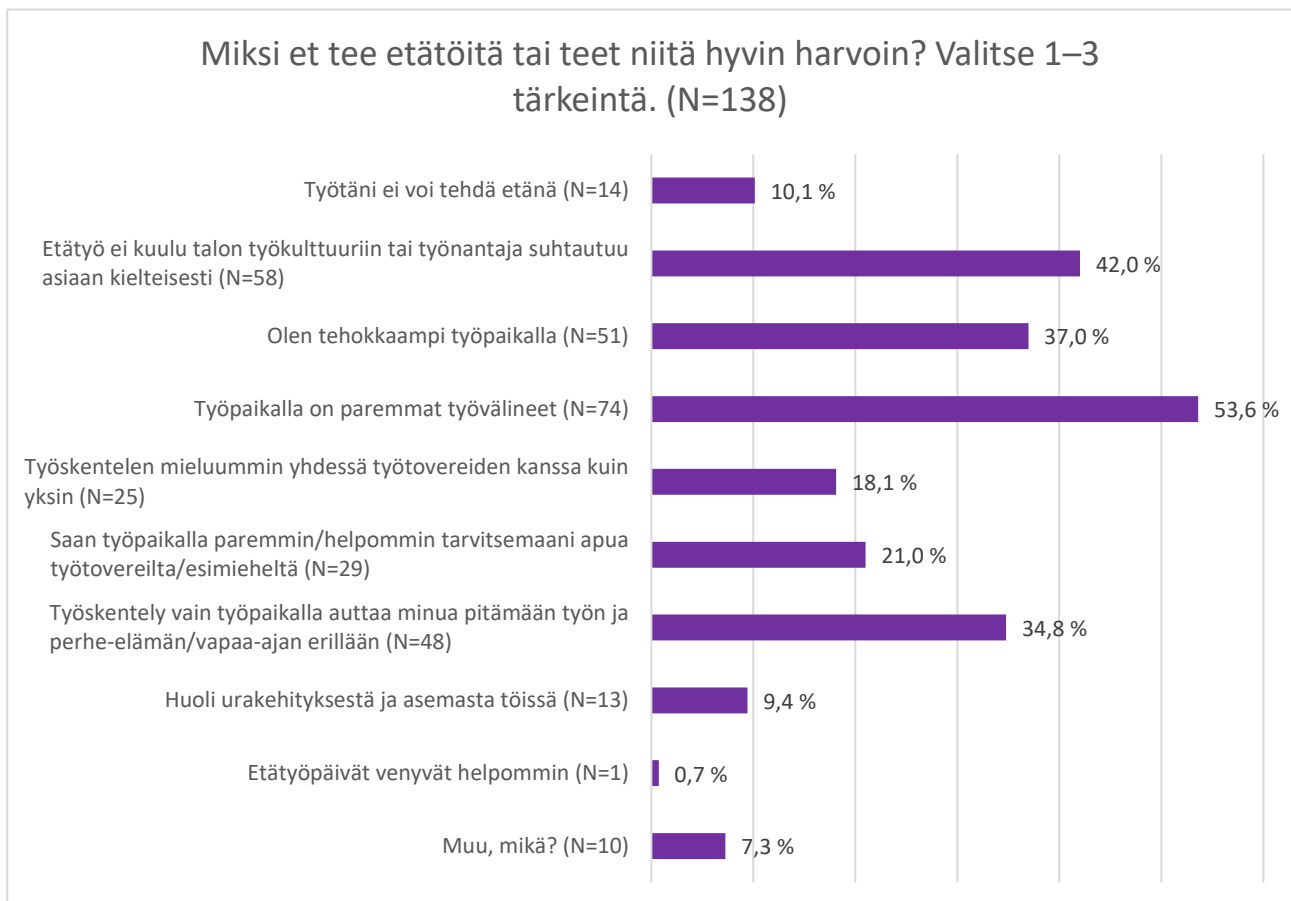
Vastaajat, jotka vastasivat jotain muuta kuin ”en lainkaan tai hyvin harvoin” – eli ne, jotka tekevät etätöitä vähintään satunnaisesti –, siirtyivät lyhennettyä työaikaa koskevaan osioon ([luku 11](#)).



10.4 Miksi et tee etätöitä?

Vastaajilta, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen, että he eivät tee etätöitä tai tekevät sitä hyvin harvoin, tiedusteltiin syytä tähän. On huomattava, että kaikkien näiden vastaajien työpaikassa etätö oli sinänsä sallittua: ne, joiden työpaikalla etätö ei ollut lainkaan sallittua, siirtyivät jo aiemmin seuraavaan osioon.

Vastaajan tuli valita annetusta listasta 1–3 tärkeintä syytä, jonka vuoksi hän ei tee etätöitä. Vastaajat valitsivat keskimäärin 2,3 vastausta. Selvästi suurin syy etätöiden tekemättömyydelle oli se, että työpaikalla on paremmat työvälineet (74 vastaajaa eli 53,6 %). Seuraavaksi tärkeimmät syyt olivat se, että etätö ei kuulu talon työskentelyyn tai työnantaja suhtautuu asiaan kielteisesti (58 vastaajaa eli 42,0 %), vastaaja on tehokkaampi työpaikalla (51 vastaajaa eli 37,0 %) ja että työskentely vain työpaikalla auttaa vastaajaa



pitämään työn ja perhe-elämän/vapaa-ajan erillään (48 vastaajaa eli 34,8 %). Vähiten etätyötä jätettiin tekemättä siksi, että etätyöpäivät venyisivät helpommin (1 vastaaja eli 0,7 %) tai siksi, että vastaaja oli huolissaan urakehityksestä tai asemastaan töissä (13 vastaajaa eli 9,4 %).

Vastaajien, jotka valitsivat kohdan ”muu, mikä”, tuli tarkentaa vastaustaan sanallisesti. Vastauksissa mainittiin mm. niin lyhyt työmatka, ettei etätyön tekemiselle ole tarvetta, puolison työajat sekä velvollisuus olla työpaikalla nuorempia varten. Kaikki tarkennukset ovat nähtävissä erillisellä raportilla.

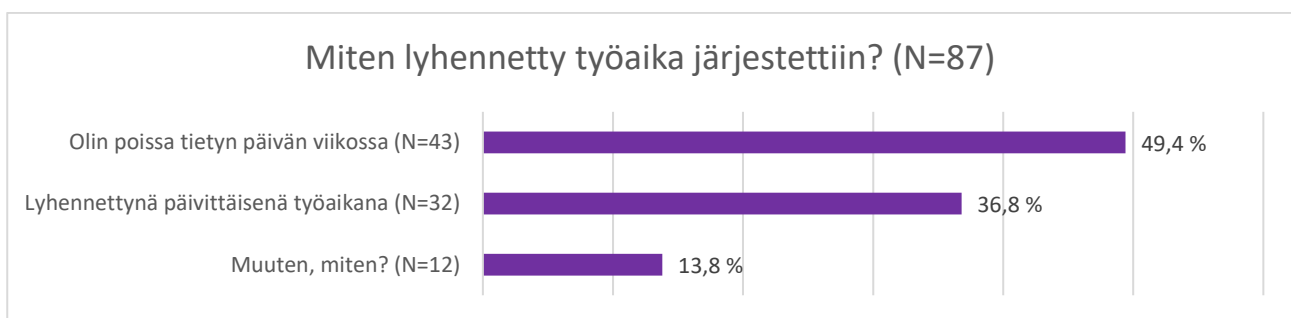
11 Lyhennetty työaika

Vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he tehneet asianajoalalla lyhennettyä työaika. Kaikista vastaajista 15,7 % (87 vastaajaa) oli tehnyt. Naisista (62 vastaajaa eli 17,2 %) hieman useampi oli tehnyt lyhennettyä työaika kuin miehistä (25 vastaajaa eli 13,0 %).

Oletko tehnyt lyhennettyä työaika asianajoalalla?	N KAIKKI	% KAIKKI	N NAISET	% NAISET	N MIEHET	% MIEHET
Kyllä	87	15,7	62	17,2	25	13,0
En	467	84,3	299	82,8	168	87,0
<i>Yhteensä</i>	<i>554</i>	<i>100</i>	<i>361</i>	<i>100</i>	<i>193</i>	<i>100</i>

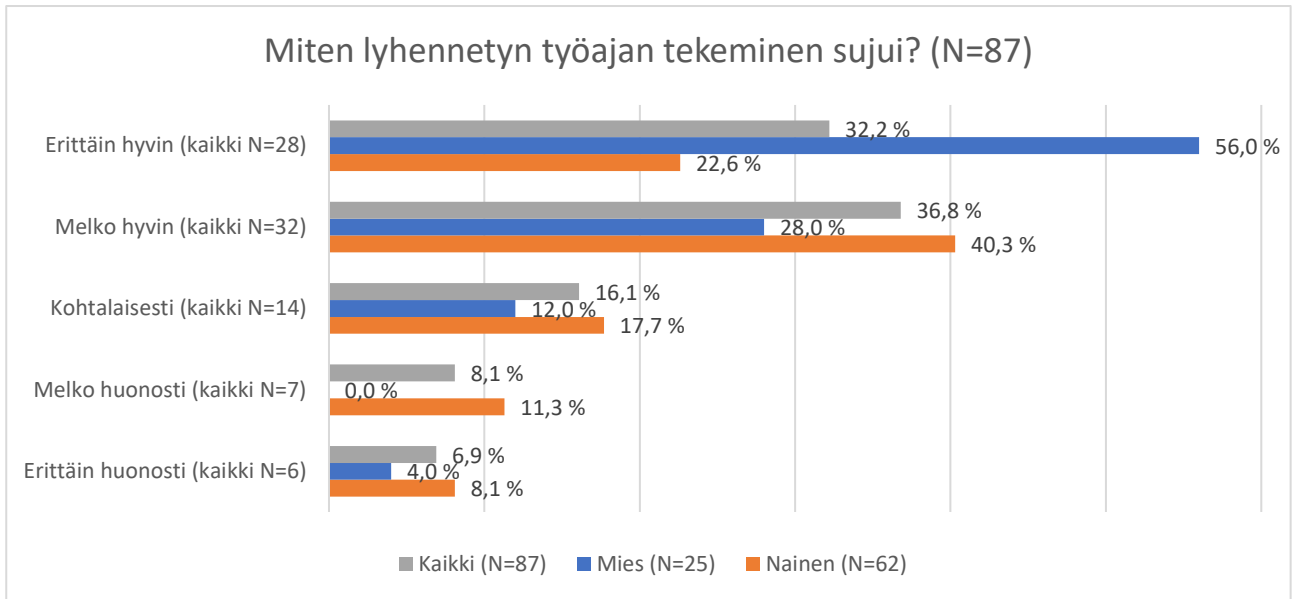
Vastaajat, jotka eivät olleet tehneet lyhennettyä työaika, siirtyivät työaikaan liittyviä toivomuksia koskevaan osioon ([luku 12](#)). Lyhennettyä työaika tehneiltä kysyttiin tarkentavia kysymyksiä. Ensin tiedusteltiin, miten lyhennetty työaika järjestettiin. Noin puolet oli ollut poissa tietyn päivän viikossa (43 vastaajaa eli 49,4 %) ja noin joka kolmas oli tehnyt lyhennettyä päivittäistä työaika (32 vastaajaa eli 36,8 %).

Vastaajilta, jotka valitsivat kohdan ”muuten, miten”, pyydettiin sanallista tarkennusta. Vastaajat vastasivat mm. tehneensä osin lyhennettyä päivää ja osin pitäneensä kokonaisia vapaapäiviä tai tehneensä kotoa käsin töitä tarpeen mukaan. Kaikki vastaukset ovat erillisellä raportilla.



Vastaajilta kysyttiin myös, miten lyhennetyt työajan tekeminen sujui. Suurimman osan mielestä lyhennetyt työajan tekeminen sujui joko erittäin hyvin (28 vastaajaa eli 32,2 %) tai melko hyvin (32 vastaajaa eli 36,8 %). Jos ”erittäin huonosti = 1” ja ”erittäin hyvin = 5”, vastausten keskiarvo oli 3,8.

Kuten seuraavasta kuviosta nähdään, miesten ja naisten vastaukset kuitenkin erosivat selvästi toisistaan: miesten mielestä lyhennetyt työajan tekeminen sujui selvästi paremmin kuin naisten. Miehistä jopa 56,0 % vastasi ”erittäin hyvin”, kun naisista näin teki vain 22,6 %. Lisäksi jopa 19,4 % naisista oli sitä mieltä, että lyhennetyt työajan tekeminen sujui erittäin huonosti tai melko huonosti, kun miesten kohdalla vastaava luku oli 4,0 %. Miesten keskiarvo oli 4,3 ja naisten 3,6 (jos ”erittäin huonosti = 1” ja ”erittäin hyvin = 5”). On kuitenkin huomattava, että miesten kohdalla aineisto oli hyvin pieni (25 vastaajaa), joten tulokset eivät välttämättä ole kovin luotettavia.



12 Työaikaan liittyvät toivomukset

Vastaajilta kysyttiin avoimena kysymyksenä, millaisia toivomuksia heillä olisi työaikaansa liittyen. 160 vastaajaa vastasi kysymykseen. Kaikki vastaukset ovat nähtävissä erillisessä raportissa.

Jotkut vastaajat vastasivat, ettei heillä ole erityisiä toivomuksia työaikaansa liittyen. Muista vastaajista lähes jokainen nimesi yhden tai useamman seuraavista:

- ❖ työaikalain noudattaminen
- ❖ työaikaseurannan käyttöönotto
- ❖ vähemmän ylitöitä
- ❖ vähemmän tai ei ollenkaan ilta- ja viikonlopputöitä
- ❖ mahdollisuus pitää "oikea loma": ei töitä lomalla
- ❖ ylitöiden korvaaminen vapaana tai rahalla
- ❖ työaikapankki
- ❖ mahdollisuus lähteä aiemmin töistä hiljaisina päivinä
- ❖ ennustettavimmat työajat ja parempi mahdollisuus suunnitella työn ulkopuolista elämää
- ❖ ei velvollisuutta päivystää tai olla tavoitettavissa jatkuvasti: sovittu aika päivästä, jonka jälkeen ei tarvitse olla tavoitettavissa
- ❖ työnantajan myönteisempi suhtautuminen etätöihin: vapaampi etätöimahdollisuus
- ❖ mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä ja osa-aikaisuuden huomioiminen työmäärässä
- ❖ mahdollisuus tehdä nelipäiväistä mutta kokoaikaista työviikkoa.

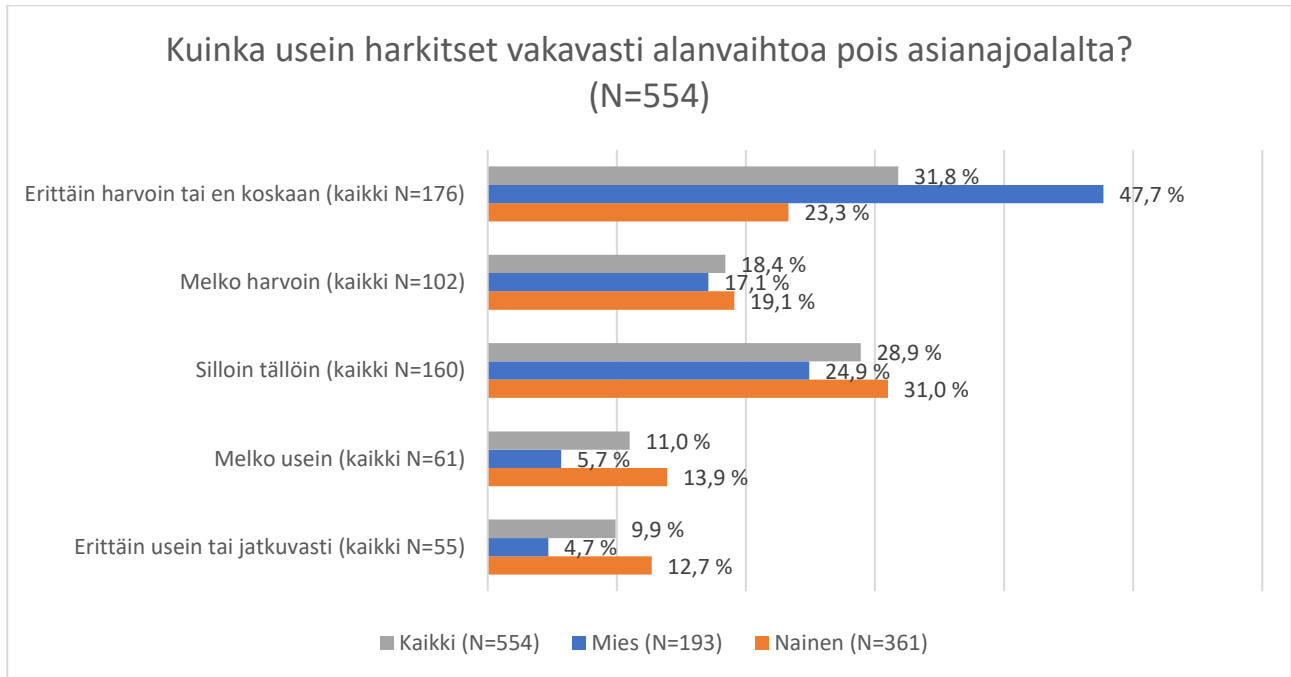
13 Alanvaihto

13.1 Kuinka usein harkitset alanvaihtoa?

Vastaajilta kysyttiin, kuinka usein he harkitsevat vakavasti alanvaihtoa pois asianajoalalta. Kaikkien vastaajien tyypillisin vastaus oli "erittäin harvoin tai en koskaan" (176 vastaajaa eli 31,8 %). Vastauksissa oli kuitenkin selvä ero sukupuolten välillä: naiset harkitsevat alanvaihtoa selvästi useammin kuin miehet. Miehistä jopa 47,7 % vastasi, että harkitsee alanvaihtoa harvoin tai ei koskaan – naisista taas näin vastasi vain 23,3 %. Naisten tyypillisin vastaus oli "silloin tällöin" (31,0 %). Naisista jopa noin joka neljäs (26,6 %) kertoi

harkitsevansa alanvaihtoa melko usein, erittäin usein tai jatkuvasti. Miehistä näin teki noin joka kymmenes (10,4 %) – toki heistäkin siis varsin moni.

Jos ”erittäin harvoin tai en koskaan = 1” ja ”erittäin usein tai jatkuvasti = 5”, vastausten keskiarvo oli 2,5. Miesten keskiarvo oli 2,0 ja naisten 2,7.



Tuloksia tarkasteltiin vielä erikseen työpaikan koon mukaan. Kuten alla olevasta kuviosta nähdään, vastaajat harkitsevat alanvaihtoa sitä useammin, mitä suuremmassa työpaikassa he työskentelevät. Kuitenkin jokaisen kokoluokan kohdalla keskiarvo oli alle 3.

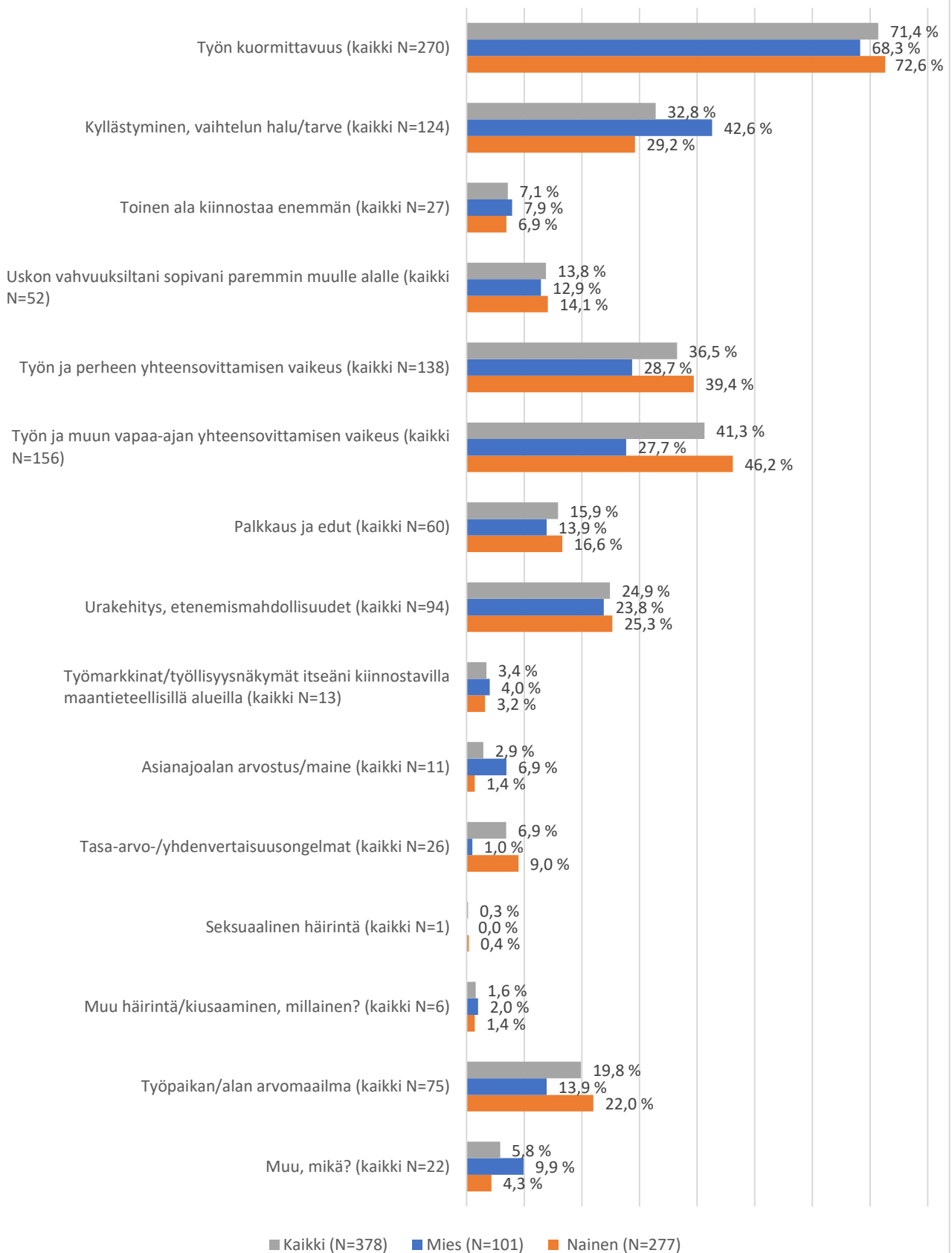


Vastaajat, jotka vastasivat kysymykseen ”erittäin harvoin tai en koskaan”, siirtyivät palauteosioon ([luku 14](#)). Muilta tiedusteltiin syitä alanvaihdon harkitsemiseen.

13.2 Alanvaihtojatusten syyt

Vastaajilta, jotka vastasivat edellisessä kysymyksessä harkitsevansa alanvaihtoa vähintään melko harvoin, tiedusteltiin syitä alanvaihdon harkitsemiseen. Vastaajan tuli valita annetusta listasta 1–4 seikkaa, joiden vuoksi hän eniten harkitsee vakavasti alanvaihtoa pois asianajoalalta. Vastaajat valitsivat keskimäärin 2,8 kohtaa.

Valitse seuraavista 1–4 seikkaa, joiden vuoksi eniten harkitset vakavasti alanvaihtoa pois asianajoalalta (N=378)



Ylivoimaisesti eniten mainintoja sai ”työn kuormittavuus” (71,4 %). Se oli sekä miesten että naisten kohdalla selvästi yleisin syy alanvaihdon harkitsemiselle (miehet 68,3 %, naiset 72,6 %). Miesten kohdalla seuraavaksi eniten mainintoja sai ”kyllästyminen tai vaihtelun halu/tarve” (42,6 %), kun naisilla tämä oli vasta neljännellä sijalla (29,2 %). Naisten kohdalla toiseksi eniten mainintoja sai ”työn ja muun vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeus” (46,2 %), kun miehillä tämä oli vasta neljännellä sijalla (27,7 %). Myös työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuden kohdalla miesten (28,7 %) ja naisten (39,4 %) vastaukset erosivat toisistaan.

Vähemmän mainintoja saaneista seikoista vastaukset erosivat jonkin verran työpaikan/alan arvomaailman (miehet 13,9 %, naiset 22,0 %) sekä tasa-arvo-/yhdenvertaisuusongelmien (miehet 1,0 %, naiset 9,0 %) kohdalla. Muissa kohdissa sukupuolten välillä ei vaikuta olevan selviä eroja. Huomionarvoista on, että seksuaalinen häirintä (1 vastaaja 0,3 %) ja muu häirintä/kiusaaminen (6 vastaajaa eli 1,6 %) näyttää olevan syynä hyvin harvojen alanvaihtoajatuksiin.

Vastaajien, jotka valitsivat kohdan ”muu, mikä” tai ”muu häirintä/kiusaaminen, millainen”, tuli tarkentaa vastaustaan sanallisesti. Ensin mainitun tarkennuksissa mainittiin mm. huono esimiestyö sekä se, että tuomioistuimet leikkaavat asianajopalkkioita ja tuntimääriä ”poskettomasti ja mielivaltaisesti”. Suurin osa vastauksissa muistutti jo listassa olevia seikkoja. ”Muun häirinnän/kiusaamisen” tarkennuksissa mainittiin mm. ilkeä esimies, hankalat henkilösuhteet ja arvostuksen puuttuminen. Kaikki tarkennukset on listattu erillisessä raportissa.

Alanvaihtoajatusten syitä tarkasteltiin vielä työpaikan koon mukaan eriteltynä. Tarkastelun yksinkertaistamiseksi kokoluokat koodattiin uudestaan kahteen luokkaan: 1) toimistot, joissa on alle 50 juristia ja 2) toimistot, joissa on vähintään 50 juristia. Tässä yhteydessä luokista käytetään yksinkertaisuuden vuoksi nimityksiä ”pienet” ja ”suuret”. Kuten seuraavasta kuviosta nähdään, pienten ja suurten toimistojen jakaumat muistuttavat toisiaan, mutta eroavaisuuksiakin jakaumissa on.

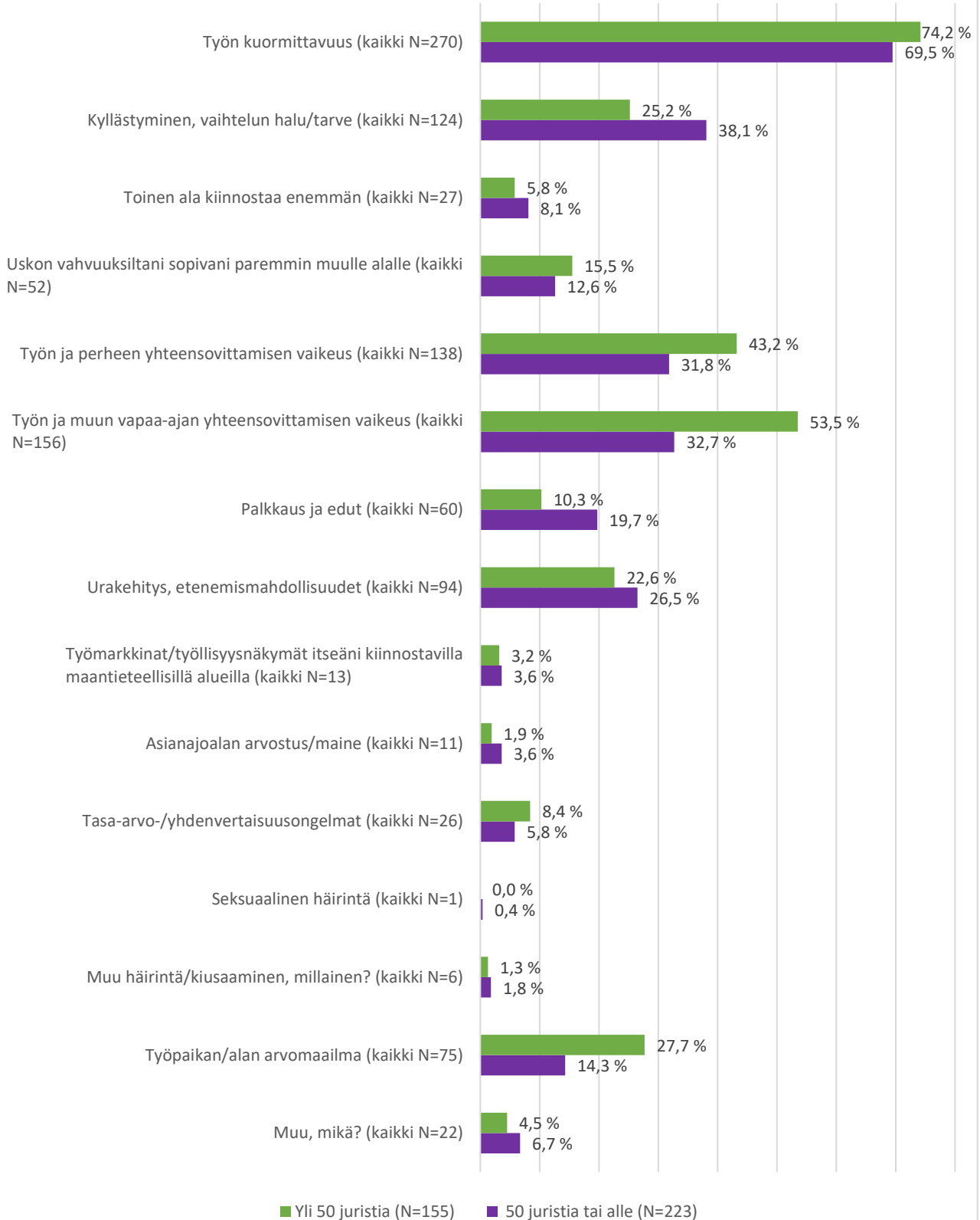
Kuvion perusteella näyttää siltä, että suurissa toimistoissa työskentelevien alanvaihtoajatuksiin vaikuttaa pienissä toimistoissa työskenteleviin verrattuna enemmän erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeus (suuret 43,2 %, pienet 31,8 %), työn ja muun vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeus (suuret 53,5 %, pienet 32,7 %) sekä työpaikan/alan arvomaailma (suuret 27,7 %, pienet 14,3 %). Myös työn kuormittavuus korostuu hieman, mutta ero on pieni (suuret 74,2 %, pienet 69,5 %).

Vastaavasti pienissä toimistoissa työskentelevien kohdalla suurissa toimistoissa työskenteleviin verrattuna korostuu erityisesti kyllästyminen ja vaihtelun halu/tarve (pienet 38,1 %, suuret 25,2 %) sekä palkkaus ja edut (pienet 19,7 %, suuret 10,3 %).

Vastauksia tarkasteltiin vielä erikseen niiden vastaajien osalta, jotka vastasivat harkitsevansa alanvaihtoa vakavasti ”erittäin usein tai jatkuvasti”. Kuten jäljempänä olevasta taulukosta nähdään, tässä joukossa suurimmat alanvaihtoon vaikuttavat syyt olivat ”työn kuormittavuus” (61,8 %), ”työn ja muun vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeus” (41,8 %) sekä ”kyllästyminen ja vaihtelun halu/tarve” (38,2 %).

Taulukossa on esitetty myös vertailu erittäin usein tai jatkuvasti alanvaihtoa harkitsevien ja muiden vastaajien – eli niiden, jotka harkitsevat alanvaihtoa melko harvoin, silloin tällöin tai melko usein – välillä. Kuten taulukosta nähdään, erittäin usein tai jatkuvasti alanvaihtoa harkitsevien joukossa muihin verrattuna alanvaihtoajatusten syynä korostuvat erityisesti ”uskon vahvuuksiltani sopivani paremmin muulle alalle”, ”työpaikan/alan arvomaailma” sekä ”tasa-arvo-/yhdenvertaisuusongelmat”.

Valitse seuraavista 1–4 seikkaa, joiden vuoksi eniten harkitset vakavasti alanvaihtoa pois asianajoalalta (N=378)
(TYÖPAIKAN KOKO)



Valitse seuraavista 1–4 seikkaa, joiden vuoksi eniten harkitset vakavasti alanvaihtoa pois asianajoalalta	Erittäin usein tai jatkuvasti (% , N=55)	Muut (% , N=323)	Ero (prosenttiyksikköä)
Työn kuormittavuus	61,8	73,1	-11,3
Kyllästyminen, vaihtelun halu/tarve	38,2	31,9	6,3
Toinen ala kiinnostaa enemmän	10,9	6,5	4,4
Uskon vahvuuksiltani sopivani paremmin muulle alalle	29,1	11,1	18,0
Työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeus	34,5	36,8	-2,3
Työn ja muun vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeus	41,8	41,2	0,6
Palkkaus ja edut	20,0	15,2	4,8
Urakehitys, etenemismahdollisuudet	30,9	23,8	7,1
Työmarkkinat/työllisyysnäkymät itseäni kiinnostavilla maantieteellisillä alueilla	0,0	4,0	-4,0
Asianajoalan arvostus/maine	5,5	2,5	3,0
Tasa-arvo-/yhdenvertaisuusongelmat	16,4	5,3	11,1
Seksuaalinen häirintä	1,8	0,0	1,8
Muu häirintä/kiusaaminen	5,5	0,9	4,6
Työpaikan/alan arvomaailma	34,5	17,3	17,2
Muu	12,7	4,6	8,1

14 Palaute

Lopuksi vastaajan oli mahdollista antaa vapaa palaute kyselystä, sen teemoista tai Asianajajaliiton toiminnasta. 68 vastaajaa antoi palautteen. Vastaukset olivat hyvin kirjavia, eikä niistä noussut vahvasti esiin mitään yhtä yksittäistä teemaa. Lukuisat vastaajat kuitenkin kertoivat pitävänsä kyselyn aihetta tärkeänä ja kiittelivät Asianajajaliittoa siitä, että näitä teemoja tutkitaan. Muutamat vastaajat kuitenkin kritisoiivat liiallista naisnäkökulmaa – toisaalta joidenkin mielestä naisnäkökulmaa ei korostettu tarpeeksi – ja sitä, että naiset ja perheellisyys liitetään yhteen. Lisäksi jotkut vastaajat pitivät kyselyä hankalana vastata yksinyrittäjälle. Tämä tiedostettiin kyselyä tehdessä, mutta yksinyrittäjiä ei kuitenkaan haluttu sulkea kyselystä pois. Osin heitä varten monissa kysymyksissä oli mahdollista valita ”en osaa sanoa / ei koske työpaikkaani” -vaihtoehto.

15 Lopuksi

15.1 Yhteenveto

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli tutkia erityisesti naisten ja perheellisten asemaa asianajoalalla. Tutkimuksen teemoja olivat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, työn ja perheen/vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä perhevapaat ja työaikajärjestelyt (etätyö ja lyhennetty työaika). Lisäksi yhtenä teemana tutkimuksessa oli alanvaihto ja siihen johtavat syyt. Vastaajia oli kaikkiaan 554 ja vastausprosentti oli 19,0. Aineistoissa naiset olivat vahvasti yliedustettuna. Todennäköisesti vastaajissa olivat yliedustettuna myös perheelliset juristit. Lisäksi mahdollisesti naiset olivat suurimmissa toimistoissa yliedustettuna enemmän kuin pienemmissä.

Tutkimuksen perusteella sukupuolten välinen tasa-arvo vaikuttaa toteutuvan asianajoalalla pääsääntöisesti melko hyvin. Erityisen hyvin se toteutuu esimerkiksi etätyö- ja koulutusmahdollisuuksissa. Parannettavaa sen sijaan vaikuttaisi olevan eniten osakkaiden valitsemisessa sekä uralla etenemisessä. Näiden lisäksi erityisesti

palkkauksessa, työnjaossa ja juttujen laadussa sekä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä tasa-arvo toteutuu naisten mielestä huonommin kuin miesten mielestä: naisten mielestä esimerkiksi miehet saattavat töissä kaveerata vain keskenään, jolloin porukkaan on hankala päästä mukaan. Tasa-arvotilanne yleisesti vaikuttaa olevan naisten mielestä huonompi kuin miesten sekä sitä huonompi, mitä suuremmasta asianajotoimistosta on kyse. Naiset olivat esimerkiksi saaneet miehiä selvästi enemmän huonompaa kohtelua sukupuolen perusteella, ja suurissa ja keskisuurissa toimistoissa työskentelevät olivat kokeneet huonompaa erilaista kohtelua sukupuolen perusteella enemmän kuin pienissä toimistoissa työskentelevät.

Yhdenvertaisuustilanne on tulosten perusteella asianajoalalla pääosin hyvä. Eniten syrjintää vaikuttaa tapahtuvan perheellisyyden tai raskauden, vajaakuntoisuuden tai terveydentilan, ulkonäön tai iän perusteella, mutta syrjintä ei näidenkään perusteella ole kovin yleistä. Melko yleistä sen sijaan on tiettyjen henkilöiden suosiminen perusteella. Tulokset viittaavat lisäksi siihen, että syrjintää tapahtuu enemmän suurissa ja keskisuurissa kuin pienissä toimistoissa.

Vastaajien mielestä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta asianajoalalla voitaisiin edistää erityisesti kannustamalla miehiä perhevapaiden pitämiseen, perhevapaauudistuksella, kohtuullistamalla työaikoja, panostamalla etätöihin ja erilaisiin työaikajärjestelyihin (mm. osa-aikatyö), pyrkimällä lisäämään naisosakkaiden määrää esim. mentoroinnilla ja kannusteilla sekä edistämällä tasa-arvoista palkkausta mm. avoimuutta lisäämällä.

Tulosten perusteella työnantajat suhtautuvat työntekijöiden mielestä pääsääntöisesti positiivisesti perhevapaisiin – tosin hieman positiivisemmin naisten kuin miesten perhevapaisiin. Perhevapaiden pitämisen ei pääsääntöisesti uskota vaikuttavan voimakkaasti urakehitykseen – tosin keskimäärin naiset uskovat sen vaikuttavan enemmän kuin miehet. Lisäksi työpaikoilla ajoittain odotetaan työntekijöiden laittavan työ muun elämän edelle, eikä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista pidetä kovin helppona. Varsinkin naisten mielestä se onnistuu asianajoalalla melko huonosti.

Kaikista vastaajista noin joka viides oli ollut perhevapaalla nykyisen työnantajansa palveluksesta viiden viime vuoden aikana – miehistä ja naisista lähes yhtä suuri osuus. Perhevapaalla olleiden vastaajien – niin miesten kuin naistenkin – mukaan työnantaja oli suhtautunut perhevapaan pitämiseen positiivisesti. Työnantajat olivat pitäneet miehiin perhevapaan aikana enemmän yhteyttä kuin naisiin, ja miesten paluu töihin oli järjestynyt sujuvammin kuin naisten. Näitä seikkoja selittänee miesten perhevapaiden selvästi lyhyempi keskimääräinen kesto. Perhevapaalla olleet eivät pääsääntöisesti uskoneet perhevapaan vaikuttaneen tai vaikuttavan kovin haitallisesti urakehitykseen – tosin naiset uskoivat näin miehiä selvästi enemmän. Lisäksi selvästi suurempi osuus naisista kuin miehistä ajatteli työnantajan suhtautumisen häneen muuttuneen huonompaan suuntaan perhevapaan vuoksi.

Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, kuinka yleisesti tietyt oletettavasti työn ja perhe-elämän/vapaa-ajan yhteensovittamista helpottavat seikat ovat työpaikalla mahdollisia/käytössä ja sitä, miten tärkeinä näitä pidetään. Tulosten perusteella erityisesti etätömahdollisuus ja joustava työaika ovat yleisesti käytössä työpaikoilla, ja vastaajat pitivät juuri näitä tärkeimpinä. Palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen on tulosten perusteella mahdollisuus vain hieman yli puolella vastaajista ja vain hieman alle kolmannes saa ylitöistä korvauksen vapaana tai rahana. Tulokset viittaavat siihen, että nykytilanteeseen verrattuna toivottaisiin enemmän erityisesti mahdollisuutta vähentää työmäärää perhesyistä, toimivia sijaisjärjestelyitä sekä työnantajan kustantamia tai välittämiä siivous- ja lapsenhoitopalveluita.

Tulosten perusteella valtaosa työnantajista suhtautuu etätöihin positiivisesti mutta merkittävä osa (noin joka viides) suhtautuu siihen kielteisesti. Joissain työpaikoissa etätö on jopa kokonaan kiellettyä, mutta näissä työpaikoissa työskentelevät eivät pääosin tiedä tähän syytä. Etätöihin suhtaudutaan pääsääntöisesti sitä positiivisemmin, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Etätöitä tehdään enimmäkseen satunnaisesti, mutta merkittävä osa työntekijöistä tekee etätöitä viikoittain tai jopa yli puolet työajasta. Suurin syy siihen, miksi etätöitä ei tehdä, vaikka se olisi työpaikalla sallittua, on työpaikalla olevat paremmat työvälineet.

Monet välttävät tekemästä etätöitä myös siksi, että työnantaja suhtautuu siihen kielteisesti tai se ei kuulu talon työkuulttuuriin. Monet myös uskovat olevansa tehokkaampia työpaikalla ja voivansa pitää työn ja perhe-elämän/vapaa-ajan paremmin erillään välttämällä etätöiden tekemistä.

Lyhennettyä työaika-ajanajanajalalla oli tehnyt noin joka kuudes vastaaja – miehistä ja naisista lähes yhtä suuri osuus. Miesten mielestä lyhennetyt työajan tekeminen oli onnistunut selvästi paremmin kuin naisten mielestä.

Vastaajilta kysyttiin, millaisia toivomuksia heillä olisi työaikansa suhteen. Vastauksissa tuli esille erityisesti työmäärän vähentäminen ja työpäivien lyhentäminen, ennustettavimmat työajat, työstä vapaat illat/viikonloput/lomat, joustavampi työaika, vapaampi etätömahdollisuus sekä mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä tai lyhyempää kokoaikaista työviikkoa.

Kyselyssä selvitettiin myös sitä, miten usein vastaajat harkitsevat vakavasti alanvaihtoa pois asianajalalta. Tulosten perusteella naiset miettivät alanvaihtoa selvästi useammin kuin miehet ja merkittävä osa erityisesti naisista mutta myös miehistä miettii tätä jopa erittäin usein tai jatkuvasti. Alanvaihtoa mietitään sitä useammin, mitä suuremmissa työpaikassa työskennellään. Alanvaihtoajatukseen on syynä erityisesti työn kuormittavuus, kyllästyminen tai vaihtelun halu sekä työn ja perheen sekä muun vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeus – viimeksi mainitut korostuvat erityisesti naisten ja suurissa toimistoissa työskentelevien kohdalla. Lisäksi suurten toimistojen kohdalla alanvaihtoajatusten syynä korostuu työpaikan/alan arvomaailma. Pienten toimistojen työntekijöiden alanvaihtoajatukseen taas isoissa toimistoissa työskenteleviin verrattuna enemmän vaikuttavat erityisesti kyllästyminen ja vaihtelun halu sekä palkkaus ja edut.

Lisäksi niiden vastaajien kohdalla, jotka miettivät alanvaihtoa erittäin usein tai jatkuvasti, syynä muihin vastaajiin verrattuna korostuvat erityisesti työpaikan/alan arvomaailma, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmat sekä usko siihen, että työntekijä itse sopii vahvuuksiltaan paremmin muulle alalle. Tässäkin joukossa kuitenkin tärkeimmät syyt alanvaihtoajatukseen ovat samat kuin muilla.

15.2 Johtopäätökset ja pohdittavaa Asianajaliitolle

Lopuksi todettakoon, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne asianajalalla on pääosin melko hyvä. Kuitenkin joissakin asioissa, kuten osakkaiden valitsemisessa, tasa-arvo ei vaikuta toteutuvan kovin hyvin. Yleisesti naisten mielestä tasa-arvotilanne on hieman huonompi kuin miesten mielestä. Naiset myös harkitsevat alalta lähtöä selvästi miehiä useammin. Työnantajat kuitenkin suhtautuvat naisten perhevapaisiin mahdollisesti hieman positiivisemmin kuin miesten. Eroa voidaan sen pienuudesta huolimatta pitää merkittävänä, kun otetaan huomioon, että lähes kaikissa muissa tässä tutkimuksessa tarkastelluissa seikoissa miesten asema vaikuttaa olevan vähintään hieman parempi kuin naisten.

Lisäksi tulokset viittaavat siihen, että tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ongelmia on eniten suurissa asianajotoimistoissa, ja suurissa toimistoissa työnantajat myös suhtautuvat esimerkiksi etätöihin negatiivisemmin kuin pienemmissä. Suurissa toimistoissa työskentelevät myös harkitsevat alanvaihtoa useammin kuin pienissä toimistoissa työskentelevät.

On selvää, että Asianajaliitto haluaa edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta asianajalalla sekä alalla työskentelevien yleistä työhyvinvointia ja alalla pysymistä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella näiden edistämiseksi Asianajaliiton tulisi pohtia erityisesti seuraavia seikkoja, syitä näihin liittyviin ongelmiin sekä tapoja kehittää tilannetta:

- ❖ naisten osakkuus ja uralla eteneminen, tasa-arvoiset osakasvalinnat

- ❖ perheellisyyteen ja raskauteen liittyvä syrjintä, perhevapaan vaikuttaminen haitallisesti erityisesti naisten työuran kehitykseen
- ❖ miesten kannustaminen perhevapaisiin, työnantajien positiivisempi suhtautuminen miesten perhevapaisiin, Asianajajaliiton kanta perhevapaaudistukseen
- ❖ työn kuormittavuus ja ylityömäärät
- ❖ työaikaseurannan ja työaikapankin käyttäminen
- ❖ ylitöiden korvaaminen rahana tai vapaana
- ❖ sairaan lapsen tilapäinen hoitaminen palkallisesti
- ❖ työajan joustojen lisääminen, mahdollisuus osa-aikaisuuteen ja lyhyempään työviikkoon, lyhennetyn työajan onnistuminen erityisesti naisten kohdalla
- ❖ työnantajien positiivisempi suhtautuminen etätöihin, vapaampi etätöimahdollisuus, paremmat etätöiden mahdollistavat työvälineet
- ❖ tasa-arvoinen palkkaus, palkkauksen avoimuuden lisääminen
- ❖ mahdollisuus työnantajan kustantamiin tai välittämiin lastenhoitopalveluihin ja kodin siivouspalveluihin, toimivat sijaisjärjestelyt
- ❖ tasa-arvo, yhdenvertaisuus, työnantajan suhtautuminen etätöihin ja juristien alanvaihtoajatukset suurissa toimistoissa.