

## **Vanhempainvapaatyöryhmän**

---

# **MUISTIO**

Vanhempainvapaatyöryhmän muistio Helsinki  
2011 101 s.  
Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:12  
ISSN-L 1236-2115  
ISSN 1797-9897 (verkkajulkaisu)  
ISBN 978-952-00-3146-6 (PDF)  
URN:ISBN:978-952-00-3146-6  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3146-6>

## Sosiaali- ja terveysministeriölle

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 27.8.2009 työryhmän, jonka tehtävänä oli 31.12.2010 päättyvään määräaikaan mennessä selvittää mahdollisuudet vanhempainvapaaajärjestelmän uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö on pidentänyt 10.12.2010 tekemällään päätöksellä työryhmän työlle asetettua määräaikaa 28.2.2011 saakka.

Hallituksen politiikkariihen 24.2.2009 kannanoton mukaan työryhmän tehtävänä oli selvittää vanhempainvapaaajärjestelmän laajempaa uudistamista tavoitteena vanhemmuuden tukeminen, isien kannustaminen aikaisempaa enemmän perhevapaiden pitoon sekä vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantaminen.

Selvitystyössä työryhmän oli otettava huomioon hallitusohjelman tavoitteet vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantamisesta, kustannusten tasapuolisemmasta jakamisesta mies- ja naisvaltaisten alojen työnantajien kesken ja yhteiskunnan rahoitusosuuden lisäämisestä. Selvitystyön lähtökohtana tuli olla myös perheen ja työn aikaisempaa parempi yhteensovittaminen, vanhemmuuden tukeminen ja lasten hyvinvoinnin edistäminen. Lisäksi oli otettava huomioon uusien tutkimustietojen lasten hyvinvoinnista ja kansainvälisestä kehityksestä sekä isäkiintiöiden vaikutuksesta vanhempainvapaiden pitämiseen ja äitien pitämien perhevapaiden vaikutuksista naisten työmarkkina-asemaan.

Työryhmän oli otettava selvitystyössään huomioon hallituksen tasa-arvo-ohjelma sekä työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma, lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelma, sosiaaliturvan uudistamiskomitean ehdotukset sekä yhtymäkohdat päivähoitolainsäädännön uudistamiseen. Selvitystyön perusteella työryhmän oli tehtävä ehdotukset uudistuksen linjauksiksi. Työryhmän puheenjohtajana on toiminut lapsiasiavaltuutettu Maria Kaisa Aula lapsiasiavaltuutetun toimistosta ja varapuheenjohtajana hallitusneuvos Tarja Kröger työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työryhmän jäseniksi on nimetty johtaja Heikki Palm ja neuvotteleva virkamies Tarja Kahiluoto, molemmat sosiaali- ja terveysministeriöstä, puheenjohtaja Heidi Hautala tasa-arvoasiain neuvottelukunnasta, budjettineuvos Tuomas Sukselainen, muutos 23.6.2010 alkaen budjettineuvos Jouko Narikka, molemmat valtiovarainministeriöstä, etuuspäällikkö Suvi Onninen Kansaneläkelaitoksesta, sosiaalipoliittinen asiantuntija Katja Veirto Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Paula Ilveskivi Akava ry:stä, lakimies Anja Lahermaa Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä, asiantuntija Vesa Rantahalvari, muutos 1.2.2010 alkaen asiantuntija Anu Sajavaara ja asiantuntija Johan Åström, kaikki Elinkeinoelämän keskusliitosta, työmarkkinalakimies Anne Kiiski Kunnallisesesta työmarkkinalaitoksesta, johtaja Antti Neimala, muutos 1.6.2010 alkaen työmarkkina-

asioiden päällikkö Outi Tähtinen, molemmat Suomen Yrittäjät ry:stä, toimitusjohtaja Helena Hiila-O'Brien Väestöliitto ry:stä, pääsihteeri Hanna Markkula-Kivisilta, Pelastakaa Lapset ry:stä, ohjelmajohtaja Georg Henrik Wrede Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin ohjelmasta ja ohjelmajohtaja Rauno Vanhanen Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmasta.

Työryhmän pysyviksi asiantuntijoiksi on nimetty johtaja Riitta Sääntti ja tasa-arvoneuvos Riitta Martikainen, molemmat sosiaali- ja terveysministeriöstä, työmarkkina-asiantuntija Pilvi Pellikka Valtion työmarkkinalaitoksesta sekä Lukiolaisten Liiton pääsihteeri Laura Simik Allianssi ry:stä. Lisäksi työryhmällä oli oikeus ottaa yksi tutkimusta edustava pysyvä asiantuntija. Työryhmä on kokouksessaan 7.10.2009 kutsunut työryhmän tutkimusta edustavaksi pysyväksi asiantuntijaksi tutkimuspäällikkö Minna Salmen Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksesta.

Työryhmä on kuullut asiantuntijoina pääsihteeri Tanja Auvista Naisjärjestöt Yhteistyössä - Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry:stä, sosiaalipoliittinen sihteeri Johanna Nuorteva Suomen Ylioppilaskuntien Liitto (SYL) ry:stä, pääsihteeri Mirjam Kallandia Mannerheimin Lastensuojeluliitosta, professori Liisa Keltikangas-Järvistä Helsingin yliopistosta, ylläkäri Anneli Poutaa Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta, ylläkäri Jari Sinkkosta Pelastakaa Lapset ry:stä, professori Lea Pulkista Jyväskylän yliopistosta, projektipäällikkö Sirkka Rousua Suomen Kuntaliitosta, projektipäällikkö Anna Kokkoa ja tutkija Anneli Miettistä Väestöliitosta, vt. toiminnanjohtaja Seija Poikosta Adoptioperheet ry:stä, toiminnanjohtaja Ulla Kumpulaa Suomen Monikkoperheet ry:stä, toiminnanjohtaja Heljä Sairisaloa Yhden Vanhemman Perheiden Liitosta, kehittämispäällikkö Hannu Piispasta Perhehoitoliitosta, puheenjohtaja Juha Jämsää Sateenkaariperheet ry:stä, hallituksen puheenjohtaja Kaarina Jokista ja toimitusjohtaja Marjukka Karttusta Yrittäjänäisten Keskusliitto ry:stä, va. henkilöstöjohtaja Anne-Maria Mäkistä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiristä, eduskuntaryhmän sosiaalipoliittinen sihteeri Suvi Ahertoa Kansallisesta Kokoomuksesta, kansanedustajan avustaja Mika Sivulaa Suomen Keskustasta, tiedotussihteeri Nanna Jussilaa Suomen Sosialidemokraattisesta Puolueesta, kansanedustaja Minna Sirnöö Vasemmistoliitosta, kansanedustajan avustaja Timo Riitamaata Vihreästä liitosta, erityisavustaja Susanna Korpivaaraa Ruotsalaisesta kansanpuolueesta, eduskuntaryhmän pääsihteeri Marjo Loposta Kristillisdemokraattisesta puolueesta ja lehtori Jouko Huttusta Jyväskylän yliopistosta.

Työryhmä järjesti 26.11.2010 eduskunnan Pikkuparlamentin auditoriossa yhdessä eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan sekä tasa-arvoasian neuvottelukunnan kanssa avoimen seminaarin. Puolipäiväiseen seminaariin oli kutsuttu eri tahoja keskustelemaan vanhempainvapaiden kehittämisestä.

Työryhmä on kutsunut sihtereikseen työryhmän pysyväksi asiantuntijaksi nimetyn neuvotteleva virkamies Riitta Sääntin ja hallitussihteeri Pekka Humalton, molemmat sosiaali- ja terveysministeriöstä, erikoistutkija Johanna Lammi-Taskulan Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksesta ja lakimies Johanna Aholaisen, muutos 1.3.2010 alkaen lakimies Henna Huhtamäen, molemmat Kansaneläkelaitoksesta.

Työryhmä on kokoontunut 19 kertaa.

Työryhmän mietintöön sisältyy yksi eriävä mielipide ja kaksi täydentävää lausumaa.

Työryhmä luovuttaa kunnioittaen mietintönsä sosiaali- ja terveysministeriölle.

Helsingissä 10. päivänä maaliskuuta 2011

Maria Kaisa Aula

Tarja Kröger

Heikki Palm

Tarja Kahiluoto

Heidi Hautala

Jouko Narikka

Suvi Onninen

Katja Veirto

Paula Ilveskivi

Anja Lahermaa

Anu Sajavaara

Johan Åström

Anne Kiiski

Rauno Vanhanen

Helena Hiila- O'Brien

Hanna Markkula-Kivisilta

Georg Henrik Wrede

Riitta Martikainen

Pilvi Pellikka

Laura Simik

Minna Salmi

Pekka Humalto

Riitta Sääntti

Johanna Lammi-Taskula

Henna Huhtamäki

## Sisältö

1	JOHDANTO.....	9
1.1	<b>Työryhmän työn sekä raportin lähtökohdat .....</b>	<b>9</b>
1.2	<b>Työryhmän työn yleistä taustaa .....</b>	<b>10</b>
2	KATSAUS PERHEVAPAALAINSÄÄDÄNNÖN HISTORIAAN .....	12
3	PERHEVAPAIEN NYKYTILAN KUVAUS.....	17
3.1	<b>Yleiskuvaus perhevapaajärjestelmästä.....</b>	<b>18</b>
3.2	<b>Nykyinen vanhempainvapaajärjestelmä.....</b>	<b>20</b>
3.3	<b>Nykyinen hoitovapaajärjestelmä.....</b>	<b>24</b>
3.4	<b>Työ- ja virkaehtosopimusten osuus perhevapaajärjestelmässä .....</b>	<b>28</b>
3.5	<b>Työntekijän työhönpaluuoikeus ja tehostettu irtisanomisuoja perhevapaan jälkeen.....</b>	<b>29</b>
3.6	<b>Perhevapaiden rahoitus .....</b>	<b>29</b>
3.6.1	Työtulovakuutuksen rahoitus.....	29
3.6.2	Lasten hoidon tukien rahoitus.....	30
3.7	<b>Työnantajille vanhempainvapaista aiheutuvat kustannukset ja niiden korvaaminen.....</b>	<b>31</b>
3.8	<b>Perhevapaiden käyttö.....</b>	<b>31</b>
3.9	<b>Etuuksien taso .....</b>	<b>33</b>
4	KATSAUS KANSAINVÄLISEEN SÄÄNTELYYN SEKÄ MUIDEN MAIDEN PERHEVAPAAJÄRJESTELMIIN.....	34
4.1	<b>Perhevapaita koskeva EU-sääntely.....</b>	<b>34</b>
4.2	<b>Perhevapaita koskeva kansainvälinen sääntely .....</b>	<b>35</b>
4.3	<b>Vanhempainvapaat kansainvälisessä vertailussa.....</b>	<b>36</b>
4.4	<b>Perhevapaat Pohjoismaissa.....</b>	<b>37</b>
4.5	<b>Perhevapaat EU-maissa.....</b>	<b>42</b>
5	PERHEVAPAAJÄRJESTELMÄN TOIMIVUUS TUTKIMUKSEN JA ASiantuntijalausuntojen VALOSSA.....	44
5.1	<b>Järjestelmän yksinkertaistaminen .....</b>	<b>44</b>
5.2	<b>Lasten hyvinvoinnin tukeminen .....</b>	<b>44</b>
5.3	<b>Perheellistymisen edistäminen ja syntyvyys.....</b>	<b>47</b>
5.4	<b>Kansalaisten perhepoliittisia näkemyksiä mittaava Perhebarometri 2010 .....</b>	<b>48</b>
5.5	Sukupuolten tasa-arvo.....	48
5.6	<b>Työn ja perheen yhteensovittaminen .....</b>	<b>50</b>
5.7	<b>Lasten ja perheiden yhdenvertaisuuden edistäminen.....</b>	<b>52</b>
5.7.1	Adoptioperheet.....	52
5.7.2	Monikkoperheet.....	54
5.7.3	Sateenkaariperheet.....	54
5.7.4	Sijaisperheet.....	56
5.7.5	Yksinhuoltajaperheet ja etävanhemman oikeudet.....	56
5.7.6	Eräät muut ryhmät .....	57
5.8	<b>Työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaaminen .....</b>	<b>59</b>
5.9	<b>Vanhempainvapaiden rahoitusjärjestelmän kehittäminen .....</b>	<b>61</b>
6	TYÖRYHMÄN NÄKEMYS PERHEVAPAIEN UUDISTAMISEN TAVOITTEISTA .....	63
7	TYÖRYHMÄN LINJAUKSET PERHEVAPAIEN KEHITTÄMISEKSI .....	68
7.1	<b>Yhteen sovitettavat tavoitteet .....</b>	<b>68</b>
7.2	<b>Kolme mallia vanhempainvapaiden kehittämiseen .....</b>	<b>69</b>
7.2.1	A-malli.....	71
7.2.2	B-malli.....	72
7.2.3	C-malli.....	72
7.2.4	Mallien arviointia.....	72
7.3	<b>Lasten kotihoidon tuen kehittäminen .....</b>	<b>73</b>
7.4	<b>Osa-aikatyön mahdollisuuksien lisääminen.....</b>	<b>73</b>
7.5	<b>Perheiden yhdenvertaisuuden parantaminen .....</b>	<b>74</b>

7.5.1	Adoptioperheet .....	74
7.5.2	Sateenkaariperheet .....	74
7.5.3	Yksinhuoltajaperheet ja etävanhemman asema .....	75
7.5.4	Monikkoperheet .....	75
7.5.5	Sijaisperheet .....	75
7.5.6	Opiskelijaperheet .....	75
7.5.7	Varusmiesten ja siviilipalvelusmiesten perheet .....	76
7.5.8	Isät ja työskentely vanhempainvapaan aikana .....	76
<b>7.6</b>	<b>Vanhempainvapaiden rahoitukseen liittyvät linjaukset .....</b>	<b>76</b>
7.6.1	Kehittäminen sairausvakuutuksen vai uuden vanhempainvakuutuksen pohjalta .....	76
7.6.2	Linjaukset valtion, työntekijöiden ja työnantajien väliseen kustannusten jakoon .....	77
7.6.3	Työnantajille perhevapaista aiheutuvien kustannusten paremman korvaamisen mahdollisuudet .....	79
<b>7.7</b>	<b>Muut ehdotukset .....</b>	<b>80</b>
7.7.1	Nimikkeiden yksinkertaistaminen .....	80
7.7.2	Tilapäisen hoitovapaan (sairaalan lapsen hoito) kehittäminen .....	80
7.7.3	Vanhempainpäivärahan tason määräytymisen yksinkertaistaminen .....	80
7.7.4	Muiden perhepalveluiden kehittämiseen liittyvät kannanotot .....	80
<b>7.8</b>	<b>Työryhmässä laajinta kannatusta saaneet ehdotukset .....</b>	<b>81</b>
<b>8</b>	<b>YHTEENVETO .....</b>	<b>82</b>

LIITE 1 Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnan ja työelämä- ja tasaarvovaliokunnan kannanotot perhevapaajärjestelmän uudistamiseksi

LIITE 2 Perhevapaakirjaukset työehtosopimuksissa

Liite 3 Perhevapaatilastoja

Täydentävä lausuma Heidi Hautala

Täydentävä lausuma Jouko Narikka

Eriävä mielipide Paula Ilveskivi





# 1 JOHDANTO

## 1.1 Työryhmän työn sekä raportin lähtökohdat

Työryhmän tehtävänä oli selvittää vanhempainvapaajärjestelmän laajemman uudistamisen mahdollisuudet. Työryhmän asettamispäätöksessä vanhempainvapaajärjestelmän uudistamisen tavoitteeksi on asetettu vanhemmuuden tukeminen, isien kannustaminen nykyistä enemmän perhevapaiden pitoon sekä vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantaminen.

Selvitystyössä työryhmän oli otettava huomioon hallitusohjelman tavoitteet vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantamisesta, kustannusten tasapuolisemmasta jakamisesta mies- ja naisvaltaisten alojen työnantajien kesken ja yhteiskunnan rahoitusosuuden lisäämisestä. Selvitystyön lähtökohtana tuli olla myös perheen ja työn nykyistä parempi yhteensovittaminen, vanhemmuuden tukeminen ja lasten hyvinvoinnin edistäminen. Lisäksi oli otettava huomioon uusin tutkimustieto lasten hyvinvoinnista ja kansainvälisestä kehityksestä sekä isäkiintiöiden vaikutuksesta vanhempainvapaiden pitämiseen ja äitien pitämien perhevapaiden vaikutuksista naisten työmarkkina-asemaan.

Työryhmän oli otettava selvitystyössään huomioon hallituksen tasa-arvo-ohjelma sekä työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma, lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelma, sosiaaliturvan uudistamiskomitean ehdotukset sekä yhtymäkohdat päivähoitolainsäädännön uudistamiseen.

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa\_vuosille 2008 - 2011* tavoitteena on edistää työn ja perhe-elämän yhteensovittamista kaikessa päätöksenteossa ja kannustaa miehiä perhevapaiden pitämiseen. Vanhempainvapaiden epätasainen jakautuminen on ongelmallista muun muassa naisten työmarkkina-aseman ja lasten ja isien välisen suhteen, hoivavastuun jakamisen ja naisten palkkakehityksen kanalta. Jotta naisten tosiasiallinen tasa-arvo työelämässä toteutuisi, korvataan työntekijän vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset nykyistä paremmin. Perhevapaista aiheutuvat kustannukset jaetaan nykyistä tasapuolisemmin mies- ja naisvaltaisten alojen työnantajien kesken sekä yhteiskunnan rahoitusosuutta lisätään.

*Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelman\_tavoitteena* on ehkäistä työpanoksen pienentymistä siitä huolimatta, että työikäisten lukumäärä vähenee. Ohjelmassa haetaan keinoja, joilla kansalaisten työpanos saataisiin mahdollisimman täysimääräisesti käyttöön ja osaavan työvoiman tarpeet täytettyä lisäämällä myös ulkomaisen työvoiman määrää. Politiikkaohjelma käsittää myös toimia, joilla yrittäjä- ja yritysten kasvuhaluutta voitaisiin lisätä ja kehittää yritysten toimintaympäristöä Suomessa mahdollisimman kilpailukykyiseksi. Tavoitteena on myös työelämän laadun ja työn tuottavuuden samanaikainen kohottaminen.

*Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelman* tavoitteena on tukea lasten, nuorten ja perheiden arjen hyvinvointia, vähentää syrjäytymistä, lisätä lasten ja nuorten osallistumista ja kuulemista sekä lisätä lasten oikeuksista tiedottamista. Näillä toimilla pyritään vähentämään pitkällä aikavälillä pahoinvoinnista aiheutuvia kustannuksia.

*Sosiaaliturvan uudistamiskomitean vanhempainpäivärahaa ja kotihoidontukea koskevien ehdotusten* tavoitteena on parantaa lasten varhaisvuosien kasvuedellytyksiä.

*Päivähoitolainsäädännön uudistamisessa* tavoitteena on vastata lasten ja perheiden erilaisiin tarpeisiin ja turvata lapsen edun ja hyvinvoinnin toteutuminen.

Työryhmä on työssään käsitellyt laajasti perhevapaiden ja niiden rahoituksen kokonaisuutta. Tämä laajempi näkökulma osoittautui välttämättömäksi, koska vakuutusperusteiset vanhempainvapaat sekä muut lasten hoitovapaat kytkeytyvät perheiden arjessa kiinteästi yhteen. Rahoitusjärjestelmän uudistamisessa työryhmä keskittyy kuitenkin vakuutusperusteisiin vanhempainvapaisiin.

Perhevapaisiin työryhmä lukee seuraavat kokonaisuudet:

### 1) vanhempainvapaat

- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa ja -raha
  - määritelty sairausvakuutus- ja työsopimuslaissa
  - rahoittajina työntekijät, työnantajat ja valtio

### 2) hoitovapaat

- hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa, lasten kotihoidon tuki, osittainen hoitoraha
  - määritelty työsopimuslaissa ja lasten kotihoidon tukea koskevassa laissa
  - rahoittajina kunnat ja valtio (lukuun ottamatta tilapäistä hoitovapaata)

Työryhmä on työssään kartoittanut laajasti perhejärjestelmän nykytilaa. Tässä raportissa kuvataan ensin luvussa 2 perhevapaalainsäädännön historiallista kehitystä. Luvussa 3 kuvataan perhevapaajärjestelmän nykytilaa. Tämä luku sisältää kattavan kuvauksen voimassaolevasta lainsäädännöstä sekä etuuskien että rahoituksen ja ns. työnantajakorvauksien kannalta.

Luvussa 4 esitetään perhevapaita koskeva kansainvälinen katsaus erityisesti muiden Pohjoismaiden tilanteesta. Luvussa 4 kuvataan myös kansainvälinen sääntely (esim. EU, ILO).

Luvussa 5 kuvataan nykyisen perhevapaajärjestelmän toimivuuteen liittyviä näkemyksiä työryhmälle esitettyjen asiantuntijalausuntojen sekä tutkimusten pohjalta.

Luvussa 6 esitetään työryhmän näkemykset perhevapaiden uudistamisen tavoitteista.

Luvussa 7 esitetään työryhmän linjaukset perhevapaiden kehittämiseksi sekä näihin liittyvät kustannusarviot.

Muistion liitteenä ovat eduskunnan valiokuntien näkemykset.

Työryhmän toimeksianto on ollut erittäin laaja. Työryhmä ei esitä hallituksen esityksen muotoon laadittuja ehdotuksia vaan kartoittaa tulevan päätöksenteon tueksi uudistamistarpeita ja vaihtoehtoisia kehittämismahdollisuuksia. Lisäksi työryhmän työ antaa edellytyksiä käydä julkista keskustelua uudistusten toivotusta suunnasta.

## 1.2 Työryhmän työn yleistä taustaa

Vanhempainvapaata koskevien säännösten ”juuret” ovat äitiyden suojelussa. Tavoitteena on ollut suoda äidille raskauden loppuvaiheessa ja synnytyksen jälkeen vapaa synnytykseen valmistautumiseen ja siitä toipumiseen sekä vastasyntyneen lapsen hoitoon. Nykyisellä äitiysvapaalla on yhä sama merkitys, mutta aikaa myöten äitiysvapaan rinnalle ja jatkoksi ovat kehit-

tyneet erityinen isyys- ja vanhempainvapaa, joiden tavoitteena on isän ja lapsen välisen suhteen kehittäminen ja vanhempien osallistuminen lapsen hoitoon tämän ollessa aivan pieni.

Suomen vanhempainvapaa on pituudeltaan tällä hetkellä kansainvälistä keskitasoa. Vanhempainvapaata ja vanhemmuuteen liittyviä taloudellisia tukia koskevaa lainsäädäntöä on viime vuosina pyritty kehittämään siten, että perheellä olisi joustavammat mahdollisuudet sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä.

Vanhempainvapaatyöryhmän toimeksiannon taustalla on ollut etenkin viime vuosina käyty julkinen keskustelu isien kannustamisesta vanhempainvapaiden käyttämiseen. Toisaalta julkista keskustelua on käyty myös vanhempainvapaiden rahoituksen epätasaisesta jakautumisesta nais- ja miesvaltaisten alojen työnantajien kesken. Kokonaisuuteen on liittynyt huoli naisten työmarkkina-asemasta.

Suomessa naisten ja miesten työllisyysaste on selvästi EU-maiden keskiarvoa korkeampi, mutta kuitenkin alhaisempi kuin muissa Pohjoismaissa. Naisten ja miesten työllisyysasteiden ero on Suomessa EU-maiden pienin. Naiset ja miehet tekevät selvästi useammin kokoaikatyötä kuin monissa muissa EU-maissa. Suomessa 3-6-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste on erittäin korkea (82 %), mutta alle 3-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste on kuitenkin vain 51 %. Tämä tarkoittaa sitä, että alle 3-vuotiaita suomalaislapsia hoidetaan pitempään kotona kuin monessa muussa EU-maassa.

Tähän on puuttunut myös OECD, joka on antanut Suomelle moitteita äitien pitkistä työmarkkinoilta poissaolojaksoista. Suomessa viime vuosina tehdyt tutkimukset ovatkin osoittaneet näiden poissaolojen olevan ongelmallisia muun muassa naisten työmarkkina-aseman, lasten ja isien keskinäisen suhteen, hoivavastuun jakamisen sekä naisten palkkakehityksen kannalta.

Kokemusten ja selvitysten mukaan isät pitävät ne vapaat, jotka on osoitettu nimenomaan isille. Myös muiden pohjoismaiden ratkaisuihin on viitattu julkisessa keskustelussa (mm. Ruotsin ja Islannin mallit).

Vanhempainvapaajärjestelmää on kehitetty viime vuosina pääasiassa molempien vanhempien eli naisten ja miesten tasa-arvon parantamisen näkökulmasta. Työn- ja perhe-elämän yhteensovittamis- ja tasa-arvotavoitteiden lisäksi on työryhmän toimeksiannossa nostettu näiden rinnalle myös pienen lapsen näkökulma.

Vauvan ja vanhempien varhaisesta vuorovaikutuksesta ja pienten lasten hyvinvoinnin vaikutuksesta heidän myöhempään elämäänsä on tullut runsaasti tutkimustietoa. Eri maiden pienten lasten hoitojärjestelmien kokonaisuutta ja ajankohtaista tutkimusta on kootusti arvioitu lasten hyvinvoinnin näkökulmasta UNICEFin raportissa *Child Care in Transition* (2008). Muista selvityksistä mainittakoon lasten hyvinvointia laajemmin eri maissa vertaileva OECD-raportti *Doing Better For Children*, OECD 2009. Suomalaisten lasten hyvinvointi näyttää kohtuullisen hyvänä molemmissa vertailuissa. Pienten lasten hyvinvoinnista kansainvälistä vertailutietoa on niukasti.

## 2 KATSAUS PERHEVAPAALAINSÄÄDÄNNÖN HISTORIAAN

Ennen vuotta 1971 äitiysrahakausi oli 54 arkipäivää eli 2,2 kuukautta. Kolmannes eli 18 arkipäivää siitä kohdistui laskettua synnytysaikaa välittömästi edeltäneeseen ja kaksi kolmannesta eli 36 arkipäivää sitä välittömästi seuraavaan aikaan. Äitiysrahakausi oli alkujaan tarkoitettu paitsi totuttautumiseen vastasyntyneen hoitamiseen, myös äidin toipumiseen synnytyksestä. Kausi piteni ensin 72 arkipäivään vuoden 1971 alusta ja 174 arkipäivään heinäkuun alusta 1974. Viimeksi mainituista kohdistui 24 arkipäivää laskettua synnytysaikaa välittömästi edeltäneeseen ja 150 arkipäivää välittömästi sitä seuraavaan aikaan. Pidennyksestä sovittiin 9 päivänä maaliskuuta 1974 solmitussa tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa.

Äitiysrahakausi piteni 186 arkipäivään maaliskuun alusta 1978. Vaihtoehtoisesti äidin loman pidennyksen kanssa perheellä oli mahdollisuus käyttää kahden viikon pidennysjakso siten, että lapsen isä saattoi jäädä sanotuksi ajaksi kotiin osallistuakseen vastasyntyneen hoitoon. Isän lomaa perusteltiin paitsi lapsen syntymän aiheuttamalla ylimääräisillä järjestelyillä perheen tavanomaiseen elämään, myös sillä, että se tukisi isän ja lapsen välisen suhteen myönteistä kehitystä sekä korostaisi isän merkitystä yleensäkin lasten hoidossa ja kasvatuksessa. Myös ottoäidit saivat tuolloin oikeuden äitiysrahaan.

Äitiysrahakausi piteni 198 arkipäivään heinäkuun alusta 1978 ja 210 arkipäivään maaliskuun alusta 1979 sekä 234 arkipäivään toukokuun alusta 1980. Tämä voitiin käyttää siten, että lapsen isä piti äidin suostumuksella isyyslomaa synnytyksen yhteydessä vähintään 6 ja enintään 12 arkipäivää, jolloin äidin äitiysrahakausi lyheni vastaavasti. Sen lisäksi perhe saattoi päätätä, että äitiysrahakauden viimeinen 24 arkipäivän pituinen ajanjakso tuli vaihtoehtoisesti joko lapsen äidille tai isälle. Ottoäidin äitiysrahakausi oli vähintään 72 ja enintään 210 arkipäivän pituinen, josta ottoisällä oli mahdollisuus puolisonsa suostumuksella pitää 24 arkipäivän pituinen hoitajakso.

Valtioneuvoston maaliskuussa 1980 Eduskunnalle antamassa perhepoliittisessa selonteossa luettiin silloisen perhepolitiikan keskeisimmät tavoitteet. Yhtenä tavoitteena pidettiin riittävää tukea lastenhoidon järjestämiseksi äitiysrahakautta pidentämällä. Selonteossa tuotiin esiin sosiaali- ja terveysministeriössä valmisteilla ollut periaatteellinen ehdotus lasten hoidon kehittämiseksi. Sen mukaan äitiysrahan maksukausi pidennettäisiin 13 kuukauteen eli siihen saakka, kun lapsi on yhden vuoden ikäinen.

Äitiysrahakauden pidentämistä yhdellä kertaa 13 kuukautta käsittäväksi vanhempainrahakaudeksi ei kuitenkaan pidetty taloudelliset seikat huomioon ottaen mahdollisena. Hallitus esitti valtion tulo- ja menoarvion vuodelle 1981 liittyen äitiysrahakautta pidennettäväksi 24 arkipäivällä eli 258 arkipäivään heinäkuun alusta 1981. Tästä 25 arkipäivää kohdistui laskettua synnytysaikaa välittömästi edeltäneeseen ja 233 arkipäivää sitä välittömästi seuraavaan aikaan. Isän 24 arkipäivän hoitajakson sijoittumista äitiysrahakauden viimeiseksi jaksoksi, eli siihen aikaan, jolloin lapsi oli noin 8 kuukauden ikäinen, pidettiin käytännössä epäonnistuneena ratkaisuna. Sen vuoksi hallitus ehdotti, että 24 arkipäivän pidennys yhdessä isän aikaisemman samanpituisten vapaaoroikeuden kanssa annetaan perheen vapaasti käytettäväksi ottaen kuitenkin huomioon raskauden aiheuttamat lääketieteelliset syyt. Äidin suostumuksella lapsen isä saattoi jäädä kotiin edellä mainituksi ajaksi hoitamaan lastaan 96 arkipäivän kuluttua äitiysrahakauden alkamisesta. Tämä merkitsi sitä, että äidillä oli aina yksinomainen oikeus äitiysrahaan sen ensimmäiseltä 96 arkipäivältä, jonka jälkeen vanhemmat saattoivat tarpeidensa mukaan vuorotella lapsen hoidossa mainittujen hoitajaksojen puitteissa. Äitiysrahakauden

pidennys koski myös ottovanhempia, jolloin ottoäidin äitiysrahakausi oli vähintään 96 ja enintään 234 arkipäivän pituinen, josta ottoisällä oli mahdollisuus puolisonsa suostumuksella pitää 48 arkipäivän pituinen hoitojakso.

Vuoden 1982 alusta päivärahän suuruus ja määräytymisperusteet muuttuivat olennaisesti (SOVE-uudistus). Vanhempainpäivärahojen laskutapa seurasi sairauspäivärahan laskutapaa. Se alkoi muotoutua nykyisenkaltaiseksi. Päiväraha oli 80 prosenttia vuosityötuloista (äitiysraha 100 ensimmäisen päivän jälkeen sekä isälle suoritettava äitiysraha oli 70 %), kuitenkin siten, että taitekohtia tulojen kasvaessa ei ollut. Aikaisemmasta korvauksen katosta luovuttiin ja sairaus- ja äitiysrahat korottuivat keskimäärin yli kaksinkertaisiksi. Samalla etuudet saatettiin veronalaiseksi tuloksi. Huoltajalisä muuttui lapsikorotukseksi. Äitiysrahaa suoritettiin yhteensä 258 arkipäivältä siten, että 25 arkipäivää siitä kohdistui laskettua synnytysaikaa välittömästi edeltäneeseen ja 233 arkipäivää sitä välittömästi seuraavaan aikaan. Vuoden 1982 alusta lisättiin myös niiden päivien lukua, joilta äitiysraha voitiin maksaa isälle. Äidillä oli aina yksinomainen oikeus äitiysrahaan sen ensimmäiseltä 100 arkipäivältä. Lapsen syntymän yhteydessä pidettävien päivien (6 - 12) määrä säilyi ennallaan, mutta myöhemmin äitiysrahakaudella isä saattoi saada äitiysrahaa 25, 50, 75 tai 100 arkipäivältä.

Vuoden 1983 alusta päivärahaperusteita muutettiin siten, että vuositulon ylittäessä tietyn rajan, päiväraha kasvoi 50 %:lla ylitteen osalta. Vuoden 1984 alusta otettiin käyttöön myös ylempi tuloaraja, jonka ylittävä työtulon osa kasvatti päivärahaa 30 %:lla. Vuoden 1985 alusta äitiysraha-kausi jaettiin äitiys- ja vanhempainrahakauden. Isällä oli oikeus 6 - 12 arkipäivän isyyssrahaan lapsen syntyessä, mikä vähensi vanhempainrahapäivien lukumäärää. Äidin suostumuksella pidettävien isän vanhempainrahapäivien lukumäärä kasvoi 158 arkipäivään. Vanhempainrahaa saattoi saada nyt myös lapsen äidin avopuoliso. Vuoden 1987 alusta vanhempainpäiväraha-kausi piteni 5 arkipäivällä. Pidennys kohdistui laskettua synnytysaikaa edeltävään aikaan. Vanhempainrahakausi piteni huhtikuun alusta 1988 alkaen 60 arkipäivällä siinä tapauksessa, että perheeseen syntyy samalla kertaa kaksi tai useampia lapsia.

Vuoden 1991 alusta vanhempainpäiväraha-kausi piteni 263 arkipäivästä 275 arkipäivään. Oikeus päivärahaan saattoi alkaa 30 - 50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Isät saivat samalla oikeuden äitiys- tai vanhempainrahakaudella pidettävään omaan isyyssrahaan 6 arkipäivältä, joka ei lyhentänyt vanhempainrahakautta. Tämän lisäksi isällä oli edelleen oikeus lapsen syntymän yhteydessä pidettävään vähintään 6 ja enintään 12 arkipäivän pituiseen isyyssrahaan, jos vanhemmat siitä sopivat, jolloin vanhempainrahakausi lyheni vastaavasti. Myös ottovanhempien oikeutta vanhempainrahaan parannettiin. Ottolapsen hoidon johdosta suoritettiin vanhempainrahaa jokaiselta arkipäivältä, jonka hoito jatkui, kunnes lapsen syntymästä oli kulunut 246 arkipäivää, kuitenkin vähintään 100 arkipäivältä.

Vuoden 1991 heinäkuun alusta alettiin maksaa erityisäitiysrahaa riskialttiissa työssä työskenteleville raskaana oleville naisille. Päivärahaperusteita muutettiin vuoden 1992 alusta ja saman vuoden syyskuun alusta siten, että aiemmat eri tuloportaiden korvausprosentit (80, 50 ja 30 %) alennettiin ensin 75, 45 ja 25 prosenttiin ja myöhemmin 70, 40 ja 25 prosenttiin. Vuoden 1993 alusta sen tuloportaan korvausprosentti, josta korvaus oli aiemmin ollut 70 prosenttia, alennettiin 66 prosenttiin. Vuoden 1993 alusta vanhempainpäiväraha-kausi lyheni 275 arkipäivästä 263 arkipäivään. Lapsen syntymän yhteydessä pidetty isyysloma ei enää lyhentänyt vanhempainrahakautta.

Vuoden 1994 alusta vanhempainpäiväraha oli vähintään lasten kotihoidon tuen perusosan suuruinen. Samalla lapsikorotusten maksaminen lakkasi ja pieniä päivärahoja (alle 16,68 €/pv) korotettiin 2,8 prosentilla yleisen indeksitarkistuksen jäädyttämisen vastineeksi. Vuoden 1994 huhtikuun alusta alkavasta lomanmääräytymisvuodesta alkaen työnantajille alettiin kor-

vata vanhempainpäiväraha-ajalta maksettuja vuosilomapalkan kustannuksia. Vuoden 1995 alusta pienten päivärahojen (vuositulot alle 6 042,99 €) korottamista 2,8 prosentilla jatkettiin. Edelleen vuoden 1995 alusta vanhempainpäivärahan vähimmäistaso ei enää määräytynyt lasten kotihoidon tuen perusosan mukaan, vaan määrä mainittiin laissa. Vuoden 1995 heinäkuun alusta äidin äitiysraha oli työssäoloajalta (aikaisemmin vain vanhempainraha) vähimmäispäivärahan suuruinen.

Vuoden 1996 alusta sairauspäivärahaa koskeneet päiväraha-perusteet uusittiin. Samalla luovutettiin sairauspäivärahan vähimmäismäärästä. Vanhempainpäivärahalla kuitenkin säilyi vähimmäismäärä (10,09 €/pv). Päivärahan perusteena olevasta työtulosta alettiin vähentää yleistä ansiotasoa alentavien työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksujen osuus.

Vuoden 1997 alusta vanhempainrahaan oikeuttavan ottolapsen ikäraja nousi 6 vuodesta 7 vuoteen. Ottovanhemman vanhempainrahakausi piteni 100 arkipäivästä 180 arkipäivään. Ottoisä sai oikeuden 6 arkipäivän isyysrahaan. Myös vanhempainrahakausi piteni 60 arkipäivällä lasta kohti (toisesta lapsesta alkaen) niillä vanhemmilla, joille syntyy yhtä useampia lapsia kerralla. Uudistus koski myös ottovanhempia. Aiemmin lapsen syntymän yhteydessä pidettävä 6 - 12 arkipäivän isyysvapaa voitiin vuoden 1997 alusta pitää muulloinkin äitiysrahakaudella. Valinnaisena aikana äitiys- tai vanhempainrahakaudella pidettävän 6 arkipäivän isyysvapaan ei tarvinnut enää olla yhtäjaksoinen.

Pienten lasten hoidon tukijärjestelmää uudistettiin vuoden 1997 elokuun alusta. Vanhempainrahakauden päättymisestä siihen asti, kunnes lapsi aloittaa koulun, vanhemmat ovat voineet valita lapsensa hoitomuodoksi kunnan järjestämän päivähoidon, lasten kotihoidon tuen (perheessä on oltava alle 3-vuotias lapsi) tai suoraan hoitajalle maksettavan lasten yksityisen hoidon tuen. Vuoden 2003 alusta pienten lasten hoidon tukea on maksettu myös pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvien lasten ensimmäiseltä oppivelvollisuusvuodelta. Yksityisen hoidon tuki maksetaan ensimmäiseltä oppivelvollisuusvuodelta puolitetuna.

Vuoden 2001 lokakuun alusta isä saattoi vapaasti valita kaikkiaan 18 arkipäivän pituisen isyysvapaansa ajankohdan äitiys- ja vanhempainrahakaudella (enintään 4 erässä). Vuoden 2003 alusta vanhempainpäiväraha saattoi määräytyä myös sitä edeltäneiden työttömyysturvetuoksien perusteella ja työnantaja saattoi hakea lomakustannuskorvauksen kerralla vanhempainpäivärahauden päätyttyä (aikaisemmin kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen).

Vuoden 2003 alusta isä, joka on vanhempainrahalla vanhempainrahakauden viimeiset 12 arkipäivää, on oikeutettu ylimääräiseen 12 arkipäivän pituiseen isyysrahaan vanhempainrahakauden päätyttyä (ns. lisäpäivät tai bonusvapaa). Äiti ja isä saattoivat jakaa oikeutensa vanhempainrahaan siten, että heillä on samanaikaisesti oikeus osittaiseen vanhempainrahaan. Edellytyksenä on, että kumpikin vanhempi vähentää työaikansa 40 - 60 %:iin alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Osittaisen vanhempainrahan saaminen edellyttää, että vanhemmat hoitavat lasta itse ja sen määrä on puolet siitä määrästä, jonka äiti tai isä muutoin saisi. Edelleen vuoden 2003 alusta perhe, johon syntyy samanaikaisesti useampi kuin yksi lapsi, voi käyttää 60 arkipäivän pidennyksen osittain tai kokonaan vanhempainpäivärahauden aikana (aiemmin vain kauden lopussa). Edelleen äidin päivärahan siirtäminen tuli mahdolliseksi sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeen, jos äiti on äitiysrahakaudella sairautensa vuoksi pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lastansa. Perheen sisäisissä adoptioissa ottovanhemmalla on oikeus vanhempainrahaan ottolapsen ollessa alle vuoden ikäinen.

Osittaisen hoitorahan määrä oli 70 €/kk vuoden 2004 alusta alkaen (ennen 63,07 €/kk). Elokuun alusta 2004 osittaista hoitorahaa on voinut saada pienten koululaisten hoitoon (perus-

koulun 1. ja 2. lukuvuosi; jos lapsella on pidennetty oppivelvollisuus, myös 3. lukuvuosi sekä se vuosi, jona lapsi osallistuu oppivelvollisena esiopetukseen; jos lapsi aloittaa peruskoulun 8-vuotiaana, myös esiopetusvuosi ja 2 peruskoulun lukuvuotta). Aiemmin osittaista hoitorahaa saattoi saada vain alle 3-vuotiaan lapsen vanhemmat.

Päivärahojen vähimmäismäärä on 15,20 €/pv (ennen 11,45 €) vuoden 2005 alusta lukien. Myös päätoiminen opiskelu ei enää aiheuttanut vanhempainpäivärahan maksamista vähimmäismääräisenä; näin tapahtui ainoastaan, jos henkilö nosti samanaikaisesti opintorahaa. Isyysrahaa saava isä ei saanut edelleenkään opiskella. Vuoden 2005 alun jälkeen alkaneen vanhempainpäivärahakauden ajalta maksettujen vuosilomakustannusten korvaus työnantajalle oli aikaisempaa suurempi (kerrottuna 1,55:llä). Päivärahojen perusteena olevat työtulot ja tulorajat tarkistetaan työeläkejärjestelmän palkkakertoimella, jossa ansiotason muutoksen painoarvo on 80 % ja elinkustannusten 20 %. Aiemmin käytettiin työikäisten TEL-indeksiä. Vuoden 2005 lokakuun alusta lyhytkestoisissa työsuhteissa päiväraha voi määräytyä jo yhdenkin kuukauden työtulojen perusteella, jos tuloja voidaan pitää jatkuvina. Peräkkäisissä synnytyksissä vanhempainpäiväraha voi määräytyä aikaisemman vanhempainpäivärahan perusteena olleiden työtulojen mukaan, ellei edellinen lapsi ole täyttänyt 3 vuotta ennen uuden lapsen laskettua synnytyisaikaa.

Yksityisen hoidon tuen hoitoraha oli 58,87 €/kk vuoden 2005 alusta ajalta, jona lapsi osallistuu kunnan järjestämään esiopetukseen, aloittaa koulunkäynnin säädettyä aiemmin tai vuotta muita nuorempana (pidennetty oppivelvollisuus).

Sairausvakuutuksen rahoitus uudistui vuoden 2006 alusta. Sairausvakuutus jakautui työtulovakuutukseen ja sairaanhoitovakuutukseen. Työtulovakuutuksen kustantavat pääasiassa työnantajat ja työntekijät/yritykset. Sairaanhoitovakuutuksen rahoittavat vakuutetut ja valtio. Vuoden 2007 alusta sairausvakuutuslakiin sisällytettiin uusi käsite, ”isäkuukausi”. Sillä tarkoitettiin 13 - 24 arkipäivän jaksoa, jossa isä käyttää äidin sijasta vanhempainrahakauden vähintään 12 viimeistä arkipäivää ja yhdistää ne 1- 12 arkipäivän pidennettyyn isyysvapaaseen. Aiemmin pidennetty isyysvapaa piti käyttää yhtenä jaksoneksi heti vanhempainvapaan jatkona. Nyt isäkuukausi tuli mahdolliseksi siirtää haluttuun ajankohtaan, kunhan sen pitää ennen kuin on kulunut 180 kalenteripäivää äitiysrahaa välittömästi seuranneen vanhempainrahajakson päättymisestä. Edellytyksenä siirtämiselle on, että äiti tai isä hoitaa lasta kotona kotihoidontuella vanhempainrahakauden päättymisen ja isäkuukauden välisen ajan.

Vuoden 2007 alusta tai sen jälkeen alkaviin työtuloperusteisiin vanhempainpäivärahoihin tuli eräitä korotuksia. Äitiysraha nousi 56 ensimmäiseltä arkipäivältä 70 %:sta 90 %:iin työtulosta. Myös äidin vanhempainraha nousi 30 ensimmäiseltä arkipäivältä 70 %:sta 75 %:iin työtulosta sekä isän vanhempainraha ja isäkuukauden isyysraha yhteensä 30 ensimmäisen arkipäivän ajalta 70 %:sta 75 %:iin työtulosta. Korotukset voi saada edellä mainitun korotetun prosentin mukaan 51 510 euron vuosityötuloon saakka (vuoden 2011 tasossa), jonka ylittävältä osalta korotus on 32,5 %. Vuoden 2007 alusta myös ottovanhempien vanhempainrahakausi piteni 180 arkipäivästä 200 arkipäivään. Vanhempainrahaan oikeutettu ottoisä sai samat oikeudet isyysrahaan ja isäkuukauteen kuin muutkin isät. Edelleen rekisteröidyn parisuhteen osapuolella, joka ei ole lapsen biologinen vanhempi, on oikeus vanhempainrahaan, mikäli parisuhde on rekisteröity ennen lapsen adoptiota tai syntymää. Rekisteröidyssä parisuhteessa olevat vanhemmat voivat sopia keskenään vanhempainrahakauden jakamisesta.

Edelleen vuoden 2007 alusta on korvattu vanhempainvapaan ajalta ansaitut vuosilomapalkat aiempaa paremmin. Vuosilomakustannuskorvaus määräytyy vuosityötulon perusteella, ei enää maksetun etuuden perusteella, ja korvauksen perustetta korotetaan kertoimella 1,26. Työnantaja saa myös äitiysrahan korotuksen ansiosta aiempaa korkeamman korvauksen mak-

saessaan äitiysrahakauden ajalta äitiysvapaan palkkaa äidille. Valtiolla säädettiin rahoitusosuus ansioperusteisista vanhempainpäivärahoista 0,1 %-yksikön rahoitusosuudella. Tällä valtio rahoitti isäkuukauden joustavoittamisen, ottovanhempien vanhempainrahakauden pidennyksen sekä rekisteröidyssä parisuhteessa maksettavan vanhempainrahan kustannukset.

Huhtikuun alusta 2007 perheen toisesta ja seuraavista lapsista maksettavaa kotihoidon tuen hoitorahaa eli ns. sisaruskorotusta nostettiin 10 euroa. Hoitoraha perheen toisesta ja kustakin seuraavasta alle 3-vuotiaasta lapsesta oli 94,09 €/kk ja kustakin seuraavasta alle kouluikäisestä lapsesta 60,46 €/kk. Myös kotihoidon tukea ja yksityisen hoidon tukea voidaan maksaa perheelle eri lapsista samaan aikaan. Ottovanhemmille tuli mahdolliseksi saada kotihoidon tukea myös 3 vuotta täyttäneestä lapsesta siihen asti, kun vanhempainrahakauden alkamisesta on kulunut 2 vuotta. mutta enintään siihen saakka, kun lapsi aloittaa koulun.

Vähimmäismääräisen päivärahan tasoa on korotettu viimeksi vuoden 2009 alusta voimaantulleella lainmuutoksella (804/2008, HE 135/2008). Voimassa olevan lainsäädännön mukaan vanhempainpäivärahan vähimmäismäärä on 22,04 euroa arkipäivältä. Kotihoidon tuen hoitorahan tasoa on korotettu viimeksi vuoden 2009 alusta voimaantulleella lainmuutoksella (763/2008, HE 129/2008). Tuolloin kotihoidon tukena perheen yhdestä alle kolmivuotiaasta lapsesta maksettava hoitoraha korotettiin 294,28 eurosta 314,28 euroon. Kustakin seuraavasta alle kolmivuotiaasta lapsesta maksettavan hoitorahan määrä säilyi aiemmalla tasolla 94,09 eurossa sekä perheen kustakin muusta lapsesta maksettavan hoitorahan määrä 60,46 eurossa kuukaudessa. Samalla yksityisen hoidon tuen hoitorahan määrä korotettiin 137,33 eurosta 160 euroon kuukaudessa lasta kohti. Osittaisen hoitorahan tasoa nostettiin lakimuutoksella (858/2009, HE 157/2009) vuoden 2010 alusta lukien 70 eurosta 90 euroon, jotta se korvaisi paremmin työajan lyhentämisestä johtuvaa palkan menetystä.

Vuoden 2010 alusta sairausvakuutuslakia muutettiin siten, että isäkuukauteen sisältyvien isyysrahopäivien lukumäärää pidennettiin 24 arkipäivään, jolloin isäkuukauden enimmäispituudeksi tuli 36 arkipäivää eli noin kuusi viikkoa. Vuoden 2011 maaliskuun alusta tulee voimaan lainmuutos (1142 -1145/2010), jonka mukaan vähimmäismääräiset vanhempainpäivärahat, lapsilisät sekä kotihoidon tuki sidotaan kuluttajahintojen muutosta mittaavaan kansaneläkeindeksiin. Vuoden 2011 maaliskuun alusta on vähimmäismääräisen vanhempainpäivärahan määräksi arvioitu 22,13 euroa. Kotihoidon tuen hoitorahan määrä tulee olemaan silloin yhdestä alle 3-vuotiaasta lapsesta 315,54 euroa, toisesta alle 3-vuotiaasta lapsesta 94,47 euroa ja kustakin muusta lapsesta 60,70 euroa. Kotihoidon tuen hoitolisän täysi määrä on 168,86 euroa ja sitä maksetaan vain yhdestä lapsesta. Yksityisen hoidon tuen hoitoraha on 160,64 euroa lasta kohden. Yksityisen hoidon tuen alennettu hoitoraha on 59,11 euroa ja hoitolisän täysi määrä on 135,09 euroa lasta kohden.



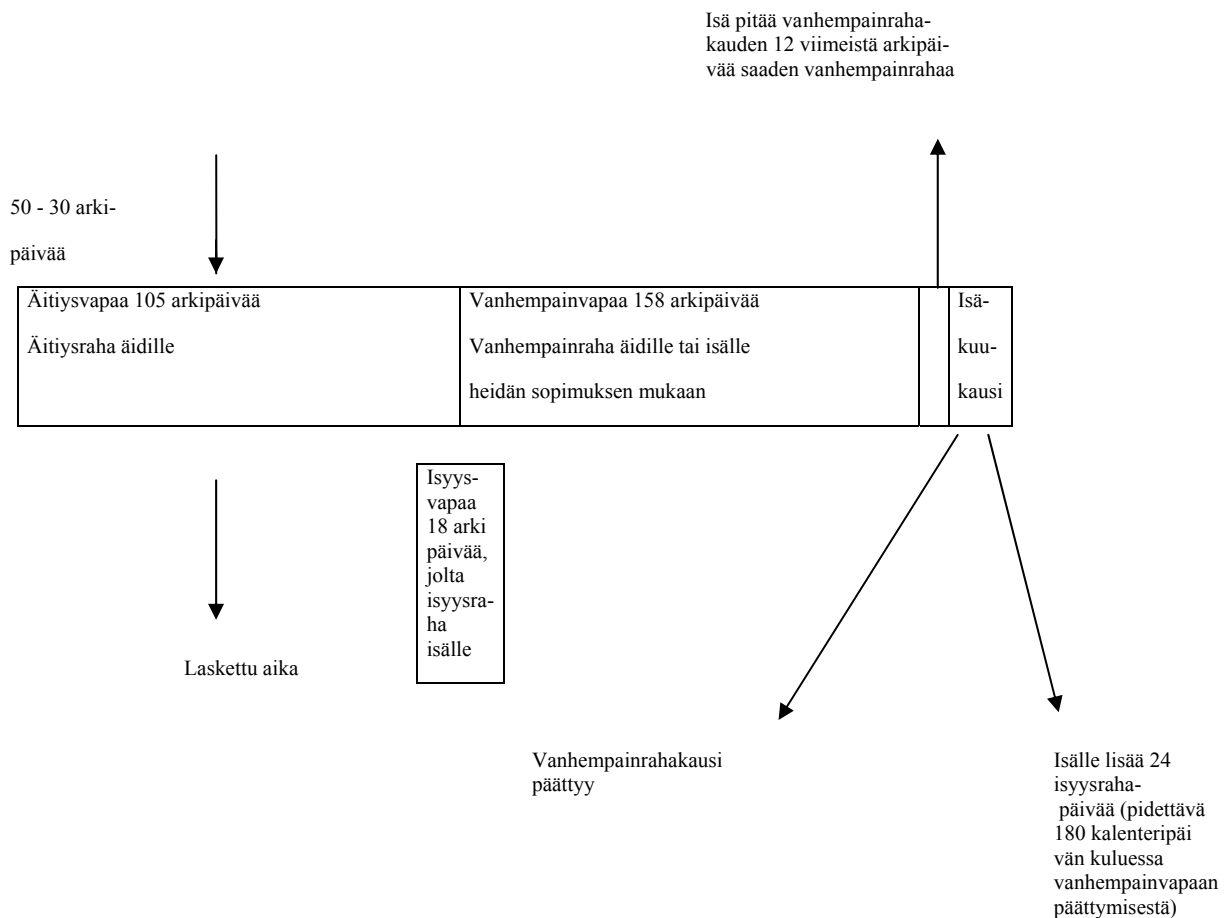
### 3 PERHEVAPAIKEN NYKYTILAN KUVAUS

Perhevapaita ovat

- erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä osittainen vanhempainvapaa,
- vanhempainvapaaseen liittyvä isäkuukausi,
- hoitovapaa ja osittainen hoitovapaa,
- tilapäinen hoitovapaa,
- tilapäinen työstä poissaolo pakottavasta perhesyystä ja
- poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi (1.4.2011 lukien).

Ohessa on kuvattuna pääpiirteissään voimassa olevan lainsäädännön mukainen perhevapaajärjestelmä (kuvio 1 ja kuviot 2)

**Kuvio 1 Vanhempainvapaa-äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen**



## Kuvio 2 Vanhempien oikeus hoitovapaaseen

On oikeus hoitovapaaseen tai osittaiseen hoitovapaaseen	On oikeus osittaiseen hoitovapaaseen	On oikeus osittaiseen hoitovapaaseen	
Lapsi on alle 3-vuotias  On oikeus kotihoidon tai yksityisen hoidon tukeen  On oikeus osittaiseen hoitorahaan.	Lapsi on yli 3-vuotias.  Ei ole oikeutta osittaiseen hoitorahaan	Lapsi on 1. tai toisella luokalla. Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen päättyy, kun lapsen 2. lukuvuosi päättyy. Pidentetyn oppivelvollisuuden piiriin kuuluvan lapsen osalta oikeus osittaiseen hoitovapaaseen päättyy, kun 3. lukuvuosi päättyy.  On oikeus osittaiseen hoitorahaan koulun aloittaisesta 2. tai 3. lukuvuoden päättymiseen	Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen päättyy, kun sairastunut tai vammautunut lapsi täyttää 18 vuotta.  Ei ole oikeutta osittaiseen hoitorahaan 3. lukuvuoden päättymisen jälkeen

### 3.1 Yleiskuvaus perhevapaajärjestelmästä

Vanhempainvapaita tarkastellaan jäljempänä sanan laajassa merkityksessä, jolloin vanhempainvapaiden sijasta puhutaan perhevapaista. Perhevapaat kattavat myös muut kuin sairausvakuutuslain mukaisiin päivärahakausiin liittyvät vapaat. Perhevapaiden sääntely lainsäädännössä sisältyy työsopimuslakiin (55/2001) sekä sairausvakuutuslakiin (1224/2004) ja lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin (1128/1996). Työsopimuslain mukaan määräytyy, minkälaisia vapaita voidaan pitää, sairausvakuutuslain ja lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain mukaan puolestaan määräytyy, minkälaista korvausta äiti/isä on oikeutettu perhetilanteensa perusteella saamaan.

Työsopimuslain 4 luvun mukaisia perhevapaita ovat lapsen syntymän yhteydessä pidettävät äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, osittainen vanhempainvapaa sekä vanhempainvapaaseen liittyvä isäkuukausi ja vanhempainvapaiden jälkeen hoitovapaa taikka osittainen hoitovapaa. Lisäksi luvussa ovat säännökset tilapäisestä hoitovapaasta ja poissaolosta pakottavan perhesyyn vuoksi. Tilapäisellä hoitovapaalla tarkoitetaan poissaoloa alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi. Työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä pakottavan perhesyyn vuoksi, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

Perhevapaoikeuden lisäksi työsopimuslain 4 luvussa säädetään muun muassa vapaiden jaksottamisesta, vapaiden käyttöön liittyvistä menettelytavoista, kuten vapaasta ilmoittamisesta ja ilmoitusaikojen muuttamisesta sekä eräiden vapaiden ennenaikaisesta keskeyttämisestä. Lisäksi luvussa säädetään työntekijän työhön paluuoikeudesta perhevapaan jälkeen. Työsopimuslain 7 luvussa säädetään vielä raskauteen ja perhevapaan käyttöön liittyvästä tehostetusta irtisanomissuojasta. Lisäksi työehtosopimuksissa on perhevapaita koskevia määräyksiä, joiden sisältö vaihtelee alakohtaisesti.

Perhevapaita koskevilla työsopimuslain 4 luvun säännöksillä on kiinteä yhteys sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahoja koskeviin säännöksiin. Ensin mainittujen mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Sairausvakuutuslaissa säädetään vanhempainpäivärahojen saamisen yleisistä edellytyksistä, äitiysrahakaudesta, erityisäitiysrahasta ja -rahakaudesta,

isyysrahasta ja -rahakaudesta, vanhempainrahasta, osittaisesta vanhempainrahasta sekä vanhempainrahakaudesta, ottovanhemman oikeudesta vanhempainpäivärahoihin ja vanhempainrahasta rekisteröidyssä parisuhteessa sekä vanhempainpäivärahan maksamisesta poikkeustapauksissa, kuten äidin sairastuessa tai kuollessa ja lapsen kuollessa tai luovutettaessa lapsi ottolapseksi.

Julkisella sektorilla työskentelevien työsuhteisten perhevapaista säädetään työsopimuslaissa. Kunnallisen viranhaltijan perhevapaat määräytyvät työsopimuslaissa säädetyllä tavalla kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa olevan viittaussäännöksen nojalla. Valtion ja kirkon virkamiesten ja työntekijöiden perhevapaista on sovittu virka- ja työehtosopimuksin. Sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa, valtion virkamieslaissa sekä kirkkolaissa on lisäksi säännökset raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien irtisanomissuojasta. Lisäksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa säädetään kiellosta jättää määräaikainen työsopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kiellosta rajoittaa määräaikainen palvelussuhde kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun.

Työsopimuslain perhevapaasäännösten soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ammatinharjoittajat ja muut yrittäjäasemassa työtä tekevät. Yrittäjäasemassa olevalla äidillä ja isällä on oikeus sairausvakuutuslain mukaisiin etuuksiin vastaavilta päivärahakausilta kuin työ- ja virkasuhteisillakin. Sama koskee lasten kotihoidon tuesta annetun lain mukaisia etuuksia. Yrittäjien perhevapaan käyttämisestä ei sen sijaan ole säännöksiä. Yrittäjä tekee itse päätöksen mahdollisista perhevapaista yritystoimintansa sallimissa rajoissa.

Huhtikuun alusta 2011 voimaan tulevalla työsopimuslain muutoksella (HE 263/2010) parannetaan työntekijöiden mahdollisuuksia jäädä tilapäisesti pois työstä sellaisen perheenjäsenen tai läheisen hoitamista varten, joka tarvitsee erityistä hoitoa tai huoltoa jokapäiväisissä toiminnoissa. Poissaolo-oikeus perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen.

Työsopimuslain perhevapaita koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta. Työntekijä ei voi työsopimusta solmiessaan pätevästi luopua oikeudestaan vapaaseen ja sen käyttämiseen. Oikeus perhevapaaseen syntyy laissa säädettyjen edellytysten täyttyessä. Oikeuden käyttäminen puolestaan edellyttää laissa säädettyjen ilmoitusaikojen noudattamista. Sopimukseen perustuvia osittaista vanhempainvapaata ja osittaista hoitovapaata sekä perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi tarkoitettua poissaolo-oikeutta lukuun ottamatta oikeus vapaaseen on työntekijän subjektiivinen oikeus.

Jäädessään hoitovapaalle hoitamaan alle kolmivuotiaista lasta vanhempi voi hakea lasten kotihoidon tukea. Tuen saamisen edellytyksenä on, että lapsi ei ole kunnan järjestämässä päivähoidossa. Työssä käyvillä vanhemmilla on mahdollisuus saada tukea myös lapsen yksityisen hoidon järjestämiseen. Lyhennettyä työpäivää tekevät alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmat voivat jäädä osittaiselle hoitovapaalle ja saada osittaista hoitorahaa.

Lasten päivähoito on osa yhteiskunnan lapsiperheille tarjoamaa sosiaali- ja terveydenhuollon tuki- ja palvelujärjestelmää. Kaikilla alle kouluikäisillä lapsilla on vanhempainvapaan jälkeen oikeus kunnan järjestämään päivähoitoon. Lapsen oikeus päivähoitoon merkitsee perheille oikeutta saada lapselleen hoitopaikka, mutta samalla se takaa lapselle oikeuden päivähoitossa annettavaan varhaiskasvatukseen. Kunnallisen päivähoitopaikan vaihtoehtona vanhemmat voivat valita lapsen hoidon järjestämiseksi yksityisen hoidon tuen tai alle 3-vuotiaalle lapselle kotihoidon tuen.

Vuotta ennen oppivelvollisuuden alkamista lapsella on oikeus kunnan joko päivähoiton tai koulun yhteydessä järjestämään maksuttomaan esiopetukseen. Kunta voi lisäksi järjestää ja hankkia perusopetuslain mukaista aamu- ja iltapäivätoimintaa. Jos kunta järjestää tai hankkii

aamu- ja iltapäivätoimintaa, sitä tulee tarjota kunnassa toimivien koulujen ensimmäisen ja toisen vuosiluokan oppilaille sekä muiden vuosiluokkien osalta kunnan päättämässä laajuudessa. Lakisääteisten palvelujen lisäksi kunnat järjestävät lapsille monimuotoista leikki- ja kerhotoimintaa.

Päivähoidon maksut määräytyvät sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain (734/1992) 7 a §:n mukaisesti. Päiväkoti- ja perhepäivähoidosta määrätään kuukausimaksu, jonka suuruuteen vaikuttavat perheen tulot ja perheen koko. Jos lapsi on osapäivä- tai osaviikkohoidossa, kunnan tulee periä päättämiensä perusteiden mukainen hoitoaikaan suhteutettu kokopäivähoidon maksua alempi maksu.

### 3.2 Nykyinen vanhempainvapaajärjestelmä

#### *Vakuutusperusteiset vanhempainvapaat: Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä osittainen vanhempainvapaa*

Sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:ssä säädetään vakuutetun oikeudesta vanhempainpäivärahaan, joita ovat äitiysraha, erityisäitiysraha, isyysraha ja vanhempainraha. Vanhempainpäivärahan saamisen edellytyksenä on, että vakuutettu on asunut Suomessa vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa tai ennen adoptiota. Suomessa asumisaikaan rinnastetaan myös asumisaika Euroopan unionin jäsenvaltiossa sekä asuminen sellaisessa valtiossa, jossa sovelletaan yhteisön lainsäädäntöä.

Asumisaikaehto on kaikkien vanhempainpäivärahojen saamisen edellytyksenä. Edellytys on etu-kohtainen: vaikka lapsen äiti ei ole asumisaikaehdon täyttämättä jäämisen vuoksi oikeutettu äitiys- tai vanhempainrahaan, isällä on asumisaikaehdon täyttäessään oikeus isyys- ja vanhempainrahaan. Toisaalta vaikka työntekijä ei täytä asumisaikaehtoakaan tai hän ei ole hakenut sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa ja siten hänelle ei makseta päivärahaa, hänellä on oikeus työsopimuslaissa säädettyyn vapaaseen, jos hän muutoin täyttää äitiys-, isyys tai vanhempainrahan saamisen edellytykset. Työsopimuslain perhevapaasäännöksissä oleva viittaus sairausvakuutuslakiin määrittää siten vain sen ajankohdan, jolloin äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaita voi saada.

**Äitiysrahakausi.** Sairausvakuutuslain mukaan äitiysrahan saamisen edellytyksenä on, että raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää eikä raskautta ole keskeytetty raskauden keskeyttämisestä annetun lain (239/1970) nojalla.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 3 §:n mukaan äitiysrahakausi on yhteensä 105 arkipäivää, ja se alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Jos raskaus päättyy aikaisemmin kuin 30 päivää ennen laskettua synnytysaikaa, oikeus äitiysrahaan alkaa raskauden päättymistä seuraavana arkipäivänä, ja päättyy, kun etuutta on maksettu 105 arkipäivää.

Äitiysrahan maksaminen varhennettuna edellyttää, että äiti ei ole samaan aikaan ansiotyössä työ- vai virkasuhteessa tai yritystoiminnassa.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä hänelle voida järjestää muuta, hänen terveydelliset edellytyksensä huomioon ottaen sopivaa työtä, raskaana olevalla työntekijällä on oikeus saada ennen synnytystä erityisäitiysrahaa.

**Erityisäitiysrahan** maksaminen voi tulla kysymykseen, kun työntekijän työtehtäviin tai työolosuhteisiin liittyvä kemiallinen aine, säteily, tarttuva tai muu vastaava seikka vaarantaa vakuutetun tai sikiön terveyden. Erityisäitiysrahaa voidaan maksaa ajalta, jolloin työntekijä on

mainitusta syystä estynyt tekemästä työtä, enintään kuitenkin siihen saakka, kun oikeus äitiysrahaan alkaa. Jos työnantaja voi tarjota osaksi aikaa muuta, työntekijälle sopivaa työtä, erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä.

Äitiysvapaa on tarkoitettu synnytykseen valmistautumista ja siitä toipumista sekä lapsen hoitamista varten. Jos raskaana olevan tai äskettäin synnyttäneen työntekijän työtehtävät tai työolosuhteet eivät ole vaaraksi työntekijälle eivätkä sikiölle, työntekijä saa kuitenkin äitiysvapaan aikana tehdä työtä, jos työnantaja siihen suostuu.

Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n mukaan työnteko ei kuitenkaan ole sallittua äitiysvapaan aikana kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Pakollisen äitiysvapaan aikana työnantaja ei saa teettää työntekijällä työtä edes tämän suostumuksella. Sääntelyn taustalla on raskaussuojeludirektiivin 8 artiklan 2 kohdan säännös.

Muuna kuin pakollisen äitiysvapaan aikana tehtäväksi sovitun työn sekä työntekijä että työnantaja voivat keskeyttää milloin tahansa äitiysrahakauden aikana. Jos työntekijä työtä tehdessään havaitsee, että työ on hänen terveydentilansa ja kuntonsa huomioon ottaen liian raskasta, hän voi ilmoittaa jäävänsä äitiysvapaalle. Vastaavasti työnantaja voi keskeyttää työnteon, jos hän katsoo, että raskaana oleva tai äskettäin synnyttänyt työntekijä ei selviä sovitusta työtehtävistä tai hän on vaaraksi itselleen tai muille.

Jos äiti sairastuu äitiysvapaan aikana niin, että hän tulee kykenemättömäksi hoitamaan lasta, lapsen isällä on sairausvakuutuslaissa säädetyn omavastuuajan jälkeen oikeus vanhempainrahaan niiltä päiviltä, joilta äidille ei makseta äitiysrahaa. Vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että isä hoitaa lasta ja että hän ei ole ansiotyössä muun työnantajan palveluksessa eikä omassa työssä.

Jos äiti kuolee äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana, lasta hoitavalla ja lapsen huollosta vastaavalla isällä on oikeus vanhempainrahaan enintään niiltä päiviltä, joilta äitiys- tai vanhempainrahaa on jäänyt äidin kuoleman vuoksi maksamatta. Sairausvakuutuslaissa säädetään lisäksi vanhempainpäivärahojen maksamisesta lapsen kuollessa päivärahakausien aikana sekä lapsen luovuttamisen (adoptio ja huostaanotto) vaikutuksesta vanhempien päivärahaoikeuteen.

**Isyysrahakausi.** Lapsen isällä, joka osallistuu lapsen hoitoon olematta samaan aikaan ansiotyössä, on oikeus isyysrahaan yhteensä 18 arkipäivältä äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Oikeus isyysrahaan on lapsen äidin kanssa avioliitossa olevalla isällä, joka ei asu välieläinrikkoutumisen vuoksi hänestä erillään sekä samassa taloudessa (avoliitossa) lapsen äidin kanssa elävällä isällä (ei kuitenkaan vakuutetulla, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää ottovanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa).

Isyysrahakausi voidaan isän valinnan mukaan jakaa neljään yhdenjaksoiseen kauteen. Jaksojen vähimmäispituutta ei ole rajoitettu. Koska isyysvapaa annetaan lapsen hoidon vuoksi, vapaa voi alkaa aikaisintaan lapsen syntymän yhteydessä.

Isällä, joka on pitänyt kaksi viimeistä vanhempainvapaaviikkoa (joko kokoaikaisena tai osittaisena vanhempainvapaana) on lisäksi välittömästi pitämänsä vanhempainrahakauden päättyttyä oikeus enintään 24 arkipäivän pituiseen isyysrahakauteen. Tämä ns. isäkuukausi on pidettävä 180 kalenteripäivän kuluessa sen vanhempainrahajakson päättymisestä, joka on alkanut välittömästi äitiysrahakauden jälkeen.

**Vanhempainrahakausi.** Vanhempainrahaa maksetaan lapsen äidille tai isälle äitiysrahakauden päättymisestä lukien, kunnes äitiysrahakauden alkamisesta on kulunut ensimmäinen suo-

rituspäivä mukaan lukien 263 arkipäivää. Jos lapsia on syntynyt samalla kertaa useampia, vanhempainrahan suoritusaikaa pidennetään 60 arkipäivällä lasta kohti toisesta lapsesta alkaen.

Jos lapsi syntyy ennen äitiysrahakauden alkamista, äitiysrahaa aletaan maksaa lapsen syntymää seuraavasta arkipäivästä. Tällöin keskoslapsen vanhemman vanhempainrahakautta pidennetään niin monella arkipäivällä kuin äidin äitiysrahakausi aikaistui.

Vanhempainrahan maksaminen päättyy, jos hakijalla alkaa oikeus uuteen erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainrahaan.

Oikeus vanhempainrahaan on kummallakin lapsen vanhemmalla. Vanhemmat voivat jakaa vanhempainrahakauden niin, että kumpikin pitää enintään kaksi jaksoa. Kunkin jakson on oltava vähintään 12 arkipäivän pituinen. Vanhemmat eivät voi olla vanhempainvapaalla yhtä aikaisesti. Monikkoperheiden vanhemmat voivat kuitenkin olla yhtä aikaa kotona hoitamassa lapsia, sillä monikkoperheen pidennysjakso on mahdollista käyttää osittain tai kokonaan äitiys- tai vanhempainrahakaudella tai heti sen jälkeen.

Vanhempainrahaa voidaan saada ja siten vanhempainvapaan voi pitää myös osittaisena. Osittaisen vanhempainrahan saaminen edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat tehneet työntajiensa kanssa sopimuksen osa-aikatyöstä vähintään kahdeksi kuukaudeksi. Osa-aikaiseksi työ katsotaan silloin, kun työaika ja -palkka ovat 40 - 60 % kokoaikaisen työntekijän palkasta ja työajasta.

Yhden lapsen syntymän tai adoption perusteella osittaista vanhempainrahaa maksetaan enintään 158 arkipäivältä. Osittainen vanhempainraha on puolet muutoin maksettavasta päivärähasta, ja päiväraha lasketaan erikseen kummallekin vanhemmalle.

Osittaista vanhempainrahaa eivät voi saada opiskelijat ja yksinhuoltajat. Jos toinen vanhemmista ei täytä enää osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytyksiä, päättyy myös toisen vanhemman oikeus siihen. Tämän jälkeen vanhempainrahaa maksetaan normaalisti siihen oikeutetulle vanhemmalle.

**Päivärahan määrä.** Päiväraha lasketaan ensisijaisesti viimeksi toimitetussa verotuksessa todetusta työtulosta, joka tarkistetaan palkkakertoimella vanhempainvapaan alkamishetken tasoon. Työtulosta vähennetään 60 % työntekijän eläkemaksun, työttömyysvakuutusmaksun ja sairausvakuutuksen päivärahamaksun yhteismäärästä sekä tulonhankkimiskulut. Siltä varalta, että hakijan tulotasossa on tapahtunut muutos ylöspäin vahvistetun verotuksen tuloihin nähden, voidaan tulot hakemuksesta vahvistaa suuremmiksi. Jos hakijan tulot ovat välittömästi ennen äitiysrahakautta olleet olennaisesti suuremmat kuin verotuksessa todetut palkkakertoimella tarkistettut työtulot, päiväraha voidaan hakemuksesta laskea näiden tulojen perusteella. Yleensä huomioon otetaan edeltäneiden kuuden kuukauden tulot. Myös tästä työtulosta tehdään vakuutusmaksuista johtuva prosenttivähennys ja vähennetään tulonhankkimiskulut.

Määräaikaisia töitä (pätkätöitä) tekevän henkilön päivärahan perusteena oleva työtulo voidaan laskea jopa yhden kuukauden palkkatulon perusteella, jos tulot voidaan todistettavasti katsoa jatkuviksi ja jos hänellä ei ole esittää tuloja pidemmältä ajalta. Jos työtulot ovat olleet sairauden, työttömyyden tai muun vastaavan erityisen syyn vuoksi olennaisesti pienemmät kuin ne muutoin olisivat olleet, voidaan työtulot hakemuksesta arvioida myös muulta kuuden kuukauden työskentelyajalta kuin työkyvyttömyyden tai vanhempainpäiväraha-oikeuden alkamista välittömästi edeltäneeltä ajalta, kuitenkin huomioon ei ole mahdollista ottaa tuloja kaukaisemmalta ajalta kuin työkyvyttömyyden tai vanhempainvapaan alkamisvuodelta tai sitä edeltävältä kalenterivuodelta.

Sairausvakuutuslain perusteella vakuutetulla on oikeus vanhempainpäivärahaan työtuloistaan riippumatta. Sitä maksetaan aina vähintään vähimmäismäärä eli 22,13 euroa päivältä. Sairausvakuutuslain 11 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan päivärahaetuus on 70 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 33 479 euroa vuonna 2011. Tämän ylittävistä osasta 51 510 euron vuosituloon päivärahaetuuden määrä on 40 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta ja 51 510 euroa ylittävistä osasta 25 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta.

Kuitenkin äitiysrahan määrä on 56 ensimmäisen arkipäivän ajalta 90 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 51 510 euroa; tämän ylittävistä osasta äitiysrahan määrä on 32,5 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta. Äidille maksettavan vanhempainrahan määrä on 30 ensimmäisen arkipäivän ajalta 75 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 51 510 euroa; tämän ylittävistä osasta äidille maksettavan vanhempainrahan määrä on 32,5 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta. Isälle maksettavan vanhempainrahan ja isäkuukauden isyysrahan määrä on 30 ensimmäisen isälle maksettavan arkipäivän ajalta 75 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 51 510 euroa; tämän ylittävistä osasta isälle maksettavan vanhempainpäivärahan määrä on 32,5 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta. Tulorajoja tarkistetaan kalenterivuositain työntekijän eläkelain 96 §:n 1 momentissa tarkoitettulla palkkakertoimella.

Edellä mainittu esitetään seuraavassa myös taulukon muodossa (Lähde: KELA)

### **Työtuloihin perustuva vanhempainpäivärahan määrä**

Vuosityötulo euroa / vuosi	Päivärahan laskentakaavat euroa / arkipäivä
enintään 9 486	minimi eli 22,13 euroa arkipäivältä
9 487 - 33 479	$0,7 \times \text{vuosityötulo} : 300$
33 480 - 51 510	$78,12 + 0,4 \times (\text{vuosityötulo} - 33 479) : 300$
yli 51 510	$102,16 + 0,25 \times (\text{vuosityötulo} - 51 510) : 300$

### Työtuloihin perustuvan äitiysrahan määrä ensimmäisen 56 arkipäivän ajalta

Vuosityötulo	Päivärahan
euroa / vuosi	laskentakaavat
	euroa / arkipäivä
enintään 7 378	minimi eli 22,13 euroa arkipäivältä
7 379 - 51 510	0,9 x vuosityötulo: 300
yli 51 510	154,53 + 0,325 x (vuosityötulo - 51 510): 300

### Työtuloihin perustuvan vanhempainrahan määrä ja isäkuukauden isyysrahan määrä ensimmäisen 30 arkipäivän ajalta

Vuosityötulo	Päivärahan
euroa / vuosi	laskentakaavat
	euroa / arkipäivä
enintään 8 853	minimi eli 22,13 euroa arkipäivältä
8 854 - 51 510	0,75 x vuosityötulo : 300
yli 51 510	128,78 + 0,325 x (vuosityötulo - 51 510) : 300

### 3.3 Nykyinen hoitovapaajärjestelmä

#### *Oikeus hoitovapaaseen sekä osittainen ja tilapäinen hoitovapaa ja lasten kotihoidon tuki*

**Hoitovapaa.** Työsopimuslain 4 luvun 3 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaoikeutta voivat käyttää lapsen vanhemmat (biologiset ja ottovanhemmat) sekä muut sellaiset lapsen huoltajat (sijaisvanhemmat), jotka asuvat lapsen kanssa samassa taloudessa.

Hoitovapaa mahdollistaa alle 3-vuotiaan lapsen kokoaikaisen hoitamisen. Hoitovapaoikeutta voivat käyttää lapsen molemmat vanhemmat, eivät kuitenkaan samanaikaisesti. Työsopimuslain mukaan hoitovapaa on jaettavissa enintään kahteen jaksoon hoitovapaan käyttäjää kohden. Hoitovapaoikeutta käyttäen vanhemmat voivat jakaa lapsen hoitovastuuta siten, että kumpikin pitää peräkkäin yhden tai vuorotellen kaksi hoitovapajaksoa.

Kunkin jakson vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työntekijän oikeudesta pitää kahta useampia ja kuukautta lyhyempiä hoitovapajaksoja.



Hoitovapaa sijoittuu yleensä päivärahakausien jälkeiseen aikaan. Yhden hoitovapaajakson voi kuitenkin pitää samanaikaisesti, kun toinen vanhemmista on äitiys- ja vanhempainvapaalla. Esimerkiksi lapsen isä voi pitää yhden, vähintään kuukauden pituisen hoitovapaajakson äidin palattua vauvan kanssa kotiin sairaalasta. Vastaavasti isän ollessa vanhempainvapaalla äiti voi jäädä hoitovapaalle. Järjestely palvelee erityisesti perheitä, joissa on vauvaikäisen lapsen lisäksi myös muita lapsia.

**Osittainen hoitovapaa.** Osittaisella hoitovapaalla tarkoitetaan vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lyhennyksenä toteutettavaa hoitovapaata.

Työntekijällä on subjektiivinen oikeus äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaaseen. Osittainen hoitovapaa edellyttää sitä vastoin työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta. Toisaalta työnantajan oikeutta kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta on rajoitettu työsopimuslain 4 luvun 4 §:n 2 momentilla.

Oikeus muihin perhevapaisiin on kaikilla työntekijöillä ja virkamiehillä työsuhteen kestosta tai työajan pituudesta huolimatta. Osittaiseen hoitovapaaseen on oikeus työntekijällä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 6 kuukautta viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana.

Osittaista hoitovapaata voi saada oman lapsensa tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy (toisen luku-vuoden heinäkuun loppu). Lapsella tarkoitetaan myös tässä yhteydessä paitsi omaa biologista tai adoptiolasta myös samassa taloudessa asuvaa aviopuolison tai avopuolison lasta tai perheeseen sijoitettua lasta. Sen sijaan lapsen kanssa eri taloudessa asuvalla vanhemmalla ei ole säännöksen mukaan oikeutta osittaiseen hoitovapaaseen. Sairaiden ja vammaisten lasten vanhemmilla on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen on lapsen (kanssa samassa taloudessa asuvalla) kummallakin vanhemmalla tai huoltajalla riippumatta siitä, onko toinen vanhemmista työssä kodin ulkopuolella.

Vanhemmat voivat käyttää osittaista hoitovapaata saman kalenterijakson aikana, mutta eivät saa olla osittaisella hoitovapaalla hoitamassa lasta samanaikaisesti. Sen sijaan mahdollista on, että vanhemmat käyttävät osittaista hoitovapaata lastenhoitojärjestelyissä joustavasti hyväkseen niin, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivisin ja toinen iltpäivisin tai vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin.

**Tilapäinen hoitovapaa.** Työntekijällä on oikeus saada enintään neljä päivää tilapäistä hoitovapaata ollakseen poissa työstä ja hoitaakseen alle 10-vuotiasta äkillisesti sairastunutta lasta. Työsopimuslain mukainen hoitovapaa voi kestää enintään neljä työpäivää sairautta kohden ja vapaata voi käyttää oman lapsen tai muun lapsen, kuten perheeseen sijoitetun lapsen sairastuessa äkillisesti. Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu lapsen sairauden aiheuttaman hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi. Tilapäistä hoitovapaata voi käyttää kumpi tahansa vanhemmista, muttei yhtä aikaa. Jos toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista on lapsen sairastuessa kotona, työssä käyvällä vanhemmalla ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen paitsi, jos kotona oleva vanhempi ei oman sairautensa tai työhönsä sidonnaisuutensa vuoksi voi hoitaa lasta. Oikeus hoitovapaaseen on myös vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa. Työnantajan ei tarvitse maksaa palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta, ellei työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa tai virkaehtosopimuksessa ole muuta sovittu.

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu tilanteisiin, joissa lapsi sairastuu äkillisesti ja vaatii erityisiä hoitojärjestelyjä tai vanhempiensa hoitoa ja huolenpitoa. Säännös ei sen sijaan koske

esimerkiksi kroonisesta sairaudesta johtuvia tavanomaisia lääkarissäkäyntejä. Lapsen vanhemmat voivat jakaa tilapäisen hoitovapaan keskenään haluamallaan tavalla. Tilapäinen hoitovapaa on jaettavissa joko niin, että vanhemmat hoitavat lasta vuoropäivin tai toinen aamu- ja toinen iltapäivällä. Säännöksessä annetaan siten mahdollisuus järjestellä työstä poissaolo joustavasti muun muassa kummankin vanhemman työtilanne huomioon ottaen. Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus on työ- ja virkaehtosopimusten mukaan yleensä enintään 3 - 4 päivää.

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa 2003 ja 2008 on tiedusteltu alle 10-vuotiaiden vanhemmilta sitä, kuinka usein he ovat jääneet kotiin hoitamaan sairasta lasta edeltävien 12 kuukauden aikana. Vuoden 2008 työolotutkimukseen osallistuneista alle 10-vuotiaiden lasten äideistä 72 prosenttia ja isistä 56 prosenttia oli ollut pois töistä lastaan hoitamassa. Luvut ovat nousseet vuodesta 2003, jolloin äideistä 65 prosenttia ja isistä 52 prosenttia oli ollut hoitamassa sairasta lasta.

Aikaisempien selvitysten mukaan on ollut havaittavissa, että tilapäisen hoitovapaan käyttöön vaikuttaa se, saako vanhempi poissaoloajalta palkkaa vai ei. Palkanmaksu perustuu työ- ja virkaehtosopimuksiin. Työolotutkimuksen mukaan 8 prosenttia alle kymmenvuotiaiden lasten vanhemmista ilmoitti, että ei makseta palkkaa sairaan lapsen hoitoajalta.

Palkansaajista noin 22 prosenttia on alle kymmenvuotiaiden lasten vanhempia eli noin 480 000. Naisia näistä on 220 000 ja miehiä noin 260 000. Sairaana lapsen takia poissa työstä arvioidaan olevan vanhempia noin 300 000 vuositasolla. Tilapäiseen hoitovapaaseen käytettiin Valtion työmarkkinalaitoksen selvityksen mukaan valtiosektorilla keskimäärin 3,83 päivää vuodessa (tieto vuodelta 2009). Muilta sektoreilta ei ole saatavissa vastaavia tietoja.

**Poissaolo pakottavan perhesyyn vuoksi.** Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n mukaan työntekijällä on oikeus tilapäiseen työstä poissaoloon, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n soveltamisedellytykset ovat suhteellisen tiukat. Säännöksen soveltamisala rajautuu ennakoimattomiin ja yllättäviin tilanteisiin.

Säännöksessä perheellä tarkoitetaan tavanomaisten ydin- ja uusperheiden lisäksi myös samaa sukupuolta olevien perheitä. Lisäksi säännöstä sovelletaan silloin, kun työntekijän tai samassa taloudessa asuvan puolison tai vakituisen asuinkumppanin etenevässä tai takenevässä polvessa olevaan lähisukulaista on kohdannut sellainen onnettomuus, jonka hoitaminen vaatii työntekijän välitöntä läsnäoloa. Esimerkiksi työntekijän tai hänen puolisonsa vanhempien äkillinen sairastuminen tai heitä kohdannut onnettomuus voi oikeuttaa poissaoloon työsopimuslain 4 luvun 7 §:n perusteella siitä huolimatta, että he eivät asu samassa taloudessa.

Säännös työstä poissaolosta pakottavan perhesyyn vuoksi koskee perheenjäseniä kohdanneen sairauden ja onnettomuuden lisäksi myös onnettomuuksia, jotka ovat kohdanneet tai uhkaavat kohdata perheen kotia. Työntekijän asuintalossa tapahtunut vesivahinko tai tulipalo voi muodostaa säännöksessä tarkoitettua pakottavan syyn työstä poissaoloon. Samoin on asian laita, jos työntekijän läsnäolo on välttämätöntä hänen etenevässä tai takenevässä polvessa olevan sukulaisen kotia kohdanneen onnettomuuden vuoksi. Syyn pakottavuutta on arvioitava kussakin yksittäistapauksessa muun muassa sen perusteella, missä määrin lähisukulaiset ovat työntekijän välttämättömän avun varassa.

Poissaolo-oikeus rajautuu tilapäiseen poissaoloon. Poissaolopäivien määrää ei ole määritelty, mutta säännöksen luonteesta johtuu, että kysymys on lyhyehköstä (väliaikaisesta) poissaolosta

Poissaolo on oikeutettua vain siihen saakka, kun työntekijän välitön läsnäolo perhesyyn hoitamiseksi on kussakin yksittäisessä tapauksessa tarpeen.

**Poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi:** Huhtikuun alusta 2011 voimaan tulevalla työ sopimuslain muutoksella parannetaan työntekijöiden mahdollisuuksia jäädä tilapäisesti pois työstä sellaisen perheenjäsenen tai läheisen hoitamista varten, joka tarvitsee erityistä hoitoa tai huoltoa jokapäiväisissä toiminnoissa. Tämä poissaolo-oikeus perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen.

**Lasten kotihoidon tuki, yksityisen hoidon tuki ja osittainen hoitoraha.** Lasten kotihoidon tuki ja yksityisen hoidon tuki on lasten päivähoidosta annetun lain (36/1973) 1 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettulle päivähoitopaikalle vaihtoehtoinen lapsen hoidon järjestämiseksi suoritettava taloudellinen tuki. Lain 2 §:ssä säädetään lasten kotihoidon tuen ja yksityisen hoidon tuen määrittelystä ja 3 §:ssä hoitomuodon valinnasta. Säännösten nojalla kotihoidon tukea voidaan maksaa vanhemmalle tai muulle huoltajalle, joka ei valitse alle kolmivuotiaalle lapselle lasten päivähoidosta annetun lain 11 §:n 1 momentin mukaista päivähoitopaikkaa. Kotihoidon tukea voidaan maksaa myös yli kolmivuotiaasta lapsesta, joka kuuluu samaan perheeseen alle kolmivuotiaan hoitorahaan oikeuttavan samalla tavalla hoidettavan lapsen kanssa.

Lasten yksityisen hoidon tukea puolestaan maksetaan lain 2 ja 3 §:n nojalla alle kouluikäisen lapsen vanhemman tai muun huoltajan osoittamalle yksityiselle hoidon tuottajalle tai palkatulle hoitajalle. Myös yksityisen hoidon tuen edellytyksenä on, että lapsi ei ole kunnan järjestämässä päivähoidossa eikä hänelle ole varattu sieltä hoitopaikkaa. Lasten kotihoidon tukeen ja yksityisen hoidon tukeen voi kuulua hoitoraha sekä perheen tulojen perusteella määräytyvä hoitolisä.

Lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 4 §:n mukaan hoitorahaa maksetaan perheen kustakin lain 3 §:n mukaan tukeen oikeuttavasta lapsesta. Kotihoidon tuen hoitoraha on perheen yhdestä alle kolmivuotiaasta lapsesta 315,54 euroa ja kustakin seuraavasta alle kolmivuotiaasta lapsesta 94,47 euroa kalenterikuukaudessa. Yli kolmivuotiaasta lapsesta maksettava hoitoraha on 60,70 euroa. Tästä poikkeuksen muodostaa kuitenkin yli kolmivuotias tukeen oikeuttava ottolapsi, josta hoitoraha maksetaan samoin kuin alle kolmivuotiaasta lapsesta.

Yksityisen hoidon tuen hoitoraha on perheen kustakin alle kouluikäisestä lapsesta 160,64 euroa kalenterikuukaudessa. Hoitoraha on kuitenkin enintään 59,11 euroa, jos lapsi osallistuu lasten kotihoidon tuesta ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 3 §:n 5 momentissa tarkoitettuun päivähoitoon, perusopetuslain (628/1998) mukaiseen esiopetukseen tai aloittaa perusopetuksen vuotta perusopetuslain 25 §:n 1 momentissa säädettyä aiemmin.

Hoitolisästä säädetään lain 5 §:ssä. Kotihoidon tuen hoitolisää maksetaan perheen yhdestä kotihoidon tuen hoitorahaan oikeuttavasta lapsesta. Hoitolisän täysi määrä on 168,86 euroa kalenterikuukaudessa. Yksityisen hoidon tuen hoitolisää maksetaan puolestaan perheen jokaisesta lapsesta. Sen täysi määrä on lasta kohden 135,09 euroa kalenterikuukaudessa. Hoitolisän määrä on riippuvainen perheen tuloista. Lain 5 §:n 3 momentissa säädetään perheen koon mukaan määräytyvistä tulorajoista. Tulorajan ylittävä tulo vähentää hoitolisän täyttä määrää perheen koon mukaan määräytyvällä prosenttiosuudella tulorajan ylittävästä tulosta. Perheen kokona otetaan tulorajaa määrättäessä huomioon enintään kaksi päivähoidosta annetun lain 11 a §:n mukaisen valintaoikeuden piirissä olevaa perheen lasta.

Hoitolisä on kuitenkin vain puolet siitä, mitä hoitolisän määrä muuten olisi, jos lapsi osallistuu lasten kotihoidon tuesta ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 3 §:n 5 momentissa tar-

koitettuun päivähoitoon, perusopetuslain mukaiseen esiopetukseen tai aloittaa perusopetuksen vuotta perusopetuslain 25 §:n 1 momentissa säädettyä aiemmin.

Lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 13 §:n mukaan virka- tai työsuhteessa olevalla Suomessa tosiasiallisesti asuvalla alle kolmivuotiaan lapsen vanhemmalla tai muulla huoltajalla, jonka keskimääräinen viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia, on oikeus saada osittaista hoitorahaa. Osittaista hoitorahaa maksetaan alle kolmivuotiaasta lapsesta. Lisäksi sitä maksetaan peruskoulun ensimmäisellä tai toisella luokalla olevasta lapsesta sekä esiopetuksessa olevasta lapsesta, jos hän osallistuu oppivelvollisena esiopetukseen oppivelvollisuuskoulun aloittamista edeltävänä vuonna. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitorahaa on kuitenkin oikeus saada siihen saakka kunnes lapsen kolmas lukuvuosi perusopetuksessa päättyy. Oikeus osittaiseen hoitorahaan on samoin edellytyksin myös lapsen vanhemmalla tai muulla huoltajalla, joka toimii yrittäjänä ja jolla on yrittäjän eläkelaisissa (1272/2006) tarkoitettu vakuutus tai joka toimii maatalousyrittäjänä ja jolla on maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) 10 §:ssä tarkoitettu vakuutus.

Osittaista hoitorahaa maksetaan vain yhdestä lapsesta kerrallaan, vaikka perheessä olisi useampi tukeen oikeutettu lapsi. Osittainen hoitoraha on 90,36 euroa kalenterikuukaudessa. Osittaista hoitorahaa ei kuitenkaan makseta, jos lapsen vanhempi tai muu huoltaja itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea tai perheellä on oikeus saada erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa. Osittaista hoitorahaa voi kuitenkin saada samankaltaisesti yksityisen hoidon tuen tai kotihoidon tuen kanssa, jos lasta hoitaa muu henkilö kuin vanhemmat tai muu huoltaja. Kunnan järjestämä päivähoito ei estä osittaisen hoitorahan saamista.

### **3.4 Työ- ja virkaehtosopimusten osuus perhevapaajärjestelmässä**

Työnantajalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta maksaa palkkaa perhevapaiden ajalta. Työ- ja virkaehtosopimuksissa sen sijaan on perhevapaiden palkallisuutta koskevia määräyksiä. Äitiysvapaa on tällä hetkellä varsin kattavasti palkallinen 1 - 3 kuukauden ajalta. Työryhmän työmarkkinajärjestöt ovat erikseen selvittäneet perhevapaiden palkallisuutta työehtosopimuksissa. Raportin liitteenä on tarkempi selvitys työehtosopimusten perhevapaiden palkallisuudesta.

Yksityisellä sektorilla palkallisen äitiysvapaan piiriin kuuluu noin 96 prosenttia sopimusten piiriin kuuluvasta henkilöstöstä. Valtaosalla sopimusten piiriin kuuluvasta henkilöstöstä palkallisen äitiysvapaan pituus on noin 72 arkipäivää eli 3 kuukautta. Yksityisen sektorin *työntekijäsopimuksissa* palkallisen äitiysvapaan pituus vaihtelee 18 - 78 päivän välillä, mutta valtaosalla se on 56 päivää. Yksityisen sektorin *toimihenkilösopimuksissa* palkallisen vapaan pituus on yleensä 3 kuukautta (72 arkipäivää). Julkisen sektorin (valtio, kunta ja kirkko) sopimuksissa palkallinen äitiysvapaa on kaikissa 72 arkipäivää.

Palkallisen vapaan edellytyksenä oleva työssäoloehto vaihtelee eri sopimuksissa. On sopimuksia, joissa etuuden saa heti, useimmissa sopimuksissa edellytetään 1 - 12 kuukauden pituista työssäolojaksoa ennen palkallisen vapaan saamista. Yleisimmin edellytetään noin 6 tai 9 kuukauden työskentelyä. Joissakin sopimuksissa palkallisen äitiysvapaan pituus määräytyy sen perusteella, kuinka pitkään työntekijä on ollut työsuhteessa. Tällöin täyden palkallisen vapaan saa esimerkiksi 3, 5 tai 10 vuoden jälkeen.

Palkallinen isyysvapaa on yleistynyt viime aikoina. Isyysvapaa on yksityisen sektorin sopimusten mukaan palkallinen noin 62 prosentilla sopimusten piiriin kuuluvasta henkilöstöstä.

Palkallisen isyysvapaan pituus yksityisen sektorin työehtosopimuksissa on yleensä 5 - 7 päivää. Valtaosassa sopimuksista pituus on 6 päivää. Palkallisen vapaan edellytyksenä on yleensä 6 kuukautta kestänyt työskentely, mutta joillakin aloilla edellytetään 9 tai 12 kuukauden työskentelyä. Muutamissa sopimuksissa ei ole työssäoloehdot. Kuntasektorin sopimuksissa ja kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa ei ole sovittu palkallisesta isyysvapaasta. Valtion työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan palkka maksetaan 6 ensimmäiseltä isyysvapaan arkipäivältä

Tilapäinen hoitovapaa on työehtosopimusten mukaan varsin kattavasti palkallista. Palkallisen poissaolon pituus on yleensä enintään kolme tai neljä päivää. Kuntasektorin sopimuksissa on sovittu palkallisuudesta 3 kalenteripäivän ajalta, valtion työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan 4 työpäivän ajalta ja kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan 2 työpäivän ajalta.

Kansaneläkelaitoksen lapsiperhe-etuustilaston mukaan oli vuonna 2009 vanhempainpäivärahaa saaneita äitejä yhteensä 102 267. Näistä oli ilman työtuloja 7 313 äitiä (7,2 %). Yhteissummaan sisältyvät ne äidit, joilta puuttui työtulotieto (8781).

### **3.5 Työntekijän työhönpaluuoikeus ja tehostettu irtisanomisoija perhevapaan jälkeen**

Työsopimuslain 4 luvun 9 §:ssä säädetään työntekijän työhön paluuoikeudesta perhevapaiden jälkeen. Sen mukaan perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Työhön paluuoikeuden ohella perhevapaita käyttävien työntekijöiden asemaa suojataan irtisanomissuojasäännöksillä. Raskaana olevat sekä perhevapaita käyttävät työntekijät kuuluvat työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetyn tehostetun irtisanomissuojan piiriin. Sen mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudesta. Jos työnantaja irtisanoa raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, ellei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

### **3.6 Perhevapaiden rahoitus**

#### **3.6.1 Työtulovakuutuksen rahoitus**

Vanhempainpäivärahojen rahoitus tapahtuu sairausvakuutuslain mukaisen työtulovakuutuksen kautta. Lisäksi työtulovakuutuksesta rahoitetaan sairauspäivärahat ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaiset kuntoutusrahat, vuosilomakustannuskorvaukset ja työterveyshuoltomenot lukuun ottamatta Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiölle maksettavia korvauksia. Työtulovakuutuksen sisällä etuuksien rahoitus jakaantuu kahteen osaan. Ansioperusteiset etuudet rahoitetaan työnantajien ja vakuutettujen (palkansaajat ja yrittäjät) maksamilla vakuutusmaksuilla. Vähimmäismääräiset etuudet rahoitetaan valtion varoista, pois lukien kuitenkin sellaiset ansioperusteiset etuudet, jotka yhteensovituksen vuoksi maksetaan vähimmäismääräisinä. Nämä etuudet rahoitetaan vakuutusmaksuilla.

Varat työtulovakuutukseen kerätään samoin kuin sairauspäivärahoihin. Työnantajat maksavat sairausvakuutusmaksua, jonka suuruus on 2,12 % palkkasummasta vuonna 2011 (työtulovakuutuksen perusteena olevista palkoista) ja palkansaajat ja yrittäjät maksavat päivärahamaksua, joka on 0,82 % (yrittäjät 0,92 %) palkasta (päivärahan perusteena olevasta työtulosta). Vuodesta 2007 lähtien valtio on rahoittanut 0,1 % ansioperusteisista vanhempainpäivärahoista. Sairausvakuutuksen päivärahamaksun ja työnantajan sairausvakuutusmaksun maksuprosenttia tarkistetaan vuosittain siten, että maksujen tuotoilla ja valtion rahoitusosuudella voidaan kattaa työtulovakuutuksen kulut.

Työtulovakuutuksen kuluista rahoitetaan noin 94 prosenttia työnantajan sairausvakuutusmaksuilla sekä palkansaajilta ja yrittäjiltä perittävillä sairausvakuutuksen päivärahamaksuilla. Valtio rahoittaa vähimmäismääräiset päivärahat ja 0,1 % ansioperusteisista vanhempainpäivärahoista.

Seuraavassa ovat tilastotiedot sairausvakuutuksen vanhempainrahojen rahoituksesta vuodelta 2009:

	Vakuutusmaksut % palkasta	Rahoitusosuus milj. euroa	
Työnantajat	2,00	638	(66,0 %)
Palkansaajat ja yrittäjät	0,70 0,79	273	(28,3%)
Valtio		55	(5,7 %)
Yhteensä		966	

Ansiosidonnaisten vanhempainpäivärahojen rahoitusosuudet vuonna 2009 olivat: työnantajat 70,0 %, palkansaajat ja yrittäjät 29,9 % ja valtio 0,1 %.

Sairausvakuutusmaksun maksaminen ei riipu siitä, käyttävätkö kyseisen työnantajan palveluksessa olevat työntekijät perhevapaita tai onko ala nais- tai miesvaltainen.

### 3.6.2 Lasten hoidon tukien rahoitus

Lasten hoidon tuilla tarkoitetaan tässä lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tukea, osittaista hoitorahaa ja kuntien maksamia kuntalisää.

Lasten kotihoidon tukea, yksityisen hoidon tukea ja osittaista hoitorahaa rahoittavat kunnat saaden valtionosuutta. Peruspalvelujen valtionosuusprosentti on 34,11 vuonna 2011. Kunnan rahoitusosuudeksi jää 65,89 prosenttia menoista. Lakisääteisen kotihoidon tuen lisäksi maksettavan kotihoidon tuen kuntalisän kunnat rahoittavat kokonaan.

Lakisääteisen lasten kotihoidon tuen kustannukset ovat valtiolle vuonna 2011 arviolta 107 milj. euroa ja kunnille 205 miljoonaa euroa, yksityisen hoidon tuen kustannukset ovat valtiolle 12 milj. euroa ja kunnille 22 milj. euroa sekä osittaisen hoitorahan kustannukset ovat valtiolle 4 milj. euroa ja kunnille 8 milj. euroa.

Lakisääteisen kotihoidon tuen ja yksityisen hoidon tuen lisäksi kunnat maksavat kuntalisää, jotka kunnat rahoittavat kokonaan itse. Helmikuussa kotihoidon tuen kuntalisää maksoi 80 kuntaa ja yksityisen hoidon tuen kuntalisää 110 kuntaa. Viime vuosina on ollut havaittavissa niiden kuntien määrän kasvu, jotka ovat ryhtyneet maksamaan yksityisen hoidon tuen kuntalisää.

### **3.7 Työnantajille vanhempainvapaista aiheutuvat kustannukset ja niiden korvaaminen**

Työnantajalle perhevapaista aiheutuvia kustannuksia ovat palkallisista vapaista aiheutuvat palkkakustannukset, joista sovitaan työ- ja virkaehtosopimuksella tai työsopimuksella, perhevapaiden ajalta kertyvän vuosilomapalkan lakisääteiset palkkakustannukset ja tilapäisen hoitovapaan ajalta maksettavan palkan kustannukset, jotka myös perustuvat työehtosopimukseen. Palkkakustannusten kokonaisuus muodostuu työntekijälle maksettavasta palkasta ja palkan perusteella maksettavista sosiaalivakuutusmaksuista.

Kun työntekijä jää äitiys-, tai vanhempainvapaalle, hänen tilalleen tavallisesti palkataan sijainen. Sijaisen palkkaamisesta ja perehdyttämisestä aiheutuu työnantajalle kustannuksia. Nämä kustannukset vaihtelevat suuresti eri aloilla ja työpaikoilla.

Vuosilomalain mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa rinnastetaan työssäolopäiviin vuosiloman karttumista laskettaessa. Työnantajan on karttuneen vuosiloman ajalta maksettava työntekijälle vuosiloma-ajan palkka, jos kyse on toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta tai vanhempainvapaan jälkeen jatkuvasta määräaikaisesta työsuhteesta.

Vanhempainvapaista työnantajille aiheutuvista erilaisista kustannuksista työnantajilla on oikeus hakea korvauksia. Työnantajille aiheutuvat lakisääteiset vuosilomakustannukset korvataan nykyään täysimääräisesti. Työnantajan maksaessa äitiysvapaan ja isyysvapaan ajalta palkkaa, vanhempainpäiväraha maksetaan vastaavalta ajalta työnantajalle. Äitiysrahan korvaustaso on vuonna 2007 nostettu 90 %:iin äitiysvapaan ensimmäiseltä 56 arkipäivältä. Työ- ja virkaehtosopimuksista aiheutuvia tilapäisen hoitovapaan kustannuksia ei korvata. Epäsuoria kustannuksia ei myöskään korvata.

### **3.8 Perhevapaiden käyttö**

#### *Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa*

Vanhempainvapaajärjestelmää kehittämällä on pyritty tukemaan perheen mahdollisuuksia sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä perheen omien tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan. Perhe voi itse päättää, kuinka vanhempainvapaa jaetaan vanhempien kesken. Vanhempainvapaajärjestelmää kehitettäessä tavoitteena on ollut, että molemmilla vanhemmilla on tasavertaiset mahdollisuudet järjestellä työaikaansa lasten hoidon suhteen. Kuitenkaan perhevapaiden käyttö ei ole jakautunut tasaisesti, vaan keskittyy edelleen naisille.

Isyysvapaan käyttö on jatkuvasti lisääntynyt. Isistä 73 prosentille maksettiin isyysrahaa vuonna 2009 (päätyneet kaudet). Yleensä tämä enintään 18 arkipäivän mittainen isyysvapaa pidetään lapsen syntymän yhteydessä äitiysrahakauden aikana. Isyysrahaa maksettiin keskimäärin 17 arkipäivältä/isä. Sen sijaan isien vanhempainvapaan käyttö on ollut edelleen vähäistä. Vuonna 2009 vanhempainvapaata käytti 3,9 prosenttia isistä, kun isäkuukautta ei lasketa mukaan. Tällöin keskimääräinen pituus oli 55 arkipäivää/isä.

**Taulukko 1. Isyys- tai vanhempainrahaa saaneet isät 2000 - 2009, prosenttia päättäneistä vanhempainrahakausista**

	Isyys- tai vanhempainraha	Isyys-raha	Vanhempainraha *	Isäkuukausi
	%	%	%	%
2000	63,1	62,9	2,2	
2001	65,0	64,7	2,2	
2002	67,6	67,4	2,6	
2003	68,4	68,2	5,6	
2004	69,5	69,1	3,6	7,1
2005	69,8	69,4	3,8	7,9
2006	70,5	70,1	4,0	8,9
2007	71,6	71,2	4,4	10,3
2008	72,8	72,1	3,9	15,3
2009	73,9	73,1	3,9	18,4

\* ei sisällä isäkuukauden vanhempainrahan saajia

Lähde: Kansaneläkelaitos

Isäkuukauden käyttö on lisääntynyt 7,1 prosentista (vuosi 2004) 18,4 prosenttiin (2009). Keskimääräinen pituus oli 23 arkipäivää/isä. Vuodesta 2007 alkaen isäkuukautta ei ole tarvinnut pitää heti vanhempainrahakauden päättymisen jälkeen. Tilastojen mukaan on ollut havaittavissa kausivaihtelua. Varsinkin kesäkuukaudet ovat olleet suosittuja. Tehtyjen selvitysten mukaan vanhempainvapaata ja isäkuukautta käyttäneillä isillä oli alkuvaiheessa hieman korkeampi koulutus kuin vain isyysvapaata pitäneillä. Koulutustasoa vastaavasti isien perheväpöiden käyttö vaihteli myös sosioekonomisen aseman mukaan. Isäkuukautta käyttäneet isät olivat useammin ylempiä toimihenkilöitä kuin isyysvapaan käyttäjät. Myös tulojen suuruutta tarkasteltaessa havaittiin, että isäkuukauden pitäneiden isien tulot olivat isyysvapaata pitäneitä hieman suurempia (Takala 2005).

Selvitysten mukaan yleisin syy, miksi isät eivät käytä vanhempainvapaata, on taloudellinen syy. Kansaneläkelaitoksen selvityksen mukaan puolet isyysvapaata pitäneistä isistä oli sitä mieltä, että vanhempainpäivärahojen taso oli riittämätön (Takala 2005). Taloudelliset laskelmat osoittivat kuitenkin, ettei perheen talous kärsi isän vanhempainvapaan pitämisestä, joten kysymyksessä on tietämättömyys. Muina syinä on mainittu työesteet, uralla eteneminen sekä työnantajien ja työtovereiden asenteet.

Isien vanhempainvapaan käyttö on yhteydessä äitien asemaan työmarkkinoilla: korkeasti koulutettujen äitien puoliset pitävät muita yleisemmin vanhempainvapaata. Isäkuukausi jää käyttämättä erityisesti niissä perheissä, joissa äiti on pitkään hoitovapaalla tai kotihoidon tuella vanhempainvapaansa jälkeen. Tämä on yleisintä vähemmän koulutettujen ja määrääikäisessä työsuhteessa tai työttömänä ennen lasta olleiden äitien keskuudessa. Isäkuukauden käytön suurin este on se, että äiti on jäämässä hoitovapaalle/kotihoidon tuelle vanhempainvapaakauden jälkeen (Salmi ym.2009)



Isät käyttivät vuonna 2010 kaikista vanhempainpäivärahapäivistä alle seitsemän prosenttia.

### ***Kotihoidon tuki***

Valtaosa vanhemmista hoitaa vanhempainvapaan päätyttyä lapsia kotona. Lapsi on 9-10 kuukauden ikäinen, kun vanhempainvapaa ja siihen liittyvän vanhempainrahan maksaminen päättyy. Vastaavanikäiseen väestöön verrattuna alle 1-vuotiaista lapsista 76 prosenttia hoidettiin kotihoidon tuella, 1-vuotiaista 61 prosenttia ja 2-vuotiaista 37 prosenttia vuonna 2009.

### ***Osittainen hoitoraha***

Osittaista hoitorahaa maksettiin 9 925 lapsesta vuonna 2009. Valtaosa (65 prosenttia) tuen saajista oli peruskoulun 1. ja 2. luokan oppilaiden vanhempia. Alle 3-vuotiaiden lasten vanhempia oli saajista 35 prosenttia.

## **3.9 Etuuksien taso**

Vanhempainpäiväraha voi määräytyä työtulojen tai edeltävän etuuden perusteella. Työtuloihin perustuva etuus määritellään joko verotuksessa vahvistettujen tulojen tai kuuden kuukauden tulojen tai lyhytkestoisen työllistymisen kyseessä ollessa vähintään kuukauden kestäneen työn tulojen perusteella. Äideille maksetut vanhempainpäivärahat ovat tilastojen mukaan keskimäärin tasoltaan alhaisempia kuin isälle maksetut. Vuonna 2010 (2. neljännes) keskimääräinen vanhempainpäivärahan suuruus oli äideillä 55,70 euroa päivässä ja isillä 76,90 euroa päivässä. Työnantajille maksetuissa vanhempainpäivärahoissa keskimääräinen äitien vanhempainpäiväraha oli 83,00 euroa ja isien 82,80 euroa päivässä.

Äideille maksettujen vanhempainpäivärahojen keskiarvoa alentaa vähimmäismääräisenä maksetut päivärahat. Vuoden 2009 alussa vanhempainpäivärahan vähimmäismäärä nostettiin 15,20 eurosta 22,04 euroon, mikä paransi heikoimmassa taloudellisessa asemassa olevien asemaa. Äideistä 14,6 prosenttia ja isistä 3,0 prosenttia sai vähimmäismääräistä vanhempainrahaa. Viime vuosina vähimmäismääräistä vanhempainpäivärahaa saavien äitien osuus on pienentynyt.

Vuodesta 2007 alkaen vanhempainpäivärahojen korvaustasoja muutettiin tavalla, joka on johtanut sekä äidin että isän vanhempainpäivärahojen suuruuden vaihteluihin vanhempainpäiväraha-kausien aikana. Vanhempainpäivärahojen suuruus määräytyy kolmella eri tavalla: 70 prosenttia ja kaksi tulotaitetta, 75 prosenttia ja yksi tulotaitte ja 90 prosenttia ja yksi tulotaitte. Tämän vuoksi kuukausittain maksettavan vanhempainpäivärahojen suuruus vaihtelee.

Lakisääteisen kotihoidon tuen keskimääräinen suuruus oli 386 euroa vuonna 2009 kuukaudesta perhettä kohti. Tämän lisäksi noin 80 kuntaa maksaa kuntalisiä, joiden suuruus ja myöntämisperusteet vaihtelevat merkittävästi.

## 4 KATSAUS KANSAINVÄLISEEN SÄÄNTELYYN SEKÄ MUIDEN MAIDEN PERHEVAPAAJÄRJESTELMIIN

Perhevapaita koskeva kansainvälinen sääntely muodostuu ILO:n yleissopimuksista ja Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan äitiyttä ja vanhemmuutta suojaavista määräyksistä. Lisäksi EU:ssa on hyväksytty kaksi direktiiviä, joissa on säännöksiä äitiyssuojelusta ja vanhempainlomasta.

### 4.1 Perhevapaita koskeva EU-sääntely

#### *Raskaussuojeludirektiivi*

Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun direktiivin 92/85/ETY (ns. raskaussuojeludirektiivi) tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta. Direktiivissä on lisäksi työntekijöiden asemaa ja oikeuksia koskevia säännöksiä.

Direktiivi edellyttää, että työnantaja arvioi raskaana olevaan tai äsken synnyttäneeseen työntekijään työstä kohdistuvan altistumisen luonteen, asteen ja keston kaikessa sellaisessa toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran altistua sellaisille kemiallisille, fyysisille ja biologisille tekijöille, prosesseille tai työolosuhteille, jotka on mainittu EY:n komission laatimassa liitteessä II. Direktiivin mukaan työnantajan tulee arvioida työhön ja työolosuhteisiin sisältyvät vaaratekijät ja tarvittaessa ryhtyttävä toimiin vaarojen poistamiseksi. Jos työolosuhteiden tai työtehtävien muuttaminen ei ole mahdollista tai työnantajan kannalta kohtuullista, työntekijällä tulee olla oikeus lomaan siltä ajalta, joka katsotaan tarpeelliseksi tämän terveyden ja turvallisuuden kannalta.

Direktiivin mukaan työntekijöillä on oikeus vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiysvapaaseen, joka voi olla joko ennen tai jälkeen synnytyksen. Äitiysvapaaseen on sisällytettävä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysvapaa. Direktiivin mukaan työntekijöiden työsopimuksessa määritellyt oikeudet palkkaan tai riittävään muuhun korvaukseen on taattava niissä tapauksissa, joissa työntekijän työolosuhteet estävät hänen työntekonsa entisessä työssä tai työympäristössä. Työntekijän oikeuksien tulee säilyä äitiysvapaan aikana. Työntekijällä tulee lisäksi olla oikeus palkkaan tai riittävään korvaukseen äitiysvapaan ajalta.

Direktiivin mukaan työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työntekijää raskauden alkamisen ja äitiysvapaan päättymisen välisenä aikana. Irtisanominen on tällöin kuitenkin sallittua, jos irtisanomisperuste ei liity työntekijän raskaudentilaan. Tällöin työnantajan on annettava käyttämänsä irtisanomisperuste työntekijälle kirjallisesti.

Euroopan komissio antoi 3.10.2008 ehdotuksen raskaussuojeludirektiivin muuttamisesta (KOM(2008) 637 lopullinen). Ehdotuksen tavoitteena on parantaa raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden ja imettävien suoja, edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa, edesauttaa naisten työllisyysasteen nostamista sekä helpottaa työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Ehdotuksen mukaan äitiysloman vähimmäiskesto pidentyisi 18 viikkoon ja pakollisen äitiysvapaan pituus olisi kuusi synnytyksen jälkeistä viikkoa. Ehdotus mahdollistaisi myös pakollisen äitiysvapaan pitämisen ennen synnytystä. Äitiysvapaan aikainen toimeentulo tulisi turvata joko työnantajan maksamalla palkalla tai yhteiskunnan tarjoamalla sairausvakuutus tms. korvauksella. Ehdotuksessa on säännöksiä, joilla vahvistettaisiin raskaa-

na olevien ja äskettäin synnyttäneiden irtisanomissuojaa sekä työntekijöiden työhönpaluu-oikeutta äitiysvapaan jälkeen.

Komission ehdotus on yhteispäätös menettelyasia ja asian käsittely saattaa kestää vuosia.

### ***Vanhempainvapaadirektiivi***

Vanhempainvapaata säännellään EU-tasolla BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n (työnantajia edustavia järjestöjä) ja EAY:n (työntekijöitä edustava järjestö) tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34 EY kumoamisesta annetussa direktiivissä 2010/18/EU (ns. vanhempainvapaadirektiivi). Direktiivin pohjana on Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n neuvottelema puitesopimus. Järjestöt saavuttivat kesäkuussa 2009 yhteisymmärryksen uudistetusta puitesopimuksesta, joka pantiin täytäntöön joulukuussa 2009 annetulla direktiivillä. Direktiivi on pantava kansallisesti täytäntöön kevääseen 2012 mennessä.

Vanhempainvapaadirektiivin tavoitteena on parantaa työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Direktiivissä on vahvistettu tietyt vähimmäisvaatimukset ja yleiset periaatteet vanhempainvapaasta, mutta jätetty jäsenvaltioille päätäntävalta säännöistä, joilla periaatteet pannaan täytäntöön kunkin jäsenvaltion työmarkkinoiden mukaan. Uudistetussa direktiivissä pidennetään yksilöllistä oikeutta vanhempainvapaaseen kolmesta kuukaudesta vähintään neljään kuukauteen. Vanhempainvapaan kannustamiseksi tasapuolisempaan vanhempainvapaan käyttöön sopimuksessa on ehto, jonka mukaan vanhempainvapaan yksi kuukausi ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle.

Vanhempainvapaan jälkeen töihin palaavat vanhemmat voivat pyytää työnantajalta mahdollisuutta tehdä joustavaa työaikaa. Työnantajan tulee harkita työntekijän muutosesitystä ja vastata tähän pyyntöön. Direktiiviin sisältyy myös kehoitus edistää työntekijän paluuta perhe- ja työelämään helpottavia toimenpiteitä.

Erilaiset perherakenteet pyritään ottamaan huomioon kunnioittaen kuitenkin kansallisia käytäntöjä. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko tarvetta muuttaa vanhempainvapaan edellytyksiä tai soveltamiskäytäntöjä vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempainvapaan osalta tai ryhtyä lisätoimiin adoptiovanhempain erityistarpeiden osalta.

Työssäkäyviä vanhempainvapaata suojellaan paitsi irtisanomiselta myös epäedullisemmalta kohtelulta vanhempainvapaan pitämisen vuoksi. Uusien säännösten tarkoituksena on yleisesti ottaen lisätä sukupuolten tasa-arvoa antamalla naisille miehiä vastaavat mahdollisuudet työntekoon.

## **4.2 Perhevapaita koskeva kansainvälinen sääntely**

### ***Euroopan sosiaalinen peruskirja***

Peruskirjan 8 artiklassa on määräykset naispuolisen työntekijän oikeudesta suojeluun. Artiklan 1 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat järjestämään naisille vapaata ennen ja jälkeen synnytyksen yhteensä vähintään 12 viikon ajaksi joko palkallisen loman, riittävien sosiaaliturvaetuuksien tai julkisista varoista saatujen etuuksien avulla. Peruskirjan valvontakäytännössä on edellytetty vähintään kuuden viikon pituista synnytyksen jälkeistä pakollista palkallista äitiyslomaa. Suomi ei ole ratifioinut tätä kohtaa.

Artiklan 2 kohdassa kielletään irtisanomasta äitiyslomalla olevan työntekijän työsopimusta. Irtisanominen ei myöskään ole sallittua niin, että irtisanomisaika päättyisi tällaisen poissaolon aikana. Artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on turvattava imettäville äideille oikeus riittävään vapaaseen imettämistä varten. Suomi ei ole hyväksynyt tätä kohtaa.

### ***ILO:n äitiyssuojelua koskeva yleissopimus n:o 183***

Yleissopimus koskee kaikkia palvelussuhteessa olevia naisia, jotka ovat raskaana tai äskettäin synnyttäneet. Sen tarkoituksena on varmistaa, etteivät raskaana olevat tai äsken synnyttäneet naiset joudu tekemään sellaista työtä, joka voi aiheuttaa vaaraa joko äidin tai lapsen terveydelle. Yleissopimuksessa on määräyksiä terveyden suojelusta, äitiysvapaasta, sairauden ja terveydellisten haittojen vuoksi annettavasta lomasta, rahallisista etuuksista ja imetysvapaista. Lisäksi siinä on määräyksiä työsuhdeturvasta ja syrjimättömyydestä.

Yleissopimuksen mukaan äitiysvapaan pakollisen osan pituus on 6 viikkoa, ja se on pidettävä lapsen syntymän jälkeen. Yleissopimuksessa on määräyksiä myös imetystauoista tai palkallisesta työajan lyhennyksestä imettämistä varten. Määräykset jättävät sijaa erilaisille tulkinnoille. Suomi ei ole ratifioinut yleissopimusta, koska sitä ei ole nähty tarpeelliseksi vanhempainvapaiden pituudesta ja työajan lyhentämismahdollisuudesta johtuen.

### ***ILO:n perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskeva yleissopimus n:o 157***

Sopimuksen mukaan jäsenvaltioiden edellytetään kansallisessa politiikassaan pyrkivän siihen, että työntekijöitä ei työssään syrjitä perhehuoltovelvollisuuksien vuoksi ja että työelämä ja perhehuoltovelvollisuudet eivät joudu keskenään ristiriitaan.

Yleissopimuksessa tarkoitetaan työntekijöillä henkilöitä, joilla on huollettavia lapsia sekä työntekijöitä, joilla on sellaisia läheisiä perheenjäseniä, joihin nähden heillä on huoltovelvollisuuksia. Jäsenvaltion tulee ryhtyä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin, jotta perhehuoltovelvollisuuksia omaavilla työntekijöillä on oikeus vapaasti valita työpaikkansa ja jotta heidän tarpeensa ja työehtonsa otetaan huomioon myös sosiaaliturvassa. Jäsenvaltioiden on otettava huomioon perhehuoltovelvollisten työntekijöiden tarpeet yhteiskuntasuunnittelussa sekä julkisten ja yksityisten sosiaalipalvelujen kuten lastenhoidon ja perhepalvelujen kehittämisessä ja niiden asianmukaisessa täytäntöönpanossa. Yleissopimuksessa edellytetään myös, että työntekijällä on oikeus perhehuoltovelvollisuudesta johtuneen poissaolon jälkeen palata työelämään. Perhehuoltovelvollisuudet sinänsä eivät saa olla pätevä syy irtisanomiselle.

## **4.3 Vanhempainvapaat kansainvälisessä vertailussa**

Perhevapaajärjestelmät poikkeavat suuresti toisistaan sekä pituuden, korvattavuuden että käytettyjen nimitysten suhteen. Tästä syystä järjestelmiä on erittäin vaikea verrata. Yhteiskunnat ja perhekäsitykset ovat myös erilaisia, samoin esimerkiksi suhtautuminen naisten työntekoon vaihtelee. On maita, joissa on pitkät ja hyvin korvatut vapaat, mutta naisten työllisyysaste on alhainen. Toisaalta on maita, joissa on lyhyemmät vapaat, mutta suuri valikoima erilaisia vapaita (esim. Suomen hoitovapaa). Myös samannimiset vapaat voivat käyttäytyä hyvin eri tavalla ja esimerkiksi korvattavuus vaihdella keston aikana.

Kaikissa EU-maissa on vanhempainvapaadirektiiviin perustuva vanhempainvapaa. Myös EU:n ulkopuolella vanhempainvapaasta on säädetty esimerkiksi Australiassa, Kanadassa, Venäjällä ja Etelä-Afrikassa, sekä kaikissa Pohjoismaissa. Vanhempainvapaita koskevassa 29 maata kattavassa vertailussa (Moss 2010) vanhempainvapaa on perhe-etuus (vanhemmat voivat jakaa vapaan sopimallaan tavalla) 12 maassa ja yksilöllinen etuus kymmenessä maassa, Kolmessa maassa perhevapaajärjestelmässä on sekä perhe- että yksilöllisiä oikeuksia.

Suuressa osassa maita (19) vanhempainvapaaseen liittyy jonkinlainen korvaus. Yhdeksässä maassa korvaus on ansiosidonnainen siten, että yli puolet edeltävistä ansioista korvataan.

Vanhempainvapaan keskipituus on kaksi vuotta, mutta korvatun vapaan keskipituus on 13 kuukautta, koska monissa maissa osaan vanhempainvapaakaudesta ei liity lainkaan korvausta. Erillisestä hoitovapaasta on säätänyt kuusi maata, ja kahdessa maassa (Suomessa ja Unkarissa) hoitovapaaseen liittyy myös korvaus. Sairaalan lapsen hoitovapaasta, joka on vähintään kymmenen päivää vuodessa ja jonka ajalta maksetaan hyvä korvaus, on säätänyt 12 maata. Useissa muissa maissa sairaalan lapsen hoitovapaa on lyhyempi ja sen ajalta maksetaan pieni korvaus tai ei lainkaan korvausta. (Moss 2010.)

Pohjoismaiden lisäksi pisimpiä ja parhaiten korvattuja vanhempainvapaita (vähintään 9 kk EU:n komission suosittelemalla vähintään 2/3 korvaustasolla) on Itä-Euroopassa (Kroatia, Viro, Unkari, Slovenia) sekä Saksassa, Kreikassa ja myös Kanadan Québecissä (Moss 2010). Seuraavassa tarkastellaan ensin tarkemmin Pohjoismaiden vanhempainvapaaajärjestelmiä ja esitellään sitten eräiden muiden Euroopan muiden vanhempainvapaita.

#### 4.4 Perhevapaat Pohjoismaissa

##### *Ruotsi*

Ruotsissa vanhempainrahaa maksetaan 480 kalenteripäivältä eli 16 kuukaudelta. Vanhempainrahopäivistä 60 päivää on varattu kummallekin vanhemmalle. Jäljellä olevat 360 päivää vanhemmat voivat jakaa keskenään. Vanhempainvapaan voi aloittaa 60 päivää ennen lapsen arvioitua synnytysaikaa. Vanhempainrahaa voi saada siihen saakka, kun lapsi täyttää kahdeksan vuotta tai päättää ensimmäisen kouluvuotensa. Vanhempainvapaata ei tarvitse pitää yhtäjaksoisesti. Perhe voi käyttää vanhempainrahopäivät haluamallaan tavalla, kunnes lapsi on täyttänyt 8 vuotta tai päättänyt ensimmäisen kouluvuotensa.

Vanhempainrahaa maksetaan kolmena eri tasoisena:

- sairauspäivärahataso (sjukpenningnivå)
- vajaat 80 prosenttia tulosta
- perusteena olevalle tulolle on asetettu yläraja, joka on 10 x hintaperusmäärä (prisbasbelopp) 42 400 kruunua (45 961 euroa/vuosi)
- korkein vanhempainraha on 901 kruunua /päivä (97,67 euroa/päivä eli 2930 euroa/kuukausi)

Perustaso (grundnivå)

- 180 kruunua /päivä (19,51 euroa/päivä eli 585 euroa/kk)

Alin taso (lägstänivå)

- 60 kruunua/päivä (6,51 euroa/päivä eli 195 euroa/kk)

Ansioihin suhteutettua päivärahaa maksetaan 390 päivältä, lopuilta 90 päivältä maksetaan perustasoista päivärahaa tai alimman tason päivärahaa riippuen lapsen syntymäajasta. Vanhemmalle, joka ei ole oikeutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan maksetaan perustasoista päivärahaa.

Vanhempainrahan pituus erityisryhmillä:

- adoptiolapsen vanhemmat; 8 vuotta siitä kun ovat saaneet lapsen hoitoonsa, mutta kui-

tenkin siihen asti, jolloin lapsi täyttää 10 vuotta

- yksinhuoltajat; 480 päivältä
- monikkoperheet; jos lapsia syntyy kerralla enemmän kuin yksi ja lapsia adoptoidaan samanaikaisesti useampia, pidennys on 180 päivää/lapsi

Vanhempainrahan voi saada täysimääräisenä tai osittaisena. Päivittäin maksettavan osittaisen vanhempainrahan suuruus määritetään suhteuttamalla vanhempainrahaa saavan työaika samassa ammatissa toimivien kokopäivätyössä toimivien työaikaan. Perustason tai alimman tason päivärahaa voidaan maksaa vapaapäiviltä. Vanhempainrahan määrä säilyy samansuuruisena vähintään kahden vuoden ajan. Jos sairastuu, eikä pysty hoitamaan lasta, voi saada sairauspäivärahaa vanhempainrahan sijasta.

Työnantaja ei maksa palkkaa työntekijälle vanhempainvapaan ajalta, vaan toimentulo turvataan vanhempainvakuutusjärjestelmästä maksettavalla vanhempainrahalla. Vanhempainvakuutus rahoitetaan työnantajien maksamilla vakuutusmaksuilla. Työnantajamaksuista 2,2 prosenttiyksikön suuruinen osuus kohdistuu vanhempainvakuutukseen. Vanhempainvakuutus ei korvaa työnantajille sijaisen palkkaamisesta tai perehdyttämisestä aiheutuvia kuluja.

Työehtosopimuksissa voidaan sopia vanhempainpäivärahan lisäksi maksettavasta työnantajan lisäosuudesta. Noin kolmea neljäsosaa työntekijöistä koskee sopimus, jonka mukaan työnantaja maksaa vanhempainpäivärahan lisäksi tukea, joka on 10 prosenttia työntekijän palkasta. Työntekijöiden saama bruttokorvaus (päiväraha ja työnantajan maksama osuus yhteensä) voi olla korkeintaan 90 prosenttia palkasta. Korvausastetta laskettaessa otetaan huomioon edellä mainitut palkkatot.

Kiintiö mukaan lukien yksi vanhempi voi siis pitää yhteensä noin vuoden ja kaksi kuukautta vanhempainvapaata. Jos vanhemmat jakavat vanhempainvapaata enemmän kuin kiintiöiden verran, perhe voi saada tasa-arvobonukseksi kutsutun verovähennyksen, joka on enimmillään noin 1410 euron suuruinen. Vanhempainvapaata voi pitää korkeintaan kolme jaksoa vuodessa siihen saakka kun lapsi täyttää kahdeksan vuotta, tai ensimmäisen kouluvuoden loppuun saakka.

Ruotsissa isien vanhempainvapaiden käyttö on ollut vähäisempää kuin äitien. Vuonna 2009 isät käyttivät 23,1 prosenttia vanhempainrahapäivistä. Ruotsissa kaikkia niitä vanhempainrahapäiviä ei käytetä, joihin vanhemmilla olisi oikeus. Vanhempainrahapäivistä jäi käyttämättä 55,6 päivää, kun lapsi oli syntynyt vuonna 2001 (Outnyttjad Föräldrapenning, Socialförsäkringsrapport 2010:14).

Ruotsissa noin kolmannes kunnista maksaa kotihoidon tukea, joka on kunnallinen vapaaehtoinen tukimuoto. Kotihoidon tuen määrä on enimmillään 3000 euroa kuukaudessa (n. 325 euroa/kk). Tukea maksetaan 1 - 3-vuotiaita lapsia kotona hoitavalle vanhemmalle.

### ***Islanti***

Islannissa uudistettiin vanhempainvapaajärjestelmä vuonna 2000. Vanhemmilla on oikeus 9 kuukauden vanhempainvapaaseen. Sekä äidillä että isällä on kummallakin oikeus kolmen kuukauden vanhempainvapaaseen ja kolmen kuukauden vapaan vanhemmat voivat jakaa keskenään. Vanhemmat voivat olla vapaalla myös yhtä aikaa. Vanhempainvapaan äiti voi aloittaa kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Äidin täytyy olla vanhempainvapaalla ensimmäiset kaksi viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Tämän jälkeen vapaata voi pitää myös osa-aikaisena (50 %). Vanhempainvapaata voi pitää siihen asti, kun lapsi täyttää kolme vuotta.

Vanhempainvapaan ajalta maksetaan päivärahaa, joka on 80 % edeltävistä tuloista 1260 €/kk kattoon asti, ja 75 % 1890 €/kk kattoon asti (kattoja laskettiin aiemmasta 2520 eurosta tälle tasolle vuonna 2009 talouskriisin takia). Ansiosidonnaisen kauden jälkeen kummallakin vanhemmalla on oikeus 13 viikon vapaaseen ilman korvausta siihen asti, kun lapsi täyttää kahdeksan vuotta. Monikkoperheissä vapaata on kolme kuukautta lisää per lapsi. Vanhempainvapaaseen ovat oikeutettuja myös samaa sukupuolta olevat parit. Alle 8-vuotiaan adoptiolapsen vanhemmilla on samat vapaa-oikeudet kuin biologisillakin vanhemmilla.

Etuudet rahoitetaan verovaroista ja työnantajamaksuilla. Vanhempainvapaajärjestelmän uudistamisen jälkeen isien vanhempainvapaiden käyttö on lisääntynyt merkittävästi ja vuonna 2009 isät käyttivät 33,9 prosenttia vanhempainrahopäivistä.

### *Norja*

Norjassa vanhempainvapaan pituus on noin vuoden. Äitiysvapaa on kolme viikkoa ennen synnytystä ja kuusi viikkoa sen jälkeen. Isyysvapaa on kaksi viikkoa synnytyksen jälkeen ja sen voi käyttää myös joku muu äitiä avustava henkilö, jos lapsen isä ei asu äidin kanssa. Vanhempainvapaan pituus on 46 tai 56 viikkoa (täydellä/pienemmällä päivärähalla) ja tästä kaudesta äidille on kiintiöity yhdeksän ja isälle kymmenen viikkoa. Isä voi pitää oman kiintiönsä kuuden ensimmäisen vanhempainvapaaviikon jälkeen, poikkeuksena monikkosynnytykset ja adoptio. Vanhempainvapaata voi pitää siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta ja vapaata voi pitää myös osa-aikaisena.

Äitiysvapaalla ja vanhempainvapaalla ansiosidonnainen päiväraha on 100 tai 80 % edeltävistä tuloista, katto on kuusi kertaa peruspäiväraha (n. 54 230 €/v). Isyysvapaan ajalta ei makseta päivärahaa, Palkasta voi neuvotella työnantajan kanssa. Monikkoperheissä vapaa pitenee viidellä tai seitsemällä viikolla (100/80 % korvaus) lasta kohti. Adoptiovanhemmilla on sama oikeus vanhempainvapaaseen, mutta ei äitiysvapaaseen.

Vanhempainvapaan jälkeen kummallakin vanhemmalla on oikeus olla vuosi hoitovapaalla, jonka ajalta maksetaan tasasumma (n. 410 €/kk) siihen asti kun lapsi täyttää kolme vuotta. Ehtona on, ettei lapsi ole kokopäiväisesti kunnallisessa päivähoidossa. Osapäiväisessä päivähoidossa olevasta lapsesta maksetaan alennettua korvausta suhteessa päivähoidon käyttöön. Osa-aikatyöhön on oikeus siihen asti, kun lapsi täyttää kymmenen vuotta. Imettävät äidit voivat lyhentää työaikaansa tunnilla päivässä täydellä palkalla.

Alle 12-vuotiaiden lasten vanhemmilla on oikeus pitää sairaan lapsen hoitovapaata 10 päivää vuodessa. Jos lapsia on kaksi tai enemmän, vapaata voi pitää 15 päivää ja yksinhuoltajilla oikeus on 20/30 päivää. Vapaan ajalta maksetaan sairaspäivärahan suuruinen korvaus.

Vanhempainpäivärahat rahoitetaan verovaroin. Isyysvapaan ajalta työnantaja maksaa palkkaa työehtosopimuksista riippuen. Vuonna 2009 isät käyttivät 11,6 prosenttia vanhempainrahopäivistä.

### *Tanska*

Tanskan vanhempainvapaajärjestelmän tavoitteena on olla mahdollisimman joustava, jotta vanhemmat voivat itse päättää vapaan jakamisesta. Tanskassa äitiysvapaa on 18 viikkoa: neljä viikkoa ennen synnytystä ja 14 viikkoa sen jälkeen. Isä voi pitää isyysvapaata kaksi viikkoa 14 ensimmäisen viikon aikana synnytyksen jälkeen. Vanhempainvapaan pituus on 32 viikkoa ja sitä voi käyttää siihen asti kun lapsi on 48 viikon ikäinen (noin 11 kuukautta). Vapaata voi pidentää 40 tai 46 viikon mittaiseksi, jolloin päivärahan taso vastaavasti pienenee. Jos toinen vanhempi ei pidä lainkaan vanhempainvapaata, tanskalaisissa voi siis olla yhteensä 48 viikkoa

vapaalla ja äiti enimmillään 64 viikkoa vapaalla (lapsi vapaan päättyessä noin 14 kuukautta vanha). Työnantajan kanssa voi lisäksi sopia osa-aikatyön yhdistämisestä osittaiseen vanhempainvapaaseen, jolloin vapaakausi pitenee aina 64 viikkoon asti eli siihen saakka, kun lapsi on noin 18 kk ikäinen.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta maksetaan täysi korvaus kattoon asti, joka on 100 €/päivä. Julkisen sektorin työntekijät saavat isyysvapaan ajalta täyttä palkkaa. Teollisuuden alalla työskentelevät äidit saavat 14 viikon äitiysvapaan ajan täyttä palkkaa ja vanhempainvapaan ajalta on kolmen viikon kiintiöt täydellä palkalla sekä äidille että isälle, ja yksi kolmen viikon täyden palkan jakso jaettavaksi vanhempien kesken. Valtiosektorilla työskentelevillä on vastaavat, kuuden viikon kiintiöt.

Adoptiovanhemmilla on samat oikeudet vanhempainvapaaseen kuin biologisilla vanhemmilla, paitsi että kaksi viikkoa vanhempainvapaasta on pidettävä yhtäaikaaisesti. Isyysvapaata voi pitää myös samaa sukupuolta oleva puoliso.

Vanhempainpäivärahat rahoitetaan perusmallissa verovaroin. Työnantajan maksama palkka korvataan työnantajamaksuilla katettavasta rahastosta. Vuonna 2009 isille maksettujen vanhempainpäivärahojen osuus kaikista maksetusta vanhempainrahapäivistä oli 7,3 prosenttia.

### ***Pohjoismaiden vanhempainvapaiden vertailua***

Pohjoismaista Suomessa ja Tanskassa on pisin vain äidille tarkoitettu perhevapaa, jonka kesto on noin neljä kuukautta. Islannissa, Norjassa ja Ruotsissa ei ole lainkaan äitiysvapaan nimellä kulkevaa perhevapaata, mutta äideille on isien tapaan varattu oma vanhempainvapaakiintiönsä: Islannissa kolme kuukautta, Norjassa ja Ruotsissa kaksi kuukautta. Islannissa äiti voi pitää vapaata kuukauden ennen synnytystä, ja työhön saa palata aikaisintaan kaksi viikkoa synnytyksen jälkeen. Norjassa vanhempainvapaasta on varattu äideille kolme viikkoa ennen ja kuusi viikkoa jälkeen synnytyksen. Ruotsissa äidin on pidettävä kaksi viikkoa vapaata synnytyksen yhteydessä, mutta äiti voi valita nostaako tänä aikana vanhempainrahaa.

Vain isälle tarkoitettu vapaa (jota ei voi siirtää äidille) on pisin Islannissa, missä vanhempainvapaan isäkiintiö on kolmen kuukauden mittainen. Ruotsissa ja Norjassa isän kiintiö on kaksi kuukautta. Suomessa ns. isäkuukausi on noin puolitoista kuukautta ja muodostuu siten, että isä saa neljä viikkoa bonusvapaata, jos ensin pitää vähintään kaksi viikkoa jaettavissa olevaa vanhempainvapaata. Isyysvapaa, joka yleensä pidetään samaan aikaan kun äiti on myös kotona lasta hoitamassa, on pisin Suomessa (kolme viikkoa). Islannissa isillä on mainittu kolmen kuukauden isäkiintiö ja muissa Pohjoismaissa isyysvapaa on kahden viikon mittainen.

Norja ja Ruotsi ovat olleet edelläkävijöitä vanhempainvapaan isäkiintiön säätämisessä 1990-luvun puolivälissä (1994/95). Myös Tanskassa säädettiin isäkiintiöstä 1997, mutta kiintiö poistettiin muutaman vuoden kuluttua hallituksen vaihduttua. Islannissa nykyinen 3+3+3-vanhempainvapaamalli astui voimaan vuonna 2003. Samana vuonna myös Suomessa säädettiin ensimmäisen kerran ns. isäkuukaudesta. Norjan isäkiintiötä ollaan pidentämässä 12 viikon mittaiseksi vuonna 2011.

Vanhempainpäivärahan taso on korkein Tanskassa ja Norjassa ja matalin Suomessa (Taulukko 1). Tällöin kuitenkin pitää huomioida koko perhevapaajärjestelmän kokonaisuus Suomessa, esim. se, että Suomessa on erittäin hyvin korvattu äitiysvapaa, työehtosopimuksissa on sovittu palkallisista vapaista lähes 100-%isesti, eikä vanhempainpäivärahalle ole kattoa. Tanskassa 100 %:n korvaustasolla on katto, joten varsinkaan hyvätuloisimmat vanhemmat eivät saa palkkaa vastaavaa päivärahaa. Norjassa vanhemmat voivat valita saavatko he 100 %:n päivärahaa lyhyemmän ajan vai 80 %:n päivärahaa pidemmän kauden ajan. Suomen kor-



vaustasojen vaihtelu tekee järjestelmästä muihin pohjoismaihin verrattuna varsin monimutkaisen: korvaus on joko 70 %, 75 % tai 90 % eri vapaakausina (äitiys/isyys/vanhempainvapaata) sekä riippuen siitä, miten äiti ja isä jakavat vanhempainvapaata keskenään.

Tanskan ohella myös muissa Pohjoismaissa on Suomea lukuun ottamatta asetettu vanhempainpäivärahalle katto. Korkein katto on Norjassa (yli 4000 €/kk) ja matalin Islannissa (alle 2000 €/kk). Minimipäiväraha on korkein Tanskassa, jos otetaan huomioon nuorille, alle 25-vuotiaille vanhemmille suunnattu ns. ungesats (noin 1000 €/kk). Kaikille vanhemmille tarkoitettu vähimmäispäiväraha on korkein Ruotsissa (n. 600 €/kk) ja Suomessa (551 €/kk). Norjassa maksetaan synnytyksen jälkeen kertakorvaus (n. 5000 €), joka kymmenelle kuukaudelle jaettuna lähes yhtä suuri kuin Suomen vähimmäispäiväraha. Islannissa vähimmäispäiväraha on alle 400 €/kk.

**Taulukko 2. Vanhempainpäivärahan taso Pohjoismaissa 2010**

	Tanska	Suomi	Islanti	Norja	Ruotsi
Äitiysvapaa	100 %*	70-90 %	80 %	80-100 %	80 %
Isyysvapaa	100 %*	70 %	-	0**	80 %
Vanhempainvapaa	100 %*	70-75 %	80 %	80-100 %	80 %
Isän kiintiö	100 %*	70-75 %	80 %	80-100 %	80 %
Hoitovapaa /”kotihoidontuki”	-	314 €***	0	3307 NOK (407 €)	5400 SEK (550 €) 3000 SEK# (306 €)

\* Katto DKK 703/päivä tai 3515/viikko; täysi palkka / TES

\*\* Palkasta sovittu TESissä tai yksilöllisesti

\*\*\* + tarveharkittu lisä max 168 € + sisarkorotus alle kouluik. 60-94 € / kk

# Päätetään kunnallisesti

Vanhempainvapaata voi käyttää pisimpään Tanskassa ja Ruotsissa (siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 9/8 vuotta). Norjassa ja Islannissa vapaat on pidettävä lapsen kolmivuotispäivään mennessä. Suomessa joustoa on isäkuukauden osalta siihen saakka kun lapsi on noin 16 kuukauden ikäinen.

Ruotsissa ja Norjassa vanhempainvapaata voi pitää osa-aikaisena varsin joustavasti: vapaata voi ottaa vaikkapa tunnin päivässä. Tanskassa ja Islannissa äidin tai isän on mahdollista sopia osa-aikaisesta vapaasta työnantajan kanssa. Suomessa vanhempainvapaata voi pitää osa-aikaisena, jos molemmat vanhemmat ovat yhtä aikaa osa-aikatyössä ja osittaisella vanhempainvapaalla vähintään kahden kuukauden ajan.

Adoptiovanhemmilla on pohjoismaissa lähes samat oikeudet kuin biologisilla vanhemmilla. Suomessa ja Norjassa adoptioäidillä on kuitenkin biologisia äitejä lyhyempi äitiysvapaa, kos-

ka he eivät voi pitää raskausajalle sijoittuvaa vapaan osaa. Tanskassa adoptiovanhemmat voivat pitää 2 viikkoa vanhempainvapaata yhtä aikaa.

Samaa sukupuolta olevat vanhemmat ovat viime aikoina saaneet lisää oikeuksia kaikissa pohjoismaissa. Islannissa samaa sukupuolta olevilla vanhemmilla on samat oikeudet kuin heteropareilla. Suomessa samaa sukupuolta olevan pariskunnan ei-biologisella vanhemmalla on oikeus vanhempainvapaaseen, jos hän on rekisteröidyssä parisuhteessa biologisen vanhemman kanssa. Ruotsissa isyys- ja vanhempainvapaata voi pitää biologisen vanhemman puoliso (andra förälder /nära person). Tanskassa isyysvapaata voi pitää lapsen isän puoliso sekä lapsen äidin naispuolinen adoptioäiti. Norjassa samaa sukupuolta olevat adoptiovanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata; keinohedelmöityksessä biologisen äidin samaa sukupuolta oleva puoliso voi olla ”medmor” ja saada oikeuden vanhempainvapaaseen.

#### 4.5 Perhevapaat EU-maissa

EU-direktiivit velvoittavat kaikkia EU:n jäsenmaita säätämään sekä äitiysvapaasta että vanhempainvapaasta, mutta ei isyysvapaasta.

EU-maissa äitiysvapaan pituus vaihtelee pääasiassa 14 - 20 viikon välillä, mutta esimerkiksi Kreikassa se on 43 viikkoa yksityisen sektorin työntekijöille. Synnytyksen yhteydessä pidettävän isyysvapaan pituus vaihtelee kahdesta päivästä kolmeen viikkoon. Vanhempainvapaan nimellä kulkevan vapaan pituus vaihtelee muutamasta kuukaudesta pariin vuoteen. Esimerkiksi Ranskassa, Saksassa, Virossa ja Unkarissa vanhempainvapaata voi pitää siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Vanhempainvapaasta on kiintiöity isälle oma osuus muuallakin kuin Pohjoismaissa, esimerkiksi Saksassa vapaata voi pidentää kahdella vain isälle tarkoitettulla kuukaudella, ja Itävallassa vapaa pitenee jopa puolella vuodella, jos isä käyttää pidentämisen.

Äitiys- ja isyysvapaan korvaustaso on monissa Euroopan maissa 100 % edeltävistä ansioista. Osassa näitä maita myös vanhempainvapaan ajalta saa täyden korvauksen, mutta erityisesti vanhempainvapaan ajalta maksettavaan korvaukseen liittyy usein katto, joka ei välttämättä ole kovin korkea. Suurituloiset vanhemmat eivät siten saa vapaan ajalta täyttä palkkaa vastaavaa korvausta, ja keskituloistenkin korvaustaso saattaa jäädä palkkaa selvästi pienemmäksi.

Perhevapaiden rahoitus on järjestetty Euroopan eri maissa hyvin eri tavoin. Tavallisin on sekamalli, jossa eri vapaita rahoitetaan eri lähteistä ja/tai rahoitus tulee sekä työnantaja- ja työntekijämaksuista että verotuksesta. Esimerkiksi Virossa ja Tsekin tasavallassa äitiys- ja isyysraha rahoitetaan sosiaalivakuutuksesta, johon varat kerätään työnantaja- ja työntekijämaksuilla, kun taas vanhempainraha rahoitetaan verotuksen kautta. Saksassa äitiysraha rahoitetaan työnantajamaksuihin perustuvan sairausvakuutuksen kautta, mutta vanhempainraha rahoitetaan verovaroin.

Seuraavaksi tavallisin rahoitusmalli on sairaus- tai sosiaalivakuutus, joka katetaan työnantaja- ja työntekijämaksuin mutta ei verovaroin (8 maassa). Esimerkiksi Unkarissa sekä äitiys-, isyys- että vanhempainraha katetaan työnantaja- ja työntekijämaksuin.

Erillinen vanhempainrahasto on ainakin Ranskassa, Itävallassa, Islannissa, Italiassa ja Sloveniassa. Ranskassa sen kautta rahoitetaan ns. lastenkasvatus- ja suurperhetuki, kun taas äitiys- ja isyysrahat kulkevat yleisen sosiaalivakuutuksen kautta. Vanhempainrahaston varat kerätään Islannissa ja Italiassa työnantaja- ja työntekijämaksuilla, Itävallassa työnantajamaksuilla ja verotuksesta, ja Sloveniassa sekä työnantaja- ja työntekijämaksuista että verovaroista.

Eräissä maissa isyysvapaiden kustannukset jäävät työnantajien vastuulle. Esimerkiksi Kreikassa, Hollannissa ja Espanjassa isät saavat kaksi päivää palkallista isyysvapaata työnantajan kustannuksella.

Verrattaessa suomalaista perhevapaajärjestelmää sekä muiden Pohjoismaiden että muiden EU-maiden järjestelmään voidaan todeta, että se vastaa hyvää eurooppalaista keskitasoa.

## 5 PERHEVAPAAJÄRJESTELMÄN TOIMIVUUS TUTKIMUKSEN JA ASiantuntijalausuntojen Valossa

Työryhmä kuuli työnsä aikana lasten ja perheiden hyvinvoinnin ja palveluiden asiantuntijoita, erilaisia perheitä edustavia järjestöjä, naisjärjestöjä (NYTKIS), Yrittäjänäisten keskusliittoa, Suomen Ylioppilaskuntien liittoa, Terveyden ja hyvinvoinnin laitosta, Kuntaliittoa, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin edustajaa ja asiantuntijaa perhevapaiden vaikutuksesta väestöpolitiikkaan. Lisäksi työryhmä kuuli eri puolueita.

Tässä luvussa tarkastellaan perhevapaiden nykytilaa erityisesti työryhmän järjestämiin kuulemisiin perustuen. Työryhmän linjaukset on kirjattu jäljempänä muistion 7 lukuun.

### 5.1 Järjestelmän yksinkertaistaminen

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja perhevapaiden aikaista toimeentuloa koskevat säännökset ovat syntyneet vähitellen pitkän ajan kuluessa. Ne ovat myös monimutkaisia ja vaikeaselkoisia. Vaikeaselkoinen lainsäädäntö on omiaan aiheuttamaan väärinymmärryksiä ja lisää tarpeettomasti kansalaisyhteydenottojen määrää järjestelmän toimeenpanijoihin ja eri viranomais- ja muutoksenhakutahoihin päin. Vaikeaselkoisuus vaikeuttaa myös järjestelmään kuuluvien vapaiden ja etuuksien käyttöä.

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA-komitea) peruslinjausten mukaan sosiaaliturvalainsäädännön rakennetta pitäisi selventää siten, että se vastaa paremmin aktiivisen sosiaalipolitiikan tavoitteita ja kuvaa selkeämmin eri elämäntilanteita koskevaa sosiaaliturvaa. Sosiaaliturvan nykyinen hajanainen lainsäädäntö tulisi koota selkeäksi, johdonmukaiseksi ja läpinäkyväksi kokonaisuudeksi ja sen sisältöä tulisi yksinkertaistaa ja selkeyttää. SATA-komitea viittaa vuotta 2007 koskevaan Kansaneläkelaitoksen valtuutettujen toimintakertomukseen (K 14/2008 vp), jossa valtuutetut katsovat, että ”toimeentuloturvaa koskeva lainsäädäntö tulisi koota sellaiseksi kokonaisuudeksi, jossa hallinto-, rahoitus ja järjestelmälähtöisyyden asemesta selkeästi ja läpinäkyvästi ilmenisivät eri etuuksien saamisen edellytykset, etuuksien määrän muodostumisen periaatteet sekä asiakkaan oikeudet ja velvollisuudet”.

#### *Työryhmälle ehdotettua:*

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) esityksessä sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista 27.1.2009 (STM:n selvityksiä 2009:10) todetaan: Vanhempainpäivärahaan on eri vaiheissa tehtyjen uudistusten seurauksena muodostunut useita portaita, jotka hämärtävät tuen tarkoitusta. Tästä syystä on perusteltua yksinkertaistaa etusrakennetta määrittelemällä korotetun äitiysrahakauden jälkeinen tuki yhtenäisesti lähtökohtana 75 prosentin korvaustaso, johon sovelletaan yhtä alenemataitetta.

Vanhempainvapaatyöryhmälle on kuulemistilaisuuksissa tuotu esiin, että järjestelmän monimutkaisuus on yksi syy siihen, että isäkuukautta on käytetty vähän. Uudistuksissa olisi pyrittävä perhelähtöisyyteen. Palvelujärjestelmän on palveltava perhettä eikä perheen palvelujärjestelmää.

### 5.2 Lasten hyvinvoinnin tukeminen

Lasten hyvinvoinnin kannalta perhevapaat liittyvät varhaiseen vuorovaikutukseen lapsen ja hänen hoivaajansa välillä, rintaruokinnan mahdollistamiseen sekä perheiden toimeentuloon.

### ***Lapsen kiintymyssuhteen vahvistaminen***

Lapsen varhainen vuorovaikutus hoitajiensa kanssa luo ihmisen kehitykseen ja tuleviin kykyihin olennaisesti liittyviä aivojen hermoyhteyksiä ja kemiallisia tiloja. Neurotiede on vahvistanut sosiaalitieteiden käsitystä siitä, että rakastavat, pysyvät, turvalliset ja virikkeelliset suhteet vauvan ja hänen perheenjäsentensä välillä ensimmäisten elinkuukausien aikana ovat kriittisiä lapsen kaiken kehityksen kannalta (Unicef 2008.)

Vauvan ja hänen hoitajansa välinen läheinen vuorovaikutus on olennainen rakennusosa lapsen emotionaalisessa, fyysisessä ja tiedollisessa kehityksessä. Lapsella on tiettyjä herkkyyskausia, jolloin aivojen eri osat ja niihin liittyvät tietyt kyvyt erityisesti kehittyvät. Seuraava kausi rakentuu aina edellisen kehityksen varaan. Lapsen korkea stressitaso häiritsee aivojen kehitystä etenkin stressin pitkittyessä. Näin voi käydä, jos lapsi ei tarvitessaan saa hoitajaltaan hoivaa, turvaa ja lohdutusta. (Unicef 2008.)

Nykyisen vanhempainvapaan päättyessä lapsi on 9-10 kuukauden ikäinen. Ajankohta on päivähoiton aloittamisen kannalta huono, koska lapselle on tässä kehitysvaiheessa vaikeaa erota tutuista hoitajista ja ympäristöstä. Valtaosassa perheistä lasta hoidetaan nykyisin kotona keskimäärin 1,5 – 2-vuotiaaksi kotihoidon tuen turvin.

Vauvan ensimmäisten pysyvien kiintymyssuhteiden vakaus on tärkeää ja vaikuttaa aikuisiänkin hyvinvointiin. Vanhempien yhteinen vastuu lapsesta ja osallistuminen lasten hoitoon tukee parisuhdetta ja sitä kautta myös perheen sekä lapsen hyvinvointia. Riittävä toimeentulo lapsiperheille edesauttaa sitä, että toivottu määrä lapsia olisi mahdollista hankkia toivotussa iässä. Perheiden monimuotoisuus on tänä päivänä lisääntynyt. Tämä tulisi ottaa huomioon myös perhevapaasääntelyssä ja kohdella lapsia yhdenvertaisesti perhetyypistä riippumatta.

### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Lasten ja perheiden hyvinvoinnin asiantuntijat ovat korostaneet, että vanhempainrahakauden tulee kattaa lapsen hoiva vähintään hänen yhteen ikävuoteensa asti. Samaa suosittaa myös UNICEF (2008). Sekä asiantuntijat että useat järjestöt ovat ehdottaneet, että perhevapaiden tulee mahdollistaa vanhempien yhtäaikainen kotona oleminen ainakin ensimmäisinä viikkoina lapsen syntymän jälkeen.

### ***Imetys***

OECD:n raportti *Doing Better for Children* (2009) painottaa perhevapaiden merkitystä erityisesti vauvojen rintaruokinnan mahdollistamisen kannalta.

Imetyksellä on nykytiedon mukaan lukuisia suotuisia ja pitkäaikaisia terveysvaikutuksia. Imetyksen on osoitettu suojaavan lasta ainakin monilta sairauksilta. Imetyksen on osoitettu edistävän myös äidin terveyttä. Imetys tukee myös varhaista vuorovaikutusta sekä äiti-lapsi-kiintymyssuhdetta.

Kansallisten imetyssuosittelusten mukaan terveiden, normaalipainoisina syntyneiden vauvojen täysimetystä suositellaan kuuden kuukauden ikään. Tämän jälkeen imetystä suositellaan jatkettavaksi muun ravinnon ohella yksivuotiaaksi. Suositukset perustuvat WHO:n linjauksiin. Suomessa luvut ovat matalat. Suomalaisäidit imettävät keskimäärin seitsemän kuukautta, josta täysimetystä on vain 1,4 kuukautta. Tutkimusten mukaan korkeammin koulutetuilla äideillä sekä täysimetys että kokonaisimetys kestävät pidempään. Suomalaisäitien ja -isien imetyksenteet ovat varsin myönteisiä.

Nykyiset perhevapaat mahdollistavat imettämisen ja sen riittävän pituuden perheen päätöksen mukaisesti. Äitiysvapaata voi pitää, kunnes lapsi on noin 3-kuukautinen. Äitiysvapaan jälkeen äiti tai isä voi jäädä lapsen kanssa vanhempainvapaalle. Lisäksi vanhemmilla on oikeus saada työstä palkatonta hoitovapaata, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Osa äideistä kuitenkin palaa ansiotyöhön vanhempainvapaan päätyttyä.

Imetys ja vauvan ravitsemus ovat alusta saakka perheen yhteinen asia. Perhevapaiden tulisi jatkossakin mahdollistaa vanhempien yhtäaikainen kotona olo ainakin ensimmäiset viikot lapsen syntymisen jälkeen, jolloin synnytyksestä toipuminen ja imetys vievät äidiltä paljon aikaa ja voimavaroja.

Suomi ei ole ratifioinut ILO:n äitiyssuojelusopimusta vuodelta 2000, johon sisältyy imettävi- en äitien oikeus taukoihin työpäivän aikana tai työajan lyhentämiseen. Suomalaisessa lainsäädännössä ei ole juuri huomioitu imettävien äitien erityistarpeita, koska sille ei ole ollut tarvetta perhevapaiden pituudesta johtuen.

### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Asiantuntijakuulemisissa on korostettu, että perhevapaiden tulee mahdollistaa kansallisten suositusten mukainen imettäminen. Tärkeänä on pidetty myös sitä, että imettävän äidin tulee voida halutessaan osallistua työelämään niin, ettei se vaadi imetyksen lopettamista.

### ***Lapsiperheiden köyhyys***

Lapsiperheiden köyhyysaste on kasvanut 1990-luvun laman jälkeen enemmän kuin koko väestön. Vuonna 1995 alle viisi prosenttia lapsista eli köyhydessä, vuoteen 2008 mennessä köyhien lasten osuus oli kasvanut 13 prosenttiin. Vuonna 2008 noin 144 800 lasta asui perheissä, joiden tulot jäivät suhteellisen köyhyysrajan alapuolelle. Lapsiköyhyyden kasvu liittyy tuloerojen kasvuun ja laajempaan sukupolvien välisen tulonjaon muutokseen: nuorten aikuisten osuus alemmissa tuloluokissa on kasvanut. Tämä liittyy nuorten vaikeuksiin kiinnittyä työmarkkinoille. Tämä heijastuu myös lapsiperheiden toimeentuloon, sillä pienten lasten vanhemmat ovat yleensä nuoria aikuisia. Eniten pienituloisuus on kasvanut alle kolmevuotiaiden lasten perheissä, yksinhuoltajaperheissä ja suurissa lapsiperheissä. (Tulonjakotutkimus 2008, Tilastokeskus)

Nykyisin yli puolet perhevapaa-ajasta ollaan niukan kotihoidon tuen varassa. Kotihoidon tuen hoitoraha on 315,54 euroa kuukaudessa. Pienten lasten perheissä köyhyysriski on kaksinkertainen teini-ikäisten lasten perheisiin verrattuna.

Yhtenä selityksenä lapsiköyhyyden lisääntymiselle on esitetty, että perhepoliittiset tulonsiirrot ovat jääneet jälkeen hinta- ja ansiotulokehityksestä. Varsinkin pienten lasten perheet ovat riippuvaisia sosiaaliturvasta. Monia lapsiperheille tarkoitettuja etuuksia ei ole aiemmin sidottu indeksiin. Maaliskuun alusta 2011 lapsilisä, kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki sekä vähimmäismääräiset päivärahat on sidottu kansaneläkeindeksiin.

### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) esityksessä sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista 27.1.2009 (STM:n selvityksiä 2009:10) todetaan seuraavasti:

Lasten kotihoidon tuen taso on korotuksista huolimatta jäänyt jälkeen vähimmäispäivärahan tasosta. Monet vanhemmista haluaisivat hoitaa lasta kotona, kunnes lapsen kyky liikkua ja ilmaista itseään on riittävästi kehittynyt. Tästä syystä esitetään, että alle puolitoistavuotiaasta lapsesta maksettava kotihoidon

tuki korotetaan vähimmäispäivärahan tasolle. Kahden tai useamman alle kouluikäisen lapsen hoitamiselle kotona on perusteltua ohjata enemmän tukea. Siitä syystä ehdotetaan myös sisarkorotuksen nostamista.

### 5.3 Perheellistymisen edistäminen ja syntyvyys

Vuonna 2010 Suomessa syntyi noin 61 000 lasta. Vuonna 2009 kokonaishedelmällisyysluku oli Suomessa 1,86. Se on selvästi korkeammalla tasolla kuin muualla Euroopassa, jossa perheisiin syntyy keskimäärin 1,5 lasta. Suomea korkeammat hedelmällisyysluvut ovat tällä hetkellä Ranskassa, Ruotsissa, Norjassa ja Islannissa. Viime vuosien suhteellisen tasaiset hedelmällisyysluvut johtuvat verrattain suuresta perheen toisten ja kolmansien lasten hankinnasta.

Vaikka syntyvyys on Suomessa pysytellyt eurooppalaisittain korkeana, on lastenhankinta kuitenkin muuttunut merkittävästi viime vuosikymmenten aikana. Ensisyntyneiden ikä on kohonnut: nykyään äidiksi tullaan keskimäärin 28-vuotiaana, isäksi noin 30-vuotiaana.

Aikaisempaa suurempi osa suomalaisista jää kokonaan lapsettomiksi, kun kolme tai neljä lasta hankkineiden perheiden osuus on hienoisesti kasvanut. Vuonna 2007 lapsettomien osuus 35-vuotiaista naisista oli 27 prosenttia ja miehistä 40 prosenttia. Osa tämänikäisistä todennäköisesti vielä hankkii lapsia. Naisen hedelmällisyys alkaa selvästi laskea 35. ikävuoden jälkeen ja raskaaksi tulon ongelmat yleistyvät.

Monet suomalaiset haluaisivat ajoittaa lastenhankinnan nykyistä aikaisemmaksi: ihanteellinen ikä saada ensimmäinen lapsi olisi suomalaisten mielestä 25 vuotta naisille ja 27 vuotta miehille. Vähemmän koulutetut näyttävät pystyvän ajoittamaan lastenhankintansa paremmin ihanteeltaan vastaavaksi, sillä heillä ensisyntyneiden ikä on keskimäärin noin 25 vuotta. Korkeasti koulutettujen ihanneikä on sen sijaan lähes 3-4 vuotta vähemmän kuin ikä, jolloin he nykyisin saavat ensimmäisen lapsensa.

Lapset halutaan usein hankkia vasta siinä vaiheessa kun opinnot ovat jo vähintään loppusuoralla ja työelämästä on saatu ensi kokemuksia. Kouluttautumisen yleistyminen ja opiskeluajkojen piteneminen ovatkin todennäköisesti yksi tärkeimmistä syistä lastenhankinnan myöhentymisen taustalla Suomessa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmä Opiskelijaperheet ja opintotuki esitti työryhmämuisiossaan (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:14) opiskelijaperheiden taloudellisen aseman parantamiseksi opintorahaan huoltajakorotusta. Opintotuen korottaminen huoltajuuden perusteella vähentäisi perheellisten opiskelijoiden tarvetta toimeentulotukeen ja opintoja pitkittävään työssäkäyntiin. Huoltajakorotus parantaisi lasta huoltavien opiskelijoiden taloudellista tilannetta ja sillä olisi näin positiivinen vaikutus sukupuolten välisen tasa-arvon edistämässä.

Lasten saaminen viivästyttää tutkinnon loppuun saattamista ja siirtymistä työmarkkinoille. Useissa tutkimuksissa on todettu perheen ja työn yhteensovittamisen ongelmien heikentävän erityisesti naisten työmarkkina-asemaa. Jos opiskeleva huoltaja voisi nykyistä paremmin yhteen sovittaa opiskelun ja lasten saamisen, sillä olisi todennäköisesti myös positiivinen vaikutus hänen työmarkkina-asemaansa. (Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:14).

Kun tarkastellaan perhepolitiikan vaikutusta syntyvyyteen, näyttää siltä, että perhepolitiikan toimenpiteet ovat lisänneet syntyvyyttä, mutta eivät ole nostaneet sitä nettouusiutumisen tasolle.

Isien pitämän perhevapaasuuden kasvu näyttää tutkimusten perusteella lisänneen perheiden lastenhankintaa ainakin jossain määrin. Vapaan tasaisempi jakaminen lisäsi lastenhankintaa yksi- ja kaksilapsisilla pareilla, kun tutkimusaineistossa verrattiin isiä, jotka olivat pitäneet vapaata niihin isiin, jotka eivät olleet pitäneet vapaata. Sen sijaan isän pitämän vapaan pituus ei heijastunut lastenhankintaan. Äidin pitkä vapaa sen sijaan lisäsi kolmansien lasten hankintaa. (Duvander ym. 2010).

#### **5.4 Kansalaisten perhepoliittisia näkemyksiä mittaava Perhebarometri 2010**

Väestöliitto julkaisi syksyllä 2010 kansalaisten perhepoliittisia näkemyksiä mittaavan Perhebarometrin Perhepolitiikan uudet tuulet – Perheen paluu (Lainiala 2010), jossa perhevapaat olivat yhtenä teemana. Perhebarometrissa ilmeni, että vanhempainpäivärahan korotusta piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä 50 prosenttia miehistä ja 62 prosenttia naisista. Voimakkaimmin tämän etuuden korotusta toivoivat yksinhuoltajat ja ne, joilla oli alle 10-vuotiaita lapsia. Lisäksi matalammin koulutetut – sekä naiset että miehet – pitivät vanhempainpäivärahan korotamista tärkeämpänä kuin korkeammin koulutetut.

Perhebarometrissa kysyttiin mielipidettä kotihoidontuen korotuksesta. Kotihoidon tuen korotusta piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä 69 prosenttia miehistä ja 75 prosenttia naisista. Kotihoidontuen korotusta pitivät erityisen tärkeänä lapsiperheet eli ne, joille tämä tukimuoto on ajankohtainen. Perheistä, joissa oli alle 3-vuotiaita lapsia, oli kotihoidon tuen korotusta kannattavia 90 prosenttia ja alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmista 84 prosenttia.

Perhebarometrin tulokset osoittavat, että lapsiperheet kaipaavat pidempää hyvin korvattua jaksoa lasten hoitamiseen kotona. Tästä on merkinä kotihoidon tuen voimakas korotusvaatimus. Enemmistö vastaajista piti lisäksi 6+6+6 -mallia hyvänä, joten hyvin korvatun jakson pidentäminen saa tukea myös tältä kannalta tarkasteltuna.

Isien osallistuminen vapaiden suurempaan jakamiseen on tärkeää, koska Perhebarometrin mukaan alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmista noin 75 prosenttia on huolissaan siitä, että pitkät lastenhoidon vuoksi pidetyt vapaat haittaavat urakehitystä.

Pienten lasten vanhempien mielestä isien vanhempainvapaiden käyttöä saataisiin lisättyä korottamalla vanhempainpäivärahaa ja pidentämällä vanhempainvapaan kestoa. Muiden kuin pienten lasten vanhempien mielestä isien vanhempainvapaiden käyttö lisääntyisi edistämällä työnantajien myönteistä suhtautumista isien pitämiin vanhempainvapaisiin sekä vanhempainrahaa korottamalla. Huomattavaa on, että suuremman osuuden kiintiöiminen isille ei saanut laajaa hyväksyntää. Tähän tulokseen vaikuttanee kuitenkin se, että vanhempainvapaajakso on muutenkin lyhyt eikä sitä haluta pilkkoa enempää.

#### **5.5 Sukupuolten tasa-arvo**

Hyvin toimivat työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuudet ovat sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kannalta avainasemassa. Tavoitteena on että sekä miehet että naiset voivat osallistua täysipainoisesti niin työ- kuin perhe-elämäänkin. Perhevapaiden nykyistä tasaisempi jakautuminen isän ja äidin kesken on tärkeää sekä naisten työmarkkina-aseman parantamisen että isien hoivavastuun lisäämisen kannalta. Tasa-arvobarometrin (2008) mukaan noin 90 prosenttia naisista ja miehistä on sitä mieltä, että miesten tulisi osallistua nykyistä enemmän lastensa hoitoon ja kasvatukseen.

Isien ja lasten suhteen vahvistaminen jo pikkulapsivaiheesta lähtien luo pohjaa täysipainoiselle vanhemmuudelle. Lastenhoidon ja kotitöiden jakaminen helpottaa arkea pikkulapsivaihe-

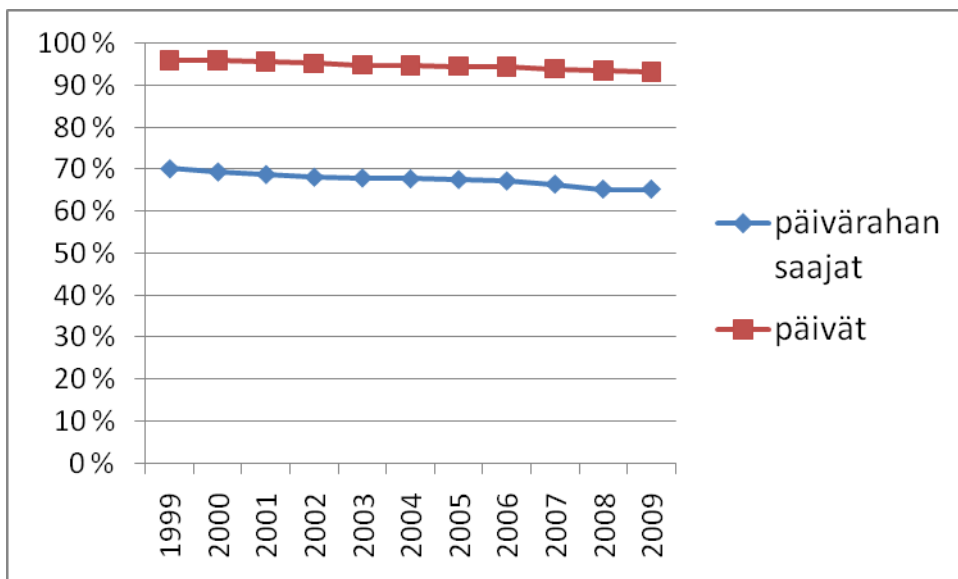


sa, ja luo pohjan vastuun jakamiselle jatkossakin. Epätasainen ja epäoikeudenmukaiseksi koettu työnjako on suurin riidanaihe lapsiperheissä. Perhevastuun jakaminen vanhempien kesken vähentää ristiriitoja ja tukee parisuhteen kestävyyttä ja on omiaan vähentämään lapsiperheiden eroriskiä. Hoivavastuun jakamisessa on kyse myös isien oikeudesta moniulotteiseen, vanhemmuuden sisältävään elämään, ja lapsen oikeudesta luoda vahva suhde molempiin vanhempiinsa.

Miesten vanhemmuus tulisi tehdä entistä näkyvämmäksi työpaikoilla. Tämä helpottaisi miesten jäämistä perhevapaille myös isyysvapaata pidemmäksi aikaa. Tasa-arvobarometrin (2008) mukaan äitien perhevapaille jäämiseen suhtaudutaan työpaikoilla myönteisesti, samoin isien jäämiseen isyysvapaalle. Sen sijaan suhtautuminen isien vanhempainvapaalle tai hoitovapaalle jäämiseen koetaan selvästi hankalammaksi, erityisesti yksityissektorilla.

Naiset kantavat päävastuun lastenhoidosta ja käyttävät valtaosan perhevapaista. Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahojen saajista 65 % on naisia, ja koska äitien vapaat ovat isien vapaita huomattavasti pidempiä, korvatuista päivistä 93 % on maksettu naisille (kuvio 3). Lähes 90 % äideistä pitää äitiys- ja vanhempainvapaan kokonaan, ja vain muutama prosentti äideistä on työssä vanhempainrahakaudella. Valtaosassa perheitä (87 %) hoidetaan lasta kotona vanhempainvapaan jälkeen kotihoidontuen turvin ainakin jonkin aikaa, ja lasta hoitava vanhempi on lähes aina (98 %) äiti. Runsas neljännes käyttää kotihoidon tukea korkeintaan puolen vuoden ajan, viidennes puolestaan siihen asti kun lapsi täyttää kolme vuotta. (Salmi ym. 2009.)

**Kuvio 3. Äitien osuus vanhempainpäivärahojen saajista ja maksetuista päivistä 1999-2009**



(Lähde: Kelan tilastollinen vuosikirja)

Naisten pitkiä kotihoidon tukikausia selittää koulutuksesta riippumatta eniten se, että heillä on ollut määräaikainen työsuhde ennen lapsen syntymää (Salmi ym. 2009). Määräaikaiset työsuhteet ovat edelleen yleisiä juuri perheen perustamisiässä olevilla naisilla (Lehto & Sutela 2008.) ja ne ovat yhteydessä myös perheellistymiseen (Lehto ym.2005). Lasten hankinnan lykkääminen työhön liittyvistä syistä on lisääntynyt 2000-luvulla (Sutela 2006).

Perhevapaisiin liittyvät kustannukset ja työstä poissaoloon liittyvä työtehtävien uudelleen organisoimisen tarve heijastuu naisten työnsaantimahdollisuuksiin, urakehitykseen ja palkka-kehitykseen. Naisten palkat ovat keskimäärin 81 prosenttia miesten palkoista. Perhevapaalla olevan naisen palkka jää jälkeen työssä olevien naisten palkoista sitä pidemmäksi ajaksi, mitä kauemmin nainen on ollut perhevapaalla. Tämä vaikuttaa myös naisen tuleviin eläkkeisiin. (Salmi ym. 2009; Lilja ym. 2007.)

Perhevapaiden suoria kustannuksia korvataan nykyään työnantajille melko kattavasti, mutta epäsuorat kustannukset ja lastenhoidosta johtuvat poissaolot koetaan edelleen varsin ongelmallisina. Niin kauan kuin äidit käyttävät valtaosan perhevapaista, tämä ongelmallisuus liitetään työelämässä nimenomaan naisiin. Jos miehet käyttäisivät merkittävän osan perhevapaista, myös naisten työmarkkina-asema paranis, ja miehet käyttäisivät merkittävän osan perhevapaista, myös naisten työmarkkina-asema paranis, ja miehet käyttäisivät merkittävän osan perhevapaista, myös naisten työmarkkina-asema paranis,

Uusimpien tilastotietojen mukaan naisten ja miesten välinen työnjako kotitöissä on pitkällä aikavälillä tasoittumassa (Tilastokeskus 2011). Muutos on kuitenkin hidasta, ja naiset tekevät edelleen valtaosan palkattomasta työstä. Epäsuhta on suurimmillaan lapsiperheissä, joissa varsinkin työssäkäyvien äitien taakka on usein lähes kaksinkertainen isien työpanokseen nähden (Miettinen 2008).

Vanhemman kotonaolo lisää tutkimusten mukaan sekä kotitöihin että lastenhoitoon käytettyä aikaa: myös isät osallistuvat enemmän kotitöihin tai viettävät aikaa lastensa kanssa silloin kun ansiotyöltä jää enemmän aikaa. Vastaavasti pitkä työaika tai säännöllinen ylityö vähentää sekä isien että äitien osallistumista kotitöihin (Miettinen 2008; Niemi & Pääkkönen 2002). Tutkimuksissa on havaittu myös, että työaikojen limittyminen tai vuorotyö siten, että vanhemmat eivät ole työssä yhtä aikaa, lisää miesten osallistumista kodin töihin (Miettinen 2008; Presser 1994).

### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Työryhmän kuulemisissa mm. poliittiset puolueet toivat esiin näkemyksiään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä, isien vanhemmuuden tukemisesta ja naisten työmarkkina-aseman parantamisesta.

## **5.6 Työn ja perheen yhteensovittaminen**

Suomalainen työelämä rakentuu perheiden ja vanhemmuuden kannalta pitkälti joko-tai -ratkaisuihin: joko olemme kokoaikatyössä tai kotona hoitamassa lapsia. Kokoaikatyö on Suomessa yleistä sekä miehillä että naisilla – myös pienten lasten vanhemmilla – toisin kuin muissa Pohjoismaissa tai Hollannissa.

Osa-aikatyö on Suomessa suhteellisen harvinaista. Vuonna 2008 osa-aikatyötä teki Suomessa naisista 12 prosenttia ja miehistä 5 prosenttia, kun EU-maissa osa-aikatyössä oli naisista keskimäärin 31 prosenttia. Toisin kuin monissa muissa maissa, suomalaiset naiset eivät kovin usein tee osa-aikatyötä työn ja perheen yhteensovittamisen takia. Osa-aikatyötä tekevästä naispalkansaajista lasten tai omaisten hoito oli syynä osa-aikatyöhön vain 16 prosentilla. Tätä yleisempiä syitä olivat vaikeus löytää kokoaikatyötä (28 %:lla) tai opiskelu (23 %:lla) (Lehto & Sutela 2008).

Työvoimatutkimuksen tietojen mukaan alle kouluikäisten lasten äideistä osa-aikatyötä teki vuonna 2005 parikymmentä prosenttia. Tähän lukuun sisältyvät myös osittaisella hoitovapaalla olevat alle 3-vuotiaiden äidit. Myös ensi- ja toisluokkalaisten äideistä 17–20 prosenttia teki vuonna 2005 osa-aikatyötä osittaisella hoitovapaalla (Hulkko 2007).

Tutkimusten mukaan merkittävä osa pienten lasten vanhemmista olisi kiinnostunut osa-aikatyöstä (Salmi ym. 2009, Lainiala 2010). Esteinä osa-aikatyön valitsemiselle mainitsee valtaosa isistä ja puolet äideistä perheen talouden. Joka kolmas äiti ja joka neljäs isä katsoo, että omassa työssä osa-aikatyön tekeminen olisi hankalaa, joko siksi, että he arvioivat joutuvansa tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla, tai koska töitä on hankala järjestää osa-aikaisiksi. Osa isistä ja äideistä arveli myös osa-aikatyön tekemisen heikentävän uralla etenemismahdollisuuksia. Enemmistö työnantajista näkee osa-aikaisen työn järjestämisen hankalana. Hankalana pidetään tehtävien järjestelyä, lisätyövoiman löytämistä ja lisätyövoimasta aiheutuvia kustannuksia (Salmi ym. 2009).

Työelämän kehittäminen nykyistä joustavammaksi on tärkeää sekä perheiden että työelämän kannalta. Hyvinvointi työssä ja perheystävällinen työkuultuuri tukevat esimerkiksi työurien pidentämisen tavoitetta.

Työn ja perheen yhteensovittamista tukevilla käytännöillä on suuri merkitys kilpailtaessa työvoimasta. Usein kyse saattaa olla suhteellisen yksinkertaisistakin keinoista, joiden hyödyt sekä yksittäiselle työntekijälle että hänen perheelleen, samoin kuin työnantajalle voivat olla yllättävän suuret. Vaikka kaikkia perheystävällisiä ratkaisuja ei ole mahdollista toteuttaa jokaisella työpaikalla, on jokaisella työpaikalla tai työyksikössä mahdollista tehdä jotain.

#### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Lasten ja perheiden hyvinvoinnin asiantuntijat ovat todenneet, että nykyisin taloudellisesti tuettuun lyhennettyyn työaikaan ei ole mahdollisuutta lapsen ollessa 3–6-vuotias. Myös tämän ikäisten lasten vanhemmilla tulisi olla oikeus osittaiseen hoitorahaan.

Usein päivähoitojärjestelyt on mitoitettu kokopäiväisen hoitotarpeen mukaan. Tämä heijastuu myös alle 3-vuotiaiden lasten vanhempien valintoihin. On esitetty toiveita, että päivähoitomaksut perustuisivat nykyistä enemmän käytettyyn hoitoaikaan.

SATA- komitean työskentelyn yhteydessä on tehty ehdotus osittaisesta kotihoidon tuesta (Muistio, Osmo Soininvaara 6.5.2009). Tämän ehdotuksen mukaan otettaisiin käyttöön osittainen kotihoidon tuki ja kokopäivähoito ja osapäivähoito määriteltäisiin joustavammin. Osapäivähoito voitaisiin määritellä viikoittaisen hoitoajan pohjalta. Lisäksi tarkistettaisiin asiakasmaksulain päivähoitomaksujen määräämistä koskevia säännöksiä. Päivähoidon maksu määriteltäisiin suoraan riippuvaiseksi hoitoajan pituudesta oheisen taulukon mukaan:

Päivähoito- aika/viikko	Maksu koko- päivämaksusta	Osittaisen kotihoidon tuen suuruus kotihoidon tuesta
20 tuntia	40 %	60 %
25 tuntia	50 %	50 %
30 tuntia	60 %	40 %
35 tuntia	70 %	30 %

Osittaista hoitorahaa ei maksettaisi, kun lapsen vanhempi tai muu huoltaja itse hoitaa lasta ja saa kotihoidon tukea. Osittaisen hoitorahan saannin edellytyksenä ei sen sijaan olisi, että päivähoitoaika lyhennettäisiin kokopäivähoidosta osapäivähoidoksi. Osittaisessa kotihoidon

tuessa puolestaan ei edellytettäisi lyhennettyä työaikaa, kuten kotihoidon tuessakaan ei edellytetä, että lasta hoitavat hänen omat vanhempansa. Sen sijaan osittaisessa kotihoidon tuessa edellytettäisiin, että hoitoaika on lyhyempi kuin kokoaikaisessa päivähoitossa.

Osittainen kotihoidon tuen suuruus määräytyisi liukuvana suhteessa vanhemman lyhentämään työaikaan. Osittainen kotihoidon tuki määräytyisi prosenttiosuutena kotihoidon tuen alle kolmevuotiaan lapsen hoitorahasta. Saannin edellytyksenä olisi vanhempien lyhennetty työaika ja lapsen päivähoitossa oloajan lyheneminen. Vanhempien tulisi olla osa-aikatyössä lapsen hoidon vuoksi. Osittainen kotihoidon tuki laajennettaisiin koskemaan myös yli kolmevuotiaita lapsia. Osittainen kotihoidon tuki korvaisi osittaisen hoitorahan.

## 5.7 Lasten ja perheiden yhdenvertaisuuden edistäminen

Tässä luvussa käsitellään kootusti sekä voimassa olevaa lainsäädäntöä erilaisten perheiden perhevapaiden osalta että työryhmälle tehtyjä ehdotuksia.

### 5.7.1 Adoptioperheet

Vuonna 2009 perheissä oli 5073 ottolasta (alle 24-vuotiaita). Vuonna 2009 adoptoitiin 400 lasta, joista 79 prosenttia oli alle 10-vuotiaita. Alle 3-vuotiaita oli 42 prosenttia adoptoiduista lapsista. Alle kouluikäisiä lapsia adoptoitiin 280.

**Taulukko 3. Ottolapset adoptioiän mukaan 2005 - 2009 (Väestötilastot, Tilastokeskus)**

Ikä	2005	2006	2007	2008	2009
0 – 2	277	183	170	128	168
3 - 6	100	90	82	93	112
7 - 9	34	21	21	31	24
10 - 15	26	18	9	32	20
16 - 24	30	30	37	40	32
25 -	48	39	51	41	44
Yhteensä	515	381	370	365	400

### *Vanhempainraha*

Oikeus ottovanhemman vanhempainrahaan tai osittaiseen vanhempainrahaan on sairausvakuutuslain 9 luvun 11 §:n perusteella vakuutetulla, joka on ottanut hoitoonsa alle 7-vuotiaan lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapsekseen. Vanhempainrahan maksaminen voi kuitenkin jatkua vielä sen jälkeen, kun ottolapsi on täyttänyt seitsemän vuotta. Ottovanhemman vanhempainrahan myöntämisen edellytyksenä on, että vakuutettu osallistuu lapsen hoitoon eikä ole ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Ottovanhemmalle (myöskään ottoäidille) ei siten makseta vanhempainrahaa työssäolopäiviltä lukuun ottamatta osittaista vanhempainrahaa. Ottovanhemmilla on myös oikeus osittaiseen vanhempainrahaan.

Vakuutetulla ei ole oikeutta ottovanhemman vanhempainrahaan, jos vakuutettu on avio- tai avoliitossa ottolapseksi otettavan yli 1-vuotiaan lapsen vanhemman tai ottovanhemman kans-

sa (ns. perheen sisäiset adoptiot). Samoin kuin biologiset vanhemmat, myös ottovanhemmat sopivat keskenään vanhempainrahakauden käyttämisestä.

Ottovanhemman vanhempainrahakausi alkaa sinä päivänä, jona lapsi on otettu hoitoon tarkoituksena ottaa hänet ottolapseksi. Vanhempainrahaa maksetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 12 §:n mukaan, kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää. Aika lasketaan lapsen syntymäpäivää seuraavasta arkipäivästä lukien. Ottovanhemman vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin aina vähintään 200 arkipäivältä.

Jos ottolapseksi on samanaikaisesti otettu yhtä useampi lapsi, pidennetään vanhempainrahakautta 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohti. Jos esimerkiksi samalla kertaa on otettu hoitoon kolme alle 7-vuotiasta lasta, pidennetään vanhempainrahakautta 120 arkipäivällä. Myös ottovanhemmat voivat pitää vanhempainrahakauden pidennyspäivät joko kokonaan tai osittain vanhempainrahakauden aikana.

Jos lapsi on ennen ottolapsisuhteen vahvistamista ollut tulevassa adoptioperheessään perhehoidossa ja lapsen tuleva äiti tai isä on toiminut lapsen perhehoitajana palkkiota vastaan, oikeus ottovanhemman vanhempainrahaan voi alkaa perhehoitajapalkkion maksamisen päättymisestä lukien. Vanhempainrahaan oikeuttava aika kuluu, vaikka etuutta ei maksettaisikaan kaikilta päiviltä sen vuoksi, että ottovanhempi on työssä. Ottovanhemmille ei makseta samanaikaisesti vanhempainrahaa saman lapsen perusteella, paitsi osittaisen vanhempainrahan suorittamisajalta.

### ***Isyysraha***

Ottoisällä on vastaava isyysrahaoikeus kuin biologisilla isillä. Ottoisän isyysrahaan on oikeutettu vakuutettu, joka on ottanut hoitoonsa alle 7-vuotiaan lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapsekseen edellyttäen, että hän osallistuu lapsen hoitoon eikä ole ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Jos vakuutettu on avio- tai avoliitossa ottolapseksi otettavan yli 1-vuotiaan lapsen vanhemman tai ottovanhemman kanssa, ei hänellä ole oikeutta ottoisän isyysrahaan. Ottoisällä on vastaava oikeus isäkuukauteen kuin muillakin isillä.

### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Adoptioperheet ry on ehdottanut, että adoptioperheiden kohtelu tulee kaikilta osin yhtenäistää vastaamaan biologisten perheiden kohtelua. Ruotsin mallia seuraten Suomessa adoptiolapsen tulisi katsoa syntyvän perheeseen adoptiohetkellä ja perheen tulisi saada samat etuudet kuin biologisen lapsen syntyessä. Biologinen lapsi voi olla oman vanhemman hoidossa kolmen vuoden ajan vanhempainvapaan ja hoitovapaan turvin. Adoptiolapselle aika jää lyhyemmäksi. Adoptiovanhemmat voivat saada hoitovapaata myös yli kolmivuotiaasta lapsesta, kunnes lapsi otamisesta on kulunut kaksi vuotta tai kunnes lapsi aloittaa koulun. Adoptioperheet ovat esittäneet, että hoitovapaoikeus tulee ulottaa kestäämään kaikissa tapauksissa siihen asti, kunnes lapsen tulosta perheeseen on kulunut kolme vuotta.

Seitsemän vuotta täyttäneen adoptiolapsen vanhempi ei ole oikeutettu vanhempainvapaaseen eikä hoitovapaaseen. Vanhempainvapaan ja hoitovapaan yläikärajana tulee nostaa ulottumaan siihen asti, kunnes adoptiolapsi täyttää 10 vuotta. Alle kolmivuotiaista lasta kotona hoitovapaan turvin hoitavalle vanhemmalle kertyy hoitovapaan ajalta eläkettä. Eläke tulee ulottaa myös yli kolmivuotiaista adoptiolasta hoitovapaan turvin hoitavalle vanhemmalle.

Vanhempainpäivärahaikauden aikaiselta työssäkäynniltä maksetaan biologiselle äidille vanhempainpäivärahaa vähimmäismääräisenä. Adoptiovanhemmat eivät ole oikeutettuja vä-

himmäismääräiseen vanhempainpäivärahaan työssäkäyntipäiviltä. Päivärahakäytäntö ja työssäkäyntimahdollisuus tulee saattaa yhdenvertaiseksi.

Samanaikaisesti perheeseen adoptoitavien lasten vanhempainetuksien tulee olla yhdenmukaiset monikkoperheiden perhevapaaetuksien kanssa.

### **5.7.2 Monikkoperheet**

Kaksossynnytyksiä oli 836 ja kolmassynnytyksiä 13 vuonna 2009. Vuonna 2009 syntyneitä kaksoslapsia oli yhteensä 1672 ja kolmoslapsia 39.

#### ***Vanhempainrahakauden pidennys***

Äitiysrahakauden (105 päivää) jälkeen suoritettavaa vanhempainrahaa (158 päivää) maksetaan monikkoperheille pidempään kuin muille perheille. Vanhempainrahan maksuaikaa pidennetään 60 arkipäivällä lasta kohti toisesta lapsesta alkaen. Jos perheeseen on syntynyt esimerkiksi kolmoset, pidennetään vanhempainrahakautta  $2 \times 60 = 120$  arkipäivällä.

Pidennysjakso on mahdollista käyttää joko kokonaan tai osittain äitiys- tai vanhempainrahakaudella, jos molemmat vanhemmat osallistuvat yhtä aikaa lastensa hoitoon. Äitiys- tai vanhempainrahakaudella pidettävän vanhempainrahakauden pidennysjakson tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituinen. Pidennysjakso voidaan käyttää myös heti vanhempainrahakauden jälkeen.

#### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Suomen Monikkoperheet ry on ehdottanut, että monikkolasten isien isyysvapaapäivien lukumäärä tulisi pidentää kertomalla se syntyneiden lasten lukumäärällä. Tällä hetkellä monikkolasten isän isyysvapaa on samanpituisen kuin yhdestä syntyneestä lapsesta.

Vanhempainvapaaajärjestelmää kehitettäessä olisi tärkeää huomioida molempien vanhempien mahdollisuus olla yhtä aikaa hoitamassa lapsia. Mikäli kehittäminen tapahtuu nykyisen järjestelmän pohjalta, kaksosten perheissä vanhempainvapaiden monikkopidennystä tulisi pidentää 120 arkipäivään (nykyisin 60 arkipäivää) ja kolmosten perheissä 240 arkipäivään (nykyisin 120 arkipäivää).

Mikäli kehittämistyö tapahtuu 6+6+6-mallin pohjalta, tulisi myös tässä mallissa säilyttää ja ajallisesti pidentää monikkolasten isien mahdollisuutta hoitaa lapsia myös samanaikaisesti äidin kanssa. Lisäksi tulisi selvittää, onko tässä mallissa puolisolle kiintiöityä osuutta mahdollisuutta siirtää tarvittaessa tukihenkilölle.

Isäkuukausi tulisi myöntää kertomalla se kerralla syntyvien lasten määrällä. Kaksosista 36+36, kolmosista 36+36+36 arkipäivää.

### **5.7.3 Sateenkaariperheet**

Rekisteröidyssä parisuhteessa olevissa perheissä oli 48 alle kolmevuotiasta lasta vuoden 2009 lopussa.

Vanhempainrahaa koskevia säännöksiä sovelletaan pääsääntöisesti myös vakuutettuihin, joiden parisuhde on rekisteröity siten kuin rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa (950/2001) säädetään. Vanhempainrahaa koskevia säännöksiä ei sovelleta samaa sukupuolta oleviin vakuutettuihin, jotka elävät avoliitossa eli eivät ole rekisteröineet parisuhdettaan.

Vanhempainrahaa voidaan maksaa sekä naiselle että miehelle, joka elää rekisteröidyssä parisuhteessa lapsen vanhemman kanssa. Vanhempainraha-oikeuden yksityiskohdat riippuvat siitä, onko kyseessä perheen sisäinen adoptio, eli onko rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli adoptoinut parisuhteen toisen osapuolen lapsen.

Jos rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli adoptoi kumppaninsa lapsen tai ottolapsen, joka ei ole vuotta vanhempi, häneen sovelletaan ottovanhemman isyys- ja vanhempainrahaa ja isäkuukautta koskevia säännöksiä vastaavasti kuin avioliitossa olevaan vakuutettuun, joka adoptoi puolisonsa lapsen.

Jos rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli ei adoptoi kumppaninsa lasta, häneen sovelletaan pääsääntöisesti vanhempainrahaa koskevia säännöksiä, jos hän asuu samassa taloudessa lapsen ja tämän vanhemman kanssa.

### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Sateenkaariperheet ry on katsonut, että ainakin seuraavat seikat vaativat muutoksia:

Isyysvapaata vastaava vapaa ja etuus on laajennettava koskemaan kaikkia vanhempia, jotka ovat lapsen elämässä tämän syntymästä alkaen, jotta lapsella on oikeus tutustua kaikkiin vanhempiinsa syntymän jälkeen. Synnyttävän äidin kanssa virallistetussa parisuhteessa olevan toisen äidin on oltava oikeutettu isyysvapaaseen ja vastaavaan etuuteen. Lapsen biologisella isällä tulee olla oikeus isyysvapaaseen siitä huolimatta, että hän ei asu lapsen kanssa samassa osoitteessa. Tässä tilanteessa on erityisen tärkeää, että lapsella on mahdollisuus luoda varhainen kontakti isäänsä. Lapsen kaikilla vanhemmilla tulee olla oikeus isyysvapaata vastaavaan etuuteen lapsen syntymän yhteydessä myös silloin, kun vanhempia on useampia kuin kaksi, esimerkiksi naisparin ja juridisen etäisän perheessä.

Lapsen juridisen isän rekisteröidyllä puolisollla tulee myös olla oikeus isyysvapaaseen sekä siinä tilanteessa, että lapsi asuu vakituisesti pariskunnan kotona, että tilanteessa, jossa pariskunta on lapsen etävanhempia. Lapsen biologisella isällä tulee olla oikeus äitiysvapaata vastaavaan etuuteen siinä tapauksessa, että lapsi asuu isänsä (mutta ei äitinsä) luona ennen kuin vanhempainvapaakausi alkaa. Tällä hetkellä tällainen isän ja lapsen talous ei ole oikeutettu mihinkään etuuteen ennen vanhempainvapaakauden alkamista, kun lapsi on noin 54 päivän ikäinen. Myöskään isän rekisteröity puoliso ei ole oikeutettu isyysvapaaseen.

Samaa sukupuolta olevien avoparien lapsiperheet on otettava huomioon lainsäädäntöä kehitettäessä. Perhevapaat on ulotettava koskemaan samaa sukupuolta olevia avopareja. Nykyisen lainsäädännön mukaan eri sukupuolta olevien vanhempien on mahdollista toimia lapsen juridisina vanhempina myös, jos he elävät avoliitossa keskenään. Samaa sukupuolta olevilta pareilta puuttuu oikeus samanlaiseen valintaan. Perheen sisäinen adoptio esimerkiksi on mahdollista vain rekisteröidyssä parisuhteessa. Sekä perheen sisäinen että perheen ulkoinen adoptio on tehtävä mahdolliseksi samaa sukupuolta oleville avopareille. Samalla mahdollisuus tulee luonnollisesti avata eri sukupuolta oleville vanhemmille.

Perhevapaat tulisi lisäksi laajentaa koskemaan samaa sukupuolta olevia vanhempia samoin edellytyksin kuin muitakin perheitä, ottaen lisäksi huomioon sen, että vanhempainvapaiden tulee koskea kaikkia vanhempia, jotka ovat lapsen elämässä tämän syntymästä alkaen.

Vanhempainpäivärahalainsäädäntö tulisi uudistaa kokonaisuudessaan ja uudistus tulisi perustaa perhemuotojen todelliseen moninaisuuteen sekä lapsen ja hänen tosiasiallisten vanhempiensa yksilöllisiin suhteisiin. Myös perhevapaalainsäädäntöä tulisi uudistaa vastaavasti siten, että voitaisiin varmistaa lainsäädännön tavoitteiden toteutuminen kaikkien lasten ja vanhem-

pien kohdalla riippumatta lapsen vanhempien lukumäärästä, sukupuolista ja asumisjärjestelystä.

#### **5.7.4 Sijaisperheet**

Sijaisperheitä, joihin oli sijoitettuna lapsia ja nuoria oli 3 623 vuoden 2009 lopussa.. Näissä perheissä oli alle 3-vuotiaita lapsia 315 ja 3 - 6-vuotiaita lapsia 836.

##### ***Vanhempainpäivärahat***

Perhehoitoon sijoitetun lapsen hoitaminen ei voimassa olevan lainsäädännön mukaan oikeuta sijais-vanhempia vanhempainpäivärahoihin. Jos perhehoitaja saa oman lapsen, biologisen tai adoptiolapsen, toimeksiantosopimuksen mukainen perhehoidon palkkio huomioidaan vanhempainetuuden perusteena olevassa työtulossa.

##### ***Lastenhoidon tuki***

Työsopimuslain mukaan perhehoitajalla on oikeus hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen eli lyhennettyyn työaikaan lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi. Perhehoitaja voi siis jäädä hoitamaan perheeseen sijoitettua lasta hoitovapaalle, mutta lastenhoidon taloudellisen tuen kannalta tilanne eroaa oman lapsen hoidosta. Työajan lyhentäminen perhehoitolapsen hoidon vuoksi ei oikeuta perhehoitajaa saamaan osittaista hoitorahaa.

##### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Perhehoitoliitto on ehdottanut lainsäädäntöä uudistettavaksi siten, että se mahdollistaisi sijaisvanhemman hoitovapaalle jäämisen vähintään yhden vuoden ajaksi kodin ulkopuolisesta työstä myös tilanteissa, joissa sijaisperheeseen sijoitettava lapsi on yli 3-vuotias.

#### **5.7.5 Yksinhuoltajaperheet ja etävanhemman oikeudet**

Yksinhuoltajaperheissä oli vuoden 2009 lopussa 4 708 alle yksivuotiaista lasta, yksivuotiaita oli 5 801 ja 2-vuotiaita 6 775 lasta. Laskelmissa on oletettu, että yksinhuoltajia lapsen syntyessä on 4000.

Yksinhuoltajien vanhempainpäivärahakaudet on nykyisellään sairausvakuutuslaissa säädetty samanpituisiksi kuin muillekin vanhemmille.

Vanhempainpäivärahoihin on oikeus lapsen äidillä sekä isällä, joka on äidin kanssa avioliitossa eikä asu välien rikkoontumisen vuoksi erillään äidistä. Lisäksi vanhempainpäivärahoihin on oikeus lapsen isällä, joka on avoliitossa lapsen äidin kanssa. Mikäli vanhemmat ovat muuttaneet erilleen välien rikkoutumisen vuoksi, ei isällä ole oikeutta isyysrahaan. Jos äiti ei osallistu lapsen hoitoon, isällä on lapsen hoidosta vastatessaan kuitenkin oikeus vanhempainrahaan, vaikka äiti ja isä eivät enää elä yhteisessä taloudessa. Isällä on tällöin oikeus myös isäkuukauteen.

Etävanhemmalla on oikeus osittaiseen hoitorahaan alle 3-vuotiaasta lapsesta sekä lapsen perusopetuksen ensimmäisen ja toisen lukuvuoden ajalta. Edellytyksenä on, että vanhemman keskimääräinen viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia. Osittaiseen hoitovapaaseen lapsen kanssa eri taloudessa elävällä vanhemmalla ei ole oikeutta.

##### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Yhden Vanhemman Perheiden Liitto ry on tuonut esiin, että lapsen vanhemmilla tulisi olla muihin perheisiin nähden yhdenvertainen mahdollisuus pitää äitiys-, isyys- ja vanhempainva-



paata, vaikka vanhemmat eivät enää tai vielä asuisikaan yhdessä. Tämä oikeus syntyisi vanhempien yhteisestä hakemuksesta. Isälle mahdollisesti kiintiöidyn nykyistä pidemmän vapaan mallin mukaisesti isän, joka on poissa työstä hoitaakseen lastaan, tulisi olla myös silloin, jos isä ei asu lapsen ja lapsen äidin kanssa yhdessä, oikeutettu uuden mallin mukaiseen pidempään vanhempainpäivärahakauteen.

Mikäli toista vanhempaa ei ole lainkaan, ainoalla vanhemmalla pitäisi olla mahdollisuus pitää koko vanhempainvapaata.

### **5.7.6 Eräät muut ryhmät**

#### ***Opiskelijaperheet***

Äiti voi työskennellä äitiysvapaan aikana (pois lukien kaksi viikkoa ennen synnytystä ja kaksi viikkoa sen jälkeen) ja saada äitiysrahaa. Työskentelypäiviltä äitiysraha maksetaan vähimmäismääräisenä. Jos äiti lapsen saatuaan opiskelee päätoimisesti ja saa opintorahaa, hänelle maksetaan opintorahan lisäksi äitiysraha vähimmäismääräisenä.

Jos opiskelijaäiti ei työskentele eikä opiskele äitiysvapaan aikana, vanhempainpäiväraha voidaan laskea joko työtulojen tai opintorahan perusteella. Jos äiti on saanut opintorahaa 4 kuukauden aikana ennen kuin vanhempainpäivärahakausi alkoi, vanhempainpäiväraha lasketaan opintorahan perusteella. Hän saa päivärahaa kuukaudessa lähes opintorahan verran, sillä päiväraha on vähintään 1/25 kuukausittaisesta opintorahasta.

Jos päivärahaa ei ole mahdollista edellä kerrotulla tavalla määrittää, se on vähimmäismäärän suuruinen.

Isyyssrahan saaminen edellyttää, ettei isä isyyssvapaan aikana työskentele tai opiskele päätoimisesti. Opintorahan saaminen ja opiskelu eivät kuitenkaan estä isyyssrahan saamista, jos isä hoitaa lasta opinnoistaan huolimatta.

Isyyssraha määräytyy kuten edellä opiskelijan äitiysraha.

Vanhempainraha määräytyy opiskelevalle äidille edellä kerrotulla tavalla. Sen sijaan isä ei voi vanhempainrahakaudella opiskella, sillä vanhempainrahan saamisen edellytyksenä on, että isä osallistuu lapsensa hoitoon eikä työskentele. Opiskelu rinnastetaan työskentelyyn.

#### ***Työryhmälle ehdotettua:***

Suomen Ylioppilaskuntien Liiton mukaan vanhempainpäivärahojen laskennassa tulisi ottaa huomioon verotettavista tuloista sekä opintoraha että palkkatulot sekä muuttuneet tulot myös lyhytaikaisten työsuhteiden osalta. Verotettavaan tuloon päivärahan perusteena rinnastettava niin sanottu kuuden kuukauden tulo ei opiskelijoiden osalta vaihtoehtona toteudu, jos opiskelijan työskentely tapahtuu kesäaikana.

#### ***Varusmiehet ja siviilipalvelusmiehet***

Varusmies- ja siviilipalveluksessa olevat isät ovat tietyin edellytyksin oikeutettuja vanhempainpäivärahoihin. Varsinaisessa palveluksessa ollessaan heidän ei kuitenkaan voida katsoa osallistuvan lapsen hoitoon laissa edellytetyllä tavalla. Asevelvollisuuslain mukaan varusmiespalveluksessa olevalla on oikeus oman lapsen syntymän yhteydessä pidettävään 12 päivän isyyssvapaaseen. Varusmiehelle voidaan myöntää pakottavasta henkilökohtaisesta syystä lomaa enintään 180 päivää. Vastaavat säännökset sisältyvät siviilipalveluslakiin..

Isyyssrahaa voidaan siten maksaa asevelvollisuutta varusmiespalveluna tai siviilipalveluna suorittavalle, joka on isyyssvapaalla tai muulla lomalla palveluksesta. Avioliitossa tai pysyväs-sä avosuhteessa olevalle varusmiehelle myönnetään yhtäjaksoisesti tai varusmiehen palvelus- ja perhetilanne huomioon ottaen jaksotettuna (enintään neljässä osassa) 12 päivän isyyssvapaata. Isyyssvapaata ei vaikuta palvelusajan pituuteen. Sairausvakuutuslain erityissäännöksen mukaan isyyssraha maksetaan vähimmäismääräisenä varusmiespalveluksessa vakinaisessa väessä, aseettomana, reserviläisenä tai nostoväkeen kuuluvana puolustusvoimien palveluksessa taikka siviilipalvelusmiehenä olevalle.

### ***Lyhyissä työsuhteissa työskentelevät henkilöt***

Päiväraha lasketaan henkilön verotuksessa todetusta vuosityötulosta. Se voidaan myös hake- muksesta laskea päivärahaoikeuden alkamista välittömästi edeltäneiden kuuden kuukauden työtulojen mukaan, jos ne ovat jatkuvasti olleet kahdella kerrottuna vähintään 20 prosenttia suuremmat kuin verotuksessa todetut työtulot. Lyhyissä työsuhteissa työskenteleviä koskien jatkuvat kuuden kuukauden työtulot voidaan arvioida myös vähintään kuukauden työtuloja koskevan selvityksen perusteella.

Lyhyemmältä kuin kuuden kuukauden ajanjaksolta saatuja työtuloja voidaan pitää jatkuvina, jos käytettävissä on työnantajan antama tai muu luotettava selvitys siitä, että työssäolo olisi jatkunut vähintään kuusi kuukautta, jos oikeus vanhempainpäivärahaan ei olisi alkanut. Jatku- vina työtuloina voidaan ottaa huomioon myös lyhytaikaisista työsuhteista saadut työtulot, jos henkilö on jatkuvasti ollut joko työssä tai työttömänä työnhakijana työmarkkinoiden käytettä- vissä ja hänen työhistoriastaan voidaan perustellusti päätellä, että työllistyminen olisi jatkunut joko useassa jaksossa tai yhdenjaksoisena.

Jos ei päivärahaa voida laskea työtulojen perusteella, se määräytyy vähimmäismääräisenä.

### ***Yrittäjät***

Yrittäjällä on oikeus vanhempainpäivärahoihin niitä koskevien yleissäännösten mukaan. Yrit- täjän päiväraha määräytyy hänelle vahvistetun yrittäjän tai maatalousyrittäjän eläkelain mu- kaisen työtulon perusteella. Jos yrittäjä ei ole velvollinen ottamaan yrittäjän eläkelain tai maa- talousyrittäjän eläkelain mukaista vakuutusta, hänen työtulonaan otetaan huomioon tulovero- laissa tarkoitettu ansiotulo elinkeinotoiminnasta, maataloudesta ja yhtymästä, palkkatulo omasta yrityksestä tai maataloudesta, yrittäjätoimintaan liittyvä työkorvaus, hankintatyön ar- vo, porotalouden ansiotulo ja veronalainen apuraha.

Jos vakuutettu, jolla ei ole velvollisuutta ottaa sanottujen lakien mukaista vakuutusta, ottaa vapaaehtoisesti tällaisen vakuutuksen, hänen työtulonaan otetaan kuitenkin huomioon hänelle vahvistettu yrittäjän tai maatalousyrittäjän eläkelain mukaisen työtulo. Jos ei työtuloa ole mahdollista näin määrittää, päiväraha maksetaan vähimmäismääräisenä.

### ***Apurahan saajat***

Apurahalla työskentelevät tutkijat ja taiteilijat eli apurahansaajat ovat saaneet vanhempainpäi- värahaa vuodesta 2009 lähtien. MYEL-työtulon perusteella, jos heillä on sellainen ollut. Apu- rahansaaja on velvollinen vakuuttamaan itsensä, kun hänelle on Suomesta myönnetty apuraha, jonka turvin hän työskentelee yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Apurahansaajat vakuutetaan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksessa.

## 5.8 Työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaaminen

Työnantajille aiheutuu vanhempainvapaiden ajalta suoria kustannuksia sikäli kuin he maksavat vanhempainvapaiden ajalta palkkaa ja työnantajalle tältä ajalta maksettu vanhempainpäiväraha ei kata työnantajille aiheutuneita palkkakustannuksia. Kustannukset perustuvat työ- ja virkaehtosopimukseen. Sen lisäksi työnantajalle aiheutuu epäsuoria kustannuksia muun muassa perhevapaalle jäävän henkilön töiden järjestelyistä, uuden työntekijän palkkaamisesta, perehdyttämisestä ja kouluttamisesta, perhevapaalta palaamisesta sekä sijaisjärjestelmän ylläpidosta. Suoria kustannuksia aiheutuu myös tilapäisestä hoitovapaasta, jota ei korvata.

Yli 60 toimialaa edustavien henkilöstövastaavien arvion mukaan perhevapaista aiheutuvat kustannukset eivät ole organisaatioissa päällimmäisin ongelma. Kustannukset tulivat ongelmien listalla vasta viidentenä. Sen sijaan merkittävimminä ongelmina koettiin avainhenkilöiden poissaolo, sijaisen löytäminen perhevapaalle jäävän työntekijän tilalle, työtehtävien uudelleenjärjestely ja sijaisten kouluttaminen. Pienet organisaatiot raportoivat ongelmista selvästi useammin kuin suuret, mutta ongelmien tärkeysjärjestys oli sama (Salmi ym. 2009.) Yksityistä sektoria koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että vanhempainvapaista aiheutuvat ns. suorat kustannukset eivät ole yrityksille kovin merkittävä kustannuserä. (Maliranta & Napari 2007.)

### *Palkanmaksusta aiheutuvien kustannusten korvaaminen*

Työnantajille maksettiin vanhempainpäivärahoja 157,3 miljoonaa euroa vuonna 2010, joka vastaa 16,4 prosenttia vanhempainpäivärahoista. Vuodesta 2007 alkaen työnantajille on maksettu 90 prosenttia äitiysrahan perusteena olevasta työtulosta ensimmäisen 56 arkipäivän osalta. Korotuksen vaikutukset ovat nähtävissä tilastoissa varsinkin vuodesta 2008 lähtien.

**Taulukko 4. Työnantajille maksetut vanhempainpäivärahat 2005 - 2010**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Työnantajille maksetut korvaukset, milj. euroa	84,7	91,9	115,7	136,3	149,8	157,3
% vanhempainpäivärahoista	13,2	13,3	15,0	16,4	16,5	16,4

Vuonna 2009 päättyneissä vanhempainpäivärahoissa korvaus oli keskimäärin 73 prosenttia palkasta. Työnantajien kustannettavaksi jäävä osuus oli vuonna 2010 arviolta 58 miljoonaa euroa. Lisäksi työnantajien kustannettavaksi jäävät työntekijän palkan perusteella maksamat lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut lukuun ottamatta työntekijän sosiaaliturvamaksua. Näiden maksujen arvioidaan olevan 44 miljoonaa euroa. Palkalliselta vanhempainpäivärahakaudelta aiheutuvat työntekijän palkkakustannukset, joihin työntekijä ei saa korvausta tai palautusta, ovat edellä esitettyjen arvioiden perusteella noin 102 miljoonaa euroa.

### *Vuosilomapalkan korvaaminen*

Vuosilomalain mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa rinnastetaan työssäolon veroisiin päiviin, joilta kertyy palkallista vuosilomaa. Pitäessään vapaan aikana ansaitsemansa vuosiloman työntekijän on maksettava työntekijälle normaali vuosilomapalkka. Vanhempainrahakauden aikana ansaituista vuosilomista johtuvia kustannuksia on korvattu työnantajille vuodesta 1994 alkaen. Vuosilomakustannusten korvauksia parannettiin vuoden 2005 alusta kattamaan maksettava bruttopalkka.

**Taulukko 5. Vuosilomakustannuskorvaukset 2005 - 2010**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Maksetut korvaukset, milj. euroa	22,4	32,7	37,1	49,0	55,9	61,6
Henkilöitä, joista maksettu	19 408	20 147	21 289	22 698	24 824	25 852

Vuoden 2007 alusta vuosilomakustannuskorvausta korotettiin kattamaan paitsi työntekijälle maksettavan bruttopalkan myös keskimääräiset lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut. Vuosilomakustannuskorvaus määräytyy vuosityötulon perusteella, jolloin korvauksen perustetta korotetaan kertoimella 1,26. Vuonna 2010 maksettiin työnantajille vuosilomakustannusten korvauksia 61,6 miljoonaa euroa. Korvauksia maksettiin 25 850 henkilöstä. Vuosilomakustannuskorvausten määrä on lähes kaksinkertaistunut verrattuna vuoteen 2006. Myös henkilöiden määrä, joista korvauksia maksettiin, on kasvanut lähes 6 000 henkilöllä.

***Esimerkinä yksittäisen työnantajan näkökulmasta voidaan esittää seuraava laskelma (EK & KELA):***

Työntekijän palkka	3 000 e/kk
Työntekijän äitiysraha	
- 90 %	106,51 e
- 70 %	80,82 e
Palkallisen äitiysvapaan pituus	3 kk
Vuosilomaa kerryttävä aika	10 kk

**Työnantajan kustannukset**

Äitiysvapaan palkka	9 000 e
Sosiaalivakuutusmaksut (22,5 %)	2 025 e
Perhevapaan ajalta ansaittu vuosilomapalkka	3 000 e
Sosiaalivakuutusmaksut (22,5 %)	675 e
Lomaraha (tes)	1 500 e
Sosiaalivakuutusmaksut (22,5 %)	337,50 e
Perhevapaakustannukset yhteensä (ilman tasausta)	16 537,50 e

**Korvaukset työnantajalle**

Äitiys- ja vanhempainraha (90 % 56 ap, 70 % 16 ap)	7 257,68 e
Työnantajan sosiaaliturvamaksun oikaisu	153,86 e
Vuosilomakustannusten korvaus	3 780 e
Vuosilomapalkasta maksetun sosiaaliturvamaksun oikaisu	80,14 e
Korvaukset yhteensä	11 271,68

**Työnantajan nettomenot**

Perhevapaakustannukset	16 537,50
Kustannusten tasaamiskorvaukset	11 271,68
Nettomenot	5 265,82 (tasattu 68,2 % menoista)

***Työryhmälle ehdotettua:***

Yrittäjänäisten Keskusliitto on esittänyt työryhmälle myös laskelman. Tämän mukaan yrittäjälle aiheutuvista kustannuksista yli puolet on epäsuoria kustannuksia. Järjestö vaatii myös epäsuorien kustannusten korvaamista.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS) on tuonut esiin, että äkillisiin sijaisuuksiin, osa-aikaisiin poissaoloihin ja lyhyihin palvelujaksoihin on vaikea saada sijaisia. Sijaisjärjestelyt myös sitovat työvoimaa pois ydintoiminnasta. Työnantajien toimintaa helpottaa, jos vapaiden hakemiseen ja myöntämiseen on selkeät ja sitovat säännöt. Vapaan ajankohdan muuttaminen on usein töiden järjestelyiden kannalta ongelmallista. Nämä seikat tulee järjestelmän kehittämisessä ottaa huomioon mm. siten, että turvataan työvoiman saanti ja huolehditaan siitä, että työnantajien kustannukset eivät nouse.

**5.9 Vanhempainvapaiden rahoitusjärjestelmän kehittäminen**

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelman mukaan perhevapaista aiheutuvat kustannukset jaetaan nykyistä tasapuolisemmin mies- ja naisvaltaisten alojen työnantajien kesken sekä yhteiskunnan rahoitusosuutta lisätään. Työryhmän toimeksiannon mukaan sen

tulee selvitystyössään ottaa huomioon hallitusohjelman tavoitteet yhteiskunnan rahoitusosuuden lisäämisestä.

### ***Vanhempainvakuutus***

Perhevapaista työnantajille ja työntekijöille aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi on ehdotettu muodostettavaksi erillinen vanhempainvakuutus, josta korvattaisiin työnantajien kustannukset, maksettaisiin työntekijöiden vanhempainpäivärahat ja johon koottaisiin kaikki työnantajalle maksettavat tasauksen muodot. Erillistä vanhempainvakuutusta esitti myös selvityshenkilö Janne Metsämäki jo vuonna 2005.

Malli on ehdotettu rahoitettavaksi joko nykyisen rahoitusohjelman mukaisesti tai vaihtoehtoisesti muuttamalla valtion ja työnantajien ja työntekijöiden rahoitusosuuksia. Vakuutuksen hallinnointi tapahtuisi erillään sairausvakuutuksesta.

Usein keskustelussa on viitattu Ruotsiin, jossa on vanhempainvakuutus, joka rahoitetaan työnantajien maksamilla vakuutusmaksuilla. Vakuutuksesta maksetaan muun muassa työntekijöiden vanhempainpäivärahat ja tilapäisen hoitovapaan päivärahat. Työnantaja ei kuitenkaan Ruotsissa maksa palkkaa vanhempainvapaan ajalta, eli päivärahoja ei makseta työnantajille äitiysvapaan ajalta. Toisaalta työnantajalle ei myöskään jää silloin kustannuksia palkan mak-  
susta. Noin  $\frac{3}{4}$  työntekijöistä koskee sopimus, jonka mukaan työnantaja maksaa vanhempainvapailta 10 prosentin suuruista lisää. Bruttokorvaus voi olla 90 prosenttia.

### ***Kustannusten jako työnantajien, työntekijöiden ja valtion välillä***

Viimeaikaisessa keskustelussa on myös noussut esiin yhteiskunnan eli tässä tapauksessa valtion rahoitusosuuden kasvattaminen. Ansioperusteisessa toimeentuloturvassa valtion rahoitettavaksi on perinteisesti katsottu kuuluvan perusturva. Se rahoitetaan verovaroin. Sen sijaan ansioperusteinen sosiaaliturva kuuluu rahoittaa vakuutusmaksuin.

Hallitusohjelmaa kirjoitettaessa elettiin pitkään jatkuneen talouskasvun kautta, joka silloin näytti jatkuvan häiriöttä eteenpäin. Sen jälkeinen taantuma ja tämän hetkinen taloustilanne edellyttävät kuitenkin, että yhteiskunnan rahoitusosuuden lisäämistä harkittaessa on otettava huomioon julkisen talouden kantokyky.

## 6 TYÖRYHMÄN NÄKEMYS PERHEVAPAIEN UUDISTAMISEN TAVOITTEISTA

Työryhmä on edellä kuvatun perusteella arvioinut perhevapaiden kokonaisuutta ja laajemman uudistamisen tarpeita. Työryhmä katsoo, että yhteen sovitettavia tavoitteita, jotka uudistus-työssä tulee ottaa huomioon, ovat:

- järjestelmän selkeyttäminen ja yksinkertaistaminen
- lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen
- isien vanhemmuuden tukeminen ja vanhempainvapaan käytön lisääminen
- perheellistymisen tukeminen ja syntyvyyden edistäminen
- lasten ja perheiden yhdenvertaisuuden edistäminen
- sukupuolten tasa-arvon parantaminen
- naisten työmarkkina-aseman parantaminen
- perheen ja työn joustavampi yhteensovittaminen
- työllisyysasteen nostaminen ja työurien pidentäminen
- perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantaminen
- järjestelmän kansantaloudellisen kestävyuden varmistaminen

### *Järjestelmän selkeyttäminen ja yksinkertaistaminen*

Suomalaista perhevapaajärjestelmää on vuosikymmenten ajan kehitetty eri tavoin pala kerrallaan. Vaikka monia parannuksia on saatu aikaan, järjestelmä on samalla muuttunut yhä monimutkaisemmaksi. Eri vapaiden nimet, etuuksien vaihtelevat tasot sekä ehdot vapaiden käytössä muodostavat niin monitahoisen kokonaisuuden, että lapsiperheiden vanhempien on vaikea saada selville omat oikeutensa. Etuuksien käyttöä rajaavat yksityiskohtaiset ehdot yhdessä tiedon puutteen kanssa voivat osaltaan aiheuttaa sen, etteivät perheet käytä edes kaikkia tarjolla olevia mahdollisuuksia hyväkseen.

Myös työnantajien kannalta järjestelmän monimutkaisuus on pulmallista. Työtehtävien suunnittelua ja sijaisjärjestelyjen tekemistä sekä kustannusten ennakointia helpottaisi, jos järjestelmä olisi selkeämpi. *Tavoitteena on järjestelmän selkiyttäminen ja yksinkertaistaminen.*

Työryhmässä on saanut kannatusta ajatus, että vapaita nimitettäisiin jatkossa äitiysvapaaksi (äidille korvamerkitty osa vapaasta), isyysvapaaksi (isälle korvamerkitty osa vapaasta) ja vanhempainvapaaksi (jaettavissa oleva osa vapaasta). Samaa periaatetta sovellettaisiin vapaiden ajalta maksettaviin etuuksiin (äitiysraha, isyysraha ja vanhempainraha).

### *Lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen*

Vanhempainvapaajärjestelmän perustavoite on syntyvän lapsen hyvinvoinnin tukeminen. Uusin tutkimustieto lasten hyvinvoinnista perustelee tarvetta vahvistaa lapsen ensimmäisiä pysyviä kiintymyssuhteita sekä tukea lapsen ja hänen vanhempiensa vuorovaikutussuhdetta. Varhaislapsuuden vakaat olosuhteet heijastuvat pitkälle aikuisiänkin hyvinvointiin ja toimintakykyyn. Uusimman lasten hyvinvoinnin tutkimustiedon valossa on perusteltua kehittää vakuutusperusteista vanhempainvapaakautta niin, että se mahdollistaa lapsen kotona hoitamista vähintään lapsen yhden vuoden ikään saakka nykyisen 9-10 kuukauden sijasta. *Tavoitteena on edetä tähän suuntaan.*

Erityisesti esikoisen syntymä mullistaa perhe-elämää. Synnytyksestä toipuminen ja imetys vievät äidiltä paljon aikaa ja voimavaroja. Puolison antama tuki ja välittäminen kannustavat

äitiä imettämään. Yhteinen vastuu pienestä lapsesta lisää perheen yhteenkuuluvaisuuden tunnetta, tukee isän osallistumista lapsen hoitoon sekä vaikuttaa parisuhteeseen myönteisesti. *Tavoitteena on edistää vanhempain mahdollisuuksia olla vanhempainvapaalla yhtä aikaa nykyistä hieman pidempään.*

Lapsen hyvinvointi on pitkälti yhteydessä hänen vanhempiensa hyvinvointiin. Suhde molempiin vanhempiin on tärkeä lapsen kasvun ja kehityksen kannalta. *Tavoitteena on edistää molempien vanhempien osallistumista lapsen hoitoon.*

Lasten ja hänen vanhempiensa hyvinvointia tukee mahdollisuus sovittaa yhteen ansiotyötä ja perhe-elämää. Työ ei saa viedä liikaa lapsiperheiden vanhempien aikaa ja voimia, eikä aikuisen työelämän kiireen ja stressin pitäisi heijastua lasten elämään. Työn ja perheen ristiriidat kuormittavat myös parisuhdetta ja vaarantavat sitä kautta lasten hyvinvoinnin edellytyksiä. *Tavoitteena on, että pienten lasten kummallakin vanhemmalla on ansiotyön ohella riittävästi aikaa ja voimavaroja hoitaa ja kasvattaa lasta sekä huolehtia perhe-elämää ylläpitävästä arjesta kuten kotitöistä.*

Riittävä toimeentulo tukee vanhemmuutta ja sitä kautta lasten hyvinvointia. Kun tulot riittävät arjen välttämättömien menojen kattamiseen, vanhempien ei tarvitse murehtia raha-asioita ja voimavaroja jää enemmän lapsen hoitamiseen ja kasvattamiseen. Viime vuosina lapsiperheiden toimeentulo on jäänyt jälkeen muun väestön tulokehityksestä. Erityisesti pienten lasten perheissä perhevapaisiin liittyvät tulonsiirrot (vanhempainpäivärahat sekä kotihoidon tuki) ovat tärkeä osa toimeentuloa. Useimpien lapsiperheiden tulonsiirtojen reaaliarvo on 1990-luvulta laskenut ja köyhyysriski on kasvanut. *Tavoitteena on turvata riittävä toimeentulo pienten lasten perheille.*

Lapsen hyvinvointia tukee myös imetyksen edistäminen. Imetys suojaa lapsen ja myös äidin terveyttä ja tukee osaltaan kiintymyssuhteen syntymistä äidin ja lapsen välille. Terveiden, normaalipainoisina syntyneiden vauvojen täysimetystä suositellaan Suomen kansallisissa imeytys-suosituksissa WHO:n linjauksen mukaisesti kuuden kuukauden ikään. Tämän jälkeen osittaista imetystä suositellaan jatkettavaksi muun ravinnon ohella yksivuotiaaksi ja perheen niin halutessa pidempäänkin.

Vaikka imetys on yleistynyt Suomessa 70-luvulta lähtien, imetetään meillä edelleen huomattavasti suosituksia lyhyemmän ajan. Suomalaisäidit imettävät keskimäärin 7 kuukautta, josta täysimetystä on vain 1,4 kuukautta. Suomessa on hyvin vähän (1 %) kuuden kuukauden ikään asti täysimetettyjä vauvoja.

Nykyiset perhevapaat mahdollistavat imettämisen ja sen riittävän pituuden perheen päätöksen mukaisesti. *Työryhmä katsoo, että näin tulee olla jatkossakin. Myös työssäkäyvän äidin osittaisen imetyksen mahdollistamiseen on tarpeen kiinnittää huomiota.*

### ***Perheellistymisen tukeminen ja syntyvyyden edistäminen***

Perhepolitiikalla, erityisesti työn tai opiskelun ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksilla on yhteyttä siihen, kuinka paljon lapsia Suomeen syntyy. Väestön uusiutuminen edellyttäisi 2,1 lasta naista kohden. Suomalaiset pitävät ihanteena omalla kohdallaan keskimäärin 2,3 - 2,6 lasta, mutta kokonaishedelmällisyysluku on viimeisten neljän vuosikymmenen ajan ollut alle 1,9. Tämä on kuitenkin eurooppalaisittain hyvällä tasolla.

Lapsenhankintaa lykätään erityisesti opintojen loppuunsaattaminen vuoksi. Työn ja taloudellisen tilanteen epävarmuus lykkäävät usein perheellistymistä. Tähän vaikuttaa myös määräaikaisten työsuhteiden yleisyys varsinkin nuorilla naisilla (26 % 25 - 34-vuotiaista naisista).



Noin joka viides nainen jää lapsettomaksi joko oman valintansa perusteella tai tahattomasti. Tilanne on johtanut synnyttäjien keski-ään nousuun. Vuonna 2009 ensisynnyttäjien keski-ikä oli 28,2 vuotta, kun se vuonna 1990 oli 26,8 ja vuonna 1970 24,4 vuotta. Iän myötä hedelmällisyys vähenee ja erilaiset äidin ja lapsen terveysriskit lisääntyvät. *Tavoitteena on, että suomalaiset voisivat hankkia toivomansa määrän lapsia riittävän nuorina. Perhevapaajärjestelmän tulisi tukea tätä tavoitetta siten, että ensisynnyttäjien keski-ikä laskisi. Erityisesti on helpotettava opiskelun ja perheellistymisen yhteensovittamista.*

### ***Lasten ja perheiden yhdenvertaisuuden edistäminen***

Lapsiperheiden yleisin perhemuoto on edelleen avioparin ja lasten muodostamat perheet, joita on 61 % suomalaisista lapsiperheistä. Avoparien lapsiperheitä on 18 % samoin kuin äidin ja lasten muodostamia perheitä. Alle kolmessa prosentissa lasten kanssa asuu pelkästään isä. Näiden perhemuotojen sisälläkin on vaihtelua: osa avio- tai avoparien lapsiperheistä on uusperheitä, joissa voi asua yhden tai kummankin puolison lapsia ja/tai parin yhteisiä lapsia. Suurella osalla yhden vanhemman perheistä lapsilla on myös toinen, muualla asuva vanhempi, mutta ei kaikilla. Osa lapsista on adoptoituja, ja osassa perheitä vanhemmat ovat samaa sukupuolta. Perhepolitiikan tulee ottaa erilaisten perheiden tarpeet ja tilanteet huomioon. *Tavoitteena on lasten yhdenvertainen kohtelu perhetyypistä riippumatta.*

### ***Sukupuolten tasa-arvon parantaminen: isien vanhemmuuden tukeminen ja vanhempainvapaan käytön lisääminen sekä naisten työmarkkina-aseman parantaminen***

Sukupuolten tasa-arvon kannalta perhevapaiden ja hoivavastuun epätasainen jakautuminen vanhempien kesken on ongelmallista. On tärkeää lisätä isien käyttämiä vapaita, koska näin vahvistetaan isän ja lapsen suhteen kehittymistä, parannetaan hoivavastuun jakautumista vanhempien kesken ja parannetaan naisten työmarkkina-asemaa.

Äidit pitävät nykyisin pääosan molemmille vanhemmille tarkoitetuista perhevapaista. Vanhempainvapaiden epätasainen jakautuminen naisten ja miesten kesken on ongelmallista naisten työmarkkina-aseman ja palkkakehityksen kannalta. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisvaltaisilla aloilla ja ovat yksi syy siihen, että naisten perheellistyminen siirtyy. Naiset, joilla ei ole vakituista työpaikkaa odottamassa, jäävät muita useammin lapsen saatuun pidemmäksi aikaa kotiin kotihoidon tuen turvin. Tämä koskee erityisesti vähemmän koulutettuja äitejä.

Pitkät hoitovapaat puolestaan heikentävät mahdollisuuksia uralla etenemiseen ja palkkatason nousuun. Naisten miehiä alhaisempi palkkataso näkyy jatkossa myös pienempinä päivärahoina ja eläkkeinä. *Perhevapaiden tasaisemmalla jaolla pyritään parantamaan naisten työmarkkina-asemaa, tukemaan urakehitystä sekä kaventamaan miesten ja naisten palkkaeroja.*

Työelämä jakautuu Suomessa voimakkaasti sukupuolen mukaan nais- ja miesvaltaisiin aloihin. Vanhempainvapaiden rahoitus kerätään kaikilta työntantajilta suhteessa yhtä suurella sairaskuutusmaksulla. Koska naiset pitävät pääosan vanhempainvapaista, vanhemmuudesta työntantajalle aiheutuvat epäsuorat kustannukset kohdistuvat enemmän nais- kuin miesvaltaisille aloille. Suoria kustannuksia aiheutuu siitä äitiysvapaa-ajanpalkasta, jota työntantajalle ei kompensoida päivärahalta sekä tilapäisen hoitovapaan ajalta maksettavasta palkasta. Palkan maksaminen äitiys- ja isyysvapaan ajalta perustuu työ- ja virkaehtosopimukseen. Isyysvapaan ajalta palkanmaksu on nopeasti yleistynyt.

Naisvaltaisilla aloilla perhevapaita pidetään yli kaksinkertainen määrä miesvaltaisiin aloihin nähden. Naisvaltaisten alojen lisäksi erityisesti pienissä yrityksissä myös epäsuorat kustannukset (sijaisen rekrytointi ja perehdyttäminen) voivat merkittävästi kuormittaa yrityksen

toimintamahdollisuuksia. Kustannuksia suurempina ongelmina työnantajat pitävät avainhenkilöiden poissaoloa, sijaisten löytämistä ja kouluttamista sekä töiden uudelleenjärjestelyä. Myös muiden kuin ns. avainhenkilöiden työpanoksen korvaaminen poissaolon ajalta on usein hankalaa. Näin ollen pelkkä epäsuorien kustannusten korvaaminenkaan ei poista kaikkia työnantajien kokemia ongelmia.

Vuoden 2007 alusta suorien kustannusten korvausjärjestelmää uudistettiin ja naisvaltaisten alojen tilanne on sen jälkeen parantunut olennaisesti, mitä ei kaikessa julkisessa keskustelussa ole huomioitu riittävästi. Työryhmä on arvioinut nykyistä rahoitusjärjestelmää ja sen mahdollisuuksia vielä parantaa työ- ja virkaehtosopimusten mukaisten suorien kustannusten tasausta. Epäsuorien kustannusten arviointi ja niiden korvaaminen on puolestaan vaikeaa. Siitä ei ole kansainvälisiä esimerkkejä. Epäsuorat kustannukset ovat työnantajien todellisia kustannuksia ja niiden vähentäminen ja korvaaminen on kehittämistyössä otettava huomioon. Epäsuoria kustannuksia tasaa parhaiten se, että isien osuus vanhempainvapaiden käytöstä lisääntyy. *Tavoitteena on vielä parantaa suorien kustannusten tasausta. Epäsuorien kustannuksen tasaamiseen tulee pyrkiä ensisijaisesti isän vanhempainvapaan käyttöä lisäämällä.*

Isien kannustaminen perhevapaiden käyttöön on ollut tasa-arvopolitiikan tavoitteena jo useamman vuosikymmenen ajan. Isien perhevapaiden yleistyminen edistää naisten asemaa työmarkkinoilla, kun vanhemmuutta ei yhdistetä pelkästään naisiin. Lisäksi isän asema perheessä vahvistuu, kun hänellä on kokemusta ja osaamista lapsen hoidossa. Perhevapaan myötä isän osuus myös kotitöiden tekemisestä vahvistuu ja puolisoitten välinen työnjako tulee tasapuolisemmaksi, mikä tukee parisuhdetyytyväisyyttä ja vähentää eroriskiä. Erotilanteessa lapsen ja kodin hoitoon osallistuneella isällä on paremmat mahdollisuudet säilyttää läheinen suhde lapseensa, kun lapsen huollosta ja tapaamisesta päätetään. *Tavoitteena on tukea isien vanhemmuutta ja lisätä isien perhevapaiden käyttöä kaikissa perheissä.*

### ***Perheen ja työn joustavampi yhteensovittaminen: osa-aikatyön mahdollisuudet ja vapaiden jaksotus***

Pienten lasten vanhemmat toivovat perhepolitiikalta usein parempia mahdollisuuksia joustavaan työaikaan ja osa-aikatyöhön. Nykyinen järjestelmä suosii enemmän joko-tai kuin sekä-että -ratkaisuja työn ja lasten hoitamisen suhteen. Vanhempainvapaat on käytettävä suhteellisen lyhyen ajan sisällä, ja vapaiden käyttämiselle osa-aikaisena on asetettu tiettyjä edellytyksiä. Saadakseen osittaista vanhempainvapaata molempien vanhempien on tehtävä osa-aikatyötä samanaikaisesti ja jaettava hoitovastuu lapsesta. Osittaisen vanhempainvapaan yhdistäminen opiskeluun ei ole mahdollista.

Perheet kokevat, että osittainen hoitoraha ei tue riittävästi lapsiperheiden vanhempien osa-aikatyötä. Tämä kytkeytyy myös päivähoitopalveluihin ja -maksuihin, jotka eivät läheskään aina määräydy suhteessa käytettyyn hoitoaikaan vaan ovat osa-aikahoidossa suhteessa korkeammat kuin kokopäivähoidossa.

Osittaisen hoitovapaan käyttö on osittaista vanhempainvapaata joustavampaa ja yksilöllisempää, mutta sen ajalta maksettava korvaus on niin pieni, ettei se korvaa menetettyjä ansioita. Perhevapaita pidetäänkin osa-aikaisina vain harvoin: osittaista vanhempainvapaata piti vuonna 2010 vain 120 perhettä ja osittaista hoitovapaata (lyhennettyä työaika) pitää alle kolmevuotiaan lapsen hoitamiseen runsas 3000 perhettä vuosittain. Periaatteessa kiinnostus osa-aikatyötä kohtaan olisi kuitenkin suurempaa. *Tavoitteena on lisätä vapaiden käytön joustavuutta ja edistää pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia tehdä osa-aikatyötä, ottaen huomioon perheiden ja työnantajien tarpeet.*

Työnantajan näkökulmasta perhevapaiden joustavammat käyttömahdollisuudet lisäävät yhtäältä ennakoinnin ja suunnittelun pulmia, mutta toisaalta ne antavat mahdollisuuden yhdessä työntekijän kanssa neuvotellen sopia molemmille parhaiten sopivasta tavasta erilaisissa työtilanteissa järjestää perhevapaan käyttö. *Tavoitteena on parantaa työnantajien mahdollisuuksia tarjota työpaikkoja, saada osaavaa työvoimaa ja edistää perhevapaalta työhön paluuta tukevia käytäntöjä.*

Työn ja perheen nykyistä parempi yhteensovittaminen ylläpitää työkykyä ja auttaa jaksamaan työelämässä pidempään. *Tavoitteena on, että työelämässä otetaan paremmin huomioon työntekijöiden perhetilanteet ja tuetaan näin työssä jaksamista sekä perheen ja lasten hyvinvointia.*

### ***Järjestelmän kansantaloudellisen kestävyuden varmistaminen***

Järjestelmän kansantaloudelliseen kestävyyteen liittyvät edellä mainitut työurien pidentämisen ja työllisyysasteen sekä myös vakaan syntyvyyden ylläpidon tavoitteet. Suomessa on kyetty yhdistämään onnistuneella tavalla vakaa talouden kasvu, sukupuolten tasa-arvo sekä lasten hyvinvointi. Tämä tukee kansantalouden pitkän aikavälin kestävyttä. Vakaa syntyvyys vähentää tarvetta ns. sukupolvirahastointiin vakuutusjärjestelmässä sekä tukee julkisen talouden tasapainoa. Pitkällä aikavälillä se tukee myös huoltosuhteen säilymistä hyvänä.

Väestön ikääntyessä työllisyysasteen pitäminen mahdollisimman korkeana on asetettu keskeiseksi yhteiskuntapoliittiseksi tavoitteeksi, jotta huoltosuhte ei muodostu kohtuuttoman korkeaksi. Keskeisenä tavoitteena on myös työurien pidentäminen sekä nopeuttamalla opinnoista työelämään siirtymistä että edistämällä ikääntyneiden työssä jaksamista. Edellä on jo todettu työn ja perheen hyvän yhteensovittamisen tukevan työssä jaksamista. Sen lisäksi on tarpeen tukea etenkin nykyistä parempaa opiskelun ja perheellistymisen yhteensovittamista. *Tavoitteena on, että työuria voidaan pidentää myös alkupäästä siten, että nuoret naiset ja miehet pääsevät sujuvasti ja yhdenvertaisesti työuralle koulutuksen jälkeen.*

Naisten ja miesten yhdenvertaiset mahdollisuudet työmarkkinoilla edistävät työllisyysasteen nousua. Kummankaan sukupuolen osaamista ei ole varaa hukata perheellistymiseen tai muuhun sukupuoleen liittyvän syrjinnän takia. *Tavoitteena on edistää naisten ja miesten tasa-arvoa työmarkkinoilla muun muassa parantamalla edelleen työnantajille aiheutuvia kustannusten korvaamista.*

Perhevapaajärjestelmää uudistettaessa otetaan huomioon julkisen talouden mahdollisuudet yhtäältä lähivuosina, toisaalta pidemmällä aikavälillä. Tällöin tulee arvioida paitsi ehdotettujen muutosten aiheuttamia välittömiä kustannuksia, myös muutoksiin pidemmällä aikavälillä liittyviä mahdollisia kustannusten alenemisia ja säästöjä. Kustannuksia ja säästöjä voi syntyä eri tavoin työnantajille ja työntekijöille sekä kuntien ja valtion tuloveroilla katettaviin menoihin. *Ehdotusten taloudellisia vaikutuksia on arvioitava suhteessa hyvinvointivaikutuksiin mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja pitkällä tähtäimellä. Uudistusten tulee olla kansantalouden ja julkisen talouden kannalta myös lyhyellä aikavälillä kestävällä pohjalla.*

## **7 TYÖRYHMÄN LINJAUKSET PERHEVAPAI- DEN KEHITTÄMISEKSI**

### **7.1 Yhteen sovitettavat tavoitteet**

Seuraavassa on esitetty kootusti työryhmän kannanotot uudistamisen suunnasta. Nämä tavoitteet saattavat olla jossain määrin ristiriidassa keskenään. Työryhmän jäsenillä on myös erilaisia painotuksia tavoitteista.

- 1) Järjestelmää tulee selkiyttää ja yksinkertaistaa.
- 2) Vakuutusperusteista vanhempainvapaakautta tulee pidentää erityisesti lisäämällä isille suunnattua osuutta vapaista. .
- 3) Molempien vanhempien osallistumista lapsen hoitoon tulee tukea. Vanhempien mahdollisuuksia olla vanhempainvapaalla yhtä aikaa hieman nykyistä pidempään tulee lisätä.
- 4) Isien vanhemmuutta tulee tukea kaikissa perheissä ja perhetilanteissa. Isiä tulee kannustaa käyttämään enemmän perhevapaita myös itsenäisesti.
- 5) Lapsia tulee kohdella yhdenvertaisesti perhetyypistä riippumatta.
- 6) Perhevapaajärjestelmän tulee mahdollistaa, että pienten lasten vanhemmilla on työn ohella riittävästi aikaa ja voimavaroja hoitaa ja kasvattaa lasta sekä huolehtia perhe-elämää ylläpitävästä arjesta.
- 7) Perhevapaajärjestelmän tulee edelleen mahdollistaa imettäminen ja sen riittävä pituus perheen päätöksen mukaisesti. Myös työssäkäyvän äidin mahdollisuuksiin imettää on tarpeen kiinnittää huomiota.
- 8) Perhevapaajärjestelmän tulee tukea mahdollisuuksia hankkia toivottu määrä lapsia toivotussa iässä, jotta ensisynnyttäjien ikä laskisi. Erityisesti on helpotettava opiskelun ja perheellistymisen yhteensovittamista.
- 9) Perhevapaajärjestelmän tulee kannustaa vanhempia jakamaan perhevastuita tasaisesti. Tämä edistää naisten työmarkkina-asemaa, tukee naisten urakehitystä ja kaventaa miesten ja naisten palkkaeroja.

- 10) Vapaiden käytön joustavuutta perheen tarpeiden mukaan tulee lisätä ottaen kuitenkin huomioon myös työnantajien ja työmarkkinoiden tarpeet.
- 11) Tavoitteena on vähentää äitien pitkäaikaista kokoaikaista työmarkkinoilta poissaoloa parantamalla äitien ja isien osa-aikatyön mahdollisuuksia ja edistämällä työn ja perheen yhteensovittamista nykyistä joustavammin.
- 12) Tavoitteena on parantaa työnantajien mahdollisuuksia tarjota työpaikkoja, saada osaa-vaa työvoimaa ja edistää perhevapaalta työhön paluuta tukevia käytäntöjä.
- 13) Työmarkkinoiden toimivuuden parantamiseksi nuoria naisia ja miehiä tulee tukea pääsemään sujuvasti ja yhdenvertaisesti työuralle koulutuksen jälkeen, jotta työurat pidentävät myös alkupäästä.
- 14) Tavoitteena on turvata riittävä toimeentulo pienten lasten perheille.
- 15) Koko perhevapaajärjestelmän uudistamisessa tulee ottaa huomioon kansantalouden reunaehdot. Ratkaisujen tulee olla kestäväällä pohjalla sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

## 7.2 Kolme mallia vanhempainvapaiden kehittämiseen

Työryhmä esittelee kolme tapaa kehittää sairausvakuutuslain vanhempainpäiväraha-kausiin perustuvaa vanhempainvapaajärjestelmää. Mallit painottavat eri tavoin edellä linjattuja tavoitteita ja niitä voi myös yhdistellä. Työryhmä ei ole yksimielinen mallien keskinäisestä paremmuudesta eikä kokonaisuutena sitoudu mihinkään malliin.

Mallien kuvauksissa on esitetty kuukausina ja arkipäivinä (6 päivää = kalenteriviikko) äidille varattu kausi, yhteisesti jaettavissa oleva vanhempainvapaakausi sekä isälle varattu kausi.

- A-malli (4,2+6,3+2,6 kk) perustuu nykyjärjestelmään ja pidentää isän osuutta.
- B-malli (4,2+9+3 kk) pidentää isän osuutta sekä vanhempainvapaata, jonka jakamisesta vanhemmat voivat vapaasti päättää.
- C-malli (6+6+6 kk) pidentää isän ja äidin osuutta sekä lyhentää vanhempainvapaata, jonka jakamisesta vanhemmat voivat vapaasti päättää.

Kaikille esitetyille malleille yhteisiä ovat seuraavat piirteet:

- äidille varattua osuutta vanhempainvapaasta ei esitetä lyhennettäväksi
- vanhempainpäiväraha-kauden kokonaiskesto esitetään pidennettäväksi
- isälle varattua vapaata esitetään pidennettäväksi
- isän kausi on jaettavissa enintään neljään jaksoon
- joustavuutta perheiden näkökulmasta lisätään vaikkakin eri malleissa eri painotuksin.

Lisäksi työryhmä toteaa, että kaikissa malleissa on ratkaistava seuraavat kysymykset:

- miten erilaiset perheet (esim. adoptio-, monikko-, sateenkaari-, opiskelija-, yksinhuoltaja- tai eroperheet) otetaan huomioon?
- aiheuttaako uuden lapsen syntymä edellisestä lapsesta käyttämättä jääneiden vanhempainpäiväraha-kausien menetyksen?
- pysyykö vanhempainpäivärahan määrä saman lapsen perusteella pidettävissä päivärahajaksoissa samana, vaikka tulot muuttuisivat välillä?
- tuleeeko lapsella olla oikeus päivähoidon paikkaan vanhempainvapaakausien välillä?
- pitäisikö äidin ja isän yhtä aikaa pidettävää kautta voida pidentää erityisissä tilanteissa?

Seuraavassa taulukossa on esitetty nykymallin sekä A-, B- ja C-mallin mukaiset äidin, isän ja yhteisesti jaettavan vanhempainvapaan kestot kuukausina (arkipäivinä):

	Nykymalli <sup>1</sup>	A-malli	B-malli	C-malli
Äiti	4,2 (105)	4,2 (105)	4,2 (105)	<b>6,0 (150)</b>
Äiti tai isä	6,3 (158)	6,3 (158)	<b>9,0 (224)</b>	<b>6,0 (150)</b>
Isä	1,7 (42)	<b>2,6 (66)</b>	<b>3,0 (75)</b>	<b>6,0 (150)</b>
Yhteensä	12,2 (305)	<b>13,1 (329)</b>	<b>16,2 (404)</b>	<b>18,0 (450)</b>

Kustannukset vaihtelevat eri malleissa seuraavasti isien vapaiden käyttöön liittyvien oletusten mukaan. Laskelmissa oletetaan äidin pitävän koko äidin osuuden ja jaettavissa olevasta kaudesta 97 prosenttia ja isien 3 prosenttia jaettavissa olevasta kaudesta. Kustannukset on laskettu nykyisellä keskimääräisellä äitien/isien vanhempainpäivärahan tasolla. Laskelmissa ei ole

---

<sup>1</sup> Isän osuus koostuu 18 isyysrahopäivästä ja isäkuukauden 24 isyysrahopäivästä, jotka isä voi käyttää vain, jos hän käyttää vähintään 12 vanhempainrahopäivää. Isän vapaan enimmäispituus on siten 54 päivää.

otettu huomioon mahdollisia säästöjä muun muassa kotihoidon tuesta ja lasten päivähoidon menoista.

Vanhempainpäivärahamenot olivat kokonaisuudessaan 910,4 milj. euroa vuonna 2009.

Jos kustannukset lisääntyisivät 100 miljoonalla eurolla, se edellyttäisi työnantajien ja työntekijöiden sairausvakuutusmaksun korottamista 0,06 prosenttiyksiköllä. Kustannuksista vähennetään ensin valtionosuus ja sen jälkeen loppu jaetaan tasan työnantajien ja työntekijöiden kesken.

### **A-malli**

54 milj. euroa /vuosi, jos 50 % isistä käyttäisi pidennykset

79 milj. euroa/ vuosi, jos 73 % isistä käyttäisi pidennykset

109 milj. euroa/ vuosi, jos kaikki isät käyttäisivät pidennykset

### **B-malli**

257 milj. euroa/ vuosi, jos 50 % isistä käyttäisi pidennykset

327 milj. euroa /vuosi, jos 73 % isistä käyttäisi pidennykset

420 milj. euroa/ vuosi, jos kaikki isät käyttäisivät pidennykset

### **C-malli**

323 milj. euroa/ vuosi, jos 50 % isistä käyttäisi pidennykset

478 milj. euroa/ vuosi, jos 73 % isistä käyttäisi pidennykset

663 milj. euroa/ vuosi, jos kaikki isät käyttäisivät pidennykset

## **7.2.1 A-malli**

A-malli olisi lähimpänä nykyistä vanhempainvapaajärjestelmää. Mallin mukaan perheen käytössä oleva vapaa piteneisi yhteensä noin kuukaudella reiluun 13 kuukauteen (329 arkipäivään). Äidin kausi ja vanhempien jaettavissa oleva kausi säilyisivät ennallaan. Isän vapaakautta pidennettäisiin 24 arkipäivällä eli 42 arkipäivästä 66 arkipäivään. Vanhempien jaettavissa oleva kausi ei enää lyhenisi 12 arkipäivällä, vaikka isä pitäisi vapaansa täysimääräisesti.

Isä voisi pitää vapaakaudestaan yhtä aikaa äidin kanssa viikon enemmän kuin nykyisin eli 1-24 arkipäivää (nykyisin 1 - 18 arkipäivää). Isä voisi pitää oman vapaakautensa myös kokonaan eri aikaan kuin äiti, jolloin perheen käytössä oleva vapaa ulottuisi ajallisesti pidemmälle. Isä voisi pitää itsenäisen kautensa lapsen 2 ikävuoteen mennessä.

Äitiysvapaan voisi aloittaa nykyiseen verrattuna viikkoa myöhemmin eli 50 - 24 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

A-malli joustavoittaisi ja helpottaisi nykyisin isäkuukauden nimellä kutsuttavan isän itsenäisen vapaakauden käyttöä ja toisaalta mahdollistaisi myös viikkoa pidemmän isän ja äidin yhtäaikaisen vapaan. Toisaalta malli mahdollistaisi lapsen hoitamisen kotona noin 1 vuoden ikään, jos isä pitää vapaansa heti vanhempainrahakauden jälkeen, isä ei olisi äidin kanssa yhtä aikaa vapaalla ja äiti aloittaisi vapaansa 24 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Mallin tavoitteena on pitää perhevapaista aiheutuvat kustannukset kohtuullisina, mutta tukea kuitenkin nykyistä enemmän isien perhevapaiden käyttöä.

### 7.2.2 B-malli

B-mallissa vanhempainvapaan kokonaiskesto piteneisi reiluun 16 kuukauteen (404 arkipäivään) niin, että sen aikana olisi mahdollista hoitaa lasta kotona yli 1-vuotiaaksi. Äidin kausi pysyisi entisellään, mutta isän kausi piteneisi 3 kuukauteen sekä vanhempien jaettavissa oleva kausi 9 kuukauteen. Isä ja äiti voisivat pitää vapaitaan yhtäaikaisesti itse valitsemansa ajan. Isä voisi jaksottaa kautensa pitämisen aina lapsen 3 ikävuoteen saakka. Jos perheessä ei ole kahta vanhempaa, yksinhuoltaja voisi käyttää toisen vanhemman osuuden. Erityistapauksissa vanhemmat tai vanhempi voisivat siirtää sen esimerkiksi isovanhemmalle tai muulle läheiselle.

Äitiysvapaan voisi aloittaa nykyiseen verrattuna viikkoa myöhemmin eli 50 - 24 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. B-malli mahdollistaisi lapsen hoitamisen vakuutusperusteisen etuuden turvin noin 14 kuukauden ikään saakka yhtäaikaisten kausien pituudesta riippuen.

Isien vapaan käyttö todennäköisesti lisääntyisi, koska heidän olisi mahdollista käyttää sitä yhtä aikaa äidin kanssa ja sijoittaa sitä joustavasti aina lapsen 3 ikävuoteen saakka.

Mallin tavoitteena on perheen oman valinnanvapauden korostaminen, isien vanhemmuuden tukeminen ja erilaisten perhetilanteiden ja vanhempien työtilanteiden mukainen joustavuus.

### 7.2.3 C-malli

C-mallissa vanhempainvapaan kokonaiskesto piteneisi 18 kuukauteen (450 arkipäivään). Äidille ja isälle olisi molemmille 6 kuukauden kausi ja lisäksi vanhempien kesken jaettavissa oleva 6 kuukauden kausi. Malli mahdollistaisi lapsen hoitamisen vakuutusperusteisin etuuksiin 1,5 vuoden ikään saakka, mikäli isä käyttää vapaansa täysimääräisesti. Mallissa äidin ja isän yhtä aikaa pidettävä kausi olisi korkeintaan 24 päivää. Isä voisi mallissa pitää vapaansa lapsen 3 ikävuoteen mennessä. Jos perheessä ei ole kahta vanhempaa, yksinhuoltaja voisi käyttää toiselle vanhemmalle tarkoitetun vapaa-oikeuden.

Äitiysvapaan voisi aloittaa nykyiseen verrattuna kaksi viikkoa myöhemmin eli 50 - 18 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Isien vapaan käyttö todennäköisesti lisääntyisi, koska isille on pitkä korvamerkitty kausi, jonka voi sijoittaa joustavasti lapsen 3. ikävuoteen saakka.

Mallin tavoitteena on korostaa isien itsenäistä vanhempainvapaan käyttöä ja rohkaista näin isien vanhemmuutta sekä parantaa sukupuolten tasa-arvoa perheessä ja työelämässä. Malli voisi nopeuttaa äidin siirtymistä työmarkkinoille ja parantaa naisten asemaa työelämässä, jos isä pitää täysimääräisen vapaansa heti äidin pitämän vanhempainvapaan jälkeen.

### 7.2.4 Mallien arviointia

Kaikki mallit tähtäävät lasten ja perheiden hyvinvoinnin lisäämiseen sekä perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen vanhempien kesken ja siten myös sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja vanhempainvapaiden kustannusten tasaamiseen nais- ja miesvaltaisten alojen työntekijien kesken.

Kaikissa malleissa vaikutukset lasten ja erilaisten perheiden hyvinvointiin ja yhdenvertaisuuteen, sukupuolten tasa-arvoon ja naisten työmarkkina-asemaan riippuvat olennaisesti siitä, miten pitkä vapaa kokonaisuudessaan on ja kuinka pitkiä korvamerkittyjä vapaita isät käyttä-



vät. Pidemmistä isälle korvamerkityistä vapaista kuin 3 kk (Islanti) ei ole kansainvälistäkään kokemusta. Nykyisin isän itsenäisen vapaan käyttö on yhteydessä vanhempien koulutustasoon ja sosioekonomiseen asemaan. Siksi mallien mahdollisia vaikutuksia esimerkiksi lasten keskinäiseen yhdenvertaisuuteen sekä erilaisten perheiden asemaan tulee arvioida.

Mikään malli ei sinällään lisää työnantajien työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvia suoria kustannuksia lomarahakustannuksia lukuun ottamatta. Epäsuorat kustannukset voisivat lisääntyä erityisesti isien työnantajille, mikäli isät pitävät vapaansa täysimääräisesti.

A-mallin kustannusvaikutukset sairausvakuutuksen rahoitukseen (maksuprosentin nousuna) ovat maltillisemmat verrattuna B- ja C-malliin. B-mallin kustannukset ovat noin nelinkertaiset ja C-mallin kuusinkertaiset A-malliin verrattuna, jos äidit käyttävät kaikki heille mahdolliset pidennykset ja isistä noin kolme neljästä käyttää isien osuuden kokonaan. Toisaalta B- ja C-mallin tavoitellut vaikutukset työryhmän tavoitteiden toteuttamiseksi ovat todennäköisesti A-mallia huomattavasti suuremmat. Kustannusten ja vaikutusten arviointi on kuitenkin vaikeaa, koska perheiden valintoja ei voi ennakoida.

Näkemykset mallien rahoittamisesta vaihtelevat. Osa työryhmän jäsenistä katsoo, että valtion tulisi ottaa vastattavaksi nykyistä suurempi osuus rahoituksesta. Osa puolestaan pitäytyisi nykyisessä rahoituksen jaossa työnantajien, työntekijöiden ja valtion kesken.

A-mallin toteuttaminen ei poissulje etenemistä tulevina vuosina B-mallin tai C-mallin suuntaan. B-malli ja C-malli ovat kuitenkin selkeästi keskenään vaihtoehtoisia kehittämissuuntia.

### **7.3 Lasten kotihoidon tuen kehittäminen**

Vanhempainpäivärahakausien jälkeistä lasten kotona hoitamista tuetaan kotihoidon tukijärjestelmällä ja hoitovapailla. Työryhmässä on saanut kannatusta malli, jossa välittömästi vanhempainpäivärahakausien päätyttyä maksettavan lasten kotihoidon tuen ensimmäisen lapsen hoitorahan tasoa (315,54 euroa/kuukausi) korotetaan sairausvakuutuksen vähimmäispäivärahan tasolle (553,25 euroa/kuukausi) lapsen 1,5 vuoden ikään saakka. Osa työryhmästä on katsonut, että korotetun kotihoidon tuen keston tulisi olla tätä lyhyempi (esimerkiksi lapsen 1 vuoden ikään saakka), koska pitkään jatkuva korkeampi tuen taso todennäköisesti hidastaisi äitien työmarkkinoille paluuta.

Kotihoidon tuen korotus voidaan kytkeä kaikkiin edellä esitettyihin malleihin. Korotus parantaisi perheiden toimeentuloa ja tukisi lasten hyvinvointia. Äitien työmarkkina-aseman parantamiseksi myös isien kotihoidon tuen käyttöä tulee kannustaa.

Kustannukset olisivat eri malleissa erilaiset. A-malliin yhdistettynä kustannukset kotihoidon tuen korotuksesta ovat valtiolle 20,5 miljoonaa euroa ja kunnille 20,5 miljoonaa euroa, jos kotihoidon tuen käyttö on nykytasolla. Kustannukset riippuvat siitä, pitääkö isä oman kiintiönsä vanhempainrahakauden jälkeen vai siirtääkö sen myöhemmäksi.

### **7.4 Osa-aikatyön mahdollisuuksien lisääminen**

Suomalaisessa työelämässä vallitsee perheen ja vanhemmuuden kannalta pitkälti joko- tai –ajatteluun perustuvat käytännöt. Vaihtoehtoina ovat kokoaikatyö tai kotona olo, osa-aikatyötä tehdään lastenhoidon takia vähän. Tästä syystä mahdollisuuksia yhdistää sekä lapsen kotona hoitamista että työelämään osallistumista tulee kehittää.

Työryhmä on arvioinut SATA -komiteassa esillä ollutta ehdotusta osittaisen hoitorahan kehittämisestä osittaiseksi kotihoidon tueksi. Tämän sovittaminen nykyilainsäädäntöön osoittautui kuitenkin monimutkaiseksi.

Työryhmässä on saanut kannatusta ehdotus, jossa osittaisen hoitorahan tasoa korotettaisiin nykyisestä 90 eurosta 180 euroon ja hoitorahan maksaminen ulotettaisiin lapsen toisen kouluvuoden loppuun, jos vanhemmat lyhentävät työaikaansa tai tekevät osa-aikatyötä lapsen hoidon vuoksi.

Uudistus on mahdollista toteuttaa asteittain tuomalla uusia ikäluokkia (3 - 6 ikävuodet) osittaisen hoitorahan piiriin.

Korotus nykyiset saajat: 10 milj. euroa vuositasolla, josta valtionosuus 5 milj. euroa.

Laajennus 3- 6-vuotiaat: 16,5 milj. euroa vuositasolla, josta valtionosuus 8,25 milj. euroa (noin 4,1 milj. euroa /ikäluokka).

Kustannukset on arvioitu ottaen huomioon osittaisen hoitorahan vähäinen käyttö ja korotuksen mahdollinen vaikutus käyttöön. Kustannukset ovat huomattavasti suuremmat, jos kaikki osa-aikatyötä tekevät vanhemmat hyödyntävät mahdollisuutta osittaiseen hoitorahaan.

## **7.5 Perheiden yhdenvertaisuuden parantaminen**

### **7.5.1 Adoptioperheet**

Voimassa olevan lain mukaan adoptiovanhempien vanhempainvapaan enimmäispituus on 234 arkipäivää (laskettuna lapsen syntymästä) ja vähimmäispituus 200 arkipäivää riippuen siitä, minkä ikäinen lapsi on adoption toteutuessa. Jotta adoptiovanhemmat tulisivat mahdollisimman yhdenvertaiseen asemaan muiden perheiden kanssa, vanhempainvapaan pituuden kannalta adoptiolapsen hoitoon ottaminen tulisi rinnastaa lapsen syntymään, josta alkaen vanhempainpäivärahan maksaminen alkaisi.

Biologisen lapsen vanhemmilla on oikeus lapsen syntymän jälkeen 239 arkipäivän mittaiseen vanhempainvapaaseen (263 apv - 24 apv= 239 apv). Nykyjärjestelmään yhdistettynä adoptiovanhempien vanhempainpäivärahan vähimmäiskeston pidentäminen 39 arkipäivällä eli 239 arkipäivään on saanut kannatusta. Samalla luovuttaisiin myös lapsen syntymään perustuvasta päivien laskemisesta.

Kustannukset: 39 arkipäivän pidennys: 0,6 miljoonaa euroa/vuosi

Adoptiovanhempien hoitovapaa-oikeuden laajentaminen kolmeen vuoteen adoptiolapsen tuloista perheeseen, mutta kuitenkin enintään lapsen 10 vuoden ikään saakka, on saanut työryhmässä kannatusta. Tavoitteena on varmistaa erityistarpeisen lapsen hyvinvointia uudessa perheolanteessa. Sen sijaan näkemykset siitä, tulisiko hoitovapaa-oikeuteen kuulua myös oikeus lasten kotihoidon tukeen, vaihtelevat.

Mahdollisuutta ulottaa eläkkeen karttuminen adoptiovanhemman hoitovapaan aikaan tulee selvittää.

Kustannukset ovat vähäiset.

### **7.5.2 Sateenkaariperheet**

Rekisteröidyn parisuhteen osapuolella, joka ei ole lapsen biologinen vanhempi on oikeus isyys- ja vanhempainrahaan, jos lapsi on syntynyt rekisteröinnin jälkeen. Jos lapsi on syntynyt

ennen parisuhteen rekisteröintiä, parisuhteen toisen osapuolen oikeutta isyys- ja vanhempainrahaan ehdotetaan alkamaan jo silloin, kun hakemus lapsen sisäisestä adoptiosta on laitettu vireille. Työryhmässä on saanut kannatusta ehdotus, että etuus kuitenkin maksettaisiin taannehtivasti vasta silloin, kun adoptio on toteutunut. Jos hakemuksen käsittely kestää kauan, taannehtivasti maksettu etuus voi johtaa toimeentulovaikeuksiin perheessä.

Vanhempainraha- ja vapaa oikeuden laajentaminen rekisteröidyn parisuhteen ulkopuolelle eli samaa sukupuolta olevien pariskuntien avoliittotilanteisiin tulee selvittää erikseen. Tämä kytkeytyy sosiaaliturvajärjestelmän yleiseen perhekäsitteiden yhdenmukaistamiseen. Lapsen näkökulmasta ajatellen työryhmä katsoo olevan perusteita avoliitossa olevien vanhempien yhdenvertaiselle kohtelulle riippumatta vanhempien seksuaalisesta suuntautumisesta.

Kustannukset ovat vähäiset.

### **7.5.3 Yksinhuoltajaperheet ja etävanhemman asema**

Yksinhuoltajien mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat monista syistä johtuen heikommalla kahden huoltajan perheissä. Tästä syystä työryhmässä on kannatusta sille, että yksinhuoltajavanhemman olisi mahdollisuus käyttää myös toiselle vanhemmalle varattu vanhempainvapaan osuus siinä tapauksessa, että perheessä ei ole toista vanhempaa. Asia vaatii kuitenkin tarkempaa selvittämistä. Ratkaisu edellyttäisi yksinhuoltajan määrittelyä. Haasteita lisää se, että järjestelmän monimutkaisuutta ei pitäisi lisätä.

Kustannukset: 14,7 milj. euroa/vuosi (A-mallin mukaan)

Työryhmässä on saanut kannatusta mahdollisuus maksaa vanhempien yhteisestä hakemuksesta isyysrahaa isälle, joka ei asu lapsen kanssa. Asia kytkeytyy sosiaaliturvajärjestelmän yleiseen perhekäsitteiden yhdenmukaistamiseen ja vaatii lisäselvitystä. Sosiaaliturvajärjestelmässä etuuksien maksaminen isälle edellyttää nykyisin perheeltä yhdessä asumista.

Kustannukset ovat vähäiset.

### **7.5.4 Monikkoperheet**

Jos lapsia syntyy yhtäaikaaisesti useampia kuin 1 (2 tai 3), työryhmässä on kannatusta sille, että isän yhtä aikaa äidin kanssa pidettävää kautta pidennettäisiin lasten määrän mukaisesti (= 2 x 24 arkipäivää tai 3 x 24 arkipäivää). Edellä on A- ja C-mallien yhteydessä esitetty, että vanhemmat voisivat olla samanaikaisesti vanhempainvapaalla enintään 24 arkipäivää. Vanhempainrahakauden monikkopidennys säilyisi entisellään.

Kustannukset: 1,55 miljoonaa euroa/vuosi

### **7.5.5 Sijaisperheet**

Työryhmässä on kannatusta sille, että perhehoitoon sijoitetun lapsen sijaisvanhemmalle annettaisiin oikeus yhden vuoden hoitovapaaseen myös silloin, kun sijoitettu lapsi on yli 3-vuotias.

Kustannuksia ei synny.

### **7.5.6 Opiskelijaperheet**

Opiskelijoille tulee mahdollistaa osittaisen vanhempainrahan käyttäminen yhdenvertaisesti muiden perheiden kanssa.

Vanhempainpäiväraha määräytyy henkilön työtulojen perusteella. Työtuloiksi ei katsota opintorahaa. Suomen Ylioppilaskuntien Liiton mukaan vanhempainpäivärahan laskennassa tulisi

ottaa huomioon myös opintoraha. Työtuloiksi määriteltävät tulot on säädetty sairausvakuutuslaissa. Kaikkien sairausvakuutuslain mukaisten päivärahojen määräytyminen menee samalla tavalla laissa säädettyjen työtulojen pohjalta. Työtuloksi ei lueta mitään osin sosiaalietuuksia minkään vakuutetturyhmän osalta. Olisi hyvin poikkeuksellista, jos opintoraha huomioitaisiin vanhempainpäivärahan määrää laskettaessa. Opiskelijan ansiotuloille on asetettu katto opintotukea myönnettäessä. Tämän huomioon ottaen työryhmä kuitenkin katsoo, että asiakokonaisuutta olisi jatkossa selvitettävä.

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmä on vuonna 2009 esittänyt parannuksia opiskelija-perheiden toimeentuloon. Opiskelijoiden perheellistymistä tulee tukea nykyistä paremmin opintotuki- ja asumistukijärjestelmissä. Huoltajakorotuksen lisääminen opintorahaan on saanut vanhempainvapaatyöryhmässä kannatusta.

### **7.5.7 Varusmiesten ja siviilipalvelusmiesten perheet**

Varusmiehillä ja siviilipalvelusmiehillä on lyhyempi isyysvapaa-oikeus kuin muilla isillä (nykyjärjestelmässä 12 vs. 18 arkipäivää). Mahdollisuutta pidentää näiden ryhmien vapaata yhtä pitkäksi kuin muilla isillä tulee selvittää ottaen huomioon ase- ja siviilipalvelusvelvollisuuden erityispiirteet. Isyysraha maksetaan nykyisin vähimmäismääräisenä yhdistettynä varusmies- tai siviilipalveluksen päivärahaan. Tulee selvittää, voidaanko isyysraha maksaa tulojen mukaan myös varusmiehille ja siviilipalvelusmiehille.

### **7.5.8 Isät ja työskentely vanhempainvapaan aikana**

Toisin kuin äidillä, isällä ei ole oikeutta vanhempainpäivärahaan, jos hän työskentelee vanhempainvapaan aikana. Työryhmä katsoo, että sosiaali- ja terveysministeriön tulee selvittää ja ratkaista asia.

## **7.6 Vanhempainvapaiden rahoitukseen liittyvät linjaukset**

### **7.6.1 Kehittäminen sairausvakuutuksen vai uuden vanhempainvakuutuksen pohjalta**

Työryhmä on arvioinut tapoja järjestää vakuutusperusteisen vanhempainvapaan rahoitus nykyistä rahoitusjärjestelmää kehittämällä tai luomalla uusi vanhempainvakuutus. Erityisesti erillisen vanhempainvakuutuksen kehittäminen on noussut esiin julkisessa keskustelussa. Sitä on esitetty ratkaisuksi mies- ja naisvaltaisten alojen kustannusten tasaamiseen, valtion rahoitusosuuden lisäämiseen sekä järjestelmän läpinäkyvyyden lisäämiseen. Osa vanhempainvakuutusta ehdottaneista on ottanut malliksi Ruotsin rahoitusjärjestelmän (ks. jakso 5.9). Ruotsin järjestelmä ei ole kuitenkaan suoraan siirrettävissä Suomeen.

Erillinen vanhempainvakuutus voitaisiin rahoittaa nykyisen rahoituspohjan mukaisesti (työnantajat, työntekijät, valtio) tai muuttamalla näiden keskinäisiä rahoitusosuuksia. Sairausvakuutuksen rahoitus kerätään tasaisesti kaikilta työnantajilta kerättävällä maksulla. Maksussa ei ole eroja mies- ja naisvaltaisten alojen kesken.

Työryhmä toteaa, että perhevapaista työnantajille ja työntekijöille aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi ei ole välttämätöntä muodostaa sairausvakuutuksesta erillisesti hallintoa vanhempainvakuutusta, josta korvattaisiin työnantajien kustannukset, maksettaisiin työntekijöiden vanhempainpäivärahat sekä johon koottaisiin kaikki työnantajalle maksettavat korvaukset. Sairausvakuutuksesta maksetaan nykyisinkin kaikki edellä mainitut korvaukset ja tasaukset sekä päivärahat.

Rahoituspohjan muuttaminen valtion osuutta lisäävästi on mahdollista toteuttaa myös nykyisen järjestelmän puitteissa. Näin tehtiin vuonna 2007. Työntantajille maksettavien korvausten lisääminen sekä suorien että epäsuorien kustannusten osalta on periaatteessa mahdollista nykyisen järjestelmän puitteissa. Nämä tavoitteet eivät sinällään edellytä uuden erikseen hallinnoitavan vanhempainvakuutuksen muodostamista. Erillinen vakuutusjärjestelmä saattaisi kuitenkin parantaa järjestelmän läpinäkyvyyttä ja ymmärrettävyyttä.

Vanhempainvakuutuksen kehittämistä on perusteltu sillä, että vanhempainpäivärahojen eriyttäminen sairauspäivärahoista antaa mahdollisuuden korottaa päivärahojen tasoa sekä työntantajille maksettavaa tasausta, ilman että kustannukset yleisessä sairausvakuutusjärjestelmässä nousevat kohtuuttoman suuriksi. Vanhempainpäivärahojen tasoa on kuitenkin mahdollista korottaa nykyjärjestelmän puitteissa erillään muusta sairausvakuutuksesta, kuten on tehty vuoden 2007 alusta.

Lisäksi perusteena on käytetty sitä, että erilliseen vakuutukseen olisi helpompi liittää elementtejä, jotka eivät perinteisesti kuulu sairausvakuutukseen, kuten esimerkiksi sairaan lapsen hoitoajalta maksettava korvaus. Tätä perustetta ei kuitenkaan voida pitää yksistään niin painavana, että sen vuoksi tulisi kehittää kokonaan uusi vakuutusmuoto.

Vaikka erillinen vanhempainvakuutus voisi tuoda järjestelmään selkeyttä ja läpinäkyvyyttä, se kuitenkin aiheuttaisi uusia hallinnointikustannuksia. Syntyisi uusi vakuutus, jolle olisi määriteltävä uudet vakuutusmaksut ja hallinnointiin tarvittavat järjestelyt. Uudelta vakuutukselta julkisuudessa odotetut järjestelmän kehittämislinjaukset on mahdollista toteuttaa myös nykyisen sairausvakuutusjärjestelmän puitteissa. Sairausvakuutusrahastoa pienemmässä, erillisessä rahastossa rahoituksen järjestelyt voisivat olla myös sairausvakuutusta jäykempiä ja riskialttiimpia.

Vanhempainvapaaajärjestelmän rahoitusta olisi perusteltua jatkaa sairausvakuutuksen työtulovakuutuksen rahoitusjärjestelmää kehittämällä. Osa työryhmästä on sitä mieltä, että erillisen vanhempainvakuutuksen tarpeellisuutta voi olla syytä arvioida tulevaisuudessa. Ensisijainen ratkaisua vaativa kysymys ei olekaan se, millä tavalla rahoitusta hallinnoidaan, vaan se, miten järjestelmä rahoitetaan, so. työntajat, työntekijät vai valtio, ja miten vanhempainvapaista aiheutuvia kuluja korvataan työntantajille. Nämä eivät sinällään ratkea eriyttämällä rahoitusta sairausvakuutuksesta erilliseksi vanhempainvakuutukseksi, vaan vaativat erillisiä ratkaisuja, jotka voidaan toimeenpanna myös nykyisessä sairausvakuutusjärjestelmässä.

### **7.6.2 Linjaukset valtion, työntekijöiden ja työntantajien väliseen kustannusten jakoon**

Työryhmän toimeksiannossa on tavoitteeksi asetettu hallitusohjelman mukaisesti yhteiskunnan rahoitusosuuden lisääminen vanhempainvapaiden kustannuksista. Työryhmässä on hahmoteltu kolme erilaista rahoitusmallia. Työryhmän näkemykset tulevista rahoitusjärjestelyistä ovat jakautuneet.

Ensimmäinen rahoitusmalli perustuu sairausvakuutuksen työtulovakuutuksen nykyiseen rahoitukseen. Nykyisin ansioperusteisten menojen lisäyksen kustantavat pääosin työntajat ja työntekijät sairausvakuutusmaksuillaan. Valtio rahoittaa vuoden 2007 alusta voimaan tulleen sairausvakuutuslain muutoksen mukaan 0,1 prosenttia ansioperusteisista vanhempainpäivärahoista ja vähimmäismääräiset päivärahat. Valtion rahoitusosuuden vähentämisen jälkeen menonlisäykset jaetaan tasan työntantajien ja työntekijöiden kesken (SVL 18:24).

Toinen rahoitusmalli lähtee siitä, että järjestelmän uudistusten aiheuttama menojen lisäys jaetaan jatkossa tasan työntekijöiden, työntantajien ja valtion kesken.

Kolmas rahoitusmalli lähtee siitä, että valtio rahoittaisi nykyisestä poikkeavan prosenttiosuuden sairausvakuutuksen ansioperusteisen työtulovakuutuksen kustannuksista. Nyt tuo prosenttiosuus on 0,1 %.

Rahoitusmalleja on myös mahdollista yhdistellä.

Jäljempänä esitelyihin malleihin 1 ja 2 on sisällytetty esimerkkilaskelmat, jotka on tehty Amallin mukaisen kustannusarvion pohjalta.

### Rahoitusmalli 1: Nykyinen rahoitusmalli

Rahoitus tapahtuu työnantajien sairausvakuutusmaksulla, työntekijöiden päivärahamaksulla, valtion vähimmäispäivärahaosuudella ja valtionosuudella ansioperusteisista vanhempainpäivärahoista (0,1 %). **Menolisäys valtion osuuden vähentämisen jälkeen jaetaan tasan työnantajien ja työntekijöiden rahoitettavaksi.**

Rahoituksen jakautuminen menolisäyksen jälkeen olisi seuraava:

	Menon lisäys milj. euroa	%-osuus meno- lisäyksestä	Rahoitusosuus milj. euroa	%-osuus me- noista
Työnantajat	+38	48,1	676	64,6
Palkansaajat ja yrittäjät	+38	48,1	311	29,8
Valtio	+3	3,8	58	5,6
Yhteensä	+79	100	1045	100

### Rahoitusmalli 2: Lisämenojen tasajakomalli

Rahoitus tapahtuisi kuten rahoitusmallissa 1 eli työnantajien sairausvakuutusmaksulla, työntekijöiden päivärahamaksulla, valtion vähimmäispäivärahaosuudella ja valtionosuudella vanhempainpäivärahoista (0,1 %). Järjestelmän uudistuksista aiheutuva **menolisäys valtion osuuden vähentämisen jälkeen jaettaisiin kolmeen osaan työnantajien, työntekijöiden ja valtion rahoitettavaksi.**

Rahoituksen jakautuminen menolisäyksen jälkeen olisi seuraava:

	Menon lisäys milj. euroa	%-osuus meno- lisäyksestä	Rahoitusosuus milj. euroa	%-osuus me- noista
Työnantajat	+25	31,6	663	63,4
Palkansaajat ja yrittäjät	+25	31,6	298	28,5
Valtio	+29	36,7	84	8,1
Yhteensä	+79	100	1045	100

### Rahoitusmalli 3: Valtion rahoitusosuuden lisäämismalli

Rahoitus tapahtuisi työnantajan sairausvakuutusmaksulla, työntekijöiden päivärahamaksulla, valtion vähimmäispäivärahaosuudella ja valtion rahoitusosuudella ansioperusteisista vanhem-

painpäivärahoista, joka korotetaan nykyisestä 0,1 %:sta myöhemmin määriteltävän prosentin mukaan. Sen jälkeen järjestelmän uudistuksista aiheutuva menonlisäys rahoitettaisiin nyky-lainsäädännön mukaisesti.

### ***Rahoitusmallien arviointia***

Työryhmässä on ollut kannatusta sille, että rahoitus järjestettäisiin jatkossakin nykymallin mukaisesti, jolloin uudistusten kustannukset jakautuisivat tasan työnantajien ja työntekijöiden/yrittäjien kesken. Tätä ratkaisua puoltaa se, että valtion taloudessa liikkumavara on lähi-vuosina pieni. Valtion rahoitusosuuden lisäämisen velvoite voisi käytännössä tarkoittaa sitä, että uudistuksia ei olisi mahdollista tehdä.

Työryhmässä on ollut kannatusta myös sille, että valtion osuutta lisättäisiin mallien 2 tai 3 suuntaisesti. Valtion rahoitusosuuden lisäämistä puoltaisi se, että kyse on yleisen perhepolitiikan ja lasten hyvinvoinnin tukemisen kannalta keskeisestä etuusjärjestelmästä. Valtio otti vuoden 2007 uudistuksessa rahoitettavakseen lähinnä adoptioperheitä ja rekisteröidyssä parisuhteessa eläviä koskevat uudistukset ja isäkuukauden joustavoittamisen (0,1 % vanhem-painpäivärahaajärjestelmän kustannuksista).

### **7.6.3 Työnantajille perhevapaista aiheutuvien kustannusten paremman korvaamisen mahdollisuudet**

Työnantajille aiheutuu kustannuksia vanhempainvapaista, koska eri alojen työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu palkan maksamisesta äidille ja/tai isälle äitiys- tai isyysvapaan tai tilapäisen hoitovapaan ajalta. Palkanmaksun yleisyydestä on työryhmän raportin liitteenä erillinen selvitys.

Työryhmässä on hahmoteltu vaihtoehtoisia tapoja korvata nykyistä paremmin työnantajille aiheutuvia suoria kustannuksia.

#### *1) Korotetun äitiysrahan maksukauden pidentäminen*

Nykyisin äitiysrahakauden 56 ensimmäiseltä arkipäivältä maksetaan äitiysraha 90 prosentin mukaan. Tämän jälkeen äitiysraha maksetaan 70 prosentin mukaan. Työryhmässä on saanut kannatusta, että 90 prosentin korvaustasoa pidennetään 56 arkipäivästä 72 arkipäivää, joka on useimmissa työ- ja virkaehtosopimuksissa palkallisen äitiysvapaan pituus. Uudistus parantaisi työnantajille maksettavia korvauksia sekä niiden ansiosidonnaista päivärahaa saavien äitien taloudellista asemaa, joille työnantaja ei maksa palkkaa äitiysvapaan ajalta.

Kustannukset: 13 miljoonaa euroa /vuosi

#### *2) Äitiysrahan tason korottaminen 56 ensimmäiseltä päivältä*

Työryhmässä on keskusteltu mahdollisuudesta korottaa äidin tuloihin perustuvaa äitiysrahaa 90 prosentista 100 prosenttiin 56 ensimmäisen arkipäivän ajalta. Uudistus vähentäisi työnantajille perhevapaista aiheutuvia kustannuksia ja parantaisi myös niiden ansiosidonnaista päivärahaa saavien äitien taloudellista asemaa, joille työnantaja ei maksa palkkaa.

Kustannukset: 20 miljoonaa euroa/vuosi (95 % olisi 10 miljoonaa euroa/vuosi)

#### *3) Tilapäisen hoitovapaan (sairaalan lapsen hoito) kustannusten korvaaminen*

Työryhmä on arvioinut myös mahdollisuuksia kehittää tilapäisestä sairaalan lapsen hoidosta työnantajille aiheutuvien palkkakustannusten tasaamista. Työryhmä katsoo, että asiaa on syy-

tä selvittää edelleen, koska järjestely vaatisi nyt voimassaoleviin korvausmalleihin verrattuna uusia hallinnollisia, lainsäädännöllisiä ja kustannusvastuuta koskevia ratkaisuja.

Kustannukset olisivat arviolta 76 miljoonaa euroa vuodessa.

Työryhmässä on lisäksi tuotu esille, että rahoituksen eri elementtien osalta olisi jatkossakin tehtävä harkintaa niin, että työnantajille maksettavien korvausten rahoitusvastuu olisi painotusti työnantajilla, jolloin he vastaisivat keskinäisesti tasauksen piiriin otettavista uusista kustannuksista.

Asiasta on ollut työryhmässä myös näkemyksiä, joiden mukaan valtion tulisi osallistua myös työnantajakompensaatioiden rahoitukseen.

## **7.7 Muut ehdotukset**

### **7.7.1 Nimikkeiden yksinkertaistaminen**

Työryhmä pitää tarpeellisena, että uudistusten jatkovalmistelun yhteydessä kiinnitetään huomiota erilaisten etuuksien nimikkeiden yksinkertaistamiseen niin, että ne olisivat mahdollisimman ymmärrettäviä. Esimerkkeinä hankalista nimikkeistä voidaan mainita tilapäinen hoitovapaa ja osittainen hoitoraha.

Työryhmässä on saanut kannatusta ajatus, että vapaita nimitettäisiin jatkossa äitiysvapaaksi (äidille korvamerkitty osa vapaasta), isyysvapaaksi (isälle korvamerkitty osa vapaasta) ja vanhempainvapaaksi (jaettavissa oleva osa vapaasta). Samaa periaatetta sovellettaisiin vapaiden ajalta maksettaviin etuuksiin (äitiysraha, isyysraha ja vanhempainraha).

### **7.7.2 Tilapäisen hoitovapaan (sairaalan lapsen hoito) kehittäminen**

Työryhmässä on saanut kannatusta näkemys, jonka mukaan oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen sairaalan lapsen hoitamiseksi tulisi ulottaa lapsen 12 ikävuoteen saakka eli pidentää kahdella vuodella nykyisestä 10 vuodesta.

### **7.7.3 Vanhempainpäivärahan tason määräytymisen yksinkertaistaminen**

Vanhempainpäivärahojen tasot määräytyvät nyt erittäin monimutkaisesti. Tasojen vaihtelu vanhempainpäivärahaikauden aikana vaikeuttaa perheiden talouden suunnittelua. SATA-komitea teki ehdotuksen tasojen ja ns. taitteiden yksinkertaistamisesta. Ehdotus on kuitenkin kustannuksiltaan niin mittava (38 - 50 miljoonaa euroa), että työryhmä ei katso sen olevan toteuttamiskelpoinen.

Osa työryhmästä on katsonut, että tasojen määräytymisen yksinkertaistamisen selvittämistä tulee edelleen jatkaa. Yhtenä ratkaisuna on esitetty, että äitiysrahan korvaustaso olisi aina 90 % ja yksi taite, isyysrahan 80 % ja yksi taite ja vanhempainrahan 70 % ja kaksi taitetta.

### **7.7.4 Muiden perhepalveluiden kehittämiseen liittyvät kannanotot**

Päivähoitomaksujärjestelmää tulee uudistaa niin, että se tukee nykyistä paremmin lasten osaaikahoitoa.

Lapsiperheiden kotipalvelua tulee järjestää lainsäädännön vaatimalla tasolla ja tukien perheiden arkista selviämistä ja ongelmien ennalta ehkäisyä.



Peruskoulua ja varhaiskasvatusta/päivähoitoa tulee kehittää siihen suuntaan, että pienen lapsen arkipäivästä huolehditaan kokonaisuutena. Tämä tarkoittaa aamu- ja iltapäivätoiminnan lisäämistä 1- ja 2-luokkalaisille.

Neuvolatoiminnassa tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota isien kanssa työskentelyyn ja isyyden tukemiseen.

### **7.8 Työryhmässä laajinta kannatusta saaneet ehdotukset**

Työryhmä on käsitellyt työssään erittäin laajaa kokonaisuutta, johon sisältyvät perhevapaat ja niiden rahoitus sekä työnantajille maksettavat korvaukset. Työryhmän työssä on ilmennyt, että tässä vaiheessa toteutettavista uudistuksista työryhmässä on laajin kannatus seuraaville ehdotuksille:

- lasta tulisi voida hoitaa kotona vakuutusperusteisen päivärahan turvin noin yhden vuoden ikään saakka
- vapaan pidennyksen tulisi kohdistua erityisesti isälle
- vanhempien osa-aikatyön mahdollisuuksia tulisi lisätä osittaista hoitorahaa korottamalla ja ulottamalla se asteittain uusiin ikäluokkiin (3-6 v)
- lasten kotihoidon tuen taso tulisi korottaa lapsen 1 - 1,5 vuoden ikään saakka vähimmäismääräisen vanhempainpäivärahan tasolle
- työnantajakorvausten parantaminen joko korotetun äitiysrahan maksukautta pidentämällä tai äitiysrahan tasoa korottamalla 56 ensimmäiseltä päivältä
- adoptiovanhempia ja monikko- sekä sijaisperheitä koskevat ehdotukset tulisi toteuttaa
- opiskelijaperheiden perheellistymistä tulisi tukea nykyistä paremmin
- varusmiehet ja siviilipalvelusmiehet tulisi saattaa samaan asemaan muiden isien kanssa isyysevapaan osalta.
- yksinhuoltaja- ja sateenkaariperheitä koskevat selvitykset tulisi toteuttaa

## 8 YHTEENVETO

Vanhempainvapaatyöryhmä on kartoittanut perhevapaajärjestelmän toimivuutta, uudistustarpeita ja kehittämisvaihtoehtoja päätöksenteon tueksi. Työryhmän työ antaa edellytyksiä käydä julkista keskustelua uudistusten toivotusta suunnasta.

Perhevapaisiin kuuluvat sekä vakuutusperusteiset vanhempainvapaat että lasten hoitovapaat. Laaja näkökulma osoittautui tarpeelliseksi, koska perheiden arjessa nämä kytkeytyvät tiiviisti toisiinsa. Työryhmän kartoittamat rahoituksen ja työnantajakorvausten kehittämisvaihtoehdot kuitenkin liittyvät vain vakuutusperusteisiin vanhempainvapaisiin.

Työryhmän raportti sisältää katsauksen perhevapaiden historialliseen kehitykseen 1970-luvulta 2010-luvulle sekä katsauksen perhevapaiden kansainväliseen kehitykseen. Työmarkkinajärjestöt ovat kartoittaneet perhevapaiden kytkennät työ- ja virkaehtosopimukseen kaikilla aloilla. Työryhmän lukuisissa asiantuntijakuulemisissa on koottu eri tahojen esityksiä perhevapaiden uudistustarpeista. Työryhmä on koonnut yhteen myös eduskunnan eri valiokuntien mietinnöissään 2000-luvulla esittämät kannanotot perhevapaiden kehittämisestä.

Työryhmä katsoo, että perhevapaiden uudistuksessa on sovitettava yhteen monia eri tavoitteita. Nämä ovat 1) järjestelmän selkiyttäminen ja yksinkertaistaminen 2) lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen 3) isien vanhemmuuden tukeminen ja vanhempainvapaan käytön lisääminen 4) perheellistymisen tukeminen ja syntyvyyden edistäminen 5) lasten ja perheiden yhdenvertaisuuden edistäminen 6) sukupuolten tasa-arvon parantaminen 7) naisten työmarkkina-aseman parantaminen 7) perheen ja työn joustavampi yhteensovittaminen 8) työllisyysasteen nostaminen ja työurien pidentäminen 9) perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantaminen sekä 10) järjestelmän kansantaloudellisen kestävyysvarmistaminen.

Osa tavoitteista voi olla myös keskenään ristiriitaisia. Erilaiset perhevapaiden kehittämisvaihtoehdot voivat edistää tavoitteita erilaisin painotuksin. Siksi päättäjien on tarpeen ottaa kantaa siihen, mitä tavoitteita järjestelmän kehittämisessä erityisesti halutaan korostaa.

Nykyisin vanhempainvapaat koostuvat äidin 4,2 kuukauden, vanhempien jaettavissa olevasta 6,3 kuukauden sekä isän 1,7 kuukauden osuudesta. Työryhmä esittelee kolme eri mallia vanhempainvapaiden kehittämiseen. A-malli (4,2+6,3+2,6 kk) perustuu nykyjärjestelmään ja pidentää isän osuutta. B-malli (4,2+9+3 kk) pidentää isän osuutta sekä vanhempainvapaata jonka jakamisesta vanhemmat voivat vapaasti päättää. C-malli (6+6+6 kk) pidentää isän ja äidin osuutta sekä lyhentää vanhempainvapaata, jonka jakamisesta vanhemmat voivat vapaasti päättää.

Työryhmän esittelemissä malleissa äidille varattua osuutta vanhempainvapaasta ei esitetä lyhennettäväksi ja vanhempainpäiväraha-ajan kokonaiskesto esitetään pidennettäväksi samoin kuin isälle varattua vapaata. Joustavuutta perheiden näkökulmasta lisätään malleissa erilaisin painotuksin.

Työryhmä pitää kaiken kaikkiaan tärkeänä, että lasta tulisi voida hoitaa kotona vakuutusperusteisen päivärahan turvin ainakin noin yhden vuoden ikään saakka. Lisäksi työryhmä katsoo, että vapaan pidennyksen tulisi kohdistua erityisesti isälle.

Mallien kustannukset sairausvakuutusjärjestelmässä vaihtelevat A-mallin 79 miljoonasta eurosta, B-mallin 327 miljoonaan ja C-mallin 478 miljoonaan euroon, mikäli isistä 73 % käyttäisi heille varatut päivärahopäivät.

A-mallin toteuttaminen ei poissulje etenemistä tulevina vuosina B- tai C-mallin suuntaan. B- ja C-malli ovat kuitenkin selkeästi keskenään vaihtoehtoisia kehittämissuuntia. Työryhmä ei kokonaisuutena sitoudu mihinkään yksittäiseen malliin. Työryhmän jäsenet kannattavat eri malleja.

Kaikkiin malleihin on mahdollista kytkeä lasten kotihoidon tuen korotus vähimmäismääräisen vanhempainpäivärahan tasolle enintään lapsen 1,5 vuoden ikään saakka. Tämä tukisi perheiden toimeentuloa ja lasten hyvinvointia. Kustannukset A-mallissa olisivat valtiolle 20,5 miljoonaa ja kunnille 20,5 miljoonaa euroa.

Työryhmä pitää tarpeellisena parantaa vanhempien mahdollisuuksia yhdistää lapsen kotona hoitamista ja työelämään osallistumista. Työryhmässä on saanut kannatusta ehdotus, jossa osittaisen hoitorahan tasoa korotettaisiin nykyisestä 90 eurosta 180 euroon ja hoitorahan maksaminen ulotettaisiin asteittain lapsen toisen kouluvuoden loppuun, jos vanhemmat lyhentävät työaikaansa tai tekevät osa-aikatyötä lapsen hoidon vuoksi. Kustannukset ovat nykyisten tuen saajien osalta (alle 3-vuotiaat sekä 7-8 -vuotiaat) yhteensä 10 miljoonaa euroa sekä uusien lasten ikäryhmien osalta 16,5 miljoonaa euroa (3-6 -vuotiaat). Kustannukset jakautuisivat puoliksi kunnille ja valtiolle.

Työryhmän jäsenten näkemykset vanhempainvapaiden rahoituksesta vaihtelevat. Osa työryhmän jäsenistä pitäytyisi nykyisessä rahoituksen jaossa työntekijöiden, työnantajien ja valtion kesken. Osa työryhmän jäsenistä puolestaan katsoo, että valtion tulisi ottaa vastattavakseen nykyistä suurempi osa rahoituksesta. Työryhmän raporttiin sisältyy kaksi vaihtoehtoa valtion rahoitusosuutta lisääviksi malleiksi. On kuitenkin todennäköistä, että julkisen talouden tila rajoittaa mahdollisuuksia lisätä valtion rahoitusosuutta vanhempainvapaiden rahoituksesta.

Työryhmä on selvittänyt tarvetta eriyttää vanhempainvapaiden rahoitusta nykyisestä sairausvakuutuksen työtulovakuutuksesta erilliseksi vanhempainvakuutukseksi. Sairausvakuutuksen rahoitus kerätään jo nyt tasaisesti kaikilta työnantajilta perittävällä maksulla. Rahoituspohjan muuttaminen valtion osuutta lisäävästi on mahdollista toteuttaa myös nykyjärjestelmän puitteissa. Myös työnantajille maksettavien korvausten lisääminen on mahdollista jo nykyjärjestelmässä. Edellä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi uuden erikseen hallinnoidun vakuutuksen perustaminen ei ole välttämätöntä. Lähinnä erillinen vakuutusjärjestelmä voisi parantaa järjestelmän läpinäkyvyyttä ja ymmärrettävyyttä. Ensisijainen ratkaistava kysymys ei olekaan rahoituksen hallinnointi, vaan se, miten rahoitusvastuu jakautuu tulevaisuudessa valtion, työntekijöiden ja työnantajien kesken ja miten vanhempainvapaista aiheutuvia kuluja korvataan työnantajille.

Työryhmä on kartoittanut mahdollisuuksia korvata perhevapaista työnantajille aiheutuvia suoria kustannuksia nykyistäkin paremmin. Työryhmä esittelee kolme vaihtoehtoa työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmästä seuraavien perhevapaiden suorien kustannusten korvaamiseksi työnantajille. Nämä liittyvät vapaiden ajalta maksettaviin palkkoihin. Yksi malli perustuu 90 prosentin korvaustason äitiysrahakauden pidentämiseen, toinen malli äitiysrahan korvaustason korottamiseen 100 prosenttiin ja kolmas malli tilapäisen hoitovapaan (sairaana lapsen hoitovapaan) kustannusten korvaamiseen. Työryhmä on keskustellut myös epäsuorien kustannusten korvaamisesta ja toteaa, että niiden arviointi on vaikeaa ja kustannukset vaihtelevat tilanne- ja alakohtaisesti.

Työryhmä on kartoittanut perhevapaiden uudistustarpeita adoptioperheiden, sateenkaari- perheiden, yksinhuoltaja- ja etävanhemman perheiden, monikkoperheiden, sijaisperheiden, opiskelijaperheiden sekä varusmiesten ja siviilipalvelusmiesten perheiden kannalta. Työryhmässä

on saanut laajaa kannatusta adoptiovanhempien päivärahakauden pidentäminen sekä monikoperheiden isyysvapaan lapsikohtaisuus ja hoitovapaoikeus yli 3-vuotiaan lapsen sijaisperheille. Lisäksi opiskelijoiden perheellistymistä tulisi tukea nykyistä paremmin sekä vanhempainvapaa- että opintotukijärjestelmässä. Varusmiehet ja siviilipalvelusmiehet tulisi saattaa samaan asemaan muiden isien kanssa isyysvapaan osalta. Sateenkaariperheiden sekä yksinhuoltaja- ja etävanhemman perheiden etuuksien kehittämiseksi on hyviä perusteita, mutta ne vaativat lisäselvitystä. Nämä uudistukset kytkeytyvät tiiviisti sosiaalivakuutusjärjestelmän yleiseen perhekäsitteeseen ja sen määrittelyyn.

Työryhmä on käsitellyt myös ehdotuksia tilapäisen hoitovapaan oikeuden laajentamiseksi lapsen 12 ikävuoteen saakka sekä vanhempainpäivärahan tason määräytymisen yksinkertaistamiseksi.

Muiden perhepalveluiden osalta työryhmä ottaa kantaa päivähoitomaksujärjestelmän uudistamiseksi niin, että se tukee nykyistä paremmin lasten osa-aikahoitoa. Lisäksi suositellaan 1- ja 2- luokkalaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan lisäämistä. Lapsiperheiden kotipalvelua tulee järjestää tukemaan perheiden arkista selviämistä ja ongelmien ennalta ehkäisyä.

## LIITE 1

### **Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnan ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan kannanotot perhevapaajärjestelmän uudistamiseksi**

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on käsitellessään viimeaikaisia hallituksen esityksiä ilmaissut ainakin seuraavanlaisia kannanottoja ryhmiteltyinä Vanhempainvapaatyöryhmän työilleen asettamien tavoitteiden mukaisesti (HE 112/2006, HE 131/2009, Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta VNS 7/2010 vp):

#### ***Etuusjärjestelmän selkeys ja yksinkertaisuus***

Nykyinen perhevapaajärjestelmä, joka sisältää äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaat, on kokonaisuutena vaikeasti hahmotettava. Myös tällä voi olla vaikutusta perhevapaiden käyttöön. Vanhempien on vaikea perehtyä oikeuksiinsa, ja erityisesti isät saattavat tämän vuoksi jättää perhevapaan käyttämättä. Valiokunta pitää tärkeänä, että perhevapaajärjestelmää yksinkertaistetaan (TyVL 15/2009 vp).

#### ***Perheen ja työn joustavampi yhteensovittaminen***

Valiokunta korostaa, että työelämässä tarvitaan muutoksia, jotka ovat omiaan tukemaan vanhemmuutta. Valitettavan usein työelämän koventuneisiin vaatimuksiin vastaaminen edellyttää tinkimistä vanhemmuuden velvoitteista. Merkittävänä esteenä isien vanhempainvapaiden käytölle ovat asenteet työelämässä. Perhevapaiden käytön katsotaan miehen kohdalla merkitsevän, ettei mies ole riittävän urasuuntautunut tai riittävän kiinnostunut työstään. Tällä voi olla vaikutusta jopa uralla etenemiseen. Valiokunta pitää erittäin tärkeänä, että asenteisiin pyritäisiin johdonmukaisesti vaikuttamaan.

Syntyvyyden pitäminen nykyisellä tasolla tai jopa sen nostaminen nykyisestä on tärkeä perhepoliittinen tavoite. Lapsen hankkimiseen liittyvien taloudellisten etuuksien taso, päivähoitopalvelujen riittävyys sekä työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuudet ovat tekijöitä, joilla ainakin jossain määrin voidaan vaikuttaa syntyvyyteen. Hallituksen esityksellä edistetään pyrkimystä syntyvyyden ylläpitämiseen paitsi parantamalla etuuksien tasoa myös helpottamalla pienen lapsen hoitojärjestelyjä.

Työaikajärjestelyjen kehittämisellä edelleen voitaisiin merkittävästi helpottaa lapsiperheiden arkea. Työaikajärjestelyt olisivat erityisen tarpeellisia yksinhuoltajille, joiden työssäkäyntiasetta voitaisiin nostaa työaikojen joustavoittamisella. Työaikalyhennysten rinnalla tulisi kehittää myös osittaista hoitovapaata ja hoitorahaa, jotta osa-aikaisesta työskentelystä tulisi todellinen vaihtoehto työssäkäyville vanhemmille (StVM 45/2006).

ILO:n vuonna 2000 hyväksymän äitiyssuojelusopimuksen tarkoituksena on taata, etteivät raskeana olevat tai imettävät naiset joudu tekemään sellaista työtä, joka voi aiheuttaa vaaraa joko äidin tai lapsen terveydelle. Sopimukseen sisältyy määräyksiä terveyden suojelusta, äitiysvapaasta, sairauden ja terveydellisten haittojen vuoksi annettavasta lomasta, rahallisista etuuksista ja imetysvapaista. Lisäksi siinä on määräyksiä, jotka koskevat työsuhdeturvaa ja syrjimättömyyttä.

Valiokunta käsitteli vuonna 2001 (TyVM 5/2001 vp) hallituksen esitystä, jossa yleissopimusta ei esitetty hyväksyttäväksi, koska sen ratifiointille oli lainsäädännöllisiä esteitä. Yleissopimuksen määräykset, jotka koskevat äitiysvapaan pakollista pituutta, äitiyden perusteella maksettavan rahallisen etuuden tason määräytymistä, äitiysvapaan jälkeistä oikeutta palata samaan tai vastaavaan työhön entisen suuruisella palkalla sekä imetystaukoja tai päivittäisen työajan lyhentämistä imettämistä varten ja niiden palkallisuutta, olisivat edellyttäneet lainsäädännön tarkistamista. Mietinnössään valiokunta piti sopimusta merkittävänä ja tarpeellisena sen pyrkimässä nostamaan äitiyssuojelun tasoa maailmassa. Valiokunta ei pitänyt Suomen kansainvälisen aseman eikä ILO:n sopimusten arvostuksen kannalta hyvänä tilannetta, jossa Suomi ei katsonut voivansa ratifioida sopimusta, jota se oli ollut Kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksymässä.

Nyt käsiteltävänä olevalla esityksellä pyritään kannustamaan isiä käyttämään enemmän vanhempainvapaata, jolloin vastaavasti naisten työssäkäynti vanhempainvapaan eli lapsen ensimmäisen 10 elinkuukauden aikana lisääntyisi. Sosiaali- ja terveysministeriö on Maailman terveysjärjestö WHO:n linjauksen mukaisesti terveyssyistä suositellut kuuden kuukauden täysimetystä sekä imetyksen jatkamista lapsen ensimmäisen ikävuoden ajan. Suomalaisessa työelämän lainsäädännössä tai sopimusmenettelyissä ei ole kuitenkaan otettu huomioon imetyksen vaatimia erityisjärjestelyitä työpaikoilla. Lapsen rintaruokintaa edistävien työelämän järjestelyiden tarve onkin syytä ottaa perhevapaauudistuksen valossa uuteen tarkasteluun.

Samalla kun pyritään vaikuttamaan perhevapaiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen, tulisi kehittää suomalaista työelämää ja työsopimuslainsäädäntöä niin, että helpotettaisiin äitien mahdollisuutta yhdistää työntekoa ja lapsen rintaruokintaa. Valiokunta pitää tärkeänä, että Suomen lainsäädäntöä kehitetään niin, että Suomi voi ratifioida ILO:n äitiyssuojelusopimuksen (TyVL 22/2006). Valiokunta katsoo, että vanhempainvapaajärjestelmää kehitettäessä tavoitteeksi on syytä asettaa järjestelmän joustavoittaminen vastaamaan entistä paremmin erilaisten perheiden tarpeita, vanhemmuuden tukemista ja lasten hyvinvointia. Suomalaiset vanhemmat tekevät yleensä kokopäivätyötä. Suomi poikkeaa monista Euroopan maista naisten kokopäiväisen työssäkäynnin yleisyyden suhteen. Lapsiperheiden vanhemmat tekevät myös pitkää työviikkoa. Heidän yhteenlaskettu viikoittainen työaikansa on jopa pidempi kuin lapsettomilla pariskunnilla. Tästä syystä vanhempainvapaiden joustava järjestäminen helpottaisi pienten lasten vanhempia työn ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamisessa. Vanhempainvapaiden kehittämisessä onkin otettava huomioon niiden kytkeytyminen osaksi pienten lasten hoitojärjestelmää (StVM 37/2009 vp).

Isäkuukausi on mahdollista siirtää pidettäväksi noin kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahan viimeisestä maksupäivästä eli viimeistään silloin, kun lapsi on noin vuoden ja 3 kuukauden ikäinen. Valtaosa vanhemmista haluaa selvitysten mukaan hoitaa lasta kotona, kunnes lapsi on noin 1,5-2-vuotias. Valiokunta katsoo, että mahdollistamalla isäkuukauden pitäminen esimerkiksi siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta, voitaisiin paremmin turvata isien itsenäinen hoitovastuu ja lyhentää äitien poissaoloa työstä. Myös lapsen kannalta ratkaisu olisi hyvä, koska lasta hoidettaisiin kotona pidempään.

Pohjoismaissa tehtyjen selvitysten ja saatujen kokemusten mukaan isät käyttävät varmimmin sellaiset vapaat, jotka ovat nimenomaan isän käytettävissä ja jotka perhe menettää silloin, jos isä ei niitä käytä. Esimerkiksi Ruotsissa ja Islannissa perheiden mahdollisuutta valita vapaasti, kumpi vanhemmista jää vanhempainvapaalle, on rajoitettu, ja pelkästään isälle kohdistettuja perhevapaita on enemmän kuin Suomessa. Näissä maissa isien perhevapaiden käyttö on lisääntynyt. Valiokunta pitää esityksessä ehdotettua isäkuukauden pidentämistä kuuteen viikkoon hyvänä, mutta kiinnittää huomiota siihen, että isällä ei ole ehdotonta oikeutta isäkuu-

kauden pitämiseen. Isäkuukauden pitäminen edellyttää, että vanhemmat sopivat vanhempainvapaan käyttämisestä (TyVL 15/2009 vp).

### ***Lasten ja perheiden yhdenvertaisuuden edistäminen***

Esityksellä parannetaan adoptioperheiden asemaa pidentämällä ottovanhempien vanhempainrahakauden vähimmäiskestoa. Valiokunta pitää uudistusta perusteltuna. Adoptiivanhempien etuuksien kehittämistä on tarpeen edelleen jatkaa.

Valiokuntakäsittelyn yhteydessä on kiinnitetty huomiota myös monikkoperheiden asemaan. Kun lapsia syntyy samalla kertaa useampia kuin yksi, vanhempainrahan suorittamisaikaa pidennetään 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohden. Perhe voi itse valintansa mukaan käyttää vanhempainrahakauden pidennysjakson joko vanhempainrahakauden jälkeen taikka osittain tai kokonaan äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana. Vaikka vanhempainvapaan pidennys mahdollistaa molempien vanhempien yhtäaikaista osallistumisen lasten hoitoon, on monikkoperheiden aseman helpottamiseksi tarpeen selvittää, tulisiko myös isyysrahan maksamista pidentää silloin, kun perheeseen syntyy yhdellä kertaa useampi kuin yksi lapsi.

Vauvaikäisiä lapsia joudutaan myös ottamaan huostaan ja sijoittamaan perhehoitoon. Tällöin lasta hoitavalle ei tule oikeutta lapsen biologisille vanhemmille kuuluviin päivärahaetuuksiin. Perhehoitajille maksettavan palkkion yläraja poistuu vuoden 2007 alusta. Valiokunta katsoo, että perhehoitajien toimeksiantosopimuksissa sovittavissa palkkioissa ja kustannusten korvauksissa tulee palkkiota selkeästi korottavana ottaa huomioon vauvaikäisen hoidon vaativuus ja ympärivuorokautisuus.

Vanhempien yhdenvertaisen kohtelun kannalta olisi perusteltua, että myös sellaisella niin kutsutulla etävanhemmalla, joka äitiysrahakauden päättyessä asuu puolisostaan erillään, olisi oikeus vanhempien sopimuksella vanhempainvapaan käyttöön. Jotta molempien vanhempien osallistumista lapsen hoitoon näissäkään tilanteissa voitaisiin tukea, tulisi vanhempainvapaa-oikeuden laajentamista selvittää (StVM 45/2006 vp).

Ottolapsiperheiden yhdenvertaisen kohtelun kannalta perusteltua kuitenkin olisi, että ottovanhempien vanhempainrahakausi olisi saman pituinen kuin muillakin vanhemmilla eli 263 päivää. Kansainvälisen adoption kautta Suomeen saapuvat lapset tulevat useimmiten hyvin haavoittavista oloista. Heidän kotiutumistaan uuteen perheeseen ja Suomeen edistäisi vanhempien mahdollisuus olla kotona nyt esitettyä pidemmän vanhempainrahakauden ajan. Oikeus vanhempainrahaan tulisi ulottaa 0-9-vuotiaina Suomeen tulevien adoptiolasten vanhemmille. Valtiontalouden kannalta muutosten merkitys olisi vähäinen, mutta adoptiolapsen hyvinvoinnin ja sopeutumisen varmistamisen kannalta merkittävä.

Perhevapaaudistukseen liittyviä työsuhteen muutoksia käsitellessä mietinnössään (TyVM 4/2006 vp) valiokunta kiinnitti huomiota ongelmiin, joita on eri osoitteessa asuvan vanhemman mahdollisuuksissa ottaa vastuuta ja osallistua lastensa elämään. Valiokunta piti arvokkaana molempien vanhempien vanhemmuutta ja läsnäoloa lapsen elämässä. Valiokunta korosti miesten oikeutta vanhemmuuteen ja katsoi, että miesten vastuunottoa perhevelvollisuuksista tulee kaikin tavoin tukea. Askel tähän suuntaan otettiin viime keväänä säätämällä etävanhemman oikeudesta tilapäiseen hoitovapaaseen. Valiokunta pitää tärkeänä, että jatkettaessa perhevapaajärjestelmien kehittämistä selvitetään mahdollisuudet muuttaa vanhempainvapaata koskevia säännöksiä siten, että vanhempien niin sopiessa osan vanhempainvapaasta voisi pitää eri osoitteessa asuva vanhempi.

Perheissä, joissa syntyy yhtäaikaisesti kaksoset tai kolmoset, isän isyysvapaan pituus on sama kuin yhden lapsen syntyessä kerrallaan. Kaksosten ja kolmosten hyvinvoinnin turvaamiseksi molempien vanhempien mahdollisuuksia osallistua lasten hoitamiseen ensimmäisinä elinkausina tulisi edistää. Tästä syystä olisi perusteltua, että 18 arkipäivän isyysrahakausi olisi lapsikohtainen. Tämä olisi myös lasten yhdenvertaisen kohtelun kannalta perusteltua. Tällöin kaksosten tai kolmosten syntyessä isyysvapaata olisi oikeus pitää vastaavasti kaksin- tai kolminkertainen määrä (TyVL 22/2006).

Valiokuntakäsittelyn yhteydessä on kiinnitetty huomiota myös monikkoperheiden asemaan. Kun lapsia syntyy samalla kertaa useampia kuin yksi, vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohden. Perhe voi itse valintansa mukaan käyttää vanhempainrahakauden pidennysjakson joko vanhempainrahakauden jälkeen taikka osittain tai kokonaan äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana. Isyysvapaa on sen sijaan edelleen raskauskohtainen. Vaikka vanhempainvapaan pidennys mahdollistaa molempien vanhempien yhtäaikaisen osallistumisen lasten hoitoon, on monikkoperheiden aseman helpottamiseksi sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa työryhmässä tarpeen selvittää, tulisiko myös isyysrahakautta ja isäkuukautta pidentää silloin, kun perheeseen syntyy yhdellä kertaa useampi kuin yksi lapsi (StVM 37/2009 vp).

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että yksinhuoltajien mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ovat monista syistä johtuen heikommat kuin vanhemmilla kahden huoltajan perheissä. Valiokunta korostaa, että yksinhuoltajaäidille tulee turvata mahdollisuus samanpituisen vanhempainvapaaseen kuin kahden huoltajan perheillä ja yksinhuoltajaisillä nykyisen sääntelyn perusteella on. Valiokunta pitää erittäin tärkeänä, että perhevapaa-järjestelmiä kehitettäessä yksinhuoltajaperheiden asemaan kiinnitetään erityistä huomiota (TyVL 15/2009 vp).

Valiokunta - viitaten työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausuntoon - huomauttaa vielä, että yksinhuoltajien lasten tasa-arvoisen aseman kannalta olisi tärkeää, että yhden huoltajan perheessä oikeus vanhempainvapaisiin olisi tasavertainen kahden vanhemman perheiden kanssa. Yksinhuoltajien asemaan on tarpeen kiinnittää huomiota järjestelmää uudistettaessa (StVM 37/2009 vp).

### ***Sukupuolten tasa-arvon parantaminen***

Nyt hyväksyttävä työnantajakustannusten korvaamista koskeva muutos tasoittaa nais- ja miesvaltaisilla aloilla vanhemmuudesta aiheutuvien kustannusten rasiusta. Koska naisvaltaisten työpaikkojen työnantajille edelleen jää suurempi korvausvastuu kaikilla niillä aloilla, joilla äitiysloman aikana on palkanmaksuvelvollisuus, pitää valiokunta tarpeellisena, että kustannusten tasaamista työnantajien kesken edelleen jatketaan.

Äitiysrahojen tason nostaminen hyödyttää merkittävästi työnantajia, joille päivärahat tilitetään työehtosopimukseen perustuvan palkanmaksuvelvollisuuden korvaukseksi. Valiokunnan näkemyksen mukaan korvaustason nousun 90 prosenttiin yli 2 kuukauden ajalta tulisi vaikuttaa myös äitiysloman aikaisen palkanmaksuvelvollisuuden kattavuuden lisääntymiseen työehtosopimuksissa.

Kun palkanmaksuvelvollisuus monilla aloilla on kolmen kuukauden pituinen, on naisten eriarvoisuuden vähentämiseksi äitiysrahojen nostamista tarpeen myöhemmin jatkaa niin, että korotettua äitiysrahaa maksettaisiin pidemmältäkin kuin 56 päivän ajalta. Pidennys merkitsisi eriarvoisuuden vähentymistä niille äideille, joilla ei oikeutta palkkaan äitiysloman ajalta ole. Pidennys vähentäisi edelleen myös työnantajien kustannusrasitusta.



Valiokunta korostaa, että erilaisia kannusteita, joilla isien osallistumista lasten hoitoon voidaan lisätä, tulee edelleen pyrkiä kehittämään. Esimerkiksi malli, jossa osan vanhempainvapaasta voisi käyttää vain isä, edistäisi vanhemmuuden vastuun jakamista lapsen syntymästä lähtien. Isyysloman saaminen palkanmaksuvelvollisuuden piiriin lisäisi isyysvapaan käyttöä. Toistaiseksi osalla isistä siihen on työsopimuksen perusteella oikeus. Työmarkkinaosapuolten välisissä työehtosopimusneuvotteluissa asiaa olisi valiokunnan näkemyksen mukaan tarpeen edistää (StVM 45/2006 vp).

Esitys merkitsee olennaista parannusta työnantajille perhevapaakustannuksista maksettaviin korvauksiin. Kuten esityksen perusteluistakin ilmenee, työnantajalle jää esityksen toteuttamisen jälkeenkin perhevapaiden käytöstä kustannuksia, joista hän ei saa korvausta. Valiokunta pitää tärkeänä, että työtä perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaamiseksi jatketaan myös ensi vaalikaudella. Tilapäisestä hoitovapaasta aiheutuvia kustannuksia ei esitetä korvattavaksi, koska tilapäisen hoitovapaan käyttö jakautuu muita perhevapaita tasaisemmin isien ja äitien kesken. Nekin ovat kuitenkin pienten lasten vanhempien työnantajille koituvia ylimääräisiä kuluja, ja niiden tasaaminen voisi edistää pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia päästä pysyviin työsuhteisiin.

Vanhempainvapaan jakamista äidin ja isän kesken edistäisi nyt esitettyä paremmin se, että vanhempainvapaa pidennettäisiin yhteen vuoteen Suomen YK:lle toimittamaan kansalliseen "Lapsille sopiva Suomi" -toimintaohjelmaan sisältyvän tavoitteen mukaisesti. Tällöin olisi mahdollista jakaa vanhempainvapaa selkeästi äidin ja isän osuuteen sekä heidän sopimallaan tavalla pidettävään osuuteen. Islannissa on saatu hyviä kokemuksia tällaisen mallin isien vanhempainvapaan käyttöä lisäävistä vaikutuksista.

Valiokunta korostaa, että isien vanhempainvapaan käyttö on pitkälti myös asennekysymys. Tärkeää on, että pyritään vaikuttamaan niin isien ja äitien kuin työnantajienkin asenteisiin (TyVL 22/2006 vp).

Vanhempainpäivärahat rahoitetaan Suomessa työtulovakuutuksesta siten, että työnantajat maksavat sairausvakuutusmaksujen kautta niistä noin 73 % ja työntekijät noin 27 %. Työtulovakuutuksen rahoitusosuudet määräytyvät vuodesta 2006 lähtien siten, että maksuihin tulevat muutokset ovat yhtä suuret sekä työnantajien että palkansaajien maksuissa. Esitetystä uudistuksesta aiheutuu siten yhtä suuri, 0,02 prosenttiyksikön, muutos sekä työnantajien että vakuutettujen maksuihin.

Työnantajille perhevapaista aiheutuvia suoria kustannuksia on Suomessa tasattu jakamalla ne työnantajien kesken. Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2007 tekemän selvityksen mukaan perhevapaalla olevien työntekijöiden työnantajille kohdistuu perhevapaista tilastollisesti tarkastellen vain vähän suoria kustannuksia. Kustannusten vaikutukset kohdistuvat lähinnä niille naisten työnantajille, joilla on sopimusperusteinen palkanmaksuvelvollisuus äitiysvapaan ajalta. Palkanmaksusta johtuvaa kustannusvaikutusta pienentää se, että Kela korvaa suu- relta osin nämä päivät yritykselle. Valiokunta pitää tätä erittäin tärkeänä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

Perhevapaista aiheutuu työnantajille kuitenkin myös muita kuin suoria kustannuksia, ja nämä kustannukset rasittavat perhevapaiden epätasaisen jakautumisen vuoksi erityisesti naisvaltaisia aloja. Epäsuoria kustannuksia naisten työnantajille syntyy muun muassa sijaisten rekrytoinnista, perhevapaalla olevan työntekijän työn organisoinnista sekä sijaisen ja pitkälti perhevapaalta palaavan työntekijän perehdyttämisestä. Lisäksi kustannuksia naisten työnantajille aiheutuu raskauden aikaisista sairauslomista ja sairaan lapsen hoidosta johtuvista poissaoloista. Nämä epäsuorat perhevapaista aiheutuvat kustannukset laskevat yrityksen kannattavuutta

naisvaltaisilla aloilla. Kustannuksilla voi olla myös perhevapaita pitävien naisten palkkatasoa alentava vaikutus. Erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten työnantajille perhevapaita synnyttävät ylimääräiset kustannukset muodostavat ns. äitiriskin, mikä saattaa muodostua esteeksi tarvittavan lisähenkilöstön palkkaamiselle.

Valiokunta pitää erittäin tärkeänä, että vanhempainvapaaajärjestelmän kehittämistä jatketaan siten, että perhevapaita aiheutuvat kustannukset jaetaan nykyistä tasapuolisemmin mies- ja naisvaltaisten alojen työnantajien kesken. Valiokunta katsoo, että vanhempainvapaiden kustannusten entistä parempi tasaaminen työnantajien kesken parantaisi selkeästi naisvaltaisten alojen työnantajien asemaa, poistaisi työmarkkinoilla olevia esteitä perhevapaiden käyttämiseen ja edistäisi naisten palkkakehitystä ja asemaa työelämässä.

Perhevapaiden epätasainen jakautuminen miesten ja naisten kesken voi vaikeuttaa naisten asemaa työelämässä. Vapaiden keskittyminen äideille johtaa äitien pitkiin poissaoloihin työelämästä, mikä vaikeuttaa naisten pääsemistä pysyvään työsuhteeseen ja heikentää palkkakehitystä sekä mahdollisuuksia edetä työelämässä. Erityisesti synnytysissä olevia naisia saataan kohdella työmarkkinoilla toisen luokan työntekijöinä, koska heihin liitetään riski vanhempainvapaita ja lastenhoidosta.

Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vanhempien välillä on valiokunnan käsityksen mukaan edellytyksenä sukupuolten tasa-arvon ja lasten ja perheiden hyvinvoinnin etenemiselle yhteiskunnassa monella tavalla. Valiokunta pitää erittäin tärkeänä, että perhevapaaajärjestelmää kehitetään siten, että perhevapaat jakautuvat jatkossa tasaisemmin miesten ja naisten kesken (TyVL 15/2009 vp).

Tasa-arvopolitiikassa on jo pitkään ollut tavoitteena tukea isien ja lasten välisen suhteen kehittymistä rohkaisemalla isiä perhevapaiden käyttöön. Isyysvapaita ja isän pidettäväksi tarkoitettuja vanhempainvapaita on pidennetty ja niiden käyttöä joustavoitettu.

Isät ovatkin lisänneet isyysvapaan käyttöä, mutta toistaiseksi lisäys on kohdistunut pääasiassa siihen osuuteen vanhempainvapaita, jonka isä voi pitää äidin kanssa samanaikaisesti.

Valiokunta yhtyy hallituksen linjaukseen, jonka mukaan äidille ja isälle tarvitaan oma vanhempainvapaaajakso. Tutkimusten mukaan isät käyttävät eniten sellaisia vapaita, jotka on heille korvamerkitty. Yhdeksi mahdollisuudeksi lisätä isien perhevapaiden käyttöä ja kehittää Suomen vanhempainvapaaajärjestelmää on esitetty 6+6+6-mallin käyttöönottoa.

Isien rohkaiseminen jäämään hoitamaan lapsia kotiin tarvitsee tuekseen laajaa asenteiden muokkausta sekä julkisuudessa että isien, äitien ja työnantajien keskuudessa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää työpaikkoihin, sillä vuoden 2008 tasa-arvobarometrin mukaan yli puolet miehistä koki, että kannustus vanhempainvapaan pitämiseen oli työpaikalla täysin tai jokseenkin riittämätöntä.

Tutkimusten mukaan monilla pienten lasten perheillä on taloudellisia vaikeuksia. Vanhempainpäivärahaikauden pidentämisellä voidaan helpottaa pienten lasten perheiden taloudellista ahdinkoa, kun kotihoidontuen turvin tapahtuvaa hoitovapaaajaksoa voidaan lyhentää vanhempainpäivärahaikautien lisäystä vastaavasti. Valiokunta pitää tärkeänä, että perheille tarjotaan erilaisia vaihtoehtoja huolehtia pienten lasten hoidosta myös kotihoidontuen ja kuntalisien avulla.

Maamme yrittäjistä kolmannes on naisia, ja yleensä naisten yritykset ovat pieniä ja toimivat naisvaltaisilla aloilla. Nämä pienyrittäjät kokevat, että nykyinen malli työnantajille koituvista perhevapaiden kustannuksista on ongelmallinen ja epäreilu. Naisyrittäjä joutuu usein itse

paikkaamaan äitiyslomista syntyviä työvoimavajauksia, mikä puolestaan näkyy hänen omassa perhe-elämässään: äiti on aina töissä. Samaan aikaan naisyrittäjyyden lisääminen on nähty yhtenä työllisyyden kasvattamisen keinona. Valiokunta pitää myönteisenä naisyrittäjyyden tukemista muun muassa erilaisin koulutusohjelmin ja naisyrittäjälainojen avulla. Jotta yrittäjyys olisi houkuttelevampi vaihtoehto, tulisi perhevapaiden kustannukset jakaa tasaisemmin mies- ja naisvaltaisten alojen kesken ja korvata työnantajille työntekijän vanhemmuudesta aiheutuvia kustannuksia nykyistä paremmin.

Tasoittamalla vapaiden käyttöä isien ja äitien kesken tasoittuvat parhaiten myös vapaista työnantajille aiheutuvat kustannukset. Pienten lasten vanhempien ja heidän työnantajiensa taakkaa voitaisiin helpottaa myös mahdollistamalla työssäkäyvien isovanhempien osallistuminen sairaan lapsen hoitoon antamalla heille oikeus tilapäisen hoitovapaan pitämiseen.

Työn ja perheen paremman yhteensovittamisen politiikka on rajautunut vaiheeseen, jossa työntekijällä on pieniä lapsia, vaikka yhä useammalla työikäisellä on hoivavelvoitteita myös ikääntyvistä vanhemmistaan. Valiokunta pitää tärkeänä, että jatkossa työelämän joustavoittamisessa otetaan huomioon myös nämä hoivavelvoitteet ja pyritään parantamaan työntekijöiden jaksamista ja velvoitteiden yhteensovittamista. Tärkeää on myös vaikuttaa asenteisiin niin, että hoivavelvoitteet jakautuvat tasaisesti eikä taakka kohdistu pääasiassa naisiin (TyVM 18/2010 vp).

**Liite 2****PERHEVAPAAKIRJAUKSET TYÖEHTOSOPIMUKSISSA****A. YKSITYISEN SEKTORIN SOPIMUKSET****(ks. tarkempi erittely vapaiden pituuksista liitteenä)****Palkallinen äitiysvapaa**

- työntekijäsopimuksissa palkallisen äitiysvapaan pituus vaihtelee 28-78 päivän välillä
- toimihenkilösopimuksissa ja ylempien toimihenkilöiden sopimuksissa palkallisen vapaan pituus on yleensä 3 kk (72 apv)
- palkallisen vapaan edellytyksenä oleva työssäoloehto vaihtelee:
  - on sopimuksia, joissa ei ole lainkaan työssäoloehdotta (etuuden saa heti)
  - useimmissa sopimuksissa edellytetään 1-12 kk pituista työssäolojaksoa ennen palkallisen vapaan saamista
  - yleisimmin edellytyksenä on joko 6 kk tai 9 kk
  - joissakin sopimuksissa palkallisen äitiysvapaan pituus määräytyy sen perusteella, miten pitkään työntekijä on ollut työsuhhteessa (täyden palkallisen vapaan saa esim. 3, 5 tai 10 vuoden jälkeen)

**Palkallinen isyysvapaa**

- palkallisen isyysvapaan pituus on yleensä 5-7 päivää; valtaosassa sopimuksia pituus on 6 pv, muutamalla alalla 12 tai 18 päivää
- palkallisen vapaan edellytyksenä on yleensä 6 kk kestänyt työskentely; joissakin sopimuksissa edellytyksenä on 9 tai 12 kk
- muutamissa sopimuksissa ei ole työssäoloehdotta

**Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus (yl. alle 10-vuotiaat lapset)**

- palkallisen hoitovapaan pituus vaihtelee 1-4 päivän välillä

**B. JULKISEN SEKTORIN SOPIMUKSET****Kuntasektorin sopimukset****KVTES** (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, n. 314 000 palkansaajaa)**TTES** (Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus, n. 15 000 palkansaajaa)**TS** (Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus, n. 26 000 palkansaajaa)**LS** (Kunnallinen lääkäreiden virkaehtosopimus, n. 14 000 palkansaajaa)**Näyttelijät** (Kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus, n. 200 palkansaajaa)**Muusikot** (Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimukset, n. 700 palkansaajaa)**OVTES** (Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus, n. 67 000 palkansaajaa)

**Ptytes** (n. 22 688 palkansaajaa)

**Palkallinen äitiysvapaa**

- palkka maksetaan 72 arkipäivältä
- edellyttää työ/virkasuhteen kestäneen 2 kk, paitsi Ptytessissä 6 kk

**Palkallinen isyysvapaa**

- ei palkallista isyysvapaata

**Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus**

- kaikissa sopimuksissa 3 kalenteripäivää palkallisena

**Valtion työ- ja virkaehtosopimus** (piirissä n. 88 000 työntekijää)

**Palkallinen äitiysvapaa**

- palkka maksetaan 72 arkipäivältä
- ei edellytetä työssäolemista ennen edun saamista

**Palkallinen isyysvapaa**

- palkka maksetaan 6 ensimmäiseltä arkipäivältä

**Tilapäinen hoitovapaa**

- 4 työpäivää palkallisena

**Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus** (piirissä n. 21 600 työntekijää)

**Palkallinen äitiysvapaa**

- palkka maksetaan äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä
- edellytys: palvelussuhde on välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista kestänyt vähintään 60 kalenteripäivää

**Isyysvapaa**

- ei palkallinen

**Tilapäinen hoitovapaa**

- 2 työpäivää palkallisena

## Äitiys- ja isyysvapaan palkallisuus

1.2.2011

### Yksityinen sektori

Äitiysvapaan palkallisuus			
Palkallinen kesto	Henkilömääräosuus		
7 pv	0,04 %		
30 pv	0,05 %		
40 pv	0,03 %		
42 pv	4,49 %		
45 pv	1,92 %		
56 pv	22,53 %		
3 kk	46,68 %		
72 pv	19,57 %	66,25 %	(3 kk ja 72 pv)
75 pv	0,56 %		
78 pv	0,51 %		
105 pv	0,04 %		
<b>Yht.</b>	<b>96,39 %</b>		
Ei tietoa	3,57 %		
<b>Yht.</b>	<b>100 %</b>		

Isyysvapaan palkallisuus			
Palkallinen kesto	Henkilömääräosuus		
5 pv	4,22 %		
6 pv	55,42 %		
7 pv	0,47 %		
12 pv	0,51 %		
18 pv	0,95 %		
<b>Yht</b>	<b>65,23 %</b>		
Ei palkallista	27,16 %		
Ei tietoa	11,27 %		
<b>Yht.</b>	<b>104 %</b>		

Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus			
Kesto päivää*	Henkilömääräosuus		
3	31,16 %		
4	49,57 %		
On (~"tilapäinen lyhytaikainen")	16,20 %		
Yht.	<b>96,92 %</b>		
Ei palkallista	0,91 %		
Ei tietoa	2,17 %		
Yht.	<b>100 %</b>		
*max, ei eritelty: arkipäivää, kalenteripäivää, työpäivää			

**Liite 3.**

Liitetaulukko 1. Vanhempainpäivärahojen, lasten kotihoidon tuen, yksityisen tuen ja osittaisen hoitorahan menot 2000–2010, miljoonaa euroa

	Vanhempain- päiväraha	Kotihoidon tuki	Yksityisen hoidon tuki	Osittainen hoitoraha
2000	478,5	315,3	22,2	1,0
2001	500,1	305,1	22,4	1,2
2002	519,5	297,7	22,1	1,4
2003	569,7	289,3	21,5	1,6
2004	610,4	279,8	21,4	4,7
2005	644,1	305,7	25,5	8,8
2006	692,4	301,3	26,3	8,7
2007	771,8	295,8	28,4	8,8
2008	831,4	288,8	29,1	8,8
2009	910,4	302,7	32,3	8,4
2010	957,5	307,3	33,8	11,5



Liitetaulukko 2. Vanhempainpäivärahaa, lasten kotihoidon tukea, yksityisen hoidon tukea ja osittaista hoitorahaa saajat ja lapset 2000–2010, 31.12

	Vanhempainpäiväraha, päätyneet kaudet		Kotihoidon tuki		Yksityisen hoidon tuki		Osittainen hoitoraha	
	Äidit	Isät	Saajat	Lapset	Saajat	Lapset	Lapset alle 3-vuotiaat	Koululaiset
2000	56 455	35 649	72 546	111 595	10 805	14 058	1 548	-
2001	55 926	36 353	70 822	109 139	11 146	14 511	1 659	-
2002	54 777	37 056	69 640	107 058	11 068	14 449	1 972	-
2003	55 366	37 865	68 874	105 565	10 899	14 114	2 126	-
2004	56 507	39 273	67 966	103 845	11 522	14 851	3 024	7 850
2005	57 710	40 274	67 844	103 313	11 850	15 368	3 022	7 802
2006	56 823	40 069	66 241	100 938	12 604	16 351	3 197	7 493
2007	57 967	41 525	65 316	98 930	13 579	17 480	3 389	7 409
2008	58 060	42 247	64 555	97 687	13 703	17 648	3 362	7 066
2009	58 463	43 208	65 854	98 070	13 326	17 278	3 479	6 516
2010				97 605*		18 341*	4 357*	7 324*

\* ennakkotieto

## TÄYDENTÄVÄ LAUSUMA

### Vanhempainvapaatyöryhmän muistioon

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnassa (TANE) on edustettuna kuusi suurinta eduskuntapuoluetta ja se ehdottaa vanhempainvapaajärjestelmän uudistamista 6+6+6+ -mallin pohjalta. Tämä malli tukee vanhempainvapaatyöryhmälle asetettuja tavoitteita: isien vanhemmuuden vahvistamista, työn ja perheen yhteensovittamista, lasten hyvinvointia ja naisten työmarkkina-aseman parantamista. Katson, että tätä mallia kohti tulee vakaasti edetä.

Vanhempainvapaiden tasaisempi jakaminen edistää sukupuolten tasa-arvoa työ- ja perhe-elämässä. Se vähentää naisten syrjintää työhönotossa, tukee etenemismahdollisuuksia työelämässä ja kaventaa sukupuolten palkkaeroja.

Vanhempainvapaatyöryhmän esittelemässä A-mallissa isän vapaakautta pidennetään vain 12 arkipäivää. Tässäkin mallissa isälle korvamerkittyä vapaata tulisi 66:n arkipäivän sijasta pidentää 75:een arkipäivään. Tämä uudistus tulisi toteuttaa jo seuraavan vaalikauden aikana.

Etäisien asemaa tulee parantaa välittömästi lisäämällä heidän oikeuksiaan käyttää perhevapaita ja niihin liittyviä etuuksia. Tämä tukee etäisän ja lapsen läheistä suhdetta.

Nykyisin äidillä on oikeus saada vähimmäismääräistä vanhempainpäivärahaa vaikka hän työskentelisi vanhempainvapaan aikana. Isällä ei vastaavaa oikeutta ole. Tasa-arvovaltuutettu on jo vuonna 2007 todennut tämän tasa-arvolain vastaiseksi. Tasa-arvovaltuutettu on pyytänyt sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskusta ryhtymään toimenpiteisiin sairausvakuutuslain muuttamiseksi siten, että isä ei asetettaisi vanhempainrahan saamisen edellytysten suhteen äitejä epäedullisempaan asemaan. Tämä muutos on pikaisesti toteutettava.

Yksinhuoltajaperheiden lasten yhdenvertainen kohtelu muiden lasten kanssa tulee turvata. Yksinhuoltajan tulee vanhempainvapaamallista riippumatta voida käyttää isälle kiintiöity osuus, mikäli toista vanhempaa ei ole.

Perhevapaoikeuksien ja -etuuksien on samaa sukupuolta olevien vanhempien perheissä oltava samantyyppiset kuin eri sukupuolta olevien vanhempien perheissä. Tämä on tärkeää myös lasten yhdenvertaisuuden kannalta. Edellä oleva koskee muitakin kuin rekisteröidyssä parisuhteessa eläviä, esimerkiksi avoliitossa eläviä perheitä ja useamman kuin kahden vanhemman perheitä.

Opiskelun ja perhe-elämän yhteensovittamista tulee tukea palauttamalla opintorahan huoltajakorotus OKM:n työryhmän (2009) esityksen mukaisesti.

Varusmiesten ja siviilipalvelusmiesten isyysvapaata tulee pidentää vastaamaan muiden isien isyysvapaata. Eriarvoisuus päivärahan määrätymisperusteissa tulee poistaa.

Nykyisin kotihoidon tukea ja osittaista hoitorahaa käyttävät lähes pelkästään naiset. Kotihoidon tukea ja osittaista hoitovapaata kehitettäessä on tärkeää, että molemmat vanhemmat käyttäisivät niitä yhtä lailla.

Vanhempainvapaiden kustannuslaskelmissa tulisi esittää arvio myös syntyvistä säästöistä. Niitä syntyy esimerkiksi päivähoitokuluista ja kotihoidon tuesta. Pelkkien vakuutusperusteisten bruttokulujen esittäminen saa kustannukset näyttämään suuremmilta kuin miksi ne todellisuudessa muodostuvat. Tämä koskee erityisesti 6+6+6 -mallia.

Heidi Hautala

## TÄYDENTÄVÄ LAUSUMA

## Vanhempainvapaatyöryhmän mietintöön liittyvä lausuma

Valtiovarainministeriön edustajana esitän seuraavaa mietintöön sisältyvistä ehdotuksista. Työryhmä esittää lähtökohtaisesti kolmea erilaista mallia vanhempainvapaiden kehittämiseen. Mietinnössä todetulla tavalla työryhmä on erimielinen mallien keskinäisestä paremmuudesta eikä sitoudu mihinkään malliin. Yhteistä kaikille malleille kuitenkin on, että niissä pidennettäisiin vanhempainvapaan kestoja, mikä aiheuttaisi merkittäviä lisäkustannuksia nykytilanteeseen verrattuna. Edullisinkin malli merkitsisi vuositasolla 54 – 109 miljoonan euron lisäkustannuksia käyttöasteesta riippuen. Kalleimmassa vaihtoehdossa arvioidut vuotuiset lisäkustannukset vaihtelisivat vastaavasti välillä 323 – 663 miljoonaa euroa. Työryhmä esittää lisäksi toimenpiteitä muun muassa lasten kotihoidon tuen kehittämiseksi ja osittaisen hoitorahan koroittamiseksi. Työryhmä arvioi edelleen erilaisia vaihtoehtoja niiksi linjauksiksi, jotka koskisivat valtion, työntekijöiden ja työnantajien välistä kustannusten jakoa.

Edellä mainitut esitykset merkitsisivät toteutuessaan erittäin mittavia lisäkustannuksia, joita katettaisiin suurelta osin myös valtion varoista. Nykyisessä tai valmisteilla olevassa valtioneuvoston kehyspäätyösuunnitelmassa 2012 - 2015 ei ole varauduttu tämäläisiin vanhempainvapaan tai etuusjärjestelmien laajennuksiin. Vanhempainvapaajärjestelmän mahdollista kehittämistä tulisi tarvittaessa arvioida uuden hallitusohjelman valmistelun yhteydessä. Ottaen kuitenkin huomioon julkisen talouden kestävyysvaje en näe mahdollisuuksia valtion lisärahoitukseen tai valtion rahoitusosuuden lisäämiseen.

Helsinki 8.3.2011

Jouko Narikka

## ERIÄVÄ MIELIPIDE

Akavaa edustavana työryhmän jäsenenä esitän eriävänä mielipiteenäni seuraavaa:

Vanhempainvapaatyöryhmän muistio on laajuudestaan huolimatta palkansaajanäkökulmasta epätasapainoinen ja vaatimaton. Muistiossa kuvataan ansiokkaasti nykyisen perhevapaajärjestelmän kehitystä ja järjestelmän merkitystä lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämisen sekä erilaisissa perheissä toteutuvan vanhemmuuden tukemisen näkökulmasta. Nämä kuvaukset ovat tärkeitä ja hyvää tausta-aineistoa järjestelmän uudistamistarpeiden arvioimiseksi.

Muistion ongelmat liittyvät työelämän tasa-arvo- ja palkansaajanäkökulmaan. Muistioon sisältyy kattava, jopa euromääräisesti esitetty kuvaus vanhemmuuden työnantajalle aiheuttamista suorista kustannuksista. Lisäksi esitellään järjestelmästä työnantajille aiheutuvia epäsuoria kustannuksia. Kohtuullista olisi ollut käsitellä palkansaajanäkökulmaa samalla täsmällisyydellä. Muistiossa olisi pitänyt arvioida syvällisemmin vanhempainvapaiden vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon työelämässä sekä vanhempainvapaisiin liittyvien sosiaalivakuutusetuksien tason merkitystä lapsiperheiden hyvinvointiin ja taloudelliseen asemaan.

*Vanhempainvapaajärjestelmä ja työelämän tasa-arvo:* Akavan edustajana katson, että ehdotuksissa vanhempainvapaajärjestelmän uudistamiseksi olisi pitänyt edetä 6+6+6 -mallin pohjalta. Malli sisältäisi omat kiintiöidyt jaksot isille ja äideille sekä vanhempien valinnanvapautta ja järjestelmän joustavuutta lisäävän vanhempainvapaajakson.

Malli olisi toteuttanut vanhempainvapaatyöryhmälle asetettuja tavoitteita isien vanhemmuuden vahvistamisesta, työn ja perheen yhteensovittamisesta, lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämisestä sekä naisten työmarkkina-aseman ja työelämän tasa-arvon parantamisesta. Lisäksi tämä malli, jossa isille taataan riittävän pitkä yksilöllinen kiintiöity isyysvapaa, olisi omiaan tasaamaan vanhemmuudesta aiheutuvia suoria ja välillisiä kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen työntajien kesken.

Vanhempainvapaiden tasaisempi jakaminen 6+6+6 -mallin mukaisesti edistäisi sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Isien perhevapaiden käyttö vähentäisi naisten syrjintää työhönotossa, tukisi naisten urakehitystä ja kaventaisi sukupuolten välisiä palkkaeroja. Työnantajille vanhemmuudesta aiheutuvat ”riskit” eivät liittyisi vain heidän ikänsä iässä oleviin naisiin.

Työryhmämuistiossa on tuotu esiin myös työntajien asenteet syynä isien vanhempainvapaiden käytön vähäisyyteen. Isille nykyisin kiintiöityä isyysvapaata kyllä käytetään, mutta vapaasti jaettavan vanhempainvapaan käyttö on isien keskuudessa vähäistä. Asian korjaaminen edellyttää, että laissa taataan isälle itsenäinen oikeus riittävän pitkään isyysvapaaseen. Hidasta asennemuutosta on turha jäädä odottamaan.

*Vanhempainvapaajärjestelmään liittyvät sosiaalivakuutusetudet:* Vanhempainvapaisiin liittyviä sosiaalivakuutusetuksia on muistiossa käsitelty ainoastaan työntajakompensaation näkökulmasta. Pienten lasten perheiden taloudellisen turvan osalta työryhmämuistiossa on tuotu esiin ainoastaan tarve nostaa kotihoidontuen tasoa. Vanhempainvapaisiin liittyvien päivärahojen korotuksen tarvetta ei käsitellä laisin-

kaan palkansaajien kannalta. Päivärahojen tason määräytymisen käsittely on ylimalkaista, toisin kuin työnantajakustannusten euromääräinen esitys.

Järjestelmää kehitettäessä tulee korjata päivärahojen tasoa, ja etuuksia leikkaavat taitteet on poistettava näistä sosiaalivakuutusetuuksista. Järjestelmän rahoitukseen osallistuvat palkansaajat maksavat tuloistaan prosenttiperusteiset sosiaalivakuutusmaksut ja kerryttävät sekä valtion että kuntien verotuloja, mutta etuuspuolella taitteet leikkaavat heidän etuuksiensa tasoa. Vanhempainvapaisiin liittyvien etuuksien tason korottamisella ja taitteiden poistamisella turvattaisiin nimenomaisesti lapsiperheiden hyvinvointia ja toimeentuloa.

Muistioon sisältyy esityksiä erilaisista etuuksien määräytymisperusteista äitiys- isyys- ja vanhempainvapaakaudelle. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta ehdotus on kestämaton. Etuuksien määräytymisperusteiden tulee olla yhdenvertaiset niin miehillä kuin naisilla.

Työryhmän loppuraportissa linjattu vanhempainvapaajärjestelmän ja siihen liittyvien sosiaalivakuutusetuuksien kehittäminen ei riitä lisäämään isien perhevapaiden käyttöä eikä edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Muistion esitysten pohjalta näyttää siltä, että tämänkin työn jälkeen vanhemmuuden ja perhevastuun kantaminen jää pääasiallisesti naisten tehtäväksi, eivätkä tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi saa riittävän laajaa tukea.

Paula Ilveskivi