

# Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän muistio



Sosiaali- ja  
terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön  
RAPORTTEJA JA MUISTIOITA | 2025:15

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2025:15

# Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän muistio

Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2025

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

Sosiaali- ja terveysministeriö  
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-4400-8  
ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2025

## Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän muistio

### Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2025:15

**Julkaisija** Sosiaali- ja terveysministeriö

**Yhteisötekijä** Sosiaali- ja terveysministeriö  
**Kieli** suomi

**Sivumäärä** 72

#### Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 13.12.2023 kolmikantaisen työryhmän, jonka tehtävänä oli muodostaa näkemys siitä, miten hallitusohjelman tavoitteet raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä ja perhevapaista voitaisiin toteuttaa.

Työskentelyn tueksi teetettiin kaksi selvitystä. Toinen käsitteli raskaus- ja perhevapaasyrjintää oikeudellisesta näkökulmasta ja toinen työnantajille aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia Pohjoismaissa ja Virossa. Oikeudellinen selvitys suositti lainsäädännön selkeyttämistä esimerkiksi määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien syrjintäsuojan parantamiseksi. Vanhemmuuden kustannusten osalta kävi ilmi, että vanhemmuudesta syntyviä kustannuksia työnantajille tasataan Pohjoismaissa eri tavoin. Kustannuksia tasaa esimerkiksi se, että vanhempainvapaiden käyttö jakautuu tasaisesti vanhempien kesken.

Työryhmä esittää useita suosituksia. Ne koskevat muun muassa tasa-arvolainsäädännön täsmentämistä, selvitystä vanhempainrahoista ja lastenhoidon tuista, vanhemmuuden kustannusten tasaisempaa jakautumista, tasa-arvolain valvontaa sekä tiedottamista.

**Asiasanat** tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, sukupuoli, työelämä, syrjintäkiellot, raskaus, perhevapaat, oikeudellinen sääntely

**ISBN PDF** 978-952-00-4400-8

**ISSN PDF** 2242-0037

**Julkaisun osoite** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4400-8>

## Promemoria av arbetsgruppen för jämställdhet i arbetslivet och familjeledigheter

---

### Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2025:15

**Utgivare** Social- och hälsovårdsministeriet

---

**Utarbetad av** Social- och hälsovårdsministeriet  
**Språk** finska

**Sidantal** 72

---

#### Referat

Den 13 december 2023 tillsatte social- och hälsovårdsministeriet en trepartsarbetsgrupp med uppgift att lägga fram synpunkter på hur regeringsprogrammets mål som gäller familjeledigheter och förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter kan uppnås.

Till stöd för arbetet beställdes två utredningar. Den ena gällde diskriminering på grund av graviditet och familjeledigheter ur ett juridiskt perspektiv och den andra de kostnader som familjeledigheter orsakar arbetsgivare i de nordiska länderna och Estland. I den juridiska utredningen rekommenderades det att lagstiftningen förtydligas till exempel för att diskrimineringsskyddet för visstidsanställda ska bli bättre. I fråga om kostnaderna för föräldraskap visade det sig att kostnaderna för arbetsgivarna jämnas ut på olika sätt i de nordiska länderna. Kostnaderna jämnas ut till exempel av att föräldraledigheterna fördelas jämnt mellan föräldrarna.

Arbetsgruppen lägger fram flera rekommendationer. De gäller bland annat precisering av jämställdhetslagstiftningen, utredningar av föräldrapenning och stöd för vård av barn, en jämnare fördelning av kostnaderna för föräldraskap, tillsyn över jämställdhetslagen samt information.

**Nyckelord** jämställdhet, jämställdhetspolitik, arbetsliv, diskrimineringsförbud, graviditet, familjeledigheter, rättslig reglering

---

**ISBN PDF** 978-952-00-4400-8

**ISSN PDF** 2242-0037

---

**URN-adress** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4400-8>

---

## Memorandum of the working group on family leaves and gender equality in working life

---

### Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2025:15

**Publisher** Ministry of Social Affairs and Health

---

**Group author** Ministry of Social Affairs and Health

**Language** Finnish

**Pages**

72

---

### Abstract

The Ministry of Social Affairs and Health appointed a tripartite working group on 13 December 2023 to form a view on how the objectives of the Government Programme regarding family leaves and the prevention of discrimination based on pregnancy and family leave could be implemented.

Two studies were commissioned to support this work. One of them addressed discrimination based on pregnancy and family leave from a legal perspective, and the other discussed the costs of parenthood incurred by employers in the Nordic countries and Estonia. The legal study recommended that legislation should be clarified, for example, to improve the protection of people in fixed-term employment relationships against discrimination. The study on the costs of parenthood showed that the Nordic countries have different ways of balancing out the costs of parenthood incurred by employers. For example, the equal taking of parental leave by the parents balances out these costs.

The working group puts forward a number of recommendations. These include specifying the legislation on gender equality, conducting a study on parental allowances and childcare allowances, dividing the costs of parenthood more equally, supervising compliance with the Act on Equality between Women and Men and providing information.

**Keywords** gender equality, gender equality policy, working life, prohibitions of discrimination, pregnancy, family leaves, legal regulation

---

**ISBN PDF** 978-952-00-4400-8

**ISSN PDF**

2242-0037

---

**URN address** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4400-8>

---

# Sisältö

<b>Esipuhe</b> .....	7
<b>1 Johdanto</b> .....	8
<b>2 Raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ja perhevapaista</b> .....	10
2.1 Raskauteen ja perhevapaaseen perustuva syrjintä.....	10
2.1.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän sääntely ja valvonta.....	11
2.2 Perhevapaat Suomessa.....	12
2.2.1 Maksetut etuudet sukupuolen mukaan.....	15
2.2.2 Vanhemmuuden kustannukset työnantajille.....	21
2.2.2.1 Vanhemmuuden kustannusten korvaaminen Suomessa.....	24
<b>3 Oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä</b> .....	26
3.1 Selvityksen toimenpide-ehdotukset .....	26
3.2 Toimenpide-ehdotusten perustelut .....	29
<b>4 Selvitys vanhemmuuden kustannuksista muissa Pohjoismaissa ja Virossa</b> .....	31
<b>5 Työryhmän kuulemiset</b> .....	36
5.1 Sidosryhmien kuuleminen 1.10.2024 .....	36
5.1.1 Kuulemisessa ehdotetut toimenpiteet .....	37
5.2 Asiantuntijakuulemiset.....	39
<b>6 Työryhmän ehdotukset</b> .....	41
6.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät ehdotukset.....	41
6.1.1 Lainsäädäntöehdotukset.....	41
6.1.2 Työ- ja virkaehtosopimusosapuolia koskevat ehdotukset .....	42
6.1.3 Valvontaa koskevat ehdotukset.....	42
6.1.4 Tiedottamiseen liittyvät ehdotukset .....	43
6.2 Perhevapaita koskevat ehdotukset.....	43
6.2.1 Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen .....	43
6.2.2 Vanhemmuuden kustannusten tasaisempi jakautuminen .....	44
6.3 Muita työryhmässä esillä olleita ehdotuksia.....	44
<b>Lähteet</b> .....	46
<b>Liitteet</b> .....	48
Kelan muistio vanhemmuuden kustannuksista.....	48
Eriävät ja täydentävät lausunnot.....	58

## ESIPUHE

Kolmikantainen Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmä (12/2023–2/2025) asetettiin käsittelemään pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman työelämän tasa-arvoa ja perhevapaita koskevia tavoitteita. Työryhmälle annettiin tehtäväksi muodostaa hallituksen puoliväliriiheen mennessä näkemys siitä, miten tavoitteet erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä ja perhevapaista voitaisiin toteuttaa.

Työryhmän puheenjohtajana toimi allekirjoittanut, ja varapuheenjohtajana osastopäällikkö Raimo Antila (STM). Työryhmän jäseniä olivat Tanja Auvinen (STM; 12/2023–2/2024), Tuuli Glantz (SAK ry), Terhi Heinilä (STM), Harri Hellstén (Suomen Yrittäjät ry), Jouko Hämäläinen (VM), Seija Jalkanen (TEM), Ville Kirvesniemi (STTK ry), Mari Kokko (KT), Katja Miettinen (EK), Seppo Nevalainen (STTK ry; 12/2023–2/2024), Pasi Pajula (Kela) ja Lotta Savinko (Akava ry). Työryhmän varajäsenet olivat Johanna Aholainen (Kela), Minna Ahtiainen (STTK ry), Timo Koskinen (SAK ry), Katja Leppänen (EK), Eva Ojala (STM; 1/2025–2/2025), Juha Raunio (KT), Essi Rentola (STM; 12/2023–1/2025), Miika Sahamies (Akava ry) sekä Tiina Saukko (VM). Työryhmän asiantuntijasihteereinä toimivat Milla Sandt (STM), Eva Ojala (STM; 12/2023–7/2024) ja Vilja Männistö-Inkinen (STM; 7/2024–2/2025). Kiitän koko työryhmää hyvistä keskusteluista ja asiaan paneutumisesta.

Työryhmä teetti työnsä tueksi kaksi selvitystä. Näitä olivat selvityshenkilö Eeva-Liisa Inkeröisen oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä sekä selvitys vanhemmuuden kustannuksista muissa Pohjoismaissa ja Virossa, minkä toteuttivat Työn ja talouden tutkimus LABORE:n johtavat tutkijat Merja Kauhanen ja Milla Nyyssölä. Lisäksi Kelan erikoistutkija Lauri Mäkinen tuotti työryhmän tarpeisiin olemassa olevaa tietoa kokoavan muistion vanhemmuuden kustannuksia käsittelevistä arvioista Suomessa. Työryhmä kuuli myös asiantuntijoita ja järjesti erillisen kuulemistilaisuuden 1.10.2024. Työryhmä kiittää lämpimästi asiantuntijoita, selvityshenkilöä, tutkijoita, kuultavana olleita ja kirjallisia huomiota antaneita.

Valtiosihteeri Laura Rissanen  
maaliskuu 2025



# 1 Johdanto

Petteri Orpon hallitusohjelmaan sisältyy työelämän tasa-arvoon ja perhevapaisiin liittyviä tavoitteita. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 13.12.2023 Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän, jonka tehtävänä oli käsitellä seuraavia hallitusohjelman kirjauksia:

- Raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.
- Hallitus selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi esimerkiksi pohjoismaisten mallien mukaisesti.
- Hallitus poistaa työelämässä esiintyviä syrjiviä käytäntöjä ja rakenteita edistämällä syrjintää koskevan lainsäädännön noudattamista tehokkaammalla informoinnilla, hyvien käytäntöjen levittämällä ja muun muassa alustatalouden tehokkaammalla valvonnalla.
- Hallitus seuraa perhevapaauudistuksen tuloksia, jatkaa työtä perhevapaiden tasaisemman jakautumisen puolesta sekä edistää isien perhevapaiden käyttöä.

Työryhmän tavoitteena oli muodostaa hallituksen puoliväliriiheen mennessä näkemys siitä, miten hallitusohjelman kirjatukset erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä ja perhevapaista voitaisiin parhaiten toteuttaa. Työryhmän toimikausi oli 13.12.2023–28.2.2025. Työryhmän työskentelyä koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö.

Asettamisen yhteydessä sovittiin, että tavoitteen tukemiseksi laaditaan oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä, ja tarvittaessa myös muita selvityksiä. Oikeudellisen selvityksen lisäksi työryhmä päätti teettää selvityksen vanhemmuuden kustannuksista muissa Pohjoismaissa ja Virossa. Näitä tarkastellaan luvuissa 3 ja 4.

Muistion alkuun lukuun 2 on koottu kuvaus nykytilanteesta ja ajankohtaista tutkimus- ja tilastotietoa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisystä ja perhevapaista. Osana toimintaansa työryhmä kuuli myös asiantuntijoita ja sidosryhmiä. Lukuun 5 on koottu työryhmän 1.10.2024 järjestämään kuulemiseen osallistuneiden ja kirjallisesti huomionsa jättäneiden sidosryhmien näkemyksiä työryhmän käsittelemistä hallitusohjelman tavoitteista sekä yhteenveto työryhmän asiantuntijakuulemisista. Luku 6 sisältää työryhmän ehdotukset siitä, miten hallitusohjelman mukaiset linjaukset raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä voitaisiin toteuttaa.

## 2 Raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä ja perhevapaista

Tähän lukuun on koottu taustatietoa työryhmän kannalta keskeisistä teemoista. Työryhmän toimeksiantona oli pohtia erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintään ja perhevapaisten jakamiseen ja kustannuksiin liittyviä kysymyksiä, joten myös tässä taustoituksessa keskitytään niihin.

Työryhmän toimeksiannossa oli mukana myös hallitusohjelman kirjaus alustatalouden tehokkaammasta valvonnasta. Siihen liittyen työryhmä tai sen kuulemat asiantuntijat eivät havainneet akuutteja sukupuolten tasa-arvoon liittyviä näkökulmia ja toimenpidetarpeita.

### 2.1 Raskauteen ja perhevapaaseen perustuva syrjintä

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista raskaudesta, synnytyksestä tai perhevapaasta johtuvasta syystä. Työelämässä koettu raskaus- ja perhevapaasyrjintä hankaloittaa erityisesti naisten työelämäasemaa.

Tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erityisen alttiita syrjinnälle ovat epätyypillisissä työsuhteissa, kuten määrä- ja osa-aikaisina työskentelevät naiset. Tyypillisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä liittyy määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättämiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhde-etuihin (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022).

Tilastokeskuksen sosiaali- ja terveysministeriölle toteuttaman selvityksen perusteella raskaus- ja perhevapaasyrjintä on yleistä, ja sitä kokee työelämässä joka neljäs raskaana oleva. Kun syrjinnän lisäksi otetaan huomioon myös pelko oman aseman vaarantumisesta ja muut kielteiset kokemukset, tällaisia kokemuksia on miltei puolella raskaana olevista. Selvityksen mukaan yleisin syrjintäkokemus on määräaikaisen palvelussuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaan vuoksi. (Attila, Baumgartner, von Bell, Koivuranta & Pietiläinen 2024.)

Saman selvityksen perusteella näyttää siltä, että vain pieni osa koetusta raskaus-syrjinnästä ilmoitetaan eteenpäin viranomaisten tietoon. Syy ilmoittamatta jättämiselle on useimmiten se, ettei asialla uskota olevan vaikutusta. Usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin on heikentynyt ja seurausten pelko voimistunut viimeisen kymmenen vuoden aikana, vaikka samaan aikaan tietoisuus raskaussyrjinnän ilmoituskanavista on lisääntynyt.

Selvitys perustuu vastaajien syrjintäkokemuksiin, jotka kerättiin väestökyselyllä. Kyselyn tulokset ovat yleistettävissä kaikkiin vuosina 2012–2023 raskaana olleisiin. (Attila, Baumgartner, von Bell, Koivuranta & Pietiläinen 2024.)

### 2.1.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän sääntely ja valvonta

Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää eri asemaan asettamisen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (välitön syrjintä) sekä vanhemmuuden tai perheenhuoltovollisuuden perusteella (välillinen syrjintä). Lisäksi tasa-arvolaisissa todetaan, että työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos tämä työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessä menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Lisäksi työsopimuslaki (55/2001) kieltää työsopimuksen irtisanomisen työntekijän raskauden johdosta sekä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen.

Tasa-arvolakia ja sukupuoleen perustuvaa työelämäsyryntää valvoo tasa-arvovaltuutettu. Valtuutettu voi antaa yleisiä neuvoja ja ohjeita tasa-arvolain sisällöstä, ryhtyä selvittämään epäiltyä syrjintää, antaa lausunnon syrjintäasiassa ja edistää sovintoa osapuolten välillä. Tasa-arvovaltuutettu voi myös viedä tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää koskevia asioita yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi sekä avustaa syrjinnän kohteeksi joutunutta oikeudenkäynnissä.

Raskaussyrjintäkokemukset johtavat harvoin rikosilmoituksiin tai etenevät tuomioihin asti. Raskaussyrjintä ei myöskään näy rikosilmoituksia koskevissa tilastoissa, sillä raskautta ei saada eriteltyä muuta työsyryntää koskevista rikosilmoituksista. Kaikkiaan vuosina 2006–2023 tehtiin 204 työsyryntää koskevaa rikosilmoitusta. (Tilastokeskus, Rikos- ja pakkokeinotilasto.)

Tuomioihin asti tapaukset etenevät hyvin harvoin. Tasa-arvovaltuutetun kokoa-  
mien tietojen perusteella vuosina 2019–2022 kärjäoikeuksissa annettiin ratkaisu  
kuudessa raskaus- ja/tai perhevapaasyrjintätapauksessa. Hovioikeuden ratkaisuissa  
perhevapaa näkyi syrjintäperusteena viidessä tapauksessa, raskaus neljässä. Lisäksi  
osa tuomioistuimissa vireille saatetuista, tasa-arvolakiin liittyvistä asioista päätyi  
sovintoon. Näiden osalta tasa-arvovaltuutetulla ei ole tiedossa asian syrjintäperus-  
tetta. Lisäksi merkittävä määrä työelämää koskevia tapauksia sovitaan ammatti-  
liittojen avustuksella ennen tuomioistuinkäsittelyä.

## 2.2 Perhevapaat Suomessa

Suomessa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisia vanhempainpäivärahoja ovat  
erityisraskausraha, raskausraha ja vanhempainraha. Vanhempainrahaa voi saada  
myös osittaisena vanhempainrahana. Lastenhoidon tukia ovat kotihoidon tuki  
ja yksityisen hoidon tuki sekä joustava ja osittainen hoitoraha. Kansaneläkelaitos  
(Kela) vastaa vanhempainpäivärahojen sekä lastenhoidon tukien toimeenpanosta.  
Kela voi maksaa myös kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen kunnallisia lisiä, jos siitä  
on sovittu Kelan ja kunnan välillä. (ks. lisää Kela 2025.) Kunta korvaa Kelalle lasten-  
hoidon tuista aiheutuvat kustannukset.

Perhevapaauudistus tuli voimaan 1.8.2022 ja se uudisti sairausvakuutuslain mukai-  
sen vanhempainpäivärahajärjestelmän. Muutoksen myötä muun muassa vanhem-  
painpäivärahapäivien ja vanhempainvapaapäivien määrä kasvoi ja niiden käytön  
joustavuus lisääntyi. Uudistuksessa huomioitiin aiempaa paremmin erilaiset perhe-  
muodot sekä monimuotoiset perheet (ks. lisää STM 2022). Vanhan lain mukaisia  
etuuksia olivat erityisäitiys-, äitiys-, isyys ja vanhempainraha, joita on maksettu per-  
heille, joissa lapsen laskettu aika on ollut ennen 4.9.2022.

Vanhempainpäivärahoista säädetään sairausvakuutuslain luvussa 9. Mikäli raskaana  
oleva on sellaisessa työssä, joka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden, on hänellä  
oikeus erityisraskausrahaan ennen raskausrahakauden alkua, ellei työtä voida järjes-  
tää muulla tavoin. Edellytyksenä on myös, ettei henkilö ole muussa ansiotyössä tai  
työllisty omassa työssään. Raskausrahaa maksetaan loppuraskauden turvaamiseksi  
enintään 40 arkipäivän yhtäjaksoiselta kaudelta, joka alkaa 30–14 arkipäivää ennen  
laskettua synnytysaikaa.

Vanhempainrahan yleisenä edellytyksenä on lapsen hoitaminen ja ansiotyöstä  
poissaolo. Vanhempainrahaan on oikeus lapsen vanhemmalla, joka on lap-  
sen huoltaja. Lisäksi oikeus vanhempainrahaan on enintään neljän kuukauden  
ajan lapsen syntymästä lukien henkilöllä, joka on tunnustanut vanhemmuuden,

mutta vanhemmuutta ei ole vielä vahvistettu. Henkilöllä, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, on oikeus vanhempainrahaan, jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa ja hänelle on myönnetty adoptiolupa. Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä. Jos lapsia syntyy tai adoptiolapsia otetaan hoitoon samalla kertaa yhtä useampi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti. Jos raskausrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahaa maksetaan lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.

Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää puolet vanhempainrahapäivistä. Jos lapsella on vain yksi vanhempi tai toisella vanhemmalla ei ole oikeutta saada vanhempainrahaa, vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle voidaan maksaa kaikki vanhempainrahapäivät. Vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi voi luovuttaa yhteensä enintään 63 vanhempainrahapäivää lapsen toiselle vanhemmalle, lapsen huoltajalle taikka luovuttavan vanhemman tai toisen vanhemman puolisolle. Vanhempainrahan lisäpäivät voi luovuttaa kokonaisuudessaan näille henkilöille. Raskaus- tai vanhempainrahaa voi pitää samaan aikaan toisen vanhemman kanssa enintään 18 arkipäivää. Vanhempainvapaita voi käyttää siihen asti, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta.

Osittaista vanhempainrahaa maksetaan osa-aikatyön ajalta. Osittaista vanhempainrahaa saavan työaika voi olla enintään 5 tuntia päivässä. Lukumääräisesti yksi osittainen vanhempainrahapäivä vastaa puolikasta vanhempainrahapäivää ja osittaisena maksettavan vanhempainrahan rahamäärä on puolet täydestä. Vanhemmat voivat saada osittaista vanhempainrahaa myös samalta ajalta.

Vanhempainpäivärahat perustuvat henkilön vuosituloon, joka voi muodostua palkkatulosta, etuusperusteisesta tulosta ja yrittäjillä YEL-työtulosta. Vanhempainpäivärahoja maksetaan arkipäiviltä. Raskausrahaa maksetaan korotettuna ja se on korkeintaan 90 prosenttia vakuutetun vuositulojen kolmassadasosasta, erityisraskausraha on korvaavuudeltaan pienempi. Vanhempainraha maksetaan korotettuna 16 ensimmäiseltä arkipäivältä molemmille vanhemmille. Korotettu päiväraha on enintään 90 prosenttia vuositulojen kolmassadasosasta. Ensimmäisen 16 päivän jälkeen vanhempainraha on enintään 70 prosenttia vuositulon kolmassadasosasta. Niille, joiden vuositulot ovat enintään 13 712 euroa, maksetaan vähimmäispäivärahaa, joka on 31,99 euroa per arkipäivä vuonna 2025.

Kotihoidon tuesta, yksityisen hoidon tuesta sekä joustavasta ja osittaisesta hoitorahasta säädetään laissa lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (1128/1996). Kotihoidon tukea voi saada henkilö, joka on lapsen vanhempi, vanhemman puoliso tai muu lapsen huoltaja. Lapsen täytyy olla yli 6 kuukautta vanha, mutta alle 3-vuotias. Kotihoidon tuen saannin edellytyksenä on, että lapsella ei ole kunnallista varhaiskasvatuspaikkaa. Kotihoidontukea voi saada myös muista perheen alle kouluikäisistä lapsista, jos heillä ei ole paikkaa kunnallisessa varhaiskasvatuksessa. Vuonna 2025 hoitorahan määrä yhdestä alle 3-vuotiaasta lapsesta on 377,68 euroa kuukaudessa. Hoitorahan lisäksi pienituloisemmille kotitalouksille voidaan maksaa tulosidonnaista hoitolisää, kuitenkin enintään 202,12 euroa kuukaudessa vuonna 2025. Lisäksi kunnat voivat maksaa tukeen kuntalisää.

Yksityisen hoidon tukea maksetaan, jos alle kouluikäinen lapsi on yksityisessä varhaiskasvatuksessa tai vanhemmat ovat palkanneet hoitajan. Tuki maksetaan suoraan palveluntuottajalle. Vuonna 2025 yksityisen hoidon tuen hoitorahan määrä on lasta kohden 192,28 euroa kuukaudessa ja tulosidonnainen hoitolisä enintään 265,85 euron kuukaudessa. Lisäksi kunnat voivat maksaa tukeen kuntalisää.

Joustavan ja osittaisen hoitorahan tarkoitus on tukea perheen taloudellisia mahdollisuuksia hoitaa lasta osa-aikaisen työnteon ohella. Joustava hoitoraha voidaan maksaa alle 3-vuotiaan lapsen vanhemmalle tai muulle huoltajalle, joka osallistuu lapsen hoitoon. Tukea saavan henkilön tulee työskennellä enintään 30 tuntia tai enintään 80 prosenttia alan tavanomaisesta kokopäivätyön työajasta viikossa. Joustavaa hoitorahaa saava voi olla palkansaaja tai yrittäjä (voimassa oleva YEL- tai MYEL-vakuutus). Molemmilla vanhemmilla tai huoltajilla on oikeus saada joustavaa hoitorahaa saman kalenterikuukauden ajalta, jos he eivät ole yhtäaikaaisesti poissa työstä lapsen hoidon vuoksi. Vuonna 2025 joustavan hoitorahan määrä on 269,24 euroa kuukaudessa (työaika 1–22,5 tuntia viikossa tai enintään 60 % normaalia kokopäivätyön työajasta) tai 179,49 euroa kuukaudessa (työaika yli 22,5 tuntia, mutta enintään 30 tuntia viikossa tai yli 60 %, mutta enintään 80 % normaalista kokopäivätyön työajasta).

Osittainen hoitoraha voidaan maksaa lapsen vanhemmalle tai muulle huoltajalle, jonka keskimääräinen viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia. Osittaista hoitorahaa saava voi olla niin palkkatyössä kuin toimia yrittäjänä (voimassa oleva YEL- tai MYEL-vakuutus). Osittaista hoitorahaa voi saada lapsen perusopetuksen ensimmäisen ja toisen lukuvuoden ajalta, lapsen perusopetuksen aloittamista edeltävältä lukuvuodelta, jos lapsi osallistuu silloin oppivelvollisena esiopetukseen ja lapsen perusopetuksen kolmannen lukuvuoden ajalta, jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin. Osittainen hoitoraha on 108,15 euroa

kuukaudessa vuonna 2025. Molemmilla vanhemmilla tai huoltajilla on oikeus saada osittaista hoitorahaa saman kalenterikuukauden ajalta, jos he eivät ole yhtäaikaaisesti poissa työstä lapsen hoidon vuoksi.

Vanhempainpäivärahat rahoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen työtulovakuutuksen kautta. Työtulovakuutus rahoitetaan valtion osuudella, työnantajien sairausvakuutusmaksulla sekä palkansaajilta ja yrittäjiltä perittävällä päivärahamaksulla. Työtulovakuutuksesta rahoitetaan myös muita etuuksia kuin vanhempainpäivärahat (mm. kaikki sairausvakuutuslain mukaiset päivärahaetuudet, Kelan kuntoutusetuudet, työterveyshuolto). Vuoden 2025 alusta tulleen muutoksen myötä työnantajien rahoitusosuus sairausvakuutuksen työtulovakuutuksesta on 68 prosenttia ja palkansaajien sekä yrittäjien rahoitusosuus 32 prosenttia. Valtio rahoittaa vähimmäismääräiset päivärahat. Lastenhoidon tuet kustannetaan valtion ja kuntien verotuloilla.

## 2.2.1 Maksetut etuudet sukupuolen mukaan

Kelan (2024) tietojen mukaan vuonna 2023 vanhempainpäivärahoja maksettiin 137 295 henkilölle, joista naisia oli 75 335 ja miehiä 61 960. Kuitenkin vanhempainrahapäivistä 84 prosenttia korvattiin naisille. Naisille maksettu keskimääräinen päiväkorvaus oli 74,68 euroa ja miehillä 98,42 euroa. Kelan maksamaa vähimmäismääräistä päivärahaa (31,99 euroa päivässä) sai naisista 15 prosenttia ja miehistä 5 prosenttia. Tyypillisemmin vähimmäispäivärahaa saivat alle 25-vuotiaat vanhemmat. Vuonna 2023 osa tuensaajista sai vanhan lain mukaisia etuuksia (lapsen laskettu aika ennen 4.9.2022).

Kelan (2024) mukaan vuoden 2023 aikana lakisääteistä kotihoidon tukea maksettiin 71 550 henkilölle yhteensä 86 063 lapsesta. Saajien määrä väheni kymmenen prosenttia edellisvuodesta. Vuonna 2023 kotihoidon tuen saajista noin yhdeksän prosenttia oli miehiä. Joulukuussa 2023 keskimääräinen kotihoidon tuki yhdestä lapsesta oli 415 euroa kuukaudessa. Hoitolisää maksettiin keskimäärin yhdestä lapsesta 147 euroa kuukaudessa ja kuntalisää keskimäärin 183 euroa kuukaudessa. Kaikista kotihoidon tukea saaneista 36 prosenttia sai hoitolisää ja 23 prosenttia kuntalisää.

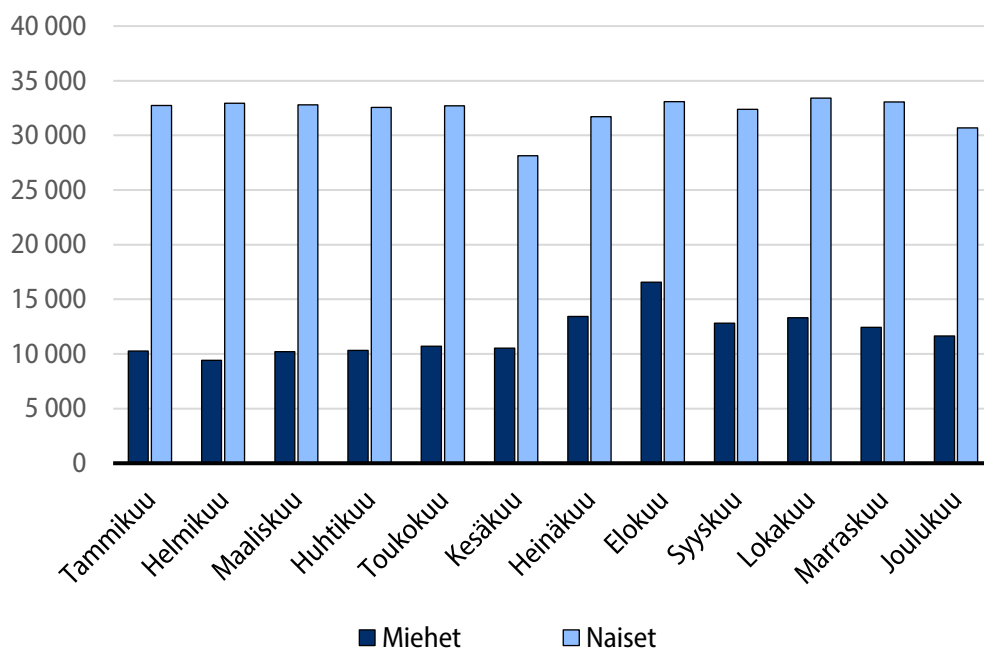
Kelan (2024) tietojen mukaan vuonna 2023 osittaisen hoitorahan saajia oli 15 100 henkilöä, joista miehiä oli 11 prosenttia. Tukea maksettiin vuoden lopussa 8 407 koululaisesta, mikä vastaa noin seitsemää prosenttia 7–8-vuotiaasta väestöstä. Joustavaa hoitorahaa maksettiin vuoden aikana 21 571 vanhemmalle. Tukea saaneista



12 prosenttia oli miehiä. Vuoden lopussa joustavaa hoitorahaa maksettiin 10 388 lapsesta, mikä on noin kymmenen prosenttia lapsista Suomessa, joiden ikä on yhdeksästä kuukaudesta kahteen vuoteen.

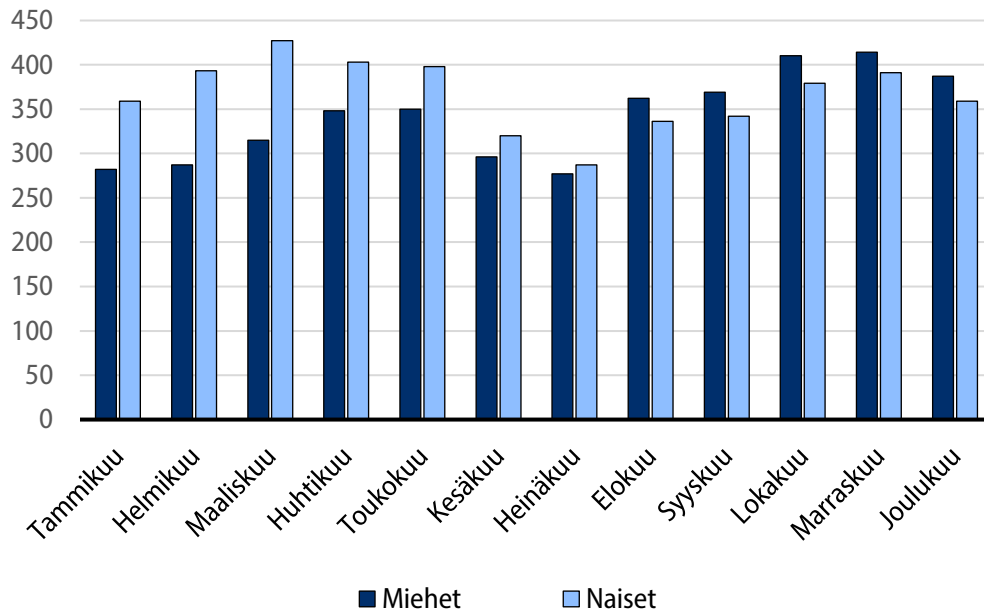
**Kuvio 1.** Vanhempainrahan saajat sukupuolittain kuukausitasolla vuonna 2024.

Tekijä: Kelan tutkimus.

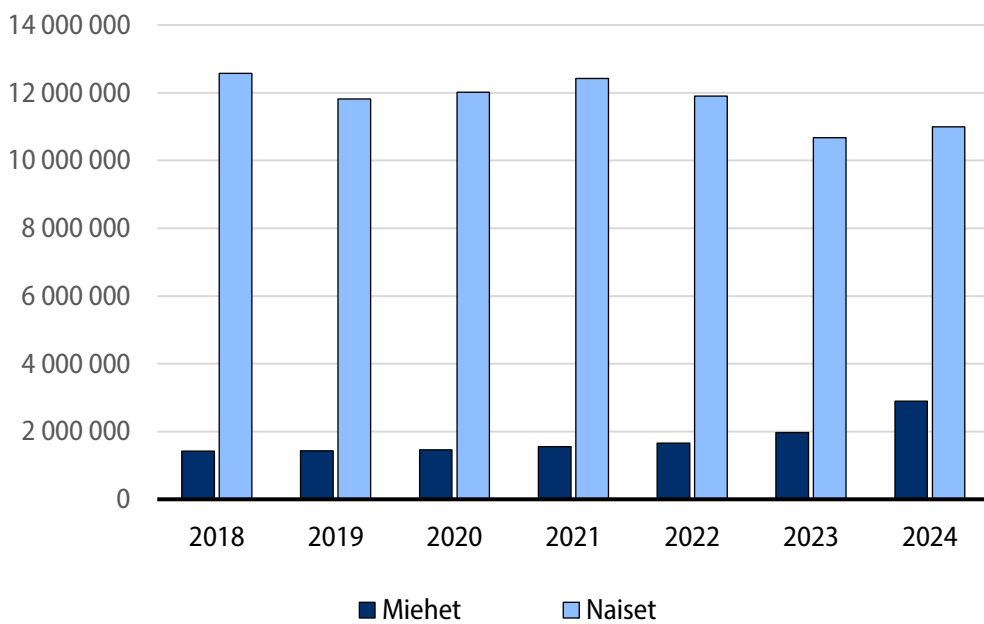


Kelasta saatujen tilastotietojen mukaan vuonna 2024 naiset saivat miehiä useammin vanhempainrahaa. Vuositasolla katsottuna vuonna 2024 vanhempainrahaa sai 74 169 naista ja 59 751 miestä. Kuviossa 1 esitetään erot kuukausimäärissä, joissa vaihtelu sukupuolen mukaan on melko suurta. Tätä selittänee se, että miehet, jotka ovat saaneet vanhempainrahaa, ovat saaneet sitä lyhyemmän jakson kuin naiset (ks. myös Kela 2024). Osittaisen vanhempainrahan saajamäärät sukupuolen mukaan ovat kuitenkin melko tasaiset, miehet saivat vuonna 2024 sitä hieman naisia useammin. Vuositasolla osittaista vanhempainrahaa sai vuonna 2024 yhteensä 1 431 miestä ja 1 400 naista. Kuviossa 2 on esitetty vaihtelu kuukausitasolla.

**Kuvio 2.** Osittaisen vanhempainrahan saajat sukupuolittain kuukausitasolla vuonna 2024. Tekijä: Kelan tutkimus.

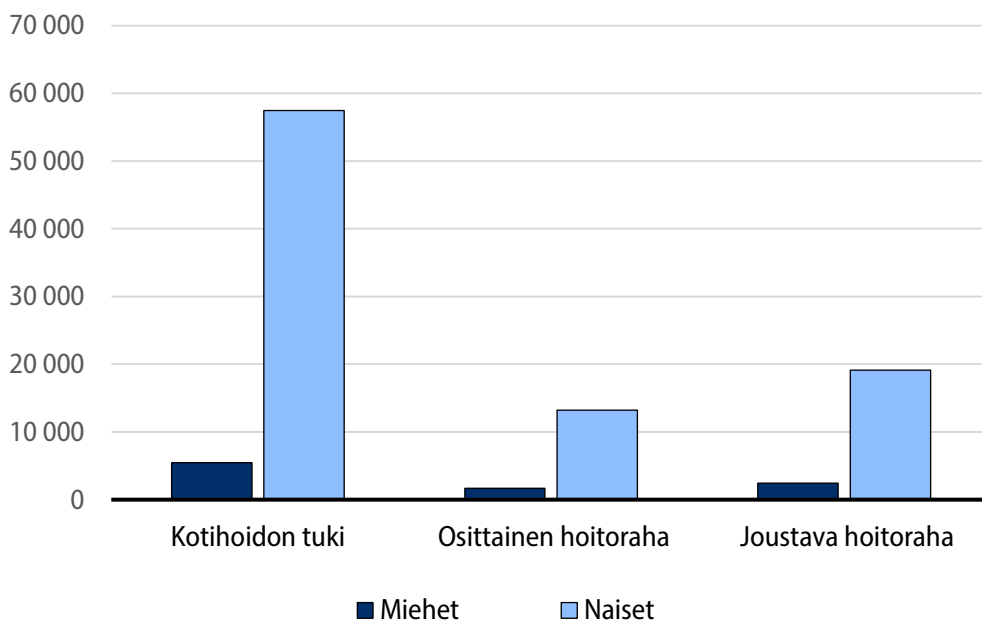


**Kuvio 3.** Kelan maksamat vanhempainrahapäivät: maksettujen päivien summa sukupuolen mukaan vuosina 2018–2024. Lähde: Kela.



Kuviossa 3 esitetään Kelan maksamat vanhempainrahapäivät sukupuolen mukaan vuosina 2018–2024. Miesten käyttämien vanhempainrahapäivien osuus on kasvanut tarkastelujaksolla. Vuonna 2018 miehille korvattujen päivien osuus oli noin 10 prosenttia kaikista korvatuista päivistä, kun vuonna 2024 se oli noin 21 prosenttia.

**Kuvio 4.** Lastenhoidon tukia saaneet vuositasolla, vuonna 2024. Tekijä: Kelan tutkimus.



Kuviossa 4 esitetään kotihoidon tuen sekä osittaisen ja joustavan hoitorahan saaneiden määrä sukupuolen mukaan vuonna 2024. Kotihoidon tukea on saatu näistä eniten, kun osittaista ja joustavaa hoitorahaa saatiin harvemmin. Suurin osa lastenhoidon tukia saaneista henkilöistä vuonna 2024 oli naisia. Kotihoidon tuki on verrattain yleinen tuki, joka on ollut käytössä jo 1990-luvulta alkaen. Sitä käyttää jossain määrin noin 90 prosenttia perheistä. Kuitenkin tutkimustiedon mukaan äidin pitkä poissaolo työelämästä ja lapsen hoito pitkään kotihoidon tuella vaikuttaa negatiivisesti sukupuolten välisiin palkkaeroihin ja äidin asemaan työelämässä (ns. child penalty). (Österbacka & Räsänen 2025.)

Kelasta saatujen tilastotietojen mukaan lastenhoidon tuissa on melko paljon kuukausikohtaista vaihtelua. Esimerkiksi kotihoidon tukea saatiin vuonna 2024 eniten heinäkuussa, jolloin sitä sai 30 262 naista ja 2 192 miestä. Syyskuussa tukea saatiin vähiten, jolloin sitä sai 22 664 naista ja 1 243 miestä. Osittaista hoitorahaa saatiin eniten joulukuussa, jolloin sitä sai 7 355 naista ja 916 miestä. Vähiten tukea saatiin

elokuussa, jolloin sitä sai 4 387 naista ja 486 miestä. Joustavaa hoitorahaa saatiin eniten marraskuussa, jolloin sitä sai 9 250 naista ja 1 025 miestä. Vähiten tukea saatiin heinäkuussa, jolloin sitä sai 6 722 naista ja 707 miestä.

Alla olevaan taulukkoon 1 on koottu Kelasta saadut alustavat tiedot perhevapaa-uudistuksen piirissä olevista vanhemmista, joiden lapsen laskettu aika oli 09–12/2022. Vertailuryhmänä on vanhempien etuuskien käyttö lapsista, joiden laskettu aika oli 09–12/2021. Vertailu on yksinkertaisuuden vuoksi päivinä (25 etuuspäivää on yksi kuukausi). Osittaisen vanhempainrahan päivät on laskettu mukaan puolikkaina päivinä. Luvut kuvastavat yhtä lasta kohden käytettyjä päiviä pyöristettynä. Taulukosta havaitaan, että perhevapaa-uudistuksen jälkeen isien vanhempainrahan käyttö on lisääntynyt noin 33 päivää ja äitien lyhentynyt noin 8 päivää. Huomionarvoista on, että äitien kotihoidon tuen käyttö on lyhentynyt suunnilleen saman verran kuin isien vanhempainrahan käyttö on lisääntynyt (tätä voi selittää osin myös kotihoidon tuen käytön vähentyminen yleensä). Vaikka äitien vanhempainrahan käytössä ei ole tapahtunut isoa muutosta, niin perhevapaa-uudistus näyttää lyhentäneen äitien lapsen kahden vuoden ikään mennessä käyttämien perhevapaiden kokonaispituutta.

**Taulukko 1.** Alustavat tiedot vanhempainpäivärahan ja kotihoidon tuen käytöstä lapsen kahteen ikävuoteen mennessä. Käytetyt etuudet päivinä per lapsi. Lähde: Kela.

<b>Ennen perhevapaaudistusta: lapsen laskettu aika 09–12/2021</b>	<b>vpr</b>	<b>kht</b>	<b>Yhteensä</b>
miehet	36	11	46
naiset	259	166	425
<b>yhteensä</b>	<b>294</b>	<b>177</b>	<b>471</b>

<b>Perhevapaaudistuksen jälkeen: lapsen laskettu aika 09–12/2022</b>	<b>vpr</b>	<b>kht</b>	<b>Yhteensä</b>
miehet	68	8	76
naiset	250	134	385
<b>yhteensä</b>	<b>319</b>	<b>142</b>	<b>461</b>

<b>Muutos</b>	<b>vpr</b>	<b>kht</b>	<b>Yhteensä</b>
miehet	33	-3	30
naiset	-8	-32	-40
<b>yhteensä</b>	<b>24</b>	<b>-35</b>	<b>-10</b>

Närvi, Miettinen, Kinnunen, Lammi-Taskula ja Saarikallio-Torp (2024) huomauttavat, että työntekijän oikeus lapsen hoitamisen ajaksi vapaaseen, korvauksiin ja työpaikan säilymiseen ovat taanneet erityisesti työssä käyville vanhemmille mahdollisuuden jäädä kotiin hoitamaan lasta ilman merkittävää riskiä toimeentulosta vapaan aikana tai sen jälkeen. Kuitenkin esimerkiksi ansiosidonnaiset korvaukset on sidottu riittävän pitkään työssäolajaksoon ja vapaata edeltäviin ansiotuloihin. Esimerkiksi perheiden paljon käyttämä kotihoidon tuki on ollut jo alun perin tasoltaan matala, jolloin kotona lasta hoitavan vanhemman toimeentulo riippuu paljon puolison tuloista tai muusta sosiaaliturvasta. Heidän mukaansa myös esimerkiksi isille osoitettujen kiintiövapaiden käyttö on ollut tavallisempaa korkeasti koulutettujen ja paremmin toimeentulevien perheiden keskuudessa.

## 2.2.2 Vanhemmuuden kustannukset työnantajille

Työnantajille kertyy erilaisia suoria ja epäsuoria kustannuksia liittyen työntekijän vanhemmuuteen. Suoria kustannuksia ovat raskaudesta johtuvat poissaolot, erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajan palkkakustannukset ja vapaan ajalta kertyneen vuosiloman kustannukset sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisesta johtuvan tilapäisen hoitovapaan palkkakustannukset. Työnantajille syntyviä epäsuoria kustannuksia ovat esimerkiksi töiden järjestelyyn, sijaisen rekrytointiin ja perehdyttämiseen sekä vanhempainvapaalta palaavan työntekijän perehdyttämiseen liittyvät kustannukset. Työnantajille syntyvät kustannukset voidaan jaotella myös lakisääteisiin ja sopimusperusteisiin kustannuksiin.

Työsopimuslain 4 luvun mukaan työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi taikka lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskausrahapäivät (raskausvapaa), erityisraskausrahapäivät (erityisraskausvapaa) ja vanhempainrahapäivät (vanhempainvapaa). Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti sekä osa-aikatyön ehdoista.

Lain mukaan työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiovanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, kuitenkin enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun. Tältä ajalta voi hakea edellä kuvattua kotihoidon tukea.

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan palveluksessa yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Näiltä ajoilta voi hakea edellä kuvattua joustavaa tai osittaista hoitorahaa. Henkilön oikeus hoitovapaaseen on pidempi kuin aika, jolta joustavaa tai osittaista hoitorahaa voi saada. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikais-sairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Työsopimuslain 4 luvun 8 §:n mukaan työnantajan on korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

Erityisraskausvapaan, raskausvapaan, vanhempainvapaan (enintään 160 päivää) tilapäisen hoitovapaan, pakottavista perhesyistä johtuvaa poissaolon ja omaishoitovapaan ajalta työntekijä ansaitsee vuosilomalain (162/2005) mukaisesti vuosilomaa. Nämä ovat vanhemmuuteen liittyviä lakisääteisiä kustannuksia. Hoitovapaan ajalta työntekijä ei ansaitse vuosilomaa. Vanhemmuuteen liittyvinä lakisääteisinä kustannuksina voidaan pitää myös raskauden aiheuttamista sairauspoissaoloista työnantajalle aiheutuvia kustannuksia, sillä työsopimuslain mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa sairastumispäivää seuranneilta yhdeksältä arkipäivältä.

Sopimusperusteiset kustannukset riippuvat sovellettavasta työ- tai virkaehtosopimuksesta. Useilla aloilla on sovittu palkanmaksusta raskausvapaan ajalta ja osalta vanhempainvapaan aikaa, mutta palkallisen ajan pituus vaihtelee. Myös tilapäisen hoitovapaan palkallisuudesta on monilla aloilla sovittu, mutta palkallisen ajan pituus ja hoidettavan lapsen ikä vaihtelee. Vuosilomapalkan lisäksi maksettava lomarahaa (tai lomaltapaluuraha) perustuu myös työ- tai virkaehtosopimukseen.

Taulukkoon 2 on jaoteltu edellä kuvattuja kustannuksia kahden tarkastelutavan perusteella: 1) suorat ja epäsuorat kustannukset sekä 2) lakisääteiset ja sopimusperusteiset kustannukset. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan vanhemmuudesta syntyvien kustannusten korvaamista työnantajille Suomessa.

**Taulukko 2.** Jaottelu vanhemmuudesta syntyvistä kustannuksista ja niiden korvaamisesta työnantajille kahden kategorian mukaan: 1) suorat ja epäsuorat kustannukset sekä 2) lakisääteiset ja sopimusperusteiset kustannukset

	Suorat kustannukset	Epäsuorat kustannukset	Lakisääteiset kustannukset	Sopimusperusteiset kustannukset
Työnantajille syntyvät kustannukset	raskaus- ja vanhempainvapaan ajan palkkakustannukset; vuosilomakustannukset; raskaudesta johtuvat poissaolot; tilapäisestä hoitovapaasta johtuvat poissaolot	esimerkiksi töiden järjestely uudelleen, sijaisen rekrytointi ja perehdyttäminen	työntekijän erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta kertyneen vuosiloman palkkakustannukset, raskauteen liittyvän lyhyen sairauspoissaolon palkkakustannukset, tietyissä tilanteissa raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetyksen korvaus	riippuvat sovellettavasta työ- tai virkaehtosopimuksesta, esimerkkejä tällaisista kustannuksista ovat: palkanmaksu raskausvapaan ja vanhempainvapaan, tilapäisen hoitovapaan sekä sairausloman ajalta, vuosilomapalkan lisäksi maksettava lomaraha tai lomaltapaluu- raha
Kustannusten korvaaminen työnantajille	vuosilomakustannuskorvaus, sairauspäiväraha	perhevapaa- korvaus	vuosilomakustannus- korvaus	päivärahaetuus



### 2.2.2.1 Vanhemmuuden kustannusten korvaaminen Suomessa

Lakisääteisistä kustannuksista työnantajalle korvataan perhevapaalla olevan työntekijän vuosilomista aiheutuvat kustannukset. Sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työnantajalle korvataan erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti osa-aikatyötä tekevän ja osittaisella vanhempainvapaalla olevan työntekijän vuosiloman kustannuksia ei korvata työnantajalle.

Sopimusperusteisia työnantajan kustannuksia ovat palkkakustannukset työntekijän vapaan tai poissaolon ajalta. Sairausvakuutuslain 7 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajalle maksetaan päivärahaetus siltä osin kuin vakuutetulla on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen sairauspoissaolon taikka raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan ajalta ja kun työsuhteen ehtoissa on sovittu päivärahaetuuden taikka sen osan suorittamisesta vakuutetun sijasta työnantajalle. Menettelyllä estetään ansionmenetyskorvauksen ja palkan maksaminen työntekijälle samalta ajalta. Toisaalta menettelyllä myös samalla korvataan työnantajan palkkakustannuksia perhevapaan ajalta.

Työntekijän raskaudesta johtuvia palkallisia sairauspoissaoloja korvataan sairauspäivän omavastuuajan (1 + 9 arkipäivää) jälkeiseltä ajalta maksamalla sairauspäiväraha työnantajalle.

Sairausvakuutuslain 14 luvun 4 §:n mukaan naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Perhevapaakorvaus on ollut käytössä huhtikuusta 2017 alkaen. Korvausta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 163/2016 vp) ei ole tarkemmin määritelty, mitä kustannuksia kattamaan korvaus on tarkoitettu. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu raskausrahaa tai adoptiovanhemman vanhempainrahaa, ja että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täytyä myös toisiaan seuraavien määräaikaisen työsopimusten perusteella. Työntekijän

työajan on oltava raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainraha-jakson alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta.

Tämän raportin liitteenä on Kelan erikoistutkija Lauri Mäkisen (2024) tekemä muistio vanhemmuuden kustannuksia käsittelevistä arvioista Suomessa. Mäkinen (2024) toteaa, että viimeisten vuosikymmenten aikana työnantajille koituvat kustannukset vanhemmuudesta ovat vähentyneet lakimuutosten, kuten vuoden 2007 alusta äitiysrahan tason korottamisen, myötä. Muistiossa esitetty aiempi tutkimus osoittaa, että epäsuorat kustannukset ovat kohdistuneet erityisesti naisvaltaisille aloille. Mäkinen (2024) arvelee, että kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen välillä on kuitenkin jossain määrin tasannut viime vuosina se, että isät käyttävät vanhempainvapaita aiempaa enemmän. Hän toteaa, että raskaudesta aiheutuvien poissaolojen arvioiminen on aiemman tutkimustiedon valossa haasteellista.

Mäkinen (2024) esittää tietoa liittyen perhevapaakorvaukseen (2 500 euron kertakorvaus). Perhevapaakorvausten kohteena olleiden työntekijöiden määrä on vuosina 2018–2023 vaihdellut suurin piirtein välillä 17 500–21 600. Muistiossa esitetyn aiemman tutkimuksen mukaan perhevapaakorvauksessa ei ole merkittävää alikäyttöä, mutta toisaalta alikäytön arvioiminen on aineistopuutteiden takia myös vaikeaa. Yllä esitetyt perhevapaakorvauksen saannin edellytykset sulkevat sen piiristä osan äitien työnantajista pois (ks. lisää Miettinen, Mustonen & Räsänen 2022).

Kaikkineen Mäkisen (2024) muistiossa esitettyjen aiempien arvioiden perusteella vanhemmuudesta syntyvät nettokustannukset yhdestä vanhempainvapaaajaksosta ovat olleet Suomessa työnantajalle noin 4 600–5 266 euroa. Muistiossa esitettyjen eri selvitysten mukaan työnantajille syntyvät nettokustannukset kompensoinnin jälkeen ovat hieman alle 30 prosenttia kaikista vanhempainvapaiden kustannuksista. Nettokustannuksiin vaikuttaa kuitenkin erityisesti työntekijän palkkataso.

Tilapäisestä hoitovapaasta syntyvät kustannukset ovat työnantajalle noin 670–1 020 euroa vuodessa (Mäkinen 2024). Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan vuonna 2023 palkkatyötä tekevästä alle 10-vuotiaiden lasten äideistä 70 prosenttia oli ollut poissa töistä 1–4 päivää sairaan lapsen hoitamisen takia kuluneen 12 kuukauden aikana. Vastaava osuus isistä oli 66 prosenttia. Äideistä 11 prosenttia ja isistä kahdeksan prosenttia oli ollut yli viisi päivää poissa sairaan lapsen hoidon takia. (Sutela, Viinikka & Pärnänen 2024.)

Lisää tietoa kustannusten korvaamisesta Suomessa on myös työryhmän tilaamassa selvityksessä vanhemmuuden kustannuksista Pohjoismaissa, mitä tarkastellaan luvussa 4 (ks. Kauhanen & Nyysölä 2025).

## 3 Oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä

Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän asettamispäätöksessä todettiin, että työryhmän tavoitteiden tukemiseksi laaditaan oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä. Selvityshenkilö Eeva-Liisa Inkeroinen laati selvityksen sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta, ja se julkaistiin 12.12.2024 (ks. Inkeroinen 2024).

Selvitys sisältää tietoa muun muassa raskaus- ja perhevapaan sääntelystä Suomessa ja kansainvälisesti, katsauksen oikeuskäytäntöön ja oikeussuojakeinojen saatavuuteen sekä pohjoismaista vertailua.

Selvityshenkilön keskeinen johtopäätös oli, että Suomen lainsäädännössä ei näytä olevan merkittäviä puutteita raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden suojelussa syrjinnältä, mutta joiltain osin lainsäädäntö kaipaa selkeyttämistä. Selvityksessä annetut ehdotukset syrjintäsuojaa vahvistaviksi lakimuutoksiksi ovat enimmäkseen voimassa olevaa oikeudentilaa selkiyttäviä siten, että lakien esitöiden ja oikeuskäytännön vakiintuneita tulkintoja ehdotetaan kirjattavaksi säädöstekstiin.

Työryhmä kävi keskustelua selvityksestä ja siinä esitetyistä suosituksista. Selvityshenkilön havainnot ja suosituksia hyödynnettiin, kun työryhmä kävi keskustelua ja neuvotteli yhteisistä ehdotuksista raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämiseksi.

### 3.1 Selvityksen toimenpide-ehdotukset

Selvitys sisältää yhteensä 16 toimenpide-ehdotusta:

1. Määräaikaisia työsuhteita koskeva syrjintäsuoja kirjataan tasa-arvolakiin siten, että tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevassa säännöksessä todetaan sen koskevan myös määräaikaisia työsuhteita (lisäys 8 § 1 momentin 2 kohtaan).
2. Vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä.

3. Tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevaan säännökseen lisätään syrjintäperusteeksi raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen perustuvan syrjinnän lisäksi perhevapaat (lisäys 8 §:n 1 momentin 2 kohtaan).
4. Tasa-arvolain työnantajaa koskevaan määritelmään lisätään työvoimaa vuokraava yritys (käyttäjäyritys), kun se tekee päätöksen tilauksesta tai sen päättämisestä (lisäys tasa-arvolain 3 §:n 2 momenttiin).
5. Tasa-arvolain tasa-arvosuunnittelua koskevaan kohtaan lisätään maininta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen selvittämistä ja edistämistä koskevien toimien sisällyttämisestä tasa-arvosuunnitelmaan (lisäys tasa-arvolain 6 a §:n).
6. Vanhempainrahapäivien siirrettävyyttä vähennetään tai se poistetaan vanhempainvapaan tasaisemman käytön toteuttamiseksi muuttamalla sairausvakuutuslakia.
7. Kotihoidon tuen kesto ja hoitovapaa arvioidaan uudelleen tai selvitetään mahdollisuus tuen porrastamiseen.
8. Harkitaan, että työsuojeluviranomaisen tehtäväksi säädetään tasa-arvoarvolain noudattamisen valvonta työelämässä. Tasa-arvovaltuutetun oikeuteen valvoa tasa-arvolain noudattamista ei puututa.
9. Harkitaan, että kanneaika syrjinnästä työhönotossa pidennetään kahteen vuoteen. Näin kanneaika hyvityksen vaatimiseksi tasa-arvolain perusteella olisi kaikissa syrjintätilanteissa sama.
10. Harkitaan, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.
11. Tasa-arvovaltuutettu aktivoituu käyttämään sille laissa säädettyä toimivaltaa avustaa syrjittyä tämän oikeuksien turvaamisessa ja syrjintää koskevassa oikeudenkäynnissä. Avustustehtävästä ja mahdollisuudesta asettaa alaisensa virkamies avustajaksi, on jo säädetty tasa-arvovaltuutetussa annetussa laissa, joten lainsäädäntömuutosta ei tarvita.

12. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolten on suositeltavaa jatkuvasti varmistaa, että työehtosopimukset eivät sisällä raskauden ja perhevapaan perusteella syrjiviä sopimusehtoja ja että sopimusehtojen soveltaminen ei aseta tosiasiasa raskaana olevia tai perhevapaoikeuttaan käyttäviä työntekijöitä epäedulliseen asemaan. Erityisen tärkeää tämä on tilanteessa, jossa raskautta, perhevapaita tai niihin perustuvaa syrjintää koskevassa lainsäädännössä tai kansallisessa tai Euroopan unionin tuomioistuimen tulkintakäytännössä tapahtuu muutoksia.
13. Toimeenpannaan työelämän tasa-arvodirektiivin tarkoittama kolmikantainen yhteistyö maan hallituksen ja työmarkkinaosapuolten kanssa raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi, syrjinnän torjumiseksi ja perheystävällisten työyhteisöjen kehittämiseksi. Yhteistyö kattaa tiedottamisen perhevapaista, niihin liittyvistä oikeuksista sekä lainsäädännön syrjintäkielloista. Tiedottamisen tavoitteena on lisätä työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta lainsäädännön sisällöstä ja vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen myönteisen asenneilmapiirin luomiseksi.
14. Ansiosidonnaisten perhevapaapäivärahojen valtion rahoitusosuus palautetaan.
15. Valtio osallistuu työnantajille perhevapailta aiheutuvien lakisääteisten kustannusten korvaamiseen.
16. Selvitetään mahdollisuus kerätä ja ylläpitää eri tietolähteistä koottua ajantasaista oikeudellista aineistoa raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä. Mahdollinen toimija voisi olla tasa-arvovaltuutettu, jonka lakisääteisenä tehtävänä on antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä.

## 3.2 Toimenpide-ehdotusten perustelut

Selvityshenkilö perusteli tekemiään ehdotuksia seuraavasti:

Määräaikaisia työsopimuksia koskevan maininnan lisääminen työelämää koskevan syrjinnän kieltoon selkiyttäisi raskaana olevien ja perhevapaoikeutta käyttävien työntekijöiden asemaa määräaikaisissa työsuhteissa. Oikeudentila ei muuttuisi, sillä säännös kattaa jo nyt vakiintuneen tulkinnan ja oikeuskäytännön mukaisesti määräaikaiset sopimukset.

Perhevapaiden lisääminen työelämää koskevaan syrjintäkieltoon selkiyttäisi syrjintäkiellon sisältöä. Jo nykyisin syrjinnän kiello koskee perhevapaita, mutta se ei käy suoraan ilmi säädöstekstistä. Muutos vahvistaisi myös perhevapaalta palaavan työntekijän oikeutta entisiin työehtoihin ja poissaolon aikana yleisesti toteutettuihin työehtomuutoksiin.

Tasa-arvolaki sisältää työnantajan velvollisuuden edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä helpottaa naisten ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen lisääminen tasa-arvosuunnitteluun varmistaisi ja selkeyttäisi tarvittavien toimenpiteiden sisältöä ja toteuttamista.

Tasa-arvolain työvoiman vuokrausta koskevan työnantajamääritelmän tarkentaminen koskemaan tilauksen jatkamista tai päättämistä vahvistaisi tasa-arvoa ja raskaana olevan tai perhevapaita käyttävän työntekijän asemaa ja selkiyttäisi käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen vastuuta mahdollisesta syrjinnästä.

Lain valvontaa koskeva esitys toisi työsuojeluviranomaisen valtakunnalliset resurssit valvomaan tasa-arvolain noudattamista työelämässä tasa-arvovaltuutetun rinnalle. Järjestely vastaisi muilla syrjintäperusteilla tapahtuvan syrjinnän kiellon valvontaa yhdenvertaisuuslain perusteella.

Kanneaikaa koskevat esitykset yhdenmukaistaisivat kanneajat tasa-arvolain syrjintätilanteissa ja voisivat lisätä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käyttöä oikeussuojan hakemisessa tuomioistuinlaitoksen sijaan, kun lautakuntakäsittelylle jäisi riittävästi aikaa, eikä kanneajan päättymisen uhka vaatisi kanteen nostamista lautakuntakäsittelyn ollessa kesken. Kanneajan kulumisen katkaiseminen vastaisi yhdenvertaisuuslakiin vuonna 2022 tehtyä muutosta.

Vanhempainvapaan siirrettävyyden vähentämistä koskeva ehdotus ja hoitovapaan uudelleen arviointi loisivat paremmat edellytykset hoivavastuun tasaisemmaksi jakautumiseksi ja parantaisivat äitien työmarkkina-asemaa. Isien perhevapaiden käyttö on lisääntynyt, mutta äidit käyttävät yhä 80 % vanhempainvapaasta ja yli 90 % hoitovapaasta. Kotihoidon tuen keston lyhentäminen, poistaminen tai porrastaminen vähentäisi äitien pitkiä poissaoloja työstä.

Valtion rahoitusta koskevat suositukset palauttaisivat ja siirtäisivät perhevapaiden kustannuksia työnantajien ja työntekijöiden sosiaalivakuutusmaksuista jossain määrin yleisin verovaroin rahoitettaviksi ja osoittaisivat valtion sitoutumista perhevapaajärjestelmään. Hallituksen päätös vetäytyä ansiosidonnaisten vanhempainrahojen rahoitusvastuusta on ristiriidassa hallitusohjelman työelämän tasa-arvon edistämistavoitteen vanhemmuutta tukevien pyrkimysten kanssa ja lisää työnantajien ja vakuutettujen sosiaalivakuutusmaksurasitusta.

Työmarkkinaosapuolia koskevat ehdotukset on tarkoitettu lisäämään tietoisuutta raskauteen ja perhevapaiden käyttöön perustuvan syrjinnän kiellosta työmarkkinoilla ja ennalta ehkäisemään syrjintää. Asianomaisen alan työnantajan on voitava oikeusvarmuutensa vuoksi luottaa siihen, että noudattamalla lakisääteisen velvollisuuden perusteella työehtosopimusta, tämä ei tietämättään syyllisty kiellettyyn syrjintään.

Tiedonkeruuta ja tiedottamista koskevalla ehdotuksella pyritään varmistamaan ajantasainen ja kattava tieto raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä sekä lainsäädännön mahdollista kehittämistä että yleiseen asenneilmapiiriin vaikuttamista varten.

## 4 Selvitys vanhemmuuden kustannuksista muissa Pohjoismaissa ja Virossa

Työn ja talouden tutkimus LABORE:n (Labore) johtavat tutkijat Merja Kauhanen ja Milla Nyyssölä tekivät työryhmän toimeksiannosta selvityksen, jossa tarkastellaan työnantajille aiheutuvien vanhemmuuden kustannusten jakautumista, korvaamista ja tasaamista Suomen verrokkimaissa Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Islannissa ja Virossa (ks. Kauhanen & Nyyssölä 2025). Selvitys tuki työryhmän työtä ja tuotti tietopohjaa liittyen työryhmän käsittelemään hallitusohjelman kirjaukseen, jonka mukaisesti hallitus selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi esimerkiksi pohjoismaisten mallien mukaisesti.

Selvityksessä käsitellään vanhempainvapaajärjestelmiä Suomessa ja verrokkimaissa sekä työntekijän vanhemmuuteen liittyviä lakisääteisiä ja sopimusperusteisiä kustannuksia. Lisäksi selvityksessä tarkastellaan, millaisia vanhemmuuteen liittyviä kustannuksia työnantajille korvataan ja miten vanhempainvapaapäivät jakautuvat vanhempien kesken. Selvityksessä käydään läpi kansainvälistä tutkimuskirjallisuutta koskien vanhemmuuden kustannusten vaikutuksia yrityksille.

Selvityksen mukaan äidit pitävät suurimman osan vanhempainpäivärahapäivistä kaikissa vertailumaissa. Pohjoismaista Tanskassa ja Suomessa äidit ovat käyttäneet eniten päiviä viime vuosikymmeninä ja vähiten Islannissa ja Norjassa. Isät käyttävät kuitenkin kasvavissa määrin päiviä kaikissa Pohjoismaissa: Virossa tietoja ei saatu. Kaikissa vertailumaissa vanhemmilla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen sairaan lapsen hoitamiseksi. Eroja on kuitenkin hoitovapaan lakisääteisessä kestossa, vanhemmille maksettavan tilapäisen vanhempainrahan saatavuudessa ja siinä, koituko hoitovapaasta työnantajille suoria kustannuksia. Myös sairaan lapsen hoidosta vastaavat useammin naiset kaikissa vertailumaissa, mutta jakautumisessa on eroja maittain.

Ruotsissa työnantajat vastaavat vanhempainpäivärahan päälle maksettavista lisistä (*föräldralön*) ja niistä maksettavista sosiaalivakuutusmaksuista ja raskaudenaikaisista lyhyistä sairauspoissaoloista johtuvista kustannuksista. Työnantajat korvaavat myös joillakin sopimusaloilla työehtosopimukseen perustuvan palkan (täyden palkan ja tilapäisen vanhempainrahan erotus) työntekijän ollessa tilapäisellä vapaalla sairaan lapsen hoidon vuoksi. Ruotsissa poikkeuksen vanhempainpäivärahojen päälle maksettavan lisän kustantamisessa muodostavat tietyt työehtosopimusalat, joissa



lisä maksetaan erillisestä vakuutuksesta. Svenskt Näringsliv ja Landsorganisationen i Sverige (LO) sopivat vuonna 2014 yhteisesti hallinnoidusta vakuutusjärjestelmästä, jolla katetaan lisäetuus. Vakuutuksesta maksettu lisäetu sisällytettiin kaikkiin yksityisen ja osuuskuntasektorin LO:laisten liittojen työehtosopimuksiin. Työnantaja maksaa jokaisesta työntekijästä kuukausittaisen vakuutusmaksun järjestelmään. Siten työnantajan kustannukset pysyvät samoina, käyttää työntekijä vanhempainvapaata tai ei.

Ruotsissa tilapäiseltä hoitovapaalta (VAB – vård av barn) vanhemmille maksetaan lakisääteistä tilapäistä vanhempainrahaa. Rahaa voi saada vanhempi, joka hoitaa lasta, joka on vähintään kahdeksan kuukautta vanha ja enintään 12-vuotias. Erityistilanteissa myös nuoremmasta tai vanhemmasta lapsesta voidaan maksaa korvausta. Tällaisia niin kutsuttuja VAB-päiviä voi käyttää sekä koko- että täyspäiväisesti ja tilapäistä vanhempainrahaa voi saada enintään 120 päivää lasta kohden vuodessa. Korvaus on hieman alle 80 prosenttia vanhemman tuloista, mutta korvauksella on enimmäismäärä. Mallissa ei synny työnantajille suoria kustannuksia, ellei työehtosopimuksessa ole sovittu lisän maksamisesta lakisääteisen, tilapäisen vanhempainrahan päälle.

Vertailumaissa vain Suomessa ja Tanskassa työnantaja voi maksaa työehtosopimusten perusteella täyttä palkkaa osasta vanhempainvapaan ajalta. Suomessa lakisääteisen vanhempainpäivärahan ylittävän osuuden maksaa työnantaja. Tanskassa työnantajille korvataan taas tällaiset kustannukset vanhempainvapaarahastoista. Korvaus maksetaan työehtosopimusten perusteella maksettavista täysistä palkoista vanhempainvapaiden ajalta. Rahastoja on ollut Tanskassa jo 1990-luvulta lähtien ja niiden tehtävä on ollut kompensoida työnantajille syntyviä kustannuksia palkoista, joita he maksavat työntekijän vanhempainvapaan aikana. Se alentaa siten palkkamenoja työntekijän perhevapaan aikana.

Kaikki työnantajat kuuluvat Tanskassa rahastoihin ja maksavat työntekijäkohtaisia maksuja. Se tasaa kustannuksia myös nais- ja miesvaltaisten alojen välillä. Työnantaja saa rahastosta korvausta maksamastaan palkasta lakisääteisen vanhempainpäivärahan ja palkan välisen erotuksen maksimikorvausmäärään saakka (31,80 €/h vuonna 2024). Työnantajalle jää maksettavaksi täyden palkan ja rahastosta saadun korvauksen erotus. Sairaana lapsen hoidon osalta Tanskassa on käytössä niin sanottu lapsen ensimmäinen sairauspäivä, jolloin vanhempi voi hoitaa sairasta lasta kotona. Tästä ei saa lakiin perustuvaa korvausta. Työehtosopimuksissa on kuitenkin käytännössä hyvin usein sovittu yhden tai muutaman päivän palkallisesta hoitovapaasta.

Norjassa työnantajat maksavat työehtosopimusten perusteella osasta vanhempainvapaan ajalta maksettavan täyden palkan ja maksimipäivärahan erotuksen. Korvausaste on sata prosenttia ansioista, kun valitsee vanhempainvapaan kestoista lyhyemmän, maksimipäivärahaan asti. Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu, että työnantaja maksaa erotusta koko vanhempainvapaan ajan. Norjassa on myös niin sanottuja isäpäiviä (kesto 2 viikkoa), missä työehtosopimuksen mukainen palkka jää kokonaan työnantajan kustantamaksi. Vanhemmalla on oikeus myös lasten määrään sidottuun oikeuteen korvattuja hoitopäiviä, kun kyse on alle 12-vuotiaan sairaan lapsen hoidosta (*hjemme med sykt barn-dager*). Hoitopäiväraha on ansiosidonnainen ja korvaa tiettyyn enimmäismäärään asti sata prosenttia ansioista. Korvattujen hoitopäivärahojen määrä on kymmenen, jos lapsia on enintään kaksi ja 15, jos lapsia on kolme tai enemmän. Työnantajat kustantavat sairaan lapsen hoitamisesta johtuvan hoitopäivärahan aina 10 päivään saakka, jonka yli meneviltä maksamistaan päivistä työnantaja voi hakea korvauksia Norjan työ- ja hyvinvointihallinnolta (NAV; Arbeids- og velferdsforvaltningen). Myös raskaudesta johtuvat poissaolot ovat omavastuujalta työnantajan kustantamia.

Islannissa ei makseta selvityksen mukaan työehtosopimukseen perustuvaa lisää vanhempainpäivärahan päälle (korvaa 80 %:ia), eikä näistä koidu siten kustannuksia työnantajalle. Työnantajat kustantavat raskaudesta johtuvat poissaolot työehtosopimusten määräysten mukaisesti. Työnantajat voivat maksaa vanhemmille palkallista vapaata työehtosopimusten perusteella alle 13-vuotiaan sairaan lapsen hoidon ajalta. Säännöt maksamiseen liittyen vaihtelevat työehtosopimusten välillä. Jos lapsen sairaus jatkuu yli palkallisen vapaan keston, voi vanhemmilla olla oikeus saada päivärahaa ammattiliiton sairausrahaston kautta. Lisäksi vammaisten lasten sekä pitkäaikaissairaiden lasten vanhemmat voivat hakea Sosiaalivakuutuslaitokselta (*Tryggingastofnun*) hoitotukea.

Kauhanen ja Nyysölä (2025) eivät saaneet Virossa tietoa työehtosopimusten perusteella maksettavista lakisääteisiä etuuksia paremmista etuuksista, joita vanhempien työnantajat kustantaisivat. Virossa työehtosopimusten kattavuus on vain 6 prosenttia. Sairaana lapsen hoidon osalta lääkäri myöntää hoitovapaatodistuksen, jonka perusteella Viron sairausvakuutuslaitos (*Tervisekassa*) maksaa 15.5.2024 myönnettyjen sairauslomatoimistusten perusteella hoitorahaa 1–60 peräkkäistä päivää. Kestoa on pidennetty aiempaan nähden (ennen maksimipituus 14 päivää). Hoitorahaa voi saada alle 12-vuotiaan lapsen hoidosta tai alle 19-vuotiaan vammaisen henkilön hoidosta. Hoitoraha on ansiosidonnainen ja se korvaa 80 prosenttia ansioista.

Kauhanen ja Nyysölä (2025) tarkastelivat myös naisten työnantajille vanhemmuuden kustannuksia korvaavaa Suomen perhevapaakorvausta (2 500 €) ja onko vastaavia malleja verrokkimaissa. Raportissa esitetyn aiemman tutkimuksen mukaan

muissa OECD-maissa ei ole käytössä vastaavia kertakorvauksia, ja Suomessa perhevapaakorvaus toimii pääasiassa kustannusten tasaajana eri alojen kesken ennemmin kuin naisten työllisyyden edistäjänä (ks. Miettinen ym. 2022). Kauhasen ja Nyssölän (2025) selvityksessä käsitellyissä verrokkimaissa ei ollut tiedossa suunnitelmia vastaavien järjestelmien käyttöönotosta.

Selvitys osoittaa, ettei ole olemassa yhtä pohjoismaista mallia, vaan kustannuksia tasataan ja korvataan eri tavoin Pohjoismaissa sekä tarkastelussa mukana olleessa Virossa. Tarkkoja tietoja yksittäisille työnantajille maksettavista korvauksista suhteessa syntyneisiin menoihin ei löytynyt Ruotsia, Norjaa ja Tanskaa koskeneissa tarkasteluissa, kun eri arvioiden mukaan Suomessa korvataan noin 70 prosenttia vanhemmuuden suorista kustannuksista (osa arvioista on osin vanhentuneita niiden jälkeen tehtyjen reformien, kuten perhevapaakorvauksen käyttöönoton takia). Islannissa ja Virossa työnantajat eivät maksa täyttä palkkaa tai lisiä lakisääteisten vanhempainpäivärahojen päälle. Kauhanen ja Nyssölä (2025) huomauttavat, että esimerkiksi lakisääteiset sosiaaliturvamaksut ja niistä rahoitettavat päivärahat jo itsessään tasaavat jossain määrin kustannuksia eri työnantajien välillä. Verrokkimaissa Norjassa työnantajille koituu lakisääteisiä, suoria kustannuksia sairaan lapsen hoidosta, kun Suomessa, Tanskassa, Ruotsissa ja Islannissa kustannukset ovat sopimusperusteisia.

Kauhanen ja Nyssölä (2025) tuovat esille Pohjoismaihin ja Viroon pohjautuvan selvityksensä perusteella seuraavia huomioita vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi:

1. Keino tasata kustannuksia olisi lisätä isien osuutta vanhempainvapaiden pitäjänä esimerkiksi pidentämällä isille korvamerkittyjä vapaita, jolla tutkimusten mukaan on merkitystä isien vanhempainvapaiden pitoon.
2. Suoria ei-lakisääteisiä kustannuksia kuten täyden palkan maksamista osalta vanhempainvapaata kompensoimaan ja jakamaan työnantajien kesken on Tanskassa vanhempainvapaakorvausrahastot ja Ruotsissa LO-laisilla aloilla työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteiseen sopimukseen perustuva ja yhteisesti hallinnoima vakuutusjärjestelmä, joka kattaa vanhempainvapaan lisäetuuden. Näiden osalta voisi miettiä, olisiko näistä Suomen verrokkimaiden järjestelyistä otettavissa oppia Suomen tapauksessa vanhemmuuden kustannusten tasaisemman jakautumisen edistämiseksi.

3. Yleisellä politiikalla voidaan tasata epäsuoria kustannuksia edistämällä isien perhevapaiden käyttöä. Lisäksi tarvitaan työpaikkatason toimenpiteitä epäsuorien kustannusten vähentämiseksi, ja tässä erityisesti töiden organisoinnin ja sijaisjärjestelyjen hyvien käytäntöjen kehittäminen on keskeisessä roolissa.
4. Työnantajan työehtosopimusten perusteella maksettavaksi jääviä korvauksia vanhempainvapaista olisi myös mahdollista kompensoida korottamalla vanhempainpäivärahan korvaustasoa, jolloin täyden palkan ja päivärahan välinen erotus pienenesi. Tämä olisi myös askel kohti kustannusten tasaisempaa jakautumista.

## 5 Työryhmän kuulemiset

### 5.1 Sidosryhmien kuuleminen 1.10.2024

Työryhmä järjesti kuulemistilaisuuden sidosryhmille 1.10.2024. Kuulemiseen kutsuttiin erityisesti liittoja ja perhevapaa -teemojen kanssa työskenteleviä järjestöjä. Paikalle oli ilmoittautunut 35 tahoja, ja kirjallisia huomiota saatiin yhteensä 17 kappaletta. Osallistujilta pyydettiin ehdotuksia, miten työryhmän toimeksiannossa olevat hallitusohjelman kirjaukset voitaisiin toteuttaa:

- Raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.
- Hallitus selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi esimerkiksi pohjoismaisten mallien mukaisesti.
- Hallitus poistaa työelämässä esiintyviä syrjiviä käytäntöjä ja rakenteita edistämällä syrjintää koskevan lainsäädännön noudattamista tehokkaammalla informoinnilla, hyvien käytäntöjen levittämällä ja muun muassa alustatalouden tehokkaammalla valvonnalla.
- Hallitus seuraa perhevapaaudistuksen tuloksia, jatkaa työtä perhevapaiden tasaisemman jakautumisen puolesta sekä edistää isien perhevapaiden käyttöä.

Sidosryhmäkuulemisessa paikan päällä kommenttinsa antoivat Akava, Ammattiliitto Ava, Ammattiliitto JYTY, Hyvinvointialan työnantajajärjestö Hali, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Kaupan liitto, Kemianteollisuus, Lastensuojelun keskusliitto, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa, Monimuotoiset perheet -verkosto, Mothers in Business, Opetusalan ammattijärjestö OAJ, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Palvelualojen työnantajat Palta, Sivistysala, Suomen Ekonomit, Suomen sosiaali ja terveys SOSTE, Tieteentekijöiden liitto, Tradenomit, Työttömien ay-jäsenten tukiyhdistys Tatsi sekä Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut YKA.

Lisäksi kirjallisia puheenvuoroja/lausuntoja lähettivät Akava, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Lastensuojelun keskusliitto, Mannerheimin lastensuojeluliitto MLL, Monimuotoiset

perheet -verkosto, Mothers in Business, Palvelualojen työnantajat Palta, Palvelualojen ammattiliitto PAM, Sivistysala, SOSTE, Suomen lähi- ja perushoitaja liitto SuPer, Tradenomit ja Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut YKA.

## 5.1.1 Kuulemisessa ehdotetut toimenpiteet

### Perhevapaat:

Usea taho toi esiin, että vaikka perhevapaauudistuksen myötä vapaiden pitäminen on tasa-arvoistunut, miesten käyttämien perhevapaapäivien osuus on kasvanut hitaasti. Perhevapaiden tasaisemman jakautumisen edistämistä toivottiin. Keskeinen kuultuja yhdistänyt asia oli perhevapaiden kiintiömätön osa. Kuulemiseen osallistuneet tahot olivat lähes yksimielisiä siitä, että perhevapaapäivien siirtomahdollisuus tulisi joko poistaa tai siirrettävää osuutta tulisi pienentää.

Lisäksi monet toivoivat lisää tiedotusta perhevapaiden jakamisesta ja sen hyödyistä sekä työpaikkojen perhevapaamyönteisyyden kehittämistä.

Perhe- ja sotejärjestöt korostivat lapsivaikutusten arvioinnin merkitystä ja sitä, että lapsen edun tulee olla ensisijainen kaikkea lapsiin liittyvää lainsäädäntöä tehdessä, ja siinä tulee huomioida moninaisuus. Osa myös kannatti vanhempainvapaiden pidentämistä siihen asti, että lapsi on 18 kuukautta vanha. Lisäksi nostettiin esille mahdollisuus perhevapaiden siirrosta muulle lapselle läheiselle henkilölle, kuten isovanhemmalle ja tuotiin esiin, että perhevapaiden keston lisäksi myös niiden korvaustaso on Suomessa verrokkimaita heikompi.

Hoitovapaan osalta työnantajaliitoista ehdotettiin vapaamahdollisuuden lyhentämistä nykyisestä. Palkansaajajärjestöjen puolelta ehdotettiin osittaisen ja joustavan hoitorahan osalta sen tarkastelua, miten sukupuolivinoumaa voitaisiin korjata ja isiä kannustaa pitämään suurempi osa vapaista. Ammattiliittojen mukaan kotihoidontukea tulisi tarkastella uudelleen ja mahdollisesti lyhentää. Lapsijärjestöistä esitettiin, että vanhempainvapaan pidennys ja lyhennetty työaika edistävät lapsen psykososiaalista kehitystä ja hyvinvointia, ja vanhempien mahdollisuutta lyhentää työaikaa tulisi parantaa laajentamalla oikeutta joustavaan hoitorahaan kaikille alle kouluikäisten lasten vanhemmille sekä perusopetuksen ensimmäisen ja toisen vuosiluokan vanhemmille.

Perhevapaiden kanssa työskentelevät järjestöt nostivat esiin myös adoptioperheiden ja hedelmöityshoitoja saavien vanhempien tilanteet ja toivoivat adoptioprosessin ja lapsettomuushoitojen rinnastamista raskauteen perhevapaalainsäädännössä ja tasa-arvolaisissa.

### Raskaus- ja perhevapaasyrjintä:

Erityisesti palkansaajaliittojen puheenvuoroissa korostettiin raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyyttä ja moni toi esiin, että sitä tapahtuu erityisesti perhevapailta palaamisen yhteydessä. Sosiaali- ja terveysministeriön Tilastokeskuksella teettämän raskaussyrjintäselvityksen tuloksiin viitattiin useasti. Lisäksi tuotiin esiin, että ongelmaan ei pystytä puuttumaan riittävästi nykyisellä lainsäädännöllä.

Työnantajaliittojen puolelta korostettiin sitä, että kaikki raskaus- ja perhevapaasyrjinnäksi koetut tilanteet eivät välttämättä ole lain tarkoittamaa syrjintää. Työnantajaliitot esittivät syrjintään puuttumista kouluttamisen ja nykyisestä laista tiedottamisen keinoin eivätkä kannattaneet uutta sääntelyä.

Useat palkansaajaliitot nostivat esille riskin, että hallituksen suunnittelemat muutokset määräaikaisuuksia koskevaan lainsäädäntöön heikentävät määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja lisäävät raskaus- ja perhevapaasyrjinnän määrää työelämässä. Liitot toivat esiin, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat usein naisia, ja että raskaussyrjintä ilmenee tasa-arvovaltuutetun ja Tilastokeskuksen toteuttaman selvityksen mukaan useimmiten määräaikaisten sopimusten jatkamatta jättämisenä. Palkansaajaliitot korostivat, että jos määräaikaisten sopimusten solmimista helpotetaan, määräaikaisuuksiin liittyvään raskaus- ja perhevapaasyrjintään voi olla aiempaa hankalampi puuttua. Lisäksi tuotiin esiin, että on epäselvää, miten hallitusohjelmassa oleva kirjaus työ sopimusten perusteettoman ketjuttamisen ehkäisemiseksi toteutettaisiin ja esitettiin lainsäädäntöhankkeen peruuttamista vähintään osittain.

Konkreettisina toimenpiteinä palkansaajaliitot nostivat esiin lainsäädännön täydentämisen säännöksillä, joilla ehkäistäisiin vuokratyössä, osa-aikaisissa ja vaihtelevan työajan ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Tavoitetta tukevinä toimina mainittiin toiselta työnantajalta työvoimaa vuokraavan yrityksen rinnastaminen lainsäädännössä työnantajaan, lisätyön tarjoamisvelvollisuuden raskaana olevalle tai perhevapaata käyttävälle sekä syrjintäolettaman ulottamisen määräaikaisen työ sopimuksen uusimatta jättämiseen, kun työntekijä on raskaana, ollut tai jäämässä perhevapaille. Lisäksi palkansaajaliitoista ehdotettiin toimenpiteeksi tehostetun irtisanomissuojan säätämistä perhevapailta palaaville.

Myös tasa-arvolaisissa oleva raskaus- ja perhevapaasyrjintätapauksiin liittyvä kanneaika nostettiin esiin useissa puheenvuoroissa. Palkansaajaliittojen taholta ehdotettiin tasa-arvolaisissa olevien kanneaikojen yhdenmukaistamista siten, että kanneaika olisi aina vähintään kaksi vuotta. Nykyisin kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta, mutta työhönotto-tilanteissa vuoden kuluessa. Lisäksi ehdotettiin, että ammattiliitoille annettaisiin kanneoikeus viitaten siihen, että Suomessa on voimassa ryhmäkannetta koskevaa lainsäädäntöä kuluttaja-asioissa, mutta vain yksittäinen työntekijä voi nostaa kanteen työntajaa vastaan. Kuulemisessa tuotiin esiin, että kynnyks tähän on korkea, sillä kanteen nostaminen on yksilölle merkittävä taloudellinen riski ja oikeusprosessi voi venyä pitkäksi. Lisäksi useat palkansaajaliitot pitivät työnantajalle syrjinnästä koituvien seuraamusten tasoa liian matalana. Työnantajaliittojen taholta oltiin kanneajan pidentämistä vastaan ja tuotiin esiin, että työnantajan näkökulmasta on vaikea puolustautua syrjintävaihteita vastaan, jos prosessi venyy ja esimerkiksi esihenkilöt ehtivät vaihtua ennen kanteen nostamista.

## 5.2 Asiantuntijakuulemiset

Työryhmä kuuli kokouksensa yhteydessä myös useita asiantuntijoita.

27.2.2024 ja 31.1.2025 kuultavana oli tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen. Ensimmäisessä kuulemisessa Hiltunen kertoi työryhmälle valtuutetun tekemistä havainnoista ja asiakasyhteydenotoista liittyen raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Lisäksi Hiltunen esitteli työryhmälle tasa-arvovaltuutetun ehdotukset lainsäädännön kehittämiseksi raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämiseksi. Toisessa kuulemisessa valtuutettu kertoi työryhmälle näkemyksistään tasa-arvovaltuutettua koskeviin suosituksiin, joita selvityshenkilö Eeva-Liisa Inkeroinen esitti oikeudellisessa selvityksessään.

29.4.2024 Kelan erikoistutkija Miia Saarikallio-Torp ja THL:n tutkimuspäällikkö Johanna Närvi kertoivat uuden perhevapaatutkimuksen alustavista tuloksista, jotka julkistettiin virallisesti kokouksen jälkeen (ks. Kinnunen, Lammi-Taskula, Miettinen, Närvi & Saarikallio-Torp 2024).

17.6.2024 Tilastokeskuksen yliaktuaarit Henna Attila ja Tarja Baumgartner kertoivat alustavia tuloksia raskaus- ja perhevapaasyrjintäselvityksestä ja siihen liittyvästä väestökyselystä. Selvityksen raportti julkaistiin STM:n julkaisusarjassa 12.9.2024 (ks. Attila, Baumgartner, von Bell, Koivuranta & Pietiläinen 2024).



9.9.2024 kuultiin sosiaali- ja terveysministeriön erityisasiantuntijaa Riku Rajamäkeä, joka kertoi alustataloudesta. Kuuleminen liittyi työryhmän toimeksiannossa mainittuun hallitusohjelman kirjaukseen, jossa todetaan, että ”Hallitus poistaa työelämässä esiintyviä syrjiviä käytäntöjä ja rakenteita edistämällä syrjintää koskevan lainsäädännön noudattamista tehokkaammalla informoinnilla, hyvien käytäntöjen levittämällä ja muun muassa alustatalouden tehokkaammalla valvonnalla.” Rajamäki ja työryhmä totesivat yhteisen keskustelun perusteella, että tällä hetkellä alustatalouden valvontaan ei liity sellaisia keskeisiä sukupuoleen tai raskaus- ja perhevapaasyrjintään kytkeytyviä tilanteita, joihin työryhmä voisi tehdä käytännön suosituksia tai toimenpide-ehdotuksia. Lisäksi todettiin, että alustatalouteen liittyviä kysymyksiä käsitellään tarkemmin erillisessä työ- ja elinkeinoministeriön työryhmässä.

4.11.2024 selvityshenkilö Eeva-Liisa Inkeroinen esitteli oikeudellisen raskaus- ja perhevapaasyrjintäselvityksen alustavia tuloksia ja 12.12.2024 selvityksessä antamia suosituksia. Selvitys julkaistiin STM:n julkaisusarjassa 12.12.2024 ja suositukset on listattu myös tämän muistion luvussa 3.

12.12.2024 kuultiin Inkeroinen lisäksi myös Laboren tutkijoita Merja Kauhasta ja Milla Nyysölää, jotka esittelivät alustavia havaintojaan vanhemmuuden kustannuksia koskevasta selvityksestä (ks. Kauhanen & Nyysölä 2025).

## 6 Työryhmän ehdotukset

Työryhmän tehtävänä oli esittää ehdotuksia ja näkemyksiä siitä, miten hallitusohjelman kirjaukset erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä ja perhevapaista voitaisiin parhaiten toteuttaa. Työryhmän osapuolet esittivät useita toimenpide-ehdotuksia, joista keskusteltiin kokouksissa sekä kirjallisesti. Lisäksi työryhmä käsitteli työskentelyn tueksi tilatuissa selvityksissä (Inkeroinen 2024; Kauhanen & Nyssölä 2025) annettuja suosituksia. Työryhmä keskusteli myös 1.10.2024 kuulemistilaisuudessa esitetyistä ehdotuksista. Lisäksi työskentelyä tukivat kokousten yhteydessä toteutetut asiantuntijakuulemiset.

Tähän osioon on koottu työryhmän ehdotukset. Kuten aiemmissa luvuissa on kuvattu, työryhmä keskittyi työssään raskaus- ja perhevapaasyrjintää estäviin toimenpiteisiin sekä perhevapaisten ja vanhemmuuden kustannusten tasaisempaan jakautumiseen. Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät ehdotukset on lueteltu alaluvussa 6.1 ja perhevapaasiin liittyvät alaluvussa 6.2. Lisäksi alalukuun 6.3 on koottu muita suosituksia ja ehdotuksia, joita työryhmässä oli esillä, mutta joista ei saavutettu riittävää yksimielisyyttä.

### 6.1 Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät ehdotukset

#### 6.1.1 Lainsäädäntöehdotukset

- Määräaikaisia työsuhteita koskeva syrjintäsuoja kirjataan tasa-arvolakiin siten, että tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevassa säännöksessä todetaan sen koskevan myös määräaikaisia työsuhteita (lisäys 8 § 1 momentin 2 kohtaan).
- Vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä.

- Täsmennetään tasa-arvolakia siten, että työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraava yritys (käyttäjäyritys) ei saa vuokratyöntekijää työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijää muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tarkoituksena on ulottaa hyvitysvastuu käyttäjäyritykseen em. syrjintätilanteissa työnantajan hyvitysvastuuta vastaavalla tavalla.
- Kanneaika syrjinnästä työhönotossa pidennetään kahteen vuoteen.
- Harkitaan, että syrjintää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi.
- Tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevaa säännöstä täsmennetään syrjintäperusteiden osalta niin, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä voidaan nykyistä paremmin tunnistaa pykälässä luetelluksi syrjintäperusteeksi.

## 6.1.2 Työ- ja virkaehtosopimusosapuolia koskevat ehdotukset

- Työryhmä suosittaa, että työ- ja virkaehtosopimusosapuolet varmistavat, että työehtosopimukset eivät sisällä raskauden ja perhevapaan perusteella syrjiviä sopimusehtoja ja että sopimusehtojen soveltaminen ei aseta tosiasiasa raskaana olevia tai perhevapaoikeuttaan käyttäviä työntekijöitä epäedulliseen asemaan. Erityisen tärkeää tämä on tilanteessa, jossa raskautta, perhevapaita tai niihin perustuvaa syrjintää koskevassa lainsäädännössä tai kansallisessa tai Euroopan unionin tuomioistuimen tulkintakäytännössä tapahtuu muutoksia.

## 6.1.3 Valvontaa koskevat ehdotukset

- Lisätään tasa-arvovaltuutetun resursseja sen mahdollistamiseksi, että valtuutettu voi käyttää laissa säädettyä toimivaltaa avustaa syrjittyä tämän oikeuksien turvaamisessa ja syrjintää koskevassa oikeudenkäynnissä.

- Selvitetään, olisiko mahdollista antaa tasa-arvovaltuutetun tehtäväksi kerätä ja ylläpitää eri tietolähteistä koottua ajantasaista oikeudellista aineistoa raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä. Samalla selvitetään myös tehtävään liittyvien lisäresurssien tarve.

### 6.1.4 Tiedottamiseen liittyvät ehdotukset

- Tiedotetaan yhteistyössä hallituksen ja työmarkkinaosapuolten kanssa työnantajille ja työntekijöille perhevapaista, niihin liittyvistä oikeuksista ja lainsäädännön syrjäntäkielloista. Tiedottamisen tavoitteena on lisätä työnantajien ja työntekijöiden tietoisuutta lainsäädännön sisällöstä, vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen ja asenneilmapiiriin, edistää raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden tasa-arvoa, torjua syrjintää ja kehittää perheystävällisiä työyhteisöjä.

## 6.2 Perhevapaita koskevat ehdotukset

### 6.2.1 Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen

- Laaditaan kattava selvitys kehittämisvaihtoehtoihin vanhempainrahoista ja lastenhoidon tuista. Selvityksessä tulee tarkastella vanhempainrahojen ja lastenhoidon tukien (kotihoidon tuki, joustava ja osittainen hoitoraha) kestoon, tasoon, kiintiöihin ja päivien siirrettävyyteen liittyviä näkökulmia. Vaihtoehtoja on tarkasteltava muun muassa sukupuolten tasa-arvon, syntyvyyden tukemisen sekä lapsiperheiden toimeentulon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta huomioiden perheiden monimuotoisuuden sekä esimerkiksi tuloerojen vaikutukset perhevapaiden käytössä. Mukana tarkastelussa tulee olla lapsen edun näkökulma. Selvityksessä hoitotukijärjestelmää tulee tarkastella varhaiskasvatukseen vaikuttavien tekijöiden, lapsiperheiden tasa-arvoisen toimeentulon sekä työllisyyden ja julkiseen talouteen kohdistuvien vaikutusten näkökulmasta.

## 6.2.2 Vanhemmuuden kustannusten tasaisempi jakautuminen

- Selvitetään perhevapaakorvauksesta luopumista ja vaihtoehtoista tapaa korvata työnantajalle aiheutuvia lakisääteisiä kustannuksia. Selvitetään, millä tavoin osittaisella vanhempainvapaalla olevan, osittaista vanhempainrahaa saavan työntekijän työnantajalle voidaan korvata työntekijän vuosilomasta aiheutuvia kustannuksia nykyistä paremmin.
- Työryhmä suosittaa, että työpaikkatasolla edistetään toimenpiteitä epäsuorien kustannusten vähentämiseksi, ja tässä erityisesti töiden organisoinnin ja sijaisjärjestelyjen hyvien käytäntöjen kehittäminen on keskeisessä roolissa.

## 6.3 Muita työryhmässä esillä olleita ehdotuksia

Työryhmässä käytiin keskustelua myös useista sellaisista toimenpide-ehdotuksista, joista ei lopulta löytynyt riittävää yhteisymmärrystä.

Palkansaajakeskusjärjestöt esittivät yhteisesti tasa-arvolakiin tiukempia täsmennyksiä ja muutoksia liittyen

- määräaikaisten syrjintäsuojaan erityisesti tilanteissa, joissa määräaikainen palvelussuhde on päätetty tai jätetty uusimatta raskauden tai perhevapaan takia (8 §)
- todistustaakkaan raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän määräaikaisen palvelussuhteen uusimatta jättämisen ja perhevapaalta palaavan irtisanomisen yhteydessä (9 a §)
- työnantajan velvollisuuteen antaa selvitys määräaikaisuuden päättymisen tai palvelussuhteen jatkamatta jättämisen syistä raskauteen, synnytykseen, vanhemmuuteen, perheenhuoltovelvollisuuteen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn ollessa tiedossa (10 §)
- työnantajan koon ja taloudellisen aseman huomioimiseen hyvitystä määrättäessä ja hyvityksen alentamismahdollisuuden poistamiseen työelämään liittyvissä asioissa (11 §)
- hyvityksen vaatimisen kanneaikojen yhtenäistämiseen kahden sijasta kolmeen vuoteen (12 §) sekä

- hyvityksen euromäärän nostamiseen.
- Lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt esittivät tasa-arvolakiin lisättäväksi uuden 15 §:n tasa-arvovaltuutetun kuulemisesta tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa, tasa-arvolain soveltamista koskevassa asiassa.

Työryhmässä keskusteltiin myös selvityshenkilö Eeva-Liisa Inkeröisen suosituksesta harkita, että tasa-arvolain noudattamisen valvonta työelämässä säädettäisiin tasa-arvovaltuutetun lisäksi myös työsuojeluviranomaisen tehtäväksi. Suositus ei saanut kannatusta. Asiaa tiedusteltiin myös työsuojeluviranomaiselta ja tasa-arvovaltuutetulta, joista kumpikaan taho ei kannattanut ehdotusta. Nykyistä toimivaltajakoä pidettiin toimivana, eikä kahden valvontaviranomaisen päällekkäistä toimivaltaa nähty perusteltuna. Työsuojeluviranomainen kiinnitti huomiota tasa-arvolain laajaan soveltamiseen verrattuna työsuojeluviranomaisen keskittymiseen työpaikkatason valvontaan ja toi esiin, että kahden valvontaviranomaisen päällekkäinen toimivalta saattaisi lisätä riskiä siihen, ettei lainsäädäntöä tulkittaisi yhdenmukaisesti.

Perhevapaiden tasaisemman jakautumisen osalta työryhmässä keskusteltiin kotihoidon tukiajan lyhentämisestä siihen asti, kun lapsi on 18 kuukautta, kotihoidon tuen kiintiöimisestä molemmille vanhemmille, kotihoidon tuen keston ja hoitovapaan uudelleen arvioinnista tai tuen porrastamisen mahdollisuuden selvittämisestä. Lisäksi keskusteltiin vanhempainvapaan siirto-oikeuden poistamisesta tai rajoittamisesta. Työryhmässä ei ollut yksimielisyyttä näiden ehdotusten osalta ja todettiin, että niiden osalta tarvittaisiin perusteellisempaa selvitystä ja valmistelua.

Vanhemmuuden kustannusten tasaisemman jakautumisen osalta työryhmässä keskusteltiin muun muassa perhevapaakorvauksen ulottamisesta molempien vanhempien työnantajille ja sen tason riittävydestä. Toisaalta työryhmässä oli lähes yhtenäinen näkemys siitä, että vain lakisääteisiä kustannuksia on tarkoituksenmukaista korvata. Työryhmässä keskusteltiin myös perhevapaiden kustantamisesta nykyistä merkittävästi suuremmalta osin verovaroin rahoitetulla päivärahalta ja ansiosidonnaisten perhevapaapäivärahojen valtion rahoitusosuuden palauttamisesta. Ehdotukset eivät kuitenkaan saaneet työryhmässä kannatusta.

## Lähteet

- Attila, H., Baumgartner, T., von Bell, A., Koivuranta, S., Pietiläinen, M. (2024) Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8426-4>
- Inkeroinen, E-L (2024) Suojaa syrjinnältä: Oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän estämisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:28. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8490-5>
- Kauhanen, M. & Nyyssölä, M. (2025) Selvitys vanhemmuuden kustannusten tasaisemmasta jakautumisesta. Raportteja 49, Työn ja talouden tutkimus LABORE.
- Kela (2024) Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2023. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024053041581>
- Kela (2025) Lapsen syntymä ja hoito. <https://www.kela.fi/lapsen-syntyma-ja-hoito> (luettu 29.1.2025)
- Kinnunen, A., Lammi-Taskula, J., Miettinen, A., Närvi, J. & Saarikallio-Torp, M. (2024) (toim.) Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 165/2024. <http://hdl.handle.net/10138/575644>
- Miettinen, A., Mustonen, J. & Räsänen, T. (2022) Perhevapaakorvauksen käyttöönotto: Tuloksia selvityshankkeesta. Työpapereita 167/2022, Kela. <http://hdl.handle.net/10138/341952>
- Närvi, J., Miettinen, A., Kinnunen, A., Lammi-Taskula, J. & Saarikallio-Torp, M. (2024) 1 Muuttuvat perhevapaat, moninainen työelämä – lähtökohtia pienten lasten vanhempien työn ja perheen yhteensovittamiselle. Teoksessa A. Kinnunen, J. Lammi-Taskula, A. Miettinen, J. Närvi & M. Saarikallio-Torp (toim.) Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 165/2024, 11–35. <http://hdl.handle.net/10138/575644>
- STM (2022) Perhevapaaudistus tähtää molempien vanhempien perhevapaiden käyttöön. Tiedote, päivitetty 20.12.2022, <https://stm.fi/perhevapaaudistus> (16.1.2025)
- Sutela, H., Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024) Työolot murrosten keskellä -Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Tilastokeskus.

Tasa-arvoaltuutetun kertomus eduskunnalle (2022) [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/26183599/Tasa-arvoaltuutetun%20kertomus%20eduskunnalle%202022%20\(PDF\).pdf/ea6da9fe-fe5d-2b77-69d1-703126da308a/Tasa-arvoaltuutetun%20kertomus%20eduskunnalle%202022%20\(PDF\).pdf?t=1651049592867](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/26183599/Tasa-arvoaltuutetun%20kertomus%20eduskunnalle%202022%20(PDF).pdf/ea6da9fe-fe5d-2b77-69d1-703126da308a/Tasa-arvoaltuutetun%20kertomus%20eduskunnalle%202022%20(PDF).pdf?t=1651049592867)

Tilastokeskus, Rikos- ja pakkokeinotilasto 2006–2023

Österbacka, E. & Räsänen, T. (2025) The Importance of Self-Selection and Childcare Leave Length for Child Penalty. *European Journal of Population* 41(3). <https://doi.org/10.1007/s10680-024-09726-2>



# Liitteet

## Kelan muistio vanhemmuuden kustannuksista

Tutkimusyksikkö  
Lauri Mäkinen

4.12.2024

### **Yhteenveto vanhemmuuden kustannuksia käsittelevistä arvioista**

Vanhemmuuden työnantajille aiheuttamista kustannuksista keskustellaan säännöllisesti. Tässä muistiossa tarkastellaan vanhemmuuden kustannuksia aikaisempien arvioiden perusteella. Muistiossa keskitytään Vanhempainvapaatyöryhmän (2011), Valtiovarainministeriön (2015) ja Yrittäjänäisten (2017) tekemiin laskelmiin.

### **Vanhempainpäiväraahajärjestelmä Suomessa**

Kelan maksamia raskausrahaa, eritysraskausrahaa ja toisaalta vanhempainrahaa ja osittaista vanhempainrahaa kutsutaan yhteisnimikkeellä vanhempainpäiväraha. Raskausrahaa maksetaan raskausvapaan ajalta, yhteensä 40 päivältä. Raskausvapaalle voi jäädä aikaisintaan 30 arkipäivää ennen lapsen laskettua syntymäaikaa. Raskausrahaan on oikeutettu synnyttävä vanhempi.

Vanhempainrahaa maksetaan vanhempainvapaalla, joka alkaa heti lapsen syntymän jälkeen. Vanhempainrahaa maksetaan yhteensä 320 päivältä, joka on jaettu vanhempien kesken niin, että molemmat vanhemmat saavat vanhempainrahaa 160 arkipäivältä. Vanhempi voi siirtää 160 päivästä enintään 63 päivää toiselle vanhemmalle tai vanhemman puolisolle. Lapsen synnyttävä vanhempi voi siis saada vanhempainpäivärahaa maksimissaan 263 päivältä (40 päivää raskausrahaa + 160 päivää vanhempainrahaa + 63 päivää siirrettynä toiselta vanhemmalta).

Raskausrahan ja vanhempainrahan määrä määräytyvät vuositulojen perusteella. Vanhempainpäivärahan määrä on noin 70 prosenttia vuosituloista, mutta korvaustaso on matalampi korkeammilla vuosituloilla. Raskausrahan 40 päivää sekä vanhempainrahan 16 ensimmäistä päivää (1.8. 2022 tai sen jälkeen alkaneet uudet vanhempainrahat) ovat tasoltaan korotettuja, jolloin etuuden määrä on noin 90 prosenttia palkkatulosta.

Vanhempainvapaan jälkeen noin kaksi kolmesta työsuhteessa olevasta äidistä jää vielä kotihoidon tuelle (Närvi, Kinnunen, Lammi-Taskula, Miettinen & Saarikallio-Torp, 2023), jonka pituus keskimäärin on 8–12 kuukautta (Miettinen & Saarikallio-Torp, 2023).

### **Työnantajien osallistuminen vanhempainpäivärahojen rahoitukseen**

Vanhempainpäivärahat rahoitetaan valtaosin työnantajilta ja työntekijöiltä perittävien sairausvakuutusmaksujen kautta. Valtio rahoittaa vähimmäismääräiset päivärahat ja pienen osan muista kuin vähimmäismääräisistä päivärahoista. Sairausvakuutukseen kuuluvan työtulovakuutuksen rahoittamiseen osallistuvat kaikki työnantajat maksamalla sairausvakuutusmaksua sekä palkansaajat ja yrittäjät maksamalla sairausvakuutuksen päivärahamaksua. Työtulovakuutuksen rahoittavat työnantajat noin 70 % osuudella ja työntekijät noin 30 % osuudella. Vuonna 2024 työnantajan sairausvakuutusmaksu on 1,16 prosenttia ja työntekijöiden päivärahamaksu 1,01 prosenttia palkkatuloista. Työnantajat osallistuvat myös sairausvakuutusmaksun kautta perhevapaakorvauksen rahoittamiseen.

### **Vanhempainvapaista aiheutuvat kustannukset työnantajille**

Vanhempainvapaista syntyy kustannuksia työnantajalle. Rantahalvari ja Åström (2013) erittelevät vanhempainvapaiden kustannukset lakisääteisiin, sopimusperustaisiin ja välillisiin kustannuksiin.

*Lakisääteiset kustannukset* aiheutuvat vuosilomasta ja erityisesti lomarahasta, joista on määrätty vuosilomalaissa. Vanhempainvapaan aikana vuosilomaa kertyy enintään 160 päivältä. Vuosiloman aikaisen palkan kustannukset Kela maksaa työnantajalle vuosilomakustannuskorvauksella, jossa lomapalkan kustannuksia korotetaan 1,21-kertoimella. Työnantajan maksettavaksi jää vuosilomaraha (tai lomaltapaluu- raha) ja siihen liittyvät sosiaalivakuutusmaksut.

*Sopimusperustaiset kustannukset* syntyvät työehtosopimuksissa sovitusta palkanmaksuvelvollisuuksista perhevapaiden aikana. Työehtosopimuksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vanhempainvapaan aikana vaihtelee synnyttävälle vanhemmalle 56 ja 76 päivän välillä. Ei-synnyttävän vanhemman palkallinen vapaa on huomattavasti lyhyempi, ja vaihtelee työehtosopimuksissa 5 ja 36 päivän välillä. (Monimuotoiset perheet 2024.) Kun työntekijä saa raskaus- tai vanhempainvapaan aikana palkkaa, vanhempainpäiväraha maksetaan työnantajalle. Työnantajalle jää tällöin maksettavaksi palkan ja vanhempainpäivärahan välinen erotus sekä palkasta maksettavat sosiaalivakuutusmaksut. Valtiovarainministeriön (2015) mukaan

vuonna 2012 palkallisen vapaan piiriin kuului hieman alle 45 prosenttia äideistä. Palkallisen jakson päätyttyä työntekijä saa lopun vanhempainvapaajakson ajan vanhempainpäivärahaa eikä työnantajalle tällöin synny enää kustannuksia.

Työnantajille vanhempainvapaista koituvia kustannuksia on viimeisten vuosikymmenten aikana vähennetty erilaisten lakimuutosten avulla. Vuoden 2007 alusta äitiysrahan tasoa korotettiin 56 ensimmäiseltä arkipäivältä 90 prosenttiin päivärahan perusteena olevasta palkkatulosta (HE 112/2006). 56 ensimmäistä päivää vastaa nykyistä 40 päivän raskausrahaa ja 16 ensimmäistä päivää vanhempainrahaa. Korotuksen vuoksi työnantajan maksama osuus (palkan ja päivärahan välinen erotus) muodostui pienemmäksi.

Suorien kustannusten ohella voi vanhempainvapaan aikana työnantajalle syntyä myös *välillisiä tai epäsuoria kustannuksia* esimerkiksi sijaisen rekrytoinnista ja tämän kouluttamisesta sekä mahdollisesti raskauden vuoksi aiheutuneista sairauspoissaoloista. Johansson ym. (2007) arvioivat, että väliaikaisjärjestelyistä koituvat epäsuorat kustannukset voivat olla merkittäviä, erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Isien pitämien vanhempainvapaiden osuus on kuitenkin kasvanut viimeisten vuosien aikana (Kela 2024), joten on syytä olettaa, että epäsuorien kustannusten kohdentuminen naisvaltaisille aloille olisi nykyään hieman vähäisempää. Raskauden aikaisten, raskaudesta johtuvien poissaolojen arvioiminen on myös haasteellista. Aikaisemmissa selvityksissä on todettu (Metsämäki 2005; Sosiaali- ja terveysministeriö 2013), että raskausajan kohonneista poissaoloista ei ole varsinaista näyttöä ja poissaolojen yhdistäminen juuri raskauteen ei ole ollut mahdollista.

### **Perhevapaakorvauksella pyritty kompensoimaan työnantajan kustannuksia**

Työnantajien kustannuksia on kompensoitu huhtikuusta 2017 alkaen perhevapaakorvauksella. Kyseessä on yksittäinen 2 500 € suuruinen korvaus, joka maksetaan äidin työnantajalle. Uudistuksen keskeisenä tavoitteena oli tasata vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvia kustannuksia ja edistää naisten tasa-arvoista kohtelua ja työllistymistä (HE 13/2016). Työnantaja on oikeutettu perhevapaakorvaukseen, mikäli 1) työnantaja on maksanut raskausvapaan tai vanhempainvapaan ajalta vähintään yhden kuukauden palkkaa, 2) työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden ja työsuhteen kesto on vähintään vuoden ja 3) työntekijän työaika on vähintään 80 prosenttia säännöllisestä työnajasta.

Perhevapaakorvausten määrä on pysynyt suhteellisen samalla tasolla vuodesta 2018 alkaen (Taulukko 1). Korvauksen kohteena olleiden työntekijöiden lukumäärä vuosina 2018–2023 on vaihdellut 17 500:sta noin 21 600:aan. Perhevapaakorvausta saaneiden työnantajien määrä on pysynyt suhteellisen samanlaisena vuoden 2018

huippuvuoden jälkeen. Perhevapaakorvauksia on maksettu vuositasolla noin 44–54 miljoonaa euroa. Summa on jonkin verran matalampi kuin hallituksen esityksessä (HE 163/2016) ennakkoon arvioitu 75 miljoonaa euroa.

Miettisen ym. (2022) selvityksen mukaan perhevapaakorvausta maksettiin 53–55 prosentista vuosina 2017–2019 alkaneista vanhempainvapaista. Selvityksessä arviointiin, että perhevapaakorvauksen käytössä ei olisi kuitenkaan merkittävää alikäyttöä, mutta aineistopuutteiden vuoksi alikäytön suuruuden todellinen arvioiminen ei ollut mahdollista. Lisäksi on huomattava, että perhevapaakorvauksen maksamisen edellytykset (esim. työsuhteen keston osalta) sulkevat pois jo osan äitien työnantajista.

**Taulukko 1.** Maksetut perhevapaakorvaukset Kelan tilastojen mukaan.

Lähde: Kelasto 2024.

Vuosi	Korvauksen kohteena olleiden työntekijöiden (vanhempainvapaiden) lukumäärä	Työnantajien määrä	Maksettu, milj. €
2017	6 275	2 512	15,7
2018	17 500	5 486	43,8
2019	17 947	4 037	44,9
2020	19 391	4 132	48,6
2021	21 638	4 253	54,2
2022	20 090	4 101	50,3
2023	20 808	4 259	52,1

### Arvioita vanhemmuuden suorista kustannuksista työnantajille

Tässä yhteenvedossa esitellään aikaisempia arvioita vanhemmuuden kustannuksista työnantajille. Euromääräisiä esimerkkilaskelmia hyödyntäen kustannuksia on arvioitu Vanhempainvapaatyöryhmän (2011), Valtiovarainministeriön (2015) ja Yrittäjänäisten (2017) toimesta. Johansson ja kumppanit (2007) ovat lisäksi arvioineet perhevapaapäivien kustannuksia suhteessa muihin poissaoloihin ja yrityksen kokonaistyöpanokseen. Arvioissa ei ole huomioitu mahdollisia välillisiä kustannuksia, joita vanhempainvapaajakson aikana voi syntyä esimerkiksi sijaisen rekrytoinnista ja perehdyttämisestä.

Johansson ja kumppanit (2007) toteavat kustannusten arvioimisen hankalaksi. Johansson ym. (2007) arvioivat, että korvatut perhevapaapäivät muodostavat noin 0,25 % koko yritysten vuosittaisesta kokonaistyöpanoksesta. Koska Kela maksaa työnantajalle vanhempainpäivärahat palkallisten päivien osalta, ovat työnantajan suorat kustannukset näin tarkasteltuna vähäiset.

Esimerkkilaskelmiin perustuvat arviot eroavat sen mukaan, arvioidaanko niissä vanhempainvapaiden vai laajemmin *vanhemmuudesta aiheutuvia* kustannuksia työnantajille. Valtiovarainministeriön ja Yrittäjänäisten arvioissa vanhemmuuden kustannuksista on huomioitu vanhempainvapaajakson aikaisten kustannusten ohella myös tilapäisen hoitovapaan eli sairaan alle 10-vuotiaan lapsen hoitamisesta työnantajalle aiheutuvat kulut. Tilapäinen hoitovapaa on pituudeltaan enintään neljä päivää kerrallaan ja monissa työehtosopimuksissa se on määritetty palkalliseksi poissaoloksi. Alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoitamisesta aiheutuvia kuluja ei korvata työnantajalle, vaan ne jäävät työnantajan maksettavaksi.

Vanhempainvapaatyöryhmän (2011), Valtiovarainministeriön (2015) ja Yrittäjänäisten (2017) arviot työnantajan kustannuksista vanhempainvapaajakson aikana, työnantajien saamat korvaukset ja korvausten osuus kustannuksista on koottu taulukkoon 2. Taulukkoon ei ole sisällytetty sairaan alle 10-vuotiaan lapsen hoitamisesta aiheutuvia kuluja.

Vanhempainvapaatyöryhmän arvion mukaan kustannukset ilman korvauksia olisivat 16 538 € ja työnantajalle korvattaisiin 11 272 €. Tällöin kustannuksista korvattaisiin 68,2 % ja työnantajan kustannus yhtä vanhempainvapaajaksoa kohden olisi 5 266 €. Valtiovarainministeriön (2015) arvion mukaan nettokustannus vanhempainvapaajaksoa kohden olisi 4600 €. Valtiovarainministeriön arvioissa ei eritellä työnantajan kustannuksia eikä saatuja korvauksia, joten kustannusten korvausastetta ei ole mahdollista arvioida. Yrittäjänäisten (2017) arvion mukaan työnantajan kustannukset ilman korvauksia olisivat 17 727 € ja työnantajalle korvattaisiin 13 016 €. Tällöin kustannuksista korvattaisiin 73,4 % ja nettokustannukseksi jäisi 4 711 €. Yrittäjänäisten arvioissa on myös mukana raskauden aiheuttamat sairauspoissaolot ja niistä aiheutuvat kulut, 1 020 €. Mikäli Yrittäjänäisten laskelmasta jätetään pois arvio raskauden aiheuttamista kuluista, nousisi korvausaste 78 prosenttiin.

**Taulukko 2.** Aikaisemmat arviot vanhemmuuden kustannuksista työnantajalle, saadut korvaukset vanhempainvapaan ajalta, ja kustannusten korvausaste.

Kustannukset	Vanhempainvapaatyöryhmä (2011)*	Valtiovarainministeriö (2015)*	Yrittäjänaiset 2017
Kustannukset yhteensä ilman korvauksia, €	16 537,50	–	17 727,6
Korvaukset työnantajalle, €	11 271,68	–	13 016,37
Nettokustannus, €	5 265,82	4 600	4 711,23
Kustannuksista korvattu, %	68,2	–	73,4

\*Perhevapaakorvaus (2 500 €) ei ollut vielä käytössä arviota tehdessä.

Erilaisia arvioita kustannuksista, korvauksista ja nettokustannuksista selittävät niin laskelmissa käytetyt kuukausipalkat kuin perhevapaakorvauskin. Vanhempainvapaatyöryhmän ja Valtiovarainministeriön laskelmat perustuivat 3 000 € kuukausipalkkaan ja Yrittäjänaisien 3 400 € kuukausipalkkaan. Mikäli Yrittäjänaisien laskelmassa olisi hyödynnetty samaa 3 000 € kuukausipalkkaa kuin kahdessa muussa arviossa, olisi nettokustannus arvioitua matalampi ja korvausaste suurempi. Vielä pienemmillä kuukausipalkoilla työnantajille aiheutuvat kustannukset olisivat siis tätä pienempiä. Arvioiden eroja korvauksissa ja korvausasteessa selittää osaltaan vuonna 2017 voimaan tullut perhevapaakorvaus, joka on huomioitu Yrittäjänaisien laskelmissa, mutta muiden laskelmien aikaan perhevapaakorvausta ei vielä ollut. 2 500 € suuruinen perhevapaakorvaus kasvatti työnantajalle maksettua korvauksen määrää ja siten kustannusten korvausosuutta.

Taulukossa 3 on tarkasteltu nettokustannusten muodostumista tarkemmin aikaisempien arvioiden perusteella. Taulukossa esitetään työnantajille muodostuvien kustannusten jakautuminen palkkakulujen, lomapalkkakulujen, raskauden aiheuttamien kulujen sekä sairaan lapsen hoitamisesta aiheutuvien kulujen mukaisesti. Nettokustannus viittaa näistä muodostuvaan summaan. Taulukon alimmalla rivillä on esitetty nettokustannukset ilman sairaan lapsen hoitamisesta aiheutuvia kuluja. Tämä kustannus on sama kuin taulukossa 2 esitetty nettokustannus.

Vanhempainvapaatyöryhmän arvion mukaan valtaosa kokonaisnettokustannuksista syntyy palkkakuluista ja niistä maksettavista sosiaalivakuutusmaksuista. Vanhempainvapaatyöryhmän arviossa ei huomioitu raskauden aiheuttamia kuluja, sillä

niistä raportin mukaan ei ole selkeää näyttöä. Arviossa ei myöskään ollut mukana sairaan lapsen hoitamisesta työnantajalle aiheutuvia kuluja. Tällöin kokonaisnettokustannuksiksi muodostuisi 5 265,82 €.

Valtiovarainministeriön arviossa palkka- ja lomapalkkakulut ovat suurin piirtein samaa tasoa Vanhempainvapaatyöryhmän kanssa. Kokonaisnettokustannukset (10 600 €) ovat kuitenkin selkeästi korkeammat, sillä arviossa on mukana myös sairaan alle 10-vuotiaan lapsen hoitamisesta aiheutuvat kulut. Valtiovarainministeriön laskelmassa arvioitiin sairaan lapsen hoitamisesta koituvat kustannukset yhdeksän vuoden ajalta, olettaen että poissaoloja olisi neljä päivää vuodessa. Tällöin hoitamisen kustannuksiksi muodostuisi yhdeksän vuoden aikana 6 000 €, eli 670 € vuodessa.

Yrittäjänäisten osalta kustannusten erottelu ei ole täysin vertailukelpoinen Vanhempainvapaatyöryhmän ja Valtiovarainministeriön arvioihin, sillä Yrittäjänäisten arviossa perhevapaakorvaus on tehty erillisenä vähennyksenä. Jotta kustannukset täsmäisivät kokonaisnettokustannukseen, on 2 500 € perhevapaakorvaus jyvitetty raskauteen suoranaisesti liittyviin kuluihin, eli palkkakuluihin, lomapalkkakuluihin ja raskauden aiheuttamiin kuluihin tasaisesti (eli kustakin osasta on vähennetty 833 €). Tämän vuoksi taulukossa esitetyt luvut ovat matalampia kuin alkuperäisessä arviossa. Yrittäjänäisten arvion mukaan vanhemmuuden kokonaisnettokustannukset ovat 13 891 €. Valtaosa kustannuksista syntyisi sairaan lapsen hoitamisesta: Yrittäjänäisten arvion mukaan yhdeksän vuoden aikana sairaan alle 10-vuotiaan lapsen hoitamisesta aiheutuva kulu olisi 9 180 €, olettaen että poissaolopäiviä olisi viisi vuodessa. Tämä tarkoittaisi 1 020 € vuosittaista kustannusta työnantajalle.

**Taulukko 3.** Vanhemmuuden nettokustannukset (€) Vanhempainvapaatyöryhmän, Valtiovarainministeriön ja Yrittäjänaiset arvioiden mukaan.

Kustannukset	Vanhempainvapaatyöryhmä (2011)	Valtiovarainministeriö (2015)*	Yrittäjänaiset (2017)**
Palkkakulut (ml. sosiaali- vakuutusmaksut)	3 613,46	3 600	3 255
Lomapalkkakulut	1 652,36	1 000	1 270
Raskauden aiheuttamat kulut	–	–	187
Sairaalan lapsen hoitaminen	–	6 000 €/9 vuotta	9 180
Nettokustannus	5 265,82	10 600	13 891,24
Nettokustannus ilman sairaalan lapsen hoitamisesta aiheutuvia kuluja	5 265,82	4 600	4 711

\* Laskelmassa ei ole huomioitu perhevapaakorvausta (2 500 €)

\*\* Laskelmassa perhevapaakorvaus on tehty erillisenä vähennyksenä. Jotta kustannukset täsmäävät kokonaisnettokustannukseen, on 2 500 € perhevapaakorvaus jyvitetty raskauteen suoranaisesti liittyviin kuluihin, eli palkkakuluihin, lomapalkkakuluihin ja raskauden aiheuttamiin kuluihin tasaisesti (eli kustakin osasta on vähennetty 833 €). Tämän vuoksi tässä esitetyt luvut ovat matalampia kuin alkuperäisessä arvioissa.

## Yhteenveto

Työntekijän vanhempainvapaista syntyy kustannuksia työnantajalle. Aikaisempien arvioiden perusteella nettokustannukset yhdestä vanhempainvapaajaksesta olivat 4 600–5 266 euroa. Arviot kustannuksista ovat samaa kokoluokkaa, vaikka laskelmat eroavat arvioidun kuukausipalkan sekä sen mukaan, onko perhevapaakorvaus ollut voimassa laskelmien tekoaikaan. Mikäli tarkastelussa huomioidaan myös tilapäisestä hoitovapaasta eli alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisesta johtuvien poissaolojen aiheuttamat kustannukset, kustannukset nousevat vuositasolla noin 670–1 020 €.

Aikaisempien arvioiden perusteella valtaosa vanhempainvapaajakson kustannuksista syntyy palkkakuluista, jotka ovat työehtosopimukseen perustuvia, sopimus pohjaisia kustannuksia. Arvioista riippuen, palkkakulut muodostavat 69–78 % vanhempainvapaajakson kokonaisnettomenoista.



Nykyisellään työnantajille syntyviä kustannuksia kompensoidaan eri tavoin, jonka johdosta työnantajan nettokustannus on edellä esitettyjen selvitysten mukaan hie-  
man alle 30 prosenttia kaikista vanhempainvapaan kustannuksista. On kuitenkin  
huomioitava, että kustannukseen ja kompensoinnin osuuteen vaikuttaa keskeisesti  
työntekijän palkkataso.

## Lähteet

- HE 112/2006 Hallituksen esitys Eduskunnalle vanhempainpäivärahoja ja työnantaja-  
kustannusten korvaamista koskevan lainsäädännön muuttamiseksi
- HE 163/2016 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain  
muuttamisesta
- Johansson, E., Kellokumpu, Maliranta, M. & Napari, S. (2007) Lasku lapsensaannista.  
Teoksessa Lilja, R. Asplund, R. & Kauppinen, K. (toim.) Perhevapaavalinnat ja per-  
hevapaiden kustannukset sukupuolten välisen tasa-arvon jarruina työelämässä?  
Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:69
- Kela (2024) Isien osuus vanhempainpäivärahapäivistä nousi vajaaseen 16 prosent-  
tiin vuonna 2023. <https://tietotarjotin.fi/uutinen/1034742/isien-osuus-vanhempainpaivarahapavista-nousi-vajaaseen-16-prosenttiin-vuonna-2023>
- Metsämäki, J. (2005) Perhevapaista aiheutuvien kustannusten korvauksen kehittä-  
minen Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuis-  
tioita 2005:16. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74028>
- Miettinen, A., Mustonen, J. & Räsänen, T. (2022) Perhevapaakorvauksen käyttöö-  
otto. Tuloksia selvityshankkeesta. Kelan tutkimus. Työpapereita 167/2022. <https://helda.helsinki.fi/items/1813507d-fb4d-4aac-a24d-0180bca93707>
- Miettinen, A. & Saarikallio-Torp, M. (2023) Äitien kotihoidon tukijaksot lyhentyneet –  
väestöryhmittäiset erot yhä suuria. Yhteiskuntapolitiikka 88 (2), 168–175. <https://www.julkari.fi/handle/10024/146467>
- Monimuotoiset perheet (2024) Miten työehtosopimukset huomioivat perheet? Sel-  
vitys suurimpien alojen sopimuksista 2024. <https://www.monimuotoisetperheet.fi/wp-content/uploads/2024/05/Miten-tyoehtosopimukset-huomioivat-perheet-selvitys-2024.pdf>
- Närvi, J., Kinnunen, A., Lammi-Taskula, J., Miettinen, A., & Saarikallio-Torp, M. (2023).  
Äitien kotihoidon tuen käytössä näkyvät niin työtilanne kuin hoivaihanteet: Per-  
hevapaakyselyn 2022 tuloksia. Tutkimuksesta tiiviisti 7/2023, Suomen sosiaali-  
nen tila 1/2023. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. <https://www.julkari.fi/handle/10024/146075>

- Rantahalvari, V. & Åström, J. (2013) Perhevapaa ei aiheutua niin suuria kustannuksia työnantajalle kuin kuvitellaan. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978%E2%80%9393952%E2%80%93244%E2%80%93457%E2%80%9338>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2011) Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:12. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3146-6>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2013) Rakennepoliittinen ohjelma talouden kasvuedellytysten vahvistamiseksi ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi. <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1043916/STM-aineistot-15112013.pdf/bccb981e-ef50-473e-8548-93fb5fa2a193>
- Valtiovarainministeriö (2015) Perhevapaista aiheutuvien kustannus tasaus. <https://vm.fi/documents/10623/1776010/8-PerhevapaistaAiheutuvienKustannustenTasaus/b949e4fa-ec42-4084-856e-37063c841a26>
- Yrittäjänaiset (2017) Vanhemmuuden kustannukset 2017. <https://www.yrittajanaiset.fi/wp-content/uploads/2017/04/Vanhemmuuden-kustannukset-2017.pdf>

## Eriävät ja täydentävät lausunnot

### Eriävä mielipide Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppuraporttiin, SAK, STTK

Glantz, Kirvesniemi

5.3.2025

Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän toimeksiantona oli Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaisesti kohdistaa raskauteen ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn tehokkaampia keinoja. Lisäksi työryhmän tehtävänä oli selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi, seurata perhevapaauudistuksen tuloksia, jatkaa työtä perhevapaiden tasaisemman jakautumisen puolesta sekä edistää isien perhevapaiden käyttöä.

Raskauteen ja perhevapaisiin perustuvaa syrjintää esiintyy useimmiten epätyypillisiin työsuhteisiin ja perhevapaalta paluuseen liittyvissä tilanteissa. Samanaikaisesti työryhmätyön aikana Orpon hallituksen hallitusohjelman työlainsäädäntöhankkeiden puitteissa mahdollistetaan määräaikaisten työsuhteiden solmiminen ilman perustetta vuoden ajaksi sekä heikennetään henkilöperusteista irtisanomissuojaa. Molemmat lainsäädäntöhankkeet johtavat todennäköisesti raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän lisääntymiseen työmarkkinoilla ja heikentävät selvästi raskaana ja perhevapaita käyttävien asemaa työmarkkinoilla. Tiedossa ei ole sellaisia tehokkaita oikeudellisia keinoja, joilla sääntelyhankkeiden kielteisiä vaikutuksia raskauteen ja perhevapaisiin liittyvään syrjintään voitaisiin tosiasiasa torjua.

Vaikka työryhmä on työskennellyt toimeksiantonsa mukaisesti ja pyrkinyt löytämään keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi, hallitusohjelman vaikutukset kokonaisuutena heikentävät raskauteen ja perhevapaisiin perustuvan syrjinnän tilannetta Suomessa. Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppuraportissa esitetyt toimet ovat pääosin kosmeettisia, eivätkä johda raskaana olevien tai perhevapaita käyttävien turvan merkittävään paranemiseen työmarkkinoilla. SAK ja STTK katsovat kuitenkin, että työryhmän loppuraportissa esitetyt toimet tulisi edistää, jotta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kitkemiseksi saataisiin edes joitakin lisätyökaluja tällä hallituskaudella.

Eriävän mielipiteen keskeiset huomiot:

- Työryhmän loppuraportissa esitetyt toimenpiteet ovat osin oikean suuntaisia, mutta riittämättömiä parantamaan sisällöllisesti ristiriitaisen hallitusohjelman kokonaisvaikutuksia positiivisiksi.
- Perhevapaaudistus on vaikuttanut positiivisesti hoitovastuun jakautumiseen perheissä (Ks. esim. Kelan [tiedote](#) perhevapaaudistuksen tuloksista 7.11.2024), mutta sen kokonaisvaikutuksia on vielä aikaista arvioida. SAK ja STTK pitävät kuitenkin kannatettavana laajan selvityksen laatimista erityisesti lasten hoitotukijärjestelmästä.
- Palkansaajakeskusjärjestöt eivät näe merkittäviä muutostarpeita nykyisessä korvauskäytännössä, jolla vanhemmuuden kustannuksia korvataan työnantajalle. Työryhmän ehdottama perhevapaakorvauksen jatkoselvittäminen on kuitenkin kannatettavaa.

## Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on todellinen ongelma Suomessa

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä ongelma työelämässä ja ilmiö on ollut tiedossa jo useamman vuosikymmenen ajan. Tasa-arvovaltuutetun saamien yhteydenottojen perusteella erityisen alttiita syrjinnälle ovat epätyypillisissä työsuhteissa, kuten määrä- ja osa-aikaisina, työskentelevät naiset. Tyypillisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä liittyy määräaikaisen työ sopimuksen jatkamatta jättämiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhte-etuihin (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022).

Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua kaikki sukupuolesta riippumatta perhevapaiden käyttämisen takia. Ongelmana on, että yksittäisen työntekijän on hankala puuttua asiaan ja viedä edes selkeitä syrjintätapauksia tuomioistuimen ratkaistavaksi. Oikeudenkäynti on yksittäiselle työntekijälle raskas prosessi niin taloudellisesti kuin henkisesti. Myös työsuhteen päättymisen ja mainemenetyksen pelko voi estää kanteen nostamisen.

Työryhmän toimikauden aikana toteutettu Tilastokeskuksen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä alleviivaa ilmiön laajuutta. Tutkimusten perusteella raskaus-syrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva.

Ajoittain raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä keskusteltaessa todetaan, että ilmiö ei olisi niin laaja kuin uskotaan, sillä asiasta ei ole määrällisesti kovin montaa tuomioistuimen ratkaisua tai tasa-arvovaltuutetun virallista lausuntoa. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan viranomaisten käsiteltäväksi saatetaan ainoastaan hyvin pieni osuus kaikista syrjintätilanteista. Syynä tutkimusten mukaan on useimmiten se, että ilmoituksen ei koeta johtavan mihinkään. Syrjintää kokeneista 56 prosenttia kertoi, että ei vienyt asiaa lainkaan eteenpäin. Työsuojeluviranomaiselle tai tasa-arvovaltuutetulle syrjinnästä kerrottiin ainoastaan hyvin harvoin.

Tilastokeskuksen selvityksen tulokset korostavat ennen kaikkea tarvetta kitkeä raskaus- ja perhevapaasyrjintää työelämästä nykyistä tehokkaammin keinoin. Raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän asemaa ja oikeuksia on turvattava nykyistä tehokkaammin lainsäädännöllä. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat ehdottaneet työryhmän toimikauden aikana useita lainsäädännöllisiä keinoja syrjintään puuttumiseksi, joista pääosaa ei kuitenkaan esitetä edistettäväksi (loppuraportin s. 44–45). Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät tätä erittäin valitettavana ottaen huomioon, miten pitkään jatkuneesta, haitallisesta ja laajasta ilmiöstä on kyse.

### **Raskaus- ja perhevapaasyrjintää entisestään lisäävät lainsäädäntöhankkeet**

Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan *”Erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja.”* Kirjauksesta huolimatta hallitusohjelma sisältää useita kohtia, jotka ovat ristiriidassa tämän tavoitteen kanssa. Näistä esimerkkejä ovat määräaikaisten työsopimusten laatiminen vuodeksi ilman erityistä perustetta ja irtisanomiskynnyksen heikentäminen. Näillä muutoksilla tehtäisiin jatkossa entistä helpommaksi syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella.

Työryhmän loppuraportissa esitetään, että *”vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävä määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä”.* Tehokkaita tapoja estää syrjintää työsuhteturvaa heikennettäessä ei ole tähän mennessä pystytty löytämään. Työsopimuslain muutoksesta perusteettoman määräaikaisen työsopimuksen mahdollistamiseksi tulee syrjintäriskin ilmeisyyden vuoksi luopua kokonaan. Jos maan hallitus haluaa tosiasiallisesti kitkeä syrjintää, sen ei pitäisi toteuttaa toimia, jotka erittäin todennäköisesti nimenomaan lisäävät sitä.

Yllä todettu koskee myös työ- ja elinkeinoministeriön lakihanketta, jossa henkilöperusteista irtisanomiskynnystä ollaan madaltamassa. Lakimuutoksen seurauksena riski raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä kasvaa, jos työnantajalle annetaan

mahdollisuus vedota entistä helpommin irtisanomisperusteena johonkin muuhun kuin tosiasialliseen työsuhteen päättymisen perusteeseen, eli työntekijän raskautteen tai perhevapaaseen. Myös tästä hankkeesta tulee syrjintäriskin vuoksi luopua.

Lisäksi on syytä ottaa huomioon, että monilla miesvaltaisilla aloilla irtisanomissuojasta on säädetty työehtosopimuksissa jo vanhastaan. Siksi on mahdollista, että tulevaisuudessa työsuhdeturvan heikentämisestä koskevien lainsäädäntöhankkeiden vaikutukset kohdistuvat erityisesti naisvaltaisille aloille. Tämä voi heikentää entisestään erityisesti synnytyksikäisten naisten asemaa työmarkkinoilla.

### **Tehokkaammat keinot raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttumiseksi**

SAK ja STTK katsovat, että työryhmän loppuraportissa esitettävät lainsäädäntöehdotukset, ovat enimmäkseen kosmeettisia eivätkä ole missään nimessä riittäviä vähentämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Loppuraportissa esitetyistä lainsäädäntöehdotuksista oikeansuuntaisia ja kannatettavia ovat kanneaikojen pidentäminen työhönotossa sekä käyttäjäyrityksen saattaminen selkeämmin tasa-arvolain hyvitysvastuun piiriin. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat työryhmätyön aikana ehdottaneet tasa-arvolain kanneaikojen yhdenmukaistamista säätämällä kaikkiin tasa-arvolain mukaisiin syrjintätilanteisiin kolmen vuoden kanneaika. Näkemys perustuu parhailaan käynnissä olevan palkka-avoimuusdirektiivin myötä mahdollisesti tulevaan kanneaikamääräykseen, joka edellyttää vähintään kolmen vuoden kanneaikaa palkkasyrjintätilanteissa. Tämän vuoksi kanneajan pidentäminen työhönotossa kahteen vuoteen ei täysin vastaa palkansaajakeskusjärjestöjen esityksiä tasa-arvolain muutostarpeista kanneaikojen osalta.

Kanneaikojen ja käyttäjäyrityksen hyvitysvastuun korjaaminen eivät tuo tarpeeksi suurta muutosta nykytilaan eikä ne yksinään ratkaise keskeisimpiä syrjintään liittyviä ongelma-alueita. Esimerkiksi vuokratyötä käytetään kohtuullisen vähän työmarkkinoilla, joten asian korjaaminen on vain yksi haara syrjintään liittyvässä problematiikassa.

Lisäksi ehdotus kanneajan katkaisevasta vaikutuksesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsittelyn ajaksi jää puutteelliseksi, mikäli lautakunnan rooli työelämäasioissa säilyy nykyisellään. Tällä hetkellä, ainoastaan rajattu joukko voi viedä lautakunnan käsiteltäväksi työelämän tasa-arvoon liittyviä tapauksia, jolloin ehdotetun muutoksen vaikutukset jäävät olemattomiin, ellei lautakunnan toimintaa muuteta tältä osin.

SAK ja STTK pitävät valitettavana, että määräaikaisten työsuhteiden osalta työryhmän loppuraportissa ei ehdoteta yhteisesti muuta kuin selvennyksiä laissa käytettyihin sanamuotoihin. Korjaus ei ole missään määrin riittävä varsinkaan, kun tiedossa on, että nimenomaan määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy paljon ongelmia ja samanaikaisesti määräaikaisuuksiin ollaan tekemässä merkittäviä heikennyksiä.

Yllä kerrottujen muutosehdotusten lisäksi ja tarkentaen yllä sanottua ehdotusta määräaikaisuuksiin liittyen loppuraportissa esitetään seuraavia täsmennyksiä tasa-arvolakiin:

- määräaikaisia työsuhteita koskeva syrjintäsuoja kirjataan tasa-arvolakiin siten, että tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevassa säännöksessä todetaan sen koskevan myös määräaikaisia työsuhteita (lisäys 8 § 1 momentin 2 kohtaan)
- tasa-arvolain kiellettyä syrjintää työelämässä koskevaa säännöstä täsmennetään syrjintäperusteiden osalta niin, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä voidaan nykyistä paremmin tunnistaa pykälässä luetelluksi syrjintäperusteeksi

Nämä esitykset ovat lähinnä lainsäädännön sisältöä selkiyttäviä teknisluonteisia muutoksia. SAK ja STTK pitävät ehdotuksia kuitenkin kannatettavina.

### **Raskaus- ja perhevapaasyrjinnällä on yhteys myös syntyvyyteen**

Syntyvyys on Suomessa laskenut odotettua nopeammin tällä vuosikymmenellä. Äidiksi tuloikä on noussut yli 30 ikävuoteen ja lapsettomien osuus on kasvanut nopeasti. Myös raskaus- ja perhevapaasyrjinnällä voi olla vaikutusta syntyvyyden laskuun. Mikäli työelämässä pystyttäisiin vahvistamaan positiivista mielikuvaa raskaudesta ja perhevapaisten käyttämisestä, tällä voisi olla positiivisia vaikutuksia myös syntyvyyteen. SAK ja STTK korostavat, että raskaus- ja perhevapaasyrjintään tulee kohdentaa tulevaisuudessa tehokkaampia keinoja kuin mitä työryhmän loppuraportissa ehdotetaan.

Tuuli Glantz, sosiaalipoliittinen asiantuntija, SAK  
Ville Kirvesniemi, juristi, STTK

## Akavan täydentävä mielipide työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppuraporttiin

Lotta Savinko

5.3.2025

Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmä on käsitellyt pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman työelämän tasa-arvoa ja perhevapaita koskevia tavoitteita. Työryhmän tavoitteena on ollut muodostaa hallituksen puoliväliriiheen mennessä näkemys siitä, miten tavoitteet erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä ja perhevapaista voitaisiin toteuttaa.

Akava pitää esitettyjä toimenpiteitä lähtökohtaisesti kannatettavina ja maltillisina parannuksina nykytilanteeseen, ja samalla korostamme esitettyjen lainsäädäntöesitysten ripeän toimeenpanon tärkeyttä tämän hallituskauden aikana kolmikantaisessa valmistelussa. Akava pitää kuitenkin valitettavana, että esitetyt toimenpiteet eivät ole riittävän vaikuttavia syrjinnän tehokkaaksi ennaltaehkäisyksi ja puuttumiseksi.

### Nykytilasta

Nykyinen lainsäädäntö ei ole käytännössä osoittautunut riittävän tehokkaaksi suojaksi raskaana oleville eikä perhevapaalta palaajille. Perhevapaaudistus ei myöskään poista tarvetta raskaus- ja perhevapaasyrjinnän nykyistä tehokkaammalle ehkäisylle. Syrjinnän kohteeksi voi joutua lapsen vanhempi sukupuolesta riippumatta. Syrjintään on yksittäisen työntekijän hankala puuttua ja on kohtuutonta vaatia, että raskaussyrjinnän vähentäminen jää yksin työntekijän harteille. STM-raportti ”Raskaussyrjintä Suomessa” (STM 2024:20) osoitti, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä ja sen kokeminen on yleistä. Selvityksestä voidaan tehdä yksiselitteinen johtopäätös: Ilmiö on pysyvä ja syrjintä ei ole ajan saatossa vähentynyt.

Akava muistuttaa, että tasa-arvoisten työmarkkinoiden kehittäminen on osa Suomen kilpailukyvyn ja työvoiman saatavuuden turvaamista. Työelämän syrjinnän kitkeminen on myös talous- ja työvoimapolitiikkaa, jolla on suorat kytkökset osaan työvoiman pysyvyyteen ja työurien pituuteen. Syrjinnän oletama voi vaikuttaa myös siihen, että vanhempi jää kotiin pidempään esim. hoitovapaalle ja työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Syrjinnän kitkeminen on myös väestöpolitiikkaa. Suomessa syntyvyys on laskeutunut huolestuttavasti. Syrjinnän pelko ja millaisena työelämän ja vanhemmuuden yhteensovittaminen nähdään, voivat vaikuttaa osaltaan pohdintoihin perheellistymisestä ja lapsilukumäärästä.



Pääministeri Orpon hallitusohjelman työelämälainsäädännön uudistukset lisäävät syrjintäriskiä. Korkeintaan vuoden pituisen määräaikaisten työsopimusten laatiminen ilman erityistä perustetta sekä henkilökohtaisen irtisanomiskynnyksen heikentäminen ovat muutoksia, jotka mahdollistavat entistä helpommin lainvastaisen syrjinnän raskauden ja perhevapaisten perusteella. Huomioiden hallitusohjelman kirjauksen, jonka mukaan erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja, tulee edellä mainittujen työsopimuslain muutosten osalta huolehtia, että niiden lainvalmistelussa huomioidaan raskaus- ja perhevapaasyrjintä ja lain perusteluissa lain vastainen syrjintä on riittävästi arvioitu ja huomioitu.

### **Huomiot esitetyistä toimenpiteistä**

Määräaikaisia työsuhteita koskeva ehdotus (lisäys 8§ 1. mom 2 kohta) lainsäädännön selkeyttämisestä on kannatettava toimenpide-esitys. Koska erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa koetaan syrjintää ja siitä johtuvia ongelmia, tulisi sen lisäksi säätää käännetystä todistustaakasta.

Työryhmä esittää toisena toimenpiteenä, että vireillä olevassa lainvalmistelussa alle vuoden kestävän määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ilman erityistä perustetta varmistetaan, että lain muutos ei heikennä raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien henkilöiden suojaa syrjinnältä. Akava toteaa, että esitys on kannatettava, mutta toistaiseksi asiaa ei ole ao. lain valmistelussa huomioitu.

Esitys tasa-arvolain täsmentämisestä siten, että käyttäjäyritys saatetaan selkeämmin tasa-arvolain hyvitysvastuun piiriin, on kannatettava, kuten kanneajan pidentäminen kahteen vuoteen, kun on kyse syrjinnästä työhönnotossa sekä toimenpide-esitys kanneajan kulumisen katkeamisesta syrjintää koskevan asian vireille tullessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa lautakuntamenettelyn ajaksi.

Akava painottaa toimenpide-ehdotuksista erityisesti perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisyn ja puuttumisen tehokkaita toimia. Työsopimuslaissa säädetään työntekijän oikeudesta palata aikaisempaan työhönsä tai ellei sellainen ole mahdollista, on hänelle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä tai ellei tämäkään ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Työsopimuslaki ei kuitenkaan anna riittävää suojaa perhevapaalta palaavalle työntekijälle eikä perhevapaata koskevissa säännöksissä erikseen mainita syrjinnän kieltä perhevapaisten perusteella, vaan työsopimuslaissa on viittaussäännös tasa-arvolain syrjintäkieltoon. Tasa-arvolaki kieltää jo nyky muodossa syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, intersukupuolisuuden, raskauden,

synnytyksen, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella, ei siis täsmällisesti perhevapaan perusteelle, joka jää lain soveltajan epäsuorasti pääteltäväksi.

Loppuraportin toimenpide-esitys koskien perhevapaasyrjintää on kannatettava, mutta sen täsmällinen ja vaikuttava sääntely tasa-arvolaissa ei voi jäädä mahdollisessa tulevassa valmistelussa ainoastaan maininnaksi vanhemmuudesta ja perhehuoltovelvollisuudesta lainvastaisen syrjintäperusteena. Lain oikean tulkinnan ja soveltamisen kannalta tulee säännöstasolla käydä täsmällisesti ilmi, että perhevapaan käyttö on lain vastainen syrjintäperuste.

Koska perhevapaasyrjintää kokeneen oikeussuojan saaminen perustuu siihen, että työntekijä riitauttaa työnantajan menettelyn tuomioistuimessa, olisi ennaltaehkäisevä ja vaikuttava toimenpide perhevapaata käyttäneiden suojan parantaminen siten, että säädetään käännetystä todistustaakasta perhevapaalta paluun jälkeen.

### **Ehdotukset muista lainsäädännöllistä keinoista syrjinnän ennaltaehkäisyksi ja puuttumiseksi**

Akava on yhdessä muiden palkansaajakeskusjärjestöjen, SAK:n ja STTK:n kanssa ehdottanut työryhmän toimikauden aikana useita lainsäädännöllisiä keinoja syrjintään puuttumiseksi, joista työryhmässä ei ole kuitenkaan löytynyt yksimielisyyttä. Nämä toimenpiteet ovat luettavissa loppuraportin sivuilta 44–45.

Näistä ehdotetuista toimenpiteistä Akava painottaa erityisesti matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen lisäämistä sekä tehokkaiden, oikeasuhtaisten ja varoittavien seuraamusten merkitystä, ja hyvitysten euromääräistä korottamista. Seuraamusten tulisi olla sellaisia, joilla on työnantajan moitittavaa toimintaa aidosti ehkäisevä vaikutus. Nykyiset oikeussuojakeinot ovat hitaita eikä niitä uskalleta käyttää leimautumisen, työnsaannin tai urakehityksen vaikeutumisen pelossa. Edes selkeitä syrjintätapauksia työntekijä harvoin uskalleta viedä eteenpäin. Ilman oikeasti saatettavia oikeussuojakeinoja eivät myöskään taloudelliset sanktiot konkretisoidu. Syrjinnän pitäisi aina olla liiketoiminnallisesti tai muutoin taloudellisesti kannattamatonta toimintaa.

## **Lopuksi**

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyä ja sitä koskevaa lainsäädäntöä on selvitetty kaksi kertaa aikaisemmin, pääministeri Kataisen ja pääministeri Marinin hallituskaudella kolmikantaisissa työryhmissä, ilman tulosta. Syrjintä ja sen kokemukset eivät ole vähentyneet. Työryhmän loppuraportti on kolmas kerta löytää keinoja ennaltaehkäistä ja puuttua raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Pääministeri Orpon hallituksella on nyt mahdollisuus korjata tilannetta ja parantaa työssäkäyvien vanhempien asemaa. Vaikuttavin keino on lainsäädännön kehittäminen.

Lotta Savinko, tasa- arvo- ja työelämäpäällikkö  
Akava ry

## Eriävä mielipide työelämän tasa-arvo ja perhevapaat työryhmän muistioon

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK  
Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Sosiaali- ja terveysministeriölle

Työryhmä on toimeksiantonsa perusteella teettänyt oikeudellisen selvityksen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tilanteesta Suomessa sekä selvityksen perhevapaaja ja perhe-etuusjärjestelmistä sekä niiden rahoituksesta Pohjoismaissa sekä Virossa. Työryhmä on myös kuullut laajasti sidosryhmiä, kuten työmarkkinaosapuolten edustajia, tasa-arvovaltuutettua sekä muita asiantuntijoita toimeksiantoon kuuluneista teemoista. Työryhmän muistiossa ehdotetaan edellä mainittujen selvityksien perusteella lukuisia lainsäädännöllisiä ja muita toimenpiteitä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tehokkaammaksi ehkäisemiseksi sekä vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakamiseksi

EK:n ja KT:n näkemyksen mukaan tasa-arvolain syrjäntäkielto ja muu raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän suoja sekä työsopimuslaista tuleva työsuhdeturva on lainsäädännössä jo tällä hetkellä korkealla tasolla ja se kattaa työn haun, työsuhteen voimassaoloajan sekä työsuhteen päättymiseen liittyvät tilanteet. Suoja kattaa myös kv-sääntelyn asettamat velvoitteet ja ylittää mm. työhön paluusuojan osalta EU-sääntelyn vaatimukset. Myös työntekijöiden käytettävissä olevat oikeussuojakeinot ovat kattavat ja saatavilla on myös matalan kynnyksen reittejä, kuten työsuojeluviranomainen ja tasa-arvovaltuutettu. Työryhmän teettämässä selvityksissä ei myöskään ole tullut esille merkittäviä puutteita raskaana olevien ja perhevapaata käyttävien työntekijöiden syrjäntäsuojassa.

Työryhmän muistion lainsäädäntöön liittyvissä toimenpide-esityksissä on tuotu hyvin esille useita keinoja, joiden avulla raskaus- ja perhevapaasyrjäntäsuojaa koskevaa sääntelyä voidaan selkeyttää sekä parantaa suojan näkyvyyttä sääntelyssä ja näin lisätä tietoisuutta syrjäntäsuojan sisällöstä sekä tehostaa suojan toimivuutta.

EK ja KT eivät kuitenkaan katso tarpeelliseksi työryhmän esitystä siitä, että syrjäntää koskevan asian vireilletulo yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa katkaisee kanneajan kulumisen lautakuntamenettelyn ajaksi. Kanneajan katkaiseminen lautakuntakäsittelyn ajaksi on omiaan pitkittämään oikeudellisia prosesseja kohtuuttomasti.

Perhevapaiden sekä vanhemmuuden kustannusten tasaisempaan jakautumiseen liittyvien työryhmän toimenpide-ehdotusten osalta on tärkeä ottaa huomioon perhevapaista sekä etuusjärjestelmän rahoittamisesta työnantajille aiheutuvat

kustannukset. EK ja KT pitävät tervetulleena ehdotusta siitä, että etuusjärjestelmää kehitettäisiin siten, että työnantajille korvattaisiin perhevapaista aiheutuvat lakisääteiset kustannukset nykyistä paremmin. Työryhmän toimenpide-ehdotuksissa tulisi kuitenkin ottaa huomioon se, että perhevapaa- ja etuusjärjestelmän mahdollinen kehittäminen tulee toteuttaa kustannusneutraalisti sitten, että työnantajakustannuksia ei lisätä.

EK ja KT katsovat, että toimivin keino lisätä tasa-arvoa työelämässä ja parantaa naisten työmarkkina-asemaa on se, että perhevapaat sekä hoitovastuu lapsesta jakautuu vanhempien kesken mahdollisimman tasapuolisesti. Vanhempainvapaan siirto-oikeuden poistaminen sekä kotihoidontuen lyhentäminen, kunnes lapsi on 18 kuukautta, kannustaisi itsejä ja toisia vanhempia jakamaan hoitovastuuta nykyistä tasapuolisemmin sekä edistäisi naisten paluuta työmarkkinoille. Nämä toimenpiteet edistäisivät myös perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten tasaisempaa jakautumista.

Katja Miettinen  
Juha Raunio

## Eriävä mielipide Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän loppumuistioon, Suomen Yrittäjät

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän (12/2023–2/2025) käsittelemään pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman työelämän tasa-arvoa ja perhevapaita koskevia tavoitteita. Työryhmälle annettiin tehtäväksi muodostaa hallituksen puoliväliriiheen mennessä näkemys siitä, miten tavoitteet erityisesti raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemisestä ja perhevapaista voitaisiin toteuttaa. Työryhmän muistio on valmistunut ja sisältää useita ehdotuksia vietäväksi jatkovalmisteluun.

Haluamme esittää muutaman yleisen huomion muistiossa esitetystä. Lisäksi jätämme eriävän mielipiteen muutamaan muistion ehdotukseen.

### Yleistä

Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää eri asemaan asettamisen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä (välitön syrjintä) sekä vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella (välillinen syrjintä). Lisäksi tasa-arvolaisissa todetaan, että työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettynä syrjintänä, jos tämä työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Lisäksi työsopimuslaki (55/2001) kieltää työsopimuksen irtisanomisen työntekijän raskauden johdosta sekä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Työsopimuslain mukaan työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Selvityshenkilö Eeva-Liisa Inkeroinen laati sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta oikeudellisen selvityksen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämisestä. Selvityshenkilön keskeinen johtopäätös oli, että Suomen lainsäädännössä ei näytkin olevan merkittäviä puutteita raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien työntekijöiden suojelussa syrjinnältä. Yhdymme selvityshenkilön havaintoihin.

## Huomiot työryhmän esityksistä

Työryhmä esittää seuraavaa:

*”Täsmennetään tasa-arvolakia siten, että työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraava yritys (käyttäjäyritys) ei saa vuokratyöntekijää työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään asettaa työntekijää muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan raskauden, vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella. Tarkoituksena on ulottaa hyvitysvastuu käyttäjäyritykseen em. syrjintätilanteissa työnantajan hyvitysvastuuta vastaavalla tavalla.”*

Emme pidä muutosta tarpeellisena. Tasa-arvolain 3 §:n 2 momentin mukaan mitä kyseisessä laissa säädetään työnantajasta, sovelletaan vastaavasti työvoimaa toiselta työnantajalta vuokraavaan yritykseen (käyttäjäyritys) sen käyttäessä työnantajalle kuuluvaa määräysvaltaa työsopimuslain mukaisesti. Käyttäjäyritystä koskee siten jo työoikeudellista määräysvaltaa käyttäessään samat säännökset kun työnantajayritystä. Pidämme tätä riittävänä emmekä näe tarvetta laajentaa sääntelyä yritysten välisiin sopimussuhteisiin.

*”Kanneaika syrjinnästä työhönotossa pidennetään kahteen vuoteen.”*

Vastustamme ehdotusta. Työhönottotilanteissa henkilö saa heti tiedon siitä, että ei tule valituksi, kuten myös siitä, että tehtävään on valittu joku toinen – ja voi näin arvioida, onko mahdollisesti tullut sukupuolen perusteella syrjityksi. Tällöin nykyinen vuoden kanneaika on riittävä. Tilanne poikkeaa merkittävästi työsuhteen aikaisista syrjintätilanteista, joissa syrjinnän havaitseminen voi viedä aikaa ja joissa kanne voidaan nostaa kahden vuoden kuluttua syrjinnän kiellon rikkomisesta.

Lisäksi työnantajan näkökulmasta olisi kohtuutonta, että joku voisi esittää väitteitä yksittäisestä rekrytointiprosessista vielä kaksi vuotta kyseisen prosessin jälkeen, jolloin työnantajalla ei välttämättä ole enää edes tallessa kaikkia rekrytointiin liittyviä dokumentteja. Tältä osin mahdollinen muutos lisäisi myös huomattavasti yritysten hallinnollista taakkaa ja kustannuksia.

Muistiossa edelleen esitetään:

*”Selvitetään perhevapaakorvauksesta luopumista ja vaihtoehtoista tapaa korvata työnantajalle aiheutuvia lakisääteisiä kustannuksia.”*

Perhevapaakorvauksen tavoitteena on naisten tasa-arvoisen kohtelun ja työllistymisen edistäminen. Vanhemmuudesta aiheutuvat kustannukset voivat vaikeuttaa nuorten naisten työllistymistä ja olla rasite naisvaltaisille aloille sekä kaikille pienyrittäjille henkilökunnan palkkaamisessa.

Perhevapaakorvauksella korvataan merkittäväällä tavalla naispuolisen työntekijän työnantajalle vanhemmuudesta aiheutuvia kustannuksia. Sitä ei ole korvamerkitty mihinkään tiettyyn työnantajalle työntekijän perheenisäyksestä aiheutuvaan kustannukseen. Näin ollen se voi nykyisin ohjautua myös ei-lakisääteisiin kustannuksiin, joita työnantajalle perhevapaasta aiheutuu.

Sinällään voi olla perusteltua pohtia perhevapaakorvauksesta luopumista mutta ainoastaan siten, ettei työnantajalle tulevien korvausten tasoa lasketa nykyisestä ja siten, ettei saadun korvauksen käyttöalaa rajata esitetyllä tavalla. Rajaaminen vain lakisääteisiin kustannuksiin voisi heikentää merkittävästi työnantajien perhevapaista aiheutuvista kustannuksista saamaa korvausta ja siten heikentää myös naisten työmarkkina-asemaa.

On myös hyvä ymmärtää, että yleissitovuuden perusteella työehtosopimuksia noudattamaan joutuville yrityksille työehtosopimuksista tulevat velvoitteet käytännössä ovat lainsäädännöstä tulevia velvoitteita, koska ilman velvoittavaa lainsäädäntöä niissä ei työehtosopimuksia edes tarvitsisi noudattaa. Näin ollen esitetty raja-  
aus voisi asettaa yritykset keskenään erilaiseen asemaan sen perusteella, ovatko ne järjestäytyneet työnantajaliittoon vaiko eivät.

### **Vanhemmuuden kustannusten tasaisemmasta jakautumisesta yhteiskunnassa**

Työryhmän toimeksianto pohjautuu pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelmaan ja yhtenä työryhmän tehtävänä oli selvittää keinoja vanhemmuuden kustannusten tasaisemmaksi jakautumiseksi esimerkiksi pohjoismaisten mallien mukaisesti.

Sosiaali- ja terveysministeriö tilasi Työn ja talouden tutkimus Laborelta selvityksen vanhemmuuden kustannuksien jakaantumisesta työnantajien välillä Pohjoismaissa ja Virossa. Selvitys osoitti, ettei mitään yhtä pohjoismaista mallia ole olemassa. Selvityksessä kuitenkin esitettiin mm. sitä, että Tanskan vanhempainvapaakorvausrahaston mallista voisi ottaa oppia Suomen vanhemmuuden kustannusten tasaisemman jakautumisen edistämiseksi.

On selvää, että perhevapaalla olevan toimeentulo tulee turvata. Suomessa tämä tapahtuu pitkälti työnantajan ja työnantajien toimesta. Koska syntyvyyden edistäminen on koko yhteiskunnan yhteinen asia, vaikuttaisi Laboren selvityksessä



avattu Tanskan malli reilulta: perhevapaalla oleva saa lähellä menetettyä palkkatuloa olevan korvauksen, josta valtaosa rahoitetaan verotuksen kautta ja pienempi osa työnantajien perustamista vanhempainvapaarahastoista. Tätä kohti voisi olla hyvä mennä myös meillä Suomessa. Perhevapaalla olevan henkilön toimeentulo tulisi turvata yhteisistä, verotuksella kerätyillä varoilla. Kun kustannusvastuu ei olisi työnantajalla, voisi vaikutuksena olla myös nykyistä positiivisempi suhtautuminen perhevapaisiin.

Katsomme, että työryhmän muistiossa olisi ollut perusteltua esittää, että vanhemmuuden kustannusten tasaisempaa jakautumista jatkoselvitetään esimerkiksi Tanskan mallin mukaisesti.

Kunnioittavasti,

Suomen Yrittäjät

Harri Hellstén  
työmarkkina-asioiden päällikkö

ISSN pdf: 2242-0037  
ISBN pdf: 978-952-00-4400-8



Sosiaali- ja  
terveysministeriö

[stm.fi/julkaisut](http://stm.fi/julkaisut)  
[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)