

Mothers in Business MiB ry:n lausunto sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekosen järjestämään kuulemistilaisuuteen ns. pohjamallista vanhempainpäiväraahajärjestelmän uudistamiseksi

25.2.2020

Mothers in Business MiB ry on yli 4000 urahenkisen äidin verkosto.

MiB ry:lle on keskeistä, että perhevapaaudistuksessa

1. Edistetään aidosti ja rohkeasti tasa-arvoa ja tasataan hoivavastuuta
2. Lisätään monipuolisia, työn ja perheen yhteensovittamista tukevia joustoja
3. Huomioidaan työelämän perheystävällisyyden sekä varhaiskasvatuksen laadun ja saavutettavuuden merkitys

1. Perhevapaaudistuksen tulee olla rohkea ja edistää aidosti tasa-arvoa

MiB ry pitää päivärahamallin luonnoksessa esiteltyä ns. 1+7+7-mallia kannustavana viestinä tasa-arvosta. Tasa-arvon käytännön toteutumisen kannalta näemme kuitenkin ongelmallisena mahdollisuuden luovuttaa omasta kiintiöstään toiselle vanhemmalle jopa 69 päivää. Tilastot kertovat, että perhevapaiden vapaasti jaettavia osuuksia käyttävät lähes poikkeuksetta vain äidit.

MiB ry on ehdottanut perhevapaiden jakamista **9+9-mallin** mukaisesti. Mallissa molemmille vanhemmille kiintiöidään yhtä pitkä, yhdeksän kuukauden mittainen vapaa, joka ei ole luovutettavissa. Olemme huolissamme, että ehdotetussa 7+7-mallissa seitsemän kuukauden

Mothers in Business MiB ry, Rautatiekatu 21, 33100 Tampere / Y-tunnus: 2764715-4

www.mothersinbusiness.fi

mittaiset kiintiöt koetaan liian lyhyiksi, ja näin äidit päätyvät käyttämään kaikki luovutettavissa olevat päivät. Tällöin lain hengen mukainen muutos vapaiden tasaisempaan jakautumiseen jää toteutumatta. MiBin mallissa ansiosidonnaiset kiintiöt kestäisivät 18 kuukautta eli hieman ehdotettua mallia pidempään. Tällöin lapsi olisi 1,5 vuoden ikäinen, mikä on keskimäärin ikä, kun lasta hoitava vanhempi palaa töihin. MiBin mallissa mahdollistetaan lapsen kotihoito myös pidempään, aina 3-vuotiaaksi asti. Sitä ei kuitenkaan aktiivisesti tueta. MiBin malli ei lisää kustannuksia nykymalliin nähden, eikä myöskään vähennä niitä. Ansiosidonnainen osuus vain allokoidaan tasaisemmin molempien vanhempien kesken.

Perhevapaiden kasautuminen äideille on keskeinen työelämän epätasa-arvoa ylläpitävä rakenne. Pitkät perhevapaat vaikuttavat negatiivisesti niin naisten palkkakehitykseen, uralla etenemiseen, työelämään integroitumiseen kuin eläkekertymäänkin. Naiset työskentelevät miehiä tyypillisemmin määräaikaissa työsuhteissa ja joutuvat kohtaamaan työmarkkinoilla raskauteen ja perheellistymiseen liittyvää syrjintää. Työelämän epävarmuus lisää perheiden epävarmuutta siitä, kannattaako lapsia saada lainkaan. Hoivavastuuta on tasattava, ja **perhevapaiden jakaminen kiintiöimällä ne tasan on avain työmarkkinoiden epätasa-arvon purkamiseen**. Myös itsenäisesti lasta toivovien mahdollisuuksia taloudelliseen toimeentuloon ja hoivapalveluihin on parannettava.

Naisten oikeuksien lisäksi yhtä tärkeää on **isien oikeus merkitykselliseen aikaan** lasten kanssa. Meidän tulee välittää viestiä, jossa molemmat vanhemmat ovat yhtä merkittäviä henkilöitä lapsen elämässä. Perhevapaat on tehty jaettavaksi.

Isät pitävät tällä hetkellä vain murto-osan heille kiintiöidyistä vapaista. **Järjestelmään tuleekin lisätä kannusteita isien perhevapaiden pitämiselle**. Ensinnäkin etuuksien taso tulee yhdenmukaistaa molempien vanhempien kiintiöissä. Perhevapaiden jakamisen esteenä

nähdään yleensä aina taloudelliset syyt, joten kannusteiden on hyvä liittyä etuuskien tasoon. Kannuste voisi olla esimerkiksi rahallinen lisäkorvaus tukeen tai ylimääräinen tukikuukausi, mikäli molemmat vanhemmat käyttävät omat kiintiönsä täysimääräisesti.

2. Perhevapaaudistukseen tarvitaan monipuolisia joustoja perheiden ja modernin työelämän tarpeisiin

Perhevapaaudistuksessa tulee luoda modernin työelämän tarpeisiin vastaava sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukeva **joustava ja ketterä järjestelmä**. Mahdollisuus käyttää perhevapaita **lyhyissä pätkissä ja jopa yksittäisinä päivinä** on kaivattu ja tervetullut uudistus. Lisäksi tarvitaan mahdollisuutta **säästää vapaita ehdotetun kahden vuoden sijaan aina lapsen kouluikään saakka**. Hoivavastuu ei pääty, kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Pieni koululainenkin tarvitsee vielä läsnäolevaa vanhempaa, ja säästettävät vapaapäivät auttaisivat esimerkiksi koulujen loma-aikoina tai koulun aloituksen yhteydessä. Perhevapaiden jaksottaminen vähentää vapaiden kasautumista yhteen pitkään putkeen, mikä saattaa vaikuttaa uralla etenemisen mahdollisuuksiin.

Perhevapaisiin tulee lisätä **monimuotoisten perheiden yksilölliset tarpeet huomioivia monipuolisia joustoja**. Joustoilla tarkoitamme:

- Mahdollisuutta tehdä perhevapaiden aikana nykyistä joustavammin osa-aikatyötä tai lyhyitä työjaksoja eli
 - mahdollisuutta pilkkoa vapaat yksittäisiksikin vapaapäiviksi
 - vapautta valita, kuinka monessa osassa vapaat pitää
 - mahdollisuutta säästää käyttämättä jääneet vapaapäivät myöhemmin pidettäviksi
 - mahdollisuutta osittaiseen hoitovapaaseen kaikille, ei vain 6 kk:n työssäoloehdon täyttävälle. Osittaisen hoitovapaan tulisi olla työntekijän

subjektiivinen oikeus ja työnantajalla lakisääteinen velvollisuus sopeuttaa työmäärää.

- Mahdollisuutta päättää, miten ja milloin hoivavastuu perheessä jaetaan, eli
 - mahdollisuutta jakaa hoiva puolison kanssa vaikka heti lapsen synnyttyä (nykymallin osittainen vanhempainvapaa vasta lapsen ollessa n. 3 kk)
 - mahdollisuutta olla toisen vanhemman kanssa yhtä aikaa kotona nykyistä pidempään
 - mahdollisuutta käyttää vapaita pidemmällä aikavälillä aina lapsen kouluikään saakka
 - mahdollisuutta jakaa perhevapaapäiviä vanhempien lisäksi myös muille lapsen tärkeille aikuisille, esimerkiksi isovanhemmille
 - mahdollisuutta käyttää kotihoidon tukea vanhempien vanhempainvapajaksojen välissä
- Mahdollisuutta jatkaa töissä laskettuun aikaan saakka, mikäli raskaana olevan vointi niin sallii. Säästyvät vapaapäivät voisi siirtää myöhemmin käytettäviksi.

Joustot merkitsevät parempia mahdollisuuksia yhteensovittaa perhevapaita ja työssäkäyntiä. Tämä vastaa myös modernin työelämän tarpeisiin. Kun vapaajaksoja ja töitä voi sujuvammin käyttää lomittain, työntekijöille ei tule pitkiä poissaoloja, osaaminen pysyy yllä ja työnantajan käytössä.

Todellisten joustojen mahdollistaminen edellyttää, että **tukien hakemista suoraviivaistetaan käyttäjälähtöisesti** ja panostetaan muutosten tekemisen helppouteen. Tulorekisteri tuo jo huomattavaa hyötyä, mutta tavoitteeksi tulee ottaa ennakoiva, perheen mukana kulkeva tuki. Tämä voisi tarkoittaa tukiprosessin käynnistämistä neuvolan raskaustodistuksen kirjaamisesta, mahdollisuutta tehdä hakemus perhekeskeisesti kokonaistulojen arvioimiseksi sekä työsuhteessa tapahtuviin muutoksiin reagoimista

automatisoidummin tulorekisteriä hyödyntäen. Tukien hakuprosessi tulee muotoilla käyttäjälähtöisesti, eikä totutusta poikkeavienkaan ratkaisujen tule vaatia laajaa perehtyneisyyttä eri tukimuotoihin. Hakuprosessin lähtökohtana tulee olla, miten työ ja hoiva halutaan perheessä järjestää, ja vastineena tälle järjestelmä kuvaa, millaisia tukia perhe on oikeutettu saamaan.

3. Työelämän perheystävällisyys sekä laadukas ja saatavilla oleva varhaiskasvatus mahdollistavat uudistuksen

Perhevapaaudistusta ei tehdä tyhjiössä eikä irrallaan ympäröivästä työelämästä ja yhteiskunnasta. Uudistusta tulisikin tarkastella holistisesti osana yhteiskunnan rakenteita ja asenneilmapiiriä.

Uudistuksen onnistumiseen vaikuttaa keskeisesti työelämän suhtautuminen lisääntyviin joustoihin sekä isien kasvavaan perhevapaiden käyttöön. Tällä hetkellä työnantajat mieltävät isien perhevapaiksi vain suoraan isille korvamerkityt osuudet. Kun korvamerkityjä osuuksia kasvatetaan, on **vaikutettava asenneilmapiiriin** työelämässä sekä **puututtava entistä herkemmin perhetilanteeseen perustuvaan syrjintään**. Työnantajien tietämystä perheystävällisistä käytänteistä ja niiden tuomista eduista on lisättävä, ja työpaikkoja on kannustettava luomaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevia malleja ja ohjeistuksia. **Perheystävällisten käytänteiden tulisi olla velvoittava osio työpaikkojen lakisääteisissä tasa-arvosuunnitelmissa.**

Perhevapaaudistus edellyttää myös nykyistä joustavampaa pääsyä varhaiskasvatukseen sekä panostuksia varhaiskasvatuksen laatuun. Varhaiskasvatuspaikan tulee olla nykyistä helpommin perheiden saatavilla silloin, kun sitä tarvitaan. Varhaiskasvatuksen saatavuutta voidaan edistää esimerkiksi varhaiskasvatuslakiin kirjattavalla **lähipäiväkotiperiaatteella**.

Laatua on parannettava takaamalla **nykyistä pienemmät ja pysyvämmät varhaiskasvatusryhmät**. Lisäksi **henkilöstömitoitusta tulee kasvattaa** ja osaavan henkilökunnan varmistamiseen on panostettava nykyistä enemmän. Varhaiskasvatuksen laatuun panostaminen on paitsi investointi lastemme tulevaisuuteen, myös edellytys vanhempien työssäkäynnille. Laadukkaan varhaiskasvatuksen myötä pienenkin lapsen vanhemmat voivat hyvillä mielin palata työelämään, mikä yhdessä joustojen kanssa vähentää tarvetta kotihoidontuen käytölle.

Perhevapaiden uudistaminen on pitkään odotettu, historiallinen mahdollisuus, josta olemme MiBissä kiitollisia. Tehdään uudistuksesta aidosti tasa-arvoa edistävä, työn ja perheen yhteensovittamista tukeva sekä modernin työelämän tarpeisiin vastaava uudistus.

Mothers in Business MiB ry
Susanna Mikkonen
Puheenjohtaja

Lisätietoja:

susanna.mikkonen@mib.fi

vaikuttaminen@mib.fi

Mothers in Business (MiB) yhdistää yli 4000 urahenkistä äitiä, joille työn ja perheen yhdistäminen on luonnollinen osa arkea. Järjestö tarjoaa mahdollisuuksia työelämätaitojen ja oman osaamisen kehittämiseen ja edistää äitien asemaa työelämässä ja yhteiskunnassa.
| <https://www.mothersinbusiness.fi/>

Mothers in Business MiB ry, Rautatienkatu 21, 33100 Tampere / Y-tunnus: 2764715-4

www.mothersinbusiness.fi