

Asia: VN/9732/2019

STM065:00/2019 Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

Yleiset kommentit uudistuksesta ja esitysluonnokseen sisältyvistä ehdotuksista

- **yleiset huomiot ehdotetuista vanhempainpäiväraahjärjestelmän muutoksista**

Mothers in Business MiB ry haluaa kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esitysluonnosta perhevapaauudistuksesta sekä pitää erittäin tärkeänä, että uudistus astuu voimaan suunnitelman mukaisesti 2022. Toteutuessaan uudistus olisi historiallinen merkkipaalu.

Mothers in Business pitää esitysluonnoksen etuuskien lapsikohtaisuudesta, perheiden paremmasta yhdenvertaisuudesta sekä ansiosidonnaisten osuuksien kasvusta. Viesti tasa-arvosta on selkeä ja tärkeä: mikäli lapsella on kaksi vanhempaa on kummankin vanhemman osuus 160 ansiosidonnaista vanhempainvapaapäivää. Uudistus toisi mukaan myös tarvittavaa joustoa nykyisiin yhä monimuotoisempia työnteon muotoihin, kun vapaita voisi pitää useammassa jaksossa.

Mothers in Business toivoo, että uudistus olisi ollut kunnianhimoisempi ja rohkeampi kiintiöinnin suhteen. Vapaasti jaettavien vanhempainvapaapäivien määrä on esitysluonnoksessa melko korkea, 63 arkipäivää eli noin 13 viikkoa. Mothers in Business pitää tärkeänä, että esitykseen lisättäisiin kannusteita siihen, että vanhemmat käyttäisivät oman osuutensa kokonaisuudessa. Esitysluonnoksen arvioinnissa on esitetty, että vain joka kymmenes perhe jakaisi vanhempainvapaat tasan tulevaisuudessa ja joka neljäs isä ei käyttäisi lainkaan vanhempainvapaita. Tutkimusten mukaan kiintiöiden lisäksi kannusteet ovat melko tehokas keino lisätä miesten perhevapaiden käyttöä. Mothers in Business toivoo, että uudistuksessa otettaisiin huomioon yhteys perheystävällisen työpaikkojen ja työpaikolla vallitsevien asenteiden merkitys. Työelämän perheystävällisillä käytännöillä ja asenteilla on merkittävä vaikutus niin isien perhevapaiden käyttöön kuin ylipäänsä perheiden hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin yhdistää työtä ja perhe-elämää.

Uudistuksen jälkeenkin työsopimuslaki rajoittaa merkittävästi työsuhteessa olevan mahdollisuuksia käyttää vapaita joustavasti jaksottaen eikä se kannusta osittaiseen työntekoon. Lisäksi varhaiskasvatuksen laatuun ja saatavuuteen tarvittava panostus tulee huomioida osana työn ja perheen yhteensovittamisen sujuvoittamista.

Mothers in Business toivoo, että esitysluonnos on vasta ensimmäinen askel polulla kohti perheystävällistä ja aidosti tasa-arvoista yhteiskuntaa ja työelämää. Mothers in Business kannustaa, että seuraavien askeleiden suunnittelu aloitetaan välittömästi. Seuraavaksi on tarpeen uudistaa nykyistä lasten kotihoidon tukea, tehdä panostuksia varhaiskasvatuksen laatuun ja saatavuuteen, edistää työelämän perhemyönteisyyttä lainsäädännön nojalla sekä huomioida perheen ja työn yhteensovittaminen myös yli 3-vuotiaiden vanhempien osalta.

- **kommentit raskaus- ja erityisraskausrahaa koskevista ehdotuksista ja perusteluista**

Synnyttävän vanhemman raskausraha on kannatettavaa. Esitysluonnoksen mukaan tilanne kuitenkin heikkenisi, sillä nykyinen varhennettu äitiysvapaa poistuisi, sillä nykysäädösten mukaan raskaana oleva voisi omalla ilmoituksella jäädä varhennetulle äitiysvapaalle 50-30 päivää ennen lapsen laskettua aikaa. Uudistuksen jälkeen raskaana olevalle olisi oikeus raskausrahaan 30-14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Työsuhteessa olevalla työntekijällä ei puolestaan ole subjektiivista oikeutta jäädä raskausvapaalle vasta 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa.

Mothers in Business vaatii esitykseen jääneen epäkohdan korjaamista, jotta lapsikuolemaperheiden asemaa ei huonone nykyisestä. Lainsäädäntöä ei missään nimessä saa heikentää nykyisestä, vaan pikemminkin tulisi harkita erillistä lainsäädäntöä, joka turvaisi kaikille lapsikuolemaperheille jonkinlaisen suruaikaan perustuvan vapaajärjestelmän.

- **kommentit vanhempainrahaa koskevista ehdotuksista ja perusteluista**

Mothers in Business pitää tärkeänä uudistuksen viestiä kummankin vanhemman oikeudesta samanpituisiin ja yhdenvertaisiin ja samalla tasa-arvoisiin anansiosidonnaisiin vanhempainvapaisiin. Lakiehdotukseen sisältyvä mahdollisuus luovuttaa omia vanhempainrahapäiviä toiselle vanhemmalle sisältää merkittävän riskin siitä, että tavoitteet vapaiden tasaisemmasta jakautumisesta vanhempien kesken eivät toteudu tai eivät toteudu siinä määrin kuin olisi toivottavaa. Arviointivaikutuksissa on esitetty, että vain noin 10% perheissä jakaisi vanhempainvapaat tasan uudistuksen jälkeen ja joka neljäs isä ei käyttäisi lainkaan vanhempainvapaita. Tutkimusten ja kansainvälisen vertailun perusteella isälle osoitetut kiintiöt ovat tehokkain tapa lisätä isien osallistumista perhevapaiden käyttöön. Vanhempainrahapäivät tulisikin kiintiöidä tulevaisuudessa tasan tilanteissa, joissa lapsella olisi kaksi vanhempaa. MiB esittääkin omassa 9+9 perhevapaamallissa ansiosidonnaisten kiintiöimistä rohkeasti tasan.

Mothers in Business esittää, että esitykseen sisällytetettäisiin kannusteita vanhempainrahapäivien tasajaolle tilanteissa, joissa lapsella on kaksi vanhempaa. Uudistuksen toimeenpanossa tulisi ottaa käyttöön keinoja, joilla isien itsenäisesti pidettävien vapaiden määrää saadaan lisättyä kaikin mahdollisin keinoin. Voisiko esityksen 16 päivän korotettu ansiosidonnainen päivärahan edellytys olla, että korotus maksettaisiin vain niiltä päiviltä, jolloin vanhempi on itsenäisesti vastuussa lapsen hoivasta eikä yhtäaikaan toisen vanhemman kanssa vapaalla? Entä tulisiko isien korotettujen päivien osuutta pidentää heidän itsenäisen hoivavastuun kannustamiseksi? Tai jos vapaat käytetään tasan vanhempien välillä, voisiko perhe ansaita yhden lisävanhempainvapaakuukauden käytettäväksi tai voisiko perhe saada lisäosan korotettua vanhempainpäivärahapäiviä? Esitykseen voitaisiin lisätä myös kiintiö siitä, kuinka paljon kummankin vanhemman olisi pidettävä vapaita, jotta perhe voisi hyödyntää vanhempainpäivärahajaksot täysimääräisenä. Ilman kannusteita tai kiintiöitä vaarana on, että uudistuksella ei saada aikaan todellisia muutoksia asenteissa ja käyttäytymisessä. Esitykseen tulisikin sisällyttää mitattavissa olevat tavoitteet ja konkreettiset keinot, joiden avulla hoivavastuun jakautumista tasataan sukupuolten välillä.

On myös tärkeää, että kaiken lähtökohtana olisi oletus siitä, että kukin vanhempi käyttää oman osuutensa kokonaan oikeutensa mukaisesti. Kaikkien järjestelmien, ohjeiden, hakutapojen ja ohjauksen tulisi tukea tätä oletusta. Tilanteissa, joissa vanhempi luovuttaisi omasta osuudesta vapaapäiviä toiselle henkilölle, tulisi edellyttää erillistä ilmoitusta Kansaneläkelaitokselle. Koska kyse on vanhemman oikeudesta vanhempainrahapäiviin, lähtökohdan tulee olla, että vanhemman tekemä luovutus tapahtuu hänen omasta tahdostaan eikä yhteiskunnassa vallitsevien oletusten, että vanhempainpäivärahat kuuluisivat synnyttävälle vanhemmalle maksimaalisesti.

Esitetty perhevapaamalli ei edistä hallitusohjelman tavoitetta parantaa erityisesti pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia osa-aikatyöhön. Mikäli vanhempi tekisi osa-aikaisesti töitä ja saisi vanhempainrahaa osittaisena, menettäisi hän kuitenkin kokonaisen etuuspäivän. Lakiesitystä tulee muuttaa siten, että yksi vanhempainvapaapäivä osittaisena maksettuna vastaisi pituudeltaan kahta vanhempainvapaapäivää, jolloin vanhempainvapaajakso pidentyisi ajallisesti toisen puolikkaan verran. Perheissä, joissa molemmat vanhemmat hyödyntäisivät osittaista vanhempainvapaata päivittäistä työaikaan lyhentämällä, esitetyn vanhempainvapaan käyttö lyhentäisi perheen käytettävissä olevia vapaita tuplasti verrattuna yhden vanhemman vapaiden käyttöön. Nykyinen osa-aikatyön etuusmalli ei kannusta ylläpitämään osittaista osallistumista työelämään, mikä on vastoin hallituksen jatkuvan osaamisen edistämisen politiikkaa. Työelämä muuttuu nopeasti ja suomalaisesta on/off-perhevapaajärjestelmästä on aika siirtyä joustavampaan malliin. Työelämäosallisuuteen tulisi kannustaa kaikin kaiken pikemminkin kuin rankaisemalla siihen osittain osallistumalla. Mikäli tekninen toteutus estää kyseisen muutoksen implementoinnin alkuperäisessä aikataulussa, tuleisi tämä muutos kuitenkin kirjata lakiin tulevaksi voimaan viiveellä.

Mothers in Business vaatii esitykseen jääneen epäkohdan korjaamista, jotta lapsikuolemaperheiden asemaa ei huonone nykyisestä myöskään vanhempainpäivärahakauden osalta.

Vanhempainpäivärahan määräytymisperusteita muutettiin vuoden 2020 alusta alkaen.

Vanhempainpäivärahat määräytyvät vuositulojen perusteella, ja vuositulo lasketaan siltä 12

kalenterikuukauden tarkastelujaksolta, joka edeltää päivärahoituksen alkamista edeltävää

kuukautta. Tämä asettaa naiset miehiä huonompaan asemaan, koska enemmistö raskaana olevista on ainakin kaksi kuukautta raskaudesta sairauslomalle tuoreen norjalaistutkimuksen mukaan. Tutkimuksessa seurattiin lähes 3 000 Akershusin yliopistollisen sairaalan synnyttäjää. Naisille tehtiin kyselytutkimus raskauden 17. ja 32. viikoilla. Yhteensä 2 918:sta naisesta 2 197, eli hieman yli 75 prosenttia, oli jossain raskauden vaiheessa sairauspoissaolo. Tutkimus myös paljasti, että raskaana olevilla oli keskimäärin sairauspoissaoloja kahdeksan viikkoa. Joillekin sairauslomaa riitti yksi viikko, toiset olivat poissa koko raskauden ajan. Suurimman osan vastaajista sairauspoissaolo kesti neljästä 16:een viikkoa. Sairauspoissaolojen määrä vaihteli raskauskolmannesten mukaan, ja mitä pidemmälle raskaus on edennyt, sitä useampi nainen oli poissa sairauden takia. Mothers in Business tukee Naisjärjestöjen Keskusliiton esitystä, jotta tämä epäkohta muutetaan perhevapaauudistuksen yhteydessä esimerkiksi siten, että määräytymisperusteena saisi valita vuositulon tai edellisen verotuskauden tulon.

Mothers in Business toivoo tarkasteltavan uudelleen seuraavia esitettyjä heikennyksiä suhteessa nykyiseen järjestelmään:

Monikkoperheiden vanhempien yhtä aikaa pitämien vapaiden määrää vähenee viikolla

adoptioperheiden vapaat lyhenevät, kun pidennetty vanhempainrahakausi poistetaan, jolla korvattiin äitiysrahan puuttuminen

Mothers in Business muistuttaa, että vanhemmuus ja työn ja perheen yhteensovittaminen ei kuitenkaan pääty lapsen täytettyä kaksi vuotta. Esitysluonnoksessa vanhempainvapaita voisi käyttää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Mothers in Business ehdottaa, että vanhempainpäivärahojen käyttöaika pidennetään lakiesityksessä työelämän tasapainodirektiivin mukaisesti lapsen kahdeksaan ikävuoteen asti. Tämä lisäisi perheiden mahdollisuuksia sujuvoittaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista esimerkiksi tekemällä lyhennettyä työviikkoa tai osittaista työaika myöskin lapsen kaksi-/kolmivuotispäivän jälkeen (riippuen kotihoidontuesta).

- **kommentit muita sairausvakuutuslakiin ehdotettuja muutoksia koskien**

-

Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin**

Mallille oli valitettavasti asetettu reunaehdoksi, ettei lasten kotihoidon tuen mallin tulisi säilyä uudistuksen jälkeen.

Esitetyt muutokset ovat välttämättömiä, jotta vanhempainpäivärahaajärjestelmään esitetyt joustot voivat toteutua. Mothers in Business huomauttaa muutosten kuitenkin pohjautuvan oletukseen, että äiti vastaa pienen lapsen hoivasta.

Kuten esitysluonnoksessakin todetaan ylläpitää nykyinen kotihoidon tuen malli epätasa-arvoa ja heikentää naisten työmarkkina-asemaa. Uudistuksen tasa-arvoon ja hoivavastuun jakaantumiseen liittyvät tavoitteet eivät toteudu ilman merkittäviä uudistuksia nykyiseen lasten kotihoidon tuen malliin. Perhevapaaudistuksen seuraavassa vaiheessa lasten kotihoidon tuen malli tulisi uudistaa kokonaisuudessaan. Perhevapaaajärjestelmässä tulee mennä edelleen kohti ansiosidonnaisten perhevapaiden pidentämistä ja tasa-arvon vahvistamista. Muissa pohjoismaissa perhevapaaudistusten lähtökohtana ovat olleet ensisijaisesti tasa-arvotavoitteet. Uudistusta ei myöskään voi toteuttaa ilman panostusta varhaiskasvatuspaikkojen saatavuuteen ja laatuun perheiden tarpeiden mukaisesti. Nykyisin valtaosa perheistä käyttää kotihoidontukea muutamia kuukausia pääosin odottaessaan lapsen täyttävän noin 1,5 vuotta tai elokuuta, jolloin lähipäiväkodista saisi todennäköisimmin hoitopaikan. Nämä varhaiskasvatuksen rakenteet vesittävät pahimmassa tapauksessa uudistuksen sekä kuntien omien kuntalisten leikkausten takanaan olevan ajatuksen äitien töihinpaluun nopeuttamisesta. Lisäksi se nakertaa myös tasa-arvotavoitetta, koska kotihoidontuelle jää nykyisin lähes aina äiti eikä mikään uudistuksessa indikoi, että tähän olisi tulossa muutosta.

Muita etuuslakeja koskevat muutosehdotukset

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista muihin etuuslakeihin**

-

Laki varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuja koskevan lain muuttamisesta

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista varhaiskasvatuslakiin ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annettuun lakiin**

Vanhempainvapaiden käyttöön, pituuteen ja lapsen hoidon järjestämiseen vaikuttaa myös perheen ulkopuolisen hoidon saatavuus ja laatu. Mothers in Business on huolissaan

varhaiskasvatuspaikkojen riittävydestä ja henkilöstön matalasta palkkauksesta sekä sen

vaikutuksesta henkilöstöpulaan. Henkilöstön riittävyys ja vaihtuvuus sekä suuret ja vaihtuvat ryhmät ovat vakavia ongelmia etenkin pienten lasten osalta.

Varhaiskasvatuksen laadulla on suuri merkitys vanhemmille heidän pohtiessaan omalle perheelleen sopivinta tapaa ratkaista työn ja vanhemmuuden yhteensovittaminen.

Jotta perhevapaaudistukselle esitetyt tavoitteet voitaisiin saavuttaa tulee varhaiskasvatuksen laadusta ja joustavasta saatavuudesta huolehtia. Mothers in Business esittää, että

1. Varhaiskasvatusryhmien tulisi olla nykyistä pienempiä ja pysyvämpiä
2. Henkilöstömitoitusta on kasvatettava ja osaavan henkilökunnan varmistamiseen on panostettava lisää
3. Varhaiskasvatuspaikan tulee olla perheen saatavilla läheltä viiveettä, kun sitä tarvitaan, jotta vältetään käyttämästä perhevapaita ja etuisuusjaksoja hoitopaikan jonottamiseen
4. Varhaiskasvatuspaikan tulee sijaita kohtuullisen yhteyden päästä kotoa, ja sijaintivaatimus tulee määritellä varhaiskasvatuslaissa perusopetuslakia vastaavasti lähipäiväkotiperiaatteen mukaisesti

Lähtökohtaisesti Mothers in Business pitää hyvänä lapsen oikeutta samaan varhaiskasvatuspaikkaan hyvänä. On lapsen edun mukaista, että oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyy, vaikka lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta sinä aikana, jona lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa. Esityksessä oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyy enintään 13 viikon poissaolon ajan vanhemman käyttäessä vanhempainrahaa. 13 viikon jakso vastaa 97 arkipäivää, jotka ovat luovuttamattomien päivien määrä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lapsi voisi säilyttää paikan, jos isä hoitaisi häntä kotona maksimissaan 97 päivää, mikä on yhtä pitkä ajanjakso kuin se osuus, mitä ei voi omasta kiintiöstään siirtää esimerkiksi äidille. Onko esityksen taustaoletuksena se, että isät luovuttaisivat oman siirto-osuutensa kokonaisuudessaan äidille? Ohjaako tämä paikan säilymisoikeus maksimiaika mahdollisesti isiä pitämään vain korkeintaan 13 viikkoa perhevapaita koko oman osuutensa sijasta? Mothers in Business odottaa tarkempia perusteluita poissolon keston määritelmälle.

Laki työsopimuslain ja laki merimiesten työsopimuslain muuttamisesta

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista työsopimuslakiin ja laki merimiesten työsopimuslakiin**

Mothers in Business on huolissaan siitä, että työsopimuslain säännökset rajoittavat merkittäväällä tavalla työsuhteessa olevien mahdollisuutta hyötyä uudistetusta vanhempainpäivärahamallista ja saada joustavuutta perhevapaiden käyttämiseen.

Mothers in Business esittää, että työelämän tasa-arvon ja perheystävällisyyden edistymistä tuetaan myös työsopimuslainsäädännön nojalla. Työsopimuslaki asettaa edelleen työn ja perheen vastakkain

pikemminkin kuin toisiaan täydentäviksi elämän osa-alueiksi. Työn ja perheen yhteensovittamisen sujuvoittaminen, kannusteet työntekoon vanhempainvapaiden lomassa ja perheystävällisten käytäntöjen toteutuminen edellyttäisi ehdottomasti rohkeampia uudistuksia myös työsopimuslakiin. Uudistuksen jälkeenkin työsopimuslaki rajoittaisi vapaiden käyttöä siten, että vapaita voisi käyttää korkeintaan neljässä jaksossa, ja yhden jakson minimipituus on 12 päivää. Vapaiden käyttö edellyttää pääsääntöisesti kahden kuukauden ennakkoilmoitusaikaa, mikä tulisi lyhentää. Työnantaja voi myös kieltää osittaisen vanhempainvapaan pitämisen.

Hallitusohjelman tavoitteena on parantaa erityisesti pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia osa-aikatyöhön. Mikäli vanhempi tekee osa-aikaisesti töitä ja saa vanhempainrahaa osittaisena, menettää hän kuitenkin kokonaisen etuuspäivän. Tämä on välttämätöntä korjata siten, että puolikas etuuspäivän pidentää vapaajaksoa. Jos lapsen äiti imettää, osa-aikaisen työn järjestäminen päivittäistä työaikaa lyhentämällä on lisäksi helpompaa kuin kokonaisten työpäivien tekeminen, johon uudistus ohjaa. Jos lapsen äiti imettää, perheen tosiasialliset mahdollisuudet jakaa perhevapaat tasaisesti ovat pienemmät ja asettaa eri ammateissa työskentelevät äidit eri asemaan. Työnantajilla ei ole velvollisuutta suostua työaikana imettämiseen/maidon pumppaamiseen. Tarvitaan selkeä säännös siihen, että työntekijällä on oikeus imettää työaikana tai järjestää työaikansa siten, että imettäminen on päivän aikana mahdollista. Tämä voisi entisestään kannustaa vanhempia jakamaan vanhempainrahapäiviä tasaisemmin ja joustavammin sekä imettävää vanhempaa ehkä myös hakeutumaan nopeammin työelämäään. Mothers in Business kannustaa Suomea ratifioimaan ILO:n äitiyssuojelun uudistamista koskevaa yleissopimusta imetystaukojen osalta.

Mothers in Business katsoo, että työntekijällä tulee olla subjektiivinen oikeus päättää, milloin aloittaa raskausvapaan.

Raskaussyrjintä vaikuttaa perhevapaiden käyttöön mm. siten, että työnantajat tasa-arvolain vastaisesti asettavat määräaikaisen työsopimuksen päättymään ennen nykyisen äitiysvapaan alkua. Mothers in Business tukee Naisjärjestöjen Keskusliitto esitystä siitä, että tasa-arvolain 8 § 1 momentin 2 kohdassa oleva palvelussuhteen kesto tai rajoittamista koskeva kieltä raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella otetaan myös työsopimuslakiin.

Mothers in Business pitää hyvänä, että säännös omaishoitovapaasta kirjataan työsopimuslakiin, joka helpottaa työntekijöiden perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamista tilanteissa, joissa omaisen/läheisen toimintakyky on alentunut ja he tarvitsevat apua akuutisti arkeensa sairauden vuoksi. Mothers in Business muistuttaa, että työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ei kosketa vain pienten lasten vanhempia.

Laki vuosilomalain ja laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

- kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista vuosilomalakiin ja merimiesten vuosilomalakiin

-

Liitelait (lakiehdotukset 18-29)

- kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista liitelakeihin

-

Vaikutusten arviointi

- **Taloudelliset vaikutukset**

Mothers in Business näkee hyvänä, että esityksessä ansiosidonnaisten päivärahopäivien määrä kasvaa ja korvaustasoa korotetaan. Ilmaisemme kuitenkin huolen siitä, että mikäli perhevapaat eivät jakaannu tulevaisuudessa tasaisemmin, hidastaa se palkkatasa-arvon kehitystä ja sillä on vaikutuksia myös erityisesti naisten eläkekertymään.

Vanhemmuuden kustannukset kohdistuvat pitkälti naisten työnantajille, koska naiset kantavat pääasiallisesti hoivavastuun ja pitävät pidemmät perhevapaat. Esitysluonnoksessa kannettiin huolta erityisesti miesvaltaisten yritysten kasvaneeseen taloudelliseen taakkaan, mitä isien perhevapaiden lisääntyneestä käytöstä saattaisi seurata. Uudistuksen yhteydessä voisi arvioida kokonaisvaltaisesti mahdollisuuksia, miten perhevapaiden kustannukset kompensoidaan tulevaisuudessa. Toisaalta, jos miehet alkavat käyttää yhä enenevässä määrin perhevapaita, tasaa se eri kustannuksia mies- ja naisvaltaisten alojen välillä.

Mothers in Business muistuttaa, että aidosti tasa-arvoinen perhevapaaudistus olisi voitu toteuttaa myös kustannusneutraalilla tavalla. Mothers in Businessin 9+9 perhevapaamalli on luotu nimittäin kustannusneutraalisti, mikä oli edellytys edelliskierroksen uudistuksessa. 9+9 mallissa kummallekin vanhemmalle on oma kiintiönsä ansiosidonnaisia vapaita lapsen hoivan järjestämiseen ilman siirto-osuuksia, lisäksi synnyttävälle on raskausraha. Pidemmät ansiosidonnaiset vapaat mahdollistaisivat lapsen hoivan kotona 1 ½ vuoteen, mikä on monissa perheissä tyypillinen ikä lapselle aloittaa varhaiskasvatuksen piirissä. Pidempien ansiosidonnaisten perhevapaiden kustannukset olisi katettu lasten kotihoidon tukea leikkaamalla. Mallissa se olisi asteittain käynyt tarpeettomaksi, kun työelämän perheystävälliset käytännöt sekä laadukkaiden varhaiskasvatuspalveluiden saatavuus olisi tukenut työn ja perheen yhteensovittamista.

○ **Vaikutukset julkiseen talouteen**

Kts. edellinen kohta.

● **Vaikutukset kotitalouksiin**

Vallitsevat asenteet, tavat, hoivan kulttuuri ja perinteiseksi koetut sukupuoliroolit vaikuttavat merkittävästi siihen, miten miten pienten lasten hoitovastuu perheessä jakaantuu. Tämän on johtanut perhevapaajaksojen epätasaiseen jakaantumiseen vanhempien välillä. Uudistukselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää merkittävää muutosta ihmisten käyttäytymisessä ja asenteissa. Arviointivaikutuksista uudistuksen ei odoteta merkittävästi merkittävästi muuttavan isien perhevapaiden käyttötapoja lukuun ottamatta isien lyhyiden vapaiden käytön kasvua. Tavoitteet miesten hoivavastuun kasvusta tulee juurruttaa myös perheitä lähellä olevien palveluiden, kuten neuvoloiden tarjoamaan ohjaukseen sekä työelämän käytäntöihin. Koulutuksella ja viestinnällä voidaan tukea tavoitteen saavuttamista toimeenpanon vaiheessa.

Päätös vanhempainvapaiden käytöstä tehdään monissa perheissä perustuen myös vanhempien tulotasoon. Koska naisten ansiotaso on keskimäärin miehiä alhaisempi, perheessä naisen kotiin jääminen näyttäytyy usein pienempänä tulomenetyksenä. Tämä ei kuitenkaan kaikissa tilanteissa pidä paikkaansa tarkasteltaessa kotitalouden tuloja kokonaisuudessaan. Perheen käytettävissä olevat tulot saattavat jopa kasvaa isän käyttäessä omia ansiosidonnaisia osuuksiaan. Myyttiä siitä, että korkeamman palkan omaavan henkilön ei olisi taloudellisesti kannattavaa jäädä perhevapaalle tulisi kaikin keinoin pyrkiä purkamaan. Uudistuksen toimeenpanon yhteydessä sitä tulisi tukea viestinnän keinoin sekä tarjota laskuri kotitalouksille perhevapaiden taloudellisten vaikutusten arviointiin kotitaloudelle. Lisäksi tulisi tuoda esille muita myönteisiä vaikutuksia perheille perhevapaiden tasaisemmasta jakautumisesta.

○ **Vaikutukset yrityksiin**

Mothers in Business muistuttaa, että hyvinvoiva työntekijä, jonka perhesuhteet ovat kunnossa ja jonka on mahdollista yhdistää joustavasti työ ja perhe-elämä on myös tuottava työntekijä. Yrityksiin kohdistuvia vaikutuksia olisi mahdollista pohtia myös siitä näkökulmasta, että työpaikan perheystävällisyys on yritykselle kilpailuetu osaavien työntekijöiden rekrytoinnissa ja sitouttamisessa. Perheystävällisyys on tutkitusti merkittävä asia työntekijöiden työhyvinvoinnille, ja voi hyödyttää työnantajaa muun muassa sairauspoissaolojen ja kustannusten vähenemisenä ja parantaa työnantajakuva. Mothers in Businessin tekemän kyselyn mukaan 90% äideistä kokee työpaikan perheystävällisyyden olevan tärkeää tai erittäin tärkeää niin nykyiseen työpaikkaan sitoutumisen kannalta kuin uuteen työhön hakeutumisen osalta (v. 2019 lähes 800 vastaajaa). Yli puolet vastanneista on harkinnut tai vaihtanut työpaikkaa työn ja perheen yhteensovittamisen haasteiden takia.

Perhevapaiden joustavampi käyttö mahdollistaa myös työnantajalle osaamisen käytön tilanteessa, jossa sijaista on vaikea saada. Vastaavasti se mahdollistaa osaamisen ylläpidon vanhemmalle myös perhevapaiden aikana, jottei kynnys palata työelämään muodostuisi liian korkeasti.

THL:n mukaan vuonna 2018 pienten lasten vanhempien jaksamisen haasteista yleisin liittyi työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tutkimusten mukaan sillä, miten työpaikalla suhtaudutaan perhevapaiden käyttöön tai millaisia käytäntöjä ja asenteita työpaikalla on, on merkitystä erityisesti isien perhevapaaratkaisuihin. Moni isä kokee pitkän poissaolon työstä hankalaksi, ja osa isistä saattaa jättää perhevapaan käyttämättä tai ei ota sitä työpaikalla edes puheeksi, jos esihenkilön arvioidaan suhtautuvan asiaan kielteisesti tai vapaalle jäämisestä koetaan aiheutuvan hankaluuksia omalle tai kollegoiden työlle. Työpaikkojen käytäntöjen päivittäminen isien perhevapaamyönteisiksi onkin yksi keinosta, joita tutkijat ovat kiintiöiden ja korvaustason noston lisäksi esittäneet isien perhevapaiden käytön edistämiseksi.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Muutoksen toimeenpano edellyttää viranomaisten tietoisuuden ja osaamisen kasvattamisesta systemaattisesti, jotta asennemuutosta tapahtuu. Tavoitteet miesten hoivavastuun kasvusta tulee juurruttaa myös perheitä lähellä olevien palveluiden, kuten neuvoloiden tarjoamaan ohjaukseen. Vanhempien ohjaus tulee toteutua tavoitteita tukevalla tavalla ilman ennako-oletuksia siitä, että synnyttävä vanhempi käyttäisi kaikki mahdolliset vanhempainvapaat. Perhevapaauudistus korostaa erityisesti neuvoloiden aseman tärkeyttä tietoisuuden lisäämisessä, isien kohtaamisessa ja aseman huomioimisessa.

• Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Uudistuksella on vaikutusta erityisesti perheitä lähellä olevien palveluiden tuottajiin, erityisesti neuvoloihin. Neuvolat ovat oleellisessa asemassa uudistuksen toimeenpanossa ja omalta osaltaan tukemassa uudistuksen toteutumista.

• Vaikutukset lapseen ja perheisiin

Uudistuksen lähtökohtana tulee olla lapsen etu ja oikeus luoda vanhempiinsa kiinteä suhde jo varhaislapsuudessa riippumatta vanhemman työmarkkinatilanteesta. Esityksessä tulee esitettyä kunnianhimoisemmin pyrkiä isien pitämien perhevapaiden lisäämiseen sekä tuoda esille kuinka se vaikuttaa myönteisesti lasten ja perheiden hyvinvointiin. Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen ja perhepalveluihin panostaminen tulee nähdä perhevapaauudistusta tukevin investointein perheiden hyvinvointiin. Mothers in Business muistuttaa, että joustavuutta ja tukea työn ja perheen yhteensovittamiseen tarvitaan myös lapsen kolmivuotispäivän jälkeen.

• Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Nykyinen perhevapaajärjestelmä ylläpitää sukupuolten epätasa-arvoa ja vaikuttaa naisten työuriin heikentävästi, eikä joustamattomuudellaan tue yhä monimuotoisempia työnteon muotoja. Jo nykyinen perhevapaajärjestelmä mahdollistaisi tasajaon perheiden kesken. Nykyisellään naiset kuitenkin käyttävät 89 prosenttia kaikista vanhempainpäivärahapäivistä. Kotihoidontuen saajista miehiä on vain 7,5 prosenttia.

Esitysluonnoksessa arvioidaan, ettei noin neljännes isistä jatkossakaan käytä lainkaan oikeuttaan vanhempainpäivärahoihin, mikä vastaa kutakuinkin nykytilannetta. Vaikutusarvioinnissa viitataan Kelan asiantuntijan arvioon siitä, että vain 10 % perheistä käyttäisi tulevaisuudessa vanhempainrahapäivät tasan ja joka neljäs isä ei käyttäisi lainkaan vanhempainvapaita. Mothers in Business olisi odottanut kunnianhimoisempia tavoitteita perhevapaiden tasaisemmalle jaolle. Mothers in Business muistuttaa hallitusohjelman kirjausta siitä, että perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat perheissä tasaisesti molempien vanhempien kesken. Vapaasti jaettavien osuuksien ja kannusteiden puuttumisen vuoksi riskinä on, että sukupuolten välinen tasa-arvo ei edisty uudistuksen myötä.

Mothers in Business esittää, että uudistuksen sisältöä tulisi tarkastella uudelleen sukupuolten tasa-arvon vaikutusarvioinnin perusteella. Tutkimusten, kansainvälisen vertailun ja aiemman kokemuksen perusteella isälle osoitetut kiintiöt ovat tehokkain tapa lisätä isien osallistumista perhevapaiden käyttöön. Koska perhevapaauudistuksen tavoitteena on toteuttaa hallitusohjelman tavoitetta työelämän ja perheiden tasa-arvon parantamisesta, uudistuksen tulisi olla kunnianhimoisempi vapaiden tasaisemman jakautumisen osalta. Lisäksi käyttöön tulisi ottaa kaikki mahdolliset kannusteet, mitkä voisi muuttaa tilannetta siten, että useammassa kuin joka kymmenennessä perheessä vapaat jakaantuisivat tasan.

Mothers in Business muistuttaa, että sukupuoleen ja perhetilanteeseen liittyvä syrjintä ja epäasiallinen kohtelu on edelleen hyvin yleistä. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä johtuu pääosin siitä, että naiset käyttävät valtaosan perhevapaista. Jos miesten perhevapaiden käyttö lisääntyisi, on sillä arvioitu olevan naisten kokema perhevapaasyrjintää vähentävä vaikutus. Jotta perhevapaasyrjintään voidaan puuttua entistä paremmin, tulee esihenkilöitä ja muita työnantajien edustajia kouluttaa uudistukseen suomiin mahdollisuuksiin. Perheystävällisyys ja syrjimättömyys perhetilanteen takia tulee myös huomioida työpaikkojen lakisäätöissä tasa-arvosuunnitelmissa.

- **Vaikutukset yhdenvertaisuuteen**

Lakiesitys tukee yhdenvertaista kohtelua eri perhemuotojen osalta, mikä on erittäin kannatettavaa. Mothers in Business kantaa huolta siitä, että työsuhteessa olevat vanhemmat rajataan työsopimuslain muutosten kautta erilaiseen asemaan.

- **Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään**

Uudistus vaatii tuekseen positiivista asennetta vapaiden tasa-arvoisempaa jakamista kohtaan niin perheissä kuin työelämässäkin, jotta isät ja äidit voivat yhtä lailla jäädä vanhempainvapaille. Työelämältä uudistus edellyttää myös perheystävällisten käytäntöjen kehittämistä ja tahtoa mahdollistaa joustoja. Työelämässä tarvitaan asennemuutosta erityisesti siihen, että isät alkaisivat käyttää vapaita enemmän. Tutkimusten mukaan sillä, miten työpaikalla suhtaudutaan perhevapaiden käyttöön tai millaisia käytäntöjä ja asenteita työpaikalla on, on merkitystä erityisesti isien perhevapaarakaisuihin. Moni isä kokee pitkän poissaolon työstä hankalaksi, ja osa isistä saattaa jättää perhevapaan käyttämättä tai ei ota sitä työpaikalla edes puheeksi, jos esihenkilön tai kollegoiden arvioidaan suhtautuvan asiaan kielteisesti tai vapaalle jäämisestä koetaan aiheutuvan hankaluuksia omalle tai kollegoiden työlle. Miesten työnantajien tulisi yhä paremmin tunnustaa isien oikeus perhevapaisiin. Isille selkeästi kiintiöity vapaa tekisi miesten isyyden aiempaa näkyvämmäksi myös työpaikoilla ja isien perhevapaiden normalisoitumista isien työpaikoilla ja miesvaltaisilla aloilla. Tämä tukee sekä miesten vanhemmuutta että vaikuttaa naisten syrjinnän vähenemiseen työmarkkinoilla.

Vaikka monet perheystävälliset käytännöt syntyvät työpaikoilla, tarvitaan myös valtion tukea ja ohjausta. Asenteiden ja käyttäytymisen muutosta tuetaan lailla ja säädöksillä. Perheystävälliset käytännöt tulee myös huomioida työpaikkojen lakisääteisissä tasa-arvosuunnitelmissa. Kokonaisuudessa on muistettava huomioitava myös varhaiskasvatuksen laatu ja saavutettavuus, jotka edesauttavat perheen ja työn yhteensovittamista.

Mothers in Business muistuttaa, että sukupuoleen ja perhetilanteeseen liittyvä syrjintä ja epäasiallinen kohtelu on edelleen hyvin yleistä. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä johtuu pääosin siitä, että naiset käyttävät valtaosan perhevapaista. Jotta siihen voidaan puuttua entistä paremmin, tulee esihenkilöitä ja muita työnantajien edustajia kouluttaa uudistukseen suomiin mahdollisuuksiin. Myös miesten perhevapaiden käytön lisääntymiselle on arvioitu olevan siihen myönteinen oletus. Perheystävällisyys tulee myös huomioida työpaikkojen lakisääteisissä tasa-arvosuunnitelmissa.

- **Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvoinnille? Jos on, niin mikä?**

-

Hallituksen esityksen toimeenpano ja seuranta

- **kommentit liittyen uudistuksen toimeenpanoon ja seurantaan**

Uudistuksen tavoitteiden seuranta edellyttää konkreettisten mitattavien tavoitteiden asetantaa ja seurantaa. Tavoitteisiin pääseminen edellyttää riittäviä resursseja toimeenpanoon. Tavoitteisiin

pääseminen edellyttää myös muutosta ihmisten asenteissa ja käyttämisessä. Viestinnällä, tiedottamisella ja kouluttamisella on merkittävä rooli toimeenpanossa.

Muut mahdolliset kommentit

Mothers in Business MiB ry edustaa tuhansia urahenkisiä äitejä, joille työ ja perhe kuuluvat samaan arkeen. Olemme mielellämme käytettävissä jatkovalmisteluissa ja tarjoamme mielellämme käyttöönnne asiantuntemustamme siihen, miten äitien asemaa ja työelämän perheystävällisyyttä voidaan parantaa.

Lampinen Jonna
Mothers in Business MiB ry