

Opinnäytetyö AMK

Liiketalous

2023

Maria Hummelin

Perhevapaaudistuksen vaikutukset palkkahallintoon

– Case TS-Yhtymä



Opinnäytetyö AMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalous

2023 | 38 sivua, 3 liitesivua

Maria Hummelin

Perhevapaaudistuksen vaikutukset palkkahallintoon

- Case TS-Yhtymä

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää millaisia muutoksia 1.8.2022 voimaan tullut perhevapaaudistus aiheuttaa TS-Yhtymän palkkahallintoon ja millaisia käytäntöjä uusien perhevapaiden käsittelyyn liittyy. Vanha ja uusi perhevapaamalli toimivat rinnakkain vielä vuoteen 2024 ja tämän vuoksi palkanlaskijan on tärkeää olla tietoinen uudistuksen aiheuttamista muutoksista, sillä etenkin vanhempainvapaat muuttuivat paljon.

Työ toteutettiin luomalla laaja teoriapohja perhevapaista ja niiden käsittelystä palkkahallinnossa olemassa olevien lähteiden avulla. Tämän jälkeen selvitettiin oman kokemuspohjan sekä haastattelun avulla, miten muutokset ovat näkyvissä toimeksiantajan palkkahallinnossa. Aihetta käsiteltiin pääasiassa lakimuutosten sekä työehtosopimusten pohjalta.

Työn tuloksena voidaan nähdä, että toimeksiantajan palkkahallinnossa muutokset ovat melko laajoja, sillä etenkin työsopimuslain ja sairausvakuutuslain sekä työehtosopimuksien uudistukset aiheuttivat paljon muutoksia esimerkiksi vapaiden pituuksiin ja palkallisuuteen.

Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi uusien työntekijöiden kouluttamisessa mutta on hyvä muistaa, että vanhat tavat poistuvat käytöstä pikkuhiljaa ja tämän vuoksi asiaa voi olla olennaista käsitellä poistumisen myötä uudelleen.

Asiasanat:

Perhevapaat, vanhempainvapaa, työehtosopimukset, palkkahallinto

Bachelor's Thesis

Turku University of Applied Sciences

Business administration

2023 | 38 pages, 3 appendices

Maria Hummelin

The effects of the family leave reform on payroll administration

- Case TS-Yhtymä

Keywords:

Family leaves, parental leave, collective labor agreements, payroll administration

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Perhevapaat	7
2.1 Perhevapaaudistus	8
2.2 Perhevapaiden muodostuminen	10
2.3 Perhevapaiden palkallisuus ja etuudet	16
3 Perhevapaat palkkahallinnossa	20
3.1 Huomioitavia säännöksiä	20
3.2 Perhevapaat ja vuosilomat	22
3.3 Kelakorvaukset työnantajalle	25
4 Perhevapaat TS-Yhtymän palkkahallinnossa	27
4.1 Toimeksiantaja	27
4.2 Perhevapaaudistuksen vaikutukset	29
5 Yhteenveto	34
Lähteet	36

Liitteet

Liite 1. Perhevapaaudistukseen liittyvät muutoslait.

Liite 2. Haastattelukysymykset.

1 Johdanto

Opinnäytetyössä perehdytään Suomessa 1.8.2022 voimaan tulleeseen perhevapaaudistukseen ja sen aiheuttamiin muutoksiin toimeksiantajayrityksen palkkahallinnossa. Uudistus on tuonut palkkahallintoon uusia toimintatapoja sekä aiheuttanut perhevapaisiin liittyvän sanaston muutoksia esimerkiksi poistamalla käsitteet äitiys- ja isyysvapaa. Muutoksen myötä kymmeneen lakeihin sekä työehtosopimukseen on tullut muutoksia ja tämän vuoksi asiaan perehtyminen aiheen ollessa vielä uusi, on hyvin tärkeää sekaannusten välttämiseksi. Perhevapaaudistus tuli ajankohtaiseksi opinnäytetyön kirjoittajan ollessa töissä toimeksiantajayrityksen palkkahallinnossa ja tällöin todettiin, että aiheen käsitteleminen opinnäytetyön verran on olennaista.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaisia muutoksia toimeksiantajayrityksen palkanlaskussa tulee ottaa huomioon ja, miten muutokset käytännössä voidaan toteuttaa. Opinnäytetyössä otetaan siis selvää perhevapaiden muodostumisesta ja siitä, miten niitä käsitellään palkkahallinnossa. Opinnäytetyössä fokus pidetään vanhan ja uuden perhevapaakäytännön eroissa ja siinä, mitä tulee eritoten ottaa huomioon nykyisten määräysten ollessa voimassa verrattuna aikaisempaan. Opinnäytetyössä keskitytään tarkimmin vanhempainvapaisiin mutta myös muita perhevapaisiin kuuluvia osia, kuten hoitovapaita tullaan käsittelemään.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Turussa toimiva TS-Yhtymä, jonka palkansaajien ryhmiin lukeutuu neljän eri työehtosopimuksen alaisena työskenteleviä työntekijöitä. Tarkoituksena on tarkastella aihetta näiden työehtosopimusten ja uudistuksen tuomien muutosten kannalta. Opinnäytetyötä kirjoittaessa yhden toimeksiantajaa koskevan työehtosopimuksen neuvotteluissa ei olla päästy yhteisymmärrykseen uudistuksen tuomista käytännöistä ja tämä aiheuttaa poikkeuksen kyseisen palkkahallinnon toimintaan. Perhevapaaudistuksen myötä vanhat ja uudet lait tulevat toimimaan rinnakkain vielä vuoden 2024 syksyyn, minkä vuoksi uudistuksen

tuomiin muutoksiin on tärkeä perehtyä. Uudistuksen ollessa hyvin tuore, on sen tuomat käytännöt vielä osittain epäselviä ja siksi asian läpi käynti tulevaisuuden kannalta merkittävää.

Opinnäytetyön alussa käydään läpi perhevapaiden muodostuminen ja perhevapaaudistuksen tuomat muutokset. Tämän on tarkoitus antaa selkeä kuva siitä, mitä perhevapaat ovat, mitä ne sisältävät ja miten ne ovat muuttuneet. Lisäksi perehdytään siihen, miten perhevapaat ovat esillä palkanlaskennassa ja millaisia työehtosopimuksiin ja lakeihin liittyviä seikkoja palkanlaskennassa tulee ottaa huomioon koskien perhevapaita. Tästä saadaan kattava yleiskuva siitä, millä tavalla perhevapaat ovat esillä palkanlaskijan arjessa. Lopuksi perehdytään toimeksiantajayrityksen palkkahallinnossa tapahtuneisiin muutoksiin ja pohditaan muutosten luomia tilanteita toimeksiantajan alaisuudessa olevien työehtosopimusten kannalta. Selvitystä tehdessä suoritetaan avoin haastattelu toimeksiantajayrityksen palkkahallinnossa ja sen avulla saadaan konkreettista tietoa siitä, miten muutokset vaikuttavat jokapäiväiseen elämään ja millaisia ongelmia ne tuovat mukanaan.

2 Perhevapaat

Perhevapaat ovat lakien avulla määrättyjä työntekijöille kuuluvia vapaita ja 1.8.2022 voimaan tulleen uudistuksen myötä niitä on pidennetty sekä niistä on pyritty tekemään aikaisempaa joustavampia. Perhevapaisiin sisältyy hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa, tilapäinen poissaolo pakottavasta perhesyystä sekä poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi. Lisäksi vanhaan perhevapaamalliin kuuluu äitiysvapaa, isyysvapaa sekä osittainen tai kokoaikainen vanhempainvapaa. Uuteen perhevapaamalliin sen sijaan kuuluu lisäksi raskausvapaa, erityisraskausvapaa sekä osittainen tai kokoaikainen vanhempainvapaa. Näiden lisäksi perhevapaisiin sisältyy 1.8.2022 alkaen omaishoitovapaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö n.d.)

Perhevapaat ovat osittain työ sopimuslaissa määrättyjä vapaita mutta uuden mallin mukaiset raskausvapaa, erityisraskausvapaa ja vanhempainvapaat sekä vanhan mallin mukaiset äitiysvapaa, isyysvapaa ja vanhempainvapaat perustuvat sairausvakuutuslaissa määrättyihin vanhempainpäivärahoihin (Mattinen 2022). Työsopimuslakia (26.1.2001/55, 1:1) sovelletaan työ sopimukseen ja tämä tarkoittaa, että työ sopimuslaissa säädetty perhevapaat on tarkoitettu voimassa olevan työ sopimuksen mukaan työskenteleville työntekijöille. Sairausvakuutuslakia sovelletaan vakuutettuihin, jotka työskentelevät, toimivat yrittäjinä tai asuvat Suomessa asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa annetun lain mukaan tai tämän lain mukaan pidetään Suomessa asuvan henkilön asemassa. Tämän lisäksi henkilön tulee täyttää myös muut sairausvakuutuslain mukaiset edellytykset, jotta voi saada laissa säädettyjä etuuksia. (Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224, 1:2.)

Perhevapaat ovat pääasiassa oman lapsen hoitoon tarkoitettuja vapaita, mutta niihin sisältyy myös muuhun perheeseen liittyviä vapaita, jotka vaativat työntekijän pakottavaa läsnäoloa. Työntekijällä on työ sopimuslain mukaan oikeus pitää perhevapaita, kunhan niistä ilmoittaminen on hoidettu laissa

säädetyllä tavalla. Poikkeuksena on osittainen hoitovapaa sekä osittainen vanhempainvapaa, joiden pitämisen työnantaja voi tilanteen mukaan kieltää. (Työsuojelu 2023.)

Työsopimuslaki (26.1.2001/55, 4:9) määrää, että työntekijällä on ensisijaisesti oikeus perhevapaiden päätyttyä palata aiempaan työhönsä ja jos tämä ei ole mahdollista, tulee hänelle tarjota aikaisempaa työtehtävää vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos sekään ei ole mahdollista, on hänelle tarjottava muuta työsopimuksen mukaista työtä.

2.1 Perhevapaaudistus

Perhevapaaudistukseen liittyvät lakimuutokset tulivat voimaan 1.8.2022 ja tämän myötä useat perhevapaiden osat kokivat muutoksia. Eniten muutoksia kokivat sairausvakuutuslain mukaisiin vanhempainpäivärahoihin perustuvat vanhempainvapaat. Ainoastaan työsopimuslakiin perustuvat perhevapaat eli hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavasta perhesyystä sekä poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi eivät kokeneet muutoksia uudistuksen tultua voimaan.

Työsopimuslakiin lisättiin kuitenkin uudistuksen myötä uusi omaishoitovapaa. (Mattinen 2022.)

Uudistuneet perhevapaat koskevat perheitä, joissa lapsen laskettu syntymäaika on ollut 4.9.2022 tai sen jälkeen. Kuitenkin, jos lapsi on syntynyt ennenaikaisesti 29.7.2022 tai ennen tätä, koskee perhettä vanhan perhevapaamallin mukaiset vapaat. Adoptiolapsen tapauksessa uudet perhevapaat koskevat perheitä, joissa adoptiolapsi on otettu hoitoon 31.7.2022 tai tämän jälkeen. Jos perheelle on maksettu vanhempainpäivärahoja vanhan mallin mukaan, ei niitä ole voinut muuttaa uuden mallin mukaiseksi lakimuutosten tullessa voimaan. (Kela 2023b.)

Uudistuksen myötä vanhemmille tarkoitetut vapaat pidentyivät ja uuden mallin mukaisia vanhempainvapaita saa käyttää siihen asti, kun lapsi täyttää 2 vuotta. Vanhan mallin mukaan vanhempainvapaat alkoivat heti äitiysvapaan jälkeen ja

isyysvapaa tulee käyttää ennen kuin lapsi täyttää 2 vuotta. Uudessa mallissa kumpikin vanhempi voi luovuttaa 63 vanhempainraha päivää joko yhdelle tai useammalle eri henkilölle. (Kela n.d.)

Uudistuksen myötä äitiys- ja isyysvapaiden nimitykset poistuivat. Äitiysvapaan korvaa uudistuksen jälkeen raskausvapaa ja isyysvapaan korvaa osa uudesta vanhempainvapaasta. Uudistus auttaa perheitä jakamaan perhevapaat tasaisemmin vanhempien kesken ja näin ollen tukee hoitovastuun jakautumista tasapuolisesti molemmille vanhemmille. Uudistuksen myötä erilaisilla perhemalleilla on tasa-arvoisemmat vaihtoehdot perhevapaiden pitämiseen. Uudistus kasvattaa perhevapaiden joustavuutta ja antaa perheille enemmän valinnanvapautta ja mahdollisuuksia perhevapaiden pitämiseen. (Kela n.d.)

Perhevapaauudistuksen tausta

Suomessa on useita vuosia pyritty kehittämään perhevapaajärjestelmää, ja tavoitteena on ollut äidin nopeampi palaaminen työelämään sekä isän ja äidin tasa-arvoisemmat mahdollisuudet vanhempainvapaiden pitämiseen. On koettu tärkeäksi taata molemmille vanhemmille tasa-arvoisemmat mahdollisuudet olla lapsen kanssa sekä taata lapselle mahdollisuus luoda suhde molempiin vanhempiin tasa-arvoisemmin. Muutoksilla pyritään myös kannustamaan lapsen isää käyttämään vanhempainvapaapäiviä aiempaa enemmän. 8.12.2021 eduskunta hyväksyi perhevapaita koskevat sairausvakuutuslain muutokset sekä tähän liittyvät muutoslait. Muutokset ovat astuneet voimaan 1.8.2022. (Eduskunnan kirjasto 2019.) Sairasvakuutuslain muutoslaki 28/2022 sekä muut perhevapaauudistukseen liittyvät muutoslait 29/2022–59/2022 aiheuttavat muutoksia yhteensä 32 lakiin (Liite 1).

Euroopan parlamentin ja neuvoston säätämä EU:n työelämän tasapaino direktiivi säätää tasa-arvoisemmista perhevapaiden käytännöistä ja Suomessa tehdyllä perhevapaauudistuksella toteutetaan direktiivin määräämät muutokset. Direktiivissä säädetään vähimmäispituuksia liittyen perhevapaisiin sekä omaishoitovapaisiin. Näiden avulla pystytään parantamaan vanhempien

tasapuolisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja vähentämään sukupuolien välisiä eroja työelämässä. Direktiivi säättää, että jokaiselle vanhemmalle tulee taata 4 kuukauden mittainen vanhempainvapaa, josta 2 kuukautta on vähimmäismäärä ajalle, jota ei voi siirtää toiselle vanhemmalle. Direktiivin tavoitteena on rohkaista molempia vanhempia pitämään heille kuuluvat vanhempainvapaapäivät. (Direktiivi 2019/1158/EU.)

2.2 Perhevapaiden muodostuminen

Työntekijällä on työsopimuslain mukaan oikeus perhevapaisiin, kunhan niistä ilmoittaminen on tehty määrätyn ajan sisällä (Työsuojelu 2023).

Perhevapaaudistukseen liittyvät lakimuutokset astuivat voimaan 1.8.2022 ja jos lapsen laskettu aika on ollut ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsi on otettu hoitoon ennen 31.7.2022, on käytössä vanhempainvapaiden vanha malli.

Kuitenkin, jos laskettu aika on ollut 4.9.2022 tai sen jälkeen ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen aikaisesti ennen 1.8.2022, on myös käytössä vanha vanhempainvapaiden malli. Muissa tilanteissa on käytössä uudistettu perhevapaiden malli mutta vanhan mallin mukaisia käytäntöjä sovelletaan vielä vuoden 2024 elokuuhun asti. (Mattinen 2022.)

Vanhempainvapaat uusi malli

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi töistä sairausvakuutuslain mukaiset raskausrahapäivät eli raskausvapaa sekä erityisraskausrahapäivät eli erityisraskausvapaa synnytyksen tai raskauden takia. Raskausvapaa voi alkaa 30 päivää ennen laskettua aikaa mutta myöhentämisestä voidaan sopia niin, että raskausvapaa alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:1.) Uuden mallin mukaisen raskausvapaan pituus on 40 päivää (Kela n.d). Kuitenkin raskausvapaa alkaa aina viimeistään raskauden päättymisestä seuraavana päivänä, vaikka raskaus päättyisi yli 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Jos raskaana olevan työntekijän työtehtäviin liittyy kemiallisia, fysikaalisia tai biologisia tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haittaa

raskaana olevalle työntekijälle tai sikiölle, on työnantajan velvollisuus suojella työntekijää kyseisiltä vaaroilta tai siirtää hänet toisiin työtehtäviin. Jos vaaroja ei pystytä minimoimaan, voi työntekijä jäädä erityisraskausvapaalle ennen varsinaisen raskausvapaan alkua. (Mattinen 2022.)

Työntekijällä on oikeus saada töistä vapaaksi sairausvakuutuslain mukaiset vanhempainrahapäivät eli vanhempainvapaa (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:1). Vanhempainvapaan kesto on yhteensä 320 arkipäivää lasta kohden. Jos vanhempia on kaksi, vapaat jaetaan tasan, jolloin kummallakin on oikeus 160 vanhempainvapaapäivään. Jos lapsella on vain yksi vanhempi, saa tämä pitää vanhempainvapaata kaikki 320 arkipäivää. Vanhempainvapaat on pääsääntöisesti tarkoitettu lasta hoitavalle lapsen huoltajalle mutta kumpikin vanhempi saa luovuttaa omista vanhempainvapaapäivistään 63 päivää toiselle vanhemmalle, omalle puolisolalle, lapsen toisen vanhemman puolisolalle tai muulle huoltajalle. Jos vanhempia on vain yksi, saa hän luovuttaa yhteensä 126 päivää. Vanhempainvapaat pitenevät yhteensä 84 arkipäivällä lasta kohden, jos lapsia syntyy tai adoptoidaan enemmän kuin yksi. Tällöin molemmat vanhemmat saavat lasta kohden 42 arkipäivää vanhempainvapaata lisää. Vanhempainvapaata saa pitää enintään 4 vähintään 12 arkipäivän jaksoa kalenterivuotta kohden, ellei työnantaja ja työntekijä sovi muusta. Vanhempainvapaat tulee pitää ennen kuin lapsi täyttää 2 vuotta tai ennen kuin adoptiolapsen ottamisesta on kulunut 2 vuotta. Vanhempainvapaata saa pitää enintään 18 arkipäivää samaan aikaan kun toinen vanhempi on vanhempain- tai raskausvapaalla. (Mattinen 2022.) Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vanhempainvapaiden pitämisestä osittaisena. Tällöin työntekijä tekee osa-aikatyötä ja jos työnantaja ei suostu sopimaan tästä, on hänen perusteltava syyt kirjallisesti työntekijälle. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:2a.)

Työntekijän on ilmoitettava yli 12 arkipäivää kestävästä vanhempainvapaasta ja raskausvapaasta työnantajalle vähintään 2 kuukautta ennen suunnitellun vapaan aloitusta. Kuitenkin kyseisien vapaiden pitämisestä voi ilmoittaa kuukautta ennen, jos työntekijä on suunnitellut pitävänsä vapaita enintään 12 arkipäivää. Poikkeuksena ilmoitusaikoihin on tilanne, jossa työntekijän puolison

työn aloitus aiheuttaa lapsen jäämisen ilman hoitoa ja tällöin työntekijällä on tilanteen mukaan oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden ilmoitusajalla. Työntekijä voi myös aikaistaa raskausvapaan aloituksen ajankohtaa, jos se on lapsen syntymän tai terveyden tai lapsen toisen vanhemman terveydentilan vuoksi tarpeellista. Tällöin aikaistamisesta tulee ilmoittaa työnantajalle niin nopeasti kuin mahdollista. Myös adoptiolapsen vanhempi saa tehdä muutoksia vapaan aloituksen ajankohtaan perustellusta syystä ja tästä on ilmoitettava työnantajalle niin nopeasti kuin mahdollista. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:3a.)

Vanhempainvapaat vanha malli

Äitiysvapaa on ollut 105 arkipäivän mittainen yhtäjaksoinen sairausvakuutuslain äitiysrahakautteen sidottu äidille tarkoitettu vapaa. Äitiysvapaan on voinut aloittaa 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa mutta kuitenkin viimeistään 30 päivää ennen laskettua aikaa. Äitiysrahakaudella äiti voinut tehdä työtä, joka ei vaaranna häntä eikä sikiön tai syntyneen lapsen terveyttä siihen asti, kunnes laskettuun aikaan on 14 päivää ja siitä alkaen, kun synnytyksestä on kulunut 14 päivää. (Mattinen 2022.) Vanhan perhevapaamallin mukaan töistä on voinut jäädä pois erityisäitiysvapaalle heti raskauden todentamisen jälkeen, jos työssä on altistunut kemiallisille aineille, säteilylle tai tarttuville taudeille (Kela 2023d).

Isyysvapaa on sairausvakuutuslain isyysrahakautteen sidottu vapaa, jonka pituus on enintään 54 arkipäivää. Isyysvapaata voi pitää äidin äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa samaan aikaan enintään 18 päivää ja nämä voi jakaa enintään neljään jaksoon. Jäljelle jäävät 36 päivää voidaan pitää enintään kahdessa jaksossa, joiden pituus on vähintään 12 arkipäivää. Isyysvapaa pitää käyttää siihen mennessä, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta tai kunnes adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut enintään 2 vuotta. Isyysvapaata ei voi siirtää toiselle vanhemmalle. Jos lapsia on syntynyt tai adoptoitu enemmän kuin yksi, on saanut jokaista lasta kohden 18 päivää pidennystä isyysvapaaseen. Isyysvapaan saamisen edellytyksenä on, että isä hoitaa lasta eikä ole ansiotyössä. (Mattinen 2022.)

Vanhan mallin mukainen vanhempainvapaa on sairausvakuutuslain vanhempainrahakautteen perustuva enintään 158 arkipäivän mittainen vapaa. Vanhempainvapaa tulee aloittaa äitiysvapaan jälkeen mutta vanhemmat saavat itse päättää, miten jakavat vanhempainvapaapäivät. Vanhempainvapaa on kuitenkin pidettävä enintään kahdessa vähintään 12 arkipäivän mittaisessa jaksossa. Vanhempainvapaan voi pitää osa-aikaisena sopimuksen mukaan. Tällöin asiasta on sovittava molempien työnantajien kanssa ja palkka sekä työaika saa olla kummallakin vanhemmalla vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia alalla olevan työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. (Mattinen 2022.) Jos perheessä on vain yksi vanhempi, saa hän käyttää hänelle oikeutetut äitiys- tai isyysvapaat sekä kaikki vanhempainvapaat (Kela n.d).

Äitiysvapaan aloittamisesta on pitänyt ilmoittaa työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen suunniteltua vapaan aloittamista. Vapaan on kuitenkin voinut aloittaa lyhyemmällä ilmoitusajalla, jos se on ollut äidin tai lapsen terveyden tai lapsen syntymän vuoksi tarpeellista. Isyysvapaasta ja vanhempainvapaasta pitää ilmoittaa työnantajalle vähintään kaksi kuukautta ennen vapaan suunniteltua aloitusta, jos vapaan pituus on yli 12 arkipäivää. Jos vapaan on suunniteltu kestävän alle 12 arkipäivää, riittää ilmoitusajaksi yksi kuukausi. Poikkeustilanteissa on mahdollista aloittaa vapaa lyhyemmällä ilmoitusajalla. (Mattinen 2022.)

Hoitovapaat

Hoitovapaa on joko oman tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitoon tarkoitettu työsopimuslain mukainen vapaa. Muulla lapsella tarkoitetaan puolison lasta, perheeseen sijoitettua tai sen huollossa vakituisesti olevaa lasta. Hoitovapaata voi saada niin kauan, kun lapsi on alle 3-vuotias. Adoptiolapsen tapauksessa hoitovapaata voi saada niin kauan, kun adoptiolapsen ottamisesta on kulunut kaksi vuotta mutta vain siihen asti, kunnes lapsi aloittaa koulun. Työntekijä voi pitää enintään kaksi vähintään kuukauden mittaista hoitovapaajaksoa. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia, että hoitovapaata pidetään useammassa jaksossa ja jaksojen pituus voidaan sopia

olevan lyhyempi kuin kuukauden. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:3.)

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaan suunnitellusta aloituksesta kaksi kuukautta aikaisemmin. Kuitenkin, jos hoitovapaan suunniteltu kesto on enintään 12 arkipäivää, riittää ilmoittamiseen yksi kuukausi. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:3a.)

Osittainen hoitovapaa tarkoittaa, että työntekijän päivittäistä tai viikoittaista työaika lyhennetään työntekijän oman tai samassa taloudessa asuvan muun lapsen hoitamista varten (Mattinen 2022). Osittaisen hoitovapaan saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut saman työnantajan alaisuudessa töissä kuluneen 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta. Osittaista hoitovapaata voi saada enintään siihen asti, kun lapsi lopettaa perusopetuksen mukaisen toisen lukuvuoden. Kuitenkin osittaista hoitovapaata voi saada siihen asti, kun lapsi lopettaa kolmannen lukuvuoden, jos hän kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin. Erityisen huollon ja hoidon tarpeessa olevan lapsen vanhemmalle voidaan myöntää osittaista hoitovapaata siihen asti, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Työntekijän tulee esittää suunnitelma osittaisen hoitovapaan aloituksesta työnantajalle vähintään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua aloitusta. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia osittaisen hoitovapaan käytännöistä melko vapaasti ja työnantaja voi kieltäytyä antamasta sitä vain, jos se aiheuttaa työpaikalle vakavaa haittaa. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:4.)

Tilapäinen hoitovapaa tarkoittaa vapaata, jota työntekijä voi pitää alle 10-vuotiaan oman tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi. Myös vanhemmalla, joka asuu sairastuneen lapsen kanssa eri taloudessa, on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen mutta ei kuitenkaan samanaikaisesti toisen vanhemman kanssa. Tilapäistä hoitovapaata on oikeus saada enintään neljä työpäivää kerrallaan ja sen aloituksesta ja arvioidusta kestosta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:6.) Tilapäiselle hoitovapaalle ei ole vuosikohtaista rajaa, vaan oikeutta pitää vapaata tarkastellaan aina yksittäinen sairaustapaus kerrallaan. Työnantajalla on oikeus vaatia tilapäisen hoitovapaan

ajalta luotettava selvitys, kuten lääkärintodistus, josta käy ilmi vapaan peruste. (Mattinen 2022.)

Poissaolo pakottavasta perhesyystä

Poissaolo pakottavasta perhesyystä tarkoittaa, että työntekijällä on oikeus olla tilapäisesti poissa töistä tilanteessa, jossa työntekijän välitön läsnäolo on pakollista tämän perhettä kohdanneen onnettomuuden tai sairauden aiheuttaman odottamattoman ja pakottavan syyn takia (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:7). Perheellä tarkoitetaan samassa taloudessa perheen lailla asuvien henkilöiden lisäksi myös esimerkiksi eri taloudessa asuvia vanhempia tai lapsia. Poissaoloon oikeuttavan pakottava syyn ei tarvitse johtua juuri kyseisen työntekijän perheeseen kuuluvan henkilön sairaudesta tai häntä kohdanneesta onnettomuudesta, vaan myös perheen ulkopuolisen henkilön sairaus tai häntä kohdannut onnettomuus voi aiheuttaa poissaoloon oikeuttavan syyn. Esimerkiksi perheen ulkopuolisen lastenhoitajan sairastuminen tai työntekijän kodissa tapahtunut onnettomuus voivat oikeuttaa olemaan poissa töistä. Poissaolo edellyttää, että työntekijän on oltava itse fyysisesti paikalla sairauden tai onnettomuuden aiheuttaman syyn vuoksi. Poissaololle ei ole määrätty enimmäisaikaa, mutta sen on pakko olla tilapäistä ja sen syystä on ilmoitettava työnantajalle niin nopeasti kuin mahdollista. Työnantaja voi vaatia työntekijää toimittamaan luotettavan selvityksen, kuten lääkärintodistuksen tai viranomaisen laatiman selvityksen poissaolon aiheuttamasta syystä. (Mattinen 2022.)

Poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi

Jos työntekijän olisi tarpeellista olla poissa töistä erityistä hoitoa tarvitsevan perheenjäsenen tai muun läheisen henkilön vuoksi, on työnantajan pyrittävä järjestelemään työt niin, että määräaikainen poissaolo työntekijän osalta on mahdollinen (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:7a). Työnantajan on aktiivisesti selvitettävä erilaisia vaihtoehtoja töiden järjestelemiseen, jotta työntekijä pystyisi

olemaan poissa töistä. Hoitoa tarvitseva henkilö voi olla perheenjäsenen lisäksi muu työntekijälle läheinen ihminen, kuten sukulainen tai ystävä mutta poissaolon saamisen edellytyksenä on, että työntekijä osallistuu kyseisen henkilön hoitoon tai huolenpitoon. Mahdollisen vapaan kesto ja muut järjestelyt perustuvat työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen eikä näistä ole määrätty laissa. Työnantaja voi vaatia työntekijää selvittämään pyydetyn vapaan syyn. (Mattinen 2022.)

Omaishoitovapaa

Uudistuksen myötä 1.8.2022 työsopimuslakiin tuli määräys työntekijän oikeudesta omaishoitovapaaseen (Työ- ja elinkeinoministeriö n.d). Omaishoitovapaa on tarkoitettu työntekijälle, jonka omainen tai samassa taloudessa asuva läheinen tarvitsee työntekijältä henkilökohtaista apua tai tukea toimintakykyä merkittävästi alentaneen vakavan vamman, sairauden tai saattohoidon vuoksi. Omainen voi olla työntekijän lapsi, vanhempi, avio- tai avopuoliso tai henkilö, jonka kanssa työntekijä on rekisteröidyssä parisuhteessa. Työntekijällä on oikeus saada kalenterivuoden aikana enintään viisi päivää omaishoitovapaata. Työntekijän on ilmoitettava omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta työnantajalle niin nopeasti kuin mahdollista ja työnantajalla on oikeus pyytää työntekijältä luotettava selvitys vapaan perusteesta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:7b.) Omaishoitovapaan saamisen edellytyksenä on, että omainen tai läheinen tarvitsee merkittävästi apua ja välitöntä läsnäoloa työntekijältä. Omaishoitovapaan tarve voi tulla äkillisesti ja liittyä päivittäisten asioiden tai lääkitysten hoitamiseen mutta sitä voi myös käyttää, jos on tarve esimerkiksi saattaa omainen sairaalahoitoon tai hankkia tarvittavat palvelut sairaalahoidon päättyessä. (Mattinen 2022.)

2.3 Perhevapaiden palkallisuus ja etuudet

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa työsopimuslaissa mainittujen perhevapaiden ajalta (Työsopimuslaki

26.1.2001/55, 4:8). Kuitenkin työ- tai virkaehtosopimus voi määrätä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta perhevapaiden ajalta. Tähän velvollisuuteen voi vaikuttaa se tekeekö työntekijä kokoaikaista vai osa-aikaista työtä ja perustuuko hänen palkkansa kuukausi- vai tuntipalkkaan. Työnantaja voi hakea Kelalta korvausta työntekijälleen vapaiden ajalta maksamistaan palkoista. (Kela 2023a.)

Raskausraha ja erityisraskausraha

Kelan raskausrahaan on oikeus henkilöllä, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja, joka on vakuutettu Suomen sairausvakuutuslain mukaan.

Raskausrahan maksu alkaa pääasiassa ennen lapsen syntymää ja, jotta voi saada raskausrahaa on oltava poissa töistä. (Kela 2023c.) Raskausrahakausi on yhtenäinen 40 arkipäivän mittainen jakso, joka alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Raskausrahakausi alkaa kuitenkin viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa tai raskauden loppumisesta seuraavana arkipäivänä. (Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224, 9:2.)

Erityisraskausrahaa voi saada raskaana oleva työntekijä, jonka työtehtävät ovat sellaiset, että niitä tehtäessä kemiallinen aine, säteily, tarttuva tauti tai muu vastaava voi vaarantaa työntekijän tai sikiön terveyden. Erityisraskausrahan saaminen edellyttää, että raskaana oleva henkilö on työkykyinen mutta työnantaja ei pysty järjestämään tälle työsopimuslain tai erityisraskausrahan mukaisesti muuta työtä. Edellytyksenä on myös, että raskaana oleva työntekijä on poissa töistä eikä hän saa erityisraskausrahakauden aikana tehdä ansiotyötä. (Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224, 9:3.) Erityisraskausrahaa voidaan maksaa siihen asti, kunnes työntekijän oikeus raskausrahaan alkaa. Jos raskaus keskeytyy ennen raskausrahakauden alkamista, erityisraskausrahaa maksetaan keskeytymiseen asti. (Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224, 9:4.) Jos työntekijälle on maksettu palkkaa erityisraskausvapaan ajalta, Kela maksaa sen takaisin työnantajalle (Kela 2023 c).

Vanhempainraha uusi malli

Vanhempainrahaa voi saada henkilö, joka on lapsen huoltaja tai, joka on tunnustanut vanhemmuuden äitiyslain tai isyyslain mukaan.

Adoptiotapauksessa oikeus vanhempainrahaan on henkilöllä, joka on ottanut muun kuin puolisonsa lapsen adoptiotarkoituksessa hoitoon ja, jolle on myönnetty adoptiolain edellyttämä adoptiolupa. (Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224, 9:5.) Vanhempainrahaa maksetaan lasta kohden yhteensä 320 arkipäivän ajalta vanhempainvapaata pitävälle. Vanhempainrahapäiviä on molemmilla vanhemmilla 160 päivää ja näistä 63 päivää voi luovuttaa pois. Vanhemmille voidaan maksaa vanhempainrahaa yhtäaikaisesti enintään 18 arkipäivän ajalta. Jos vanhempainvapaata pitää osa-aikaisesti, Kela maksaa vanhempainrahaa osittaisena. (Kela 2023b.)

Vanhempainpäivärahat vanha malli

Vanhan mallin mukaisiin vanhempainpäivärahoihin on oikeus, jos lapsi on syntynyt ennen 4.9.2022 tai adoptiolapsi on otettu hoitoon ennen 31.7.2022 ja jos on ollut Suomessa sairausvakuutettuna vähintään 180 päivää ennen lapsen laskettua aikaa. Vakuutusaikaan voidaan kuitenkin laskea sisältyvän aika, jolloin on ollut vakuutettuna muussa EU- tai Eta-maassa, Israelissa, Sveitsissä tai Isossa-Britanniassa. Äitiysvapaan ajalta Kela on maksanut äitiysrahaa ja erityisäitiysvapaan ajalta erityisäitiysrahaa. Äitiysrahaa ja erityisäitiysrahaa ei voi enää hakea. Isyysvapaan ajalta maksetaan isyysrahaa 54 arkipäivän ajalta. Isyysrahapäiviä voi käyttää siihen asti, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta. Vanhempainvapaan ajalta Kela maksaa vanhempainrahaa 158 arkipäivän ajalta ja osittaisen vanhempainvapaan ajalta Kela maksaa osittaista vanhempainrahaa. (Kela 2023d.)

Muut

Hoitovapaalle jäädessä Kela voi maksaa alle 3-vuotiaasta lapsesta kotihoidon tukea, jos lapsi ei ole kunnallisessa varhaiskasvatuksessa. Uuden perhevapaamallin mukaan kotihoidon tukea voi saada aikaisintaan, kun lapsen syntymästä on kulunut 160 arkipäivää. Vanhan perhevapaamallin mukaan kotihoidon tukea voi saada vanhempainrahojen jälkeen. Kotihoidon tukea voi hakea lapsen vanhempi, adoptiovanhempi, huoltaja tai muu lasta pääasiallisesti hoitava ja samassa taloudessa asuva henkilö. (Kela 2023e.) Kela voi maksaa joustavaa hoitorahaa osittaisen hoitovapaan ajalta alle 3-vuotiaan lapsen hoitajalle, jonka työaika on enintään 30 tuntia viikossa tai 80 prosenttia normaalista täyspäiväisestä työajasta lapsen hoitamisen vuoksi. Osittaista hoitorahaa maksetaan osittaisen hoitovapaan ajalta 1. ja 2. luokkalaisen lapsen vanhemmalle, kun hänen työaikansa on lapsen hoitamisen vuoksi enintään 30 tuntia viikossa. (Mattinen 2022.)

Tilapäinen hoitovapaa, poissaolo pakottavasta perhesyystä, poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi sekä omaishoitovapaa ovat palkattomia, mutta työehtosopimuksissa on määräyksiä palkan maksusta näiden ajalta ja ne vaihtelevat aloittain (Mattinen 2022).

3 Perhevapaat palkkahallinnossa

Palkanlaskennan hoitaa työnantaja tai esimerkiksi työnantajan valtuuttama palkkahallintoyritys ja opinnäytetyössä työnantajasta ja palkkahallinnosta puhuttaessa tarkoitetaan sitä, tahoja, joka laskee työntekijän palkan.

Perhevapaisiin sisältyy hoitovapaa, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa, tilapäinen poissaolo pakottavasta perhesyystä sekä poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi. Lisäksi vanhaan perhevapaamalliin kuuluu äitiysvapaa, isyysvapaa sekä osittainen tai kokoaikainen vanhempainvapaa. Uuteen perhevapaamalliin sen sijaan kuuluu lisäksi raskausvapaa, erityisraskausvapaa sekä osittainen tai kokoaikainen vanhempainvapaa. Näiden lisäksi perhevapaisiin sisältyy 1.8.2022 alkaen omaishoitovapaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö n.d.)

Perhevapaaudistuksen myötä vapaisiin on tullut muutoksia ja niiden määrä vaihtelee perhetilanteen mukaan ja siksi on tärkeää, että työnantaja opettelee uudistuksen tuomat muutokset (Krank 2022).

3.1 Huomioitavia säännöksiä

Työlainsäädäntö toimii pohjana työmarkkinoilla työehtojen sääntelylle ja työ- tai virkaehtosopimuksilla sovelletaan kyseisiä lakeja työsuhteisiin yksityiskohtaisemmin. On myös huomioitavaa, että työsopimuksen ehdot eivät saa olla työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa. (Työsuojelu 2022.) Voidaan siis huomata, että työnantajan tai palkanlaskijan tulee työssään ottaa huomioon useita eri säännöksiä, joihin kuuluu esimerkiksi työehtosopimusten ja lakien määräämät säännöt sekä lisäksi muut kyseisellä työpaikalla käytössä olevat säännöt ja tavat.

Perhevapaisiin liittyen työehtosopimusten merkitys on korostunut, ja ne määräävät paljon vapaiden pitämisestä sekä palkan maksusta. Usein alan

ammattiliitolta voi saada apua työehtosopimusten tulkintaan liittyviin kysymyksiin. (Krank 2022.)

Työsopimuslaki määrää perhevapaiden kestosta ja ilmoitusajoista mutta joidenkin perhevapaiden, esimerkiksi uuden mallin mukaisten raskaus- ja vanhempainvapaiden kesto ja edellytykset on sidottu sairausvakuutuslaissa ilmoitettuihin vanhempainrahakausiin. Vuosilomalaki määrää vuosiloman kertymisestä sekä loma-ajan palkan määrästä perhevapaiden ajalta. (Mattinen 2022.)

Lakimuutokset perhevapaauudistukseen liittyen on astunut voimaan 1.8.2022 mutta uudet ja vanhat lait toimivat rinnakkain 3 vuotta. Uudistuksen tuomat lakimuutokset koskevat perheitä, joissa lapsen laskettu aika on ollut aikaisintaan 4.9.2022 tai jos adoptiolapsi on otettu hoitoon 31.7.2022 tai tämän jälkeen. Kuitenkin, jos lapsi on syntynyt ennenaikaisesti 29.7.2022 tai tätä ennen, on käytössä vanha perhevapaamalli. (Kela n.d.) Sairausvakuutuslain muutoslaki 28/2022 sekä muut perhevapaauudistukseen liittyvät muutoslait 29/2022–59/2022 aiheuttavat muutoksia yhteensä 32 lakiin (Liite 1). Tästä voidaan nähdä, että uudistuksen myötä useat lait ovat kokeneet muutoksia ja siksi palkanlaskijan on tärkeää olla niistä tietoinen.

Työntekijä saa päättää, milloin pitää perhevapaita, kunhan ne täyttävät työehtosopimusten ja lakien määräykset. Kuitenkin vapaiden ajankohta sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. (Krank 2022.) Työnantaja saa itse päättää vaatiiko esimerkiksi tilapäisen hoitovapaan ajalta todistuksen poissaolon syystä vai riittääkö tähän pelkkä työntekijän ilmoitus (Mattinen 2022). Tästä voidaan nähdä, että lait ja säännöt antavat työnantajalle tilaa luoda omaan toimintaansa parhaiten sopivia käytäntöjä perhevapaisiin liittyen.

Vaikka työsopimuslaki ja työehtosopimukset määräävät perhevapaisiin liittyvistä ilmoitusajoista, on kuitenkin mahdollista, että työnantaja hyväksyy näitä sääntöjä lyhyemmätkin ilmoitusajat. Työsopimuslaki määrää, että vanhempainvapaata saa pitää enintään 4 vähintään 12 päivän pituista jaksoa mutta työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaata pidettävän myös

lyhyemmissä ja useammissa jaksoissa. (Krank 2022.) Edellä mainitusta voidaan nähdä, että työnantajalla voi olla käytäntöjä, jotka eroavat määrätyistä säännöistä mutta ne eivät kuitenkaan saa pienentää työntekijän etuja.

Työntekijän työsopimusta ei saa irtisanoa raskauden takia eikä sen vuoksi, että työntekijä käyttää työsopimuslain oikeuttamia perhevapaita. Työnantajan on pyynnöstä saatava työntekijältä selvitys raskaudesta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan työntekijän tai perhevapaita, lukuun ottamatta poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi, katsotaan sen johtuvan perhevapaista tai raskaudesta, ellei työnantaja voi todistaa sen johtuneen muusta syystä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 7:9.)

3.2 Perhevapaat ja vuosilomat

Vuosilomaa ansaitaan täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta ja tämä tarkoittaa pääasiassa sitä, että työntekijä on työskennellyt kalenterikuukauden aikana työsopimuksen mukaan joko vähintään 14 päivää tai 35 tuntia. Työntekijä, joka työskentelee vähintään 14 päivää kuukaudessa, tekee usein 4 tai 5 päiväistä työviikkoa ja voidaan sanoa olevan kokoaikainen työntekijä. Työntekijä, jolle ei kerry 14 työpäivää kuukaudessa, ansaitsee lomaa tehtyään 35 tuntia kuukaudessa töitä ja hänet voidaan näin ollen katsoa osa-aikaiseksi työntekijäksi. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt alle vuoden, ansaitsee työntekijä kuukautta kohden 2 päivää lomaa. Jos työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yli vuoden, kertyy työntekijälle 2,5 päivää lomaa kuukautta kohden. Perhevapaat lasketaan mukaan työsuhteen kokonaisuuteen ja vuosilomaa ansaitaan työssäolon lisäksi työssäolon veroiselta ajalta. (Mattinen 2022.) Työssäolon veroista aikaa on perhevapaiden kohdalla sellaiset työpäivät tai työtunnit, jolloin työntekijä on estynyt tekemään töitä raskausvapaan, tilapäisen hoitovapaan, omaishoitovapaan tai pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi. Työssäolon veroiseen aikaan lasketaan yhtä adoptiota tai synnytystä kohden yhteensä 160 raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän raskaus- tai vanhempainvapaapäivää sekä samassa tilanteessa 160 muun

vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän vanhempainvapaapäivää. (Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 2:7.) Kuitenkin, jos työntekijään sovelletaan 35 tunnin sääntöä, raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän raskaus- tai vanhempainvapaapäiviä sekä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän vanhempainvapaapäiviä lasketaan työssäolon veroiseksi ajaksi 182 päivää. (Mattinen 2022.)

Vanhan perhevapaamallin mukaan työssäolon veroista aikaa oli 156 äitiys- tai vanhempainvapaapäivää ja 156 isyys- tai vanhempainvapaapäivää yhtä adoptiota tai synnytystä kohden. Hoitovapaa eikä poissaolo perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi ole työssäolon veroista aikaa, joten niistä ei keräännä lomaa. Osittaiselta hoitovapaalta kuitenkin kertyy lomaa joko 14 päivän tai 35 tunnin säännöllä riippuen työntekijän työpäivien ja työtuntien määrästä. (Mattinen 2022.)

Työnantaja ei voi ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa aloitettavaksi raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- tai vanhempainvapaapäivän tai muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän aikana. (Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 5:24.) Jos 105 ensimmäistä raskaus- tai vanhempainvapaapäivää osuu lomakaudelle 2.5.–30.9. eikä lomaa voida sen vuoksi pitää kyseisellä lomakaudella, voidaan se antaa kuuden kuukauden sisällä vapaan loppumisesta (Mattinen 2022). Vuosilomaa voidaan työntekijän pyynnöstä siirtää, jos tämä on synnytyksen vuoksi työkyvyttömyysvuosiloman alkaessa. Jos työntekijä tulee synnytyksen vuoksi työkyvyttömäksi vuosiloman aikana, hänellä on oikeus pyydettäessä saada siirrettyä vuosiloman 6 lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät myöhemmäksi. (Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 5:25.)

Työntekijällä on oikeus saada vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa vuosiloman ajalta (Vuosilomalaki 18.3.2005/162, 3:9). Jos kuukausipalkkaisen työntekijän sopimukseen perustuva työaika ja näin ollen palkka muuttuvat kesken lomanmääräytymisvuoden 1.4.-31.3., lasketaan lomanmääräytymisvuoden palkka prosenttiperusteisesti. Loma-ajan palkka on 9

tai 11,5 prosenttia työssäolon ajalta lomanmääräytymisvuonna maksetusta palkasta. 14 päivän lomanansaintasäännön mukaan työskentelevän kuukausipalkkaisen työntekijän työssäoloajan palkkaan lisätään maksettu tai laskennallisesti maksamaton palkka erityisraskausvapaan, tilapäisen hoitovapaan, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ja omaishoitovapaan ajalta. Uuden perhevapaamallin mukaan työssäoloajan palkkaan lisätään myös yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajalta maksettu tai laskennallisesti maksamaton palkka. Vanhan mallin mukaan työssäoloajan palkkaan lisätään yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaapäivän ajalta maksettu tai laskennallisesti maksamaton palkka. Osittainen vanhempainvapaa ei saa vaikuttaa kuukausipalkkaisen vuosilomapalkan määrään ja näin ollen tällaisessa tilanteessa maksetaan työntekijälle kokoaikaisen kuukausipalkan mukaan laskettu lomapalkka. (Mattinen 2022.)

Kun työntekijä on muulla kuin kuukausipalkalla töissä 14 päivän lomanansaintasäännön mukaan hänen loma-ajan palkkansa lasketaan keskipäiväpalkan perusteella. Tällöin otetaan huomioon vain työssäolon ajalta maksettu palkka mutta ei poissaolojen, esimerkiksi perhevapaiden ajalta maksettua tai laskennallista maksamatonta palkkaa. Kun muu kuin kuukausipalkkainen saa lomaa 35 tunnin ansaintasäännön mukaan, lasketaan palkka prosenttiperusteisesti ottaen huomioon työssäolon ajalta maksettu palkka sekä poissaolon aikana maksettu tai laskennallisesti maksamaton palkka erityisraskausvapaan, tilapäisen hoitovapaan, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon ja omaishoitovapaan ajalta. Lisäksi yhtä raskautta tai adoptiota kohden raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta otetaan huomioon laskennassa 182 kalenteripäivää. (Mattinen 2022.)

Työntekijän aloittaessa osittaisen hoitovapaan kesken lomanmääräytymisvuoden, työajan muutos vaikuttaa palkan laskentaperusteeseen. Tämä vaikuttaa kyseisellä lomanmääräytymisvuodella

kerääntyvän loman palkkaan koska palkka tullaan laskemaan ansaittavan loman ajaksi prosenttiperusteisesti. (Mattinen 2022.)

3.3 Kelakorvaukset työnantajalle

Työnantajan velvollisuus maksaa perhevapaiden ajalta palkkaa työntekijälle riippuu alasta ja työtehtävistä sekä siitä, tekeekö työntekijä osa-aikaista vai kokoaikaista työtä ja saako hän tuntipalkkaa vai kuukausipalkkaa.

Palkanmaksuvelvollisuudesta määrätään työ- tai virkaehtosopimuksissa mutta on myös mahdollista, että niistä on sovittu työ-, oppisopimus- tai virkasuhteen ehoissa. Jos työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa vanhempainrahapäivien ajalta, hänen tulee tehdä vanhempainpäiväraahakemus Kelaan.

Päiväraahakemuksessa ilmoitetaan työnantajan työntekijälle maksetut palkat ja palkan lisät, joista työnantajan on oikeus saada päivärahaa.

Päiväraahakemus tehdään joko Kelan työnantajan asiointipalvelussa tai tulorekisterin kautta. (Kela 2023a.)

Työnantaja voi hakea perhevapaakorvausta naispuolisesta tai raskaana olevasta työntekijästä aiheutuneista kuluista. Jos työntekijälle on maksettu työ- tai virkaehtosopimukseen tai työsopimukseen perustuvaa palkkaa raskausvapaan, äitiysvapaan tai adoptioäidille suunnatun vanhempainvapaan ajalta vähintään 1 kuukauden ajan. Perhevapaakorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut ennen edellä mainittujen vapaiden alkamista työsuhteessa vähintään 3 kuukautta ja työsuhteen on tarkoitus kestää vähintään 1 vuosi. Edellytyksenä on myös, että ennen mainittujen vapaiden alkamista työntekijän työaika on ollut vähintään 80 prosenttia alalla olevasta täysipäiväisestä työajasta. Perhevapaakorvauksen määrä on 2500 euroa jokaista raskautta ja adoptiota kohtaan. Jos työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptiovanhemman vanhempainrahaa ennen perhevapaauudistuksen voimaan tuloa, tulee työnantajan hakea perhevapaakorvausta 6 kuukauden sisällä. Jos työntekijälle on maksettu uuden mallin mukaisesti raskausrahaa tai adoptiovanhemman vanhempainrahaa, tulee perhevapaakorvaus hakea 2 vuoden sisällä vapaan aloituksesta. (Kela n.d.)

Jos vapaan ajalta maksetut aiemmin ilmoitetut palkkatiedot muuttuvat, tulee työnantajan tehdä Kelaan uusi ilmoitus ja Kela antaa tästä uuden päätöksen, jonka perusteella maksettavat päivärahat saattavat muuttua (Kela 2023a). Kelan tulee saada ilmoitus vapaasta työnantajalta ennen kuin voi antaa päätöksen päivärahasta työntekijälle ja tällöin työnantaja voi kertoa työntekijälle, että hakeeko hän päivärahaa koko palkallisen jakson jälkeen vai palkanmaksukausittain. Kelan tulee siis saada työnantajalta ilmoitus vanhempainvapaiden aloituksesta mutta työnantaja hakee Kelalta päivärahaa vain, jos maksaa työntekijälle vapaan ajalta palkkaa. (Kela n.d.)

Työnantaja voi hakea Kelalta vuosilomakustannuskorvausta lomapalkasta tai lomakorvauksesta, minkä hän on velvollinen maksamaan työntekijän raskaus-, erityisraskaus, äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana kerääntyneestä vuosilomasta. Vuosilomakustannuskorvausta voi saada enintään lakisääteisen vuosiloman ajalta, vaikka työehtosopimuksen mukaan lomaa kertyisi enemmän. (Kela n.d.) Jos työntekijä kuuluu vanhan lain piiriin, niin vuosilomaa kerryttäviä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaapäiviä on 156 arkipäivää ja erityisäitiysvapaa kerryttää koko ajalta vuosilomaa. Näistä vanhan lain mukaisista vapaista kertyneistä vuosilomista tulee hakea vuosilomakustannuskorvausta viimeistään 6 kuukauden sisällä vapaan loppumisesta. Jos työntekijä kuuluu uuden lain piiriin, on vuosilomaa kerryttäviä raskaus- ja vanhempainvapaapäiviä 160 arkipäivää ja koko erityisraskausvapaan ajalta kertyy vuosilomaa. Uuden lain piiriin kuuluvat vuosilomakustannuskorvaukset tulee hakea 2 vuoden sisällä sen kalenterikuukauden alusta, josta alkaen korvausta halutaan saada. (Kela 2023f.)

4 Perhevapaat TS-Yhtymän palkkahallinnossa

Opinnäytetyössä on noussut esille, että perhevapaisiin ja niiden käsittelyyn liittyy useita eri seikkoja, jotka tulee ottaa palkkahallinnossa huomioon. On myös noussut esille, että vaikka lait määräävät paljon, vaihtelevat käytännöt kuitenkin eri työehtosopimusten ja työnantajien välillä. Tässä opinnäytetyön osiossa peilataan aiemmin kerrottuja perhevapaisissa tapahtuneita muutoksia toimeksiantajan palkkahallinnon toimintaan. Tavoitteena on selvittää, millaisia muutoksia toimeksiantajayrityksen palkanlaskussa tulee ottaa huomioon ja, miten muutokset käytännössä voidaan toteuttaa. Uudistuksista luodaan esimerkkitapauksia toimeksiantajalla käytössä olevien työehtosopimusten pohjalta ja näin ollen saadaan selvitettyä, mitä tulee eritoten ottaa huomioon nykyisten määräysten ollessa voimassa verrattuna aikaisempaan. Lisäksi suoritetaan haastattelu toimeksiantajan palkkahallinnossa palkanlaskijan sekä henkilöstöasiainhoitajan kanssa ja tämän avulla saadaan selvitettyä mahdollisia vastaan tulevia ongelmia ja voidaan pohtia, miten niiden kanssa tulee toimia.

4.1 Toimeksiantaja

TS-Yhtymä on 1905 perustettu konserni, johon on vuonna 2021 kuulunut 21 yritystä. Konsernissa olevat yhtiöt tuottavat esimerkiksi viestintä-, paino- ja jakelupalveluita sekä ylläpitää sijoitustoimintaa. TS-Yhtymä Oy on konsernin emoyhtiö. Konsernin liikevaihto oli vuonna 2021 102,8 miljoonaa euroa. Vuonna 2021 TS-Yhtymän henkilöstön määrä on ollut 1082 ja henkilöstökuluja oli 37,5 miljoonaa euroa. (TS-Yhtymä 2022.)

TS-Yhtymän palkkojen lasku tapahtuu TS-Yhtymä Oy:n toimesta ja palkansaajiin kuuluu neljän eri työehtosopimuksen alla työskenteleviä henkilöitä. Työntekijät luokitellaan toimihenkilöihin, työntekijöihin, toimittajiin ja jakajiin. Työehtosopimukset ovat Medialiiton ja viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus, Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen media- ja painoalan työntekijöitä koskeva

työehtosopimus, Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus sekä Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen jakelua koskeva työehtosopimus. (TS-Yhtymä 2023.)

Toimeksiantajan palkkahallinto

Toimeksiantajan palkkahallinnossa kaikki maksettaviin palkkoihin liittyvä tieto kirjataan järjestelmiin ja näin ne pysyvät aina helposti saatavilla. Ilmoitukset palkkahallintoon esimerkiksi perhevapaiden aloituksesta tulee pääasiassa työntekijöiden esimiehiltä. Vaikka ilmoitukset perhevapaiden pitämisestä tuleekin työntekijöiden esimiehiltä, tulee palkanlaskijoiden kuitenkin tarkistaa vapaiden sallittu pituus sekä esimerkiksi palkallisuus ja lomanansainta viimeistään palkanmaksun yhteydessä. Prosessin helpottamiseksi esimerkiksi palkallisuuden ja lomanansainnan viimeiset päivät lasketaan heti kun tieto on saapunut palkanlaskijalle. (TS-Yhtymä 2023.)

Toimeksiantajan palkkahallinto on tekemisissä perhevapaisiin liittyen Kelan kanssa melko paljon. Palkanlaskijat hoitavat perhevapaista ilmoittamisen Kelalle ja lisäksi hakevat Kelalta työnantajan vanhempainpäivärahaa ja ilmoittavat maksetut palkat sellaisten vapaiden ajalta, joista on maksettu palkkaa ja, joista työnantaja on oikeutettu korvaukseen. Palkanlaskijan tulee myös ilmoittaa Kelaan vuosilomakustannuskorvausta koskevat korvaukset, jotka tämä on velvollinen maksamaan perhevapaiden aikana kerääntyneistä lomista ja, jonka ajalta toimeksiantaja on oikeutettu korvaukseen. Palkanlaskijan tulee hakea myös perhevapaakustannuskorvaus Kelalta, kun on siihen oikeutettu. (TS-Yhtymä 2023.)

Palkanlaskijan tulee toimeksiantajan palkkahallinnossa olla perhevapaita pitävän työntekijän kohdalla tietoinen siitä, kuinka pitkään tälle maksetaan palkkaa ja kuinka kauan hänelle kertyy lomaa. Vapaan muututtua palkattomaksi, ilmoitetaan tästä usein ennakoivasti työntekijän esimiehelle, joka ilmoittaa asiasta työntekijälle. Lomanansainnan kannalta palkanlaskijan on tärkeää olla tietoinen siitä, kuinka paljon sitä kertyy, jotta työntekijä saa hänelle

oikeutetut lomat. Lomanansainnan seuranta on myös tärkeää siksi, ettei työntekijälle keräänty lomaa liikaa. (TS-Yhtymä 2023.)

4.2 Perhevapaaudistuksen vaikutukset

Jos lapsen laskettu aika on ollut ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsi on otettu hoitoon ennen 31.7.2022, on käytössä vanhempainvapaiden vanha malli. Kuitenkin, jos laskettu aika on ollut 4.9.2022 tai sen jälkeen ja lapsi on syntynyt ennenaikaisesti ennen 1.8.2022, on myös käytössä vanha vanhempainvapaiden malli. Muissa tilanteissa on käytössä uudistettu perhevapaiden malli mutta vanhan mallin mukaisia käytäntöjä sovelletaan vielä vuoden 2024 elokuuhun asti. (Mattinen 2022.) Tästä voidaan laskea, että vanhan mallin mukainen äitiysvapaa on alkanut viimeistään 1.8.2022 eli 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa eli 30 arkipäivää ennen rajaa 4.9.2022. Äitiysvapaa on kestänyt 105 arkipäivää eli 1.12.2022 asti. Tämän jälkeen 2.12.2022 alkanut vanhempainvapaa kestää siis enintään 12.6.2023 saakka, sillä sen pituus on 158 arkipäivää. Isyysvapaata voi käyttää siihen asti, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta, joten isyysvapaata voi pitää 3.9.2024 saakka, sillä jos lapsen laskettu aika on ollut 3.9.2022, niin se on päivä, jolloin lapsi täyttää 2 vuotta. Tämä tarkoittaa, että palkanlaskijan tulee olla tietoinen sekä muistaa kyseiset määräpäivät.

Suoritetussa haastattelussa (liite 2) on saatu tietoa toimeksiantajan käytännöistä liittyen vanhempainrahopäivien luovuttamiseen sekä omaishoitovapaiden käsittelyyn ja tapaan, jolla saadaan tietää, kuuluuko työntekijä vanhan vai uuden mallin piiriin.

Haastattelussa kysyttiin, että miten saadaan selville, kuuluuko työntekijä uuden vai vanhan mallin piiriin. Haastattelussa nousi esille, että kysymys on oleellinen vain sen aikaa, kun lait toimivat rinnakkain ja silloin kun kyse on vanhan mallin mukaisista isyysvapaista tai vanhempainvapaista. Todettiin, että työntekijältä voidaan suoraan kysyä, että milloin lapsi on syntynyt ja onko tämä oikeutettu uuden vai vanhan mallin mukaisiin vanhempainpäivärahoihin tai

isyysvapaaseen. Tieto on oleellinen palkanmaksun kannalta ja ilman kyseistä tietoa työnantaja ei ole velvollinen maksamaan määrättyä palkkaa. (TS-Yhtymä 2023.)

Haastattelussa (liite 2) kysyttiin, että miten saadaan tietää, onko vanhempainvapaa omasta lapsesta vai onko pidettävät päivät muulle kuin lapsen huoltajalle luovutettuja. Todettiin, että työntekijältä saa kysyä onko kyseessä oma lapsi ja tällöin työntekijä voi kieltäytyä vastaamasta. Kuitenkin, jos vastausta ei saada, aiheuttaa se sen, ettei työnantaja ole palkanmaksuvelvollinen. Ilmoitukset toimeksiantajan palkkahallintoon työntekijöiden vanhempainvapaista tulee työntekijöiden esimiehiltä ja tällöin luotetaan siihen, että tieto tulee oikeana. Kuitenkin, jos palkkaa on ehditty maksamaan ja todettaisiin, että näin ei olisi kuulunut tehdä, joudutaan maksettu määrä perimään takaisin. Ilmoituksia Kelaan ei muusta kuin omasta lapsesta johtuvasta vanhempainvapaista tehdä automaattisesti mutta on hyvin todennäköistä, että sellaisia tulee Kelan pyynnöstä tehdä. (TS-Yhtymä 2023.)

Vapaiden palkallisuus

Toimeksiantajan palkkahallinnossa esillä olevat työehtosopimukset ovat perhevapaisiin liittyen suurimmalta osaltaan samanlaisia. Jakelijoita, toimihenkilöitä sekä työntekijöitä koskevat työehtosopimukset sisältävät jo uusia perhevapaita koskevat määräykset. Kuitenkin Medialiiton ja Journalistiliiton välinen työehtosopimus ei näitä vielä sisällä mutta neuvotteluiden tulisi valmistua huhtikuun 2023 loppuun mennessä, jolloin myös tähän työehtosopimukseen saadaan uusia perhevapaita koskevat määräykset (Suomen Journalistiliitto 2023).

Vanhan mallin mukaisia perhevapaita koskevia säännöksiä noudatetaan, jos lapsen laskettu aika on ollut ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsi on otettu hoitoon ennen 31.7.2022. Kuitenkin jos lapsi on syntynyt lasketusta ajasta huolimatta ennenaikaisesti ennen 1.8.2022, noudatetaan vanhan mallin mukaisia määräyksiä. Muissa tapauksissa noudatetaan uuden mallin mukaisia

määräyksiä. Uuden mallin mukaan raskausvapaan ajalta maksetaan palkkaa 40 arkipäivän ajalta ja vanhempainvapaalta maksetaan palkkaa 21 arkipäivän osalta. Vanhan mallin mukaan äitiysvapaan ajalta on maksettu palkkaa 3 kuukauden ajalta. Isyysvapaan ajalta on maksettu palkkaa kuuden päivän ajan. Vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi on saanut 3 kuukautta palkallista vapaata ottaessaan hoitoon alle 7-vuotiaan adoptio- tai kasvattilapsen. (Jakelua koskeva työehtosopimus 2022–2024; Media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2022–2024; Toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2022–2024.)

Opinnäytetyötä kirjoittaessa huhtikuussa 2023 toimittajia koskeva lehdistön työehtosopimus ei sisällä vielä uusia perhevapaita koskevia määräyksiä ja näin ollen vain pakolliset terminologiset ja tekniset muutokset otetaan huomioon perhevapaiden palkallisuutta katsottaessa. Näin ollen äitiysvapaan ajalta sekä alle 7- vuotiaan adoptiolapsen kohdalla maksetaan palkkaa 3 kuukauden ajalta ja isyysvapaan ajalta saa palkkaa kuuden päivän ajalta. (Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen työehtosopimus 2022–2024.) Lehdistön työehtosopimusneuvotteluiden valmistuttua, tulee tarkastaa, millaiset säännöksen kyseiseen työehtosopimukseen on tullut koskien palkallisuutta.

Vanhempainvapaiden ajalta työntekijä on oikeutettu palkkaan sairausvakuutuslain vaatimusten mukaan (Jakelua koskeva työehtosopimus 2022–2024; Media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2022–2024; Toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2022–2024). Vanhempainrahaa voi saada henkilö, joka on lapsen huoltaja tai, joka on tunnustanut vanhemmuuden äitiyslain tai isyyslain mukaan. Adoptiotapauksessa oikeus vanhempainpäivärahaan on henkilöllä, joka on ottanut muun kuin puolisonsa lapsen adoptiotarkoituksessa hoitoon ja, jolle on myönnetty adoptiolain edellyttämä adoptiolupa. (Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224, 9:5.) Tämä tarkoittaa toimeksiantajan tapauksessa sitä, että työntekijä, jolle on luovutettu vanhempainrahapäiviä lapsesta, jonka huoltaja hän ei ole, ei ole oikeutettu palkkaan vanhempainvapaan ajalta. Tällöin ei myöskään tehdä vanhempainpäivärahailmoitusta Kelaan, ellei sitä pyydetä. (TS-Yhtymä 2023.)

Esimerkki: Työntekijän puolisoilla on lapsi, jonka huoltaja työntekijä ei ole. Työntekijän puoliso luovuttaa työntekijälle vanhempainrahopäiviä. Työntekijä saa siis jäädä vanhempainvapaalle ja on oikeutettu hakemaan Kelasta vanhempainpäivärahaa, mutta hänelle ei makseta vanhempainvapaan ajalta palkkaa.

Isyysvapaisiin ja vanhempainvapaisiin liittyen on siis olennaista tietää, onko perhe oikeutettu vanhan vai uuden mallin mukaisiin vapaisiin, jotta työntekijälle voidaan antaa oikea määrä vapaata. Vanhan mallin mukaisten vanhempainvapaiden käyttö päättyy 2023 ja isyysvapaiden käyttö loppuu vuonna 2024. Vaikka vapaiden nimitykset ovat muuttuneet ja termi isyysvapaa on poistunut, ei palkanlaskija voi kuitenkaan ilman varmistusta välttämättä luottaa siihen, että työntekijä osaa käyttää vapaalle jäädessään oikeaa termiä; isyysvapaa vai vanhempainvapaa. On tärkeää, että termit ovat oikein, sillä vanhan mallin mukaan palkallista isyyslomaa on 6 päivää ja uuden mallin mukaan isä voi saada palkallista vanhempainvapaata 21 päivää. (TS-Yhtymä 2023.)

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada kalenterivuoden aikana enintään viisi päivää omaishoitovapaata. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 4:7b.) Toimeksiantajan tapauksessa tämä tarkoittaa, että palkanlaskijan tulee pitää kirjaa omaishoitovapaaseen käytetyistä päivistä, sillä se on työssäolon veroista aikaa ja näin ollen kerryttää lomaa siihen oikeutetun 5 päivän ajalta. Haastattelussa kävi ilmi, että omaishoitovapaita varten luodaan uusi palkkalaji, jonka avulla päivien kirjaaminen ja niiden muistaminen helpottuu. Nousi myös esille, että jos omaishoitovapaat on käytetty, on työntekijän mahdollista jäädä tilanteen mukaan henkilökohtaiselle palkattomalle vapaalle, joka ei kerrytä lomaa. (TS-Yhtymä 2023.)

Esimerkki: Kun työntekijä ilmoittaa jäävänsä omaishoitovapaalle ja kertoo kuinka monta päivää se tulee kestämään, kirjaa palkanlaskija tämän järjestelmään palkattomana, mutta lomaa kerryttävänä vapaana.

Kun työntekijä saman kalenterivuoden aikana ilmoittaa uudelleen jäävänsä omaishoitovapaalle, tulee palkanlaskijan tarkistaa, kuinka monta päivää sitä on jäljellä ja sen mukaan kirjata ylös, onko se vielä lain oikeuttamaa lomaa kerryttävää vapaata vai ei.

5 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia muutoksia perhevapaaudistukseen liittyen TS-Yhtymän palkkahallinnossa tulee ottaa huomioon ja miten muutokset voidaan toteuttaa. Opinnäytetyössä otettiin selvää perhevapaiden muodostumisesta ja niiden käsittelystä palkkahallinnossa keskittyen uusien ja vanhojen käytäntöjen eroihin. Opinnäytetyössä keskityttiin eniten muutoksia koskeviin vanhempain-, raskaus-, äitiys- ja isyysvapaisiin sekä uuteen omaishoitovapaaseen mutta myös muita perhevapaita käytiin läpi.

Opinnäytetyöhön luotiin kattava ja laaja teoriapohja, jossa käytiin läpi kaikki perhevapaisiin ja etenkin perhevapaaudistukseen liittyvä oleellinen tieto ja näin saatiin hyvä yleiskuva ja tietopohja perhevapaista. Perhevapaita käsiteltiin lisäksi palkkahallinnon näkökulmasta ja tällöin saatiin kattava kuva siitä, miten perhevapaat ovat esillä palkkahallinnossa ja millaisia toimenpiteitä niihin yleisesti liittyy. Viimeiseksi perehdyttiin perhevapaiden käsittelyyn toimeksiantajan palkkahallinnossa ja käytiin läpi perhevapaaudistuksen tuomia muutoksia kyseiseen palkkahallintoon. Haastattelun avulla saatiin lisäksi tietoa uudistuksen tuomien muutosten käsittelystä.

Opinnäytetyötä tehdessä haasteeksi osoittautui perhevapaita koskevien lähteiden vähäinen määrä. Lähes kaikki lähteet pohjautuvat suoraan työsopimus- ja sairausvakuutuslakiin sekä Kelan ohjeistuksiin, joten uudistuksiin liittyen oli melko hankalaa löytää erilaisia näkökulmia, kritiikkiä tai pohdintaa. Asian uutuus aiheutti myös sen, että erilaisia käytännön tapoja, joilla uudistusta palkkahallinnossa käsitellään, ei löytynyt. Haasteena voidaan nähdä myös se, että lehdistön työehtosopimukseen ei ollut vielä opinnäytetyötä kirjoittaessa neuvoteltu perhevapaaudistukseen liittyviä kohtia, jonka vuoksi niitä ei voitu käsitellä työssä. Työehtosopimuksen määräykset voivat poiketa muista mutta ne voivat myös olla hyvin samankaltaisia, mutta tämä nähdään vasta työehtosopimuksien valmistuttua.

Lopputuloksena voidaan nähdä, että uudistukset etenkin liittyen vanhempainvapaiden pituuksiin ovat melko laajoja ja palkanlaskijoiden on

tärkeä olla muutoksista tietoinen. Myös toimeksiantajan käytössä olevat työehtosopimukset kokivat muutoksia uudistuksen myötä ja etenkin vanhempainvapaiden palkallisuuden muutokset ovat tärkeitä muistaa. Voidaan nähdä, että toimeksiantajan palkkahallinnossa tullaan käsittelemään uutta ja vanhaa mallia rinnakkain vielä jonkin aikaa ja esiin saattaa tulla myös haasteita siirtymäaikana. Voidaan kuitenkin todeta, että esimerkiksi asiaan perehtymällä voidaan minimoida virheitä.

On hyvä huomata, että vaikka lait määräävät perhevapaisiin liittyen hyvin paljon, niin esimerkiksi työehtosopimusten määräämät palkallisuudet saattavat vaihdella hyvinkin paljon. Opinnäytetyössä esiteltiin vain neljä eri toimeksiantajan käytössä olevaa työehtosopimusta, joiden käytännöt ovat lähes samanlaisia, joten kattavaa yleiskuvaa ei voi niiden pohjalta saada. Työehtosopimuksien lisäksi myös paikalliset sopimukset työpaikalla eroavat toisistaan melko paljon, joten perhevapaisiin liittyvät käytännöt tulee aina tarkistaa oman alan työehtosopimuksesta sekä työnantajalta.

Työtä voidaan hyödyntää mahdollisesti uusien palkanlaskijoiden perehdyttämisaikana, sillä perhevapaat on käyty opinnäytetyössä kattavasti läpi. Jatkon suhteen saattaa olla tarpeellista etsiä esimerkitapauksia mahdollisista esille tulleista ongelmista tai käytännöistä, jotta omaa tietoperustaa voi parantaa. Jatkoa ajatellen perhevapaaudistukseen liittyen voisi olla tärkeää ottaa selvää, miten uudistus on vaikuttanut sukupuolien välillä perhevapaiden pitämiseen, sillä uudistuksen tarkoituksena oli vanhempien tasavertaisemmat mahdollisuudet perhevapaiden pitämiseen.

Lähteet

Direktiivi 2019/1158/EU: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta. Euroopan unionin virallinen lehti 2019. Viitattu 14.3.2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1568880950395&uri=CELEX%3A32019L1158>.

Eduskunnan kirjasto 2019. Perhevapaa uudistus. Lakihankkeen tietopaketti. Viitattu 14.3.2023.

https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oiheus/LATI/Sivut/perhevapaaudistus.aspx

Eduskunta 2022. Asian käsittelytiedot HE 129/2021 vp. Viitattu 20.3.2023

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/HE_129+2021.aspx

Jakelua koskeva työehtosopimus 2022–2024. Medialiitto–Teollisuusliitto 2022.

Viitattu 12.4.2023. https://www.medialiitto.fi/wp-content/uploads/2022/06/Jakajat_TES_2022-2024_elokuu.pdf

Kela 2023a. Palkkailmoitus. Viitattu 20.3.2023. <https://www.kela.fi/tyonantajat-vanhempainpaivarahat-palkkailmoitus>

Kela 2023b. Vanhempainpäivärahat kun laskettu aika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Viitattu 23.3.2023. <https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat-4-9-2022-jalkeen>

Kela 2023 c. Raskausraha ja erityisraskausraha. Viitattu 25.3.2023.

<https://www.kela.fi/raskausraha-ja-erityisraskausraha>

Kela 2023d. Vanhempainpäivärahat. Viitattu 25.3.2023.

<https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>

Kela 2023e. Kotihoidon tuki. Viitattu 28.3.2023.

<https://www.kela.fi/kotihoidontuki>

Kela 2023f. Vuosilomakustannuskorvaus työnantajalle. Viitattu 30.3.2023.

<https://www.kela.fi/tyonantajat-vuosilomakustannuskorvaus>

Kela n.d. Perhevapaiden työkalupakki työnantajille. Viitattu 28.3.2023.

<https://www.kela.fi/documents/20124/405175/perhevapaiden-tyokalupakki-tyonantajille.pdf/58a402c3-a9d7-0c11-f579-6642df8352ea>

Krank, A. 2022. Perhevapaa uudistui myös työnantajan näkökulmasta. Kela Elämässä. Viitattu 5.4.2023. <https://elamassa.fi/koti-ja-perhe/perhevapaa-uudistui-myos-tyonantajan-nakokulmasta/>

Media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 2022–2024.

Medialiitto–Teollisuusliitto 2022. Viitattu 12.4.2023. https://www.medialiitto.fi/wp-content/uploads/2022/06/Media-ja-painoalan-tyontekijat_2022-2024_elokuu.pdf

Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen työehtosopimus 2022–2024.

Viitattu 12.4.2023. https://www.medialiitto.fi/wp-content/uploads/2022/06/Medialiitto_SJL_TES_2022-2024.pdf

Mattinen, K. 2022. Perhevapaat käytännönläheisesti. E-kirja

KauppakamariTieto -palvelussa. Helsinki: Kauppakamari. Vaatii kirjautumisen palveluun. Viitattu 4.4.2023. [https://kauppakamaritieto-](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/perhevapaat-kl-2022#kohta:Perhevapaat((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)nl((e4)heisesti)

[fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/perhevapaat-kl-2022#kohta:Perhevapaat\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)nl\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/ammattikirjasto/teos/perhevapaat-kl-2022#kohta:Perhevapaat((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)nl((e4)heisesti)

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224.

Suomen journalistiliitto 2023. Lehdistön työehtosopimus. Viitattu 17.4.2022.

<https://journalistiliitto.fi/fi/lehdiston-tyoehtosopimus/>

Toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2022–2024. Medialiitto–Viestintäalan

toimihenkilöt Grafinet 2022. Viitattu 12.4.2023. https://www.medialiitto.fi/wp-content/uploads/2022/06/Toimihenkilot_TES_Grafinet_2022%E2%80%932024_elokuu.pdf

TS-Yhtymä 2022. Vuosikertomus 2021. Viitattu 4.4.2023. [https://ts-](https://ts-yhtyma.fi/wp-content/uploads/2016/04/Vuosikertomus-2021_netti.pdf)

[yhtyma.fi/wp-content/uploads/2016/04/Vuosikertomus-2021_netti.pdf](https://ts-yhtyma.fi/wp-content/uploads/2016/04/Vuosikertomus-2021_netti.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö. n.d. Perhevapaat. Viitattu 20.3.2023.

<https://tem.fi/perhevapaat>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsuojelu 2022. Työehtosopimus. Viitattu 5.4.2023.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>

Työsuojelu 2023. Perhevapaat. Viitattu 18.3.2023.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/perhevapaat>

Vuosilomalaki 18.3.2005/162.

Perhevapaaudistukseen liittyvät muutoslait

Lista perhevapaaudistukseen liittyvistä muutoslajeista 28/2022–59/2022.

1. Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta 28/2022
2. Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta 29/2022
3. Laki varhaiskasvatuslain 12 ja 15 §:n muuttamisesta 30/2022
4. Laki varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain 9 ja 20§:n muuttamisesta 31/2022
5. Laki työsopimuslain muuttamisesta 32/2022
6. Laki merityösopimuslain muuttamisesta 33/2022
7. Laki vuosilomalain muuttamisesta 34/2022
8. Laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta 35/2022
9. Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain 38 §:n muuttamisesta 36/2022
10. Laki työttömyysturvalain 3 luvun 4 §:n ja 4 luvun 8 §:n muuttamisesta 37/2022
11. Laki maatalousyrittäjien lomituspalvelulain muuttamisesta 38/2022
12. Laki sotilasavustuslain 5 ja 11 §:n muuttamisesta 39/2022
13. Laki työntekijän eläkelain muuttamisesta 40/2022
14. Laki yrittäjän eläkelain muuttamisesta 41/2022
15. Laki merimieseläkelain muuttamisesta 42/2022
16. Laki maatalousyrittäjän eläkelain 59 a §:n muuttamisesta 43/2022
17. Laki julkisten alojen eläkelain muuttamisesta 44/2022
18. Laki kansaneläkelain 34 §:n muuttamisesta 45/2022
19. Laki kotoutumisen edistämisestä annetun lain 12 §:n muuttamisesta 46/2022
20. Laki valtion virkamieslain 25 §:n muuttamisesta 47/2022
21. Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 19 §:n muuttamisesta 48/2022

22. Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta 49/2022
23. Laki Pelastusopistosta annetun lain 29 §:n muuttamisesta 50/2022
24. Laki Poliisiammattikorkeakoulusta annetun lain 30 §:n muuttamisesta 51/2022
25. Laki yliopistolain 39 ja 41 §:n muuttamisesta 52/2022
26. Laki ammattikorkeakoululain 29 ja 30 §:n muuttamisesta 53/2022
27. Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 96 §:n muuttamisesta 54/2022
28. Laki lukiolain 23 §:n muuttamisesta 55/2022
29. Laki oppivelvollisuuslain 7 §:n muuttamisesta 56/2022
30. Laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta annetun lain 17 §:n muuttamisesta 57/2022
31. Laki vuorotteluvapaalain 4 §:n muuttamisesta 58/2022
32. Laki aikuiskoulutusetuuksista annetun lain 7 §:n muuttamisesta 59/2022

Lähde: Eduskunta 2022

Haastattelukysymykset

1. Uuden perhevapaamallin mukaan vanhempi voi luovuttaa vanhempainrahapäiviä mutta millainen käytäntö on siihen, että saadaan tietää, onko vanhempainvapaa omasta lapsesta vai onko päivät luovutettuja? Pitäisikö työntekijän ilmoittaa vai kysytäänkö asiaa aina? Saako työntekijältä esimerkiksi kysyä, että onko kyseessä oma lapsi?
2. Aikaisempaan liittyen; tehdäänkö vanhempainpäiväraahailmoitus kuitenkin Kelaan normaalisti mutta ilmoitetaan vain, ettei makseta palkkaa?
3. Miten tieto siitä, kuuluuko työntekijä vanhan vai uuden lain piiriin? Pääasiassa kyse on siis isyysvapaista/vanhempainvapaista mutta millä tavalla asiaa saa kysyä? Esimerkiksi: "kuulutko uuden vai vanhan perhevapaamallin piiriin?" vs. "milloin lapsi on syntynyt?"
4. Omaishoitopäivien käsittely: Miten päivistä pidetään kirjaa ja miten toimitaan, jos kaikki päivät on käytetty? Saako kuitenkin jäädä palkattomalle vapaalle, joka ei kerrytä lomaa, kuten omaishoitovapaa?
5. Onko noussut esille muita käytännön muutoksia tai mahdollisia ongelmia liittyen etenkin hetkeen, jolloin uusi ja vanha laki toimivat rinnakkain?