



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Perhevapaiden toteutuminen työelämässä

Asunmaa, Jenni
Lappalainen, Suvi

2016 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Perhevapaiden toteutuminen työelämässä

Asunmaa, Jenni
Lappalainen, Suvi
Liiketalous
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2016

Jenni Asunmaa ja Suvi Lappalainen

Perhevapaiden toteutuminen työelämässä

Vuosi 2016 Sivumäärä 48

Opinnäytetyön aihe on perhevapaiden toteutuminen työelämässä. Työssä käsitellään ansiosidonnaisia vanhempainvapaita ja niiden merkitystä Suomessa. Työhön on otettu vertailukohteeksi Ruotsi, koska heillä käytössä oleva vanhempainvapaiden malli on erilainen Suomeen verrattuna. Työssä käsitellään perhevapaiden toteutumista viime vuosina naisten ja miesten välillä ja sitä, miten Suomessa miehiä on kannustettu pitämään vanhempainvapaita ja miksi he eivät ole niitä hyödyntäneet yhtä hyvin kuin Ruotsissa.

Työn tutkimusongelma on se, miksi Suomessa miehet eivät hyödynnä oikeuttaan käyttää perhevapaita. Ruotsissa oleva vanhempainvapaajärjestelmä mahdollistaa tasa-arvoisen vanhempainvapaiden jakamisen vanhempien välillä. Aihetta käsitellään myös tasa-arvo aseman näkökulmasta ja lapsen hyvinvoinnin kannalta.

Opinnäytetyö on lainopillinen pohtiva ja vertaileva tutkimus. Työllä ei ollut erillistä toimeksiantajaa, vaan työssä vertaillaan voimassa olevia lakeja koskien perhevapaita Suomessa ja Ruotsissa. Työn tärkeimpinä lähteinä hyödynnetään sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia, hallituksen esityksiä ja Ruotsin vastaavia lakeja. Muita tärkeitä lähteitä ovat Kelan julkaisut ja vastaavat Ruotsista.

Opinnäytetyön lopputuloksena voidaan todeta, että Suomen lainsäädäntö ei mahdollista täysin tasa-arvoista vanhempainvapaiden jakautumista vanhempien kesken. Vaikka Suomessa on tehty muutoksia isien vanhempainvapaita koskien, muutokset tapahtuvat hitaasti. Isien pitämättömiin vanhempainvapaisiin on voinut vaikuttaa myös tietämättömyys mahdollisuuksista sekä asenteet, joita on vaikea muuttaa. Lainsäädännön selkeyttämisellä ja muuttamisella tasa-arvoisemmaksi, voisi olettaa vanhempainvapaiden jakautuvan tasaisemmin vanhempien kesken.

Vanhempainvapaat, tasa-arvo, sairausvakuutuslaki, työsopimuslaki

Jenni Asunmaa and Suvi Lappalainen

Parental leaves implementation in working life

Year	2016	Pages	48
------	------	-------	----

The theme of the thesis is implementation of parental leave within working life. The thesis discusses the meaning of earnings-related parental leave in Finland. In the thesis Sweden and Finland are compared, because Sweden has a very different system on parental leave. The thesis discusses how men and women have used their right to parental leave in the past few years and how in Finland men are supported in order that they can participate in longer parental leave periods and why men haven't used their rights to parental leave as much as those in Sweden.

The research problem relates to why men in Finland do not use their right to longer parental leave. In Sweden the parental leave system allows parents to share equally the parental leave period. The subject also deals with the gender equality point of view and a child's welfare. The thesis is a legal study which is both reflective and comparative. The study does not have any applicant. In the study existing laws have been compared regarding family leave in both Finland and Sweden.

The most important sources, which were explored in the thesis, were the Sickness Insurance Act, the Employment Contracts Act, government's proposals and similar laws and proposals in Sweden. Other important sources were Social Insurance Publications and again similar Swedish publications.

The findings of the thesis indicate that the Finnish legislation does not allow parental leave to be divided equally between parents. Even though there have been changes regarding a father's parental leave, the changes have happened slowly. For unused parental leave relating specifically to fathers it may have been affected by the unawareness of opportunities and attitudes, which are difficult to change. By clarifying the legislation and modifying it to be more equal, it could be assumed that the parental leave would be divided evenly among parents.

Parental leave, equality, the Sickness Insurance Act, the Employment Contracts Act

Laki- ja lyhenneluettelo

EU	Euroopan Unioni
HE	Hallituksen esitys
IsyysL	Isyyslaki
KuntaL	Kuntalaki
KVhL	Laki kunnallisesta viranhaltijasta
PL	Perustuslaki
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
StVM	Sosiaali- ja terveysvaliokunnan mietintö
SVL	Sairausvakuutuslaki
Tasa-arvoL	Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TSL	Työsopimuslaki
TyVm	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
YhdenvertL	Yhdenvertaisuuslaki

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Perhevapaat ja niiden merkitys	7
2.1	Vanhempainpäivärahat	10
2.1.1	Tilastotietoa vanhempainpäivärahoista	12
2.2	Äitiysvapaa	15
2.2.1	Erytisäitiysraha	16
2.3	Isyysvapaa	16
2.4	Vanhempainvapaa	17
2.5	Perhevapaasta ilmoittaminen	19
2.6	Työehtosopimuksien mukaiset perhevapaat	19
3	Hoitovapaa	21
3.1	Tilapäinen hoitovapaa	22
3.2	Yksityisen hoidon tuki	23
3.3	Kotihoidon tuki	23
4	Suomen kansalaisen perhevapaaetuudet EU:ssa	24
5	Tasa-arvo työelämässä	25
5.1	Tasa-arvo laki ja yhdenvertaisuuslaki	26
5.2	EU-lainsäädäntö	26
5.3	Tasa-arvon toteutuminen työelämässä	27
5.4	Tasa-arvon toteutuminen työhönotossa	28
5.5	Miesten perhevapaat yleistymässä	29
5.6	Perhevapaat vaikuttavat naisten ja miesten palkkaeroihin	30
6	Oikeusvertailua Ruotsiin	31
6.1	Vanhempainvapaiden erot Ruotsin ja Suomen välillä	32
6.2	Perhevapaiden sääntely Ruotsissa	35
6.3	Perhevapaiden toteutuminen Ruotsissa miesten ja naisten välillä	37
7	6 + 6 + 6 -malli	38
8	Johtopäätökset	40
	Lähteet	42
	Kuviot	47
	Taulukot	48

1 Johdanto

Tässä työssä käsitellään sairausvakuutuslakiin (21.12.2004/1224) kuuluvia ansiosidonnaisia perhevapaita, eli äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja osittaista vanhempainvapaata.¹ Perhevapaiden tarkoitus on helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Äitiysraha mahdollistaa poisjäännin työstä ja lapsen hoidon kotona, ja siten turvaa myös oman sekä lapsen terveyden ja hyvinvoinnin. Myös vanhempainrahan ja osittaisen vanhempainrahan tarkoitus on turvata lapsen ja ottolapsen hoito kotona. Isää kannustetaan lapsen hoitoon ja suhteen luomiseen maksettavilla isyys- ja vanhempainrahoilla.² Työssä käsitellään myös hoitovapaata, mitä voi pitää vanhempainvapaiden jälkeen siihen saakka kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

Työ tutkii sitä miksi Suomessa miehet käyttävät niin vähän perhevapaita. Miehillä on oikeus käyttää oman isyysvapaan lisäksi sekä vanhempainvapaata että hoitovapaita. Suomessa on tehty lakimuutoksia ja yritetty kannustaa isiä pitämään enemmän perhevapaita. Työssä käsitellään sitä, miten vapaat ovat toteutuneet viime vuosina ja ovatko tehdyt muutokset vaikuttaneet niihin jotenkin.

Aihe on ajankohtainen ja jakaa mielipiteitä niin kansalaisissa kuin myös esimerkiksi eduskunnassa. Kuluneella hallituskaudella 2012-2015 oli esillä työelämän tasa-arvo kysymyksiä. Hallituksen tavoitteina oli muun muassa kaventaa miesten ja naisten välisiä palkkaeroja, jakaa tasaisemmin perhevapaat äitien ja isien kesken sekä nopeuttaa äitien työhön paluuta perhevapailta takaisin.³

Työ on lainopillinen pohtiva ja vertaileva tutkimus. Työssä vertaillaan Suomen ja Ruotsin perhevapaajärjestelmien eroja. Ruotsin perhevapaajärjestelmässä vapaat jaetaan tasaisesti molempien vanhempien kesken, kun taas Suomessa äidit käyttävät suurimman osan vapaista. Ruotsin perhevapaajärjestelmä on tasa-arvoinen, jonka vuoksi se on otettu vertailukohteeksi. Kyseinen Ruotsin järjestelmä on herättänyt kiinnostusta myös muualla maailmassa.

2 Perhevapaat ja niiden merkitys

Suomessa on muutamia lakeja, jotka säätelevät perhevapaita. Työsopimuslaista (26.1.2001/55, 4:1 §) määräytyy työntekijän oikeus saada äitiys-, isyys- ja vanhempainraha-kaudet vapaaksi.⁴ Sairausvakuutuslaki (21.12.2004/1224, 9: 3, 7 ja 10 §) säätelee pidettävien

¹ SVL 9 luku

² HE 50/2004 vp, 9

³ STM, Hallituksen tasa-arvo ohjelma 2012-2015, loppuraportti. 2015, 10

⁴ TSL 4:1 §

äitiys, -isyys, - ja vanhempainvapaiden pituuksia.⁵ Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaisesti (11.4.2003/304, 29 §) viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaata perhevapaiden vuoksi.⁶ Kuntalain (10.4.2015/410, 80 §) mukaan myös luottamushenkilöllä on samanlainen oikeus pitää perhevapaita kuin kunnallisella viranhaltijalla.⁷ Perhevapaisiin on siis oikeus niin työ- kuin virkasuhteessa olevalla henkilöllä.

Lakisääteisillä perhevapailla on iso merkitys työntekijälle. Ne mahdollistavat perheen perustamisen, siitä huolehtimisen ja ansiotyön yhteensovittamisen.⁸ Suomalaisilla perheillä on mahdollisuus hoitaa lapsia rahallisen tuen turvin pidempään kotona kuin monien muiden maiden perheillä.⁹ Työnantajalla ei ole työsopimuslain mukaan kuitenkaan velvollisuutta maksaa työntekijän palkkaa perhevapaiden ajalta.¹⁰

Perhevapaat kuuluvat sekä isälle että äidille.¹¹ Perhevapaiden myöntämisen perusteena on lapsen hoito. Työnantaja myöntää perhevapaita lapsen kanssa samassa taloudessa asuville vanhemmille. Myös lapsen etävanhemmalla on oikeus tilapäiseen perhevapaaseen.¹² Mater est- säännön mukaan lapsen synnyttäjä on aina lapsen äiti, myös kohdunvuokraus tapauksissa.¹³ Isyyslaki (13.1.2015/11, 2-3 §) säätelee, kuka on lapsen isä. Jos lapsi syntyy avioliiton aikana, äidin aviomies on automaattisesti lapsen isä. Muussa tapauksessa isyyden voi vahvistaa maistraatissa tai tuomioistuimen päätöksellä.¹⁴

Nykyisestä perhevapaaajärjestelmästä kirjoitetaan jonkin verran mediassa. Ihmiset kaipaavat muutosta järjestelmään. Jotkut ovat sitä mieltä, että nykyinen järjestelmä ei kannusta tarpeeksi isiä jäämään kotiin, ja että järjestelmä ei ole tasa-arvoinen. Lisäksi se, että äidit ovat pitkään pois työelämästä, on huono juttu. Joidenkin mielestä Suomen perhevapaaajärjestelmä on muita maita jäljessä. Monet myös vastustavat sitä, että vapaiden jakaantumisesta äidin ja isän välillä säädeltäisiin lailla.

Edellisellä hallituskaudella 2012-2015 esiin nousivat yhdenvertaisuuden parantaminen yksinhuoltaja-, etävanhempi-, adoptio-, monikko-, sateenkaari- sekä sijaisperheiden perhevapaita kehitettäessä.¹⁵ Yhteiskuntamme on muuttunut paljon niistä ajoista, kun oli vain perheitä, joissa oli naimisissa olevat isä, äiti ja biologiset lapset. Nykyään on paljon erilaisia perheitä.

⁵ SVL 9: 3 §, 7 § ja 10 §

⁶ KVhL 29 §

⁷ Kuntal 80 §

⁸ Lammitaskula, Salmi, Parrukoski, 2009, 13

⁹ Miettinen, 2012, 7

¹⁰ TSL 8 §

¹¹ Lammitaskula ym. 2009, 13

¹² TEM, Työsopimuslaki, työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan, 2015, 32-33

¹³ Bruun, von Koskull 2012, 32

¹⁴ IsyysL 2-3 §

¹⁵ Hallituksen tasa-arvo ohjelma 2012-2015, loppuraportti, 2015, 31

On tärkeää, että kaikenlaisille vanhemmille (ja lapsille) on yhtäläiset oikeudet muuttuvassa yhteiskunnassa.

Jotta työn ja perheen yhteensovittaminen olisi mahdollista, tarvitaan toimiva perhevapaajärjestelmä sekä laadukkaat päivähoidopalvelut.¹⁶ Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on korostanut jo vuonna 2006, että joustava työn ja perheen yhteensovittaminen lisää työntekijöiden jaksamista, työhyvinvointia ja tukee vanhempien mahdollisuuksia lasten hyvinvoinnista ja kasvatuksesta huolehtimiseen.¹⁷

Jos työntekijä ei saisi rahallista tukea jäädessään pois ansiotyöstä, olisi perheen perustaminen huomattavasti hankalampaa. Perhevapaalla ollessaan työntekijällä on tehostettu irtisanomissuoja.¹⁸ Perhevapaan jälkeen työntekijällä on siis aina oikeus palata takaisin töihin.¹⁹ Lakisääteiset perhevapaat tekevät perheen perustamisesta turvallisempaa ja helpompaa, kuin mitä se olisi ilman niitä.

Jo 1970-luvulta lähtien vanhempainvapaiden kehittämistä selvittäneet työryhmät ovat pitäneet tavoitteena sitä, että lasta voidaan hoitaa vähintään 1-vuotiaaksi asti kotona.²⁰ Vanhempainvapaan päättyessä lapsen ollessa 9 kuukauden ikäinen, on mahdollista hakea kotihoidon tukea, yksityisen hoidon tukea, joustavaa hoitorahaa tai osittaista hoitorahaa.²¹ Heti vanhempainvapaan jälkeen ei siis tarvitse palata töihin. Alla kuvatussa kaaviossa näkyy yksinkertaistettuna vanhemmille tarkoitetut vapaat.

¹⁶ Hallituksen tasa-arvo ohjelma 2012-2015, loppuraportti 2015, 11

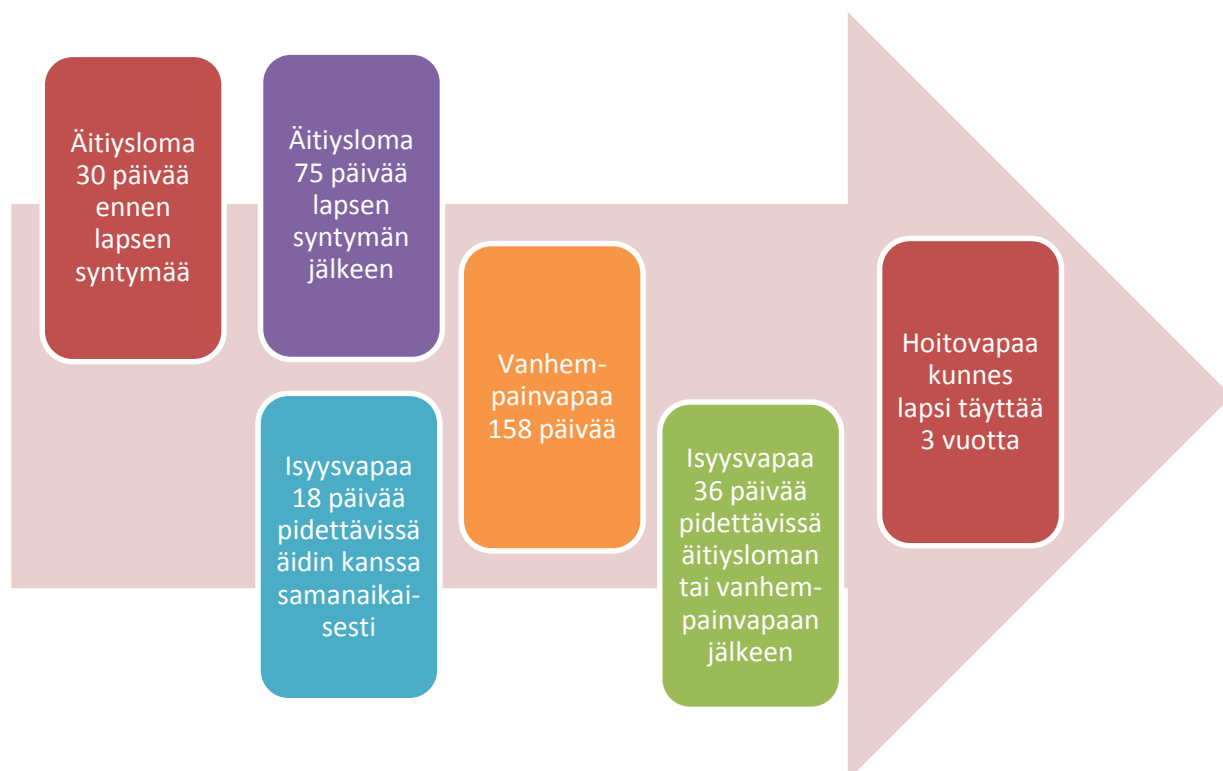
¹⁷ TyVM 4/2006 vp

¹⁸ TEM, Työsopimuslaki, työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan, 2015, 47

¹⁹ Bruun ym, 2012, 49

²⁰ Miettinen, 2012, 26

²¹ Kelan tilastollinen vuosikirja 2014, Kelan lapsiperhe-etuudet, 2015, 266



Kuvio 1: Erilaiset perhevapaat.

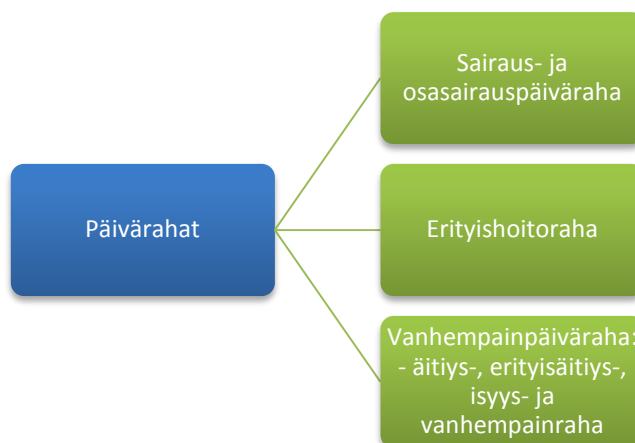
2.1 Vanhempainpäivärahat

Sairausvakuutuslaissa säädetään päivärahoista. Päivärahoihin kuuluvat sairauspäiväraha, osa-sairauspäiväraha, vanhempainpäivärahat ja erityishoitoraha. Päivärahoihin oikeutettuja ovat vakuutetut henkilöt. Sairausvakuutuslain luvussa 9 säädetään vanhempainpäivärahoista. Oikeus vanhempainpäivärahoihin on henkilöllä, joka on ollut vakuutettu Suomessa (tai toisessa EU-valtiossa, tai maassa jossa sovelletaan samaa lainsäädäntöä) 180 päivää ennen laskettua aikaa tai adoptiovanhemman kohdalla 180 päivää ennen lapsen sijoitusta.²²

Vanhempainpäivärahoihin luetaan äitiysraha, erityisäitiysraha, isyysraha ja vanhempainraha. Näiden kaikkien määrä lasketaan samalla tavalla. Kelan nettisivuilla on laskuri, jonka avulla henkilökohtaisen päivärahan määrän voi selvittää. Kelan sivuilta löytyy myös vanhempainpäivärahakauden pituuden laskuri, jonka avulla voi selvittää, kauanko etuutta maksetaan ja koska vapaat alkavat.²³

²² SVL 9 luku

²³ Kela, Vanhempainpäivärahat, 2016



Kuvio 2: Erilaiset päivärahat.²⁴

Työssäkäyvän vanhempainpäiväraha on 70 prosenttia kolmassadasosasta vuosittaisista työtu-loista, jos vuosityötulot eivät ylitä 32 892 euroa vuodessa. Tämän ylittävästä osasta 50 606 euron vuosituloon saakka vanhempainpäivärahan määrä on 40 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta ja 50 606 euron ylittävältä osalta 25 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta. Äitiysrahan määrä on 56 ensimmäisen arkipäivän ajalta 90 prosenttia vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 50 606 euroa. Tämän ylittävästä osasta äitiysrahan määrä on 32,5 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta. Sairauspäiväraha on lähes saman suuruinen kuin vanhempainpäiväraha, mutta lasketaan hieman eri tavalla.²⁵

Vuosityötulo	Äitiysraha ensimmäisiltä 56 päivältä	Muut vanhempainpäivärahat
35 000 euroa	$35\,000 : 300 \times 0,9$ = 105 euroa / pv	$(32\,892 : 300 \times 0,7) + (2108 : 300 \times 0,4)$ = 76,75 + 2,81 = 79,56 euroa / pv

Taulukko 1: Esimerkki vanhempainpäivärahan laskemisesta 35 000 euron vuosityötuloilla.

Määrän laskemiseen vaikuttaa myös päivärahaa edeltävien kuuden kuukauden työtulot, jos tulot ovat nousseet vähintään 20 % verotuksessa vahvistetuista tuloista. Henkilön saama etuus ennen päivärahaa vaikuttaa määrän laskemiseen, mikäli henkilö on opiskellut, ollut kuntoutuksessa tai työttömänä.²⁶ Mikäli henkilö on esittänyt selvityksen muuttuneista tuloistaan, esimerkiksi uusi työsopimus, on hänellä oikeus sen perusteella laskettaviin päivärahoihin. Lain

²⁴ SVL 7-10 luvut

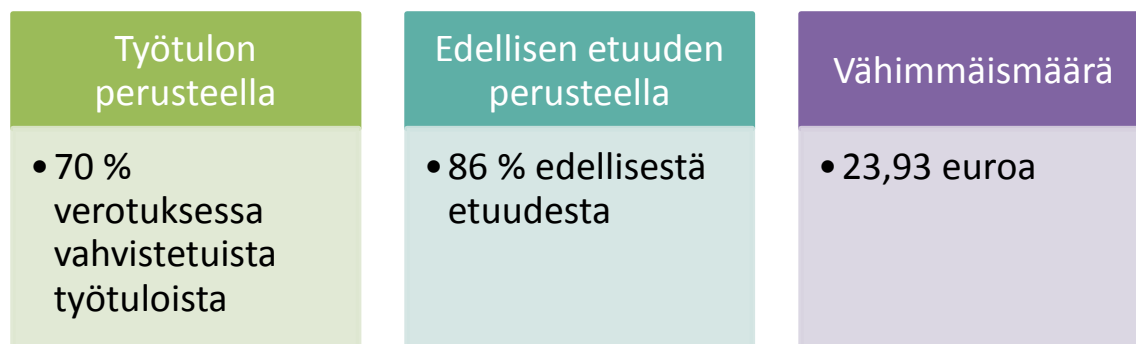
²⁵ SVL 11:1 §

²⁶ Kela, Vanhempainpäivärahat, 2016

ja päivärahojen tarkoitus on turvata vanhemman tulot niin, mitä ne olisivat jos vanhempi olisi töissä.²⁷

Mikäli vanhempainpäivärahaa maksetaan edellisen etuuden perusteella, on sen määrä vähintään 86 prosenttia edeltävästä etuudesta. Jos henkilö on edeltävän neljän kuukauden aikana saanut opintorahaa, on vanhempainpäivärahan määrä vähintään kahdeskymmenesviidesosa kuukausittaisesta opintorahasta.²⁸

Henkilön tullessa raskaaksi ennen kuin edellinen lapsi on täyttänyt kolme, käytetään laskukaavana samoja aiemmin ilmoitettuja tuloja. Henkilö, jolla ei ole työtuloja, saa vähimmäispäivärahaa, joka on suuruudeltaan 23,93 euroa.²⁹ Mikäli henkilön saama vanhempainpäiväraha jäisi pienemmäksi kuin vähimmäispäiväraha, maksetaan se vähimmäismääräisenä.³⁰ Vanhempainpäivärahojen määrät ovat siis sidonnaisia hakijan elämäntilanteeseen ja tuloihin.



Kuvio 3: Vanhempainpäivärahan suuruus yksinkertaistettuna.

2.1.1 Tilastotietoa vanhempainpäivärahoista

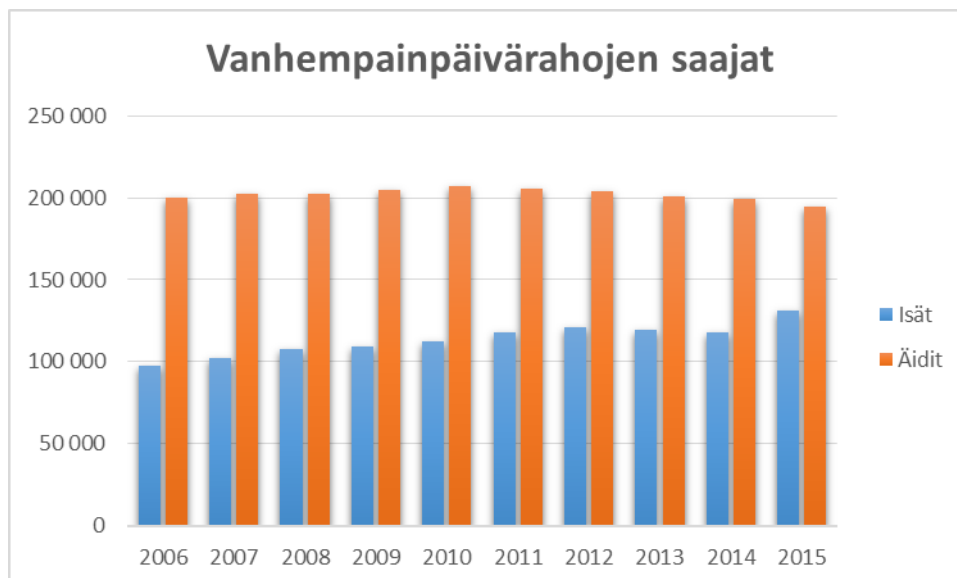
Kela kerää vanhempainpäivärahojen saajista vuosittain erilaisia tietoja tilastoihin, joita on hieman tutkittu seuraavassa.

²⁷ SVL 11:4

²⁸ SVL 11:6

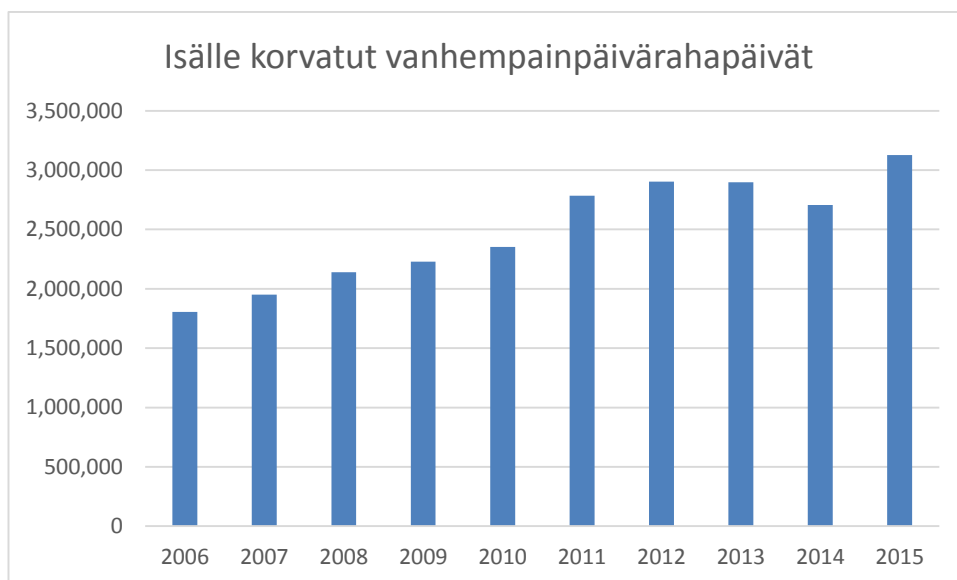
²⁹ Kela, Vanhempainpäivärahat, 2016

³⁰ SVL 7:3 §



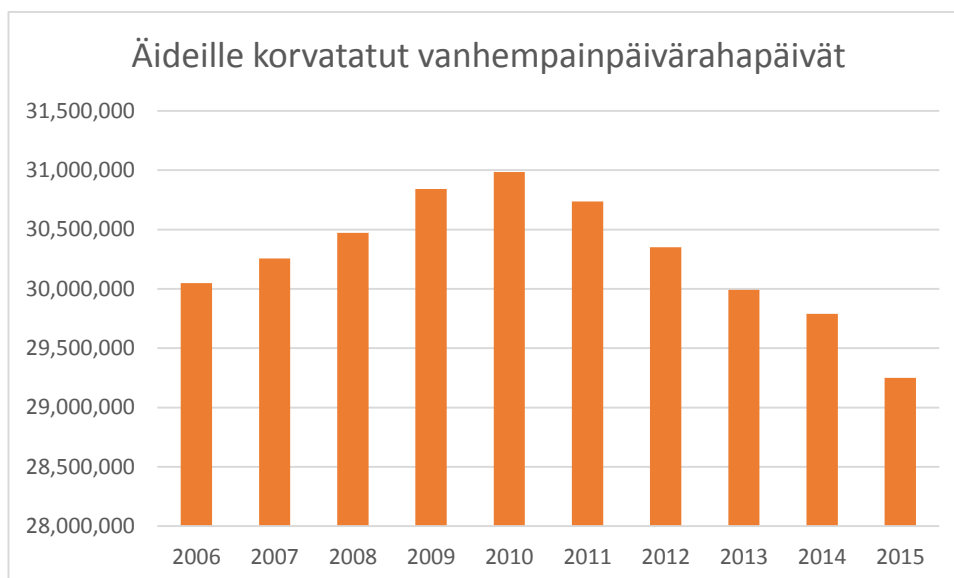
Kuvio 4: Vanhempainpäivärahojen saajat vuosina 2006 - 2015 (Kelasto-raportit).

Taulukossa on kuvattu vanhempainpäivärahojen saajat isien ja äitien osalta. Tilanne on muuttunut vuodesta 2006 vuoteen 2015. Äidit hyödyntävät vanhempainpäivärahoja kuitenkin edelleen enemmän kuin isät. Päivärahojen saajista isien määrät ovat nousseet verrattuna äiteihin vuodesta 2006 lähtien. Vuonna 2015 isien osuus vanhempainpäivärahojen saajista oli suurin koskaan. Tilanne on siis muuttunut tasa-arvoisempaan suuntaan.



Kuvio 5: Korvatut vanhempainpäivärahojen päivät isille vuosina 2006 - 2015 (Kelasto-raportit).

Kun tarkastelee isien viettämiä perhevapaapäiviä, niiden määrässä on havaittavissa nousua. Vuonna 2015 isät ovat viettäneet enemmän korvattuja vanhempainvapaapäiviä kuin koskaan ennen. Samaan aikaan isien määrä vanhempainpäivärahojen saajana on ollut nousussa (taulukko 1). Tämä kertoo siis sen, että yhä useampi isä viettää perhevapaita, mutta pidettyjen vapaiden pituudet eivät ole muuttuneet juuri mihinkään.



Kuvio 6: Korvatut vanhempainpäivärahojen päivät äideille vuosina 2006 - 2015 (Kelasto-raportit).

Taulukossa 2 kuvattiin isien viettämiä vanhempainvapaapäiviä vuosittain. Kyse oli miljoonista päivistä. Äitien osalta yllä olevassa taulukossa kyse on kuitenkin kymmenistä miljoonista päivistä. Äidit siis viettävät suurimman osan ajasta lapsen kanssa, vaikka vuonna 2015 onkin jo näkyvässä iso notkahdus. Vuonna 2015 isille korvatut päivät olivat vain noin 10 prosenttia yhteismäärästä. Erot ovat siis huimat, vaikka erillisistä taulukoista katsottuna ne näyttävätkin tasoittuvan hiljalleen.

Isälle tarkoitettu isäkuukausi poistui vuonna 2013. Isäkuukausi lyhensi pidettäviä vanhempainrahopäiviä, sillä isäkuukauteen sisältyi 12 arkipäivää vanhempainvapaasta ja 1-24 arkipäivää isyysvapaata. Hallituksen esityksessä eduskunnalle sairausvakuutuslain muuttamisessa (HE 111/2012) perusteltiin isäkuukauden poistamista sillä, että se kannustaisi isiä pitämään perhevapaita.³¹ Koska isän oikeus isyysrahaan ei enää ollut sidoksissa vanhempainrahaan, sen uskottiin kannustavan isiä käyttämään oikeuttaan. Hallituksen esityksen mukaan isät pitävät niitä vapaita, jotka on heille osoitettu. Lakimuutoksen arvioitiin lisäävän isyysvapaan käyttöä.³²

Isyysvapaiden käyttö on ilmeisesti lisääntynyt, jos tarkastelee taulukoita. Koska muutos tuli voimaan vasta vuoden 2013 lopulla, viimeisiä isäkuukausia pidettiin 2014 kesällä.³³ Vuosi 2015 voisi olla jo vertailukelpoinen aiempiin vuosiin, ja kuten taulukosta 2 näkyy, silloin on korkein pylväs. Isien lisääntyneiden vapaiden käyttöön voi toki olla monia muitakin syitä kuin isäkuu-

³¹ HE 111/2012, 8

³² StVM 21/2012

³³ Kela, Uuden lain mukaisia isyys vapaita pidetään nyt, 2013

kauden poistuminen, kuten esimerkiksi huono taloustilanne ja siitä johtuva työttömyys, jonka vuoksi isä jääkin kotiin.

2.2 Äitiysvapaa

Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää.³⁴ Arkipäiviksi luetaan päivät maanantaista lauantaihin, mutta ei kuitenkaan arkipyhiä.³⁵ Työsopimuslain mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa vapaan ajalta, mutta useammassa työehtosopimuksessa on sovittu palkanmaksusta äitiysvapaan ja tilapäisen hoitovapaan ajalle.³⁶ Työnantajalla on velvoite korvata odottavalle äidille ennen synnytystä tapahtuvista tutkimuksista aiheutuvia ansi-on menetyksiä, jos tutkimuksia ei pystytä suorittamaan vapaa-ajalla.³⁷

Äitiysvapaa alkaa ennen lapsen syntymää. Äitiysvapaalle jäädyään viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Äidillä on mahdollisuus jäädä äitiysvapaalle aikaisemmin, mutta kuitenkin aikaisintaan 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa.³⁸ Äitiysrahakauden aikana työntekijä saa tehdä töitä työnantajan suostumuksella, jos työ ei vaaranna sikiön tai äidin itsensä turvallisuutta. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kaksi viikkoa ennen laskettua aikaa eikä kaksi viikkoa jälkeen synnytyksen.³⁹ Äitiysvapaan aikana työskentelevälle äitiysraha maksetaan vähimmäismääräisenä. Koska äitiysrahaa maksetaan vain arkipäiviltä, työskentely sunnuntaisin tai arkipyhinä ei vaikuta äitiysrahan määrään. Päätoimisesti opiskeleva voi saada opintotuen lisäksi vähimmäismääräistä äitiysrahaa.⁴⁰

Äidillä on vapaus valita, milloin aloittaa äitiysvapaan. Äitiysvapaan alettua Kela maksaa äitiysrahaa, jota tulee hakea kaksi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantajalle vapaasta tulee ilmoittaa kaksi kuukautta ennen vapaan alkua. Äitiysvapaan jälkeen on mahdollista jäädä vanhempainvapaalle ja saada vanhempainrahaa.⁴¹

Kelan raporttien mukaan vuonna 2015 äidit olivat äitiysvapaalla keskimäärin noin 85 päivää äitiä kohden (saajien määrä 136 386 ja korvatut päivät 11 602 632).⁴² Sitä ei voida luvuista sanoa, kuinka pitkiä vapaita äidit pitävät, koska vapaa on voinut alkaa jo vuonna 2014 tai jatkua edelleen vuonna 2016.

³⁴ SVL 9:3

³⁵ Kela, Äitiysraha, 2015

³⁶ Työsuhde - muut vapaat työstä, 2015

³⁷ TSL 8 §

³⁸ Kela, Näin haet äitiysrahaa, 2016

³⁹ TSL

⁴⁰ Kela, Äitiysraha, 2015

⁴¹ Kela, Näin haet äitiysrahaa, 2016

⁴² Kela, Kelasto-raportit, 2016

2.2.1 Erityisäitiysraha

Äidillä voi olla myös oikeus erityisäitiysrahaan ennen varsinaista äitiysvapaata, mikäli hän työssään altistuu kemiallisille aineille, säteilylle tai muille vastaaville vaarallisille asioille, mitkä voivat olla vaaraksi hänen tai sikiön terveydelle. Lähtökohtaisesti työnantajalla on velvollisuus siirtää työntekijä toisiin työtehtäviin, mikäli mahdollista. Erityisäitiysrahaa maksetaan niin kauan, kun äiti on estynyt tekemästä työtään, kuitenkin siihen saakka että varsinainen äitiysloma alkaa. Erityisäitiysrahakauden aikana äidin tulee olla kuitenkin työkykyinen.⁴³

Erityisäitiysrahaa koskevaan hakemukseen, joka osoitetaan Kelaan, tulee liittää todistus raskaudesta, työolosuhteet tuntevan lääkärin lausunto ja työnantajan selvitys siitä, että työntekijä on poissa työstä eikä häntä voi siirtää muihin tehtäviin.⁴⁴ Kela on myöntänyt erityisäitiysrahaa esimerkiksi henkilöille, jotka ovat olleet automaalareita, eläinlääkäreitä tai kuvataiteilijoita, kun taas hakemuksia on hylätty metallityöntekijältä ja postinjakajalta. Työn fyysinen raskaus ei ole syy erityisäitiysrahaan.⁴⁵

2.3 Isyysvapaa

Isyysvapaa on pituudeltaan enintään 54 arkipäivää ja näistä enintään 18 on pidettävissä samanaikaisesti äidin kanssa, kun hän saa äitiys- tai vanhempainrahaa.⁴⁶ Loput 36 päivää isyysvapaasta saa pitää äitiys- tai vanhempainrahakauden jälkeen. Isä voi myös vaihtoehtoisesti pitää koko 54 arkipäivän isyysvapaan äitiys- tai vanhempainrahakauden jälkeen. Kummassakin vaihtoehdossa vapaa tulee pitää ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta.⁴⁷

Isyysvapaan voi aloittaa, kun lapsi syntyy. Adoptiolapsen kohdalla isän tulee olla käyttänyt isyysvapaat ennen kuin lapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.⁴⁸ Isyysvapaat saa pitää kerralla tai ne voi jakaa osiin. Yhtäaikaisesti äidin kanssa pidettävät 1-18 arkipäivää voi jakaa enintään neljään jaksoon. Vanhempainrahakauden jälkeen isyysvapaan saa jakaa enintään kahteen jaksoon. Isän vapaat eivät ole jaettavissa äidille.⁴⁹

Mikäli isä pitää isyysvapaan vasta vanhempainrahakauden jälkeen, lapsi voi olla päivähoitossa ennen isyysvapaata. Lapsen päivähoitopaikka säilyy isyysvapaan ajan. Lapsi ei kuitenkaan

⁴³ SVL 4 - 5 §

⁴⁴ Valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta 1335/2004

⁴⁵ Kela, Erityisäitiysrahan koulutuspaketti, 2014

⁴⁶ Työsuhde - muut vapaat työstä, 2015

⁴⁷ TEM, Perhevapaat, 2016

⁴⁸ Kela, Isyysrahat, 2016

⁴⁹ Kela, Isyysrahat, 2016

isyysvapaan aikana saa olla päivähoidossa. Perheen muita mahdollisia lapsia päivähoito kielto isyysvapaan aikana ei koske.⁵⁰

Kela maksaa isyysvapaan ajalta isyysrahaa. Tulevan isän tulee selvittää, maksaako työnantaja palkkaa isyysvapaan ajalta. Isyysraha hakemusta varten pitää olla tieto, mikäli työnantaja maksaa palkkaa isyysvapaalta. Isyysvapaasta tulee ilmoittaa viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaajakson alkua. Isyysvapaan ollessa enintään 12 arkipäivää, tulee työnantajalle ilmoittaa kuukausi etukäteen.⁵¹

Isän tulee hakea isyysrahaa vasta kun lapsi on syntynyt tai isä tietää tarkan ajankohdan, jolloin aikoo pitää isyysvapaata. Isyysraha tulee hakea yhtäjaksoiselle pidemmälle ajanjaksolle tai useammalle lyhemmälle jaksolle, jos tarkoituksena on jakaa isyysvapaa eri ajankohtiin. Isyysrahaa niin kuin äitiysrahaa maksetaan arkipäiviltä, joita ovat päivät maanantaista lauantaihin, mutta ei kuitenkaan arkipyhät. Isällä on vapaus päättää, mille päiville hakee isyysrahaa.⁵²

Isyysrahan hakijan tulee ottaa huomioon, että työnantajan maksaessa isälle palkkaa isyysvapaan ajalta maksetaan isyysraha työnantajalle. Jos isyysvapaaseen kuuluu palkallisia vapaa-päiviä, maksetaan työnantajalle raha myös näiltä päiviltä. Esimerkkinä, jos palkallinen isyysvapaa jatkuu viikonlopulle ja lauantai on palkallinen vapaapäivä, saa työnantaja maksun myös lauantailta. Tällöin kannattaa isyysrahan hakijan ottaa huomioon, että lauantai kuluttaa isän isyysrahapäiviä. Isyysrahan saamiselle on edellytyksenä, että henkilö ei työskentele tai opiskele päätoimisesti isyysvapaan aikana. Arkipyhinä ja sunnuntaisin saa tehdä töitä, koska isyysrahaa maksetaan arkipäiviltä.⁵³

Vuonna 2015 Kelan raporttien mukaan isät olivat isyysvapaalla keskimäärin noin 21,7 päivää isää kohden (isyysrahojen saajien määrä 130 004 ja korvatut päivät 2 822 264). Pidettyjä isyysvapaita samaan aikaan äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa oli keskimäärin noin 15,2 päivää (saajien määrä 88 268 ja korvatut päivät 1 339 936).⁵⁴ Luvuista ilmenee, että isyysvapaata pidetään mieluummin äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa samaan aikaan, mutta yksin pidettäviä päiviä jää käyttämättä jonkin verran.

2.4 Vanhempainvapaa

⁵⁰ Kela, Isyysrahat, 2016

⁵¹ Kela, Isyysrahat, 2016

⁵² Kela, Isyysrahat, 2016

⁵³ Kela, Isyysrahat, 2016

⁵⁴ Kela, Kelasto-raportit, 2016

Vanhempainvapaa kuuluu sekä äidille että isälle. Vanhemmat saavat valita, miten jakavat vanhempainvapaan. Vanhempainvapaa kestää noin puoli vuotta eli 158 arkipäivää ja Kela maksaa siltä ajalta vanhempainpäivärahaa. Korvattavia päiviä ovat arkipäivät, eli päivät maanantaista lauantaihin, mutta eivät kuitenkaan arkipyhät.⁵⁵

Vanhempainvapaaseen pätee myös kahden kuukauden ilmoitusaika arvioituksi vapaan aloituspäiväksi.⁵⁶ Erityisemmissä tilanteissa, kuten jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, on ilmoitusaika yhden kuukauden. Mikäli kahden kuukauden ilmoitusajasta ei pystytä pitämään kiinni esimerkiksi puolison töihin paluun vuoksi, on työntekijällä mahdollisuus jäädä vapaalle kuukauden ilmoitusajalla. Tämä ei kuitenkaan saa aiheuttaa työnantajalle vaikeuksia. Jos työnantaja joutuu hylkäämään työntekijän vapaalle jäämisen kuukauden ilmoitusajalla, tulee hänen esittää kirjallinen perustelu syistä.⁵⁷

Vanhemmat saavat valita pitävätkö vanhempainvapaan kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti. Rekisteröidyssä parisuhteessa elävällä lapsen vanhemman puolisoilla on oikeus vanhempainvapaaseen, mikäli lapsi on syntynyt tai toinen puoliso on adoptoinut alle seitsemän vuotiaan lapsen sen jälkeen kun suhde on rekisteröity.⁵⁸

Työsopimuslain (26.1.2001/55 4:2 §) mukaan kokoaikaista vanhempainvapaata voi pitää molemmat vanhemmat enintään kaksi vapaajaksoa. Vanhempainvapaan vähimmäispituus työssäkäynnillä on 12 arkipäivää.⁵⁹ Sairausvakuutuslaki koskee niitäkin, joilla ei ole työnantajaa, kuten yrittäjiä tai opiskelijoita. He voivat pitää lyhemmänkin vanhempainvapaan, koska työsopimuslaki ei sido heitä.⁶⁰

Vanhempainvapaa voidaan pitää osa-aikaisesti niin, että kumpikin vanhemmista tekee sopimuksen työnantajansa kanssa työajan lyhentämisestä ja palkan alentamisesta vähintään kahdeksi kuukaudeksi.⁶¹ Tällöin sekä äiti että isä työskentelevät osa-aikaisesti ja hoitavat lasta. Käytännössä se tapahtuu niin, että kummankin työaika ja palkka on 40 - 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Tällöin siis vanhempien tulee hoitaa lapsi itse ja heillä on oikeus osittaiseen vanhempainrahaan.⁶² Kyseinen järjestelmä mahdollistaa sen, että lapsi saa olla molempien vanhempien kanssa kotona. Se tarkoittaa myös sitä, että vanhemmat ovat eri aikoina kotona, mikä ei välttämättä ole helpoin ratkaisu parisuhteen kannalta.

⁵⁵ Kela, Vanhempainrahat, 2016

⁵⁶ Työsuhde - muut vapaat työstä, 2015

⁵⁷ Työsuhde - muut vapaat työstä, 2015

⁵⁸ TEM, Perhevaapaat, 2016

⁵⁹ TSL 4:2 §

⁶⁰ HE 63/2014 vp, 9

⁶¹ TEM, Perhevaapaat, 2016

⁶² SVL 9:9 §

Vuonna 2015 Kelan mukaan isät olivat vanhempainvapaalla keskimäärin noin 58,7 päivää isää kohden (saajien määrä 5206 ja korvatut päivät 305 376) kun taas äidit keskimäärin noin 109,3 päivää äitiä kohden (saajien määrä 161 008 ja korvatut päivät 17 601 482). Yhteensä isät ja äidit viettivät vanhempainvapaata keskimäärin noin 107,7 päivää.⁶³ Äidit siis käyttävät suurimman osan vanhempainvapaasta.

2.5 Perhevapaasta ilmoittaminen

Lähtökohtaisesti perhevapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle kaksi kuukautta ennen vapaan alkua. Perustellusta syystä perhevapaan voi keskeyttää tai siirtää sen ajankohtaa. Muutoksista tulee sopia työnantajan kanssa. Työnantajalle tulee ilmoittaa muutoksista vähintään kuukautta ennen tulevaa muutosta.⁶⁴

Terveydentilaan liittyvistä syistä työntekijä saa aikaistaa äitiysvapaata tai synnytyksen yhteydessä muuttaa isyysvapaan ajankohdan. Muutoksista tulee ilmoittaa työnantajalle mahdollisimman pian ja tällaisiin radikaaleihin nopeisiin muutoksiin tulee olla painava lapsen, äidin tai isän terveydentilaan liittyvä syy. Ottolapsen vanhemmalla on myös oikeus muuttaa vapaan pidettävää ajankohtaa hyvin perustellusta syystä. Asiasta pitää tässäkin tapauksessa ilmoittaa mahdollisimman pian.⁶⁵

2.6 Työehtosopimusten mukaiset perhevapaat

Kuten edellä on mainittu, sairausvakuutuslaki säätelee vapaiden pituuksia sekä niistä maksettavia rahasummia. Työehtosopimuksilla voidaan tarjota parempia ehtoja, mutta lain määräämiä pituuksia ja rahasummia ei voida alittaa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa pidettävistä perhevapaista palkkaa, mutta useampi työnantaja maksaa palkkaa työehtosopimuksen mukaan. Nämä maksettavat summat ja niiden ehdot vaihtelevat eri alojen työehtosopimusten kesken huomattavasti.

Seuraavassa vertaillaan kahden hyvin erilaisen alan työehtosopimusten määräämiä perhevapaata. Palveluala on mielletty naisvaltaiseksi alaksi, kun taas metalliala miesvaltaiseksi alaksi. Tämän vuoksi seuraavassa käsitellään niihin liittyviä työehtosopimuksia eli Palvelualojen ammattiliitto PAMin kaupan alan ja metalliliiton teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimusta. Vertailussa tuodaan esiin mies- ja naisvaltaisten alojen eroja.

⁶³ Kela, Kelasto-raportit, 2016

⁶⁴ TSL 4: 3 a §

⁶⁵ TSL 4: 3 a §

Metalliliiton teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimuksessa sanotaan seuraavaa:

”Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6kk ennen synnytystä maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa 56 päivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä työ sopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaan.”⁶⁶

Kyseinen työehtosopimus tarjoaa siis paremmat edut kuin sairausvakuutuslaki. Lain mukaan ensimmäisiltä 56 päivältä maksetaan 90 prosenttia verotuksessa vahvistetuista työtuloista, kun taas tämän työehtosopimuksen mukaisesti maksetaan täyttä palkkaa.

Työehtosopimuksessa mainitaan soveltamisohje jonka mukaan työnantajalla ei ole palkanmaksu velvollisuutta, jos työntekijä aloittaa uuden äitiysloman edellisen perhevapaan kanssa päällekkäin. Työnantajan ei siis tarvitse maksaa kahdesta päällekkäisestä vapaasta palkkaa työntekijälle.⁶⁷

Isyysvapaajakso on kuusi päivää ja työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysvapaan palkanmaksuun pätee samat säännökset, kuin äitiysvapaan palkan maksussa. Työntekijän adoptoidessa alle kouluikäisen lapsen, maksetaan hänelle samoin säädöksin palkkaa, kuin äitiys- ja isyysvapaissa.⁶⁸

Vertailukohteena edelliseen työehtosopimukseen on palvelualojen ammattiliitto PAM. PAMin kaupan alan työehtosopimuksessa sanotaan, että äitiys tai adoptiovapaalle jäävälle työntekijälle maksetaan kolmen kuukauden palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan erotus. Toisena vaihtoehtona on, että maksetaan kolmen kuukauden palkka, jolloin työnantajalla on velvollisuus hakea sairausvakuutuslakiin kuuluva äitiysraha. Työntekijän edellytetään työkennelle vähintään yhdeksän kuukautta työsuhhteessa ennen vapaalle jäämistä ja työntekijän tulee palata kyseiseen työhönsä takaisin näiden vapaiden jälkeen. Jotta työntekijälle maksetaan erotus, tulee hänen tehdä selvitys äitiysrahan suuruudesta. Työntekijällä on velvollisuus toimittaa Kelan antama selvitys työnantajalle, jonka jälkeen työntekijä saa puuttuvan erotuksen.⁶⁹

Mikäli työntekijä ei toimita Kelaan vaadittavia selvityksiä, eikä hän tästä syystä saa äitiysrahaa tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä. Työntekijä joka tekee alle 37,5 tuntia viikossa maksetaan

⁶⁶ Tekninen huolto ja kunnossapito työehtosopimus, 2015

⁶⁷ Tekninen huolto ja kunnossapito työehtosopimus, 2015

⁶⁸ Tekninen huolto ja kunnossapito työehtosopimus, 2015

⁶⁹ Kaupan työehtosopimus, 2014 - 2017

palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus tai kolmen kuukauden palkka vapaan alkua edeltävän yhdeksän kuukauden keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.⁷⁰

Isyysvapaalle jäävälle työntekijälle maksetaan kuudelta ensimmäiseltä isyysvapaapäivältä palkan ja sairausvakuutuslain isyysrahan erotus. Vastaavalta ajalta voidaan maksaa myös palkka, jolloin työnantaja hakee sairausvakuutuslakiin kuuluvan isyysrahan. Muutoin tulee noudattaa edellä mainittua.⁷¹

Teknisen huollon ja kunnossapidon työehtosopimuksessa mainittu äitiyslomalta maksettu rahapalkka koskee 56 päivää. Palvelualojen työehtosopimuksessa maksettava aika on kolme kuukautta eli noin 65 työpäivää. Voidaan todeta, että jo pelkästään näiden kahden ammattiliiton työehtosopimuksissa on huomattava ero maksettavissa äitiyslomapäivissä. Lisäksi PAMin työehtosopimus vaatii, että työntekijä on työskennellyt yhdeksän kuukautta, kun metalliliiton työehtosopimuksessa riittää kuusi kuukautta.

Isyysvapaista maksettavien päivien määrä oli molemmissa kuusi päivää eli huomattavasti pienempi kuin äitiyslomassa. Isyysloma on yleisestikin lyhempi kuin äitiysloma, joten on luonnollista sen vuoksi, että palkallisia isyyslomapäiviä on vähemmän. Kahden erilaisen työehtosopimuksen välillä on melkoisia eroja, mikä ei ole kovin tasa-arvoista. Toisaalta työehtosopimukset tarjoavat työntekijälle paremmat edut kuin laki, mutta ne eivät kohtele eri alojen ihmisiä samoilla tavoin.

3 Hoitovapaa

Hoitovapaalle on mahdollisuus jäädä vanhempainvapaan jälkeen ilman, että työsuhde katkeaa. Hoitovapaa on tarkoitettu alle kolme vuotiaan lapsen hoitoon. Hoitovapaaajakso on vähintään kuukauden pituinen ja työntekijällä on oikeus kahteen kokoaikaiseen hoitovapaaajaksoon. Ottolapsen vanhempi on oikeutettu hoitovapaaseen joka jatkuu vähintään kaksi vuotta adoptoinnista alkaen, mutta ei enää silloin kun lapsi aloittaa koulun.⁷²

Tarvittaessa työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia kahta useammasta tai kuukautta lyhemmästä hoitovapaaajaksosta. Vain toinen vanhemmista tai huoltajista voi olla kerrallaan hoitovapaalla. Yksi hoitovapaaajakso on käytettävissä samanaikaisesti toisen vanhemman tai huoltajan äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa.⁷³

⁷⁰ Kaupan työehtosopimus, 2014 - 2017

⁷¹ Kaupan työehtosopimus, 2014 - 2017

⁷² TSL 4: 3 a §

⁷³ TSL 4:3 a §

Vanhemmalla tai huoltajalla on myös oikeus osittaiseen hoitovapaaseen. Osittainen hoitovapaa tarkoittaa työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta, jossa työaika on lyhennetty. Työnantajan ei ole kuitenkaan pakko myöntää osittaista hoitovapaata, mikäli se aiheuttaa vakavaa haittaa työnantajan palvelu- ja tuotantotoiminnalle. Laissa ei ole säädetty tarkkoja edellytyksiä osittaisen hoitovapaan kieltämiselle, vaan se jää työnantajan arvioitavaksi. Sopimus osittaisesta hoitovapaasta tehdään aina tietyksi aikaa kerrallaan voimaan, mutta se voidaan myös sovitusti keskeyttää. Osittaisen hoitovapaan tarkoitus on se, että lapsi saa kasvaa perheen parissa ja samaan aikaan vanhemmilla pysyy yhteys työelämään.⁷⁴

Osittaista hoitovapaata voi saada työntekijä, joka on työskennellyt vähintään 6 kuukautta edellisen 12 kuukauden ajan samalle työnantajalle. Osittaista hoitovapaata voi saada lapsen toisen kouluvuoden loppuun. Mikäli lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden pariin, voi osittaista hoitovapaata saada kolmannen lukuvuoden loppuun.⁷⁵

Vammaisen, pitkäaikaissairaan tai muun erityisen huollon tarpeessa olevan lapsen vanhempi on oikeutettu osittaiseen hoitovapaaseen niin pitkään, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.⁷⁶ Tätä varten työntekijän tulee toimittaa työnantajalle selvitys siitä, että lapsi on erityisen hoidon tai huolenpidon tarpeessa. Erityisen hoidon tarpeessa olevan lapsen hoitoon kuuluu enemmän aikaa kuin terveeseen, kuten lääkärikäyntejä, jonka vuoksi osittainen hoitovapaa on mahdollistettu pitempi aikaiseksi kuin terveeseen lapsen. Tällä halutaan kannustaa vanhempia pysymään myös työelämässä.⁷⁷ Osittaisen hoitovapaan kohdalla työnantajalla on siis enemmän sanavaltaa ja se voi myös kieltäytyä myöntämästä sitä.

3.1 Tilapäinen hoitovapaa

Äkillisesti sairastunutta alle kymmenenvuotiaasta lasta on oikeus hoitaa kerralla neljä työpäivää. Lapsen tulee asua samassa taloudessa, mutta hoitajan ei tarvitse olla biologinen vanhempi. Tätä on perusteltu sillä, että esimerkiksi äidin uusi avopuoliso voi olla luonteva henkilö hoitamaan sairasta lasta. Tätä kutsutaan tilapäiseksi hoitovapaaksi ja lapsen etävanhemmalla on vastaava oikeus. Etävanhemmalla ei tarvitse kuitenkaan olla yhteishuoltajuuspäätöstä. Sairaana lapsen kanssa ei saa olla kaksi henkilöä samanaikaisesti pois työstä, vaan henkilöiden tulee keskenään päättää, kuka jää sairaan lapsen kanssa kotiin.⁷⁸

Työntekijällä on myös oikeus poissaoloon pakottavasta perhesyystä. Pakottavaksi perhesyyksi lasketaan onnettomuus, vakava sairaus tai muu ennalta arvaamaton syy, joka vaatii työntekijän läsnäoloa perheensä kanssa, esimerkiksi perheenjäsenen kuolema. Työnantajan tulee pyr-

⁷⁴ HE 44/2006 vp, 12-13

⁷⁵ TSL 4:4 §

⁷⁶ TSL 4:4 §

⁷⁷ HE 44/2006 vp, 12-13

⁷⁸ HE 44/2006 vp, 14-15

kiä järjestämään työntekijän työt siten, että työntekijällä on mahdollisuus jättäytyä pois töistä määräajaksi jos hänen perheenjäsenellä tai muulla läheisellä on erityistä hoitoa vaativa tila. Poissaololle ei ole säädetty enimmäis- tai vähimmäispituutta.⁷⁹

3.2 Yksityisen hoidon tuki

Yksityisen hoidon tukea voi saada jos lasta hoitaa palkattu lastenhoitaja tai yksityisten palvelujen tarjoaja. Lapsen tulee olla alle kouluikäinen, jotta tukea voi saada. Mikäli lapsi on jo kunnallisessa hoidossa, tukea ei myönnetä.⁸⁰

Yksityisen hoidon tukeen lukeutuu hoitoraha, hoitolisä ja mahdollinen kuntalisä, riippuen mistä kunnassa asuu. Hoitorahaan ei vaikuta perheen tulot, mutta hoitolisään ne vaikuttavat. Toinen lapsen vanhemmasta tai huoltajasta voi hakea yksityisen hoidon tukea. Tukea ei makseta perheelle vaan poikkeuksetta suoraan yksityiselle hoitajalle tai yksityiseen päivähoitopaikkaan. Yksityinen hoitaja voi olla myös sukulainen, mutta hän ei saa asua samassa taloudessa lapsen kanssa keneen hoito on osoitettu. Perheelle yksityinen hoito ei ole verotettavaa, mutta päivähoidon tuottajalle se on. Hoitorahaa ja hoitolisää voi saada useammasta lapsesta, jos he kaikki ovat oikeutettuja yksityisen hoidon tukeen. Kuntalisan määrä vaihtelee alueittain sekä myös sen ehdot.⁸¹

Yksityiseen hoidon tukeen ovat oikeutettuja ne kenellä on alle kouluikäinen lapsi, jota hoitaa perheen itse palkkaama hoitaja tai sellainen henkilö, joka tuottaa yksityisen päivähoiton palveluja. Mikäli lapsi on kunnan järjestämässä päivähoitossa tai lapselle on sieltä varattu hoitopaikka, ei yksityisen hoidon tukea voi saada. Yksityisen hoidon tukea ei myöskään voi saada vanhempi, joka asuu eri taloudessa kuin lapsi. Tuki on myös kielletty lapsesta, josta isälle maksetaan isyysrahaa.⁸²

3.3 Kotihoidon tuki

Huoltaja tai vanhempi on oikeutettu kotihoidon tukeen, jos alle 3-vuotiaasta lasta hoidetaan kotona. Kotona hoidettavan alle 3-vuotiaan muista sisaruksista, jotka ovat alle kouluikäisiä, voidaan maksaa myös kotihoidon tukea. Tuen saaminen loppuu viimeistään, kun perheen nuo-

⁷⁹ TSL 4:7, 7 a §

⁸⁰ Kela, Yksityisen hoidon tuki, 2015

⁸¹ Kela, Yksityisen hoidon tuki, 2015

⁸² Kela, Yksityisen hoidon tuki, 2015

rin lapsi täyttää kolme vuotta. Kotihoidon tuessa pätee myös sama kuin yksityisen hoidon tuessa, että tukea ei voi saada, mikäli lapsi on kunnallisessa päivähoitossa.⁸³

Kotihoidon tukeen kuuluu hoitoraha, hoitolisä ja mahdollinen kuntalisä. Hoitorahaan ei vaikuta perheen tulot ja hoitolisään vaikuttaa perheen yhteenlasketut tulot. Kuntalisää saa, jos asuu kunnassa missä sen saamiseen on mahdollisuus.⁸⁴

Kotihoidon tukea voi hakea lapsen vanhempi tai huoltaja. Joskus tukea voi hakea myös henkilö, joka hoitaa lasta pääsääntöisesti ja asuu lapsen kanssa samassa taloudessa. Adoptiovanhemmat ovat myös oikeutettuja hakemaan kotihoidon tukea. Vanhempien tai huoltajien muut etuudet voivat vaikuttaa kotihoidon tukeen. Jos perheeseen syntyy uusi lapsi, saa äiti jälleen äitiysrahaa. Tässä tapauksessa kotihoidon tukea ei enää makseta.⁸⁵

4 Suomen kansalaisen perhevapaaetuudet EU:ssa

Perhevapaiden toteutumisen tärkeys lähtee EU:ssa jo perusoikeus tasolta. Euroopan unionin perusoikeuskirjassa 33 artiklan 2. kohdassa sanotaan:

”Voidakseen sovittaa yhteen perhe- ja työelämänsä jokaisella on oikeus suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän synn vuoksi sekä oikeus vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta.”⁸⁶

Suomi kuuluu Euroopan unioniin ja EU:n alueella asuvilla ihmisillä on käytössään myös EU:n palvelut ja edut.

Neuvoston vuonna 2010 antamassa direktiivissä 2010/18/EU artiklan 1 mukaisesti vanhempainvapaata koskeva puitesopimus pantiin täytäntöön. Puitesopimuksen lausekkeessa 2 säädetään, että sekä naisilla että miehillä on oikeus vanhempainvapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi ainakin neljäksi kuukaudeksi. Ainakin yksi kuukausi neljästä olisi niin, ettei se olisi siirrettävissä toiselle vanhemmalle.⁸⁷ Kyseinen direktiivi ei aiheuttanut muutoksia Suomen lainsäädännössä, koska Suomessa on jo olemassa pidemmät perhevapaat kuin mitä direktiivin vähimmäismäärä määrää. Suomen kansalaisen asuessa muussa EU-maassa se toki turvaa mahdollisuuden vanhempainvapaaseen.

EU-tasolla on annettu asetus sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta, jonka tarkoitus oli säätää yhteiset säännökset sosiaaliturvaan liittyvien oikeuksien suojelemiseksi liikuttaessa

⁸³ Kela, Kotihoidon tuki, 2015

⁸⁴ Kela, Kotihoidon tuki, 2015

⁸⁵ Kela, Kotihoidon tuki, 2015

⁸⁶ EU:n perusoikeuskirja, 2000/C 364/01

⁸⁷ Neuvoston direktiivi 2010/18/EU

EU:ssa ja muutamassa muussa maassa. Asetuksessa sanotaan, että maat päättävät kuitenkin itse sosiaaliturvajärjestelmiensä edunsaajista, etuuksien tasosta ja etuuksien saamisen ehdoista.⁸⁸ Asetuksessa on säädetty myös perhe-etuuksista.

Tapauksessa jossa koko perhe asuu samassa EU maassa, on perhe-etuuksien maksamisesta vastuussa maa, jossa henkilö on vakuutettuna. Maksut eivät siis määräydy kansalaisuuden mukaan.⁸⁹ Jos esimerkiksi Suomen kansalainen asuu Irlannissa, sovelletaan häneen Irlannin perhe-etuusjärjestelmää, joka ei välttämättä ole yhtä kattava kuin Suomessa. Perhe-etuudet voivat poiketa toisistaan paljonkin eri EU-maiden välillä, joten kansalliseen lainsäädäntöön kannattaa tutustua hyvin.

Mikäli vakuutetun henkilön kaikki perheenjäsenet eivät asu samassa EU maassa, voi perhe olla oikeutettu etuuksiin useammasta EU maasta. Etuudet maksetaan kerran ja ensisijaisuussääntö määrää sen, mikä maa on velvoitettu etuuksien maksuun. Sosiaaliturva tarjoaa nämä edut ja niistä löytyy tarkemmin tietoa maittain. Ensisijaisuussääntöjen mukaan se EU maa, jossa perheellä on palkkatyöhön tai ammatinharjoittamiseen oikeudet, vastaa etuuksien maksamisesta perheelle. Tilanteessa jossa henkilöllä on oikeus etuuksiin kummassakin maassa palkkatyön tai ammatinharjoittamisen perusteella, määrittää lasten asuin maa etuuksien maksamisen. Tässä perusteena on, että toinen vanhemmista työskentelee kyseisessä maassa. Muutoin se maa, jolla on suuremmat etuudet, on velvoitettu maksamaan henkilölle kuuluvat etuudet. Henkilö, joka on oikeutettu kahden maan etuuteen ja jos hänelle on maksettu pienempi summa kuin toisesta maasta olisi ollut saatavana, tulee toisen maan maksaa henkilölle etuuksien välinen erotus lisäkorvauksena.⁹⁰

Asetus ei ole kovin yksiselitteinen, joten siihen kannattaa perehtyä hyvin ja ottaa selvää sen maan käytännöistä, jonne on muuttamassa.

5 Tasa-arvo työelämässä

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta työelämässä säädelään niin Suomen laeilla kuin Euroopan unionin lainsäädännöllä. Tasa-arvon edistäminen on ollut tärkeässä asemassa jo monia vuosia. Tämän työn yksi keskeinen ongelma on se, että perhevapaat eivät jakaudu tasaisesti miesten ja naisten välillä. Tämä liittyy yleisiin tasa-arvo-ongelmiin työelämässä, erityisesti työhönottoon liittyen.

⁸⁸ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) 883/2004

⁸⁹ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) 883/2004

⁹⁰ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) 883/2004

5.1 Tasa-arvo laki ja yhdenvertaisuuslaki

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään jo perustuslaissa (11.6.1999/731, PL 6 §). Tasa-arvoa edistetään työelämässä sekä yhteiskunnallisessa toiminnassa.⁹¹ Työsopimuslain (30.12.2014/1331 2:1 §) mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Osa-aikaisten tai määräaikaisten työntekijöiden kohdalla ei saa soveltaa epäedullisempia ehtoja kuin kokoaikaisilla vakituisilla työntekijöillä.⁹²

Tasa-arvoon liittyen on myös annettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvolaki 8.8.1986/609). Tämän lain tarkoituksena on muun muassa parantaa naisten asemaa työelämässä. Lain mukaan työnantajan velvollisuuksiin kuuluu esimerkiksi edistää tasa-arvoa helpottamalla naisten ja miesten työelämän ja perheen yhteensovittamista.⁹³

Tasa-arvolaisissa syrjintä on kielletty. Naista ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.⁹⁴ On kuitenkin yleisesti tiedossa, että esimerkiksi määräaikaissa työsuhteissa ilmenee ongelmia, jos nainen on raskaana. Tehyn (sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö) mukaan heille tulee vuosittain kymmeniä yhteydenottoja koskien raskauden vuoksi katkaistuja työsuhteita. Osa ratkaistaan luottamusmiesten kanssa, osa päättyy oikeuteen ja osaa jää sillensä, koska työntekijät eivät halua lähteä oikeuteen.⁹⁵ Yleisimmät yhteydenotot syrjintään liittyen koskevat palkkausta, työhönottoa ja raskautta.⁹⁶

Tasa-arvolain lisäksi yhdenvertaisuuslaki säätelee syrjintään liittyvistä asioista. Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325, 8 §) mukaan ketään ei saa syrjiä muun muassa perhesuhteiden, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.⁹⁷ Lain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset.⁹⁸

5.2 EU-lainsäädäntö

Euroopan unionin lainsäädännön keskeisiä välineitä ovat asetukset, direktiivit ja päätökset. Asetukset sitovat sellaisenaan jäsenmaiden lainsäädäntöä ja direktiivit ovat lainsäädäntöoh-

⁹¹ PL 2:1 §

⁹² TSL 2:1 §

⁹³ Tasa-arvoL 6 §

⁹⁴ Tasa-arvoL 7 §

⁹⁵ Tehy-lehti, Hankonen, 2015

⁹⁶ Valtioneuvoston tasa-arvo selonteko, 2010, 19

⁹⁷ YhdenvertL 8 §

⁹⁸ YhdenvertL 18 §

jeita, joita tulee soveltaa.⁹⁹ EU:sta on tullut monia tasa-arvoon liittyviä asioita. Suomi on myös ollut aktiivisena Euroopan unionin tasa-arvopolitiikan kehittäjänä.¹⁰⁰ Euroopan unionin antamassa direktiivissä (2006/54/EY) puhutaan muun muassa tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamisesta:

”Jäsenvaltioiden on otettava aktiivisesti huomioon pyrkimys miesten ja naisten tasa-arvoon laatiessaan ja pannessaan täytäntöön lakeja, asetuksia, hallinnollisia määräyksiä, politiikkoja ja toimintaa tässä direktiivissä tarkoitetuilla aloilla.”¹⁰¹

Lisäksi Euroopan Unionin perusoikeuskirjan 21 artikla kieltää syrjinnän seuraavasti:

“Kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan.”¹⁰²

Tätä artiklaa voisi tulkita siten, ettei nuoria naisia saisi syrjiä työhönotossa sillä olettamuksella, että he alkaisivat pian perustaa perheitä ja jäisivät perhevapaille.

Lisäksi Suomen tavoitteina on ollut edistää YK:ssa sukupuolten välistä tasa-arvoa.¹⁰³ Suomi on siis pyrkinyt edistämään tasa-arvoa niin omassa maassa kuin muualla maailmalla. Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) julkaisi kesäkuussa 2015 raportin, jonka mukaan Suomi on EU-maista toiseksi tasa-arvoisin maa. Voiton vei Ruotsi. Vertailussa tasa-arvoindeksi jakautui kuuheen osaan; työ, raha, tieto, aika, valta ja terveys.¹⁰⁴ Tilastollisesti Suomi on siis Euroopan yksi tasa-arvoisimmista maista. Verrattuna moniin muihin Euroopan ulkopuolisiin maihin Suomi onkin ihan omaa luokkaansa.

5.3 Tasa-arvon toteutuminen työelämässä

Hallituksen tasa-arvo ohjelmassa 2012-2015 koottiin yhteen hallituksen keskeisiä toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon edistämisestä sekä sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän poistamiseksi. Perhevapaiden tasainen jakautuminen oli tärkeässä roolissa hallitusohjelmassa, ja se aiheuttikin erilaisia toimenpiteitä kyseisellä kaudella.¹⁰⁵

⁹⁹ Ulkoasiainministeriö, Eurooppatiedotus

¹⁰⁰ Valtioneuvoston tasa-arvo selonteko, 2010, 23

¹⁰¹ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY, artikla 29

¹⁰² EU:n perusoikeuskirja 2012/C 326/02, artikla 21

¹⁰³ Valtioneuvoston tasa-arvo selonteko, 2010, 23

¹⁰⁴ STM, tiedote 120/2015, 2015

¹⁰⁵ STM, Hallituksen tasa-arvo ohjelma 2012-2015, loppuraportti, 2015, 2-11.

Valtioneuvoston tasa-arvo selonteossa vuonna 2010 todettiin, että isien perhevapaiden käytön lisäys on ollut tavoitteena jo 15 vuotta.¹⁰⁶ Ongelma on siis ollut pitkään olemassa, ja sitä on yritetty korjatakin jo pitkään. Ehkä yhteiskuntamme rupeaa hiljalleen olemaan valmis muutoksiin ja siihen, että isät viettävätkin pidempiä perhevapaita kuin ennen.

Tutkimusten mukaan työpaikoilla suhtaudutaan jonkin verran kielteisemmin isien pitämiin perhevapaisiin, kuin äitien. Kuitenkin tilanne on edelleen se, että isät eivät pidä kaikkia heille mahdollisia perhevapaita.¹⁰⁷ Työpaikoilla on normaalia, että äidit ovat pitkään pois työelämästä perhevapaiden takia, mutta miesten pitämiä pidempiä vapaita saatetaan ihmetellä.

5.4 Tasa-arvon toteutuminen työhönotossa

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä julkaisi muistion vuonna 2004 koskien työhön paluuta perhevapaan jälkeen. Muistion mukaan yksi tasa-arvoon liittyvä ongelma on se, että akateemisessa synnytysissä oleville naisille tarjotaan enemmän määräaikaista työsuhteita, kun taas miehet saavat helpommin vakituisia töitä. Tämä johtuu osin siitä, että vakinaisessa työssä olevat naiset jäävät perhevapaille perustaessaan perhettä, jolloin tilalle tietysti palkataan henkilö vain määräajaksi.¹⁰⁸ Ongelmasta on siis vaikea päästä, kun siinä on olemassa eräänlainen kierre. Tämä johtuu siitä, että perhevapaalle jäävällä on aina oikeus palata takaisin työhönsä. Uutta henkilöä ei voi siis palkata vakituiseksi työntekijäksi, kun perhevapaalle jäänyt todennäköisesti palaa työhönsä jossakin vaiheessa.

Lisäksi uutta henkilöä palkatessa työnantaja voi yrittää perustella jollain syyllä määräaikaista suutta, jos kyseessä on niin sanotussa synnytysissä oleva nainen. Tämä taas johtuu siitä, että useiden työehtosopimusten mukaan työnantajan tulee maksaa äitiysloman ajalta isompaa palkkaa kuin mitä laki säättää. Jos työnantaja palkkaa henkilön vain määräajaksi, se voi olla jatkamatta määräaikaista suutta (vedoten johonkin syyhyn) sitten kun työntekijä ilmoittaa jäävänsä perhevapaalle. Uuden työntekijän perehdyttäminen tulee myös kalliiksi. Työnantaja pääsee siis luultavasti helpommalla, jos se palkkaa miehen vakituiseen työhön naisen sijaan.

Kun naisille tarjotaan määräaikaista työsuhteita vakituisen työn sijaan, aiheuttaa se eroja miesten ja naisten välille. Määräaikaisen työsuhteen päättyessä nainen joutuu etsimään uutta työtä ja mahdollisesti jää työttömäksi joksikin aikaa. Palkkaerot kasvavat ja naisten urakehitys hidastuu. Lisäksi jos naisella ei ole työpaikkaa minne palata perhevapaan jälkeen, ei se varmastikaan kannusta perustamaan perhettä samalla tavalla kuin niillä, joilla on työpaikka odottamassa.

¹⁰⁶ Valtioneuvoston tasa-arvo selonteko, 2010, 20

¹⁰⁷ Valtioneuvoston tasa-arvo selonteko, 2010, 20

¹⁰⁸ TEM julkaisu, Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio, 2014, 52-55

Työhönotossa naista ei saisi syrjiä raskauteen tai perhesuhteisiin liittyvillä perusteilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan. Lakien olisi tarkoitus turvata se, että työtä hakiessa naiset ja miehet olisivat samanarvoisessa asemassa. Kuten aiemmin on todettu, ongelmia ilmenee silti. On siis tehty lakeja edistämään tasa-arvoa työelämässä, mutta silti niitä ei välttämättä noudateta. Tietysti uuden henkilön palkkaaminen perhevapaalle jääneen tilalle aiheuttaa työnantajalle kustannuksia ja ylimääräistä työtä, kuten rekrytointi ja perehdytys. Se ei silti saisi olla syy lain rikkomiseen, koska yhteiskuntamme kehitys tasa-arvoisempaan suuntaan ei onnistu muutoin.

Määräaikaisissa työsuhteissa on muutoinkin ongelmia, esimerkiksi tapauksessa KKO:2015:65 sekä käräjäoikeuden että hovioikeuden ratkaisujen mukaan työnantaja oli oikeutettu solmi-
maan samalle työntekijälle 64 määräaikaista työsuhdetta noin 16 vuoden aikana. Korkein oikeus oli kuitenkin eri mieltä. Määräaikaiset työsuhteet siis aiheuttavat ongelmia työntekijöiden ja työnantajien välille muutoinkin, kuin vain perhesyihin liittyen.

5.5 Miesten perhevapaat yleistyessä

Vuonna 2013 työolotutkimukseen osallistuneista naisista lähes kaikki olivat olleet perhevapaalla. Keskimäärin naiset palasivat takaisin töihin lapsen ollessa 1,5 vuotias. Tutkimuksessa selvisi myös, että isien perhevapaat ovat yleistyneet kokoajan vuodesta 1990. Vuonna 2013 jo 75 prosenttia isistä oli ollut lapsen hoidon takia pois töistä, kun vuonna 1990 luku oli vain 33 prosenttia. Vanhan isäkuukauden pitäjien määrä kymmenkertaistui vuosina 2003-2013. Isien pitämät perhevapaat ovat silti olleet lyhyitä, esimerkiksi vuonna 2013 vain 9 prosenttia isistä vietti yhden lapsen takia yli puoli vuotta perhevapaata.¹⁰⁹

Isien jääminen pidemmille perhevapaalle ei tuota ylitsepääsemättömiä hankaluuksia työpäikälle, selvisi vuoden 2013 työolotutkimuksessa. Tutkimuksessa sekä miehet että naiset olivat kuitenkin sitä mieltä, että miesten jääminen perhevapaalle on hankalampaa kuin naisten. Miesvaltaisilla aloilla ei ole vielä vakiintuneita käytäntöjä siitä, että mies jäisi pidemmälle perhevapaalle. Pitkien perhevapaiden pitämistä miesvaltaisilla aloilla ei niinkään vastusteta, vaan tilanteet ovat uusia eikä niihin ole osattu varautua.¹¹⁰

Isien pitämät perhevapaat ovat siis yleistyneet todella paljon verrattuna mitä se oli vuosikymmeniä sitten. Kuitenkin esimerkiksi hallitus sekä EU pitävät erittäin tärkeinä perhevapaiden entistä tasaisempaa jakautumista miesten ja naisten välillä. Odotukset ovat siis suuria ja

¹⁰⁹ Sutela, Lehto, 2014, 163 - 164

¹¹⁰ Sutela, Lehto, 2014, 168 - 169

kokoajan tehdään jonkinlaisia toimenpiteitä, jotta miehet käyttäisivät enemmän perhevapaita.

Vuonna 2013 hallitus ehdotti, että alle kolmivuotiaiden kotihoidon tukikausi tulisi puolittaa siten, että isä pitäisi puolet ja äiti toisen puolen. Mikäli toinen vanhemmista ei haluaisi sitä pitää, se ei kuitenkaan siirtyisi toiselle. THL ja Kela toteuttivat tutkimuksen aiheesta. Äideistä 51 prosenttia oli asiasta täysin eri mieltä ja isistä vain 33 prosenttia oli asiasta täysin eri mieltä.¹¹¹ Perhevapaiden tasaisemmassa jakautumisessa ongelma saattaakin osittain olla se, että naiset haluavat ennemmin olla lapsen kotona kuin palata takaisin töihin. Näin voisi ainakin päätellä kyselyyn vastanneiden vastausten perusteella.

5.6 Perhevapaat vaikuttavat naisten ja miesten palkkaeroihin

Euroopan komission vuonna 2014 julkaisemassa selvityksessä koskien palkkaeroja Euroopan Unionissa todetaan, että EU:ssa naisten keskituntipalkka on keskimäärin noin 16 prosenttia pienempi kuin miesten. Selvityksessä ei ole laskettu henkilökohtaisia bonuksia tai muita lisäjä, mutta ilman niitäkin 16 prosenttia on melko suuri luku, jos tavoitteena on tasa-arvoinen Eurooppa tai yksikkö tasolla tasa-arvoinen Suomi. Selvityksen mukaan Suomen prosenttiluku palkkaeroissa oli 19,4 prosenttia. Ruotsissa sama luku oli 15,9 prosenttia.¹¹² Tehtävää tasa-arvoisen palkkauksen suhteen on vielä paljon. Luku ei ole mustavalkoinen, koska palkkaeroihin vaikuttaa lukuisat eri tekijät.

Naisvaltaisilla aloilla työaika on lyhempi kuin miesvaltaisilla aloilla ja useammin tarjolla on määräaikaistyö tai osa-aikatyötä. Naiset siis käytännössä näillä naisvaltaisilla kutsutuilla aloilla tekevät vähemmän töitä, kuin miehet, joka luo automaattisesti palkkaeroja. Osa syy miksi naiset tekevät osa-aikatyötä on, että he voivat paremmin yhdistää perhevelvollisuudet ja palkkatyön.¹¹³

Saatavien vanhempainrahojen summat kuitenkin määräytyvät tulojen perusteella ja se voi vaikuttaa siihen, että naiset pyrkivät palaamaan työelämään mahdollisimman pian. Tämä olisi-kin Suomessa oiva tilaisuus tasata kuilua äitien ja isien pitämien vanhempainvapaiden välillä. Jos oletuksena on, että isällä on säännöllinen työaika ja näin ollen myös paremmat tulot, olisi hänen myös kannattavaa jäädä hoitamaan lasta kotiin. Vanhempainvapaiden pitämistä ei tulisi päättää saatavien tulojen perusteella, vaan lapsen kehityksen ja kasvun kannalta. Lapsella tulisi olla oikeus viettää tasaisesti aikaa molempien vanhempien kanssa.

¹¹¹ Salmi, Närvi, 2014, 413 - 416

¹¹² Euroopan komissio - Sukupuolten palkkaeron kaventaminen Euroopan Unionissa, 2014, 2

¹¹³ Euroopan komissio - Sukupuolten palkkaeron kaventaminen Euroopan Unionissa, 2014, 5

Yksi näkökulma asiaan voi myös olla se, että jos äiti on osa-aikatyössä, katsotaan että hänen ei ole kannattavaa mennä töihin. Kuitenkin naisten asema työmarkkinoilla heikkenee, mikäli he viettävät kolme vuotta kotona. Vakituista työtä on vaikeampaa saada, kun tyourassa on monen vuoden aukko. Perhevelvollisuuksien laskeminen äidin taakaksi vaikuttaa vahvasti naisten mahdollisuuksiin edetä urallaan ja saada parempaa palkkaa eli olla töissä kokoaikaisesti.¹¹⁴

Vanhempainvapaajärjestelmän muuttaminen tasa-arvoiseksi eli enemmän perheen oman harkinnan varaiseksi voisi vaikuttaa palkkaeroon. Palkkaerojen lisäksi se vaikuttaisi automaattisesti myönteisesti tasa-arvoiseen vanhempainvapaiden pitämiseen. Tasa-arvo kysymys ei olisi enää niin paljon keskustelunkohteena, koska päätösvalta suurimmilta osin olisi perheellä, jonka voi olettaa tietävän, että miten heidän perheessä perhevapaat tulisi käyttää. Mikäli perhevapaita ei jakaisi tasan, olisi turha valittaa tasa-arvon toteutumattomuudesta. Vanhempainvapaisiin tulisi antaa välineet, jotta tasa-arvo toteutuisi ja sivutuloksena palkkaerot saataisivat tasaantua.

6 Oikeusvertailua Ruotsiin

Tässä työssä käsitellään Ruotsin perhevapaita koskevaa lainsäädäntöä ja heillä olevaa järjestelmää perhevapaiden toteuttamiseksi. Perhevapaiden jakautuminen ja toteuttaminen on hyvinkin erilaista Suomeen verrattuna ja Ruotsissa se on huomattavasti tasa-arvoisempaa. Tästä syystä Ruotsi on otettu vertailukohteeksi.

Föräldarledighetslag (1995:584) säätelee työntekijän oikeuksista jäädä vanhempainvapaalle.¹¹⁵ Socialförsäkringsbalk (2010:110) säätelee vanhempainvapaiden pituuksista ja maksettavista korvauksista ja siitä, kenellä niihin on oikeus.¹¹⁶ Ruotsissa on siis samantyylliset lait kuin Suomessa koskien perhevapaita.

Ruotsissa vuonna 1974 äitiys- ja rahajärjestelmä muutettiin vanhempainvapaajärjestelmäksi. Siitä puolet, kolme kuukautta, kuului äidille ja toinen puoli isälle. Kuitenkin vapaita pystyi siirtämään toiselle.¹¹⁷ Ruotsi on siis jo kauan aikaa sitten jakanut perhevapaat tasaisesti vanhempien kesken, siellä on siis oltu niin sanotusti askeleen edellä. Myös tässä mielessä Ruotsi on mielenkiintoinen vertailukohde, kun siellä on tehty jo yli 40 vuotta sitten merkittäviä muutoksia koskien isien perhevapaita. Kyseisessä järjestelmässä ongelmana oli kuitenkin se, että vapaat pystyi siirtämään toiselle. Tällöin suurin osa isistä siirsi vapaat äideille, jolloin malli ei

¹¹⁴ Euroopan komissio - Sukupuolten palkkaeron kaventaminen Euroopan Unionissa, 2014, 2

¹¹⁵ Föräldarledighetslag

¹¹⁶ Socialförsäkringsbalk

¹¹⁷ Haataja, 2006, 19

toiminut niinkuin oli ajateltu. Myöhemmin esitettävissä taulukoissa onkin tutkittu isien käyttämiä perhevapaita.

Helsingin sanomien artikkelissa oli haastateltu useita ruotsalaisia isiä, jotka käyttivät oikeuttaan pitää puolet vanhempainvapaasta. Haastatellut isät korostivat hyvän suhteen luomisen tärkeyttä ja toivat esille, kuinka tärkeää se on kaikkien osapuolien kannalta, että isätkin käyttävät enemmän vanhempainvapaita. Artikkelissa oli myös mainittu, että Suomessa isät pitävät saman verran vanhempainvapaata kuin Ruotsissa 20 vuotta sitten.¹¹⁸ Mielenkiintoisen Ruotsin tilanteesta tekee siis vielä se, että isät ovat erittäin tyytyväisiä heille kohdistettuihin vapaisiin, kun Suomessa isät tuntuvat ajattelevan vähän nihkeämmin perhevapaita.

6.1 Vanhempainvapaiden erot Ruotsin ja Suomen välillä

Vanhempainrahan tarkoitus on sama Ruotsissa ja Suomessa eli tarkoituksena on korvata lasta hoitamaan jäävälle vanhemmalle poisjääviä ansiotuloja. Ruotsissa vanhempainrahaa maksetaan lapsen vanhemmille tai erityisesti määrätylle huoltajalle. Tulevat adoptiovanhemmat ovat myös oikeutettuja vanhempainrahaan.¹¹⁹

Ruotsissa työnantaja ei maksa palkkaa työntekijälle vanhempainvapaan ajalta, vaan toimeentulo turvataan vanhempainvakuutusjärjestelmästä maksettavalla vanhempainpäivärahalla. Järjestelmä perustuu maksettaviin vakuutusmaksuihin ja vanhempainvakuutus rahoitetaan työnantajien maksamilla vakuutusmaksuilla.¹²⁰

Työehtosopimuksessa on sovittavissa vanhempainpäivärahan lisäksi maksettavasta työnantajan lisäosuudesta. Arvion mukaan noin kolmea neljäsosaa työntekijöistä koskee sopimus, jonka mukaan työnantaja maksaa tukea. Tuen suuruus on noin 10 prosenttia työntekijän palkasta. Korkeintaan työntekijän saama bruttokorvaus voi olla 90 prosenttia palkasta. Tähän korvaukseen lasketaan siis päiväraha ja työnantajan maksama osuus.¹²¹ Ruotsissa maksettava sairauspäiväraha on ansiosidonnainen eli siinä on vaihtelevuutta. Sairauspäivärahan määrän voi jokainen tarkistaa vakuutuskassasta.¹²²

Ruotsin vakuutusjärjestelmä kuullostaa paremmalta kuin Suomen järjestelmä. Suomessa työnantaja joutuu maksamaan paljon isompia korvauksia, kun taas Ruotsissa rahat kerätään tasaisemmin kaikilta työnantajilta. Se asettaa työnantajat tasa-arvoisempiin asemiin keskenään, kun myös niin sanottujen miesvaltaisten alojen työnantajat joutuvat maksamaan vakuu-

¹¹⁸ Kervinen, 2015

¹¹⁹ Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 1

¹²⁰ HE 112/2006 vp

¹²¹ HE 112/2006 vp

¹²² Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 6

tusmaksuja.

Ruotsin sairausvakuutuslain (Socialförsäkringsbalk 2010:110, 12:2 §) mukaan vanhemmilla on oikeus 480 päivän vanhempainvapaaseen, mutta laissa ei määritellä miten vapaat voi jakaa.¹²³ Försäkringskassanin mukaan jos vanhempia on kaksi ja heillä on yhteishuoltajuus, vanhempainrahapäivät jaetaan. Lapsen synnyttyä vuonna 2016 tai myöhemmin, saavat molemmat vanhemmat 195 sairauspäivärahatason vanhempainrahapäivää ja lopuilta 45 päivältä alimman tason vanhempainrahaa eli aiemmin mainittua 180 kruunua (19,44 euroa). Vanhempainvapaita saa luopua toisen hyväksi ja Ruotsin vanhempainvapaa mallissa perheellä on päätösvaltaa vapaiden suhteen. Kummallekin vanhemmalle on varattu 90 päivää ja nämä päivät on molempien pidettävä.¹²⁴ Loput päivät saa jakaa niin kuin perhe parhaaksi katsoo, mutta Ruotsin vanhempainvapaajärjestelmä kannustaa tasapuoliseen vapaiden jakamiseen, jotta molemmilla vanhemmalla on tasa-arvoiset mahdollisuudet olla lapsen kanssa kotona.

Lapsen synnyttyä vuonna 2014 tai 2015 saa molemmat vanhemmat 195 sairauspäivärahatason vanhempainrahaa ja 45 päivää alimman tason vanhempainrahaa. Vanhemmat saavat luopua vapaistaan toisen vanhemman hyväksi, mutta 60 päivää tulee pitää itse jakamattomana, koska ne perustuvat sairauspäivärahatasoon ja se määräytyy tulojen perusteella. Mikäli lapsi on syntynyt vuonna 2013 tai aikaisemmin, saa vanhemmat yhteensä 390 päivää sairauspäivärahatason vanhempainrahaa eli 195 vanhempaa kohden ja 90 päivää alimman tason vanhempainrahaa. Tässäkin tapauksessa vanhemmat saavat luopua vanhempainvapaistaan toisen hyväksi, mutta vähintään 60 päivää tulee pitää itse.¹²⁵

	Vanhempi 1	Vanhempi 2
Sairauspäivärahan mukainen korvaus, jonka voi siirtää	105 päivää	105 päivää
Sairauspäivärahan mukainen korvaus, jota ei voi siirtää	90 päivää	90 päivää
Vähimmäismäärän mukainen korvaus, jonka voi siirtää	45 päivää	45 päivää
yhteensä	240 päivää	240 päivää

¹²³ Socialförsäkringsbalk 12:2 §

¹²⁴ Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 1-2

¹²⁵ Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 1 -2

Taulukko 2: Vanhempainpäivärahat Ruotsissa vuonna 2016 syntyneiden lasten vanhemmilla (Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 2).

Vanhempi saa luopua oikeudestaan käyttää loput päivät toisen vanhemman hyväksi, jos niin päättää ja kokee sen olevan hyväksi lapselle ja perheelle. Vanhempainvapaita ei tarvitse pitää yhtäjaksoisesti. Päivät tulee käyttää kuitenkin ennen kuin lapsi täyttää 12 vuotta tai on päättänyt 5. kouluvuotensa. Lapsen täytettyä 4 vuotta on kuitenkin vapaita jäljellä enää enintään 96 päivää. Tämä koskee lapsia, jotka ovat syntyneet tai adoptoitu vuoden 2014 jälkeen. Sitä ennen syntyneillä tai adoptoiduilla lapsilla raja on 8 vuotta.¹²⁶

Ruotsissa perhevapaita voi siis pitää huomattavasti pidempään, kun Suomessa hoitovapaa päättyy lapsen ollessa kolme vuotta ja osittainen hoitovapaa päättyy lapsen toisen kouluvuoden päätyttyä eli lapsen ollessa noin 8 vuotias. Toisaalta Ruotsin mallissa oleva 12 vuoden ikäraja tuntuu melko korkealta, sillä sen ikäiset lapset kuitenkin jo pärjäävät melko itsenäisesti eivätkä tarvitse enää samanlaista hoitoa ja huolenpitoa kuin pienet lapset.

Mikäli lapsia syntyy kerralla useampia, pitenee vanhempainvapaa 180 päivää jokaista lasta kohti alkaen toisesta lapsesta. Yksinhuoltajalla on oikeus kaikkiin 480 päivään yksin. Ruotsin vanhempainjärjestelmässä voi valita, ottaako vanhempainrahan täysimääräisenä, kolme neljäsosana, puolena tai yhtenä neljäsosana.¹²⁷

Ruotsin ja Suomen välillä on melkoinen ero siinä, syntykö lapsia kerralla useampi. Suomessa vanhempainvapaa pitenee vain 60 päivällä toista lasta kohden, kun Ruotsissa lisäpäivien pituus on kolminkertainen.¹²⁸ Ruotsissa yksinhuoltaja voi pitää kaikki 480 päivää, kun taas Suomessa äiti ei voi pitää ”isyysvapaata”. Suomessa yksinhuoltajaäidillä on siis oikeus pitää vain 263 päivää vapaata, ja isällä 212 päivää. Myös Ruotsin osittainen vanhempainvapaa on monipuolisempi kuin Suomessa (Suomessa 40-60 % työajasta ja palkasta).

Ruotsissa käytössä oleva järjestelmä kannustaa tasa-arvoiseen vanhempainvapaiden jakamiseen, joka ajaa kaikkien oikeuksia työelämän ja perhe-elämän näkökulmasta. Ruotsissa on muutettu vanhempainvapaisiin liittyviä määriä ja summia suhteellisen usein. Vanhempainvapajärjestelmää pyritään kehittämään yhteiskunnan tarpeiden ja taloudellisen tilanteen mukaan.

Suomessa sairausvakuutuslaki sanoo selvästi, kuinka monta päivää kumpikin osapuoli saa pitää. Ruotsissa ainoat sääntelyt koskevat 90 päivää molempaa vanhempaa kohti, mutta muuten

¹²⁶ HE 112/2006 vp

¹²⁷ Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 2

¹²⁸ Kela, Monikkoperhe, 2015

vapaat saa jakaa niin kuin perhe itse parhaaksi kokee.¹²⁹ Itse lapsen saajilla on siis enemmän sananvaltaa vapaisiin, mikä tuntuu loogiselta ja luonnolliselta. Vanhempainvapaan pituus kokonaisuudessaan on huomasti pidempi kuin Suomessa.

Ruotsissa vanhempainrahalla on kolme eri korvaustasoa. Ensimmäinen on sairauspäiväraha, joka perustuu vanhemman tuloihin. Vanhempi saa noin 80 prosenttia sairauspäivärahan perusteena olevasta tulosta. Toinen taso on perustaso ja se on 250 kruunua eli 27 euroa päivässä. Perustason korvausta saa, kun vanhemman tulot ovat vähäiset tai tuloja ei ole. Kolmas taso on alin taso ja se on 180 kruunua eli 19,44 euroa päivässä 1. heinäkuuta 2006 tai sen jälkeen syntyneistä lapsista. Ennen 1. heinäkuuta 2006 syntyneistä lapsista alin taso on ollut 60 kruunua eli 6,48 euroa päivässä.¹³⁰ Ruotsissa on tapahtunut merkittävä muutos maksettavissa vanhempainrahoissa, varsinkin alimman tason korvauksessa.

6.2 Perhevapaiden sääntely Ruotsissa

Föräldradighetslagen mukaan työntekijällä on oikeus olla vanhempainvapaalla työstään, jos hän on lapsen biologinen vanhempi, laillinen huoltaja tai adoptoinut lapsen. Lisäksi vanhempainvapaaseen on oikeus henkilöllä, joka asuu lapsen vanhemman kanssa ja edellyttäen että hän on tai on ollut vanhemman kanssa naimisissa tai heillä on tai on ollut muita yhteisiä lapsia.¹³¹

Föräldradighetslag (1995:584) ja Socialförsäkringsbalk (2010:110) muistuttavat Suomen työsopimuslain 4 lukua (perhevapaat) ja sairausvakuutuslakia. Ruotsin lainsäädännössä vanhempainvapaista vain on tehty oma lakinsa, kun Suomessa se on sisällytetty työsopimuslakiin. Ruotsin vanhempainvapaalaki vaikuttaa selkeämmältä, kun laki käsittelee vain sitä eikä kaikkea työhön liittyvää kuten Suomen työsopimuslaissa.

Ruotsissa työntekijällä on erilaisia mahdollisuuksia pitää vanhempainvapaata. Äidillä on oikeus olla kokonaan pois työstään seitsemän viikkoa ennen ja jälkeen synnytyksen. Pakollisia näistä on kaksi viikkoa ennen ja kaksi viikkoa jälkeen synnytyksen. Jos työ on fyysisesti raskasta, voi vapaalle jäädä jo 60 päivää ennen laskettua aikaa, ellei työnantaja voi sijoittaa häntä muihin tehtäviin.¹³² Tämä muistuttaa hieman Suomen erityisäitiysvapaata, vaikkei Suomessa siihen olekaan säädetty tiettyä aikaa ja perusteet myöntämiselle ovat erilaiset.

¹²⁹ Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 1

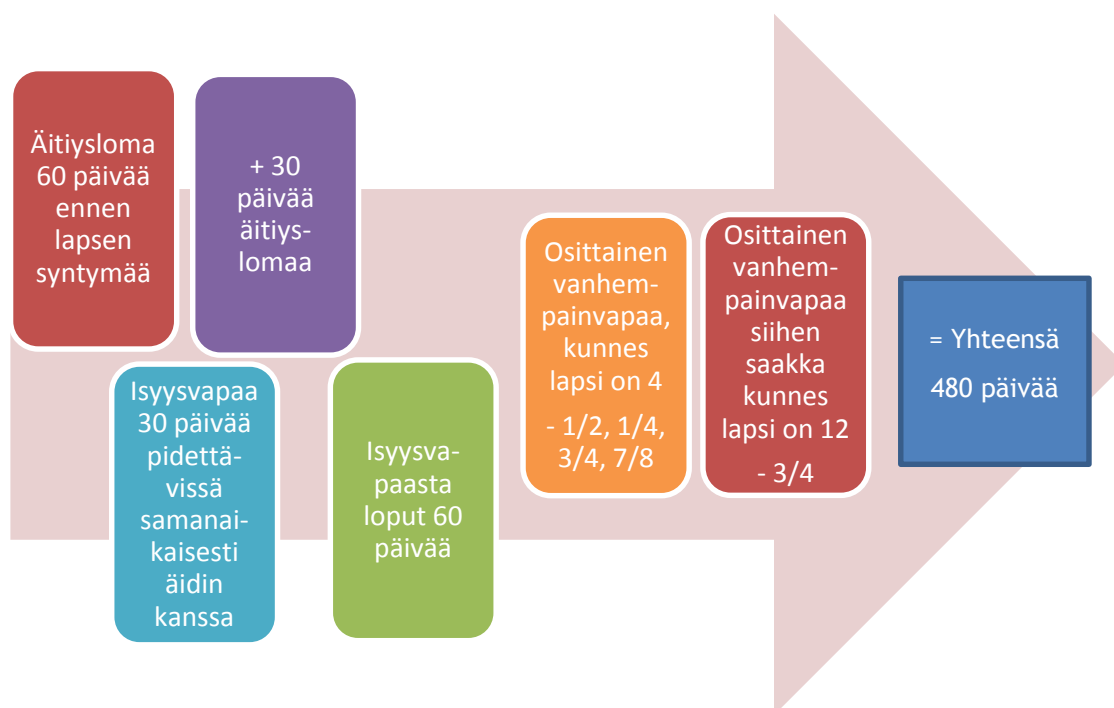
¹³⁰ Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 1

¹³¹ Föräldradighetslag 1 §

¹³² Föräldradighetslag 4, 7 §

Raskaana olevan naisen tulee käydä äitiysneuvolassa, josta saa äitiystodistuksen. Äitiystodistuksen avulla voi hakea vanhempainrahaa. Ruotsin vakuutuskassa eli försäkringskassan lähettää odottavalle äidille lisätietoja maksettavasta vanhempainrahan summasta vastaanotettuun äitiystodistukseen.¹³³ Todistuksessa on tiedot ainoastaan odottavasta äidistä, joten toisen vanhemman tukee hakea vanhempainrahaa vakuutuskassasta ilmoittamalla, milloin ja mille ajalle vanhempainrahaa hakee. Ilmoitus tulee tehdä kuitenkin viimeistään sinä päivänä, josta alkaen aikoo korvausta saada. Hakemuksen voi tehdä verkossa tai soittamalla, jolloin tulee täyttää paperinen hakemuslomake.¹³⁴

Äitiysloman jälkeen työntekijä voi jäädä vanhempainvapaalle, siis joko äiti tai isä. Vanhempainvapaata voi pitää siihen saakka, kunnes lapsi on 18 kuukauden ikäinen. Nämä vapaat työntekijä voi pitää kokoaikaisena. Tämän jälkeen vanhempi voi jäädä osa-aikaiselle vanhempainvapaalle. Osa-aikainen vanhempainvapaa lyhentää työaikaa ja työntekijällä on tällöin oikeus osittaiseen korvaukseen. Osa-aikaista vanhempainvapaata voi pitää 1/2, 3/4, 1/4 tai 1/8 osaa päivästä. Silloin työntekijä on lopun aikaa töissä. Vanhempainvapaata voi myös pitää lyhentämällä työaikaa neljäsosan siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksitoista. Lapsen sairastuessa vanhemmalla on myös oikeus tilapäiseen vanhempainvapaaseen.¹³⁵



Kuvio 7: Vanhempainvapaat Ruotsissa.

¹³³ Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 2

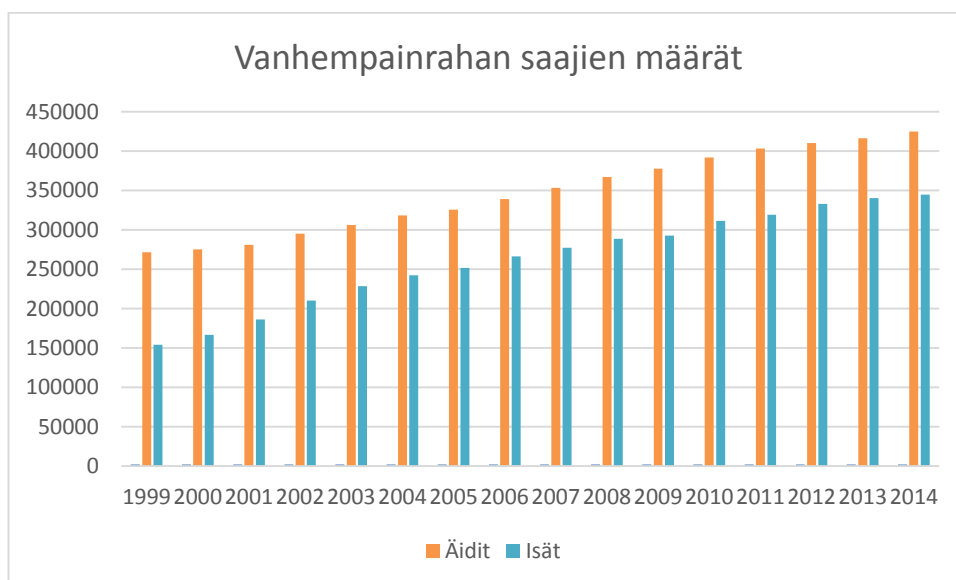
¹³⁴ Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 2

¹³⁵ Föräldradighetslag 3 §

6.3 Perhevapaiden toteutuminen Ruotsissa miesten ja naisten välillä

Ruotsissa vanhempainvapaat ja niiden pitäminen on enemmän vanhemman oman harkinnan ja päätöksiensä varassa. Ruotsin mallissa pyritään korostamaan isien ja äitien tasa-arvoa vanhempiensa suhteen sillä, että kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää puolet kaikista vanhempainvapaapäivistä.¹³⁶

Vuonna 1974 vain 0,5 prosenttia miehistä käytti vapaita. Kymmenen vuoden kuluttua lukema oli kuitenkin jo 10 prosenttia. Vuonna 2010 noin 23 prosenttia etuuksista maksettiin miehille. 2011 vuoden raportista selviää, että korkeasti koulutetut miehet pitävät pidempiä perhevapaita kuin matalasti koulutetut.¹³⁷



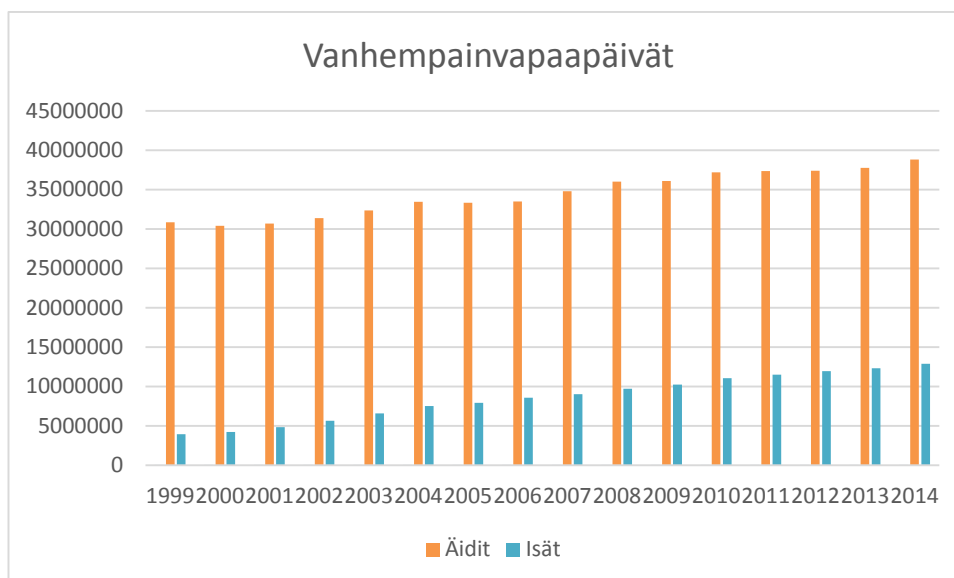
Kuvio 8: Vanhempainrahan saajien määrät Ruotsissa vuosina 1999-2014 (Försäkringkassan, Statistik och analys, Barn och familj, Föräldrapenning, 2016).

Taulukosta tulee ilmi, että vanhempainrahan saajien määrät ovat vuosittain nousseet tasaisesti. Tämä johtuu siitä, että väestö on kasvanut vuosi vuodelta enemmän.¹³⁸ Vuonna 1999 tilanne on vielä ollut vielä se, että miehet ovat käyttäneet perhevapaita noin puolet vähemmän kuin naiset. Vuodesta 2001 isien käyttämät perhevapaat alkoivat yleistyä, ja vuonna 2014 vanhempainrahojen saajista noin 45 prosenttia oli isiä.

¹³⁶ Försäkringkassan, Vanhempainraha 2016, 1

¹³⁷ Försäkringkassan, Socialförsäkringsrapport, 2011, 7

¹³⁸ Statistics Sweden, Statistiska centralbyrån, 2016



Kuvio 9: Vanhempainvapaapäivien määrät isien ja äitien osalta Ruotsissa vuosina 1999-2014 (Försäkringkassan, Statistik och analys, Barn och familj, Föräldrapenning, 2016).

Vanhempainvapaapäivien määrä isien osalta on kasvanut vuodesta 1999 vuoteen 2014 noin 30 prosenttia. Päivien määrä on ollut tasaisessa nousussa kokoajan. Isien pitämät vanhempainvapaapäivät olivat vuonna 2014 noin 25 prosenttia yhteismäärästä. Tässä on iso ero Suomeen verrattuna, sillä Suomessa vastaava luku oli vain noin 10 prosenttia. Äitien vanhempainvapaapäivien määrissä ei näy merkittäviä muutoksia, määrä on tasaisesti noussut, mikä johtuu väestönkasvusta.

Vaikka Ruotsissa onkin kiintiöity isille näiden tilastojen aikaan 60 vanhempainvapaapäivää, ei isien pitämät vapaat ole kovinkaan suuria verrattuna äitien vapaisiin. Muutamien seuraavien vuosien tilastot voivatkin olla mielenkiintoisia, sitten kun isille on kiintiöity kokonaiset 90 päivää.

7 6 + 6 + 6 -malli

Ruotsissa käytössä oleva vanhempainvapaamalli, jossa molemmat vanhemmista saavat käyttää puolet vapaista, on herättänyt kiinnostusta maailmalla. Esimerkiksi the BBC ja the Sydney Morning Herald ovat uutisoineet ruotsalaisesta perhevapaamallista.¹³⁹ Ruotsi on muutoinkin ollut edelläkävijänä vanhempainvapaiden jakautumisessa, kun jo vuonna 1974 siellä otettiin käyttöön isille suunnatut vapaat. Suomi onkin ottanut Ruotsista mallia ehdottaessaan uudistuksia vanhempainvapaajärjestelmään.

¹³⁹ The BBC, 2016
The Sydney Morning Herald, 2014

Vuonna 2009 sosiaali- ja terveysministeriö asetti työryhmän, jonka tarkoitus oli selvittää mahdollisuudet Suomen vanhempainvapaajärjestelmän uudistamiseksi. Uudistamisen tavoitteita olivat muun muassa järjestelmän selkeyttäminen ja yksinkertaistaminen, isien vanhemmuuden tukeminen ja vanhempainvapaan käytön lisääminen, sukupuolten tasa-arvon parantaminen, perheen ja työn joustavampi yhteensovittaminen, naisten työmarkkina-aseman parantaminen ja perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantaminen.

140

Työryhmä ehdotti kolmea eri mallia uudeksi perhevapaajärjestelmäksi. Ensimmäinen malli olisi samanlainen kuin nykyinen, mutta isän osuutta pidennettäisiin. Toisessa mallissa pidennettäisiin isän ja vanhempainvapaan osuutta, jonka jakamisesta vanhemmat voisivat päättää itse. Viimeisessä mallissa pidennettäisiin sekä äidin että isän osuutta, sekä lyhennettäisiin vanhempainvapaan osuutta, jonka jakamisesta voisi itse päättää.¹⁴¹

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on ehdottanut vuonna 2010, että Suomessa otettaisiin käyttöön viimeiseksi mainittu niin sanottu 6 + 6 + 6 malli. Vanhempainvapaa pitenisi yhteensä 18 kuukauteen, josta äiti saisi pitää kuusi kuukautta, isä kuusi kuukautta ja viimeisen kuuden kuukauden jakson vanhemmat saisivat jakaa parhaaksi näkemällään tavalla.¹⁴²

Ehdotus on herättänyt paljon keskustelua muun muassa eri eduskuntapuolueiden välillä, eikä päätöksiä ole vielä saatu tehtyä. Aikaisemmin mainitut tavoitteet ovat kaikkien mielestä tärkeitä, mutta ongelmia on paljon. Yksi iso ongelma on raha. Malli tulisi maksamaan noin 323 miljoonaa euroa vuodessa, jos 50 prosenttia isistä käyttäisi pidennykset. Mistä siis saadaan rahat? Ruotsissa on käytössä vanhempainvakuutus, joka rahoitetaan työnantajien maksamilla vakuutusmaksuilla. Suomeen ehdotettiin samanlaista järjestelmää. Näin perhevapaiden kustannukset jakaantuisivat tasaisemmin kaikille aloille, eikä vain naisvaltaisille aloille.¹⁴³

Isien vapaiden vähäistä käyttöä on pohdittu usean vuoden ajan eri yhteyksissä. Vuonna 1999 isätoimikunta koki, että tärkeimmät vaikuttajat vähäiseen vapaiden käyttöön olivat työsuhteen laatu, luonne ja vanhempien sekä työyhteisöjen asenteet. Asenteiden lisäksi suuri vaikuttava tekijä oli ansionmenetyks, mikä on kannustanut pienempituloisia eli äitejä jäämään kotiin lasten kanssa. Kuitenkaan verotukseen liittyvistä syistä parempi palkkaisen kotiin jääminen ei välttämättä tullutkaan niin tappiolliseksi perheen talouden kannalta, mutta yleinen oletus on ollut päinvastainen. Tulevia vanhempia on pyritty asiasta informoimaan ja lakeja on

¹⁴⁰ STM selvitys, vanhempainvapaatyöryhmän muistio, 2011, 63

¹⁴¹ STM selvitys, vanhempainvapaatyöryhmän muistio, 2011, 69

¹⁴² Salmi, Lammi-Taskula, 2010, 4

¹⁴³ STM selvitys, vanhempainvapaatyöryhmän muistio, 2011, 62, 71

vuoden 1999 jälkeenkin muutettu, mutta edelleen Suomessa tilanne pysyy suhteellisen samanlaisena. Jäljelle jää siis asenneongelma, mitä on vaikea muuttaa.¹⁴⁴

Mikäli Suomessa olisi 6+6+6 malli, olisi isillä pidempi jakamaton jakso, jolloin innostus kotiin jäämiselle saattaisi kasvaa. Näin ollen tilanne edesauttaisi naisten tilannetta ja he pääsisivät takaisin työelämään nopeammin tai edes osa-aikaisesti.

8 Johtopäätökset

Suomessa vanhemmilla on hyvät mahdollisuudet yhdistää työ ja perhe. Myös työttömillä, yrittäjillä ja opiskelijoilla on mahdollisuus saada vanhempainpäivärahoja. Perhevapaiden sääntely on Suomessa joksunkiin monimutkaista, kun niitä säätelevät useat eri lait ja vielä lisäksi työehtosopimukset. Tosin ei se Ruotsissakaan sen yksinkertaisempaa ole. Suomessa saa kuitenkin Kelasta helposti tietoa ja Ruotsissa vastaavasti Försäkringkassanista.

Lisäksi Suomessa on hankalan tuntuinen järjestelmä maksaa esimerkiksi äitiysvapaan ajalta palkkaa, kun joissain tapauksissa Kela korvaa osan ja työnantaja osan ja lisäksi työnantajalle tulee esittää erinäisiä selvityksiä. Olisi ehkä kaikille helpompaa, jos käytössä olisi yksi vakuutusrahasto, kuten Ruotsissa, mistä rahat maksettaisiin.

Ongelma 2000-luvulla on ollut, että isät eivät ole hyödyntäneet mahdollisuuksiaan pitää vanhempainvapaita. Välillisenä ongelmana on naisten huonompi työmarkkina-asema sekä työnantajille epätasaisesti jakautuvat vanhemmuuden kustannukset. Kustannusten tasaamiseksi on ehdotettu vanhemmuuden suorien ja epäsuorien kustannusten parempaa korvaamista joko valtion tai työnantajan kustannuksella.¹⁴⁵

Vaikka puhetta vanhempainvapaiden epätasaisesta jakautumisesta ja käyttämisestä on ollut 1990-luvulta asti, on 2000-luku ollut pienten uudistusten aikaa. Mitään suuria muutoksia, jotka olisivat muuttaneet tilannetta radikaalisti, ei ole saatu aikaseksi.¹⁴⁶ Perhevapaiden tasaisessa pitämisessä on olemassa monta tekijää, mitä on yritetty vuosien varrella käänellä monesta eri näkökulmasta. Tekijöitä ovat tasa-arvo kysymys, lapsen oikeus molempiin vanhempiin tasapuolisesti, asenneongelmat ja kustannusten jakaminen tasaisesti ja tässäkin suhteessa tasa-arvoisesti. Asia on siis monimutkainen ja tuntuu pyörivän samaa rataa ilman muutoksia.

¹⁴⁴ Varjonen, 2011, 77-80

¹⁴⁵ Varjonen, 2011, 77-80

¹⁴⁶ Varjonen, 2011, 77-80

Lakimuutoksilla tilanne voisi muuttua. Jos vanhempainlakeja yhtenäistettäisiin ja molemmille vanhemmille tulisi pakollisiksi pidettäviksi 60 päivää tai jopa 90 päivää, joka tuli Ruotsissa voimaan 2016 vuoden alussa, olisi tilanne heti tasa-arvoisempi. Loput päivät kun saisi jakaa niin kuin perhe parhaaksi katsoo, toteutuisi valinnanvapaus ja tasa-arvo tässäkin suhteessa. Mikäli perhe kokee, että äidin kuuluu olla kotona, voisi äiti pitää loput päivät itsellään. Perhe, jossa äidillä on esimerkiksi oma yritys, mahdollistaa äidin nopeamman paluun työelämään ja isä voisi jäädä kotiin hoitamaan lasta.

Yleisenä näkemyksenä on, että yhteiskunta on muuttunut osakseen vanhoista asenteista ja isä koetaan aivan yhtä hyvänä lapsen kasvattajana kuin äiti. Voisi myös olettaa, että jos on valmis hankkimaan lapsia, tulisi olla myös valmis hoitamaan häntä. Vanhempainvapaiden kustannukset jakautuisivat naisvaltaisilta aloilta miesvaltaisille aloille ja helpoittasi työnantajien taakkaa sekä loisi tasapainoa eri alojen välillä. Vanhempainvapaita varten kerättäviä maksuja voisi muuttaa esimerkiksi suurentamalla verotusta tai muuttamalla vakuutusmaksuja. Tavoitteena on tasa-arvoinen Eurooppa ja Suomi, mutta tällä hetkellä tasa-arvoinen tilanne ei toteudu.

Johtopäätöksenä voisi siis pitää, että Suomeen olisi hyvä ottaa Ruotsin tyylinen malli käyttöön. Suomen perhevapaiden kesto ei tarvitsisi pidentää niin pitkäksi kuin Ruotsissa, mutta päivät voisi jakaa tasaisemmin molemmille. Pitkissä perhevapaissa ongelmana on se, että vanhempi on pitkään poissa työelämästä ja paluu takaisin voi olla hankalaa. Nykyään tapahtuu paljon muutoksia työelämässä, kuten jatkuvasti kehittyvät tietokoneohjelmat, jolloin työhön palaajalla voi olla paljon opittavaa aluksi. Pitkät perhevapaat myös maksavat yhteiskunnalle ja aiheuttavat palkkaeroja, varsinkin jos äidit pitävät edelleen suurimman osan vapaista.

Ruotsissa muutokset isien vanhempainvapaissa ovat tapahtuneet hitaasti (kuviot 8 & 9), joten voisi olettaa, että jos Suomessakin kiintiöitäisiin isille esimerkiksi puolet vapaista, tuskin tapahtuisi räjähdysmäisiä muutoksia perhevapaiden tasaisemmassa jakautumisessa. Kyse on siis varmasti monien vuosien prosessista, että vapaat alkaisivat jakaantumaan tasaisesti. Pelkkään uuden lain voimaan tulemiseen menisi varmasti paljon aikaa, kun Suomessa on viime vuodet muutoinkin pohdittu perhevapaajärjestelmän uudistamista, eikä muutoksia kuitenkaan ole saatu aikaan. Ruotsista voisi ottaa siis mallia, mutta tulee pitää mielessä, etteivät muutokset tapahdu nopeasti.

Suomessa on kuitenkin siinä mielessä asiat hyvin, että ihmisillä on oikeus olla pois työstään perheen vuoksi ja saada vielä korvausta tältä ajalta. Lapsen kehittymisen ja kasvamisen kannalta on myös tärkeää, ettei lapsen tarvitse mennä kovin pienenä päivähoitoon. Kehittämistä on kuitenkin vielä perhevapaiden tasaisemmassa jakautumisessa. Myös työnantajien olisi hyvä kannustaa isiä entistä enemmän käyttämään oikeuksiaan.

Suomessa on kehittämisen varaa pidettävien äitiys - ja isyysvapaiden päivien määrissä. Äidillä on 105 arkipäivää ja isällä 54 päivää. Pohdinnan kohteeksi nousi, että miksi näiden kahden vapaan ero on huomattavan suuri ja miksi ne ovat juuri nuo määrät. Syyllä ei löydy suoranaista selkeää vastausta, mutta päivien määriä tulisi tasata ja yksinkertaistaa, jotta vapaaajaksot olisivat tasa-arvoisemmat. Ruotsissa olevassa mallissa molemmilla vanhemmilla on selkeästi 90 jakamatonta päivää molempaa vanhempaa kohden. Suomessa noin pitkät jakamatomat vapaat tuskin tulevat onnistumaan, mutta luvut voisivat olla tasaisemmat.

Työtä varten löytyi hyvin tietoja ja erilaisia tutkimuksia Suomen perhevapaista, mutta Ruotsin perhevapaista (suomen kielellä) oli vähemmän tietoa saatavilla. Ongelmallista työssä oli se, että sen tekemisen aikana jotkin asiat muuttuivat, esimerkiksi vuoden vaihteessa Ruotsin perhevapaiden jakautuminen. Työssä onkin käytetty lähteenä jonkin verran lakeja, koska ne ovat olleet varmasti ajan tasalla, toisin kuin jotkut vanhat julkaisut. Vanhempainvapaista tietoa hakiessa usein vastaan tuli erilaisia uutisia ja blogeja, joista huomasi että aihe on ajankohtainen ja herättää keskustelua.

Lähteet

Painetut lähteet:

Bruun, N., von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. uudistettu painos. Talentum.

Sähköiset lähteet:

Euroopan komissio. 2014. Sukupuolten palkkaeron kaventaminen Euroopan Unionissa. Viitattu 22.3.2016. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_fi.pdf

Försäkringskassan. 2016. Statistik och analys. Barn och familj. Föräldrapenning. Viitattu 31.1.2016. https://www.forsakringskassan.se/statistik/statistik_och_analys2/barn_familj

Försäkringskassan - Vanhempainraha. 2016. Viitattu 21.3.2016. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/5f4a960b-e24f-4b5d-bf27-27faa7233bb1/FK4070_Fa+Finska.pdf?MOD=AJPERES

Försäkringskassan. 2011. Socialförsäkringsrapport 2011:13. Viitattu 31.1.2016. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/c18218dc-3d5f-4721-b1dc-a800f7e9d713/socialforsakringsrapport_2011_13.pdf?MOD=AJPERES

- Haataja, A. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:43. Pohjoismainen ansaitsija-hoivaajamalli. Ruotsin ja Suomen perhevapaajärjestelmän vertailu. Viitattu 31.1.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112062/Selv200643.pdf?sequence=1>
- Kampanjapalvelu.fi. 2015. Kaupan työehtosopimus - perhevapaat. Viitattu 12.1.2016. <http://kampanjapalvelu.fi/epam/kates/palkat2.aspx>
- Kela. 2014. Erityisäitiysrahan koulutuspaketti. Viitattu 17.3.2016. <http://www.kela.fi/documents/10180/12149/ear.valmis.pdf>
- Kela. 2015. Kotihoidon tuki. Viitattu 11.1.2016. <http://www.kela.fi/kotihoidontuki>
- Kela. 2015. Näin haet äitiysrahaa. Viitattu 16.12.2015. <http://www.kela.fi/aitiysraha-nain-haet>
- Kela. 2015. Yksityisen hoidon tuki. Viitattu 11.1.2016. <http://www.kela.fi/yksityisen-hoidon-tuki>
- Kela. 2015. Monikkoperhe. Viitattu 28.3.2016. <http://www.kela.fi/monikkoperhe>
- Kela. 2016. Isyysrahat. Viitattu 7.3.2016. <http://www.kela.fi/isyysraha>
- Kela. 2016. Vanhempainpäivärahat. Viitattu 6.3.2016. <http://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>
- Kela. 2016. Äitiysraha. Viitattu 6.3.2016. <http://www.kela.fi/aitiysraha>
- Kela. Kelasto-raportit. Viitattu 19.2.2016. http://raportit.kela.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=NIT124AL
- Kelan tilastollinen vuosikirja 2014. Kelan lapsiperhe-etuudet. Viitattu 15.1.2016. http://www.kela.fi/documents/10180/1630875/Kelan_tilastollinen_vuosikirja_2014.pdf/44e2ca21-0dac-4320-bd42-a03a6757ea62
- Lammi-Taskula, J., Salmi, M., Parrukoski, S. Sosiaali ja terveys ministeriö. 2009. Työ, perhe ja tasa-arvo. Viitattu 3.1.2016. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112459/selv09_55_tyo_perhe_tasa_arvo_verkko.pdf?sequence=1
- Metalliliitto.fi. 2015. Tekninen huolto ja kunnossapito työehtosopimus - perhevapaat. Viitattu 12.1.2016. https://www.metalliliitto.fi/documents/385493/862756/Tekninen_huolto_ ja_kunnossapito_tes_+2013_2016.pdf/ccc45b1b-7b53-4d48-81be-48cc8477698d
- Miettinen, A. Väestöliitto. 2012. Perhevapaakäytännöt Suomessa ja Euroopassa 2012. Viitattu 3.1.2016. http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/44457ecf2d8053a6abc277aa93be8946/1458843739/application/pdf/1973396/Ty%C3%B6paperi_1_Perhevapaak%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6t%20Suomessa%20ja%20Euroopassa%202012.pdf
- Salmi, M., Lammi-Taskula, J. 2010. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 6 + 6 + 6 malli vanhempainvapaan uudistamiseksi. Viitattu 20.3.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79834/2f6cd5ed-58a1-490b-b365-937caa90fb1b.pdf?sequence=1>
- Salmi, M., Närvi, J. 2014. Yhteiskuntapolitiikka. Perhepoliittiset uudistukset ja pienten lasten vanhempien mielipiteet. Viitattu 26.1.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116685/salmi.pdf?sequence=2>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu. 2010. Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Viitattu 21.1.2016.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112519/URN%3aNBN%3afi-fe201504227008.pdf?sequence=1>

Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys. 2011. Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Viitattu 21.2.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112521/SELV%202011-12%20verkko.pdf?sequence=1>

Sosiaali ja terveys ministeriön raportteja ja muistioita. 2015. Hallituksen tasa-arvo ohjelma 2012-2015, loppuraportti. Viitattu 6.1.2016.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125512/URN_ISBN_978-952-00-3550-1.pdf?sequence=1

Statistics Sweden. 2016. Statistiska centralbyrån. Viitattu 2.2.2016.

http://www.scb.se/en_/Finding-statistics/Statistics-by-subject-area/Population/Population-composition/Population-statistics/Aktuell-Pong/25795/Yearly-statistics--The-whole-country/26046/

Sutela, H., Lehto, A-M. 2014. Tilastokeskus. Työolojen muutokset 1977-2013. Viitattu 26.1.2016.

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän muistio. Viitattu 22.1.2016.

https://www.tem.fi/files/39759/TEMjul_21_2014_web_14052014.pdf

Työ ja elinkeinoministeriö. 2015. TEM-esite 2/2015. Työsopimuslaki, työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. Viitattu 3.1.2016.

https://www.tem.fi/files/26154/2_2015_Tyosopimuslaki_01072015.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Perhevapaat. Viitattu 16.12.2015.

https://www.tem.fi/tyo/tyolainsaadanto/vuorottelu_opinto_ja_perhevapaa_etatyo/perhevapaat

Työsuojelu.fi. 2015. Työsuhde - muut vapaat työstä. Viitattu 11.1.2016.

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

Ulkoasiainministeriö. Eurooppatiedotus.fi. Viitattu 22.1.2016.

<http://www.eurooppatiedotus.fi/public/default.aspx?contentid=92779#.VvVXzPuLRdg>

Varjonen, S. 2011. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus ja vapaus valita. Viitattu 20.3.2016.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27824/Tutkimuksia118.pdf>

Lain esityöt:

Euroopan neuvoston direktiivi 2010/18/EU. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0018>

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:O 883/2004. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:32004R0883R\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:32004R0883R(01))

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2006/54/EY. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/C 364/01).
http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fi.pdf

Euroopan unionin perusoikeuskirja 2012/C 326/02. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:C2012/326/02>

HE 111/2012 Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain muuttamisesta, lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 4 ja 6 §:n muuttamisesta sekä lasten päivähoitosta annetun lain 11 a §:n muuttamisesta.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_111+2012.pdf

HE 44/2006 vp Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 4 luvun ja merimieslain muuttamisesta. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060044.pdf>

HE 50/2004 vp Hallituksen esitys eduskunnalle sairausvakuutuslaiksi.
<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040050.pdf>

HE 63/2014 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain ja Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain muuttamisesta.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_63+2014.pdf

StVM 21/2012 Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön mietintö - HE 112/2012 vp.
<https://www.edilex.fi/mt/stvm20120021>

TyVM 4/2006 vp Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö - 44/2006 vp.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/mietinto/Documents/tyvm_4+2006.pdf

Valtioneuvoston asetus sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta 1335/2004.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041335>

Lait:

Föräldraredighetslag 1995:584

Isyyslaki 13.1.2015/11

Kuntalaki 10.4.2015/410

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Perustuslaki 11.6.1999/731

Sairausvakuutuslaki 21.12.2004/1224

Socialförsäkringsbalk 2010:110

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Artikkelit:

Hankonen, R. 2015. Pulla uunissa. Tehy-lehti 11/2015. Viitattu 17.1.2016.
<http://www.tehylehtiarkisto.fi/lehti/20150901/#>

Kela. 2013. Uuden lain mukaisia vapaita pidetään nyt. Viitattu 18.2.2016.
<http://www.kela.fi/-/uuden-lain-mukaisia-isyysvapaita-pidetaan-nyt>

Kervinen, E. 2015. Ruotsissa 25, Suomessa alle 10 prosenttia - isien vanhempainvapaiden käytössä suuret erot. Helsingin sanomat. Viitattu 16.3.2016.
<http://www.hs.fi/kotimaa/a1426400525832>

Paid parental leave: how Swedish mums and dads do it. 2014. The Sydney Morning Herald. Viitattu 21.2.2016. <http://www.smh.com.au/national/paid-parental-leave-how-swedish-mums-and-dads-do-it-20140319-352gj.html>

Suomi on nyt EU:n toiseksi tasa-arvoisin maa - tavoitteeseen vielä matkaa. Tiedote 120/2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 17.1.2016. http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/suomi-on-nyt-eu-n-toiseksi-tasa-arvoisin-maa-tavoitteeseen-viela-matkaa

Where new dads are encouraged to take months off work. 2016. The BBC. Viitattu 21.2.2016.
<http://www.bbc.com/news/magazine-35225982>

Oikeustapaukset:

KKO 2015:65

Kuviot

Kuvio 1: Erilaiset perhevapaat.....	10
Kuvio 3: Vanhempainpäivärahan suuruus yksinkertaistettuna.	12
Kuvio 4: Vanhempainpäivärahojen saajat vuosina 2006 - 2015. (Kelasto -raportit)	13
Kuvio 5: Korvatut vanhempainpäivärahojen päivät isille vuosina 2006 - 2015. (Kelasto -raportit)	13
Kuvio 6: Korvatut vanhempainpäivärahojen päivät äideille vuosina 2006 - 2015. (Kelasto -raportit)	14
Kuvio 7: Vanhempainvapaat Ruotsissa.	36
Kuvio 8: Vanhempainrahan saajien määrät Ruotsissa vuosina 1999-2014.....	37
Kuvio 9: Vanhempainvapaapäivien määrät isien ja äitien osalta Ruotsissa vuosina 1999-2014.	38

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki vanhempainpäivärahan laskemisesta 35 000 euron vuosityötuloilla. 11	
Taulukko 2: Vanhempainpäivärahat Ruotsissa vuonna 2016 syntyneiden lasten vanhemmilla (Försäkringskassan, Vanhempainraha, 2016, 2).	34