



Suomen markkinointi työperäiselle maahan- muuttajalle informaatiomuotoilulla: perhevapaaudistus

Sari Benford

2021 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

**Suomen markkinointi työperäiselle maahan-
muuttajalle informaatiomuotoilulla:
perhevapaaudistus**

Sari Benford
Oikeudellinen erityisosaaminen ja
oikeusmuotoilu
Opinnäytetyö
Joulukuu 2021

Laurea-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Oikeudellinen erityisosaaminen ja oikeusmuotoilu

Tradenomi (YAMK)

Sari Benford

**Suomen markkinointi työperäiselle maahanmuuttajalle informaatiomuotoilulla:
perhevapaaudistus**

Vuosi

2021

Sivumäärä

104

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella miten Suomeen työhön muuttavan tai juuri muuttaneen tiedonhakuprosessia yhteiskunnan toimintaan liittyvissä asioissa voidaan helpottaa. Jos suomalainen järjestelmä on vieras, eivät suomalaisille tarkoitetut, englanniksi käännetyt viranomaissivut palvele maahan muuttavaa.

Tarkoituksena on muotoilla tälle asiakasryhmälle kohdennettu yhteenvetomainen sisäänheitotuote, joka auttaa ymmärtämään miten työn ja perhe-elämän yhdistäminen Suomessa onnistuu, ennen tutustumista tarkempiin viranomaisen toimintaohjeisiin. Muotoilussa käytetään esimerkkinä vuoden 2022 perhevapaaudistuksen mukanaan tuomia sääntöjä, sellaisina kuin ne ovat tiedossa opinnäytetyön kirjoittamishetkellä.

Opinnäytetyössä hyödynnetään oikeussosiologista viitekehystä. Suomen perhevapaaudistuksen tavoitteita peilataan kahdessa suuressa maahanmuuton verrokkimaassa tehtyihin uudistuksiin. Työn ja lastenhoitovastuun jakamisen vaihtoehtoja tarkastellaan lainsäädäntöön sekä perhevapaita ja sosiaaliturvaa koskevaan tutkimukseen perustuen. Tarkastelussa esiin nouseita havaintoja sekä hyviä esimerkkejä verrokkimaiden, Ison-Britannian ja Saksan, työperäisille maahanmuuttajille suunnatusta informaatiomuotoilusta hyödynnetään kehittämistehtävässä, jossa menetelmänä on oikeusmuotoilun teoria.

Oikeusmuotoiluprosessin tuloksena syntyi kohderyhmälle muotoiltu selkeä ja ymmärrettävä yhden silmäyksen digiesite, joka on osa kuvitteellista, suurempaa, Suomea hyvänä työskentelymaana markkinoivaa informaatiopalvelua. Opinnäytetyö osoitti, että työperäiselle maahanmuuttajalle suunnatun informaation muotoilussa on selkeyden lisäksi otettava huomioon myös kohderyhmälle markkinointi, jonka painopiste voi erota valtaväestölle suunnatusta. Lisäksi informaatiomuotoilulla voitaisiin edistää Suomen maakuvaa toimivana ja osallistavana yhteiskuntana sekä helpottaa etuuksien toimeenpanosta huolehtivien viranomaisten neuvontatyötä.

Asiasanat: työperäinen maahanmuuttaja, ymmärrettävä informaatio, oikeusmuotoilu, työn ja perheen yhdistäminen

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Legal Design and Expertise

Master of Business Administration

Sari Benford

Marketing Finland to Immigrant Workers through Information Design: Family Leave Reform

Year

2021

Pages

104

The aim of this thesis is to examine how information on how the Finnish society works could be accessed more easily by someone who considers moving or has recently moved to Finland. Presently the information pages of the Finnish authorities, which are designed for the Finns and translated into English, do not serve the needs of someone who is new in the country.

The purpose was to design a targeted introductory product which helps its reader understand how work and family can be combined in Finland. The product provides a summary of the facts, before the reader looks for more detailed instructions on how to proceed, written by the competent authority. The rules introduced in the family leave reform of 2022, as they were presented at the time of writing this thesis, will serve as an example in the design process.

A socio-legal framework was used to compare the aims of the Finnish family leave reform to the system update already made in two countries, Great Britain and Germany, both of whom constantly receive high numbers of immigrants. Legislation on family leave and research on social security were examined to recognise alternatives for working and sharing the responsibility for childcare. These observations, alongside with good examples from Great Britain and Germany of information designed to reach the immigrant population, were then utilised in the design process, which was based on legal design theory.

The introductory product is a clear and understandable digital brochure, which can be read at one glance, was created for the target group as result of the legal design process. The brochure is part of a fictional information service which aims to market Finland as a great country to work in. During the thesis process, it was concluded that, besides clarity, it is also advisable to adjust information marketing, as a different approach to mainstream may be required when formatting information for immigrants. In addition, information design could be key in strengthening Finland's country image as a functional and inclusive society and it could also lessen the need for advice on benefits provided by the officials implementing legislation.

Keywords: immigrant worker, understandable information, legal design, combining work and family

Lakiluettelo

EU lainsäädäntö:

Asetus (EY) N:o 883/2004 sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta

Direktiivi 2010/18/EU Businesseuropen, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvaapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta

Direktiivi (EU) 2019/1158, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta

Kansallinen lainsäädäntö:

Hallintolaki (434/2003)

Kotikuntalaki (201/1994)

Laki asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa (16/2019)

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019)

Laki Kansaneläkelaitoksesta (731/2001)

Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (1128/1996)

Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta (32/1985)

Perustuslaki (731/1999)

Sairausvakuutuslaki (1224/2004)

Työsopimuslaki (55/2001)

Varhaiskasvatuslaki (540/2018)

Varhaiskasvatuksen asiakasmaksulaki (1503/2016)

Ison-Britannian lainsäädäntö:

Childcare Act 2006, 21 luku

Childcare Act 2016, 5 luku

Employment Protection Act 1975

Employment Rights Act 1996

Social Security Act 1973

The additional Paternity Leave Regulations (No 1056) 2010

The Shared Parental Leave Regulations 2014

Saksan lainsäädäntö:

Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub 1985

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) 2000

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) 2007

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) 1942

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) 1952 Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren und Kindertagespflege 2008

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland 1952

Sozialgesetzbuch (SGB VIII) 1997. Achstes Buch. Kinder- und Jugendhilfe

Sisällys

1	Johdanto.....	11
2	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja menetelmät.....	13
3	Perhevapaajärjestelmä Suomessa	16
3.1	Oikeus sosiaaliturvaan hyvinvointivaltioissa.....	16
3.2	Pohjoismainen hyvinvointimalli etuuksien takaajana	17
3.2.1	Kahden perheenelättäjän malli	17
3.2.2	Puolentoista ja mieselättäjän mallit	18
3.3	Sosiaaliturvan kehittyminen Suomessa	18
3.3.1	Vanhempainpäivärahat osana sosiaaliturvaa	19
3.4	Nykyinen perhevapaajärjestelmä	20
3.4.1	Vapaat ja etuudet	20
3.4.2	Varhaiskasvatusjärjestelmä Suomessa.....	21
3.4.3	Kenellä on oikeus vanhempainetuuksiin.....	22
3.4.4	Kelan rooli vanhempainetuuksien toimeenpanijana	23
3.4.5	Kela oikeushenkilönä.....	23
3.5	Perhevapaauudistus 2022	23
4	Perhevapaajärjestelmä Ison-Britanniassa ja Saksassa	25
4.1	Ison-Britannian Shared Parental Leave 2015	26
4.1.1	Vanhempainvapaat ennen uudistusta	26
4.1.2	Vanhempainvapaa	27
4.1.3	Oikeus vanhempainvapaaseen ja -etuuksiin	28
4.1.4	Vanhempainetuuden määrä	29
4.1.5	Varhaiskasvatus ja työskentely vanhempainvapaan jälkeen	29
4.1.6	Vanhempainvapaata käytetään vähän	30
4.2	Saksan das Elterngeld 2007	32
4.2.1	Äitiysetuuksista vanhempainetuuksiin.....	32
4.2.2	Vanhempainvapaauudistus	33
4.2.3	Oikeus vanhempainvapaaseen ja -etuuksiin	33
4.2.4	Vanhempainetuuksien määrä	34
4.2.5	Varhaiskasvatus ja työskentely vanhempainvapaan jälkeen	34
4.2.6	Kuka vanhempainvapaata käyttää	35
4.3	Ison-Britannian, Saksan sekä Suomen uudistuksessa kaavailun perhevapaajärjestelmien vertailu	36
4.3.1	EU-lainsäädäntö ja perhevapaat	36
4.3.2	Sukupuolten tasa-arvo ja vanhempainvapaan ja -rahan määrä	37
4.3.3	Yhdenvertaisuus työelämässä- oikeus vanhempainetuuksiin eri malleissa ..	38

4.3.4	Vanhempien valinnanmahdollisuus työn ja perheen yhdistämisessä	40
4.3.5	Varhaiskasvatus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistajana työelämässä	42
4.3.6	Asenteet järjestelmän ylläpitäjänä.....	43
4.4	Suomen perhevapaaudistuksen vahvuudet ja heikkoudet: SWOT- analyysi	45
4.5	Havainnot Isoa-Britannian ja Saksan perhevapaaainformaatiosta	47
4.5.1	Ison-Britannian gov.uk-sivut tiedonlähteenä	47
4.5.2	Saksan lähestymistapa tiedonjakamiseen.....	51
5	Oikeusmuotoilu	56
5.1	Informaatiomuotoilu ja visualisointi oikeusmuotoilun työkaluina.....	57
5.2	Palvelumuotoilu osana oikeusmuotoilua	58
5.2.1	Löydä	59
5.2.2	Määritä	61
5.2.3	Kehitä.....	64
5.2.3	Tuota	66
5.2.4	Oikeudellisten palvelujen asiakaskokemus ongelmanmäärittelyn tukena ..	67
6	Digiesitteen muotoiluprosessissa huomioituja seikkoja.....	69
6.1	Esitteen sisältö	69
6.1.1	Kohderyhmälle räätälöinti.....	70
6.1.2	Oikeussosiologisen tarkastelun näkökulma.....	71
6.2	Esitteen kieli.....	71
6.3	Maabrändin mukainen lähestymistapa ja visuaalinen ilme	73
6.4	Saavutettavuus	75
6.5	Tulos: Valmis digiesite	77
7	Pohdinta	79
	Lähteet.....	82
	Kuviot	94
	Taulukot	94
	Liitteet	94

1 Johdanto

Viranomaisohjeet viestivät kansalaiselle oikeuksista ja velvollisuuksista. Ne perustuvat lakiin, joka heijastuu käytettyyn kieleen, ja kielen auktoritatiivisella sävyllä yritetään taklata väärin tulkitsemisen mahdollisuus. Vaikka viranomaisen tiedotusvelvollisuus voidaan hoitaa käyttämällä suoraan laista lähtöisin olevaa kieltä, ei monimutkainen kieli kuitenkaan välttämättä palvele sitä kohderyhmää, jolle ohjeet on tarkoitettu.¹

Keväällä 2021 toteutettiin asiakashaastattelut, joissa kartoitettiin Kelan vanhempainetuksien hakemisen asiakaskokemusta. Niissä yliopistotutkinnon suorittanut vastaaja kritisoi ohjeiden vaikeaselkoisuutta mm. ohjeissa käytettyjen termien vuoksi. Samalla vastaaja ilmaisi huolensa vähemmän koulutetun tai esim. maahanmuuttajan kyvystä ymmärtää ohjeita hakeakseen itselleen kuuluvaa etuutta.² Myös oman kokemukseni mukaan viranomaisohjeiden ymmärtäminen on erityisen haasteellista henkilölle, joka ei tunne maan järjestelmää. Jouduin päivittäin selittämään yleiskielellä Suomeen juuri muuttaneille, tieteellistä tukimusta tekeville, kansainvälisille huippuosajille, mitä toimintaa eri viranomaisohjeissa selostetuissa tilanteissa asiakkaalta edellytetään tai minkä liikkumavaran lainsäädäntö sallii.

Tämän opinnäytetyön idea syntyi omista havainnoistani Suomen ulkopuolelta tulevalle kohdennetun informaation puuttumisesta. Aihe on ajankohtainen, koska Suomi osaamisvajetta paikatakseen kilpailee ulkomaisesta työvoimasta muiden ikääntyvien hyvinvointiyhteiskuntien kanssa. Työvoimapulasta kärsivien alojen sekä tutkimus- kehittämis- ja innovaatiotoiminnan erityisosajien työperäinen maahanmuutto on mainittu Marinin hallituksen Osallistava ja osaava Suomi- hallitusohjelman tavoitteissakin³. Samaan strategiseen kokonaisuuteen liittyy meneillään oleva, perhevapaajärjestelmän uudistus, joka tähtää vanhempien yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon työelämässä. Uudistus koskee luonnollisesti myös Suomeen töihin tulevaa, ulkomaista työvoimaa. Hallituksen tavoite on kaksinkertaistaa maahanmuutto nykytasosta vuoteen 2030 mennessä⁴. Siksi on selvää, että tälle kohderyhmälle muotoillulle, ymmärrettävälle informaatiolle on tarvetta.

¹ Berger-Walliser, Barton & Haapio 2017, 29-30.

² Vastaaja kertoi lisäksi, että hänen vertaisryhmänsä WhatsApp-keskusteluissa on tullut ilmi, että akateemisesti koulutetut ystävätkään eivät välttämättä ymmärrä ohjeita. Kelan palvelumuotoiluryhmän julkaisematon loppuraportti 2021.

³ Valtioneuvosto 2021a.

⁴ Valtioneuvosto 2021b.

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan maahanmuuttoa tulisi vauhdittaa markkinoimalla Suomea hyvänä työnteko- ja opiskelumaana⁵. Koska perhevapaat ja sitä tukeva varhaiskasvatusjärjestelmä ovat olennainen osa hyvää työelämää, sopii tämän työn fokuksena oleva työn- ja perheen yhdistäminen erinomaisesti sen tarkasteluun, kuinka informaatiomuotoilua voidaan hyödyntää Suomen markkinoimisessa ulkomaiselle työvoimalle.

Opinnäytetyössä selvitetään ensiksi mikä sen tavoite ja tarkoitus ovat ja minkälaisia menetelmiä tavoitteeseen pääsemiseksi käytetään. Seuraavaksi tarkastellaan Suomen perhevapaa-järjestelmää osana sosiaaliturvaa ja sitä, millä tavalla hyvinvointiyhteiskuntamme on rakennettu. Myös Suomen varhaiskasvatusjärjestelmä, tiedossa olevat perhevapaaudistuksen ehdotetut pääpiirteet ja työn ja perheen yhdistämisen vaihtoehdot esitellään.

Seuraavaksi tarkastellaan Euroopan kahta suurinta maahanmuuton kohdemaata. Tarkoituksena on toisaalta verrata niiden perhevapaa- ja varhaiskasvatusjärjestelmiä Suomen perhevapaaudistuksen jälkeisen järjestelmään, jotta voidaan ymmärtää, onko työn ja vapaa-ajan yhdistäminen Suomessa helppoa vai vaikeaa. Toisaalta pyritään myös löytämään esimerkkejä työperäiselle maahanmuuttajalle tarkoitetusta informaatiosta, joita voitaisiin hyödyntää tässä työssä.

Opinnäytetyön kolmas kokonaisuus muodostuu oikeusmuotoiluprosessista. Prosessia kuvataan oikeus- ja palvelumuotoilun teorioiden kautta, koska toimeksiantajan puuttuessa oikeusmuotoilulle tyypillinen yhteiskehittäminen ei ole mahdollista. Apuna käytetään lisäksi tutkimusaineistosta ja perhevapaaajärjestelmäinformaation tiedonhaun aikana esiin tulleita havaintoja.

Lopuksi työssä muotoillaan työperäistä maahanmuuttajaa tai maahanmuuttoa harkitsevaa palveleva digiesite, jossa työn ja perheen yhdistämisen keskeiset asiat pyritään esittämään selkeällä ja ymmärrettävällä tavalla. Lisäksi esitteen tarkoituksena on markkinoida Suomea hyvänä työskentelymaana perheelliselle tai perhettä suunnittelevalle.

Opinnäytetyössä vertaillaan eri maiden järjestelmiä, joiden termistö ei ole yhteneväistä. Pyrkimyksenä on käyttää termejä vanhempainvapaa ja vanhempainetus kattamaan jommankumman vanhemman poissaoloa töistä ja rahallisen etuuden saamista, sekä termiä vanhempainraha, kun kuvataan etuuden konkreettista määrää. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan kodin ulkopuolella tapahtuvaa lastenhoitoa ennen maan varsinaista kouluvelvollisuusikää. Varhaiskasvatus -termi korvaa Suomessa aiemmin käytössä olleen termin päivähoito, jotka molemmat esiintyvät tässä työssä, koska lähteissä on käytetty molempia. Digiesitteessä käy-

⁵ Elinkeinoelämän keskusliitto 2021.

tettävät etuuksia tai vapaata tarkoittavat termit on valittu perhevapaaudistuksen viestinnässä käytettyjä mukailten, vaikka samaa asiaa kuvaakin joskus monta termiä⁶.

2 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja menetelmät

Opinnäytetyön tavoitteena helpottaa työperäisen maahanmuuttajan tiedonhakuprosessia, kun henkilö harkitsee työtarjousta tai työn hakemista Suomesta, eikä välttämättä etukäteen tiedä, miten suomalainen yhteiskunta toimii. Tällä hetkellä työskentelyä koskevaa informaatiota löytyy internetistä eri paikoista monella tavalla esitettynä. Nopean yleiskuvan antava yhteenvetomainen ”sisäänheittotuote” puuttuu, joka hyödyttäisi Suomeen muuttoa harkitsevaa ennen, ennen kuin hän tutustuu johonkin aihealueeseen perinpohjaisemmin: esim. verottajan tai maahanmuuttoviranomaisen yksityiskohtaisiin ohjeisiin.

Viranomaisten omat informaationsivut ovat yleisesti vaikeaselkoisia. Niissä on avattu toiminnan perusteena oleva lainsäädäntöä ja kirjoitettu sekaan toimintaohjeita, jotta tiedon etsijä osaa toimia oikealla tavalla oikeudellisen asiansa hoitamiseksi. Informaation suuri määrä ja perusteellinen esitystapa vaativat kuitenkin asiaan paneutumista sellaiseltakin, joka tuntee järjestelmän jollakin tavalla.⁷ Siksi viranomaisten yleinen käytäntö kääntää Suomessa asuville suunnattu tieto suoraan englanniksi ei palvele ulkomaalaista, ensi kertaa tietoa etsivää asiakasta, tämän tarpeita vastaavalla tavalla. Tässä työssä informaation esittämiseen pyritään löytämään asiakaslähtöisempi tapa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on esittää oikeusmuotoilun keinoin, kuinka suomalaisista perhevapaa- ja varhaiskasvatusjärjestelmistä muotoillaan nopeasti hahmotettava kokonaisuus, josta on helppo ymmärtää miten työn ja perhe-elämän yhdistäminen vuodelle 2022 suunnitellun perhevapaaudistuksen jälkeen Suomessa onnistuu. Muotoiltava digi- tai painettava esite tarjoaisi työperäiselle maahanmuuttajalle pääkohdat tästä työskentelyyn liittyvästä osaluueesta selkeästi esitettynä yksien ”kansien” välissä. Samalla esite toimisi esimerkinomaisesti osana kuvitteellista Suomea hyvänä työskentelymaana markkinoivaa ”Working in the happiest country in the world” -tietosivustoa, joka palvelisi internetissä tietoa etsiviä. Sitä voitaisiin myös käyttää ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa.

⁶ esim. vanhempainvapaasta käytetään termejä Family leave ja Parental leave vaihtelevasti. kts. Sosiaali- ja terveysministeriö 2021g.

⁷ Kts. esim. Kelan vanhempainetuksien hakemisen sivut tai Melan apurahavakuutuksia koskevat sivut.

Oikeusmuotoilussa hyödynnetään vuoden 2021 keväällä Kelan kanssa yhteistyössä tehtyjä perhevapaiden hakemiseen liittyviä haastatteluja, joissa selvitettiin viiden asiakkaan kokemuksia, tarpeita ja toiveita heidän hakiessaan Kelan vanhempainetuuksia. Haastattelut suoritettiin teemahaastatteluina etukäteen valittujen teemojen pohjalta, joihin liittyen esitettiin haastateltavien vastauksiin perustuvia tarkentavia kysymyksiä⁸. Vaikka haastatteluihin osallistuneet olivat Suomessa asuvia, Kelan ja vanhempainetuudet jo tuntevia, koettiin perhevapaaetuuksista koottu asiakasinformaatio silti osin haasteelliseksi ymmärtää nettisivuilla käytettyjen termien ja informaation suuren määrän vuoksi. Oikeusmuotoilun keinoista keskitytään informaatiomuotoiluun ja informaation visualisointiin, koska vuorovaikutukseen perustuva yhteiskehittämisprojekti yhdessä toimeksiantajan kanssa ei toimeksiantajan puuttuessa ole mahdollinen.

Oikeusmuotoilun ohella tässä opinnäytetyössä hyödynnetään oikeussosiologista viitekehystä. Tutkimukselle asetettu viitekehys mm. järjestää ideoita, tuo mahdollisesti esiin ongelman kompleksisuuden, luo selityksiä ja ennusteita sekä osoittaa erilliseltä näyttävien ongelmien yhteenkuuluvuuden⁹. Oikeussosiologiassa oikeutta tutkitaan yhteiskunnallisena ilmiönä sosiologisesta näkökulmasta¹⁰. Sosiologiassa toimija, yleensä ihminen, on yhteiskuntateorioiden keskeinen osatekijä. Tutkimuksen kohteena voi olla myös muu yhteiskunnallinen tai sosiaalinen toimija, esim. ryhmä tai yhteisö¹¹. Oikeussosiologiassa yhteiskunta ja oikeus ovat kytköksissä toisiinsa: ne nähdään toisistaan riippuvaisina rakenteina. Vaikka tutkimuksen kohteena ovat käyttäytyminen, käytännöt ja instituutiot, ja näkökulmana on näitä tarkkailevan analyysi, määräytyy tutkimuksen kohde voimassa olevasta oikeudesta käsin. Tässä työssä tutkimuksen kohteena on se, miten hyvin eri malleilla toimiviin hyvinvointiyhteiskuntiin sovitettu perhevapaaajärjestelmä tukee lastenhoitovastuun tasaista jakautumista eri sukupuolten kesken ja naisten työssäkäynnin lisäämistä silloin, kun perheellä ei ole muuta tukiverkostoa käytettävissä lastenhoidon järjestämiseksi.

Oikeussosiologisen tutkimuksen tavoite on ilmiön kriittinen tarkastelu sekä syiden ja seurauksien selittäminen.¹² Kuten yhteiskuntatieteissä yleensä, havainnoitsijan omat näkemykset, arvot ja kokemukset ovat merkityksellisiä hänen todellisuuskäsityksensä muodostumisessa. Pyrkimyksenä ei ole absoluuttisen totuuden kuvaaminen, vaan oikeussosiologian tehtävä on auttaa ymmärtämään oikeuden ja yhteiskunnallisten toiminta-alueiden vuorovaikutussuhdetta.¹³ Opinnäytetyössä pyritään kuvaamaan Suomen perhevapaaudistuksen suunniteltuja muu-

⁸ Tuomi & Sarajärvi 2018, 88-89.

⁹ Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 142.

¹⁰ Siltala 2003, 116, 128 ja Alvesalo & Ervasti 2006, 3.

¹¹ Aro & Jokivuori 2015, 25.

¹² Alvesalo & Ervasti 2006, 7.

¹³ Alvesalo & Ervasti 2006, 9

toksia sekä vertaamaan näitä Ison-Britannian ja Saksan perhevapaajärjestelmiin. Perheen ja työn yhdistämisen helppoutta tai vaikeutta eri järjestelmissä analysoidaan ja niitä peilataan Suomen perhevapaaudistuksen tavoitteisiin. Perhevapaoikeuden käyttämistä tai käyttämättä jättämistä tarkastellaan myös kulttuurisesta näkökulmasta käsin. Käyttämisen taloudellisia aspekteja, esim. vaikutusta eläkekarttumaan ei kuitenkaan käsitellä syvemmin, vaikka eläkekarttuma potentiaalisesti olisikin osasy perhevapaoikeuden käyttämättä jättämiseen. Vertailemalla eri maiden järjestelmiä tunnistetaan vielä Suomen suunnitellun uudistuksen vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia, jotka tulisi huomioida järjestelmää markkinoivan digiesitteen sisällön muotoilussa.

Opinnäytetyön aineisto on kerätty kunkin maan perhevapaalainsäädännön valmistelua, etuuksien hakemista ja neuvontaa hoitavien viranomaisten tietokannoista, laeista sekä perhevapaista ja sosiaaliturvaa koskevasta tutkimuksesta. Työssä keskitytään työperäiseen maahanmuuttoon pelkästään perhevapaa- ja etuusjärjestelmän näkökulmasta, eikä muita potentiaalisesti maahanmuuttopäätöksiin vaikuttavia tekijöitä, kuten elämän laatua kohdemaassa tai yhteiskunnan turvallisuutta, käsitellä. Työn empiirisen osuuden muodostavat Kelan toimeksi antamien haastattelujen lisäksi myös perhevapaan ja etuuksien saamisen kriteereiden kokoamisesta tehdyt havainnot, jotka perustuvat internetin kautta löydettävissä olevan informaation selkeyteen sekä tiedonhaun asiakaskokemukseen.

Tutkimushavaintoja tehdään yleisemmin tarkkailemalla tutkittavia haastattelutilanteissa, mutta havainnointia käytetään tiedonkeruussa myös silloin, jos tutkittavasta ilmiöstä on vaikea muuten saada tietoa¹⁴, esim. kun tarkastellaan palvelun toimintaympäristöä, jossa on keskeistä selvittää, millaisista osa-alueista se muodostuu¹⁵. Tässä työssä havainnointi keskittyy siihen, miten helposti työperäistä maahanmuuttoa harkitseva pystyy muodostamaan kuvan työn ja perheen yhdistämisestä Ison-Britanniassa, Saksassa tai Suomessa internetistä löytyvän, maan järjestelmää edustavan, virallisen tahon toimesta laaditun informaation perusteella. Myös näitä havaintoja on hyödynnetty osana muotoiluprosessin asiakasymmärrystä, kun laaditaan Working in the happiest country in the world tietosivustoon sijoittuvaa perhevapaa-järjestelmää kuvaavaa esitettä.

¹⁴ Tuomi & Sarajärvi 2018, 94.

¹⁵ Vilka 2006, 19.

3 Perhevapaajärjestelmä Suomessa

3.1 Oikeus sosiaaliturvaan hyvinvointivaltioissa

Eurooppalaisessa kansantaloustieteessä hyvinvointijärjestelmät on perinteisesti jaettu kolmeen kategoriaan. Esping-Andersen¹⁶ on vertaillut järjestelmiä sen mukaan, tuotetaanko hyvinvointia valtion, vapaiden markkinoiden vai kotitalouksien toimesta. Keskeisenä kriteerinä luokittelussa on dekommodifikaation (decommodification) aste eli markkinoilta ostettavista etuuksista riippumattomuus sekä yhteiskunnan kerrostuneisuuden aste (stratification) eli koskevatko oikeudet kaikkia luokka-asetusta riippumatta.¹⁷

Näistä ensimmäisen, pohjoismaisen hyvinvointimallin, poliittinen ideologia kehittyi Esping-Andersenin mukaan sosiaalidemokraattisen hallinnon tuloksena Tanskassa, Ruotsissa, Norjassa ja Ruotsissa 1930- ja 1940- luvuilta lähtien sekä myöhemmin Suomessa 1960 luvulta lähtien. Vaikka pohjoismaisen hyvinvointimallin juuret ovat köyhäinavussa, sille tyypillisiä piirteitä ovat universalismi, pyrkimys kattavaan riskien ehkäisemiseen, korkea etuustaso ja tasa-arvo.¹⁸

Liberaalinen hyvinvointimalli perustuu vapaiden markkinoiden ideologiaan, yksilön omaan apuun ja vastuuseen riskien minimoinnissa sekä palveluiden ostamiseen: julkinen vastuu tai yksilön oikeus etuuksiin ovat minimaalisia. Se kattaa tyypillisesti pahimmat riskit ja etuuksien saajan on täytettävä tietyt tarvekriteerit. Muiden riskien osalta on olemassa yksityinen tai ammatillinen vakuuttaminen (esim. henkivakuutukset tai eläkkeet), joiden ottamista kannustetaan verohelpoituksilla.¹⁹

Konservatiivinen hyvinvointimalli pohjautuu monarkkiseen valtiosääntöön, korporatismiin²⁰ tai katolisiin oppeihin. Sille tyypillistä on statuserot, joka ei pyri tasa-arvoisuuteen, sekä yhteisvastuu riskien minimoinnissa ja perheen keskeinen rooli sosiaaliturvan tuottamisessa. Myös valtion merkitys korostuu, koska se takaa virkamiehilleen paremman sosiaaliturvan. Muun sosiaaliturvan kattavuus ja ulottuvuus vaihtelevat ammatista, asuinalueesta, työnantajasta tai työsuhteesta riippuen, mutta markkinoita yksityisesti järjestettävälle sosiaaliturvalle ei ole. Lakisäätteistä sosiaaliturvaa täydentävät kuitenkin voittoa tekemättömät esim. terveydenhuoltopalveluja tarjoavat vapaaehtoisjärjestöt, joilla on kytköksiä kirkkoon.²¹

¹⁶ Esping-Andersen 1999, 74.

¹⁷ Esping-Andersen 1999, 43, 74.

¹⁸ Esping-Andersen 1999, 74-81.

¹⁹ Esping-Andersen 1999, 75-76.

²⁰ Poliittinen järjestelmä, jossa kansanedustajien sijasta lainsäädäntövaltaa käyttävät työntekijöiden ja työnantajien muodostamat ammattikunnat eli korporaatiot. Tieteen termipankki 2021a.

²¹ Esping-Andersen 1999, 81-83.

3.2 Pohjoismainen hyvinvointimalli etuuskien takaajana

Pohjoismaisen hyvinvointimallin perusajatus on siis yksilöiden yhtäläinen oikeus julkisiin etuuksiin. Etuudet rahoitetaan verovaroin, eikä etuuskien saaminen välttämättä edellytä verojen maksua, kuten kahdessa muussa mallissa. Julkiset palvelut kattavat suurimman osan tarpeista ja vaatimuksista, eikä työmarkkinoiden ulkopuolella olevienkaan elintaso eroa olennaisesti työssäkäyvien elintasosta. Koulutus, terveydenhuolto, sosiaalipalvelut toteutetaan universaalisti ja korkeatasoisesti: ne tarjoavat minimitasoa paremman turvan, jota täydentämään ei tarvita yksityisesti hankittuja palveluita.²²

Pohjoismaisen hyvinvointimallin rahoittamiseen verotuloilla tarvitaan suuri työllisyysaste, jotta myös työmarkkinoiden ulkopuolella olevien hyvinvointi pystytään turvaamaan. Julkisella sektorilla on merkittävä rooli työnantajana työmarkkinoilla, koska se tarvitsee työvoimaa palvelujen tuottamiseen. Toisaalta taas julkiset palvelut, esim. lasten päivähoitopalvelut, helpottavat perheiden työssäkäyntiä.²³

3.2.1 Kahden perheenelättäjän malli

Pohjoismainen hyvinvointimalli perustuu kahden perheenelättäjän malliin, joka taas tukee suomalaisen perhepolitiikan periaatteiden mukaisesti sukupuolten tasa-arvon edistämistä sekä perheen ja työn yhteensovittamista. Kahden perheenelättäjän malli on yleinen myös Isossa-Britanniassa²⁴, joka edustaa Esping-Andersenin²⁵ mukaan liberaalista hyvinvointimallia. Molempien vanhempien työskentely on yleistä myös esim. Saksassa ja Italiassa²⁶, jotka Esping-Andersen luokittelee kuuluvaksi konservatiivisen hyvinvointimallin maihin²⁷.

Pohjoismaisen hyvinvointimallin kahteen perheen elättäjään perustuva ideologia eroaa kahdesta edellisestä hyvinvointimallista siinä, että pohjoismaissa panostettu on kattavan julkisen lasten päivähoitosysteemin rakentamiseen²⁸, joka mahdollistaa molempien vanhempien työssäkäynnin. Liberaalissa ja konservatiivisessa mallissa taas lastenhoidon voi järjestää ostamalla päivähoitopalvelun tai turvautumalla tarvittaessa perheen apuun päivähoitojärjestelyissä.

²² Andersen 2008, 402.

²³ Andersen 2008, 403.

²⁴ Lainiala 2010, 27.

²⁵ Esping-Andersen 1999, 74-77.

²⁶ Lainiala 2010, 27.

²⁷ Esping-Andersen 1999, 85,

²⁸ Esping-Andersen 1999, 79.

3.2.2 Puolentoista ja mieselättäjän mallit

Vaihtoehtoina kahden perheenelättäjän mallille ovat nk. puolentoista elättäjän malli ja nk. mieselättäjämalli. Perhe- ja työelämän yhteensovittaminen osa-aikatyön avulla on yleistä esim. Saksassa ja Hollannissa, joissa toinen vanhempi käy kokopäivätyössä ja toinen osa-aikatyössä. Nk. mieselättäjämalli, jossa vain toinen parisuhteen osapuolista käy töissä, on yleisin Etelä-Euroopassa, vaikkakin joissakin tapauksissa molemmat käyvät töissä sosiaaliturvan heikon tason tai huonon palkan vuoksi.²⁹

Pohjoismaisen hyvinvointimallin rahoitus noudattaa ”kehdosta hautaan”-periaatetta, jossa keskiarvohenkilö on lapsuudessaan (päiväkoti ja koulu) ja nuoruudessaan (opiskelu) nettoedunsaaja. Työikäisenä hän on nettomaksaja ja vanhuudessa nettoedunsaaja (eläke, hoivapalvelut). Mallille on tyypillistä, että työssäkäyvät rahoittavat kerätyillä veroilla hyvinvoinnin tuottamisen niille, jotka eivät ole vielä, sillä hetkellä tai enää työelämässä. Siihen sisältyy myös oletus ja luottamus, että tällä hetkellä työssä olevat saavat samanlaisen turvan, joka kustannetaan seuraavalta työssäkäyvien sukupolvelta kerätyistä veroista.³⁰

3.3 Sosiaaliturvan kehittyminen Suomessa

Suurin osa suomalaisista oli sosiaaliturvan ulkopuolella vielä sotien välisenä aikana. Työntekijäin tapaturmavakuutusta (1895) lukuun ottamatta sosiaaliturva perustui lähinnä köyhäinhoitoon. Tapaturmavakuutuslain uudistus (1935), kansaneläkelaki (1937) ja äitiysavustuslaki (1938) olivat ensimmäisiä askelia nykyisen sosiaaliturvan kehittämisessä. Kansaneläkelaki muutti sosiaalivakuuttamisen painopistettä: työväen vakuuttamisen sijasta alettiin keskittyä kansanvakuutukseen.³¹ Äitiysavustus oli ensin tarkoitettu vähävaraisille synnyttäjille ja sen arvo oli runsaan kolmanneksen teollisuustyöntekijän keskipalkasta. 1949 se tuli kuitenkin kaikkien saataville.³² Suomen ensimmäinen universaali, tietyille ryhmälle ilman tarveharkintaa maksettava tuki oli lapsilisä. Lapsilisälaki säädettiin 1948 koskemaan kaikkia lapsiperheitä tuloista tai varallisuudesta riippumatta³³.

²⁹ Lainiala 2010, 27.

³⁰ Andersen 2008, 404.

³¹ Hiilamo, Niemelä, Pykälä, Riihelä & Vanne 2012, 9.

³² Kela 2021a.

³³ Kela 2021b.

3.3.1 Vanhempainpäivärahat osana sosiaaliturvaa

Pakollinen sairausvakuutus syntyi vuonna 1963³⁴, johon äitiyspäivärahajärjestelmä liitettiin vuotta myöhemmin. Tuolloin äitiyspäivärahan suuruus oli 40 % äidin ansioista ja äitiysvapaan pituus 9 viikkoa. Isien mukaan ottaminen lastenhoitovastuun jakamiseen alkoi nousta sukupuolten tasa-arvokeskustelun aiheeksi 1960-luvulla. Ensimmäinen aloite eduskunnassa isyysslomasta tehtiin feministiliike Yhdistys 9:n toimesta 1967. Valtioneuvosto nimitti naisten asemaa tutkivan komitean vuonna 1966, jonka tarkastelun kohteena oli erityisesti naisten yhteiskunnallinen asema: naisten asema työelämässä sekä sukupuoliroolin oppiminen ja opettaminen kasvattajana. Myös perhepolitiikan toteuttamisessa oli herätty tasa-arvonäkökulmaan sekä siihen, naiset voisivat joutua syrjinnän kohteiksi työelämässä tai työnhaussa äitiyden perusteella myönnettävien etuuksien vuoksi.³⁵

Isät saivat mahdollisuuden kahden viikon isyysslomaaan 1978, vaikka se ei ollutkaan subjektiivinen oikeus. Edellytyksenä isyysslomalle oli äidin suostumus, koska äitiysrahakausi lyheni isyysslomaa vastaavan määrän. Perusteluina isyyssloman tarpeellisuudelle nähtiin isän läsnäolon tärkeys lasten hoidossa ja kasvatuksessa sekä läheisen isäsuhteen muodostaminen lapsen kanssa. Isyysslomaa pidettiin tärkeänä myös siksi, että äidit tarvitsevat apua, eikä kunnallista kotiapua ei ollut riittävästi saatavilla, sekä työllisyysnäkökulmasta lomien ajaksi vapautuvilla työpaikoilla. Hallituksen esityksen (HE 207/1977) mukaan naista ja miestä oli pidettävä lähtökohtaisesti oikeuksiltaan ja velvollisuuksiltaan tasavertaisina lasten huoltajina.³⁶

Valtioneuvoston 1980 eduskunnalle antamassa selonteossa keskeisimpänä perhepolitiikan tavoitteena pidettiin lastenhoidon tukemista äitiyspäivärahakautta pidemmällä ajalla.³⁷ Vuoteen 1982 mennessä lasta oli mahdollista hoitaa kotona lähes kymmenen kuukauden ikään saakka. Isien oli mahdollista pitää isyysslomaa 12 päivää yhtä aikaa äitiyslomalla olevan äidin kanssa, sekä sopia äidin kanssa enintään 4 kk vanhempainloman pitämisestä. Vanhempainloma pidennettiin 1985 nykyisen pituiseksi, 158 arkipäivään, ja samalla myös lainsäädäntöön vietiin termit isyys- ja vanhempainraha. Isyyssloma piteni myös kolmeen viikkoon 1990-luvun alussa, eikä sen käyttäminen silloin enää lyhentänyt vanhempainrahakautta.³⁸ Vuodesta 2003 lähtien vanhempainrahan määräytymisen perusteena voitiin käyttää työttömyysturvaetuutta. Tuolloin myös isät saivat ylimääräiset 12 isyyssrahapäivää (ns. isäkuukausi tai bonuskuukausi), sillä edellytyksellä, että olivat vanhempainvapaalla vanhempainrahakauden 12 viimeistä päivää.

³⁴ Hiilamo ym. 2012, 12

³⁵ Varjonen 2011, 40.

³⁶ Kellokumpu 2007, 7.

³⁷ Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 12.

³⁸ Varjonen 2011, 47-48.

Vuodesta 2007 alkaen bonusisyysvapaan voi pitää joustavammin myöhempänäkin ajankohtana.³⁹

3.4 Nykyinen perhevapaajärjestelmä

3.4.1 Vapaat ja etuudet

Perhevapaajärjestelmän tarkoitus on antaa vanhemmille tilaisuus hoitaa lapsensa itse omaan elämäntilanteeseen sopivalla tavalla⁴⁰. Työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:n 2 mom mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettut äitiys- erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 3 §:n 1 mom mukaan äitiysrahakauden pituus on (muilla kuin vaarallisessa työssä olevilla) 105 arkipäivää. Äitiysvapaan aikana äidille maksetaan äitiysrahaa ensimmäiset 56 päivää arkipäivää, enimmillään 90 % vuosituloista. Tämän jälkeen maksuprosentti vaihtelee tuloihin perustuen, ja ylimmillään se on 70 %.⁴¹

Äitiysvapaan jälkeen kumpi tahansa vanhempi voi jäädä vanhempainvapaalle tai se voidaan jakaa vanhempien kesken. Kumpikin vanhempi voi jakaa oman vanhempainvapaansa kahteen kauteen.⁴² Sairausvakuutuslain 11 luvun 1 §:n 3 mom mukaan vapaan aikana 158 arkipäivältä maksettava vanhempainraha on enimmillään 70 % kotona lasta hoitavan vuosituloista. Tulojen noustessa maksettavan sekä äitiys- että vanhempainrahan määrä pienenee asteittain, vaikka vanhempainrahassa ei olekaan kattoa.⁴³ Jos palkkatuloja ei ole tai ne ovat hyvin pienet, maksetaan vanhemmalle vähimmäispäivärahaa, joka vuonna 2021 on 174,30 €/vko. Päivärahan suuruus voi perustua myös maksettavaan etuuteen.⁴⁴

Isyysrahaa maksetaan sairausvakuutuslain samoilla kriteereillä kuin vanhempainpäivärahaa enintään 54 arkipäivältä isyysvapaalla olevalle. Isyysvapaata voi käyttää enintään 18 päivää samaan aikaan äitiys- tai vanhempainvapaalla olevan äidin kanssa ja loput on pidettävä enintään kahdessa jaksossa vanhempainrahakauden loppumisen jälkeen ennen kuin lapsi täyttää kaksi vuotta. Isyysvapaata ei voi siirtää toiselle vanhemmalle⁴⁵.

³⁹ Kellokumpu 2007, 13.

⁴⁰ Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 16

⁴¹ Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 16.

⁴² Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.

⁴³ Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.

⁴⁴ Kela 2021b.

⁴⁵ Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 18.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n 1 mom mukaisesti viimeisenä vaihtoehtona vanhempainrahoituksen jakamisesta on vanhempien samanaikainen oikeus osittaiseen vanhempainrahaan. Tällöin edellytyksenä on, että kumpikin vanhempi on sopinut osa-aikatyöstä työnantaja kanssa kerrallaan vähintään 2 kuukauden ajaksi, ja että vanhemmat hoitavat lasta itse. Kummankin palkan ja työajan tulee lisäksi olla 40-60 % alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijä työajasta ja palkasta. Sairausvakuutuslain 11 luvun 13 §:n mukaan osittaisen vanhempainrahan määrä on puolet vanhempainrahan määrästä.

Työsopimuslain 3 §:n mukaan, kun vanhempainrahoitus loppuu, voivat vanhemmat vielä hoitaa lasta kotona siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta ja saada tältä ajalta kotihoidon tukea. Lain lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (1128/1996) 3 §:n mukaan tuen saamisen edellytyksenä on, että lasta ei viedä varhaiskasvatuslain 12 §:n mukaiseen kunnan järjestämään varhaiskasvatukseen. Lain lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta 4-5 §:n mukaan kotihoidon tuki muodostuu 342,95 €/kk⁴⁶ hoitorahasta, perheen tuloista ja koosta riippuva hoitolisästä (max. 185,53 €/kk)⁴⁷ sekä 20 §:n mukaisesta mahdollisesta kotikunnan maksamasta kuntalisästä.

Kun vanhempi palaa töihin, on hänellä työsopimuslain 4 §:n mukaan vielä mahdollisuus sopia työnantajan kanssa osittaisesta hoitovapaasta lapsen hoitamiseen siihen saakka, kun lapsen toinen lukuvuosi perusopetuksessa päättyy, jos hän on ollut saman työnantajan palveluksessa väh. 6 kuukautta viimeisen 12 kuukauden aikana. Työntekijän työaika lyhenee 6 tuntiin päivässä tai keskimääräisesti 30 tuntiin viikossa. Lain lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta 13 §:n mukaan, hänellä on tällöin oikeus osittaiseen hoitorahaan (jota maksetaan vakiomääräisenä (98,21 €/kk vuonna 2021⁴⁸) sen kuukauden alusta, kun lapsi aloittaa koulun siihen saakka, kun lapsen 2. kouluvuosi päättyy, eli normaalisti sen vuoden heinäkuun loppuun, jona lapsi täyttää 9 vuotta.

3.4.2 Varhaiskasvatusjärjestelmä Suomessa

Oikeus varhaiskasvatukseen alkaa varhaiskasvatuslain (540/2018) 12 §:n 1 mom mukaan sen jälkeen, kun äitiys- ja vanhempainrahan tai osittaisen vanhempainrahan maksaminen päättyy. Lain 5 §:n mukaan lapsen kotikunnan on järjestettävä varhaiskasvatusta ja pyrittävä järjestämään sitä lähellä palvelun käyttäjää. Lapsella voi olla oikeus varhaiskasvatukseen myös muun kuin kotikuntalaisissa (201/1994) 2 §:ssä määritellyn kotikunnan mukaan, esim. jos lapsi asuu kunnassa vanhempiensa työskentelyn tai opiskelun takia, vaikka lapsella ei olisi kotikuntaa Suomessa tai kotikunta olisi muualla.

⁴⁶ Kela 2021c.

⁴⁷ Kela 2021c.

⁴⁸ Kela 2021d.

Varhaiskasvatuspaikka on haettava viimeistään neljä kuukautta ennen kuin sitä tarvitaan. Niissä tapauksissa, kun hoidon tarve ei ole ennakoitavissa, koska esim. muutetaan toiseen kuntaan työn tai opiskelun takia, on paikkaa haettava viimeistään kaksi viikkoa ennen kuin lapsi tarvitsee päivähoitoa. Palveluntuottajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon vanhempien toiveet varhaiskasvatuksen muodosta (esim. päiväkotiki tai perhepäivähoito⁴⁹). Varhaiskasvatus seuraa Opetushallituksen määrittämiä varhaiskasvatussuunnitelman perusteita, jonka tarkoitus on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteutumista koko maassa.⁵⁰

Varhaiskasvatuksessa täytyy olla riittävä määrä varhaiskasvatuslaissa säädetyn kelpoisuusvaatimuksen (kasvatustieteiden kandidaatti, varhaiskasvatuksen sosionomi tai lastenhoitaja, perhepäivähoitaja) täyttävää henkilöstöä suhteutettuna lapsien lukumäärään.⁵¹ Tällä hetkellä korkeakoulutettuja on oltava yksi kolmesta henkilöstä⁵². Varhaiskasvatuksen asiakasmaksut määräytyvät varhaiskasvatuksen asiakasmaksulain (1503/2016) mukaan perheen koon, tulojen ja varhaiskasvatuksessa vietetyn ajan perusteella yleensä enintään yhdeltätoista kuukaudesta vuodessa.⁵³ Varhaiskasvatuslain asiakasmaksulain muutoksen (1052/2020) myötä 1.8.2021 alkaen varhaiskasvatuksen enimmäismaksu yhdestä lapsesta on 288 €/kk⁵⁴.

3.4.3 Kenellä on oikeus vanhempainetuksiin

Perustuslain (731/1999) 19 §:n 1 mom mukaan jokaisella on oikeus perustoimeentulon turvaan lapsen syntymän perusteella ja 2 mom mukaan julkisen vallan on tuettava perheen ja muiden lapsesta huolehtivien mahdollisuuksia lapsen hyvinvoinnin ja yksilöllisen kasvun turvaamiseen. Sairausvakuutuslakia sovelletaan 1 luvun 2 §:n 1 mom mukaan henkilöön, joka työskentelee, harjoittaa yritystoimintaa tai asuu Suomessa lain asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa (16/2019) mukaan vakinaisesti. Sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §:n 1 mom mukaan oikeus äitiysrahaan on siis Suomessa työskentelevällä tai asumisen perusteella vakuutetulla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää raskauden ja synnytyksen perusteella.

Lain sairausvakuutuslain muuttamisesta (32/1985) 21 §:n mukaan ulkomailta muuttaneen äidin täytyy lisäksi olla oikeutettu Suomen sosiaaliturvaan vähintään 180 päivää ennen laskettua synnytysaikaa. Asetuksen (EU 883/2004) 6 artiklan mukaan EU-maista Suomeen muuttavilla 180 päivän ehtoon lasketaan mukaan toisessa EU-maassa täyttyneet vakuutuskaudet. Samalla tavalla huomioidaan Suomeen muuttavien vakuutusaika niissä maista, joiden kanssa sosiaali-

⁴⁹ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021a.

⁵⁰ Varhaiskasvatuslaki (540/2018) 17 § ja 21 §.

⁵¹ Varhaiskasvatuslaki (540/2018) 35 §:n 1 mom.

⁵² Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.

⁵³ Varhaiskasvatuksen asiakasmaksulaki (1503/2016) 4-8 §.

⁵⁴ Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021b.

turvan yhteensovittamisesta on sovittu kahdenkeskisillä sosiaaliturvasopimuksilla (mm. Intia, Kiina ja USA)⁵⁵.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n 2 mom mukaan oikeus vanhempainpäivärahaan on isällä tai muulla vakuutetulla, joka on avioliitossa lapsen äidin kanssa, eikä asu tästä erillään välien rikkoutumisen vuoksi tai henkilöllä, joka asuu yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa lapsen äidin kanssa. Tämän lisäksi adoptiovanhempien oikeuksista säädetään laissa sairausvakuutuslain 1 ja 9 luvun muuttamisesta (6/2017), 11-12a §:ssä.

3.4.4 Kelan rooli vanhempainetuksien toimeenpanijana

Vanhempainetuksien toimeenpanosta säädetään sairausvakuutuslain 1 luvun 3 §:n 1 momentissa. Siihen liittyvät tehtävät sekä sairausvakuutuslain perusteella annetut asetukset ja määräykset sekä niiden noudattamisen seuraaminen ovat Kelan vastuulla. Kelan tehtävä on myös laatia toimeenpanoon tarvittavat lomakkeet.

3.4.5 Kela oikeushenkilönä

Kelan (Kansaneläkelaitos) toiminta alkoi 16.2.1937 kun kansaneläkelaki hyväksyttiin. Vaikka Kela alun perin huolehti ainoastaan kansaneläkkeiden maksamisesta, ovat sen tehtävät sittemmin laajentuneet kattamaan koko sosiaaliturvan kehdestä hautaan⁵⁶. Lain Kansaneläkelaitoksesta (731/2001) 1 §:ssä Kelan määritellään itsenäiseksi julkisoikeudelliseksi laitokseksi, jonka hallinto ja toiminta on eduskunnan valitsemien valtuutettujen valvonnassa. Lain 2 § luettelee Kelan julkiset hallintotehtävät, jotka liittyvät sosiaaliturvan toimeenpanoon, joista säädetään etuuksia koskevissa eri laeissa. Kelan muita tehtäviä ovat etuuksista ja palvelutoiminnasta tiedottaminen, etuusjärjestelmien ja oman toimintansa kehittämistä palvelevan tutkimuksen harjoittaminen, ehdotukset oman toimialansa lainsäädännön kehittämiseksi sekä tilastojen, ennusteiden ja arvioisen laatiminen.

3.5 Perhevapaaudistus 2022

Perhevapaajärjestelmän uudistamisesta on keskusteltu pitkään. Eri tahojen eri hallituskausilla esittämällä erilaisilla uudistamismalleilla tavoitellaan perhevapaiden jakamista tasaisemmin vanhempien välillä sekä myös pyritään varmistamaan äitien paluu perhevapaalta työmarkki-

⁵⁵ Sosiaali- ja terveysministeriö 2021a.

⁵⁶ Kela 2021d.

noille nopeammin⁵⁷, jotta pitkien perhevapaiden negatiivisia vaikutuksia uralla etenemiseen, palkkakehitykseen ja työstä karttuvan eläkkeen määrään voitaisiin minimoida.⁵⁸

Tällä hetkellä Marinin hallitusohjelman mukaista perhevapaaudistusta valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriössä⁵⁹. Sen on tarkoitus tulla voimaan 1.8.2022⁶⁰, kuten kuviossa 1 on esitetty. Tämänkin uudistuksen keskiössä on perhevapaiden ja hoitovastuun tasapuolisempi jakautuminen molempien vanhempien kesken sekä perheen valinnanmahdollisuuksien lisääminen perhevapaiden pitämisessä omaan tilanteeseen sopivalla tavalla. Muita tavoitteita ovat tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden vahvistaminen työelämässä, hallituksen väestöpoliittisten tavoitteiden saavuttaminen, sekä sukupuolten välisten palkkaerojen pieneneminen.⁶¹

Hallituksen esityksessä eduskunnalle keskeisimmät teemat ovat sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainpäivärahaajärjestelmän muuttaminen siten, että kummallakin vanhemmalla olisi oikeus 160 päivärahopäivään. Tästä kiintiöstä olisi mahdollisuus luovuttaa toiselle vanhemmalle 0-63 päivää. Lisäksi loppuraskauden turvaisi 40 päivärahopäivän mittainen raskausraha. Kaiken kaikkiaan vanhempainpäivärahopäiviä olisi yli 14 kuukauden verran.⁶² Tällä hetkellä voimassa olevan lainsäädännön mukaan vanhempainpäivärahoikeus loppuu, kun lapsi tulee 9-10 kuukauden ikään⁶³. Perhevapaita voisi myös käyttää entistä suurempi joukko sosiaalisia vanhempia: oman puolison lisäksi vapaa-oikeutta voisi siirtää esim. lapsen toisen vanhemman puolisolle tai lapsen muulle huoltajalle. Myös yksinhuoltajat, monikkoperheet ja lapsen kuoleman aiheuttamat tilanteet huomioitaisiin uudistuksessa.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan myös, että vanhempainrahan voisi käyttää nykyistä joustavammin useassa osassa haluttuina ajankohtina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta (tai adoption alkamisesta on kulunut 2 vuotta). Oikeus päivärahoihin olisi yhtäläinen kaikille lapsen huoltajille: se olisi riippumaton huoltajan sukupuolesta, biologisesta vanhemmuudesta tai vanhemmuudesta adoption perusteella sekä lähi- tai etävanhemmuudesta.⁶⁴ Myös 180 päivän vakuuttamisaikavaatimuksesta ennen syntymää tai adoptiota luovuttaisiin, vaikka vanhempainpäivärahan saaminen edellyttäisi jatkossakin sairausvakuutuslain mukaista vakuuttamista⁶⁵.

⁵⁷ Eduskunta 2021.

⁵⁸ HE 129/2021 vp, 48.

⁵⁹ Eduskunta 2021.

⁶⁰ HE 129/2021 vp, 2.

⁶¹ Sosiaali- ja terveysministeriö 2021b.

⁶² Eduskunta 2021.

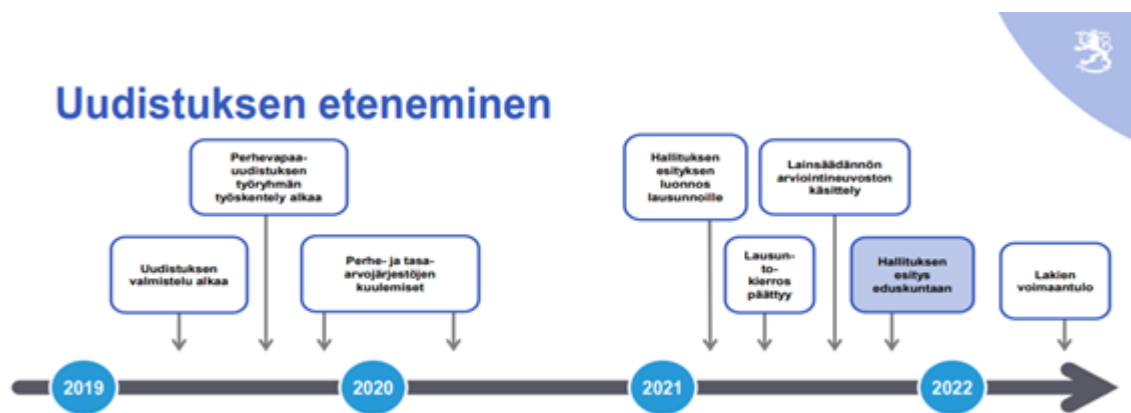
⁶³ Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.

⁶⁴ Eduskunta 2021.

⁶⁵ HE 129/2021 vp, 60.

Työsopimuslain perhevapaita koskevia säännöksiä muutettaisiin esityksen mukaan vanhempainpäivärahamuutosten edellyttämällä tavalla. Työsopimuslakiin tehtäisiin myös EU:ssa sovitun Työelämän tasapaino- direktiivin edellyttämät muutokset, kuten oikeus viiden päivän omaishoitovapaaseen.⁶⁶ Myös varhaiskasvatustilaa muutettaisiin, sillä ehdotuksen mukaisesti oikeus varhaiskasvatukseen alkaisi sen kuukauden alusta, kun lapsi täyttää 9 kuukautta. Lisäksi lapsi säilyttäisi tietyin edellytyksin varhaiskasvatuspaikkansa, vaikka olisi poissa hoidosta vanhempainpäivärahan maksukaudella.⁶⁷

Sosiaali- ja terveysministeriön 17.9.2021 antaman tiedotteen mukaan hallituksen esitys perhevapaaudistuksesta on valmis ja on annettu eduskunnan käsiteltäväksi⁶⁸.



Kuvio 1: Perhevapaaudistuksen eteneminen⁶⁹

4 Perhevapaajärjestelmä Isossa-Britanniassa ja Saksassa

Ison-Britannia ja Saksa ovat mukana tässä opinnäytetyössä, koska niiden perhevapaajärjestelmää verrataan Suomen ehdotettuun uudistukseen järjestelmän vaihtoehtojen, vahvuuksien ja heikkouksien ymmärtämiseksi ja tunnistamiseksi. Kaikki kolme maata edustavat kohdassa 3.1 kuvatun Esping-Andersenin luokittelun mukaan erilaisia hyvinvointimalleja.

⁶⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.

⁶⁷ HE 129/2021 vp, 59-60.

⁶⁸ Sosiaali- ja terveysministeriö 2021e.

⁶⁹ Sosiaali- ja terveysministeriö 2021f, 11.

Sekä liberaalisen hyvinvointimallin Isossa-Britanniassa että konservatiivisen hyvinvointimallin Saksassa on tehty 2000-luvulla perustavanlaatuisina markkinoidut perhevapaaudistukset, joissa on pyritty lisäämään tasapuolisempaan hoitovastuun jakautumiseen ja isien aktivoimiseen perhevapaiden käyttämisessä⁷⁰. Naiset halutaan myös saada takaisin työmarkkinoille nopeammin, koska ikääntyvän hyvinvointivaltion ylläpitämiseen tarvitaan työllisyysasteen nostamista. Tämä taas parantaa valtion talouskasvua ja kilpailukykyä. Naisten työssäkäynnin lisääminen on niin ikään esiintynyt EU:n sukupuolten tasa-arvoa edistävien ohjelmien tavoitteissa.⁷¹ Samat teemat ovat esillä myös Suomen perhevapaaudistuksessa. Tässä luvussa onkin tarkoituksena arvioida millä tavalla erilaisten mallien tarpeisiin laaditut perhevapaaajärjestelmät tukevat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämistä työelämässä, äitien paluuta työmarkkinoille ja perheen valinnanmahdollisuuksia vanhempainvapaiden pitämisessä, ja miten pohjoismainen hyvinvointimalli vertautuu niihin.

Iso-Britannia ja Saksa ovat mukana tarkastelussa myös siksi, että molemmilla mailla on pitkä työperäisen maahanmuuton historia. Eurostatin tilastojen mukaan vuonna 2018 Saksaan muutti n. 893 900 henkilöä ja Isoon Britanniaan lähes 604 000. Suomeen muuttaneiden luku samana vuonna oli n. 31 000. Prosentuaalisesti näistä kolmesta maasta eniten muun kuin oman maan kansalaisia asuu Saksassa (12,2%). Isossa-Britanniassa heitä asuu 9,3% ja Suomessa 4,6%, kun EU- ja ETA-maiden keskiarvo vuonna 2018 oli 7,9%.⁷² Siksi oletuksena on, että Isoa-Britanniaa ja Saksaa koskevaa maahanmuuttajille räätälöityä, perhevapaaajärjestelmää tai työn ja perheen yhdistämistä koskevaa informaatiota on helposti saatavilla. Tarkoituksena on myös etsiä hyviä käytäntöjä, joita voitaisiin hyödyntää opinnäytetyön informaatiotuotteen laatimisessa.

4.1 Ison-Britannian Shared Parental Leave 2015

4.1.1 Vanhempainvapaat ennen uudistusta

Vuonna 1973 voimaan tullut Social Security Act (38 luvun 16§) antoi ensimmäisen kerran oikeuden 18 viikon lakisääteiseen äitiysrahaan (Maternity Allowance), mutta ei kuitenkaan oikeutta äitiysvapaaseen, jonka jälkeen voisi palata töihin. 29 viikon äitiysvapaa tuli lakisääteiseksi vuoden 1975 Employment Protection Actin (71 luvun 35§) myötä, jossa säädettiin paluusta raskautta edeltävän kaltaisiin työtehtäviin sekä mm. siitä, ettei työntekijää voida

⁷⁰ kts. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2006. ja Gov.uk 2018.

⁷¹ Salin, Hakovirta & Ylikännö 2016, 200 ja (EU) 1381/2013 (9).

⁷² Eurostat 2021, 21, 27-28.

irtisanoa raskauden takia. Se velvoitti työnantajat myös maksamaan äitiysrahaa 6 viikon ajalta (Maternity Pay). Ison Britannian vanhempainvapaajärjestelmä perustui tämän jälkeen pitkään äitiysvapaaseen ja äitiysrahaan, joiden pituus, määrä ja maksamisen kriteerit ovat muuttuneet vuosien varrella. Niiden avulla pyrittiin mahdollistamaan äitien poissaolo työelämästä ja lapsen hoitaminen kotona.⁷³

Isät alkoivat jakaa hoitovastuuta, kun edelleenkin voimassa oleva lakisääteinen yhden tai kahden viikon isyysvapaa ja -raha otettiin ensimmäisen kerran käyttöön vuonna 2003⁷⁴. Vuodesta 2011 lähtien oli lisäksi mahdollista siirtää äitiysvapaasta lisäksi isälle vähintään 2 ja enintään 26 viikkoa (The Additional Paternity Leave and Pay⁷⁵), kun lapsen syntymästä tai adoptiosta on kulunut 20 viikkoa. Nykyjärjestelmän mukaan naisilla on oikeus 52 viikon äitiysvapaaseen. Sen lisäksi heillä saattaa olla oikeus lakisääteiseen äitiysrahaan (Statutory Maternity Pay) tai äitiysavustukseen (Maternity Allowance), joista ensimmäistä voidaan maksaa 39 viikkoa ja toista 39 tai 14 viikkoa, työhistoriaan tai sen puuttuessa puolison tilanteeseen perustuen.⁷⁶

4.1.2 Vanhempainvapaa

Shared Parental Leave, eli lakisääteinen oikeus vanhempainvapaaseen tuli voimaan 2015⁷⁷. Uudistuksen taustalla oli perhe- ja työelämän joustavampi yhteensovittaminen, joka osana hallituksen pitkäaikaissuunnitelmaa auttaisi yrityksiä luomaan paremmin palkattuja töitä taiseemmin koko maahan sekä samalla lisäisi työn tuottavuutta ja työssä viihtymistä. Hallituksen Share the Joy -kampanja tiedotti työntekijän uusista oikeuksista ja rohkaisi vanhempia käyttämään mahdollisuutta jakaa lastenhoitovastuu ilman että kummankaan täytyisi luopua urastaan.⁷⁸

Uudistuksen jälkeen on mahdollista jakaa 50 viikkoa vanhempainvapaata ja 37 viikkoa vanhempainrahaa, jotka kumpikin vanhempi voi käyttää kolmessa jaksossa. Vanhemmat voivat myös halutessaan olla vapaalla yhtä aikaa tai eri aikaan lapsen ensimmäisen elinvuoden aikana.⁷⁹ Äidin omaa osuutta, 2 viikon äitiyslomaa lapsen syntymän jälkeen, ei voi jakaa⁸⁰. Lisäksi vanhemmilla on työntekijästatuksesta tai työsuhteen kestosta riippuen molemmilla oikeus

⁷³ Long 2012, 54-55 ja Twamley & Schober 2018, 3.

⁷⁴ The Paternity and Adoption Leave Regulations 2788/2002.

⁷⁵ The Additional Paternity Leave Regulations 1056/2010.

⁷⁶ Long 2012, 54-55, HM Government 2021c.

⁷⁷ The Shared Parental Leave Regulations 2014.

⁷⁸ Gov.uk 2018.

⁷⁹ Gov.uk 2021a.

⁸⁰ Gov.uk 2021b.

käyttää yhteensä 18 viikkoa palkatonta vapaata (Parental Leave) jokaista lasta kohti siihen mennessä, kun lapsi täyttää 18 vuotta⁸¹.

4.1.3 Oikeus vanhempainvapaaseen ja -etuuksiin

Vanhempainvapaaseen ovat oikeutettuja lapsen vanhemmat tai äidin samaa tai eri sukupuolta oleva avo- tai aviopuoliso, joka asuu lapsen kanssa ja hoitaa lasta syntymästä lähtien. Myös eronneilla vanhemmilla on oikeus vanhempainvapaaseen, jos he täyttävät vapaan muut kriteerit. Vanhempainvapaa ja vanhempainraha muodostuvat siitä osasta äitiysvapaata ja äitiysrahaa, jota äiti ei käytä. Shared Parental leave- lakiuudistus ei lisännyt vapaan määrää tai rahan maksamisen kestoa, vaan se mahdollistaa ainoastaan oikeuksien siirtämisen puolisolle. Tämän lisäksi äiti voi myös vaihtaa äitiysvapaansa perhevapaaksi, koska perhevapaan voi pitää joustavasti kolmessa osassa, tosin kuin yhtenä yksittäisenä jaksone pidettävä äitiysvapaa. Vanhempainvapaan ja vanhempainrahan saaminen edellyttää kuitenkin tiettyjen työsuhteen laatua ja kestoa määrittävien kriteereiden täyttämistä, jotka ovat pitkälti samoja äitiys- ja isyysvapaan ja näihin liittyvän rahan kanssa.⁸²

Jos molemmat vanhemmat haluavat käyttää vanhempainvapaata, on molempien osapuolten työskenneltävä työehtosopimuksen alaisessa työsuhteessa "Employee" -statuksella, vaikka vanhempainrahan voi mahdollisesti saada myös "Employeeen" puoliso, jonka status on "Worker"⁸³, jos tämän tulot ovat tarpeeksi suuret⁸⁴. Vapaan ja rahan saamiseen vaaditaan "Employee"-statuksen lisäksi molemmilta osapuolilta yhtäjaksoista työskentelyä saman työnantajan palveluksessa vähintään 26 viikkoa siihen mennessä, kun lapsen laskettuun syntymäaikaan on 15 viikkoa. Saman työnantajan palveluksessa täytyy myös pysyä vanhempainvapaan alkamista edeltävälle viikolle.⁸⁵

Samat työskentelyn kesto ja työsuhteen laatua ("Employee" -status) määrittävät kriteerit koskevat myös äidin puolisoa, joka haluaa käyttää vanhempainvapaata ja -rahaa, vaikka äiti itse ei näitä käyttäisikään. Etuuden saamiseen "Worker" -statuksella vaaditaan tietty tulotaso⁸⁶. Puolison saamat vapaa ja raha ovat lisäksi sidottuja äidiltä vaadittuihin tarpeeksi pitkään työhistoriaan⁸⁷ ja ansaitun tulon vähimmäismäärään^{88, 89}.

⁸¹ Gov.uk.2021q.

⁸² Maternity Action 2021.

⁸³ Jos statuksena on "Worker", työntekijän oikeudet ovat suppeammat, eikä perhe- tai äitiysvapaa-oikeutta ole. Gov.uk 2021d.

⁸⁴ Keskimäärin väh. £120/vko

⁸⁵ Gov.uk 2021e.

⁸⁶ Keskimäärin väh. £120/vko.

⁸⁷ Työhistoriaa 26 viikkoa 66:sta lapsen syntymää edeltävästä viikosta, siihen mennessä, kun lapsen laskettuun syntymäaikaan on 1 viikko.

⁸⁸ Kokonaisansio 13 viikon aikana (66 viikosta) vähintään £390.

Jos taas äiti haluaa käyttää sekä vanhempainvapaan että -rahan, vaikka puoliso ei näitä käytäisikään, on puolison silti täytettävä riittävän työhistorian ehto sekä vaaditun ansiotulon vähimmäismäärä (kuten edellä). Äidiltä itseltään vaaditaan ”Employee” -status ja yhtäjaksoinen työskentely saman työnantajan palveluksessa vähintään 26 viikon ajan siihen mennessä, kun lapsen laskettuun syntymäaikaan on 15 viikkoa. Jos äidin status on ”Worker”, voi hänellä olla oikeus pelkkään vanhempainrahaan.⁹⁰

4.1.4 Vanhempainetuuden määrä

Vanhempainrahaa maksetaan äitiysloman ja äitiysrahan maksun päättämisen jälkeiseltä ajalta. Äitiysrahan lakisääteinen määrä kuudelta ensimmäiseltä viikolta on 90 % palkasta. Tämän jälkeen maksettavan äitiys- ja vanhempainrahan määrä (joka koskee myös isyysrahaa) on 151.97 €/vko tai 90 % henkilön keskimääräisestä viikkoansioista. Näistä kahdesta maksetaan pienempi summa. Lakisääteistä vanhempainrahaa voivat täydentää työnantajakohtaiset, ylimääräiset etuudet, joita työnantaja voi työsopimuksessa sovittujen ehtojen puitteissa maksaa perhevapaalla oleville, vaikka lakisääteistä velvollisuutta ylimääräisten etuuksien maksamiseen ei ole.⁹¹

4.1.5 Varhaiskasvatus ja työskentely vanhempainvapaan jälkeen

Jos molemmat vanhemmat työskentelevät sen jälkeen, kuin maksullinen vanhempainvapaa loppuu, lastenhoitopalvelut ostetaan yleensä vapailta markkinoilta, vaikka lastenhoitolaissa säännellään kuntien vastuusta riittävän varhaiskasvatuksen takaamiseen⁹². Valtakunnallisesti eri palveluntarjoajien tietoja kokoavan daynurseries.co.uk:n mukaan olivat alle 2-vuotiaan lastenhoitomaksut päiväkodissa vuonna 2021 kokopäivähoidossa (50 h/vko) keskimäärin £13 700/vuosi (n. 16 000 €⁹³). Osapäivähoito maksoi (25 h/ vko) £7 160/vuosi (n. 8 400 €⁹⁴), vaikka maksut vaihtelevatkin palveluntarjoajasta ja alueesta riippuen.⁹⁵ Koko maassa kuitenkin alle 3-vuotiaiden päivähoido on kaikista kalleinta⁹⁶.

Lastenhoitolaki sääntelee myös alle päivähoidoa alle 8-vuotiaille tarjoavien velvollisuudesta rekisteröityä⁹⁷, ja opetusministeriön uudet, varhaiskasvatuksen opetussuunnitelmaa koskevat

⁸⁹ Gov.uk 2021e.

⁹⁰ Gov.uk 2021e.

⁹¹ Gov.uk 2021b, e ja f.

⁹² Childcare Act 2006, 21 luvun 6 §, koskee Englantia, 22 § Walesia.

⁹³ Suomen pankki 2021.

⁹⁴ Suomen pankki 2021.

⁹⁵ Daynurseries.co.uk 2021.

⁹⁶ Coleman, Dali-Chaouch & Harding 2020, 14.

⁹⁷ Childcare Act 2006, 21 luvun 3 osa, 33 ja 34 §.

ohjeet tulivat voimaan 1.9.2021⁹⁸. Palveluntarjoajien laatua arvioi valtion virasto Ofsted (Office for Standards in Education), joka tekee määräaikaistarkastuksia varhaiskasvatusta tarjoaville yrityksille tai henkilöille⁹⁹. Ofsted kerää tietoja myös varhaiskasvatuslaitosten henkilökunnan koulutustasosta. Sen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstöstä yli 70 %:lla on lukion oppimäärää vastaava varhaiskasvatuksen koulutus, 13 %:lla tätä alempi ja 13 %:lla ei mitään varhaiskasvatuksen koulutusta.¹⁰⁰

Ilmaista lakisääteistä varhaiskasvatusta tarjotaan 3-4 vuotiaille 15 tuntia viikossa 38 viikkona vuodessa, eli kouluvuoden aikana. Joillakin vanhemmilla saattaa olla oikeus 30 tuntiin viikossa, mutta kuten vanhempainetuuksissakin, oikeus tähän on sidottu vanhempien tilanteeseen, työskentelyn vähimmäistuntimäärään ja enimmäisansioihin sekä hoidon tarjoajaan. Lisäksi jos käyttää tätä oikeutta, voi menettää oikeuden perheellisille myönnettäviin verovähennyksiin. Eri puolella maata, esim. Skotlannissa tai Walesissa saattaa myös olla eri käytäntöjä.¹⁰¹ Englannissa 2-vuotiailla saattaa vielä olla tarveharkintainen oikeus ilmaiseen lasten hoitoon, jos perheen tulot ovat pienet.¹⁰² Lasten lakisääteinen oikeus maksuttomaan opetukseen alkaa Isossa-Britanniassa sinä kouluvuotena (syyskuu-elokuu), jonka aikana lapsi täyttää 5 vuotta, eli syntymäkuukaudesta riippuen käytännössä usein jo 4-vuotiaana¹⁰³.

Kun lasta hoitava vanhempi palaa töihin, on hänellä oikeus toivoa joustavaa työaikaa, esim. työajan, työskentelypäivien tai työskentelypaikan muuttamista. Työnantajan täytyy vastata pyyntöön ”kohtuullisella tavalla” arvioiden pyynnön hyödyt ja haitat.¹⁰⁴

4.1.6 Vanhempainvapaata käytetään vähän

Vanhempainvapaiden käyttö on Isossa Britanniassa ollut vähäistä lakimuutoksen jälkeenkin. Twamley & Schoberin mukaan tarkkoja tietoja vanhempainvapaata käyttäneiden lukumäärästä ei ole saatavilla, mutta Ison-Britannian vero ja tulliviranomaiselta (Her Majesty's Revenue and Customs) saatujen lukujen perusteella vuonna 2016 vanhempainvapaata käytti 2-8 % vanhemmista¹⁰⁵. Ison-Britannian hallituksen 2015 vuonna teettämässä mielipidemittauksessa tärkeimmät syyt vanhempainvapaan pitämättömyyteen miespuolisten vastaajien keskuudessa olivat tulojen tippuminen ja vapaan negatiiviset vaikutukset urakehitykseen, vaikka

⁹⁸ Department For Education 2021.

⁹⁹ Gov.uk 2021n.

¹⁰⁰ Gov.uk 2021o.

¹⁰¹ Gov.uk 2021l.

¹⁰² Gov.uk 2021m.

¹⁰³ Gov.uk 2021k.

¹⁰⁴ Gov.uk 2021h.

¹⁰⁵ Twamley & Schober 2018, 5.

valtaosa heistä (n. 86%) kertoi harkitsevansa vanhempainvapaiden jakamista puolisoiden kesken¹⁰⁶.

Isyysvapaata käyttivät aikaisemman tutkimuksen mukaan todennäköisimmin isoissa yrityksissä ja julkisen sektorin organisaatioissa työskentelevät henkilöt, joille työnantajat maksoivat ylimääräisiä etuuksia, kun taas lakisääteisen isyysrahan varassa olevilla ei välttämättä ollut varaa isyyslomaan¹⁰⁷. Sama koskee luultavasti vanhempainvapaan pitämistä, koska vanhempainraha on samansuuruinen isyysrahan kanssa. Siksi vähemmän ansaitsevan perheenjäsenen, yleensä äidin, on kannattavampaa käyttää etuuskuukaudet ja enemmän ansaitsevan työskennellä¹⁰⁸.

Toinen syy vanhempainvapaan vähäiseen suosioon ovat vapaan ja rahan saamiseen liittyvät monimutkaiset säännöt. Jos vanhemmat ovat kuulleet lakiuudistuksesta esim. tuttavapiiritään, joka on tärkeä tietolähde virallisten lähteiden ohella, he eivät kuitenkaan välttämättä ymmärrä, ovatko he oikeutettuja vapaaseen tai rahan.¹⁰⁹ Lisäksi vuonna 2017 tehdyn tutkimuksen mukaan myös suuri joukko Iso-Britanniassa työskentelevistä vanhemmista (28%) ei ollut oikeutettu palkalliseen vanhempainvapaaseen. Tämä joukko koostuu pääasiassa nuorisista, rutiininomaista työtä tekevistä työntekijöistä, pakistanilaisista sekä miesvaltaisilla aloilla työskentelevistä.¹¹⁰

Myös Birminghamin yliopisto on Equal Parenting-projektissaan tutkinut syitä Shared Parental Leaven vähäiseen suosioon. Edellä mainittujen syiden lisäksi tutkimustuloksissa kiinnittyi huomio mm. kulttuurisiin esteisiin. Sekä isät että äidit olettavat isän edelleen olevan perheen ensisijainen elättäjä ja toisaalta naiset kokivat tärkeäksi oman roolinsa lapsen ensisijaisena hoitajana. Lisäksi vanhempainvapaan pitäminen vaatii työnantajalta joustavuutta, jonka käytännön toteuttamiseen vaadittavista toimenpiteistä työntekijät ovat arkoja neuvottelemaan urakehityksensä takia. Myös työnantajien tietämättömyys vapaan säännöistä sekä työpaikan ilmapiirin perhevapaamyönteisyys/-kielteisyys vaikuttivat perhevapaan toteutumiseen.¹¹¹ Projektin myöhäisemmässä vaiheessa havaittiin vanhempainrahan saajien osuuden hieman kasvaneen juuri työnantajien (sekä tuttavapiirin) kasvaneen tietoisuuden ja avoimemman keskustelukulttuurin myötä¹¹².

¹⁰⁶ BIS 2015, 62-71 ja 102-108.

¹⁰⁷ Twamley & Schober 2018, 6.

¹⁰⁸ Twamley & Schober 2018, 9.

¹⁰⁹ Twamley & Schober 2018, 23.

¹¹⁰ O'Brien, Aldrich, Connolly, Cook, & Speight 2017, 10-11.

¹¹¹ Birkett & Forbes 2018, 1-2.

¹¹² University of Birmingham 2019.

4.2 Saksan das Elterngeld 2007

4.2.1 Äitiysetuuksista vanhempainetuksiin

Saksan pakollinen äitiysloma (Mutterschutz) on osa sairausvakuutusjärjestelmää, joka on peräisin vuodelta 1883. Naisten työskentely kolmen viikon ajan synnytyksen jälkeen tosin kiellettiin jo liiketoiminnan harjoittamista koskevassa lakiuudistuksessa vuodelta 1878 (Novelle zur Ausführung der Gewerbeordnung vom 17. Juli 1878), mutta palkalliseksi pakollinen äitiysloma tuli vasta sairausvakuutusjärjestelmän käyttöönoton myötä. Tämän jälkeen pakollisen äitiysloman pituus on vuosien varrella lisääntynyt koskemaan myös lapsen syntymää edeltävää aikaa, äitiysrahan määrää nostettu ja maksukautta pidennetty. Raskauteen liittyvistä työntekijän oikeuksista turvalliseen työympäristöön säädeltiin vuoden 1942 ”äitiysturvalaissa” (Mutterschutzgesetz 1942, 2§) ja vuonna 1952 perustuslain 1 luvun perusoikeuksien 6 §:ään sisällytettiin valtion erityinen rooli avioliiton ja perheen suojelemisessa.¹¹³

Vuodesta 1952 lähtien äidin poissaolo töistä syntymää ennen (ellei odottava äiti ilmoita haluavansa jatkaa työskentelyä) ja sen jälkeen on ollut pakollista¹¹⁴. Vuoden 1968 lakiuudistuksesta lähtien äitiysloman pituus Saksassa on ollut 6 viikkoa ennen lapsen syntymää ja 8 viikkoa syntymän jälkeen. Vuosina 1979-1986 oli mahdollista pitää palkallista äitiyslomaa lapsen syntymän jälkeen yhteensä 6 kuukautta ja äitiysrahan (Mutterschaftsgeld) enimmäismäärä vaihteli DM 750 ja DM 510 välillä (n. 384 € - 261 €¹¹⁵). Itä-Saksassa (1949-1990) oli erilainen järjestelmä, johon ei tässä keskitytä.¹¹⁶

Vanhempainvapaajärjestelmä otettiin Länsi-Saksassa käyttöön 1986, jolloin molemmilla vanhemmilla oli oikeus yhteensä 10 kuukauden vapaaseen¹¹⁷. Vapaan määrä piteni vuosien saatossa ja vuoteen 1992 mennessä Saksan perhevapaa oli Euroopan pisin, 36 kuukautta. Vanhempainrahaa (Erziehungsgeld) maksettiin kuitenkin maksimissaan vain 24 kuukauden ajalta, se oli tarveharkintainen ja sen määrän kriteereitä on uudistettu useasti. Enimmillään vanhempainrahan määrä oli 460 €/kk vuonna 2002.¹¹⁸

¹¹³ Regierungspräsidium Darmstadt 2021.

¹¹⁴ Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter 1952, 3 §: n 2 mom.

¹¹⁵ Bundesbank 2021. Virallinen vaihtokurssi: 1 €=DEM 1.95583.

¹¹⁶ Geisler & Kreyenfeld 2018, 287.

¹¹⁷ Kts. Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld un Erziehungsurlaub 1985, luvut 1 ja 2

¹¹⁸ Geisler & Kreyenfeld 2018, 275-291.

4.2.2 Vanhempainvapaaudistus

Saksan vanhempainvapaita ja etuuksia säätelevä lakiuudistus tuli voimaan 1.1.2007¹¹⁹. Uudistuksessa käytettiin mallina Ruotsin universaalia ja avokätistä järjestelmää¹²⁰. Sitä markkinoitiin uudistuksena, joka antaa nuorille perheille mahdollisuuden hoitaa lasta kotona 14 kuukauden ikään saakka, ilman että heidän täytyy olla huolissaan rahatilanteestaan. Kiinteästä vanhempainrahan määrästä luovuttiin, vanhempainrahan määrä perustuisi tästä edes vanhemman tuloihin. Uudistus pyrki helpottamaan työn ja perheen yhdistämistä, sekä houkuttelemaan isiä jakamaan lastenhoitovastuuta lapsen ensimmäisten elinkuukausien aikana. Uudistusta markkinoitiin tulevaisuuden perhepolitiikan tärkeänä virstanpylväänä.¹²¹

4.2.3 Oikeus vanhempainvapaaseen ja -etuuksiin

Nykyjärjestelmän mukaiseen vanhempainvapaaseen on oikeutettu henkilö, jolla on Saksan lainsäädännön mukainen työsopimus. Lapsen kanssa samassa taloudessa asuvat, lastaan itse hoitavat vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta. Vanhempainvapaata voi myös säästää, ja tämä on käytettävä ennen lapsen kahdeksatta syntymäpäivää. Vanhempainvapaan voi jakaa kolmeen jaksoon, jotka voivat olla peräkkäin, tai molemmat vanhemmat voivat olla vapaalla samaan aikaan.¹²² Vanhempainvapaalla voi myös työskennellä korkeintaan 32 h/vko (1.9.2021 alk.)¹²³.

Vanhempainrahaa maksetaan Saksassa lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalle, lastaan itse hoitavalle vanhemmalle tai adoptiovanhemmalle, joka työskentelee enintään 32 h/vko, työsuhteen laadusta riippumatta. EU-maan kansalaiselta vaaditaan maassa asumista tai työskentelyä ja Saksaan oleskeluluvan saaneella muun maan kansalaisella täytyy myös olla tai olla ollut työskentelyoikeus Saksassa. Vanhempainrahamaksuohjelmia on kolme, joissa maksukuukausien määrä on erilainen, vaikka maksun kokonaismäärä (ilman kumppanusbonuksia) on sama. Valinnan itselle sopivasta ohjelmasta voi tehdä kuukausikohtaisesti.

Ensimmäisenä vaihtoehtona on perusvanhempainraha (Basiselterngeld), jota maksetaan 12-14 kk:n ajan, riippuen siitä, maksetaanko tätä etuutta molemmille ja ovatko toisen tulot vähäisemmät lapsen syntymän jälkeen kuin sitä ennen. Jos kyllä, vanhempainrahaa voidaan maksaa 14 kk. Toisena vaihtoehtona vanhempainraha Plussaa (ElterngeldPlus) maksetaan 24-28 kk, mutta vanhempainrahan määrä on puolet perusvanhempainrahan määrästä. Kolmantena vaihtoehtona on vielä kumppanusbonus (Partnerschaftsbonus), jota maksetaan 4 ylimääräisen

¹¹⁹ Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) 2017.

¹²⁰ Geisler & Kreyenfeld 2018, 277.

¹²¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2006.

¹²² BMFSFJ 2021a.

¹²³ BMFSFJ Familienportal 2021.

kuukauden ajan ElterngeldPlusin valinneille, jos lastenhoito ja työssäkäynti jaetaan tällä ajanjaksolla vanhempien kesken tasan.¹²⁴

4.2.4 Vanhempainetuuksien määrä

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymästä tai adoptiosta alkaen. Sen määrä riippuu lapsen syntymää edeltävistä tuloista ja se kattaa n. 65 % henkilön nettotuloista. Vähän ansainneiden etuuden määrä on kuitenkin suhteessa suurempi; esim. enintään 1200 euroa ansainneilla maksuprosentti on 67 % nettotuloista ja maksuprosentti nousee asteittain 100 prosenttiin tulojen vähetessä. Jos tuloja ei ole, maksetaan vähimmäismäärä 300 € kuukaudessa. Vanhempainrahan enimmäismäärä on 1800 € kuukaudessa, vaikka nettotulot olisivat olleet kuinka suuret tahansa. Lisäksi osa-aikainen työskentely vähentää maksettavan vanhempainrahan määrää.¹²⁵

Äitiysraha (mainittu kohdassa 4.2.1), jota maksetaan 6 viikkoa ennen ja 8 viikkoa lapsen syntymän jälkeen lakisääteisen sairaskassan jäsenelle, vastaa äidin nettopalkkaa¹²⁶. Lapsen syntymän jälkeiseltä ajalta maksettu äitiysraha vähentää vanhempainrahan määrää tai estää sen maksamisen kokonaan, koska molemmat etuudet on tarkoitettu korvaamaan menetettyä palkkaa¹²⁷. Äitiysrahan maksaminen äitiysvapaan aikana lapsen syntymän jälkeen vähentää myös vanhempainvapaakuukausia¹²⁸. Jos äiti ei ole lakisääteisen sairaskassan jäsen, koska on esim. yrittäjä tai opiskelija, voi hän saada äitiysrahana 210 euron kertakorvauksen Bundesversicherungsamtilta¹²⁹.

4.2.5 Varhaiskasvatus ja työskentely vanhempainvapaan jälkeen

Saksassa työssäkävien lapsilla on ollut oikeus 1.8.2018 lähtien varhaiskasvatukseen sen jälkeen, kun vanhempainrahakausi päättyy¹³⁰. Vanhemmat voivat valita eri päivähoitomuotojen välillä. Eräät on tarkoitettu alle 3-vuotialle (Kindergrippe), toiset 3-7-vuotiaille (Kindergarten), osa tarjoaa osapäivähoitoa ja toiset kokopäivähoitoa (Kindertagesstätte). Useimmissa liittovaltioissa varhaiskasvatus on maksullista, eikä kansallisia tariffeja ole. Päivähoidon hinta riippuu osavaltiosta, kunnasta ja palveluntarjoajasta. Kalleimmillaan hoito voi maksaa 4000 € vuodessa, keskituloisilla n. 1000 €/lapsi/vuosi.¹³¹ Vaikka hoito olisi ilmaista, saattavat vanhemmat joutua maksamaan jäsenmaksuja, erillisiä ruoka- tai aktiviteettikuluja ja sitoutua

¹²⁴ BMFSFJ 2021b, 11-29.

¹²⁵ BMFSFJ 2021b, 30.

¹²⁶ Elterngeld.net 2021.

¹²⁷ BMFSFJ 2021b, 59.

¹²⁸ BMFSFJ 2021b, 83.

¹²⁹ Elterngeld.net 2021.

¹³⁰ Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren und Kindertagespflege 2008, 1 luvun 24 §.

¹³¹ Kita.de 2021, 2.1.

avustamaan päiväkodin toiminnassa ennakolta määritellyksi tuntimääräksi¹³². Pienituloiset voivat olla oikeutettuja ilmaiseen päivähoitoon¹³³.

Varhaiskasvatuslaitosten toiminnan konsepti, palvelun laadun varmistaminen, ja opetussuunnitelmien tavoitteet määritellään sosiaalilainsäädännössä Sozialgesetzbuchin lasten ja nuorten hyvinvointiin keskittyvän 8 luvun 22 §:ssä¹³⁴. Varhaiskasvatuksen hoitajan pätevyydestä säännellään saman lain 8 luvun 23 §:n 3 momentissa ja 43 §:ssä. Bundesministeriumin lastenhoitolakia arvioivassa viidennen raportin mukaan vuonna 2014 yli 83,5 %:lla henkilökunnasta oli lukion oppimäärää vastaava lastenhoitokoulutus ja 5,3 %:lla korkeakoulututkinto¹³⁵.

Sopivan varhaiskasvatuspaikan etsiminen on etenkin suurimmissa kaupungeissa aikaa vievää, koska vanhemmat hakevat paikka itse ja palveluntarjoajia sekä erilaisia hoitovaihtoehtoja on lukuisia. Vaikka oikeudesta varhaiskasvatukseen on säädetty lailla, on päivähoitopaikoista käytännössä pulaa, eikä oikeus kaikissa kunnissa toteudu.¹³⁶

4.2.6 Kuka vanhempainvapaata käyttää

Saksan perhevapaaudistuksella pyrittiin murtamaan perinteiset työssäkäynnin ja sukupuoli-roolien asetelmat, joissa mies toimii perheen elättäjänä naisen hoitaessa lasta kotona. Saksan perheasioiden ministeriön (BMFSFJ) vuonna 2009 teettämän arvion mukaan perhevapaaudistus oli lisännyt naisten työssäkäyntiä, joka on useimmiten osa-aikaista ja alkaa vanhempainrahakauden päätyttyä. Isien osuus vanhempainrahan saajina nousi 26 prosenttiin vuonna 2014, kun ennen perhevapaaudistusta prosenttiosuus oli alle 5.¹³⁷

Aikaisemman tutkimuksen¹³⁸ mukaan korkeammin koulutetut miehet ottavat vanhempainvapaata vähemmän koulutettuja useammin, etenkin jos he työskentelevät vakituiseissa työsuhteissa julkisella sektorilla. Kuitenkin Geisler & Kreyenfield havaitsivat vuonna 2018, että koulutuksen taso ei ole välttämättä yhteydessä vapaan käyttämiseen, vaikka se, että puolisoilla oli samatasoinen yliopistokoulutus, tai puolison koulutustaso oli korkeampi kuin miehen, näytti lisäävän miesten halukkuutta vanhempainvapaaseen. Tilapäisessä työsuhteessa olevat tai yrittäjät käyttivät vapaata vähemmän. Myös ulkomaalaiset käyttävät vanhempainvapaata kantaväestöä vähemmän. Sitä vastoin itäsaksalaiset isät olivat länsisaksalaisia useammin van-

¹³² Esim. müncheniläisessä "Chocolate butterflies"- päiväkodissa hoito on ilmaista, mutta kokopäivähoiton muut maksut ovat 137 €/kk. Kts. <https://www.chocolate-butterflies.de/English/Fees-Opening-Hours/>

¹³³ Handbook Germany 2021.

¹³⁴ Sozialgesetzbuch (SGB VIII) 1997, 22 §.

¹³⁵ BMFSFJ 2015, 37. Kts myös Studying in Germany 2021: German education system.

¹³⁶ Kita.de 2021, 4.

¹³⁷ Geisler & Kreyenfield 2018, 274 ja BMFSFJ 2009, 43.

¹³⁸ Esim. Geisler & Kreyenfield 2012, 9.

hempainvapaalla. Tämän arvellaan johtuvan itäsaksalaisten myönteisemmästä suhtautumisesta sukupuolten tasa-arvoon.¹³⁹

Vuoden 2007 uudistuksesta hyötyivät suhteellisesti vähiten yli 2700 euroa kuukaudessa nettotulona ansaitsevat, koska maksettavan tuen enimmäismäärä on 1800 €/kk ja toisaalta eniten vähemmän kuin 1000 €/kk ansaitsevat, koska heille korvataan isompi prosentti nettotuloista. Suuri osa miehistä (82 % vuonna 2012) oli vanhempainvapaalla vain lyhyen ajan, 3 kk tai vähemmän.¹⁴⁰ Uudistuksen jälkeen korkeakoulutetut miehet näyttäisivät edelleen pitävän vanhempainvapaata miehistä eniten. He suhtautuvat myös myönteisimmin perinteisten roolimallien rikkomiseen lastenhoitovastuun jakamisessa. Käytännössä kuitenkin vapaaajaksot ovat lyhyitä, koska korkeakoulutettujen miesten rooli perheen elättäjänä pakottaa heidät takaisin töihin.¹⁴¹

4.3 Ison-Britannian, Saksan sekä Suomen uudistuksessa kaavaillun perhevapaajärjestelmien vertailu

4.3.1 EU-lainsäädäntö ja perhevapaat

Direktiivi 2010/18/EU asetti vähimmäisvaatimukset työssä käymisen ja vanhemmuuden yhteensovittamisesta, jota kaikkien jäsenmaiden on noudatettava. Sen mukaan vapaata oli myönnettävä kummallekin vanhemmalle ainakin neljän kuukauden ajaksi ja näistä ainakin yksi kuukausi myönnettävä siten, että sitä ei voi siirtää toiselle vanhemmalle.¹⁴² Direktiivi kumottiin kesäkuussa 2019 annetulla direktiivillä (EU) 2019/1158, jonka mukaan isät saavat oikeuden lapsen syntymän yhteydessä pidettävään vähintään 10 päivän isyysvapaaseen, joka on työssäolosta tai vähimmäispalvelusajasta riippumaton¹⁴³. Toiselle ei-siirrettävän vanhempainvapaan määrä kasvoi kahteen kuukauteen¹⁴⁴. Lisäksi jäsenvaltioiden on mahdollistettava se, että työntekijät voivat pyytää työnantajaltaan vanhempainvapaan pitämistä joustavasti, jota työnantajan on harkittava sekä perusteltava pyynnön epääminen kirjallisesti¹⁴⁵.

Suomen, Ison-Britannian ja Saksan perhevapaajärjestelmät täyttivät 2010 annetun direktiivin vähimmäismääräykset, vaikka oikeus vanhempainetuksiin, maksettavan rahan määrä ja maksamisen pituus sekä järjestelmän joustavuus vaihtelivat. Saksan perhevapaajärjestelmä näyt-

¹³⁹ Geisler & Kreyenfield 2018, 274-280.

¹⁴⁰ Geisler & Kreyenfield 2018, 276.

¹⁴¹ Geisler & Kreyenfield 2012, 19-20.

¹⁴² Direktiivi 2010/18/EU.

¹⁴³ Direktiivi (EU) 2019/1158, 4 artiklan 1 ja 2 kohdat.

¹⁴⁴ Direktiivi (EU) 2019/1158, 5 artiklan 2 kohta.

¹⁴⁵ Direktiivi (EU) 2019/1158, 5 artiklan 6 kohta.

täisi täyttävän ainakin myös vuonna 2019 annetut direktiivin em. velvoitteet. Ne huomioidaan myös Suomen vuoden 2022 perhevapaaudistuksessa. Iso-Britanniaa tämä direktiivi ei enää velvoita, koska se on eronnut EU:sta 31.1.2020¹⁴⁶ ja siirtymäaika on päättynyt¹⁴⁷.

4.3.2 Sukupuolten tasa-arvo ja vanhempainvapaan ja -rahan määrä

Kaikissa kolmessa maassa vanhempainvapaissa on pakollisena ensin äidille allokoitu jakso. Suomessa suunnitellun uudistuksen mukaan ja Saksan järjestelmän mukaan äidin synnytykseen valmistautumista varten käytettävät jaksot ovat pituudeltaan samankaltaiset, Suomessa n. 6,5 viikkoa ja Saksassa 6 viikkoa. Saksassa äidille maksetaan nettopalkkaa vastaava äitiysraha yhdeksänteen viikkoon lapsen syntymästä. Tämän jälkeen maksettava vanhempainraha kattaa n. 65 % vapaalla olevan vanhemman nettotuloista, mutta kuitenkin enintään 1800 €/kk. Käytännössä em. summaa maksetaan vapaalla olevalle vanhemmalle lapsen syntymän jälkeisen kahdeksan viikon äitiysrahakauden loputtua, maksimissaan 14 vapaakuukaudesta jäljellä olevien 12 kuukauden ajan (Basiselterngeld) tai puolet em. määrästä maksimissaan (sisältäen bonuskuukaudet) yhteensä 26 kuukauden ajan (ElterngeldPlus).

Suomessa on suunnitteilla, että lasta hoitavalla vanhemmalla olisi oikeus 90 %:n määrään bruttotuloista n. 9 viikon ajan¹⁴⁸. Tämän jälkeen etuusoikeutta olisi jäljellä maksimissaan n. 51 viikkoa, jonka aikana vanhempainrahan määrä tippuisi 70 %:iin vapaalla olevan vanhemman ennen lapsen syntymää saamista bruttotuloista. Korkeimpiin mahdollisiin tuloihin perustuvaa vanhempainrahaa voisi saada vapaalla oleva vanhempi siis yhteensä n. 14 kk, kuten Saksassakin. Toisin kuin Saksassa, Suomessa maksettavan etuuden suuruus määräytyy kuitenkin raskautta edeltävien bruttotulojen mukaan ilman kattoa.

Isossa-Britanniassa pakollinen äitiysloma on 2 viikkoa. Tämän jälkeen voi vanhempainvapaalle voi jäädä kumpi tahansa vanhempi. Käytännössä kuitenkin vapaan jakamiseen saattaa vaikuttaa se, että lapsen syntymän jälkeen vain äidille maksetaan tuloihin perustuvaa äitiysrahaa kuuden viikon ajan, joka on 90 % palkasta. Jos äiti palaisi töihin kahden viikon jälkeen, olisi isälle maksettava vanhempainraha enintään n. 177 €/vko ¹⁴⁹ (n. 708 €/kk). Jos äiti taas jatkaa äitiysrahalla koko äitiysvapaan ajan, tippuvat hänen tulonsa edellä mainitun suuruiseksi vasta kuuden viikon jälkeen. Siksi muun kuin pienituloisen äidin kannattaa pitää äitiysvapaan 6 ensimmäistä viikkoa itse. Sen jälkeen jäljellä olevista 31 viikosta maksettu vanhempainraha on samansuuruinen kuin edellä, ja jos vanhemmat käyttävät koko 50 viikon vapaan, ei viimeisiltä 13 viikolta makseta vanhempainrahaa lainkaan.

¹⁴⁶ Eurooppa-neuvosto 2021.

¹⁴⁷ Gov.uk 2021g.

¹⁴⁸ Sosiaali- ja terveysministeriö 2021c.

¹⁴⁹ Valuuttakonversio 30.8.2021 mukaan. Suomen pankki 2021.

Suomen tai Saksan perhevapaajärjestelmään verrattuna Ison-Britannian malli on hoitovapaan aikaisen jakamisen suhteen joustavampi. Ison-Britannian maksullinen perhevapaa ei kuitenkaan etuuden alhaisen maksutason takia näyttäydy todellisena vaihtoehtona niille, joille maksetaan lakisääteistä vanhempainrahaa ilman ylimääräisiä sopimuksia työnantajan kanssa tai omaa varautumista tulojen tippumiseen vanhempainvapaan ajaksi. Tämä korostuu varsinkin silloin, jos äiti haluaisi palata työhön jo pakollisen kahden viikon jälkeen. Saksassa taas maksettavan etuuden määrän katto voi johtaa siihen, että vanhemmista vähemmän ansaitseva pitää pitemmän vapaan. Suomen järjestelmä on tässä suhteessa eniten tasa-arvoista vanhempainvapaiden jakamista tukeva, koska etuus perustuu vapaalla olevan henkilön tuloihin ilman kattoa. Vanhempainvapaan pituudet ja vanhempainrahan maksuprosentit Suomen uudistusehdotuksessa, Ison-Britanniassa ja Saksassa on esitelty taulukossa 1.

Maa	Suomi	Iso-Britannia	Saksa
Palkallisen vanhempainvapaan pituus, maksimiaika	60 viikkoa	39 viikkoa	66 viikkoa
Vanhempainetuuden korkein maksuprosentti (viikkoa)	90 % vanhemman bruttopalkasta (9 viikkoa)	90 % äidin bruttopalkasta (6 viikkoa)	100 % äidin nettopalkasta (14 viikkoa)
Maksuprosentti tai enimmäismäärä korkeimman prosentin jälkeen (viikkoa)	70 % bruttopalkasta (51 viikkoa)	enintään 708 €/kk (33 viikkoa)	Enintään 1800 €/kk (52 viikkoa)
Vanhempainetuuden määrä, jos tuloja ennen raskautta ei ole (kesto viikkoina)	700 €/kk (60 viikkoa)	Ei oikeutta	210 € (kertamaksu) + 300 €/kk (60 viikkoa)

Taulukko 1: Vanhempainvapaat ja -etuudet eri maissa

4.3.3 Yhdenvertaisuus työelämässä- oikeus vanhempainetuksiin eri malleissa

Esping-Andersenin luokittelun mukaisesti Ison-Britannian uudistetussa perhevapaajärjestelmässä on liberaalin hyvinvointimallin ominaisuuksia: järjestelmä ei pyri edistämään kansalaisten oikeuksia etuuksiin, vaan se takaa ainoastaan minimin¹⁵⁰. Kansalaisten oikeudet eivät myöskään ole automaattisia, vaan Ison-Britanniassa sekä vanhempainrahan että vanhem-

¹⁵⁰ Esping-Andersen 1999, 75.

painvapaan saaminen on sidottu sekä äidin että puolison työsuhteen laatuun ja keston. Yli neljännes vanhemmista ei ole oikeutettu vanhempainvapaaseen, koska heillä ei ole vaadittavaa työhistoriaa, heidän tulonsa ovat liian alhaiset etuuden saamiseen tai heidän työskentelystatuksensa on väärä, esim. yrittäjä¹⁵¹. Oikeus ei siis ole universaali, vaan perustuu maksetuihin sosiaalivakuutusmaksuihin. Lisäksi sääntöjen monimutkaisuus vielä vähentää ymmärrystä siitä, onko vapaaseen tai etuuteen oikeutta ja vaikuttaa negatiivisesti halukkuuteen käyttää näitä. Aiemmin todetun mukaisesti Isossa-Britanniassa, kuten Suomessakin, kahden elättäjän malli on yleinen¹⁵². Rakennettu vanhempainvapaajärjestelmä ei kuitenkaan välttämättä tue tätä käytäntöä ideologisestikaan, koska vanhempainvapaa perustuu äidin oikeuteen ja päätökseen pitää vapaa itse (esim. kokonaan äitiysvapaana yhdessä jaksossa tai perhevapaana joustavuuden takia), josta hän voi halutessaan siirtää osan puolisolalle. Lastenhoito mielletään siis nimenomaan äidin tehtäväksi, kun taas isä voi keskittyä uraansa.

Suomessa ja Saksassa vanhempainvapaan ja vanhempainrahan kriteerit ovat erilliset; oikeus vapaaseen perustuu työsuhteeseen ja oikeus etuuksiin maassa asumisen vaatimusten täyttämiseen, joka ei ole sidoksissa työsuhteen olemassaoloon ennen raskautta. Saksan perhevapaajärjestelmä on muotoiltu Ruotsin pohjoismaisen hyvinvointimalliin perustuvaa järjestelmää mukailleen: molempien pyrkimyksenä on kattaa kaikki maassa asuvat vanhemmat. Vaikka perhevapaajärjestelmä on samanlainen koko maassa liittovaltiosta rippumatta, on esim. äitiysraha-järjestelmässä Esping-Andersenin luokittelun mukaisia piirteitä konservatiivisen hyvinvointimallin segmentaatiosta tai korporatismista, koska äitiysrahasta vastuussa olevien sairaskasvojen jäsenyys määräytyy ammatin, työnantajan tai sijainnin mukaan¹⁵³. Kuten Isossa-Britanniassa, Saksassa puoliset voivat sopia vanhempainvapaan jakamisesta itselleen parhaimmalla tavalla: vapaan ja rahan voi käyttää myös puolisoista vain toinen. Äitiysvapaata lukuun ottamatta sekä vapaan että etuuden käyttämisestä sovitaan vanhempien kesken.

Suomessa oikeus vanhempainetuuksiin on kaikilla Suomessa työn tai asumisen perusteella vakuutetuilla. Jos perhevapaauudistuksessa luovutaan 180 päivän sairausvakuutuslain mukaisesta vakuuttamisaikavaatimuksesta ennen syntymää tai adoptiota, laajenee oikeus entisestään. Perhevapaauudistuksessa tavoitellaan perhevapaan tasaisempaa jakautumista puolisoitten kesken, sekä joustavuutta, joka ottaa huomioon erilaiset elämäntilanteet. Vapaata ei kuitenkaan voi jakaa yhtä joustavasti kuin Isossa-Britanniassa tai Saksassa, koska vanhemmilla on omat kiintiöt, n. 7kk, josta voi luovuttaa toiselle vain osan (n. 3kk)¹⁵⁴. Suunniteltu perhe-

¹⁵¹ O'Brien, Aldrich, Connolly, Cook, & Speight 2017, 10-11.

¹⁵² kts. Lainiala 2010, 27.

¹⁵³ Esping-Andersen 1999, 82.

¹⁵⁴ Eduskunta 2021.

vapaajärjestelmä tukee kuitenkin kahden tasa-arvoisen elättäjän ideologiaa, jolle Esping-Andersenin luokittelun mukainen pohjoismainen hyvinvointimalli perustuu.

4.3.4 Vanhempien valinnanmahdollisuus työn ja perheen yhdistämisessä

Suomen nykyistä perhevapaajärjestelmää on pidetty joustamattomana verrattuna esim. muiden pohjoismaiden järjestelmiin ja perhevapaaudistuksessa mahdollistetaan vanhempainrahan käyttäminen nykyistä useammassa jaksossa pidemmällä aikavälillä.¹⁵⁵ Työsuhteessa olevat voisivat jakaa vapaansa neljään jaksoon, ja vanhemmat voivat vuorotella lapsen hoidossa. Perhevapaaudistuksessa korostuu isien sitouttaminen hoitovastuun jakamiseen. Koska vanhempainvapaasta voi siirtää toiselle vanhemmalle vain tietyn osuuden, oman, ei-siirrettävän kiintiön käyttämättä jättäminen tarkoittaisi tämän osuuden menettämistä.¹⁵⁶ Vaikka isille kiintiöity aika näyttää lisäävän miesten perhevapaiden käyttöä¹⁵⁷, vähentää se perheiden valinnanvapautta perhevapaan jakamisessa.

Saksassa perhevapaan jakaminen on tältä osin joustavampaa. Vanhempainvapaan osuutta ei ole kiintiöity kummallekaan vanhemmalle, vaan vanhemmat voivat pitää vapaajaksoja vaihdellen vapaalla olijaa, kunhan pidettävä jakso on vähintään 2 kuukautta¹⁵⁸. Saksan perhevapaajärjestelmä sallii myös joustavan osa-aikatyön ja lapsenhoidon yhdistämisen perhevapaan aikana. Työntekijällä, jonka työsuhde samaan työnantajaan on kestänyt yli 6 kuukautta, on oikeus pyytää työaikansa lyhentämistä osa-aikaista työskentelyä tukevan lain mukaan¹⁵⁹. Vanhempainrahakauden aikana voi työskennellä voi maksimissaan 32 tuntia viikossa ja vanhempainrahana maksetaan pääsääntöisesti lapsen syntymää edeltävien nettotulojen ja sen hetkisten nettotulojen erotuksesta 65 %¹⁶⁰.

Suomessa osa-aikatyö vanhempainvapaan aikana on tällä hetkellä mahdollista vain, jos molemmat vanhemmat työskentelevät osa-aikaisesti työnantajiansa suostumuksella hoitaessaan lastaan¹⁶¹, vaikka oikeutta osa-aikaiseen työskentelyyn ei työsopimuslaissa suoranaisesti ole. Perhevapaaudistuksessa on kuitenkin tarkoitus huomioida osa-aikatyöskentely paremmin. Vanhempainrahaa voitaisiin edelleen maksaa osittaisena (puolikkaana), jos vanhempi hoitaa lasta osan päivästä ja tekee töitä enintään 5 tuntia, eikä osa-aikatyön tekeminen olisi enää

¹⁵⁵ HE 129/2021 vp, 50.

¹⁵⁶ Sosiaali- ja terveysministeriö 2021d.

¹⁵⁷ Varjonon 2011, 88.

¹⁵⁸ BMFSFJ 2021b,19.

¹⁵⁹ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge 2000, 8 §.

¹⁶⁰ BMFSFJ 2021b, 30-31.

¹⁶¹ Sairausvakuutuslain 11 luvun 13 §.

riippuvainen toisesta vanhemmasta¹⁶². Työnantajalta edellytettäisiin myös kirjallinen perustelu työntekijälle, mikäli tämä ei suostu vanhempainvapaan pitämiseen osa-aikaisena.¹⁶³

Isossa-Britanniassa perhevapaan jakaminen on periaatteessa joustavaa: 37 viikkoa maksullista vanhempainvapaata voidaan jakaa vanhempien kesken enintään kolmelle jaksolle vanhempaa kohti. Vanhempainvapaan aikana voi työskennellä vain muutamia päiviä menettämättä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai -rahan (20 keeping in touch days¹⁶⁴). Työntekijällä on myös perhevapaan jälkeen työhön palatessaan oikeus neuvotella joustavasta työajasta (esim. osa-aikatyöstä tai työtuntien jakamisesta toisen henkilön kanssa)¹⁶⁵, jota työnantajan on harvittava ja perustelut kieltäytymiseen on annettava kirjallisesti.

Äitien työskentely äitiys- tai perhevapaan jälkeen on yleistä Isossa-Britanniassa. Office for National Statisticsin 2019 tekemässä perheiden työskentelyä tutkivassa raportissa kahden vanhemman lapsiperheiden äideistä työskenteli 75,1 % ja isistä 92,6 %. Kuitenkin yli 50 %:ssa perheistä, jossa oli alle kouluikäisiä lapsia (nuorin lapsi 0-4v), isä työskenteli kokoaikaisesti ja äiti osa-aikaisesti¹⁶⁶. Osa-aikaisen työskentelyn suosiota selittänevät lyhyt vanhempainvapaa sekä varsinkin kokopäiväisen varhaiskasvatuksen kalleus, vaikka työssäkäyvien vanhempien 2-4 vuotiailla nykyään onkin oikeus rajattuun tuntimäärään ilmaista varhaiskasvatusta¹⁶⁷.

Saksassa vuonna 2019 alle kuusivuotiaiden lasten vanhemmista oli työssä 82,7 % ja äideistä 46,7 %¹⁶⁸. Tämän osuuden isistä työskenteli kokoaikaisesti 93,1 %, kun taas 72,6 % äideistä työskenteli osa-aikaisesti¹⁶⁹. Ison-Britannian, Saksan eikä myöskään Suomen (alla) prosenttilukuja ei voida suoraan vertailla keskenään erilaisilla kriteereillä eri ajankohtina kerätyn aineistojen vuoksi. On kuitenkin nähtävissä, että osa-aikatyö on yleistä Saksassa ja Isossa-Britanniassa (jossa osa-aikatyö voi olla vähäistä ja viikkotuntimäärä vaihdella muutamasta tunnista 19 tuntiin¹⁷⁰). Saksassa työvoiman ulkopuolella on myös huomattavan suuri joukko äitejä.

Suomessa isien työllisyysaste vuonna 2018 oli n. 90 % ja äitien n. 80 % (yhden tai kahden lapsen perheissä). Osa-aikatyö on tavallisinta, kun lapset ovat 1-2 vuotiaita. Tällöin äitien osa-aikaisesti työskenteli 24 % työllisistä äideistä.¹⁷¹ Samana vuonna 3-6- vuotiaiden äitien osa-

¹⁶² HE 129/2021 vp, 152.

¹⁶³ Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2021d.

¹⁶⁴ Gov.uk 2021i.

¹⁶⁵ Employment Act 1996, 4 luvun 8A kohdan 80f alakohta.

¹⁶⁶ Office for National statistics 2021, kohta 6.

¹⁶⁷ Childcare Act 2016, 1 §.

¹⁶⁸ Destatis, statistisches Bundesamt 2021b.

¹⁶⁹ Destatis, statistisches Bundesamt 2021a.

¹⁷⁰ Salin ym. 2016, 211-212.

¹⁷¹ Tilastokeskus 2018.

aikaisen työskentelyn prosenttiosuus oli alle 20. 1-2 vuotiaiden isistä vuonna 2018 työskenteli osa-aikaisesti n. 6 % ja 3-6-vuotiaiden isistä vielä vähemmän¹⁷². Suomessa molempien kokoaikatyö näyttää siis olevan normaalikäytäntö.

4.3.5 Varhaiskasvatus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistajana työelämässä

Vanhempainvapaan jälkeisen lastenhoidon järjestämisessä Isossa-Britanniassa on turvaututtava oman (tai sukulaisten) ja palveluina ostettavaa apuun, koska rajattuja viikkotunteja laajempi oikeus lakisääteiseen varhaiskasvatukseen alkaa vasta oppivelvollisuusiän (4-5v) saavuttamisen myötä.

Brittivanhemmat ilmoittavat vuonna 2019 julkaistussa rikkaiden maiden lapsiystävällisyyttä käsittelevässä tutkimuksessa, että eivät käytä päivähoitopalveluita niiden kalleuden vuoksi selvästi useammin kuin missään muussa eurooppalaisessa maassa¹⁷³. Liberaalisen hyvinvointimallin markkinoilta ostettava lastenhoitopalvelu pitää yllä eriarvoista luokkayhteiskuntaa, koska palveluja ostavat ne, joilla niihin on varaa. Samalla se saattaa myös vesittää pyrkimykset sukupuolten väliseen tasa-arvoon, vaikka perhevapaan aikana hoitovastuun jakaminen tai työuran jatkuminen olisikin hetkellisesti mahdollista. Käytännössä kuitenkin vanhemmista enemmän ansaitseva (mies) kantane päävastuu perheen toimeentulosta, jolloin vähemmän ansaitseva (nainen) jää kotiin hoitamaan lapsia, tai työskentelee osa-aikaisesti. Helpommaksi työn ja perheen yhdistämisen rahoittamisen tekee sosiaalisen tukiverkoston olemassaolo: Esim. isovanhemmat voivat hoitaa lapsia osan päivää tai niinä aikoina, kun oikeutta ilmaiseen varhaiskasvatukseen ei ole.

Saksassa oikeus varhaiskasvatukseen alkaa heti kun vanhempi palaa vanhempainvapaalta töihin¹⁷⁴. Saksassa kuitenkin suurin osa vanhemmista valitsee joko äidin kotona olemisen tai puolentoista elättäjän mallin perheen ja työelämän sovittamisessa, jossa kokoaikaisesti työskentelevä isä on pääasiallisessa vastuussa perheen toimeentulosta. Näyttäisi siltä, että Ruotsista kopioitu, enemmän kuin minimitoimeentulon takaava, pohjoismaista hyvinvointimallia edustava kahden elättäjän perhevapaajärjestelmä periaatteessa antaisi mahdollisuuden vanhempainvapaan tasapuoliseen jakautumiseen. Järjestelmän väitetään kuitenkin soveltuvan huonosti sikäläiseen konservatiivisen hyvinvointimallin yhteiskuntarakenteisiin. Toista työssäkävijää rankaiseva yhteisverotus sekä etenkin kokopäiväisen päivähoidon saatavuuden vaihtelu¹⁷⁵, tukevat puolentoista elättäjän mallin säilyttämistä. Ne vaikeuttavat myös vanhempainvapaan tasapuolista jakamista ja sukupuolten tasa-arvon toteutumista työelämässä, vaikka naisten

¹⁷² HE 129/2021 vp, 37-38.

¹⁷³ Chzhen, Gromada & Rees 2019, 16.

¹⁷⁴ Koslowski ym. 2016, 39.

¹⁷⁵ Geisler & Kreyenfeld 2018, 282.

paluu osa-aikatyöhön tässä mallissa saattaa tapahtua nopeammin kuin kahden elättäjän mallissa, usein jo perhevapaan aikana. Päivähoidon saatavuusongelmat vahvistavat luultavasti edelleen myös perheen (äiti, isovanhemmat) merkitystä sosiaaliturvan tuottamisessa niiltä osin, kun päivähoitoa ei muuten ole saatavissa.

Saksan tavoin myös Suomessa oikeus varhaiskasvatukseen alkaisi edelleen maksullisen vanhempainvapaan päätyttyä, jonka jälkeen vanhemmat palaavat useimmiten kokoaikatyöhön. Suomessa osa-aikatyötä ei nähdä realistisena vaihtoehtona mm. taloudellisista syistä tai siksi, että osa-aikatyön järjestämistä pidetään hankalana¹⁷⁶. Myös varhaiskasvatuksen saatavuus pohjoismaisessa hyvinvointimallissa tukee molempien vanhempien työssäkäyntiä ja samalla sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Koska Suomessa ei kuitenkaan osa-aikatyön kulttuuria¹⁷⁷, saattaa äitien työhön paluu olla kahta edellistä mallia hitaampaa. Kokoaikainen työssäkäynti ei silti yleisesti edellytä vanhemmilta muita lastenhoitojärjestelyjä.

4.3.6 Asenteet järjestelmän ylläpitäjinä

Perheiden hyvinvointia tukeva Suomen perhevapaaudistus toteutetaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa, joiden intressissä on työvoiman saatavuus työmarkkinoilla¹⁷⁸. Perhevapaat merkitsevät pitkääkin poissaoloa työstä usein työuran alkuvaiheessa. Perheen ja työelämän yhteensovittaminen tukee pitkien työurien muodostumista, ja tasaisemmin jakautuvat perhevapaat mahdollistaisivat korkeakoulutettujen naisten osaamisen saamisen työelämän käyttöön nopeammin.¹⁷⁹ Perhevapaan tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken helpottaisi myös naisvaltaisten työnantajien sijaisjärjestelyjä¹⁸⁰ ja vähentäisi tarvetta perehdyttää pitkältä vapaalta palaava vanhempi muuttuneisiin työtehtäviin.

Perhevapaaudistusta suunnittelevien tahojen pyrkimykset työssä käymisen ja hoitovastuun tasaisemmasta jakamisesta saattavat kuitenkin olla erilaiset kuin vapaita käyttävien perheiden. Vanhempainvapaan jakamisen suunnittelussa ovat järjestelyä tukevien yhteiskunnan rakenteiden ja perheen omien intressien ohella tärkeitä myös kulttuuriin liittyvät asenteet ja käyttäytymisnormit. Saksassa on perinteisesti ajateltu, että lapsen hoitaminen kotona on äidin tehtävä, eikä perheen (tai suvun) ulkopuoliseen hoivaan haluta tukeutua¹⁸¹. Työssäkävää, lapsensa hylkäämisen valinnutta äitiä on jopa vieroksuttu¹⁸². Myös Ison-Britannian ja Suomenkin asenneilmasto vielä 2010-luvulla näytti suosivan miesvaltaista ansaitsijamallia,

¹⁷⁶ HE 129/2021 vp, 41.

¹⁷⁷ HE 129/2021 vp, 36.

¹⁷⁸ HE 129/2021 vp, 7.

¹⁷⁹ Työterveyslaitoksen lausunto asiaan VN/9732/2019, 1-2.

¹⁸⁰ HE 129/2021 vp, 70-74.

¹⁸¹ Ylikännö, Hakovirta & Salin 2016, 229.

¹⁸² Geisler & Kreyenfield 2018, 282.

jossa perheen toimeentulon tulisi olla enemmän isän ja hoivan tuottamisen enemmän äidin vastuulla¹⁸³. Käytännössä kuitenkin suomalainen hyvinvointiyhteiskunta on rakennettu kahden ansaitsijan varaan, vaikka perhevapaat aiheuttaisivat tilapäisen poikkeamisen normista.

Lastenhoitovastuun jakamiseen puolisoitten kesken suhtautuvat myönteisemmin aikaisemman tutkimuksen mukaan korkeakoulutetut (miehet), opiskelijat, ei-uskonnolliset, naimattomat, työskentelevät, lapsettomat ja vanhempien lasten vanhemmat¹⁸⁴. Kuitenkin se tosiasia, että miehet ansaitsevat naisia enemmän usein pakottaa miehet ansaitsijarooliin ja naiset hoivarooliin¹⁸⁵. Asenteita ylläpitävät siis jossain määrin yhteiskunnan rakenteet ja usein olemassa oleva järjestelmä saa kansalaisten suurimman kannatuksen¹⁸⁶.

Suomalainen perhevapaajärjestelmän ideologia eroaa olennaisesti sekä Ison-Britannian että Saksan perhevapaakäytännöistä. Ajatusmalli olettaa vanhemman joko olevan kokoaikatyössä tai kotona lapsen kanssa, eikä osa-aika työtä pidetä todellisena vaihtoehtona työn ja hoivan yhdistämiselle.¹⁸⁷ Kokoaikatyön kulttuuria tukee rakenteellisesti esim. tämänhetkinen työsuojelulaki, jossa säännellään perheellisten työajan lyhentämisestä ainoastaan osittaisen hoitovapaan vuoksi. Samalla tavalla Suomen perhevapaauudistusta suunnitellaan yhteiskunnan rakenteisiin ja asenneilmastoon, joka perinteisesti perustuu molempien sukupuolten työskentelyn kulttuuriin.

Saksassa havaittiin, ettei Ruotsin mallin mukainen perhevapaajärjestelmä (kohta 4.3.5) välttämättä sovi saksalaisen järjestelmän rakenteisiin tai asenneilmastoon. Edustaako suomalainen perhevapaajärjestelmä muualta tulevalle työperäiselle maahanmuuttajalle sitten niitä arvoja, joita hän pitää tärkeänä? Jos vanhemmille on tärkeää pystyä osallistumaan lapsensa hoitoon työskentelemällä osa-aikaisesti tai se, että äiti pystyy hoitamaan lasta kotona itse mahdollisimman pitkään, pitäisikö tämä seikka ottaa huomioon perhevapaiden markkinoinnissa ulkomaalaiselle työvoimalle? Vaikka nämä preferenssit ovatkin ristiriidassa perhevapaauudistuksen tavoitteiden kanssa, kokeeko muu kuin suomalaisen järjestelmässä elänyt ja kulttuuriin sopeutunut pelkästään positiiviseksi sen, että markkinoinnissa keskitytään (vain) tähän yhteiskuntamalliin parhaiten sopivaan perhevapaiden tasapuoliseen jakautumiseen?

¹⁸³ Salin ym. 2016, 219.

¹⁸⁴ Esim. Salin ym. 2016, 217 ja Geisler & Kreyenfield 2012, 19.

¹⁸⁵ Geisler & Kreyenfield 2012, 19.

¹⁸⁶ Salin ym. 2016, 215.

¹⁸⁷ Salin ym. 2016, 202-206.

4.4 Suomen perhevapaaudistuksen vahvuudet ja heikkoudet: SWOT- analyysi

SWOT-analyysin kehittivät Harvardin yliopiston professorit Edmund Learned, Roland Christensen, Kenneth Andrews ja William Guth, jotta yritykset pystyisivät liiketoiminnan kehittämiseen ottamaan huomioon niiden ulkoisen toimintaympäristön. SWOT-analyysi on työväline, jonka avulla analysoidaan yrityksen tai tuotteen sisäisten ominaisuuksien toiminnallisuutta (Strengths and Weaknesses) ja toisaalta ulkoisia tekijöitä, jotka riippuvat toimintaympäristöstä (Opportunities and Threats)¹⁸⁸.

Tässä opinnäytetyössä SWOT analyysin avulla esitetään kuviossa 2, miten Suomen perhevapaa- ja varhaiskasvatusjärjestelmät erottuvat (edukseen) Ison-Britannian ja Saksan järjestelmistä. Vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat on poimittu kohtien 4.3.2-4.3.6 pohdinnoista.

Suomen vahvuuksiksi valikoituivat vanhempainetuuksien korkea korvaustaso ja suhteellisen pitkä etuuskausi. Etuuden määrässä ei ole myöskään kattoa, eikä etuuden saamiseksi vaadita työhistoriaa. Omasta osuudesta voi siirtää vapaata toisen käytettäväksi ja halutessaan voi mahdollisesti työskennellä osa-aikaisesti vapaan aikana. Asuinkunnalla on velvollisuus järjestää varhaiskasvatuspaikka, ja oikeus koulutetun henkilökunnan antamaan varhaiskasvatukseen alkaa heti vanhempainvapaan päätyttyä. Varhaiskasvatuksen maksut ovat maltilliset ja tuloista riippuvaiset.

Heikkouksiin kuului se, että vanhempainvapaasta voi siirtää toiselle vain osan ja jos omaa pakollista osaa ei käytä, sen menettää. Lisäksi vanhempainvapaan jakaminen voi alkaa vasta kun äidin ensimmäinen osuus on pidetty, ja osa-aikatyötoiveen toteutuminen vanhempainvapaan aikana on riippuvainen työnantajan suostumuksesta.

Mahdollisuudet sallivat vapaiden tasaisemman jakautumisen vanhempien kesken kuin nykyisin, sekä sen, että vapaata ja työskentelyä voi joustavammin toteuttaa perheelle sopivalla tavalla. Myös uudistuksen pyrkimys tasa-arvon toteutumiseen työssä ja lastenhoidossa uudistetun ajatusmallin kehittymisen.

Uhkina ovat vapaiden suunnittelua vaikeuttavat, monimutkaiselta vaikuttavat säännöt, vaikka uudistuksen pyrkimys on niiden yksinkertaistaminen tai se, että sääntöjen väärin tulkitseminen johtaa vapaan tai etuuden menetykseen (esim. itselle allokoitun pakollisen osuuden pitämättömyys). Perheen vapaiden jaksottamissuunnitelmat eivät myöskään välttämättä sovi työnantajalle. Kokoaikatyö on Suomessa normaalikäytäntö. Ovatko työnantajat siten suopeita osa-aikaiselle työskentelylle, jos vanhemmista esim. toinen haluaisikin työskennellä osa-aikaisesti vanhempainvapaan aikana? Isien pakottaminen vanhempainvapaaseen ei myöskään

¹⁸⁸ Speth 2015, 2-4.

välttämättä sovi kaikille perheille, eivätkä kaikki perheet halua jakaa lastenhoitovastuuta tasapuolisesti.



Kuvio 2: Suomen järjestelmän vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat

4.5 Havaintoja Isoa-Britannian ja Saksan perhevapaainformaatiosta

Opinnäytetyössä oli tarkoituksen etsiä internetistä jonkin virallisen tahon tuottamaa, yhteenvetomaista, helposti ymmärrettävää informaatiota, josta maan järjestelmään perehtymätön saa käsityksen työn ja perheen yhdistämisestä kummassakin maassa. Havainnot perustuvat niihin kokemuksiin, joita tarvittavan informaation keräämisessä syntyi, ja lähteisiin on viitattu kummankin maan vanhempainvapaasta- ja etuuksista kertovissa osioissa. Informaation etsimisessä keskityttiin tarkastelemaan alle kouluikäisten lasten vanhempien vaihtoehtoja järjestää lastenhoito pelkästään yhteiskunnan tarjoamiin palveluihin tukeutumalla.

4.5.1 Ison-Britannian gov.uk-sivut tiedonlähteenä

Isossa-Britanniassa kaikki sosiaaliturvaa, työskentelyä tai koulutusta koskeva informaatio on koottu yhteen valtion ylläpitämille gov.uk nettisivuille, josta esimerkki kuvioissa 3 ja 4. Tietokantaan kerätty informaatio antaa perusteellisen kuvan jokaisesta aihealueesta ja rakenne vaikuttaa selkeältä. Ohjeet sisältävät kuitenkin monia linkityksiä toisiin ohjealueisiin, jolloin tiedon etsijä harhautuu pois alkuperäisestä aiheesta: esim. vanhempainetuusoikeuden kriteerit ovat riippuvaisia työntekijän statuksesta, joka täytyy tarkastaa linkin kautta. Sivujen kieli on suhteellisen selkeää, lauseet ovat lyhyitä ja ranskalaiset viivat auttavat kokonaisuuksien ymmärtämisessä. Yksittäisen ohjeen voi muuttaa tulostettavaan muotoon. Koko ohjetietokanta on kirjallisessa muodossa, eikä lukijan urakkaa ole helpotettu kuvilla, kaavioilla tai taulukoilla. Informaation määrä on valtava ja vaatii lukijaltaan aikaa ja kärsivällisyyttä vastauksien löytämiseksi.

Gov.uk:n sisältöä ei ole saatavissa englannin lisäksi muilla kuin walesin kielellä. Näyttäisi siis siltä, että selkeään, erikseen ulkomaalaisille suunnattuun ja mahdollisesti muilla kielillä sähköisesti saatavaan perheen ja työn yhdistämisen informaatioon, johon voisi mahdollisesti tutustua jo ennen maahan muuttamista, ei ole Isossa-Britanniassa panostettu. Myöskään työntekijästä Isossa-Britanniassa on vaikeaa löytää minkään virallisen tahon laatimaa informaatiota, gov.uk:n viisumivaatimuksia listaavaa Work in the UK tietokantaa¹⁸⁹ lukuun ottamatta. Voisiko tämä johtua siitä, että Iso-Britannia on perinteisesti ollut maahanmuuton kohdemaata, jonka ei ole tarvinnut houkutella työvoimaa? Yhteiskuntaa kuvaavaa informaatiota ei siis ole tarvinnut muotoilla markkinoimaan työntekoa maassa. Mielenkiintoista on nähdä, minkälaisen markkinoinnin strategian Iso-Britannia valitsee Brexitistä osittain johtuvan, juuri tällä hetkellä vallitsevan työvoimapulan¹⁹⁰ ratkaisemiseksi.

¹⁸⁹ Gov.uk 2021p.

¹⁹⁰ kts. esim. BBC 2021.

GOV.UK Topics Departments Government activity Q

→ [Coronavirus \(COVID-19\)](#) | Guidance and support

[Home](#) > [Childcare and parenting](#) > [Financial help if you have children](#)

Shared Parental Leave and Pay

Contents

- [How it works](#)
- [Eligibility for birth parents](#)
- [Eligibility for adopters or parents using a surrogate](#)
- [What you'll get](#)
- [When you can start](#)
- [Booking blocks of leave](#)
- [Applying for leave and pay](#)

Eligibility for birth parents

To be eligible for Shared Parental Leave (SPL) and Statutory Shared Parental Pay (ShPP), both parents must:

- share responsibility for the child at birth
- meet work and pay criteria - these are different depending on which parent wants to use the shared parental leave and pay

You're not eligible if you started sharing responsibility for the child after it was born.

The eligibility criteria are different [if you're adoptive parents or parents using a surrogate](#).

You can [check if you can get SPL and ShPP](#). You'll need to know:

- your child's due date or birth date
- your and your partner's [employment status](#) and earnings
- if you and your partner can get [Statutory Maternity Pay](#) or [Statutory Paternity Pay](#)

If both parents want to share the SPL and ShPP

To be eligible for SPL and ShPP, you and your partner must:

- have been employed continuously by the same employer for at least 26 weeks by the end of the 15th week before the due date
- stay with the same employer until you start your SPL

To be eligible for SPL, you must be 'employees' (not 'workers') - check your [employment status](#). If either of you is a 'worker', you might be able to share ShPP but not SPL.

To be eligible for ShPP, you must each earn on average at least £120 a week. If you usually earn an average of £120 or more a week each, and you only earned less in some weeks because you were on furlough under the Coronavirus Job Retention Scheme (CJRS), you may still be eligible.

Related content

- [Plan your Shared Parental Leave and Pay](#)
- [Check if you can get Maternity or Paternity Leave or Pay, or Maternity Allowance](#)
- [Paternity pay and leave](#)
- [Adoption pay and leave](#)

Brexit

[Check what you need to do](#)

Kuvio 3: Government UK Infosivu 1

If the mother's partner wants to take the SPL and ShPP

For the mother's partner to take SPL and ShPP, both the mother and the mother's partner must meet some eligibility requirements.

The mother must:

- have been working for at least 26 weeks out of the 66 weeks before the week the baby's due (the 26 weeks do not need to be in a row)
- have earned at least £390 in total across any 13 of the 66 weeks

The mother's partner must:

- have been employed continuously by the same employer for at least 26 weeks by the end of the 15th week before the due date
- stay with the same employer until they start their SPL

To be eligible for SPL, the partner must be an 'employee' (not a 'worker') - check their [employment status](#). If the partner is a 'worker', they might be able to get ShPP but not SPL.

To be eligible for ShPP, the partner must earn on average at least £120 a week. If either person earned less than the amount needed because they were on furlough under the Coronavirus Job Retention Scheme, they may still be eligible.

If the mother wants to take the SPL and ShPP

For the mother to take SPL and ShPP, both the mother's partner and the mother must meet some eligibility criteria.

The mother's partner must:

- have been working for at least 26 weeks out of the 66 weeks before the week the baby's due (the 26 weeks do not need to be in a row)
- have earned at least £390 in total in 13 of the 66 weeks (add up the highest paying weeks, they do not need to be in a row)

The mother must:

- have been employed continuously by the same employer for at least 26 weeks by the end of the 15th week before the due date
- stay with the same employer until they start their SPL

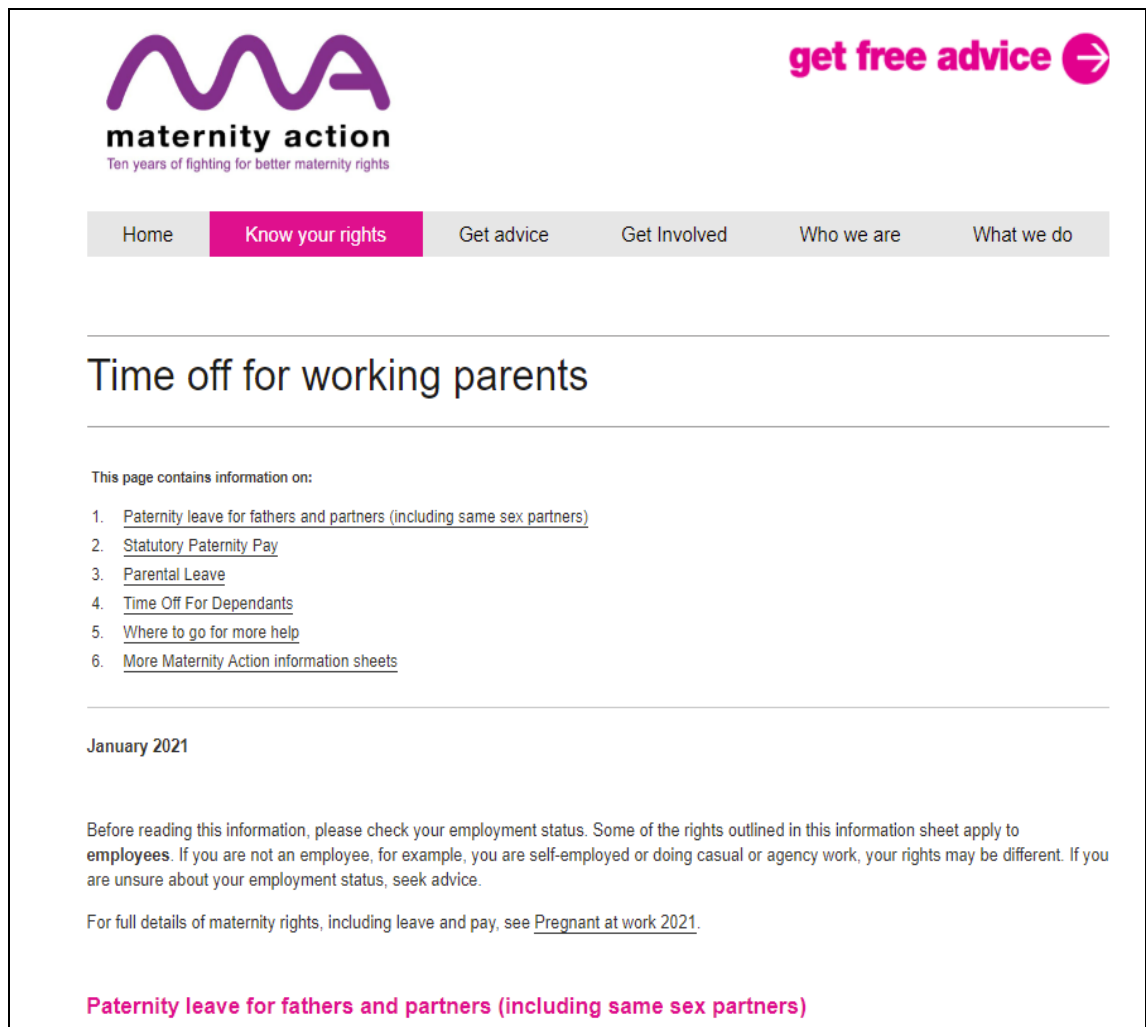
To be eligible for SPL, the mother must be an 'employee' (not a 'worker') - check their [employment status](#). If the mother is a 'worker', they might be able to get ShPP but not SPL.

To be eligible for ShPP, the mother must earn on average at least £120 a week. If either person earned less than the amount needed because they were on furlough under the Coronavirus Job Retention Scheme, they may still be eligible.

← [Previous](#)
[How it works](#)

→ [Next](#)
[Eligibility for adopters or parents using a surrogate](#)

Käyttäjälähtöisempää tietoa tarjoavat Isossa-Britanniassa johonkin tiettyyn tarkoitukseen perustetut vapaaehtoisjärjestöt, joiden toimintaa High Court voi kontrolloida¹⁹¹. Perhevapaajärjestelmän virallista gov.uk tietokantaa avaa enemmän yleiskielellä kirjoitetussa muodossa esim. Maternity Action, jonka vanhempainvapaiden etusivusta ote kuviossa 5. Saman järjestön sivulta löytyvät myös linkit muiden aiheeseen kytkeytyvien vapaaehtoisjärjestöjen sivuille, joilla käsitellään esim. verotusta, työntekijän oikeuksia tai etuuksien hakemista usein ymmärrettävämmiin kuin virallisessa tietokannassa. Silti oikeudesta vanhempainetuuteen, vanhempainetuuden määrästä, sekä perhevapaan ja työskentelyn vaihtoehtoista perille pääsemiseen kuuluu runsaasti luku- ja klikkailuaikaa.



The screenshot shows the Maternity Action website. At the top left is the logo for Maternity Action, which consists of a stylized purple 'MA' and the text 'maternity action' with the tagline 'Ten years of fighting for better maternity rights'. To the right is a pink button that says 'get free advice' with a right-pointing arrow. Below the logo is a navigation menu with the following items: 'Home', 'Know your rights' (highlighted in pink), 'Get advice', 'Get Involved', 'Who we are', and 'What we do'. The main heading of the page is 'Time off for working parents'. Below this heading, it says 'This page contains information on:' followed by a numbered list of six items: 1. [Paternity leave for fathers and partners \(including same sex partners\)](#), 2. [Statutory Paternity Pay](#), 3. [Parental Leave](#), 4. [Time Off For Dependents](#), 5. [Where to go for more help](#), and 6. [More Maternity Action information sheets](#). Below the list, it says 'January 2021'. There is a disclaimer: 'Before reading this information, please check your employment status. Some of the rights outlined in this information sheet apply to employees. If you are not an employee, for example, you are self-employed or doing casual or agency work, your rights may be different. If you are unsure about your employment status, seek advice.' and a reference: 'For full details of maternity rights, including leave and pay, see [Pregnant at work 2021](#).' At the bottom of the page, there is a pink heading: 'Paternity leave for fathers and partners (including same sex partners)'.

Kuvio 5: Maternity Action aloitussivu

¹⁹¹ Kts. Gov.uk 2013.

4.5.2 Saksan lähestymistapa tiedonjakamiseen

Saksan perhevapaita ja perheen ja työn yhdistämistä käsittelevä virallinen tieto on esitetty huomattavasti Isoa-Britanniaa monipuolisemmin ja asiakaslähtöisemmin. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendin (BMFSFJ) Familienportal -nettisivujen informaatio on esitetty pääotsikoittain kysymysten muodossa, esimerkki aloitussivusta kuviossa 6. Pääotsikon takaa löytyy vastaus kysymykseen ja tarkempi kuvaus kustakin aihealueesta, joista voi avata itseä kiinnostavia osioita. Vaikka informaatiota on paljon, auttavat kysymysotsikot ja rankalaisilla viivoilla annetut vastaukset sen hahmottamisessa. Informaation voi lukea selkosaksaksi tai 10:llä eri vieraalla kielellä, ja tiedon voi saada myös viittomakielellä.

The screenshot shows the German Familienportal website. The main content area is titled "Was Sie zur Elternzeit wissen müssen" and contains a list of 15 questions with expandable answers. The sidebar on the right includes a search bar, a "Ihre Beratung vor Ort" section with a topic selector and postal code input, a "Elterngeld berechnen und beantragen" section with links to a calculator, digital calculator, and application forms, a "Leichte Sprache" section with a link to the simplified version, and a feedback section with "Ja" and "Nein" buttons and a "Feedback absenden" button. At the bottom of the sidebar are "Seite drucken" and "Seite teilen" options.

Kuvio 6: Familienportalin aloitussivu

Sivusto sisältää myös informaatiovideoita (kuvio 7) tai infograafeja (kuvio 8), joiden avulla vaikeasti ymmärrettävä asia voidaan hahmottaa nopeasti.

Was ist Elterngeld?

Elterngeld ist eine Leistung für Eltern von Säuglingen und Kleinkindern. Es soll den Eltern ermöglichen, ihr Kind zu erziehen und zu betreuen.

Erklärfilm: das Elterngeld

ElterngeldPlus + Basiselterngeld

Eltern, die sich Familie und Beruf besonders partnerschaftlich aufteilen.

© BMFSFJ

Kuvio 7: Tekstitetty informaatiovideo: Was ist Elterngeld

Infografik: Elterngeld

Das Elterngeld

Das Elterngeld unterstützt Eltern, die nach der Geburt weniger oder gar nicht arbeiten, um ihr Kind zu betreuen. Elterngeld gibt es für alle Mütter und Väter.

Basiselterngeld
300 – 1.800 €/Monat
abhängig von Ihrem Einkommen, in der Regel 65% des wegfallenden Netto-Einkommens, bis 100% bei kleinem Einkommen

ElterngeldPlus
Sie können auch je 2 Monate ElterngeldPlus statt 1 Monat Basiselterngeld beantragen und so bis zu 28 Monate zwischen 150 – 900 €/Monat erhalten. (max. bis Ihr Kind 2 Jahre und 8 Monate alt ist.)

Min. 2 und bis zu **12 Monate** für ein Elternteil

14 Monate für beide Elternteile, wenn beide jeweils min. 2 Monate beantragen und einer weniger Einkommen hat als vor der Geburt.

Wenn Sie nach der Geburt in Teilzeit arbeiten, kann ElterngeldPlus genauso hoch sein wie das Basiselterngeld mit Teilzeit. Dann kann sich ElterngeldPlus besonders lohnen.

Mit Elterngeld können Sie bis zu 32 Stunden pro Woche arbeiten. Studium oder Ausbildung müssen Sie nicht für den Bezug unterbrechen.

Kuvio 8: Infograafi: Das Elterngeld

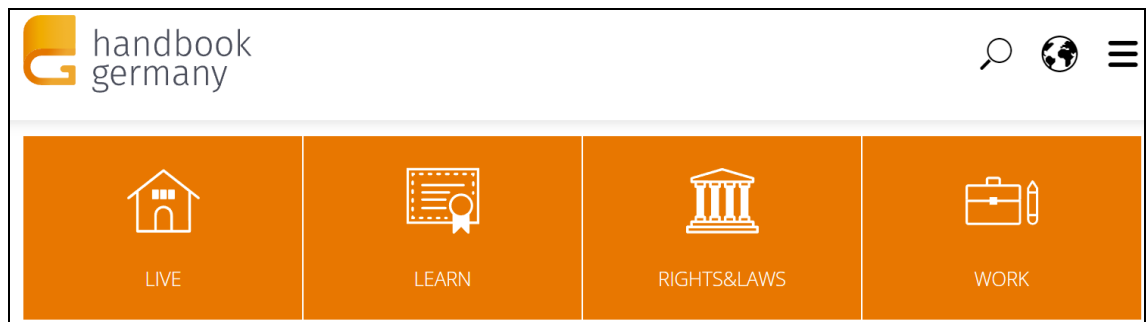
Saksan BMFSFJ:n sivuilta voi lisäksi löytää sähköisiä esitteitä, johon koko perhevapaita- ja etuuksia koskeva informaatio on koottu yhdeksi yhteenvetomaiseksi (vaikkakin 186 ”sivua” sisältäväksi) tiedostoksi, linkki esitteeseen löytyy lähdeluettelosta¹⁹². Vanhempainetuksista on myös saatavilla kuusisivuinen informaatiolehtinen (ote esitetty kuviossa 9), jossa asiasta on esitetty pääkohdat lyhyesti. Molempia esitteitä voi tilata myös painatussa muodossa ja ne ovat saatavissa saksan lisäksi useilla muilla kielillä.



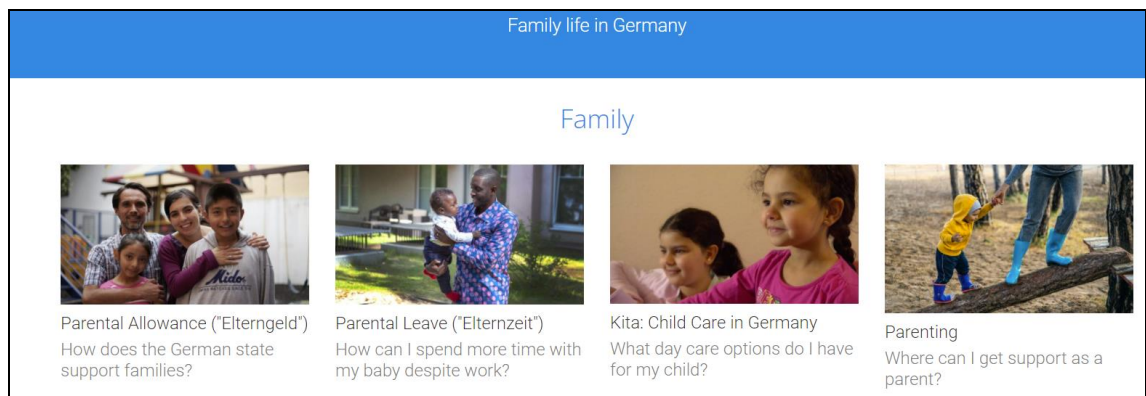
Kuvio 9: Elterngeld-informaatiolehtinen

BMFSFJ rahoittaa myös Handbook Germany-sivustoa, johon on koottu Saksassa asumista ja työskentelemistä koskevaa informaatiota, Germany from A to Z. Sivusto on suunnattu ulkomaalaisille ja sen informaatio on saatavissa 8:lla eri kielellä. Lisäksi sivustolla vierailijalle on tarjolla chattipalvelu. Informaatio on järjestetty aiheittain kuvakkeiden Live, Learn, Rights & Law ja Work taakse. Perhevapaita- ja etuuksia koskeva informaatio löytyy osiosta ”LIVE”, ote aloitussivusta kuviossa 10, jonka taakse on koottu perhe-elämää koskeva informaatio aihealu-eittain (Parental allowance, Parental leave, Child care in Germany ja Parenting), tästä esi-merkki kuviossa 11.

¹⁹² kts. BMFSFJ 2021b.



Kuvio 10: Handbook Germanyn aloitusvalikko aihealueittain



Kuvio 11: Handbook Germanyn Family -osio

Handbook Germanyn perhevapaita koskevaa osuutta on muokattu BMFSFJ:n omilta sivuilta löytyvää informaatiota kansantajuisemmaksi. Informaatio esitetään vastauksina selkeisiin kysymyksiin ja tiedonhakijalla on myös mahdollisuus kuunnella vastaukset valitulla kielellä luettuina. Esimerkki vanhempainvapaiden kotisivusta on esitetty kuviossa 12.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Isoon-Britanniaan verrattuna työperäisen maahanmuuttajan on luultavasti paljon helpompi muodostaa yleiskuva perheen ja työn yhdistämisestä Saksan järjestelmästä laaditun materiaalin perusteella. Saksan informaatio löytyy usealla eri kielellä ja rekisteriltään¹⁹³ erilaisilla tavoilla kirjoitettuna: virallisempänä (kuten BMFSFJ:n sivut) ja epävirallisempänä (kuten Handbook Germany). Tiedon etsijälle tarjotaan myös mahdollisuus ottaa tieto vastaan videoina, luettuna tekstinä tai visualisoituna infograafeissa. Tiedon etsimisen asiakaskokemus on hyvin erilainen eri maita koskevan informaation läpikäymi-

¹⁹³ Kielimuoto, jonka käyttö on tilannesidonnainen. Tieteen termipankki 2021b.

sessä. Ison-Britannian tylsästi esitetty informaatio vaatii etsijältä paljon keskittymistä ja painutumista. Saksan esitystapaa taas elävöittävät kuvat ja värien käyttö. Tiedon etsijälle välittyy tunne, että Saksa pyrkii tavoittamaan kohderyhmää laajasti ja monin keinoin. Ison-Britannian kohdalla tieto välittyy niille, jotka jaksavat uhrata voimavarojaan tiedon etsimiseen.

The screenshot shows the 'handbook germany' website. The main content area is titled 'What do I need to know?' and lists several questions about parental leave, each with a speaker icon and a dropdown arrow. The first question is 'Can I go on parental leave?'. The second question is 'Am I going to get paid during parental leave?', which has a 'Listen' button and a play icon. Below this question, there is a paragraph of text: 'You will not receive any salary from your employer during parental leave, but you can apply for the so-called parental allowance ("Elterngeld"). Parental allowance is, in fact, state-funded financial support for parents with small children. Read more in our chapter "Parental Allowance".' The other questions listed are: 'When and for how long can I go on parental leave?', 'Where and how do I have to sign up for parental leave?', 'When do I have to register for parental leave?', 'Can I be fired during parental leave?', 'Can I quit during my parental leave?', 'Can I return to the same job position after parental leave?', 'What happens to my vacation time when I go on parental leave?', and 'Where can I seek advice regarding parental leave?'. To the right of the main content, there is a blue sidebar with the text: 'Here you can find useful information about parental allowance provided by the Federal Ministry of Family, Seniors and Youth.' Below this is a 'Go there' link. Further down, there is another blue box titled 'Negotiating with your Boss' with the text: 'Read this leaflet to learn how to discuss parental leave, re-integration and flexible working models with your boss.' Below this is a 'Download PDF' link. At the bottom of the sidebar, there is an orange box titled 'Parental Allowance' with a photo of a family and the text: 'How does the German state support families?'

Kuvio 12: Handbook Germanyn vanhempainvapaista kertova osio

5 Oikeusmuotoilu

Oikeusmuotoilussa keskitytään laajentamaan näkökulmaa oikeudellisten asiakirjojen ja tekstien laatimiseen. Perinteisesti tekstien muotoilussa on tähdätty oikeusvarmuuteen ja virheettömyyteen, jolloin ne ovat pääsääntöisesti ymmärrettäviä vain juristeille. Maallikoiden kykyä ymmärtää oikeudellisia tekstejä vaikeuttaa lisäksi se, että yleensä niiden asiat ovat heille vieraita.¹⁹⁴ Myös oikeudellisten palvelujen suunnittelussa on pidetty pääasiana sitä, että asiakas saa hoidettua asiansa. Asiakas saattaa kuitenkin olla käyttämättä palvelua, jos se on sekava, vaikeaselkoinen tai ei vastaa asiakkaan tarpeisiin. Huonot palvelukokemukset saattavat siis estää oikeudellisen ongelman ratkeamisen sekä asettaa maallikot eriarvoiseen asemaan oikeuden toteutumisessa.¹⁹⁵

Oikeusmuotoilun ydin on oikeuksiin ja oikeuteen liittyvän monimutkaisen informaation esittämisessä selkeällä ja asiakasta palvelevalla tavalla. Päämääränä on oikeudellisten asioiden ja palvelujen tekeminen saavutettaviksi ja ihmislähtöisiksi, jolloin maallikkokin tietää oikeutensa, osaa puolustaa niitä ja mahdollisesti tulevaisuudessa välttää ongelmia. Oikeudellisen palvelun tai prosessin suunnittelussa on keskeistä huomioida käyttäjän näkökulma ja tarpeet.¹⁹⁶

Oikeusmuotoilussa yhdistyy myös oikeudellinen tutkimus ja käytännön työ. Uutta tietoa voidaan luoda muotoilun avulla: tuottamalla uusia dokumentteja, palveluja, teknologioita ja järjestelmiä sekä kokeilemalla ja arvioimalla niitä. Prosessiin tuodaan mukaan laaja joukko eri aloja edustavia muotoilijoita, jolloin on mahdollista hyödyntää erilaista asiantuntemusta ja välineitä, sekä tarkastella oikeutta laajemmasta perspektiivistä uudenlaisten ratkaisujen keksimiseksi.¹⁹⁷ Oikeusmuotoilu ei siis pelkästään palvele maallikkoa, vaan voi myös auttaa myös lainharjoittajaa löytämään parempia ja nopeampia tapoja asiakkaan palvelemiseen¹⁹⁸.

Haganin mukaan oikeusmuotoilua voidaan harjoittaa syvyydeltään erilaisilla tasolla, (joista 1. on kevein ja 5. perusteellisin):¹⁹⁹

1. Informaatiomuotoilu keskittyy informaation esittämiseen kohdeyleisölle ymmärrettävästi hyödyntämällä visuaalisia työkaluja. Pääpaino ei kuitenkaan ole estetiikassa, vaan tehokkaassa kommunikaatiossa.
2. Tuotemuotoilussa yritetään löytää väline tai tuote, jonka avulla käyttäjän ongelma saadaan ratkaistua.

¹⁹⁴ Pitkäsalo & Kalliomaa-Puha 2020, 185-186.

¹⁹⁵ Hagan 2016, 402-403.

¹⁹⁶ Hagan 2017a.

¹⁹⁷ The Legal Design Alliance 2021.

¹⁹⁸ Hagan 2017a.

¹⁹⁹ Hagan 2017a.

3. Palvelujen muotoilussa keskitytään käyttäjän polkuun ongelmatilanteesta ratkaisuun, sekä keksitään keinoja asiakaskokemuksen parantamiseen matkan aikana.
4. Organisaatiomuotoilussa ihmiset toimivat yhdessä saavuttaakseen muutoksia esim. yrityksensä henkilöstössä, tilajärjestelyissä, palkkiojärjestelmässä tai organisaatiokulttuurissa.
5. Järjestelmämuotoilussa pyritään koordinoimaan tuotteita, palveluja tai vuorovaikutusta jo olemassa olevaan, ihmisten luomaan järjestelmään, kuten uuden viranomaisen, oikeusistuimen tai opinto-ohjelman perustamisessa.

Tässä työssä keskitytään Suomen perhevapaa- ja varhaiskasvatusjärjestelmäinformaation muotoiluun ja niiden selkeään esittämiseen työperäiselle maahanmuuttajalle kohdennetulla tavalla.

5.1 Informaatiomuotoilu ja visualisointi oikeusmuotoilun työkaluina

Informaatiomuotoilulla tähdätään tiedon esitystavan muokkaamiseen²⁰⁰. Sen pääperiaatteet ovat selkeys, toiminnallisuus ja yksinkertaisuus. Vaikeaselkoisen asiakirjan luettavuutta voidaan parantaa esim. oikeanlaisella fontin käyttämisellä tai tekstin asettelulla. Luettavuuden parantamisessa voidaan myös hyödyntää graafisia elementtejä, kuten ranskalaisia viivoja, listoja, taulukoita, diagrammeja tai muita elementtejä. Lisäksi tulisi kiinnittää huomiota asiakirjan rakenteeseen: onko sen järjestys tarkoitukseen sopiva. Myös asiakirjan vaikutelmaa voidaan muokata muuttamalla asiakirjan ulkonäköä käyttäjäystävällisemmäksi²⁰¹

Tekstin luettavuutta voidaan parantaa myös jättämällä osien väliin tyhjää tilaa, otsikoimalla osioita ja lihavoimalla tärkeimpiä kohtia. Värien käytöllä voidaan tukea asiakirjan rakennetta ja kiinnittää huomio haluttuun kohtaan.²⁰² Eri kirjasintyyppjejä suositellaan visuaalisen ilmeen vuoksi käyttämään enintään kolmea ja pitämään käyttämisen logiikka selkeänä. Leipätekstissä vältetään suuraakkosia, koristeellisia fontteja, kursivointia ja lihavoitua, otsikoissa voidaan käyttää suuraakkosia tai leipätekstin lihavoitua fonttia.²⁰³ Tekstin asettelussa tulee ottaa huomioon sopiva rivipituus ja palstan muoto. Tekstin erottumista auttaa tekstin värin ja sen taustan välinen riittävä kontrasti²⁰⁴.

²⁰⁰ Koponen, Hildén & Vapaasalo 2016, 23.

²⁰¹ Moys 2017, 211.

²⁰² Moys 2017, 2011.

²⁰³ Selovuo 2019, 84 ja Koponen ym. 2016, 275.

²⁰⁴ Selovuo 2019, 84 ja Koponen ym. 2016, 282-284.

Visualisointi tarkoittaa informaation muuttamista visuaaliseen muotoon. Visualisointiprosessin lopputuloksena on tulkittavissa ja tunnistettavissa oleva kuva, jonka viestiä usein täydennetään selittävän tekstin avulla. Visualisointi voi tavoittaa käyttäjät, jotka eivät välttämättä jaksakaan lukea tekstiä.²⁰⁵ Viestiminen kuvien, piirrosten, kaavioiden tai ihmishahmojen avulla saattaa olla tehokkaampi keino saavuttaa nämä käyttäjät kuin itse tekstin muokkaaminen helpommin luettavaksi²⁰⁶. Kirjoitetun tai puhutun tekstin järjestys on sen laatijan määräämä, mutta antaa visualisointi vapauden vastaanottaa informaatio siinä laajuudessa tai järjestyksessä kuin katsoja haluaa. Visualisoinnin tehtävä ei olekaan pelkästään tiedonvälitys. Visualisoinnin avulla voidaan pikemminkin paljastaa aineistosta uusia piirteitä, joiden löytäminen herättää käyttäjän mielenkiinnon. Vaikka visualisointi voi auttaa nopean yleiskuvan luomisessa, sen käyttäminen ei kuitenkaan saisi olla itsetarkoitus. Informaatiomuotoilussa on tärkeintä käyttää selkeintä mahdollista esittämistapaa. Liian yksinkertaisia aiheita, jotka ovat paremmin ilmaistavissa sanallisesti, ei kannata visualisoida.²⁰⁷

5.2 Palvelumuotoilu osana oikeusmuotoilua

Oikeusmuotoilussa hyödynnetään palvelumuotoilun metodeja, vaikka muotoilun kohteet oikeusmuotoilussa ovat nimenomaan oikeudelliset palvelut ja tuotteet. Palvelumuotoilu taas voidaan määritellä prosessiksi, jossa luodaan uusia tai kehitetään olemassa olevia palveluita käytettävimmiksi ja tehokkaammiksi, jotta ne palvelevat sekä käyttäjiään että niitä tarjoavia yrityksiä paremmin²⁰⁸. Sekä palvelumuotoilussa että oikeusmuotoilussa on tavoitteena saada palvelujen käyttäjät osallistumaan palvelun kehittämiseen jo alusta alkaen, jolloin käyttäjiltä saatu, välitön palaute ohjaa palvelun kehittämistä²⁰⁹.

Palvelumuotoilussa yleisesti käytetty metodologia on Design Councilin v. 2004 julkaisema Tuplatimantti, jonka pääperiaatteita noudattamalla muotoiluprosessi voidaan visualisoida selkeällä ja ymmärrettävällä tavalla. Prosessi lähtee liikkeelle ongelmasta, johon Tuplatimanttimetodologian ensimmäisessä vaiheessa (ensimmäinen timantti) perehdytään laaja-alaisesti ja perusteellisesti (divergent thinking), ja jonka määrityksessä käytetään monia luovia ratkaisuja. Perustavanlaatuisesta ja laaja-alaisesta ymmärryksestä keskitytään sitten kiteyttämään ydinongelma (convergent thinking). Seuraavan vaiheen (toinen timantti) etsitään niin ikään laaja-alaisesti ratkaisuvaihtoehtoja ongelman ratkaisemiseksi, joista lopulta kehit-

²⁰⁵ Koponen ym. 2017, 23.

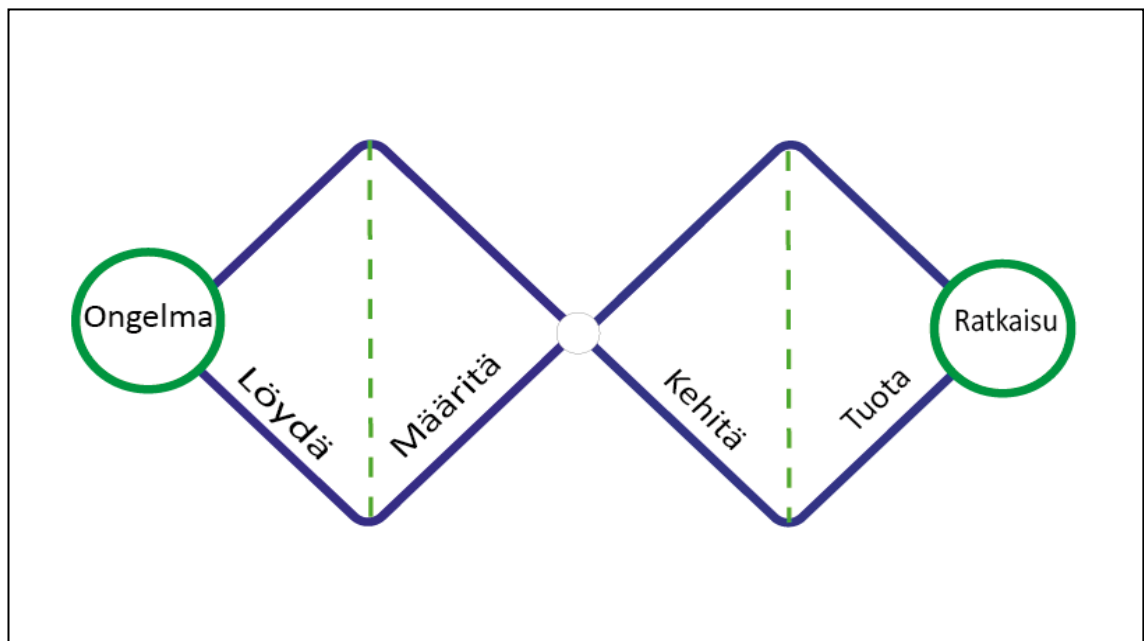
²⁰⁶ Hagan 2017b.

²⁰⁷ Koponen, Hildén & Vapaasalo 2016, 23-32.

²⁰⁸ Stickdorn, Hormess, Lawrence & Schneider 2018, 18.

²⁰⁹ Hagan 2017c ja Stickdorn ym. 2018, 282.

tämisen aikana jalostuvat toteutettavat, parhaat ideat. Prosessi ei välttämättä etene lineaarisesti, vaan sen aikana paljastuvat ongelmat saattavat palauttaa määrittelyn takaisin aikaisempaan vaiheeseen.²¹⁰ Tuplatimanttimetodologia esiintyy kuviossa 13. Metodia käytetään tässä opinnäytetyössä informaatiotuotteen muotoilemisessa teoriatasolla, koska muotoiluprosessi on kuvitteellinen. Prosessin vaiheita kuvataan seuraavaksi alaotsikoissa.



Kuvio 13: Tuplatimantti

5.2.1 Löydä

Ensimmäinen timantti auttaa ymmärtämään ongelmaa, jonka palvelun käyttäjät kohtaavat²¹¹. Asiakasymmärrys rakentuu loppukäyttäjien arkielämän tarpeiden ja motiivien tunnistamisesta. Tiedonhankinnassa voidaan hyödyntää saatavilla olevan tutkimustiedon analyysiä, kuten tässä työssä on tehty (käsitellään myöhemmin kohdassa 5.2.5). Yleisempää on käytännön kokemusten, esim. yritysten henkilökunnalta saatu hiljainen tieto kautta saatu tieto tai asiakkaiden havainnointi, haastattelut ja suunnitteluun osallistaminen.²¹²

²¹⁰ Design Council 2021.

²¹¹ Design Council 2021.

²¹² Tuulaniemi 2011, 142-145.

Eräs asiakasyymmärrystä tuottava keino on käyttäjäpersoonan luominen. Käyttäjäpersoonaa edustaa tiettyä asiakasryhmää, palvelunkäyttäjiä tai työntekijäryhmää, joiden palvelutarpeet tai käyttäytymismallit ovat samankaltaisia. Käyttäjäpersoonaa on kuvitteellinen, mutta perustuu oikeaan tutkimukseen asiakkaasta, joka käyttää palvelua. Käyttäjäpersoonien avulla eri aloja edustavien muotoilijoiden on helpompi tunnistaa oman asiantuntemukseensa perustuvia ongelmakohtia, kehittämistarpeita, vetää johtopäätöksiä ja kehittää ideoita. Tarkoituksena on samaistua palvelun käyttäjiin ja tuntea empatiaa heitä kohtaan muotoiluprosessin eri vaiheissa.²¹³

Käyttäjäpersoonaa muodostetaan antamalla persoonalle nimi, demografiset muuttujat (esim. ikä, sukupuoli, asuinpaikka), persoonan asennetta edustava sitaatti sekä kuvaus luonteenpiirteistä, asenteista, kiinnostuksista, taidoista, odotuksista, tavoitteista, suosikkitekniologioista tai -brändeistä ja taustakertomuksista. Visualisoinnissa käytetään persoonan kuvaa sekä persoonan ympäristöä, käyttäytymistä ja tavoitteita kuvaavia mielialakuvia. Myös tilastoja voidaan sisällyttää visualisointiin.²¹⁴

Tässä työssä käyttäjäpersoonan luomisessa on hyödynnetty virallisista lähteistä saatua tietoa työvoimapulasta kärsivistä aloista Isonsa-Britanniassa, Saksassa ja Suomessa²¹⁵, jota kuvitteellisen serbialaisen korkeakoulutetun avioparin Zaric ammatit, IT-alan asiantuntija ja lääkäri edustavat. Avioparin vaimo on saanut työtarjoituksen yrityksestä, jolla on toimipiste kaikissa yllä mainituissa maissa. Hän on myös juuri saanut tietää olevansa raskaana, mutta aikoo työskennellä IT-alalla ennen lapsen syntymää niin pitkään kuin mahdollista. Siksi häntä kiinnostavat erityisesti äitiys- ja perhevapaamahdollisuudet ja työskentelyn vaihtoehdot niiden aikana tai jälkeen, ennen kuin valinta kohdemaasta voidaan tehdä. Avioparin miehellä on myös tilaisuus työskennellä apurahatutkijana suomalaisessa työryhmässä.

Avioparilla on aikaisempaa kokemusta ulkomailla asumisesta ja opiskelusta ja he ovat kielitaitoisia. Nyt tarkoituksena on muodostaa käsitys työn ja perheen yhdistämisen vaihtoehtoista Suomessa, joka perustuu internetin kautta saatavaan viralliseen tietoon. Kun tarvittava tieto on koossa, sitä voidaan verrata kahden muun maan järjestelmän sallimiin vaihtoehtoihin. Aviopari haluaa tehdä harkitun ratkaisun, koska kyseessä luultavasti pitempiaikainen asettuminen uuteen maahan. Molemmat hoitavat asioitaan mieluiten sähköisesti mahdollisimman tehokkaasti ja aikaa tuhlaamatta, jolloin aikaa jää myös kestävyysurheiluharrastukselle.

²¹³ Stickdorn ym. 2018, 41-43.

²¹⁴ Stickdorn ym. 2018, 41-42.

²¹⁵ Government 2021j, The Federal Government 2021 ja Ammattibarometri 2021.

Aviopari Majka ja Matija Zaric

Ikä: 30v ja 32v

Koulutus: Lääkäri ja IT-spesialisti

Kielitaito: Serbia, saksa, englanti

Asuinpaikka: Belgrad

Harrastukset: Kestävyyssurheilu, musiikkitapahtumat, luonto



“Wherever I lay my hat, that’s my home”

Kroatiassa opiskellut lääkäri ja IT-alan ammattilainen. Ovat olleet kaksi viimeistä vuotta töissä Amerikassa, nyt haluavat palata Eurooppaan.

Majka saanut työtarjouksen kansainvälisestä yrityksestä, jolla toimipisteet Berliinissä, Lontoossa ja Helsingissä.

Matijalla mahdollisuus työskennellä työryhmässä suomalaisella apurahalla ainakin 6 kuukautta.

Sijoittumiseen vaikuttaa perheen ja työn yhdistäminen kohdemaassa, koska Majka on juuri saanut tietää olevansa raskaana.




Tottuneet ottamaan asioista selvää
 Hoitavat asiansa mieluiten netissä
 Vain vähän oikeudellista osaamista
 Arvostavat toimivia palveluja
 Eivät siedä turhaa ajan hukkaamista




Kuvio 14: Persoonakortti

5.2.2 Määritä

Löydä-vaiheen aikana syntynyt ymmärrys voi auttaa määrittämään alkuperäisen ongelman uudella tavalla, joka paljastaa piilossa olevan, oikean ongelman.²¹⁶ Oikean ongelman tunnis-

²¹⁶ Design Council 2021.

tamisessa voidaan käyttää apuna luotua käyttäjäpersoonaa²¹⁷, joka kulkee palvelun läpi alusta loppuun vaihe vaiheelta. Palvelumuotoilun keskiössä ovat tällöin asiakkaan kokemukset palvelusta: asiakaskokemusta voidaan analysoida ja parantaa, kun ymmärretään milloin ja miten asiakkaat kohtaavat palvelun. Asiakkaan kulkema matka, palvelupolku, jakautuu palvelutuokioiksi, jotka taas koostuvat lukuisista kontaktipisteistä.²¹⁸ Palvelupolku, joka sisältää asiakkaan negatiivisia ja positiivisia kokemuksia palvelutuokioiden aikana, esitetään visuaalisesti. Visualisoinnin keinoin abstraktit kokemukset muutetaan muotoilijoille ymmärrettävään muotoon. Sen avulla voidaan saada tietoa esim. palvelun toiminnan nykytilasta ja tunnistaa sen kipupisteitä ja kehittämiskohteita.²¹⁹

Palvelupolut voivat myös keskittyä kuvaamaan suunniteltua palvelua. Tällöin ne perustuvat oletuksiin ja voivat auttaa ymmärtämään, kuvittelemaan ja testaamaan tulevaisuuden käyttäjäkokemusta. Oletuksiin perustuvat palvelupolut voivat olla arvokkaita, koska niistä voidaan valita ominaisuuksia tai tiettyjä vaiheita prototyypin ja testaamisen perustaksi. Kuitenkin nykyistä palvelua kuvaava, käyttäjäkokemukseen perustuva palvelupolku on luotettavampi. Palvelupolut voivat myös keskittyä joko tuotteen tai kokemuksen kuvaamiseen. Tuotekeskeinen palvelupolku sisältää ainoastaan asiakkaan kontaktipisteet palvelun käyttämisen tai tuotteen hankkimisen aikana. Sen avulla voidaan esittää yksittäinen asiakaskokemus palvelussa yksityiskohtaisesti. Kokemukseen keskittyvä palvelupolku kuvaa kontaktipisteiden kiinnittymistä asiakkaan kokonaistilanteeseen tai -kokemukseen, josta tuotteen tai palvelun käyttäminen muodostaa vain osan:²²⁰ esim. lennon varaaminen on pieni osa asiakkaan ulkomaille suuntautuvasta lomamatkasta.

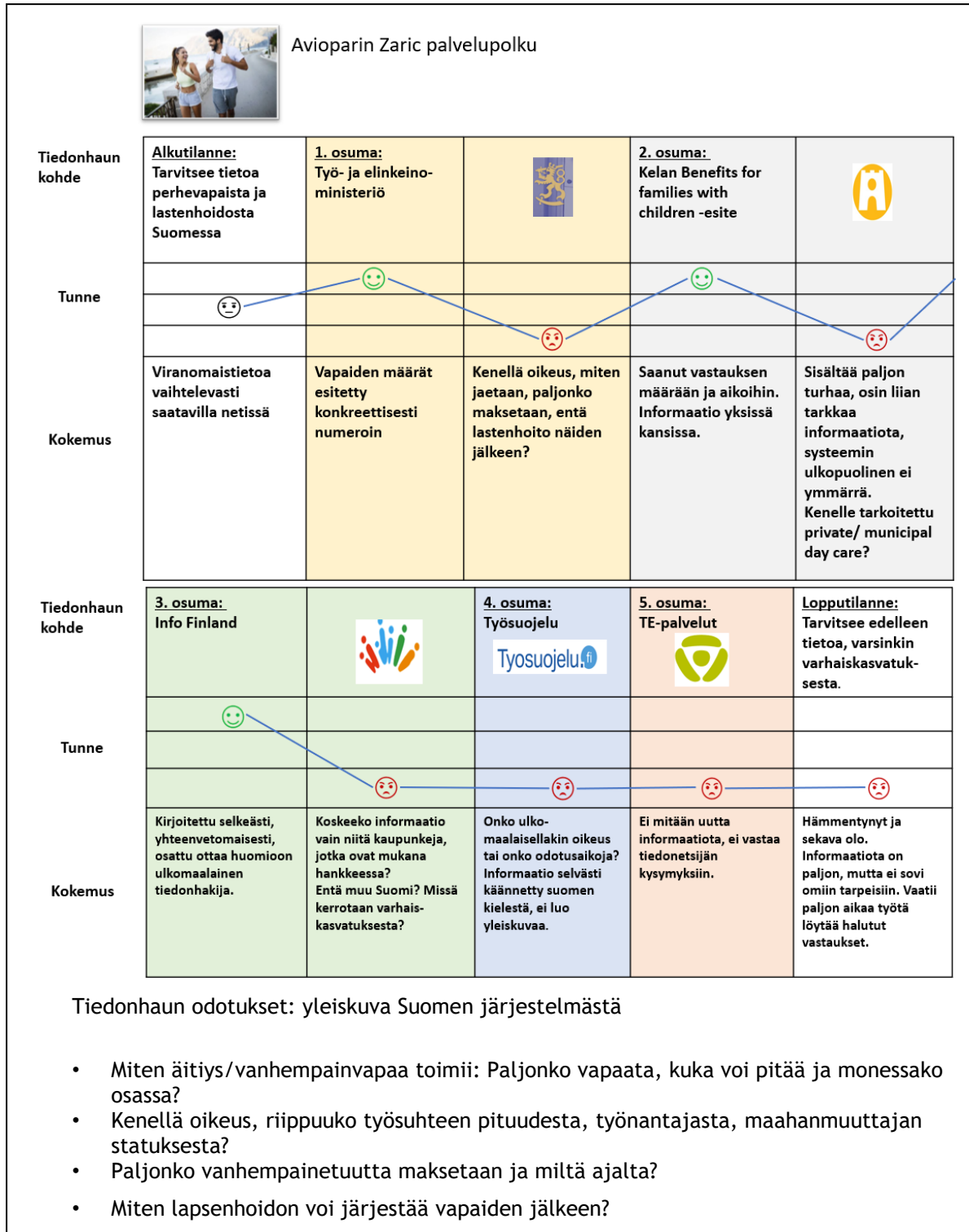
Tämän työn palvelupolku keskittyy kuvaamaan työperäisen maahanmuuttajan tiedonhakua internetistä tuotteelle ”työn ja perheen yhdistämistä koskeva informaatio” suomalaisen viranomaisen esittämänä. Tarkastelussa keskitytään asiakkaan tuntemuksiin eri kontaktipisteissä. Suomen perhevapaita ja varhaiskasvatusta koskevan informaation etsimisessä on käytetty samanlaista käyttäjäkokemukseen perustuvaa havainnointia kuin Ison-Britannian ja Saksankin kohdalla. Suomea koskeva tiedonhakuprosessi on kuitenkin visualisoitu asiakaspersoonan Zaric palvelupolussa, joka esitetty kuviossa 15. Palvelupolussa on esitetty vain asiakaspersoonan tiedonhaun kriteereitä parhaiten vastaavat nettisivut, vaikka muitakin työskentelyä Suomessa käsitteleviä sivustoja oli monia.

²¹⁷ Stickdorn ym. 2018, 128.

²¹⁸ Tuulaniemi 2011, 74-78.

²¹⁹ Stickdorn ym. 2018, 44-45.

²²⁰ Stickdorn ym. 2018, 50-52.



Kuvio 15: Tiedonhaun palvelupolku

Tiedonhakijan ensimmäinen osuma vie Työ- ja elinkeinoministeriön sivuille²²¹, joista toisaalta löytyy paljon perhevapaata koskevia tietoja ja numeroita (positiivinen kokemus), mutta toisaalta niistä ei selviä oikeus etuuksiin, etuuden määrä tai lastenhoidon järjestäminen vapaan jälkeen. Kuitenkin linkki Kelan sivulle löytyy, jossa erityisesti ilahduttaa toinen osuma Benefits for families with children -esite²²², koska siinä on vastaus useimpiin tiedonhakijan kysymyksiin yksissä kansissa. Turhauttavaa on kuitenkin liian yksityiskohtainen informaatio, jota Suomen järjestelmää tuntematon ei ymmärrä. Lisää tietoa tarvitaan mm. aiheista private ja municipal day care. Kolmas osuma, Info Finland²²³, tarjoaa selkeästi kirjoitettua informaatiota ulkomaalaiselle tiedonhakijalle oikealla tasolla (positiivinen kokemus), mutta lisää tietoa tarvitaan varhaiskasvatuksesta yleensä (kenelle, miten haetaan, paljonko maksaa) ja siitä, koskeeko sivujen informaatio vain niitä kaupunkeja, jotka sivuilla on nimetty (negatiivinen kokemus). Neljäs osuma, Työsuojelu²²⁴, ja viides osuma, TE-palvelut²²⁵, eivät varsinaisesti tuo tiedonhakijalle mitään uutta tietoa (negatiivinen kokemus). Tiedonhakuprosessin jälkeen tiedonhakijalla on hämmentynyt olo. Vaikka informaatiota on paljon, omiin tarpeisiin sopivan tiedon löytyminen vie paljon aikaa ja vaivaa.

5.2.3. Kehitä

Tuplatimantin toinen timantti kuvaa kehitysvaiheen pyrkimystä löytää monia erilaisia ja luovia ratkaisuja kehitysprojektin edellisessä vaiheessa määritellylle ongelmalle, joita työstetään yhdessä monialaisen muotoilijatiimin kanssa²²⁶. Ideoita testataan ja niistä tehdään nopeita prototyyppisiä, eli alustavia visuaalisia luonnoksia. Palvelu tai sen osa voidaan esittää piirroksina, näyteltyinä, sanallisina palvelukuvauksina, simulaatioina tai pilottiversioina.²²⁷

Ideoiden visualisointi konkreettiseen muotoon helpottaa niiden ymmärtämistä, arvioimista ja markkinoimista suunnittelutiimille tai palvelun tilaajalle. Prototyypistä voi myös helpommin tunnistaa, mitkä sen ominaisuudet ovat kehitystyön kannalta tärkeitä, tutkia vaihtoehtoisia ratkaisuja ja arvioida toimisivatko ne myös käytännössä. Nopea prototyyppien luominen mahdollistaa monien ideoiden samanaikaisen testaamisen, jolloin huonot, ei-toimivat voidaan karsia pois joukosta jo alkuvaiheessa, ennen kuin niiden kehittämiseen on sitouduttu liiaksi, ja jatkaa parempien ideoiden kehittämistä eteenpäin.²²⁸

²²¹ <https://tem.fi/en/family-leave>

²²² https://www.kela.fi/documents/10180/3571044/Koti+ja+perhe_esite_en_Kela.pdf

²²³ <https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/family/balancing-family-life-and-work>

²²⁴ <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship>

²²⁵ <https://www.te-palvelut.fi/en/jobseekers/finding-job/employment-relationship/employee-leave-systems>

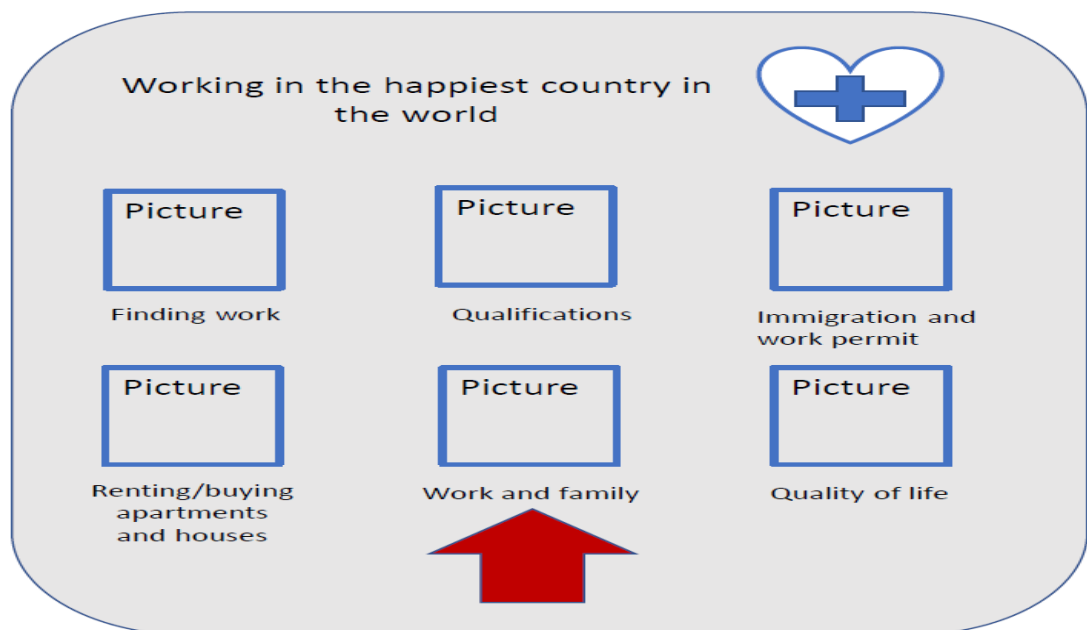
²²⁶ Design Council 2021.

²²⁷ Stickdorn ym 2018, 64-67.

²²⁸ Stickdorn ym. 2018, 64.

Kuviossa 16 on esitetty prototyypiluonnos kuvitteellisesta Working in the happiest country in the World tietopalvelun aloitusnäköymästä, jossa työskentelyyn liittyvää informaatiota on järjestetty teemoittain, jotka on sitten otsikoitu. Mahdollisia otsikoita, (esim. Finding work, Qualifications, Immigration and work permit, Renting/buying apartments and houses, Work and family ja Quality of life) klikkaamalla pääsee kyseisestä aiheesta kertovaan tarkempaan sisältöön.

Tässä työssä muotoiltava Work and Family at a glance -digiesite sijoittuisi alla olevan prototyypin Work and Family-osioon. Jokaisesta aloitussivun otsikosta voitaisiin luoda vastaavanlainen osion informaation kokoava ”yhden silmäyksen” digiesite, jonka voi lukea yhtämittaisena PDF-tiedostona. Working in the happiest country in the world-tietopalvelun sijoituspaikka voisi olla jo olemassa oleva palvelu, esim. Finland Promotion Boardin julkaisema ja ulkoministeriön tuottama ThisisFinland -sivusto²²⁹, jonka runsasta, jo laadittua informaatiota järjestämällä työperäisen maahanmuuttajan tiedonhakua voitaisiin helpottaa huomattavasti.



Kuvio 16: Working in the happiest country in the world -aloitussivu

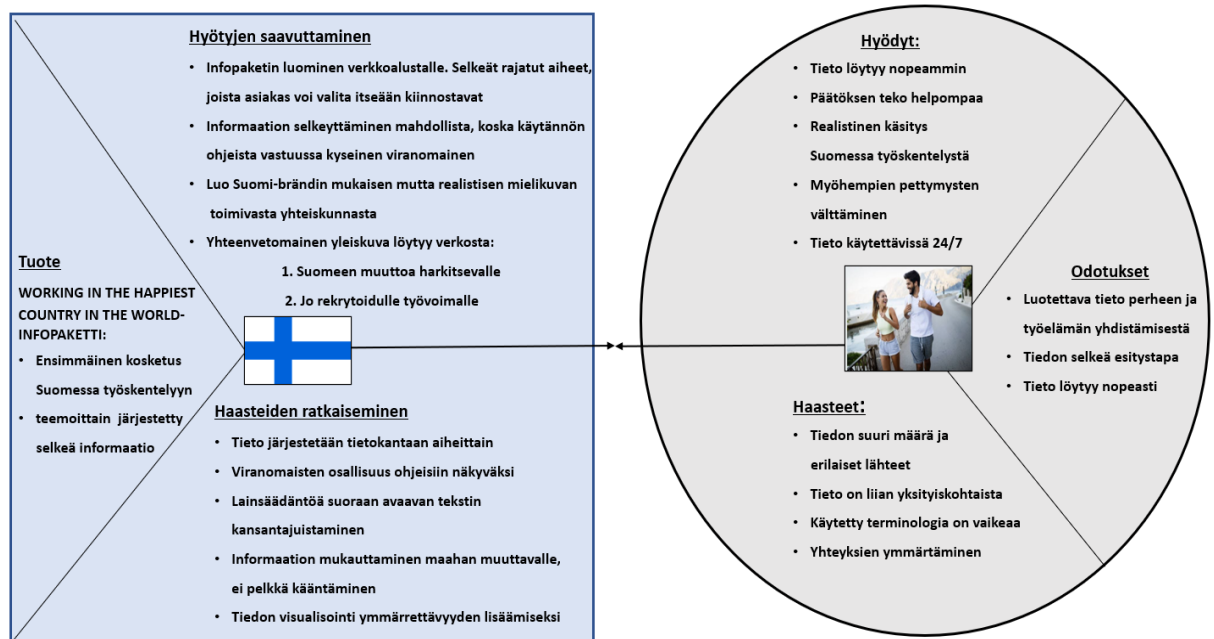
Palvelun prototyyppien ja asiakaspersonien palvelupolkujen avulla voidaan testata yrityksen arvolupaus²³⁰. Arvolupaus viestii asiakkaille mitä yritys tarjoaa ja millä tavalla sen tuote erottuu kilpailijoista. Asiakkaan käsitys yrityksen tarjoamasta arvosta muodostuu mm. odo-
tuksista, tarpeista, toiveista, yrityksen viestinnästä ja maineesta, joita hän vertaa yrityksen

²²⁹ kts. <https://finland.fi>

²³⁰ Stickdorn ym. 2018, 76.

kanssa vuorovaikutuksessa (esim. internet, asiakaspalvelu) saamiinsa käytännön kokemuksiin. Asiakkaalle arvolupaus muodostuu siis odotusten ja subjektiivisten kokemusten perusteella.²³¹

Tässä työssä palvelua tarjoavaa yritystä edustaa työperäisiä maahanmuuttajia tarvitseva maa, Suomi. Kuviossa 17 kuvataan oikealla (ympyrässä) asiakaspersoonan Zaric, odotuksia, hyötyjä ja haasteita oikeanlaisen Suomea koskevan informaation löytymisestä internetistä. Nämä muuttujat on poimittu asiakaspersoonan palvelupolusta (kuvio 15). Vasemmalla (neliössä) on esitetty Suomessa työskentelystä kertovan kuvitteellisen tietosivustoprototyypin arvolupaus asiakkaalle, jotta tämä valitsisi Suomessa työskentelyn muista tarjolla olevista vaihtoehdoista. Arvolupauksessa palveluntuottaja Suomi vastaa asiakkaan odotuksiin, jotka koostuvat perheen ja työelämän yhdistämisestä selkeästi kertovan, luotettavan tiedon nopeasta löytymisestä. Tämä saavutetaan järjestämällä tieto aiheittain, tekemällä viranomaisen osallisuus näkyväksi ja esittämällä kohderyhmälle muotoiltu, visualisoitu teksti kansantajuisesti.



Kuvio 17: Tiedonhakupalvelun arvolupaus

5.2.3 Tuota

Tuplatimantti-metodologian viimeinen vaihe on pienimuotoistenkin sovellusten testaaminen, jotta voidaan saada tietoa siitä, mitkä sovellukset ovat käytettäviä ja mitkä eivät. Käytettä-

²³¹ Tuulaniemi 2011, 33.

vien sovellusten kehittämistä jatketaan edelleen ja ei-käytettävät hylätään.²³² Tässä vaiheessa asiakasymmärryksestä muodostunut tieto, prototyypit, palvelukonseptit ja yrityksen strategiset linjaukset näyttäytyvät lopulta asiakkaalle toteutettuna palveluna, jota palvelunkäyttäjät testaavat ja jota kehitetään palautteen perusteella.²³³

Pilotointi on pienemmän mittakaavan käyttöönottokokeilu ennen kuin palvelu tai sovellus viedään tuotantoon. Pilotointi paljastaa prototyypin haasteita, jotka voisivat muodostua ongelmiksi laajemmassa käyttöönotossa, koska kokeilussa on mukana käyttäjiä, joille palvelun tai sovelluksen konsepti on vieras. Samalla saadaan tietoa siitä, miten käyttöönotto kannattaa tehdä ja myös siitä, kuinka testattava konsepti vaikuttaa muiden rinnakkaisten järjestelmien toimivuuteen. Käyttöönotto saattaa vaatia isojakin teknisiä uudistuksia tai järjestelyjä tai se saattaa koskettaa vain muutaman käyttäjän työskentelyn mukauttamista. Prototyypoinnin, pilotoinnin ja käyttöönoton rajat ovat häilyvät ja joskus päällekkäiset.²³⁴

5.2.4 Oikeudellisten palvelujen asiakaskokemus ongelmanmäärittelyn tukena

Internetin käyttämistä oikeudellisen ongelman ratkaisemiseen tutkittiin Haganin v. 2014 tekemän tutkimuksen kyselyssä, jossa oli mukana rajattu joukko alempaa keskiluokkaa edustavia vastaajia. Vastaaajajoukolla oli vain vähän oikeudellista tietämystä, mutta he olivat tottuneita internetin käyttäjiä.²³⁵ Edellä mainitun kyselyn perusteella tunnistetut, tiedon etsijää turhauttavat ongelmakohdat olivat läsnä myös Suomen perhevapaajärjestelmää ja työn ja perheen yhdistämisen vaihtoehtoja koskevaa informaatiota esittäessä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään oikeudellisen informaation löytymisen haasteisiin oikeudellisen ongelman ratkaisemisen sijasta ja tutkimuksen kohderyhmäkin on eri (korkeakoulutetut työperäiset maahanmuuttajat) kuin yllä mainitun kyselyn. Kuitenkin tiedonhakuprosessissa havaittiin samankaltaisia turhautumista aiheuttavia tekijöitä, jotka löytyvät avioparin Zaric palvelupolusta (kuviossa 15).

Useiden kyselyyn vastanneiden mielestä internethaut eivät vastanneet heidän tarpeisiinsa tai tilanteeseen juuri soveltuvaa tietoa saatavilla niukasti. Saatavilla oleva tieto oli myös niin spesifiä, että oma puuttuva oikeudellinen asiantuntemus ei riittänyt sen analysoimiseen. Vastajat kaipasivat myös selkeää ja luotettavaa tietoa: lähdettä, joka tarjoaa kokonaisymmärryksen siitä, mitä lainkohta pitää sisällään.²³⁶

²³² Design Council 2021.

²³³ Tuulaniemi 2011, 228-230.

²³⁴ Stickdorn ym. 2018, 272-273.

²³⁵ Hagan 2016, 431-432.

²³⁶ Hagan 2016, 431-432.

Myös avioparin Zaric palvelupolun tiedonhaussa tilanteeseen sopimattomuus tuli esiin esim. Kelan vaiheittaisissa Quick guide for families -toimintaohjeissa²³⁷. (vaikka se ei olekaan mukana palvelupolun visualisoinnissa kuviossa 15). Lapsiperheen vaiheet raskaudesta koulun alkamiseen on esitetty infolaatikkoina, joista voi valita haluamaansa vaiheen ja tarvittaessa katsoa juuri siihen vaiheeseen liittyvää tarkempaa tietoa. Pilkotut toimintaohjeet vastaavat kuitenkin huonosti ensimmäistä kertaa sivuilla asioivan ja ulkomaalaisen tiedonhakuparpeeseen, jos tarkoitus on saada yleiskuva siitä, kuinka koko järjestelmä toimii. Lisäksi linkkien takaa löytyy tarkkaa, lainsäädäntöä avaavaa etuus- ja hakemistietoa niin paljon, että järjestelmän pääpiirteiden hahmottamiseen tarvitaan ymmärrystä, aikaa ja energiaa.

Toisaalta internetistä löytyvä tieto saattoi Haganin kyselyn mukaan olla liian yleisellä tasolla tai suppeasti kirjoitettua, jolloin sitä on vaikeaa soveltaa omaan tilanteeseen. Internetissä on lisäksi monia, tietoa täynnä olevia, keskenään kilpailevia ja ristiriitaiseltakin vaikuttavia lähteitä. Usein tieto on myös esitetty monimutkaisesti ei-ymmärrettävällä ja vaikeasti käytettävällä tavalla. Lisäksi tiedonlähteet nimettiin ongelmaksi, koska internethaku ei välttämättä takaa lähteen luotettavuutta, vaikka toisaalta virallislähteiden verkosta löytyvä tieto toimintaohjeineen auttoi oikeudellisen ongelman ratkaisussa.²³⁸

Avioparin Zaric kohdalla liian yleisesti kirjoitettu tieto ei tavoittanut asiakasta ehkä siksi, että informaatio, kuten esim. työ- ja elinkeinoministeriön ja Työsuojelun-sivujen sisältö²³⁹ oli luultavasti suoraan käännetty suomalaisille tarkoitetuista ohjeista. Työsuojelun työsopimuslaista lähtöisin olevan informaation esittää ymmärrettävämällä tavalla TE-palvelut²⁴⁰, joka vaikuttaa huomioineensa maan järjestelmää tuntemattomiakin: Työsuojelu lähtee suoraan avaamaan työsopimuslakia, kun TE-palvelut kertovat ensin kenellä on oikeus työsopimuslain perustuviin perhevapaisiin Suomessa. Tiedonlähteiden luotettavuus tai luotettavien lähteiden puute ei Avioparin Zaric tapauksessa vaikuttanut olevan ongelma. Haasteellisinta oli käytettävän tiedon löytäminen ja kokoaminen monesta eri lähteestä.

Haganin vuoden 2014 kyselyssä kartoitettiin myös laatuvaatimuksia, joita oikeudellisten palvelujen käyttäjät odottivat palveluiden täyttävän. Palveluilta toivottiin ensiksikin selkeyttä, jotta käyttäjä tunnistaa helposti, mitä arvoa palvelu hänelle tarjoaa. Tieto on siten helposti ymmärrettävää ja palvelussa navigointi sekä tiedonhaku yksinkertaista. Toiseksi virallisen tahon osallisuus viesti tiedon luotettavuudesta. Kolmanneksi käyttäjille oli myös tärkeää, että

²³⁷ kts. <https://www.kela.fi/web/en/families-quick-guide#1>

²³⁸ Hagan 2016, 443- 444.

²³⁹ kts. <https://tem.fi/en/family-leave> ja <https://www.tyosuojelu.fi/web/en/employment-relationship/other-leave-from-employment/family-leave>.

²⁴⁰ kts. <https://www.te-palvelut.fi/en/jobseekers/finding-job/employment-relationship/employee-leave-systems>.

pääsy palveluun on helppoa, ilmaista ja eikä edellytä mainosten katsomista tai lukemista. Neljänneksi palveluilta toivottiin kattavuutta: Kun kaikki tarvittava tieto löytyy samasta paikasta, ei tarvetta keräillä sitä eri lähteistä. Viidenneksi tärkeäksi koettiin nykyaikainen suunnittelu. Palvelun tulee näyttää modernilta ja sitä tulee voida käyttää mobiililaitteilla. Palvelun interaktiivisuus mahdollistaa myös tiedon vastaanottamisen itselle sopivalla tavalla. Kuudenneksi toivottiin myös keskustelua: tarinoita, joissa laki esitetään ihmisenäkökulmasta käsin.²⁴¹

Myös tämän opinnäytetyön eri maiden perhevapaita ja -etuuksia kartoittavassa tiedonhaku-prosessissa tunnistettiin tärkeiksi lähteen tai palvelun laatua mittaavaksi tekijöiksi ainakin selkeys, virallisen tahon osallisuus sekä kattavuus.

6 Digiesitteen muotoiluprosessissa huomioituja seikkoja

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on muotoilla työn ja perheen yhdistämisen pääkohtia kuvaava esite *Work and Family at a glance*. Digiesite sijoittuu kuvitteelliseen Suomea hyvänä työskentelymaana markkinoivaan *Working in the happiest country in the world* -nettisivuston *Work and Family* -osioon, jonka prototyyppikuva löytyy kuviosta 16. Työssä ei keskitytä prototyyppissä esitettyjen eri otsikoiden (*Finding work, qualifications jne.*) takaa löytyvän tai edes *Work and Family* -osion internetsivujen sisällön kuvaamiseen, vaikka sivut voitaisiinkin rakentaa esim. kuvioissa 11 ja 12 esitellyn *Handbook Germany* -sivuston käyttäjäystävällistä tapaa mukailemalla. Jos Saksan mallia kopioitaisiin, eri aihealueiden aloitussivut muodostuisivat konkreettisista kysymyksistä, joita klikkaamalla aukeaisi yksityiskohtaisempaa tietoa sisältävä vastauskenttä sekä linkit esim. vanhempainetuksien tai varhaiskasvatuspaikan hakemiseen kyseisistä asioista vastuussa olevien viranomaisten sivuille. Tässä työssä muotoiltava *Work and Family at a glance* -digiesite olisi avattavissa *Work and Family* -osiossa liikuttaessa. Samanlaisia pikaesitteitä voisi laatia tarpeen mukaan myös muista kuin perhettä koskevasta työskentelyn osa-alueista.

6.1 Esitteen sisältö

Digiesitteen sisällön laatimisen lähtökohta on perhevapaaudistuksen sekä varhaiskasvatuksen mahdollistaman työn ja perheen yhdistämisen esittäminen selkeällä ja tiedonhakijaa palvele-

²⁴¹ Hagan 2016, 453-457.

valla tavalla, joka perustuu oikeaan, luotettavasta lähteestä peräisin olevaan tietoon. Vaikka esitteen sisältö perustuu perhevapaita ja varhaiskasvatusta koskevaan lainsäädäntöön, on tarkoituksena luoda yleiskuva työn ja perheen yhdistämisestä menemättä syvemmin sisälle lainkohtiin. Pyrkimyksenä on myös taustoittaa Suomen järjestelmää, koska aiempaa tietämystä ei välttämättä ole. Esimerkkinä tästä digiesitteessä on kerrottu, mitä varhaiskasvatuksella tarkoitetaan, mitä se sisältää, kenelle se on tarkoitettu ja kuka sitä tarjoaa tai että oikeus perhevapaaseen on kaikilla työsuhhteessa olevilla statuksesta riippumatta.

Suomen järjestelmän piirteitä on pyritty ymmärtämään vertailemalla niitä Ison-Britannian ja Saksan järjestelmiin. Ominaisuudet on listattu SWOT-analyysissä kohdassa 4.4. Vaikka on tärkeää esitellä järjestelmän piirteet ja oikea tieto luotettavasti, pyritään informaatiomuotoilussa keskittymään lukijan kannalta merkittäviin seikkoihin ja jättämään muut asiat pienemmälle huomiolle, kuten Koponen ym. ehdottavat visualisoinnissa tehtävän²⁴². Myös Moys kannattaa turhan tiedon karsimista sekä huomion keskittämistä siihen, mitä asiakkaat haluavat.²⁴³ Tämän esitteen lukijalle merkittävää on järjestelmän sallimien vaihtoehtojen selkeä esittäminen.

6.1.1 Kohderyhmälle räätälöinti

Esitteen sisällön muotoilussa pyritään vastaamaan palvelumuotoilun Tuplatimanttimetodologian keinoilla tunnistetusta asiakasymmärryksestä lähteviin tarpeisiin ja odotuksiin, joita on koottu avioparin Zaric palvelupolkuun kuviossa 13. Vastausta etsitään perheellisen työskenteilyn vaihtoehtoihin Suomessa: miten vanhempainvapaat toimivat, kenellä on niihin oikeus, vaikuttaako työntekijän status, mikä on maksettavan etuuden määrä tai taso, miltä ajalta etuutta maksetaan ja miten lastenhoidon voi järjestää? Asiakkaan palveluntarjoajaa koskevat odotukset (visualisoitu kuviossa 15), perusasioiden selkeää esittäminen ja luotettavan tiedon tarjoaminen perheen ja työelämän mahdollisuuksista ja haasteista, ovat keskiössä digiesitteen muotoilussa.

Asiakasymmärrystä laajennettiin asiakaskokemuksesta tehdyn tutkimuksen avulla, joka on esitelty kohdassa 5.2.5. Esitteen sisällön laatimisessa pyritään huomioimaan palvelun laadulle asetettuja, muotoiluprosessin kannalta tärkeäksi koettuja kriteereitä (selkeys, virallisen tahon osallisuus sekä kattavuus) sekä välttämään turhautumista aiheuttavia tekijöitä (tiedon yksityiskohtaisuus, epäselvyys, pirstaleisuus, liian yleisellä tasolla tai suppeasti kirjoitettu tieto, tai tieto, joka ei sovellu omaan tilanteeseen). Monimutkaista ja ei-ymmärrettävää esittämistä pyritään myös välttämään.

²⁴² Koponen ym. 2016, 32.

²⁴³ Moys 2017, 205.

6.1.2 Oikeussosiologisen tarkastelun näkökulma

Ison-Britannian ja Saksan perhevapaita käsittelevän tutkimusaineiston perusteella on ilmeistä, että vanhempien työskentelyyn ja lasten hoitamiseen liittyvät asenteet ja käyttäytymismallit ovat erilaisia eri kulttuureissa, kts. tarkemmin kohta 4.3.6. Suomen perhevapaaudistusta on tähän asti markkinoitu nimenomaan lastenhoidon tasaisen jakautumisen näkökulmasta vanhempien kesken. Tämä lähestymistapa sopii suomalaiseen yhteiskuntajärjestykseen tottuneelle, mutta saattaa kuitenkin karkottaa toisenlaista ajatusmallia kannattavan työperäisen maahanmuuttajan. Sama asia tuli ilmi myös keväällä 2020 Kelan Laurean oikeusmuotoiluopiskelijoille toimeksi antamissa asiakashaastatteluissa, joissa kartoitettiin hakijoiden tarpeita, toiveita ja kokemuksia vanhempainetuksia koskevassa asioinnissa²⁴⁴. Niissä toisesta kulttuurista muuttanut vastaaja oli huolissaan perhevapaiden jakamisen pakollisuudesta. Jos vapaata ei halutakaan jakaa uudistuksessa suunnitellulla tavalla, voi se johtaa vapaan osittaiseen menettämiseen²⁴⁵. Siksi digiesitteessä keskitytään pikemminkin kuvaamaan vanhemmille tarjolla olevia vaihtoehtoja kuin tarjoamaan ainoaksi ratkaisuksi työn ja perhe-elämän yhdistämisessä perhevapaaudistuksen markkinoimaa vanhempien kesken tasaisesti jaettua hoitovastuuta.

6.2 Esitteen kieli

Oikeusmuotoilussa lakitekstistä lähtöisin olevaa ilmaisua pyritään välttämään ja selkeää yleiskieltä suosimaan, jotta asiakirjan sisältö olisi helpompi ymmärtää. Lisäksi käytetyn kielen tulee olla hyvien käytäntöjen ja kielioppisääntöjen mukaista.²⁴⁶ Yleiskieli määritellään kieli-
muodoksi, jota opitaan kirjoittamaan sovittujen sääntöjen mukaisesti koulussa ja jota peruskoulun käynyt oletettavasti ymmärtää ja osaa käyttää. Yleiskieltä käytetään tiedotusvälineissä, oppi-, tieto- ja asiakirjoissa, ohjeissa ja tiedotteissa. Sen käyttäminen tukee tekstin asiasisältöä neutraalilla tavalla.²⁴⁷

Viranomaisten käyttämä kieli on useimmiten yleiskieltä, mutta saattaa sisältää vaikeita kielen rakenteita sekä lukijalle vieraita termejä²⁴⁸. Hallintolain (434/2003) 7 ja 8§ asettavat viranomaisille velvollisuuden tiedottaa toiminnastaan ja palvelustaan sekä korostavat viranomaisen neuvontavelvollisuutta. Hallintolain 9§ määrää lisäksi, että viranomaisen käyttämän kielen on

²⁴⁴ Kelan palvelumuotoiluryhmän julkaisematon loppuraportti 2021.

²⁴⁵ Vastaaja pohti maahanmuuttajaisien pakottamista perhevapaan pitämiseen. Lopputuloksena voi olla, että jos isän on jäätävä vapaalle, äiti hoitaa lasta isän kotona olemisesta huolimatta. Äidin oman etuuden maksu kuitenkin katkeaa isän vapaan ajaksi.

²⁴⁶ Berger-Walliser, Barton & Haapio 2017, 29-30.

²⁴⁷ Kotimaisten kielten keskus 2021 ja Kielitoimiston kieliopas 2017, 28.

²⁴⁸ Kielitoimiston kielioppiopas 2017, 31.

oltava asiallista, selkeää ja ymmärrettävää. Digiesitteen suunnittelussa ja koko kuvitteellisen tietokannan kokoamisessa on olennaista näkyvyys viranomaisen osallistumisesta projektiin tiedon luotettavuuden takaamiseksi. Siksi hallintolain vaatimukset koskevat koko projektissa tuotettavaa informaatiota.

Hallintolaista lähtevä selkeän kielen vaatimus koskee yleiskielen selkeää esittämistapaa. Termiä selkeä kieli käytetään usein rinnakkain termin selkokieli kanssa, vaikka selkokieli on eri asia. Selkokieli on yksinkertaistettua yleiskieltä, joka on kohdistettu esim. kieltä vieraana kielenä opiskeleville tai henkilöille, joilla on vaikeuksia kielen oppimisen, ymmärtämisen tai sen käyttämisen kanssa.²⁴⁹

Vaikeaselkoisen viranomaiskielen selkeyttämiseen on laadittu oppaita ja sääntöjä jo 1970-luvulta lähtien. Selkeyttämällä tarkoitetaan kokonaisvaltaisia parannuksia sanastoon, sanojen rakentumiseen lauseiksi sekä tekstin rakenteeseen ja esitystapaan, jotka helpottavat lukemista ja ymmärtämistä. Selkeyttä luodaan esim. välttämällä turhia sanoja ja tiiviitä määritteitä, käyttämällä lyhyitä lauseita ja aktiivimuotoa passiivimuodon sijaan.²⁵⁰ Uudet termit ja lyhenteet on selitettävä ainakin ensimmäistä kertaa mainittaessa. Lisäksi informaation kulkua edistetään kertomalla ensin tutut asiat ja isommat kokonaisuudet. Sen jälkeen esitellään uudet asiat ja pienemmät yksityiskohdat.²⁵¹ Kielen selkeytys voi kuitenkin olla monimutkainen prosessi, jossa lauserakenteiden ja sanastojen yksinkertaistamisen ohella tulisi myös kiinnittää huomiota tekstin yhteyksiin ja erilaisiin lukutapoihin. Myös tekstin taustalla olevia oletuksia, jotka eivät avaudu lukijalle, tulisi kirjoittaa auki.²⁵²

Digiesite on laadittu englannin kielellä, koska se sijoittuisi pelkästään ulkomaalaisille suunnattuun palveluun, kuten kohdassa 5.2.3. mainitulle ThisisFinland -sivustolle. Esitteessä on pyritty lyhyisiin ja ilmaviin lauseisiin, vältetty turhia sivulauseita sekä käytetty kielen aktiivimuotoa silloin, kun se on mahdollista. Uudet termit, esim. Family leave tai Municipality esitellään, kun niitä käytetään ensimmäisen kerran. Teksti etenee myös yleiskuvauksesta yksityiskohtiin sekä perhevapaista että varhaiskasvatuksesta kertovissa osuuksissa. Varhaiskasvatustiedon yhteydessä on myös taustoitettu Suomen koulutusjärjestelmää kertomalla minkä ikäisenä koulu Suomessa alkaa. Järjestelmän ulkopuolelta tulevan ei voida olettaa tietävän, että ennen kouluikää annettavan varhaiskasvatus koskee ikäjakaumaa 9 kuukaudesta ylöspäin aina 6 vuoteen saakka.

²⁴⁹ Saavuttettavasti.fi 2021 ja Kotimaisten kielten keskus 2021.

²⁵⁰ Hiidenmaa 2000, 29-32.

²⁵¹ Saavuttettavasti.fi 2021.

²⁵² Hiidenmaa 2000, 32.

Kielen selkeyden ja ymmärrettävyyden ohella tulisi tarkastella myös kielen tehtävää. Vaikka (viranomaisen) teksti on ymmärrettävällä tavalla kirjoitettu, voi tekstin sävy olla tyly tai epäkohtelias.²⁵³ Esim. kohdassa 4.5.1 esitelty Ison-Britannian gov.uk- sivuston sisältö oli periaatteessa selkeä, mutta tekstien sävy ei välttämättä viestinyt ystävällistä asiakaspalveluasennetta. Kohdassa 4.5.2 kuvattujen Saksan informaationsivujen sävystä taas välittyi erilainen tunnelma: Ne on kirjoitettu ymmärrettävästi ja tarkoitettu helpottamaan asiakkaan toimintaa. Käytettävä kieli vaihtelee myös käyttötilanteen mukaan. Kielen rekisteri määräytyy sen mukaan mitä tilanteessa tapahtuu, keitä osalliset ovat ja mikä rooli kielellä on²⁵⁴.

Digiesitteessä kielellä on informatiivisen roolin lisäksi markkinointirooli. Suomi pyritään kuvaamaan työperäistä maahanmuuttoa harkitseville hyvänä vaihtoehtona työn ja perhe-elämän tasapainoiseen yhdistämiseen. Kielen ystävällisellä sävyllä ja lukijan You -puhuttelulla²⁵⁵ aina kun mahdollista tavoitellaan hyvää vuorovaikutusta kohderyhmän kanssa, joka kytkee tiedonhakijan kiinnostuksen Suomeen, rohkaisee etsimään muuta tietoa työskentelystä Suomessa ja potentiaalisesti lopulta tekemään päätöksen Suomeen muuttamisesta. Vuorovaikutusta tavoitellaan myös otsikoilla, jotka on muotoiltu lukijan esittämiksi kysymyksiksi. Koska viestinnän kohderyhmä muodostuu korkeasti koulutetuista ulkomaalaisista, joiden oletetaan osaavan englannin kieltä suhteellisen hyvin, voidaan esitteessä käyttää selkeää yleiskieltä selkokielen sijasta.

6.3 Maabrändin mukainen lähestymistapa ja visuaalinen ilme

Informaatiomuotoilulla voidaan vaikuttaa siihen, miten yrityksen tarjoama palvelu tai tuote otetaan vastaan, vaikka muotoilun painopiste onkin tuotteen selkeydessä eikä sen luomassa vaikutelmassa. Yrityksen brändäämisessä oikean ilmeen ja vaikutelman luominen on kuitenkin keskeinen asia²⁵⁶. Tässä työssä palvelua tarjoavaa yritystä edustaa työvoimaa tarvitseva Suomi, joka pyrkii erottautumaan kilpailijoistaan, kuten suurempia määriä työvoimaa vastaanottavista Saksasta ja Isosta-Britanniasta, brändinsä avulla.

Brändi muodostuu niistä tekijöistä, jotka ovat kuluttajalle tärkeitä, kun hän valitsee tuotetta tai palvelua, eikä asiakkuussuhde synny välttämättä tuotteeseen tai palveluun vaan brändiin, jota tuote tai palvelu edustaa. Brändisuhde rakentuu asiakkuuden kehittyessä kaksisuuntai-

²⁵³ Hiidenmaa 2000, 33

²⁵⁴ Hiidenmaa 2000, 38.

²⁵⁵ Esitteessä suositetaan You -muotoa mahdollisuuksien mukaan: vertaa esim. the amount of your daily allowance ja the amount of the parent's daily allowance.

²⁵⁶ Moys 2017, 205-2008.

sen, henkilökohtaisen ja helposti hallittavan vuorovaikutuksen kautta, johon asiakas kiinnittää huomiota jokaisessa kohtaamispaikassa yrityksen kanssa.²⁵⁷

Brändäyksen markkinointimalleista on kehitetty maabrändäyksen käsite, jonka keskeisenä tavoitteena on maan vahvuuksista kertominen yhdellä äänellä monien eri tahojen toimesta²⁵⁸. Pyrkimyksenä on, että maa luo itsestään yksinkertaistetun mielikuvan, jollaisena se esitetään ulkomaille. Onnistuneella maabrändäyksellä voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia. Suomea koskevia poliittisia tai taloudellisia päätöksiä ei tuolloin tehdä pelkästään faktojen perusteella vaan mahdollisesti yhä enemmän myös mielikuviin perustuen: esim. ovatko suomalaiset tuotteet korkealaatuisia, kannattaako suomalaiseen liiketoimintaan sijoittaa tai uskaltaako Suomeen muuttaa töihin.²⁵⁹

Suomen maabrändin rakentaminen alkoi vuonna 2007, jolloin pääministerin nimittämän maabrändivaltuuskunnan tehtäväksi annettiin vahvan maakuvan luominen.²⁶⁰ Nykyisin maakuvatyöstä on vastuussa pääministerin nimittämä Finland Promotion Board, joka määrittelee maakuvatyön linjaukset sekä vuosittaiset kärkiteemat²⁶¹. Vuoden 2021 kärkiteemat Suomen kolmeen vahvuusalueeseen liittyen (jotka suluisia) ovat hyvä hallinto ja tasa-arvo (toimivuus), ilmastoratkaisut ja suhde luontoon (luonto), tulevaisuuden taidot ja älykkään terveyden ratkaisut (koulutus)²⁶².

Suomi -brändin mukainen markkinoimisen visuaalinen identiteetti väri- ja fonttiohjeineen sekä ohjeet lähestymistapaan löytyvät Finland Promotion Boardin julkaisemalta ja ulkoministeriön tuottamalta ThisisFinland-sivustolta. Ohjeiden mukaan suomalaiset tulisi tuoda esiin luotettavina, omalaatuisina ja sympaattisina. Nämä ominaisuudet näyttäytyvät heidän tekonsa kautta rehellisyytenä, erikoisuutena ja inhimillisyytenä. Kuvissa Suomi tulisi esittää aidolla ja sympaattisella tavalla, ei liian silotellusti. Ihmisillä tulisi olla kuvissa aktiivinen rooli ja luonnon tulisi myös olla hyvin näkyvillä. Myös Suomen lipun ja erikielisten Suomi-logojen käyttämiseen on annettu ohjeita.²⁶³ Digiesitteen kuvat on valittu näitä kriteereitä kunnioittamalla ja Baby Boxin esittely omalla emojillaan tavoittelee Suomen järjestelmän tarjoaman omaleimaisen lisäedun esiintuomista positiivisella ja mieleenpainuvalla tavalla.

Informaatiomuotoilussa väreillä on kaksi tehtävää. Värejä voidaan käyttää parantamaan visuaalisen esityksen selkeyttä, mutta väreihin liittyy myös kulttuurillisia tai yrityksen brändiin

²⁵⁷ Lindberg-Repo 2005, 16, 40-42, 50.

²⁵⁸ Heino 2015, 307.

²⁵⁹ The Finland Promotion Board 2017, 4.

²⁶⁰ Moilanen 2015, 319-321, 336.

²⁶¹ Ulkoministeriö 2021.

²⁶² Finland toolbox 2021a.

²⁶³ Finland toolbox 2021b.

liittyviä merkityksiä. Väreillä voidaan erottaa sisällön eri kategorioita toisistaan. Tärkeimpiä yksityiskohtia korostamaan voidaan käyttää voimakkaampia aksenttivärejä, kun taas vähemmän tärkeään taustainformaatioon voidaan käyttää vaaleampia, vähemmän kylläisiä värejä.²⁶⁴ Tässä työssä käytetään Suomen markkinoimisessa suositeltuja, maata symbolisoivia, kulttuurisidonnaisia värejä, sinistä ja valkoista. Suosituksen mukaan kirjaintyyppinä eli fonttina tulisi käyttää tarkoitusta varten luotua käytännöllisenä, siistinä ja dynaamisena kuvattua Finlandicaa. Pääotsikoissa käytetään ohjeiden mukaisesti isoja kirjaimia ja Finlandica Boldia, sivuotsikoissa Finlandica Boldia ja leipätekstissä Finlandica Regularia.²⁶⁵ Pääteettömän (groteskin) kirjaintyyppin käyttäminen tukee sen hyvää näyttöluettavuutta²⁶⁶.

6.4 Saavutettavuus

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) määrittelee, että verkkopalvelut ja -sisältö on laadittava sellaisella tavalla, että niiden käyttö on mahdollista kaikille ihmisille. Verkkopalvelussa navigoinnin pitäisi olla helppoa ja verkkosisältöjen ymmärrettäviä. Lisäksi tiedon vastaanottamisen ei tulisi perustua pelkästään näköaistiin, vaan tiedon tulisi olla käytettävissä myös muilla tavoilla, esim. hyödyntämällä avustavia teknologioita.²⁶⁷

Saavutettavuuden vaatimukset verkkopalveluiden toteutuksessa perustuvat kansainväliseen WCAG-ohjeistoon. Niiden mukaan saavutettavuudella on kolme tavoitetasoa: A, AA ja AAA. AA-tason saavuttaminen on yleinen tavoite, vaikka A-minimitason vaatimukset ylittyisivätkin. WCAG:n tavoitteet koostuvat neljästä saavutettavuuden periaatteesta: havaittavuudesta, hallittavuudesta, ymmärrettävyydestä ja toimintavarmuudesta.²⁶⁸

Tämän työn digiesitteen suunnittelussa keskitytään havaittavuuteen ja ymmärrettävyyteen, koska valmista tuotetta ei sijoiteta verkkoympäristöön. Siksi hallittavuuteen liittyviä kriteereitä, kuten verkkosivuston navigaatiotekniikoita tai käyttöliittymän ominaisuuksia ei voida testata, eikä myöskään toimintavarmuuteen liittyvää vaatimuksia, kuten sivuston käytettävyyttä eri laitteilla, järjestelmillä, selaimilla tai avustavilla tekniikoilla²⁶⁹.

Havaittavuus tarkoittaa sitä, että henkilö pystyy näkemään tai kuulemaan sivun sisällön sekä erottamaan käyttöliittymän elementit käyttämällä tekniikalla, joka voi vaihdella normaalis-

²⁶⁴ Koponen ym. 2016, 100-115.

²⁶⁵ Finland toolbox 2021b.

²⁶⁶ Ulkoministeriö 2021b.

²⁶⁷ Saavutettavasti.fi 2021

²⁶⁸ Selovuo 2019, 23-24.

²⁶⁹ Selovuo 2019, 25.

ta internetselaimen käytöstä avustaviin tekniikoihin. Havaittavuuteen vaikuttaa värien käyttö, kontrasti, tekstin koko, sisällön sijoittaminen ja tyhjä tila tai sisällön esittäminen muulla, vaihtoehtoisella tavalla. Tässä työssä digiesitteen sisältö voitaisiin tarjota vaihtoehtoisella tavalla, esim. kirjoitettuna tekstinä, joka voitaisiin lukea ruudunlukuohjelmalla. Tällöin havaittavuuskriteereiden mukaan myös kuvat ja grafiikka olisi esitettävä luettavassa muodossa sekä mukautuva sisältö merkitykseltään alkuperäisen kaltaisena: esim. sisällön rakenne ja hierakiasuhteet (mikä on otsikko, missä kappale vaihtuu) viestittäisiin vaihtoehtoisella tavalla.²⁷⁰

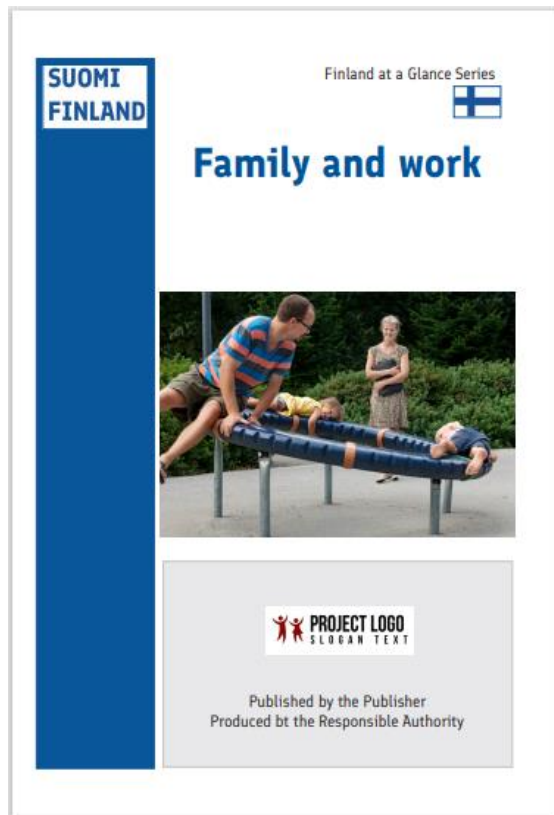
Ymmärrettävyydellä tarkoitetaan sekä sisällön esitystapaa että sen laatua. Toisaalta käyttöliittymän tulee toimia ennustettavasti ja odotettavissa olevalla tavalla, jotta sen käyttäminen onnistuu. Sisällön viesti voidaan siten välittää erilaisille, esim. näkö- tai kuulovammasta kärsivälle käyttäjille tavalla, joka on heille saavutettava. Toisaalta taas ymmärrettävyys viittaa selkeän tekstin sisältöön ja kansanomaisten termien käyttämiseen sekä tekstin tekniseen luettavuuteen. Sisällön selkeydessä tavoitteena on se, että yleisö oletettavasti ymmärtää tuotettavan sisällön ilman vaikeuksia. Luettavuutta voidaan parantaa visuaalisen muotoilun ja typografisten valintojen avulla.²⁷¹ Esimerkkejä näistä on lueteltu kohdassa 5.1.


Work and family -digiesitteen kooksi on valittu A5, joka antaa sille pyrkimyksen mukaisen, pikaopasmaisen luonteen. Valittu koko auttaa toisaalta myös karsimaan pois liikaa informaatiota ja toisaalta informaation esittämistä liian yksityiskohtaisesti. Esiteessä on vain yksi palsta, jolloin esitettä on helppo lukea esim. mobiililaitteella. Leipätekstissä rivit tasataan vasemmalle luettavuuden helpottamiseksi. Sivupalkkien otsikot on keskitetty tasapainoisen visuaalisen ilmeen vuoksi, mutta koska otsikot ovat lyhyitä, ei luettavuus vaarannu. Maabrändäyksessä suositellun valkean tekstipohjan ohella käytetään sivupalkissa ohjeiden mukaista sinistä pohjaa, jolle riittävän kontrastin antaa valkoinen lihavoitu leipäteksti. Lihavoitua sekä harmaita viivoja osien välillä käytetään selkiyttämään aihekokonaisuuksien erottamista. Rauhallisen yleisilmeen säilyttämiseksi pitäydytään käyttämään pelkästään Finlandica -kirjasintyyppiä, vaikka esim. sivunumeroissa se esiintyy sinisestä maabrändäyksessä suositellusta väristä poiketen mustana.

²⁷⁰ Selovuo 2019, 61-64.





²⁷¹ Selovuo 2019, 83-85.

6.5 Tulos: Valmis digiesite



<p>New baby - What leave do I get as a parent?</p> <p>How and when can I take my leave?</p>	<p>THE FAMILY LEAVE SYSTEM</p> <p>In Finland a new parent, who is employed, has the right to take family leave. Family leave is a common term used for time away from work, taken by either parent to look after their child.</p> <p>The maximum length of family leave is about 14 months (360 days) per child. In this are included weekdays and Saturdays.</p> <p>The parent on family leave receives a parental daily allowance 6 days/week. This gives both parents an equal opportunity to alternate between working and caring for their child.</p> <hr/> <p>Mothers are entitled to 40 days of pregnancy leave around childbirth. During this time they will receive a pregnancy daily allowance.</p> <p>After this period, each parent is entitled to 160 days of family leave. This must be taken before your child's second birthday.</p> <p>Fathers can take up to 18 days of leave after the child is born to care for the baby together with the mother.</p>	<p>Can I give some of my entitlement to my partner?</p> <p>How much is the parental daily allowance?</p>	<p>Out of the 160 day quota, both parents must use 97 days themselves. This means that up to 63 days can be transferred to your partner, please see below:</p>  <p>In total, 126 days can be taken by either parent, depending on your family's circumstances and work commitments. The practicalities, such as when and in how many parts you take your family leave, must be approved by the employer.</p> <hr/> <p>The amount of the parental daily allowance depends on your salary before the pregnancy. Usually the first 56 days are paid at 90% of the leave taker's salary. After this, the rest of the allowance (304 days) is paid at 70% of the leave taker's salary.</p> <p>If you had no income before the pregnancy, you may still qualify for the minimum parental daily allowance.</p>
2		3	

Kuvio 18: Digiesitteen etusivu ja sivut 2-3

<p>How do I apply and what is the minimum rate?</p>	<p>Kela is the authority that administers social benefits in Finland.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>https://www.kela.fi/web/en/families</p> <p>Please visit Kela's website for more information on parental daily allowance entitlement, rates and how to apply.</p> <hr/> <p>Did you know about the Baby Box?</p> <p>When you apply for daily parental allowance, you can also apply for a Maternity Package, only available from Kela.</p> <p>The package contains baby clothes and care products as well as baby's first toys. All in all, there are over 50 different items in a box. In addition, the box can be used as the baby's first bed!</p> <p style="text-align: center;"></p>
4	5
<p>Working reduced hours</p>	<p>When you work a maximum of 30 hrs/week, you can receive an allowance for caring your child partially if:</p> <ul style="list-style-type: none"> • your child is under 3 years of age • your child is in the first or second year of school (aged 7-9). <p>Please check https://www.kela.fi/web/en/families for these allowances.</p> <hr/> <p>Other options for childcare after family leave</p> <p>After the family leave ends, you can still look after your child at home and return to work when your child reaches the age of 3.</p> <p>For this period, you can receive a home care allowance subsidy and may qualify for an additional, means-tested care supplement.</p> <p>Please check https://www.kela.fi/web/en/families for the eligibility and rates for these subsidies.</p> <p>Your town or city of residence, i.e. your municipality may also subsidise caring for your child at home. In Helsinki, for example, this is called a Helsinki supplement (Helsinki-lisä). Please contact your municipality to find out if they offer additional supplements.</p>
6	7
<p>Working during family leave</p>	<p>During family leave you are allowed to work up to 5 hrs/day and receive a half day's parental allowance, if part-time work is arranged with your employer.</p> <p>From the age of 9 months your child is entitled to a place in early childhood education and care (more information on page 7) to cover your part-time or full-time childcare needs.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Working after family leave</p> <p>If you do not wish to work full time, it is possible to agree on reduced hours with your employer. Usually this means being able to work 6 hrs/day or 30 hrs/week.</p> <p>The reduced hours option is available until the end of your child's second school year, normally the year of your child's 9th birthday.</p>
<p>What is it about?</p>	<p>EARLY YEARS EDUCATION AND CARE</p> <p>Your municipality is the provider of early years education and care. It must offer a place to a child which lives in its area.</p> <p>Early years education and care aims to promote learning and development of children between the ages of 9 months and 6 years before starting school at the age of 7.</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>What and where will my child learn?</p> <p>Early years education and care follows the principles set out in national, local curricula to reach the child's individual targets. It takes place in purpose-built kindergartens, playgroups or in private homes of registered childminders.</p> <p>You, as a parent, have a choice in selecting the most suitable form of education and care for your child when you apply for a place.</p>

Kuvio 19: Digiesitteen sivut 4-7

Other options	Alternatively, you can choose to contact a privately run early years education and care provider to enquire about vacancies.
Who looks after my child?	All staff members responsible for children must have a qualification in early years education. In kindergartens 1/3 of the staff must, in addition, have a university degree in education.
How much does it cost?	Municipal early years education and care is very affordable. The cost depends on your family's size and income. The maximum cost of full-time care (min. 35 hrs/week) is 288€/month (in 2021). Private providers' charges vary. Kela compensates for some of the charges upon application.
How do I apply for a place?	More information about early years education and care and how to apply can be found on the municipalities' web pages.
	



SUOMI
FINLAND

Working in the Happiest Country
in the World



Kuvio 20: Digiesitteen sivu 8 ja takakansi

7 Pohdinta

Suomi, Iso-Britannia ja Saksa edustavat eurooppalaisia hyvinvointivaltioita, joissa perheen ja työn yhdistämistä tukevat suhteellisen kattavat perhevapaa-, vanhempainetuus- sekä varhaiskasvatusjärjestelmät, vaikka oikeus niiden piiriin pääsemisestä, vapaan kesto, etuuksien taso tai varhaiskasvatuksen saatavuus tai kalleus vaihtelevat maasta toiseen. Kaikkien kolmen maan viimeaikaisissa perhevapaaudistuksissa on tavoiteltu naisten nopeampaa paluuta työmarkkinoille, tasa-arvoisempaa työelämää ja lastenhoitovastuun tasapuolisempaa jakautumista. Aikaisemmalla tutkimuksella (mm. Saksan perhevapaajärjestelmän muokkaamisella Ruotsin mallin mukaiseksi) on vahvistettu, että uudistukset eivät välttämättä tuota toivottuja tuloksia, koska tulokset ovat taloudellisten harkintojen lisäksi riippuvaisia kulttuuriin sidottuista asenteista. Suurimman kannatuksen saa kansalaisille tuttu, oma järjestelmä, vaikka ideologisella tasolla tasa-arvoinen työelämä ja vastuu perheestä olisikin toivottavaa.

Suomi kilpailee muiden eurooppalaisten hyvinvointivaltioiden kanssa ulkomaisesta työvoimasta ja houkuttelee myös EU-alueen ulkopuolelta tulevia. Siksi voidaan olettaa, että eri taustoista tulevilla alansa huippuosajilla on monenlaisia, lähtökulttuuriin sidottuja asenteita ja toiveita perheen ja työn yhdistämisestä. Suomen perhevapaaudistusta markkinoidaan suomalaisille vanhemmille tasa-arvon toteutumisen näkökulmasta, joka sopii suomalaiselle kohdeyleisölle ja pitkällä tähtäimellä potentiaalisesti muuttaa yhteiskuntaa kansalaisten toivomaan suuntaan. Muunlaisesta kulttuurista tulevalle tarvitaan kuitenkin erilaiseen sanomaan keskittyvää viestintää, koska hänen prioriteettinsa työn ja perheen yhdistämisessä luultavasti eroavat suomalaisesta ideaalista. Tämän käsitys vahvistui myös Kelan perhe-etuushakijoiden asiakastytyväisyshaastattelun kommentteissa, vaikka vastaajajoukko olikin pieni. Siksi varsinkin maahanmuuttoa harkitsevien tai juuri maahan muuttaneiden kohderyhmälle suunnatussa informaatiossa pitäisi ennemmin keskittyä korostamaan järjestelmän tarjoamia vaihtoehtoja, joista jokainen voi valita tilanteeseensa parhaiten sopivan, kuin isien hoitovastuun pakko-syöttämistä.

Tässä opinnäytetyössä keskityttiin verkosta löytyvään, työperäiselle maahanmuuttajalle suunnattuun, luotettavan tahon tuottaman informaatioon, joka antaa selkeän yleiskuvan työn ja perheen yhdistämisen vaihtoehtoista ja haasteista Suomessa, Iso-Britanniassa ja Saksassa. Kahden jälkimmäisen maan tuloksista oletettiin löytyvän runsaasti esimerkkejä halutulle kohderyhmälle suunnatusta informaatiosta, koska näillä mailla on pitkä kokemus ja historia työperäisestä maahanmuutosta. Tarkastelussa havaittiin, että vaikka periaatteessa selkeää informaatiota löytyy kakkien kolmen maan viranomaisten tuottamana, on tarkoitukseen sopivan informaation löytämiseen käytettävä paljon aikaa. Ison-Britannian virallinen gov.uk-sivustolta löytyvä informaatio on koottu koko sosiaaliturvan sisältäväksi, tarkalla tasolla kirjoitetuksi tietokannaksi ilman kuvia, selityksiä tai taustoituksia. Massiivisuudellaan ja tylsällä ulkoasuullaan se lannistaa tiedonetsijän. Saksan virallisen informaation verkkosivuja (BMFSFJ.de-sivut) on laadittu virallisempaan ja monimutkaisemmalla kielellä kirjoitettuna, vaikkakin myös selkokielellä saatavina, sekä yksinkertaisemmalla kielellä kirjoitettuna, selittävämpinä versioina samasta informaatiosta, (esim. handbookgermany.de-sivut) suunnattuna niille, jotka eivät vielä tunne Saksan systeemiä tai puhu saksaa. Verkkosivujen ohella informaatio on palveluissa saatavissa monella kielellä käyttäjäystävällisellä ja käyttäjää palvelevalla tavalla, esim. infovideoina, luettuna, esitemuodossa. Käyttäjäystävällisyydestä viestii myös saatavilla oleva chattipalvelu.

Suomen vastaavaa informaatiota löytyy tällä hetkellä tässä tarkastellulle kohderyhmälle sekä enemmän (esim. infofinland.fi) että vähemmän suunnattuna (esim. tyosuojelu.fi). Yleisesti tietoa on saatavilla paljon eri viranomaisen toimesta ja erilaisilla tavoilla esitettyinä. Työperäiselle maahanmuuttajalle suunnatun informaation laatimisessa tulisikin miettiä, millä tavalla Suomi näyttäytyy potentiaaliselle työvoimalle. Halutaanko pitäytyä Iso-Britannian kaltaises- sa tavassa viestiä vain sisältöön keskittyen, jolloin ulkomainen tiedonhakija karkotetaan suo-

malaisille tarkoitettujen, usein lakitekstinomaisten viranomaissivujen suoralla kääntämisellä englanniksi? Vai halutaanko avata yhteiskunnan pelisääntöjä tavalla, joka mahdollistaa ulkopuolistenkin osallistumisen ja viestii että heitä arvostetaan, kuten Saksan tavasta voisi olettaa?

Suomen maata brändätään hyvän hallinnon, tasa-arvon ja osallisuuden yhteiskuntana, jonka sosiaaliset innovaatiot ja toimivat järjestelmät niin työ- kuin muussakin elämässä pitävät maan liikkeessä. Nykypäivänä, kun tiedonhaku on siirtynyt verkkoon, hyvästä hallinnosta viestii helposti saatavilla oleva, tarkoitusta ja kohderyhmää palveleva informaatio sekä sellainen esittämistapa, joka sallii osallisuuden kokemuksen. Siksi informaatiomuotoilu maakuvan rakentamisen työkaluna toimisi muiden toimenpiteiden ohella yhtenä tärkeänä työvoimaa houkuttelevana keinona. Maahan muuttavalle suunnatun tiedon järjestäminen yhteen paikkaan, esim. Saksan Handbook Germanyn tavalla tai oikeusmuotoiluprosessissa prototyypinä esitellyn Working in the Happiest Country in the World -tietosivuston tavalla, olisi myös konkreettinen todiste ulkomaalaiselle siitä, että suomalainen yhteiskunta toimii brändinsä markkinomalla tavalla.

Opinnäytetyön aikana tutkimustiedon ja havainnoinnin perusteella syntyneen asiakasymmärryksen mukaan selkeille, nopeasti hahmotettaville, yhteenvetomaisille informaatiomuotoilluille sisäänheittotuotteelle on tarvetta. Työssä muotoiltu työn- ja perheen yhdistämisestä Suomessa kertova esite on esimerkki maan järjestelmää tuntemattomalle suunnatusta, nopean yleiskuvan antavasta esitteestä. Maahanmuuttopäätöksiä tuskin kuitenkaan tehdään pelkäämään perhevapaa- ja varhaiskasvatusjärjestelmän sallimien vaihtoehtojen perusteella. Siksi seuraavaksi voitaisiinkin kartoittaa, mitkä muut seikat vaikuttavat siihen, että työperäisen maahanmuuttajan kohdemaaksi valikoituu Suomi ja keskittyä näiden teemojen informaation selkeämpään esittämiseen. Samalla voitaisiin miettiä, minkä viranomaisen toteutettavaksi tai rahoitettavaksi maahan juuri muuttaneiden tai muuttoa suunnittelevien erilaisia tarpeita monipuolisesti ja interaktiivisesti palveleva informaationsivusto tai jopa -palvelu annettaisiin. Varmaa kuitenkin on, että kun Suomea markkinoidaan hyväksi työntekomaaksi hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseksi vuosittain tarvittavalle 30 000 ulkomaalaiselle²⁷², on käyttöön otettava kaikki mahdolliset keinot. Informaatiomuotoilulla voitaisiin vastata sekä tiedonhakijan tarpeisiin että sujuvoittaa viranomaisten urakkaa, kun potentiaalisesti kymmenet tuhannet maahan muuttaneet työntekijät tarvitsevat neuvoja lakisääteisten velvoitteidensa hoitamiseksi tai itselleen kuuluvan etuuden hakemiseksi.

²⁷² STTK 2019. Eläketurvakeskuksen arvio vuosittain tarvittavan maahanmuuton henkilömäärästä.

Lähteet

Kirjallisuus ja artikkelit

Alvesalo, A. & Ervasti, K. 2006. Oikeus yhteiskunnassa-näkökulmia oikeussosiologiaan. Helsinki: Edita.

Andersen, T. 2008. Pohjoismainen malli- tulevaisuuden näkymät ja haasteet. Yhteiskuntapolitiikka. 73 (2008:4), 402-410. Viitattu 13.5.2021.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100672/andersen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aro, J. & Jokivuori, P. 2015. Klassinen sosiologia ja moderni maailma. Jyväskylä: Docendo.

Berger-Walliser, G., Barton, T., & Haapio, H. 2017. From visualization to legal design: a collaborative and creative process. Accepted manuscript for American Business Law Journal 54(2), 347-392. Viitattu 15.10.2021.

https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10207/Osuva_Berger-Walliser_Barton_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Esping-Andersen, G. 2003. Social Foundations of Postindustrial Economies. E-kirja. New York: Oxford University Press.

Geisler, E. & Kreyenfeld, M. 2012. How Policy Matters: Germany's Parental Leave Benefit Reform and Fathers' Behavior 1999-2009. Working paper. Max-Planck-Institut für demografische Forschung. Viitattu 26.8.2021.

<https://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2012-021.pdf>

Geisler, E. & Kreyenfeld, M. 2019. Policy reform and fathers' use of parental leave in Germany: The role of education and workplace characteristics. Journal of European Social Policy Vol. 29(2), 273-291. Viitattu 25.8.2021.

<https://journals-sagepub-com.nelli.laurea.fi/doi/pdf/10.1177/0958928718765638>

Hagan, M. 2016. The User Experience of the Internet as a Legal Help Service: Defining standards for the next generation of user-friendly online legal services. Virginia Journal of Law & Technology Vol. 20(02), 395-465. Viitattu 15.10.2021.

<https://www.courts.ca.gov/documents/BTB24-2F-3.pdf>

Hagan, M. 2017a. Law by design. 1. luku. Legal design. Viitattu 8.10.2021.

<https://lawbydesign.co/legal-design/>

Hagan, M. 2017b. Law by design. 2. luku. Design Mindsets. Viitattu 15.10.2021.

<https://lawbydesign.co/design-mindsets/#visual>

Hagan, M. 2017c. Law by design. 3. luku. Design processes for lawyers. Viitattu 8.10.2021.

<https://lawbydesign.co/design-process/#1>

Hiidenmaa, P. 2000. Työ ja kieli ja Poimintoja virkakielen rekisteristä. Teoksessa Heikkinen, V., Hiidenmaa, P. & Tiililä, U. Teksti työnä, virka kielenä. Helsinki: Gaudeamus, 19-61.

Heino, T. 2015. Julkisuusdiplomatiian kehitysasteet 2000-luvulla ja nykytilanne. Teoksessa Kivioja, V., Kleemola, O. & Clerc, L. (toim.) Sotapropagandasta brändäämiseen. Miten Suomikuvaa on rakennettu. Jyväskylä: Docendo, 292-318.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Koponen, J., Hildén, J. & Vapaasalo, T. 2016. Tieto näkyväksi. Informaatiomuotoilun perusteet. Helsinki: Aalto-yliopisto.

Lindberg-Repo, K. 2005. Asiakkaan ja brändin vuorovaikutus- Miten johtaa brändin arvoprosesseja. Helsinki: WSOYpro.

Long, V. 2012. Statutory Parental Leave and Pay in the UK: Stereotypes and Discrimination. The Equal Rights Review Vol. 9/2012, 52-65. Equal Rights Trust. Viitattu 12.8.2021.

https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/err9_long.pdf

Moilanen, T. 2015. Tiekartta Suomen maabrändin rakentamiseen. Teoksessa Kivioja, V., Kleemola, O. & Clerc, L. (toim.) Sotapropagandasta brändäämiseen. Miten Suomikuvaa on rakennettu. Jyväskylä: Docendo, 319-330.

Moys, J-L. 2017. Visual rhetoric in information design. Teoksessa Black, A. Luna, P. Lund O. & Walker, S. (toim.) Information design research and practice. Lontoo ja New York: Routledge. 205-220.

Pitkäsalo, E., & Kallioma-Puha, L., 2020. Sarjakuvasopimukset. Esimerkki oikeudellisen asiakirjan visualisoinnista. Teoksessa Hirvonen, M., & Kinnunen, T. (toim.), Saavutettava viestintä. Yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta edistämässä. Helsinki: Gaudeamus, 183-198.

Salin, M., Hakovirta, M & Ylikännö, M. 2016. Suhtautuminen ansaitsija-hoivaajamalleihin kuudessa Euroopan maassa. Teoksessa Haataja, A., Saarikallio-Torp, M. & Valaste, M. (toim.) Lauulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla. Kela. Teemakirja 15, 200-225. Viitattu 26.8.2021.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163822/Laulu_573566_perheesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Siltala, R. 2003. Oikeustieteen tieteen teoria. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.

Speth, C. 2015. The SWOT Analysis: A Key Tool for Developing Your Business Strategy. E-kirja. Brussels: Lemaitre Publishing.

Stickdorn, M., Hormess, M., Lawrence, A. & Schneider, J. 2020. This is service doing. 9. painos. Sebastopol: O'Reilly.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tuulaniemi, J. 2011. Palvelumuotoilu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Twamley, K. & Schober, P. 2018: Shared Parental Leave: Exploring Variations in Attitudes, Eligibility, Knowledge and Take-up Intentions of Expectant Mothers in London. *Journal of Social Policy* 48(2), 1-21. Cambridge University Press. Viitattu 12.8.2021.

https://www.researchgate.net/publication/327297118_Shared_Parental_Leave_Exploring_Variations_in_Attitudes_Eligibility_Knowledge_and_Take-up_Intentions_of_Expectant_Mothers_in_London

Ylikännö, M., Hakovirta, M & Salin, M. 2016. Miten perhevapaat tulisi jakaa äidin ja isän kesken? Asenteet Suomessa ja muualla Euroopassa. Teoksessa Haataja, A., Saarikallio-Torp, M. & Valaste, M. (toim.) *Laulu 573 566 perheestä. Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000 luvulla*. Kela. Teemakirja 15, 226-249. Viitattu 26.8.2021.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163822/Laulu_573566_perheesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilkkä, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Virallislähteet

HE 129/2021 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi.

Työterveyslaitos 2021. Lausunto asiaan VN/9731/2019. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

Muut lähteet

Ammattibarometri. 2021. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. Uudenmaan ELY-keskus (2021/1). Viitattu 23.9.2021.

<https://www.ammattibarometri.fi/Toplista.asp?maakunta=uusimaa&vuosi=21i&kieli=>

BBC. 2021. How serious is the shortage of lorry drivers? Viitattu 2.10.2021.

<https://www.bbc.com/news/57810729>

Birkett, H. & Forbes, S. 2018. Shared Parental Leave: Why is take up so low and what can be done? University of Birmingham. Viitattu 10.11.2021.

<https://www.birmingham.ac.uk/documents/college-social-sciences/business/research/wirc/spl-policy-brief.pdf>

Bundesbank. 2021. Umtausch von DM in Euro. Virallinen vaihtokurssi. Viitattu 3.9.2021.

<https://www.bundesbank.de/de/aufgaben/bargeld/dm-banknoten-und-muenzen/-/umtausch-von-dm-in-euro-599338>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). 2006. Bundesfamilienministerin von der Leyen: "Wir haben unser Versprechen gehalten - ab 1. Januar 2007 gibt es das Elterngeld!" Lehdistötiedote 3.11.2006. Viitattu 24.8.2021.

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/bundesfamilienministerin-von-der-leyen-wir-haben-unser-versprechen-gehalten-ab-1-januar-2007-gibt-es-das-elterngeld--102028>

BMFSFJ. 2009. Evaluationsbericht Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz 2009. Viitattu 25.8.2021.

<https://www.cm10.bmfsfj.de/resource/blob/93340/497de18cbff39261e16e6fa3cae309b1/beg-evaluation-data.pdf>

BMFSFJ. 2015. Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Viitattu 27.9.2021.

https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/user_upload/kifoeg-2015-langfassung.pdf

BMFSFJ. 2021a. Was Sie zur Elternzeit wissen müssen. Viitattu 24.8.2021.

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq>

BMFSFJ. 2021b. Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Viitattu 24.8.2021.

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93614/e3612d5cc348a32310c1f09672ae09af/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-data.pdf>

BMFSFJ. Familienportal. 2021. Kann ich während der Elternzeit Teilzeit arbeiten? Viitattu 25.8.2021.

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit/faq/kann-ich-waehrend-der-elternzeit-teilzeit-arbeiten--124794>

Chzhen, Y., Gromada, A. & Rees, G. 2019. Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU. UNICEF Office of Research- Innocenti. Viitattu 1.9.2021.

https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf

Coleman, L., Dali-Chaouch, M. & Harding, C. 2020. Childcare Survey 2020. Coram Family and Childcare. Viitattu 27.9.2021.

https://www.familyandchildcaretrust.org/sites/default/files/Resource%20Library/Coram%20Childcare%20Survey%202020_240220.pdf

Daynurseries.co.uk. 2021. Childcare costs: How much do you pay in the UK? Viitattu 26.9.2021.

<https://www.daynurseries.co.uk/advice/childcare-costs-how-much-do-you-pay-in-the-uk>

Department for Business Innovation and Skills (BIS). 2015. Shared Parental Leave: Public Attitudes. Viitattu 16.8.2021.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/394623/bis-15-32-shared-parenting-leave-public-attitudes.pdf

Department of Education. 2021. Statutory framework for the early years foundation stage. Setting the standards for learning, development and care for children from birth to five. Viitattu 28.9.2021.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/974907/EYFS_framework_-_March_2021.pdf

Design Council. 2021. What is the framework for innovation? Design Council's evolved Double Diamond. Viitattu 8.10.2021.

<https://www.designcouncil.org.uk/news-opinion/what-framework-innovation-design-councils-evolved-double-diamond>

Destatis, statistisches Bundesamt. 2021a. Erwerbsbeteiligung von Eltern. Viitattu 25.8.2021.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/erwerbsbeteiligung-eltern.html>

Destatis, statistisches Bundesamt. 2021b. Eltern, die Teilzeit arbeiten. Viitattu 25.8.2021.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/eltern-teilzeitarbeit.html>

Eduskunta. 2021. Perhevapaaudistus. Viitattu 21.5.2021.

https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LAT1/Sivut/perhevapaaudistus.aspx#valmistelu

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2021. Työtä ja tekijöitä Suomeen. Viitattu 19.11.2021.

<https://ek.fi/tavoitteemme/innovaatiot-digitalisaatio-ja-osaava-tyovoima/tyoperainen-maahanmuutto>

Elterngeld.net. 2021. Das Mutterschaftsgeld. Viitattu 25.8.2021.

<https://www.elterngeld.net/mutterschaftsgeld.html>

Eurooppa-neuvosto. 2021. Brexit. Viitattu 9.9.2021.

<https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/eu-uk-after-referendum/>

Eurostat. 2021. Migrant integration statistics, 2020 edition. Publications Office of the European Union European Union. Viitattu 9.9.2021.

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/12278353/KS-06-20-184-EN-N.pdf/337ecde0-665e-7162-ee96-be56b6e1186e?t=1611320765858>

Finland toolbox. 2021a. The Finland Promotion Board. Viitattu 14.9.2021.

<https://toolbox.finland.fi/strategy-research/theme-calendar-2021-2/>

Finland toolbox. 2021b. The Finland Promotion Board. Viitattu 14.9.2021.

<https://toolbox.finland.fi/brand-identity-guidelines/>

Gov.uk. 2013. What makes a charity (cc4). Viitattu 2.10.2021.

<https://www.gov.uk/government/publications/what-makes-a-charity-cc4/what-makes-a-charity-cc4>

Gov.uk. 2018. Lehdistötiedote. New 'Share the joy' campaign promotes shared parental leave rights for parents. Viitattu 12.8.2021.

<https://www.gov.uk/government/news/new-share-the-joy-campaign-promotes-shared-parental-leave-rights-for-parents>

Gov.uk. 2021a. Shared Parental Leave. Kampanjasivu. Viitattu 12.8.2021

<https://sharedparentalleave.campaign.gov.uk/>

Gov.uk. 2021b. Maternity pay and leave. Viitattu 12.8.2021.

<https://www.gov.uk/maternity-pay-leave/leave>

Gov.uk. 2021c. Maternity Allowance. Viitattu 13.8.2021.

<https://www.gov.uk/maternity-allowance/eligibility>

Gov.uk. 2021d. Employment status. Viitattu 13.8.2021.

<https://www.gov.uk/employment-status>

Gov.uk. 2021e. Shared Parental Leave and Pay. Viitattu 13.8.2021.

<https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay/eligibility-for-birth-parents>

Gov.uk. 2021f. Paternity pay and leave. Viitattu 16.8.2021.

<https://www.gov.uk/paternity-pay-leave>

Gov.uk. 2021g. Summary: The UK's new relationship with the EU. Viitattu 27.8.2021.

<https://www.gov.uk/government/publications/summary-the-uks-new-relationship-with-the-eu>

Gov.uk. 2021h. Flexible working. Viitattu 31.8.2021.

<https://www.gov.uk/flexible-working>

Gov.uk. 2021i. Employee rights when on leave. Viitattu 1.9.2021.

<https://www.gov.uk/employee-rights-when-on-leave>

Gov.uk. 2021j. Skilled Worker visa: shortage occupations. Viitattu 23.9.2021.

<https://www.gov.uk/government/publications/skilled-worker-visa-shortage-occupations/skilled-worker-visa-shortage-occupations>

Gov.uk. 2021k. 15 hours free childcare for 3 and 4-year-olds. Viitattu 26.9.2021.

<https://www.gov.uk/help-with-childcare-costs/free-childcare-and-education-for-2-to-4-year-olds>

Gov.uk. 2021l. 30 hours free childcare. Viitattu 26.9.2021.

<https://www.gov.uk/30-hours-free-childcare?step-by-step-nav=f517cd57-3c18-4bb9-aa8b-1b907e279bf9>

Gov.uk. 2021m. Free education and childcare for 2-year-olds. Viitattu 26.9.2021.

<https://www.gov.uk/help-with-childcare-costs/free-childcare-2-year-olds?step-by-step-nav=f237ec8e-e82c-4ffa-8fba-2a88a739783b>

Gov.uk. 2021n. Ofsted. Viitattu 26.9.2021.

<https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted>

Gov.uk. 2021o. Ofsted: schools, early years, further education and skills- blogi. Viitattu 26.9.2021.

<https://educationinspection.blog.gov.uk/2018/08/28/staff-qualifications-in-nurseries-and-pre-schools-do-they-make-a-difference-to-outcomes/>

Gov.uk. 2021p. Work in the UK. Viitattu 2.10.2021.

<https://www.gov.uk/browse/visas-immigration/work-visas>

Gov.uk. 2021q. Unpaid parental leave. Viitattu 23.11.2021.

<https://www.gov.uk/parental-leave/entitlement>

Handbook Germany. 2021. Kita: Child Care in Germany. Viitattu 27.9.2021.

<https://handbookgermany.de/en/live/childcare.html>

Hiilamo, H., Niemelä, H., Pykälä, P., Riihelä, M., & Vanne, R. 2012. Sosiaaliturva ja elämänvaiheet. Suomen sosiaaliturvan kehitys esimerkkien ja tilastojen valossa. Kelan tutkimusosasto. Viitattu 10.11.2021.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/33747/Sosiaaliturva_ja_elamanvaiheet.pdf

Kela. 2021a. Tukea kaikille lapsiperheille. Viitattu 16.5.2021.

<https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4185>

Kela. 2021b. Vanhempainpäivärahojen määrä. Viitattu 16.5.2021.

<https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat-maara-ja-maksaminen>

Kela. 2021c. Kotihoidon tuen määrä. Viitattu 31.8.2021.

<https://www.kela.fi/kotihoidontuki-maara-ja-maksaminen>

Kela. 2021d. Osittaisen hoitorahan määrä ja maksaminen. Viitattu 31.8.2021.

<https://www.kela.fi/osittainen-hoitoraha-maara-ja-maksaminen>

- Kellokumpu, J. 2007. Perhevapaiden kehitys 1990-2005: Isillä päärooli uudistuksissa, sivurooli käyttäjinä. Raportteja 10/2007. Palkansaaajien tutkimuslaitos. Viitattu 18.5.2021.
<https://etla.fi/to/perhejaura/muuta/r10web.pdf>
- Kielitoimiston kielioppiopas. 2017. Kotimaisten kielten keskuksen julkaisuja 178. Sivut 26-37. Viitattu 28.10.2021.
https://www.kotus.fi/files/5503/Kielioppiopas_4.p._johdantoluvun_katkelma_yleiskielesta.pdf
- Kita.de. 2021. Kita: Hier finden Sie alle Informationen, Unterschiede und Hinweise zur Kindertagesstätte. Viitattu 27.9.2021. https://www.kita.de/wissen/kita-kindertagesstaette/#1_Die_Kita_als_eine_Form_der_Kinderbetreuung
- Koslowski, A., Blum, S., & Moss, P. 2016. 12th International Review of Leave Policies and Related Research 2016. Viitattu 1.9.2021.
https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf
- Kotimaisten kielten keskus. 2021. Mitä yleiskieli on. Viitattu 28.10.2021
https://www.kotus.fi/kielitieto/yleiskieli_ja_sen_huoltaminen/yleiskieli/mita_yleiskieli_on
- Lainiala, L. 2010. Perhepolitiikan uudet tuulet. Perheen paluu. Perhebarometri. Väestötutkimuslaitoksen katsaus E39/2010. Väestöliitto. Viitattu 14.5.2021.
<https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/12/5b538628-perhebarometri-2010.pdf>
- Maternity Action. 2021. Registered Charity. Shared parental leave and pay. Viitattu 13.8.2021. <https://maternityaction.org.uk/advice/shared-parental-leave-and-pay/>
- O'Brien, M., Aldrich M., Connolly, S., Cook, R. & Speight, S. 2017. Inequalities in access to paid maternity and paternity leave and flexible work. UCL Grand Challenges Report, London. Viitattu 16.8.2021.
https://www.researchgate.net/publication/326463910_Inequalities_in_access_to_paid_maternity_leave_paternity_leave_and_flexible_work
- Office for National statistics. 2021. Families and the labour market, UK: 2019. Viitattu 1.9.2021.
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/familiesandthelabourmarketengland/latest#employment-activity-of-mothers-and-fathers-in-a-family>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018. Uusi varhaiskasvatustutkimuslaki lausunnoille: lapsen etu keski-öön, henkilöstön koulutustasoa nostetaan. Viitattu 28.9.2021.

<https://minedu.fi/-/uusi-varhaiskasvatustasoa-nostetaan>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021a. Varhaiskasvatus. Viitattu 26.9.2021.

<https://minedu.fi/varhaiskasvatus>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021b. Varhaiskasvatuksesta perittävät asiakasmaksut. Viitattu 26.9.2021. <https://minedu.fi/varhaiskasvatustasoa-nostetaan>

Regierungspräsidium Darmstadt. 2021. Historie des Mutterschutzes in Deutschland. Viitattu 23.8.2021. <https://rp-darmstadt.hessen.de/sicherheit-arbeit/arbeitnehmerschutz/mutterschutz/historie-des-mutterschutzes-deutschland>

Saavutettavasti.fi. 2021. Selkeä kieli. Viitattu 28.20.2021.

<https://www.saavutettavasti.fi/verkkosisaltojen-saavutettavuus/selkea-kieli/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:12. STM. Viitattu 15.5.2021

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72167/SELV%202011-12%20verkko.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Lapsi- ja perhepolitiikka Suomessa. Esitteitä 9 (2013). STM. Viitattu 15.5.2021.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69914/URN_ISBN_978-952-00-3374-3.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021a. Kansainvälinen sosiaaliturva. Viitattu 21.5.2021.

<https://stm.fi/kansainvalinen-sosiaaliturva>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021b. Perhevapaaudistus tähtää molempien vanhempien perhevapaiden käyttöön. Viitattu 21.5.2021. <https://stm.fi/perhevapaaudistus>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021c. Perhevapaaudistusta valmisteleva työryhmä. Tilannekuvaus hankkeesta STM 65:00/2019. Viitattu 30.8.2021.

<https://stm.fi/hanke?tunnus=STM065:00/2019>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021d. Usein kysytyjä kysymyksiä perhevapaaudistuksesta. Viitattu 1.9.2021. <https://stm.fi/usein-kysytyja-kysymyksiä-perhevapaaudistuksesta>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021e. Perhevapaaudistuksella tasa-arvoa ja joustavuutta nykyperheiden ja työelämän arkeen. Tiedote 17.9.2021. Viitattu 21.9.2021.

<https://stm.fi/-/perhevapaaudistuksella-tasa-arvoa-ja-joustavuutta-nykyperheiden-ja-tyoelaman-arkeen>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021f. Tiedotustilaisuuden 17.9.2021 esitysmateriaali. Viitattu 22.9.2021.

stm.fi/documents/1271139/91178810/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+_+_FIN+final+_+_pdf/519f7980-3506-1094-3c4a-8c67088e53eb/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+_+_FIN+final+_+_pdf/17+09+2021+perhevapaaudistus+diat+_+_FIN+final+_+_pdf?t=1631860653339

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021g. Family Leave Reform. Viitattu 19.11.2021.

<https://www.youtube.com/watch?v=JA2aGiGdRdc>

STTK. 2019. Suomi tarvitsee laajan työperäisen maahanmuuton kokonaisuohjelman. Viitattu 24.11.2021. <https://www.sttk.fi/2019/04/05/suomi-tarvitsee-laajan-tyoperaisen-maahanmuuton-kokonaisuohjelman/>

Studying in Germany. 2021. German education system. Viitattu 27.9.2021.

<https://www.studying-in-germany.org/german-education-system/>

Suomen pankki. 2021. Valuuttalaskuri. Viitattu 30.8.2021

<https://www.suomenpankki.fi/fi/Tilastot/valuuttakurssit/>

Tehtävä Suomelle! Miten Suomi ratkaisee maailman viheliäisimpiä ongelmia. 2010. Maabrändi-raportti 25.11.2010. Viitattu 14.9.2021.

https://um.fi/documents/35732/48132/maakuvaraportti_2010/a84dd65c-47ea-5c2e-8b83-7d87c4b88fc3?t=1525688953572

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Perhevapaajärjestelmä ja korvaukset. Viitattu

16.5.2021. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus/perhevapaajarjestelma-ja-korvaukset>

The Finland Promotion Board. 2017. Building the image of Finland-review of the country image work 2015-2016. Viitattu 14.9.2021.

<https://toolbox.finland.fi/strategy-research/building-image-finland-review-country-image-work-2015-2016/>

Tilastokeskus. 2018. Perhe ja työ 2018. Lasten lukumäärä ja ikä vaikuttavat äitien työmarkkina-asemaan. Työvoimatutkimus. Viitattu 1.9.2021.

https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti_2018_14_2019-11-14_kat_003_fi.html

The Federal Government. 2021. Qualified professionals. Top demanded professions. Viitattu 23.9.2021.

<https://www.make-it-in-germany.com/en/living-in-germany/discover-germany/qualified-professionals>

Tieteen termipankki. 2021a. Rekisteri. Viitattu 28.10.2021.
<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:korporatismi>

Tieteen termipankki. 2021b. Rekisteri. Viitattu 28.10.2021.
<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kielitiede:rekisteri>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. EU:ssa päästy sopuun työelämän tasapainodirektiivistä. Tiedote 6.2.2019. Viitattu 21.5.2021.
<https://tem.fi/-/eu-ssa-paasty-sopuun-tyoelaman-tasapainodirektiivista>

Ulkoministeriö. 2021a. Finland Promotion Board. Viitattu 14.9.2021.
<https://um.fi/finland-promotion-board>

Ulkoministeriö. 2021b. Graafinen ohjeisto 10/2021. Viitattu 29.10.2021.
<https://mediabank.finland.fi/l/knqtg6bz8Vvb>

University of Birmingham. 2019. University of Birmingham research shows take up of Shared Parental Leave is increasing. Viitattu 17.8.2021.
<https://www.birmingham.ac.uk/news/latest/2019/08/university-of-birmingham-research-shows-take-up-of-shared-parental-leave-is-increasing.aspx>

Valtioneuvosto. 2021a. Marinin hallituksen hallitusohjelma. Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. Viitattu 18.11.2021.
<https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>

Valtioneuvosto 2021b. Hallituksen tiekartta kokoaa toimet koulutus- ja työperustaisen maahanmuuton lisäämiseksi. Viitattu 19.11.2021.
<https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/hallituksen-tiekartta-kokoaa-toimet-koulutus-ja-tyoperustaisen-maahanmuuton-lisaamiseksi>

Varjonen, S. 2011. Äidin hoiva, jaettu vanhemmuus - ja vapaus valita. Perhevapaiden uudistamisen argumentointi 1970-luvulta 2000-luvulle. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 118. Kelan tutkimusosasto. Viitattu 15.5.2021
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27824/Tutkimuksia118.pdf>

Julkaisematon lähde

Kelan palvelumuotoiluryhmä. 2021. Perhevapaaudistus, asiakashaastattelut. Loppuraportti. Kevät 2021.

Kuviot

Kuvio 1: Perhevapaaudistuksen eteneminen	25
Kuvio 2: Suomen järjestelmän vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat.....	46
Kuvio 3: Government UK Infosivu 1	48
Kuvio 4: Government UK infosivu 2	49
Kuvio 5: Maternity Action aloitussivu	50
Kuvio 6: Familienportalin aloitussivu	51
Kuvio 7: Tekstitetty informaatiovideo: Was ist Elterngeld	52
Kuvio 8: Infograafi: Das Elterngeld.....	52
Kuvio 9: Elterngeld-informaatiolehtinen	53
Kuvio 10: Handbook Germanyn aloitusvalikko aihealueittain	54
Kuvio 11: Handbook Germanyn Family-osio.....	54
Kuvio 12: Handbook Germanyn vanhempainvapaista kertova osio	55
Kuvio 13: Tuplatimantti	59
Kuvio 14: Persoonakortti	61
Kuvio 15: Tiedonhaun palvelupolku	63
Kuvio 16: Working in the happiest country in the world aloitussivu	65
Kuvio 17: Tiedonhakupalvelun arvolupaus	66
Kuvio 18: Digiesitteen etusivu ja sivut 2-3.....	77
Kuvio 19: Digiesitteen sivut 4-7.....	78
Kuvio 20: Digiesitteen sivu 8 ja takakansi.....	79

Taulukot

Taulukko 1: Vanhempainvapaat ja -etuudet eri maissa	38
---	----

Liitteet

Liite 1: Work and Family -esite	95
---------------------------------------	----

Liite 1: Work and Family -esite

**SUOMI
FINLAND**

Finland at a Glance Series



Family and work



Published by the Publisher
Produced by the Responsible Authority

**New baby -
What leave
do I get as
a parent?**

THE FAMILY LEAVE SYSTEM

In Finland a new parent, who is employed, has the right to take family leave. Family leave is a common term used for time away from work, taken by either parent to look after their child.

The maximum length of family leave is about 14 months (360 days) per child. In this are included weekdays and Saturdays.

The parent on family leave receives a parental daily allowance 6 days/week. This gives both parents an equal opportunity to alternate between working and caring for their child.

**How and
when can I
take my
leave?**

Mothers are entitled to 40 days of pregnancy leave around childbirth. During this time they will receive a pregnancy daily allowance.

After this period, each parent is entitled to 160 days of family leave. This must be taken before your child's second birthday.

Fathers can take up to 18 days of leave after the child is born to care for the baby together with the mother.

3/9

Can I give some of my entitlement to my partner?

Out of the 160 day quota, both parents must use 97 days themselves. This means that up to 63 days can be transferred to your partner, please see below:



In total, 126 days can be taken by either parent, depending on your family's circumstances and work commitments. The practicalities, such as when and in how many parts you take your family leave, must be approved by the employer.

How much is the parental daily allowance?

The amount of the parental daily allowance depends on your salary before the pregnancy. Usually the first 56 days are paid at 90% of the leave taker's salary. After this, the rest of the allowance (304 days) is paid at 70% of the leave taker's salary.

If you had no income before the pregnancy, you may still qualify for the minimum parental daily allowance.

4/9

**How do I
apply and
what is
the minimum
rate?**

Kela is the authority that administers social benefits in Finland.

LOGO

<https://www.kela.fi/web/en/families>

Please visit Kela's website for more information on parental daily allowance entitlement, rates and how to apply.

**Did you know
about
the Baby Box?**

When you apply for daily parental allowance, you can also apply for a Maternity Package, only available from Kela.

The package contains baby clothes and care products as well as baby's first toys. All in all, there are over 50 different items in a box. In addition, the box can be used as the baby's first bed!



**Working
during
family leave**

During family leave you are allowed to work up to 5 hrs/day and receive a half day's parental allowance, if part-time work is arranged with your employer.

From the age of 9 months your child is entitled to a place in early childhood education and care (more information on page 7) to cover your part-time or full-time childcare needs.

**Working
after
family leave**

If you do not wish to work full time, it is possible to agree on reduced hours with your employer. Usually this means being able to work 6 hrs/day or 30 hrs/week.

The reduced hours option is available until the end of your child's second school year, normally the year of your child's 9th birthday.

Working reduced hours

When you work a maximum of 30 hrs/week, you can receive an allowance for caring your child partially if:

- your child is under 3 years of age
- your child is in the first or second year of school (aged 7-9).

Please check <https://www.kela.fi/web/en/families> for these allowances.

Other options for childcare after family leave

After the family leave ends, you can still look after your child at home and return to work when your child reaches the age of 3.

For this period, you can receive a home care allowance subsidy and may qualify for an additional, means-tested care supplement.

Please check <https://www.kela.fi/web/en/families> for the eligibility and rates for these subsidies.

Your town or city of residence, i.e. your municipality may also subsidise caring for your child at home. In Helsinki, for example, this is called a Helsinki supplement (Helsinki-lisä). Please contact your municipality to find out if they offer additional supplements.

EARLY YEARS EDUCATION AND CARE

What is it about?

Your municipality is the provider of early years education and care. It must offer a place to a child which lives in its area.

Early years education and care aims to promote learning and development of children between the ages of 9 months and 6 years before starting school at the age of 7.



What and where will my child learn?

Early years education and care follows the principles set out in national, local curricula to reach the child's individual targets. It takes place in purpose-built kindergartens, playgroups or in private homes of registered childminders.

You, as a parent, have a choice in selecting the most suitable form of education and care for your child when you apply for a place.

Other options

Alternatively, you can choose to contact a privately run early years education and care provider to enquire about vacancies.

Who looks after my child?

All staff members responsible for children must have a qualification in early years education. In kindergartens 1/3 of the staff must, in addition, have a university degree in education.

How much does it cost?

Municipal early years education and care is very affordable. The cost depends on your family's size and income. The maximum cost of full-time care (min. 35 hrs/week) is 288€/month (in 2021).

Private providers' charges vary. Kela compensates for some of the charges upon application.

How do I apply for a place?

More information about early years education and care and how to apply can be found on the municipalities' web pages.





SUOMI FINLAND

**Working in the Happiest Country
in the World**

