

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatustlain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia ja varhaiskasvatustlakia. Lisäksi muutoksia ehdotetaan lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin, työttömyysturvalakiin ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annettuun lakiin sekä yhteensä 23 muuhun lakiin. Esityksessä ehdotetaan toteutettavaksi pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukainen perhevapaaudistus.

Lisäksi ehdotetuilla muutoksilla pannaan täytäntöön 20 päivänä kesäkuuta annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta. Muutoksilla pyritään edistämään miesten ja naisten tasa-arvoa työelämässä ja helpottamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Esityksessä ehdotetaan uudistettavaksi sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha järjestelmä kokonaan. Lakiehdotuksen mukaisia vanhempainpäivärahoja olisivat erityisraskausraha, raskausraha ja vanhempainraha. Vanhempainrahaa maksettaisiin pääsääntöisesti yhden lapsen perusteella yhteensä 320 arkipäivältä. Jos lapsella olisi kaksi vanhempainrahaan oikeutettua vanhempaa, olisi molemmilla vanhemmilla oikeus käyttää puolet vanhempainrahapäivistä eli 160 vanhempainrahapäivää. Vanhempi voisi luovuttaa omasta vanhempainrahakiintiöstään enintään 63 vanhempainrahapäivää toisen vanhemman tai puolisonsa käytettäväksi. Vanhempainrahaa voisi käyttää haluaminaan ajankohtina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoonottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Vanhempien vanhempainrahaoikeus määräytyisi pääsääntöisesti samoin perustein riippumatta perhemuodosta. Raskaana olevalle vakuutetulle maksettaisiin ennen vanhempainrahaoikeuden alkua raskausrahaa 40 arkipäivältä.

Työsopimuslain perhevapaita koskeviin säännöksiin tehtäisiin sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännösten edellyttämät muutokset. Lisäksi työsopimuslakiin ehdotetaan työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanosta johtuvia muutoksia. Työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanemiseksi ehdotetaan säädettäväksi työntekijän oikeudesta omaishoitopaaseen.

Varhaiskasvatustlakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että oikeus varhaiskasvatukseen alkaisi jatkossa sen kalenterikuukauden alussa, jona lapsi täyttää yhdeksän kuukautta. Oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyisi, vaikka lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta sinä aikana, jona lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa, mikäli poissaolo kestää yhtäjaksoisesti enintään 13 viikkoa ja mikäli se on ennalta ilmoitettu. Varhaiskasvatuksen asiakasmaksulakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että varhaiskasvatuslain mukaisesti ennalta ilmoitetut vanhempainrahapäivien käyttämisestä johtuvat poissaolot olisivat maksuttomia.

Lakia lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta ehdotetaan muutettavaksi siten, että oikeus kotihoidon tukeen voisi alkaa jo ennen lapsen varhaiskasvatusoikeuden alkamisikää. Lisäksi lakiin tehtäisiin sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännösten edellyttämiä teknisluonteisia muutoksia.

Työttömyysturvalakiin ehdotetaan tehtäväksi vanhempainpäiväraahajärjestelmän muutoksista aiheutuvat muutokset sekä lisäksi terminologisia ja teknisiä muutoksia. Lisäksi eräisiin muihin lakeihin ehdotetaan tehtäväksi terminologisia tai teknisiä muutoksia, jotka johtuvat vanhempainpäiväjärjestelmään tai työsopimuslakiin ehdotetuista muutoksista.

Esitys liittyy valtion vuoden 2022 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.8.2022.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	7
1 Asian tausta ja valmistelu	7
1.1 Tausta	7
1.2 Valmistelu	8
2 Työelämän tasapaino –direktiivin tavoitteet ja pääasiallinen sisältö	9
3 Nykytila ja sen arviointi.....	12
3.1 Lainsäädäntö ja käytäntö.....	12
3.1.1 Sairausvakuutuslain mukaiset vanhempainpäivärahat	12
3.1.2 Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista	17
3.1.3 Vanhempainpäivärahojen, vuosilomakustannuskorvauksen ja perhevapaakorvauksen rahoitus	18
3.1.4 Lastenhoidon tuet.....	18
3.1.5 Oikeus varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksut.....	22
3.1.6 Työsopimuslain ja erityisopimuslain mukaiset perhevapaat ja joustavat työjärjestelyt.....	25
3.1.6.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa.....	25
3.1.6.2 Toimeentulo perhevapaan aikana.....	27
3.1.6.3 Joustavat työjärjestelyt	28
3.1.6.4 Työaikalain mukaiset joustavat työaikajärjestelyt	29
3.1.6.5 Omaisen ja läheisen hoitamiseen liittyvät vapaat	31
3.1.6.6 Perhevapaita käyttävien irtisanomissuoja, oikeus palata työhönsä ja syrjinnän kielto	32
3.1.7 Työehtosopimusten perhevapaita koskevat määräykset	33
3.1.8 Pienten lasten vanhempien työmarkkina-asema	35
3.1.9 Työelämän joustot.....	38
3.1.10 EU-lainsäädäntö ja Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet	41
3.1.10.1 Perhevapaita koskeva EU-lainsäädäntö	42
3.1.10.2 Perhevapaita koskevat kansainväliset velvoitteet	43
3.2 Nykytilan arviointi	44
3.2.1 Perhevapaiden epätasa-arvoinen jakautuminen vanhempien kesken	44
3.2.2 Lainsäädännön soveltuminen erilaisiin perhemuotoihin ja perheiden tarpeisiin	47
3.2.3 Työelämän tasapaino -direktiivin suhde kansalliseen lainsäädäntöön	50
4 Tavoitteet	56
5 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	56
5.1 Keskeiset ehdotukset.....	56
5.2 Pääasialliset vaikutukset.....	62
5.2.1 Taloudelliset vaikutukset	62
5.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen	62
5.2.1.2 Vaikutukset kotitalouksiin	65
5.2.1.3 Vaikutukset yrityksiin	67
5.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan.....	73
5.2.2.1 Kansaneläkelaitos.....	73

5.2.2.2 Eläketurvakeskus	74
5.2.2.3 Kunnat.....	74
5.2.2.4 Vaikutukset työttömyysturvan toimeenpanoon eri viranomaisissa.....	76
5.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	76
5.2.3.1 Vaikutukset lapsiin ja perheisiin	76
5.2.3.2 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon	81
5.2.3.3 Vaikutukset yhdenvertaisuuteen	83
5.2.3.4 Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään.....	84
6 Muut toteuttamisvaihtoehdot	90
6.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	90
6.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailta käytetyt keinot	91
7 Lausuntopalaute	100
8 Säännöskohtaiset perustelut.....	101
8.1 Sairausvakuutuslaki	101
8.2 Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta	120
8.3 Varhaiskasvatuslaki	123
8.4 Varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annettu laki.....	124
8.5 Työsopimuslaki	125
8.6 Merityösopimuslaki	134
8.7 Vuosilomalaki	136
8.8 Merimiesten vuosilomalaki	139
8.9 Työttömyysturvalaki	139
8.10 Maatalousyrittäjien lomituspäalvelulaki	140
8.11 Sotilasavustuslaki.....	141
8.12 Työntekijän eläkelaki, yrittäjän eläkelaki, merimieseläkelaki, maatalousyrittäjän eläkelaki, julkisten alojen eläkelaki ja kansaneläkelaki	142
8.13 Lakiehdotukset 19-29.....	142
9 Lakia alemman asteinen sääntely	143
10 Voimaantulo	143
11 Toimeenpano ja seuranta	146
12 Suhde muihin esityksiin.....	149
12.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	149
12.2 Suhde talousarvioesitykseen	149
13 Ahvenanmaan asema	149
14 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	149
LAKIEHDOTUKSET	153
Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta.....	153
Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta.....	162
Laki varhaiskasvatuslain muuttamisesta	165
Laki varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain muuttamisesta	166
Laki työsopimuslain muuttamisesta.....	167
Laki merityösopimuslain muuttamisesta.....	170
Laki vuosilomalain muuttamisesta.....	174
Laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta	176
Laki työttömyysturvalain 3 luvun 4 §:n ja 4 luvun 8 §:n muuttamisesta	178
Laki maatalousyrittäjien lomituspäalvelulain 7 c ja 27 c §:n muuttamisesta.....	180

Laki sotilasavustuslain 11 §:n muuttamisesta	181
Laki työntekijän eläkelain muuttamisesta	182
Laki yrittäjän eläkelain muuttamisesta.....	184
Laki merimieseläkelain muuttamisesta	186
Laki maatalousyrittäjän eläkelain 59 a §:n muuttamisesta.....	188
Laki julkisten alojen eläkelain muuttamisesta	189
Laki kansaneläkelain 34 §:n muuttamisesta.....	191
Laki kotoutumisen edistämisestä annetun lain 12 §:n muuttamisesta.....	192
Laki valtion virkamieslain 25 §:n muuttamisesta	193
Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 19 §:n muuttamisesta.....	194
Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta.....	195
Laki Pelastusopistosta annetun lain 29 §:n muuttamisesta	196
Laki Poliisiammattikorkeakoulusta annetun lain 30 §:n muuttamisesta	197
Laki yliopistolain 39 ja 41 §:n muuttamisesta	198
Laki ammattikorkeakoululain 29 § ja 30 §:n muuttamisesta	199
Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 96 §:n muuttamisesta.....	200
Laki lukiolain 23 §:n muuttamisesta	201
Laki oppivelvollisuuslain 7 §:n muuttamisesta.....	202
Laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta 17 §:n muuttamisesta.....	203
LIITE	204
RINNAKKAISTEKSTIT	204
Laki sairausvakuutuslain muuttamisesta.....	204
Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta.....	227
Laki varhaiskasvatuslain muuttamisesta	232
Laki varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain muuttamisesta	234
Laki työsopimuslain muuttamisesta.....	236
Laki vuosilomalain muuttamisesta.....	248
Laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta	250
Laki työttömyysturvalain 3 luvun 4 §:n ja 4 luvun 8 §:n muuttamisesta	252
Laki maatalousyrittäjien lomituspalvelulain 7 c ja 27 c §:n muuttamisesta.....	254
Laki sotilasavustuslain 11 §:n muuttamisesta	256
Laki työntekijän eläkelain muuttamisesta.....	257
Laki yrittäjän eläkelain muuttamisesta.....	260
Laki merimieseläkelain muuttamisesta	263
Laki maatalousyrittäjän eläkelain 59 a §:n muuttamisesta.....	266
Laki julkisten alojen eläkelain muuttamisesta	267
Laki kansaneläkelain 34 §:n muuttamisesta.....	270
Laki kotoutumisen edistämisestä annetun lain 12 §:n muuttamisesta.....	271
Laki valtion virkamieslain 25 §:n muuttamisesta	272
Laki Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 19 §:n muuttamisesta.....	273
Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta.....	274
Laki Pelastusopistosta annetun lain 29 §:n muuttamisesta	275
Laki Poliisiammattikorkeakoulusta annetun lain 30 §:n muuttamisesta	276
Laki yliopistolain 39 ja 41 §:n muuttamisesta	277
Laki ammattikorkeakoululain 29 § ja 30 §:n muuttamisesta	279

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 96 §:n muuttamisesta.....	280
Laki lukiolain 23 §:n muuttamisesta	281
Laki oppivelvollisuuslain 7 §:n muuttamisesta.....	282
Laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta 17 §:n muuttamisesta.....	283

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Esityksen tavoitteena on toteuttaa pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman kirjaus perhevapaiden uudistamisesta sekä panna täytäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (jäljempänä *työelämän tasapaino -direktiivi*).

Hallitusohjelmassa mainittuna tavoitteena on nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Erityinen huomio on työelämän ja perheiden tasa-arvon parantamisessa. Yhtenä keinona tavoitteen toteuttamiseksi on ohjelmaan kirjattu perhevapaaudistus.

Hallitusohjelman kirjauksen mukaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa toteutetaan kunnianhimoinen ja perheiden hyvinvointia tukeva perhevapaaudistus. Tavoitteena on, että perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat perheissä tasaisesti molempien vanhempien kesken, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä vahvistuvat ja sukupuolten väliset palkkaerot pienenevät. Perheiden valinnan ja joustojen mahdollisuuksia perhevapaiden pitämisessä lisätään. Uudistus toteutetaan siten, että se kohtelee tasa-arvoisesti kaikkia, myös monimuotoisia perheitä ja huomioi yrittäjyyden eri muodot.

Hallitusohjelman mukaan uudistus tulee toteuttaa niin, että äideillä ja isillä on yhtä paljon kiintiöitä kuukausia. Isille kiintiöitä ansiosidonnaisia vapaita pidennetään lyhentämättä äitien nykyisin käytettävissä olevaa osuutta. Lisäksi perhevapaiden tulee sisältää vapaasti valittava vanhempainvapajakso. Molemmille vanhemmille maksetaan korotettua ansio-osaa nykyistä äitien osuutta vastaavasti. Uudistuksen tulee täyttää raskaussuojeludirektiivin ja työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset. Kotihoidontuki jatkuu nykyisyydenä. Lisäksi selvitetään mahdollisuus maksaa etuus suoraan lasta hoitavalle isovanhemmalle.

Työelämän tasapaino -direktiivi annettiin 20.6.2019. Direktiivillä kumotaan 8.3.2010 annettu neuvoston direktiivi 2010/18/EU, BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34 EY kumoamisesta, jäljempänä *vanhempainvapaadirektiivi*. Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 2.8.2022, jolloin vanhempainvapaadirektiivi kumotaan.

Vuonna 2015 Euroopan komissio veti takaisin ehdotuksensa direktiiviksi neuvoston direktiivin 92/85/ETY, annettu 19.10.1992, toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) tarkistamisesta ja sitoutui esittämään uuden aloitteen, joka huomioi kattavammin työelämässä olevien vanhempien ja omaistaan hoitavien aseman. Työelämän tasapaino -direktiivi on osa komission toimenpidepakettia, jolla pyritään puuttumaan naisten aliedustukseen työelämässä ja tukemaan heidän urakehitystään parantamalla työ- ja yksityiselämän yhtensovittamisen edellytyksiä.

Työelämän tasapaino -direktiivissä säädetään isyysvapaasta, vanhempainvapaasta, omaishoito- vapaasta, joustavista työjärjestelyistä sekä perhevapaita käyttävien ja joustavia työaikajärjestelyjä hyödyntävien oikeussuojasta. Kyse on vähimmäisvaatimuksista, joiden taustalla on tarve

edistää miesten ja naisten tasa-arvoa työelämässä sekä helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Direktiivin oikeusperustana on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 153 artikla.

1.2 Valmistelu

Hallituksen esityksen valmistelu

Hallituksen esitystä on valmisteltu yhteistyössä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa kahdessa eri työryhmässä. Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla toimineessa työryhmässä ovat olleet edustettuina Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, STTK ry, Akava ry, Kansaneläkelaitos, opetus- ja kulttuuriministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä valtiovarainministeriö. Työryhmässä on valmisteltu sairausvakuutuslain sekä muiden etuuslakien muutoksia. Työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa työryhmässä on puolestaan valmisteltu työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanon edellyttämät muutokset työ- ja elinkeinoministeriön toimialan lainsäädäntöön sekä perhevapaaudistukseen liittyvät työsopimuslain muutokset. Työryhmässä ovat olleet edustettuina Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Valtion työmarkkinalaitos, Kirkon työmarkkinalaitos, Suomen Yrittäjät ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, STTK ry, Akava ry sekä sosiaali- ja terveysministeriö.

Valmistelussa on kuultu työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivaa merimiesasiain neuvottelukuntaa.

Sosiaali- ja terveysministeriö järjesti valmistelun aikana kaksi kuulemistilaisuutta lapsi- ja perhejärjestöille sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimijoille.

Työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa työryhmässä kuultiin tasa-arvovaltuutettua, perhevapaasiin ja omaishoitoon perehtyneitä tutkijoita ja tilastotieteilijöitä, eräitä palkansaaja- ja työnantajajärjestöjä sekä työnantajayrityksen edustajaa.

Lausuntoja pyydettiin.....

Lainsäädännön arviointineuvosto antoi esitysluonnoksesta lausuntonsa.

Työelämän tasapaino -direktiivin valmistelu

Euroopan komissio antoi 26.4.2017 ehdotuksensa COM/2017/0253 final 2017/085 (COD) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta. Ehdotus on saatavilla osoitteesta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0253&from=FI> ja ehdotusta koskeva vaikutusten arviointi osoitteesta: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:52017SC0202>.

Työelämän tasapaino -direktiivin valmistelun yhteydessä eduskunnalle annettiin valtioneuvoston U-kirjelmä U 36/2017 vp komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (työelämän tasapainodirektiivi). Kirjelmä on julkaistu osoitteessa: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelmä/Sivut/U_36+2017.aspx.

Asian käsittelytiedot eduskunnan suuressa valiokunnassa ja työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa sekä valiokuntien asiantuntijalausunnat ovat saatavilla osoitteesta: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/U_36+2017.aspx.

Suomi suhtautui direktiiviehdotuksen tavoitteisiin myönteisesti. Vanhempainvapaan osalta neuvottelutavoitteena oli saada aikaan tasapainoinen kokonaisuus, joka ottaa huomioon kansalliset järjestelmät. Suomen näkemyksen mukaan omaishoitovapaan olisi tullut olla luonteeltaan lisävapaa, jonka kesto ja siihen mahdollisesti liittyvät oikeudet ja korvaukset jäisivät jäsenvaltioiden päätettäväksi. Suomi pyrki tuomaan neuvotteluissa esille, ettei omaishoitovapaa edistäisi naisten työllisyyttä, sillä tällaiselle vapaalle jäävät pääsääntöisesti naiset. Lisäksi Suomi kiinnitti huomiota vapaiden käytön ennakoitavuuteen ja kannatti joustavien työjärjestelyjen osalta sopimismahdollisuutta oikeuden laajentamisen sijaan. Direktiiviehdotukseen sisältynyt vanhempainvapaan käytön laajennus lapsen 12 ikävuoteen saakka ei ollut Suomen mukaan läheisessä yhteydessä siihen, että vanhempainvapaa on lähtökohtaisesti lapsen syntymästä tai adoptoinnista johtuva vapaa lapsesta huolehtimiseksi. Suomen neuvottelutavoitteena oli myös selkeyttää direktiiviehdotukseen sisällyntä tulkinvaraisuutta koskien syrjimättömyyttä, irtisanomis-suojaa, todistustaakkaa, seuraamuksia, vastatoimien kieltoa ja tasa-arvoelinten toimivaltaa.

2 Työelämän tasapaino –direktiivin tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

Työelämän tasapaino -direktiivi pohjautuu kumotussa vanhempainvapaadirektiivissä säädettyihin oikeuksiin. EU-oikeudelliseen perhevapaasääntelyyn perustuvia oikeuksia ei heikennetä, vaan vanhempainvapaadirektiivin perustuvaa sääntelyä täydennetään ja uudistuksen myötä otetaan käyttöön uusia perhevapaisiin liittyviä oikeuksia.

Direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joilla on kunkin jäsenvaltion voimassa olevissa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännöissä unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen määritelty työsopimus tai työsuhde. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa työntekijöille edullisempia säännöksiä.

Isyysvapaa

Työelämän tasapaino -direktiivin 4 artiklassa säädetään oikeudesta työntekijän lapsen syntymän yhteydessä pidettävään kymmenen päivän isyysvapaaseen, jolle ei saa asettaa työssäoloehdotusta tai palvelusajan pituutta koskevaa vähimmäisedellytystä. Jäsenvaltioiden harkintaan jätetään, onko isyysvapaa pidettävissä osittain ennen lapsen syntymää vai ainoastaan sen jälkeen tai muutoin joustavilla tavoilla. Oikeus isyysvapaaseen on myönnettävä riippumatta kansallisessa lainsäädännössä määritellystä työntekijän siviilisäädystä tai perheasemasta. EU-lainsäädännössä ei ole aiemmin säädetty isyysvapaata koskevista vähimmäisvaatimuksista.

Vanhempainvapaa

Direktiivin 5 artiklassa säädetään työntekijän oikeudesta vanhempainvapaaseen ja sen vähimmäiskestosta, siirrettävyyksiellon piiriin kuuluvasta vanhempainvapaan osuudesta, vanhempainvapaasta ilmoittamisesta sekä vanhempainvapaan pitämisestä joustavilla tavoilla. Vanhempainvapaan vähimmäiskesto on neljä kuukautta ja se olisi pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn kansallisesti määritellyn iän, joka voi olla enintään kahdeksan vuotta. Vanhempainvapaasta kaksi kuukautta tulee olla sellaista, että sitä ei voida siirtää toiselle vanhemmalle.

Säännöksessä jätetään jäsenvaltioiden päätettäväksi, millaisessa määräajassa työntekijän on annettava ilmoituksensa vanhempainvapaasta, asetetaanko vanhempainvapaa-oikeudelle työssäoloa tai palvelusaikaa koskeva vähimmäisedellytys sekä niiden edellytysten määrittely, joiden täyttyessä työnantaja voi lykätä vanhempainvapaan myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran. Jäsenvaltioiden on lisäksi arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä tarpeen mukauttaa vamman tai pitkäaikaisen sairauden vuoksi erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien ja adoptiovanhempien erityistarpeisiin.

Direktiivin 5 artiklan 6 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla. Jäsenvaltiot voivat täsmentää sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Työnantajan on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajan on perusteltava tällaisen pyynnön epääminen kirjallisesti kohtuullisen ajan kuluessa pyynnön esittämisestä.

Omaishoitovapaa

Direktiivin 6 artiklassa säädetään työntekijän oikeudesta viiden päivän vuosittaiseen omaishoitovapaaseen. Oikeus omaishoitovapaaseen on unionin tasolla uutta sääntelyä. Direktiivin 3 artiklan c) alakohdan mukaan omaishoitovapaalla tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa vapaata, joka on tarkoitettu henkilökohtaisen hoivan tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea kunkin jäsenvaltion määrittelemän vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi. Direktiivin 3 artiklan e) alakohdan mukaan omaisella tarkoitetaan työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, jos tällainen parisuhde tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä.

Jäsenvaltioiden päätettäväksi jätetään omaishoitovapaan soveltamisalaa ja sen ehtoja koskevien yksityiskohtien määrittäminen kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti. Työnantajan suojelemiseksi tämän oikeuden väärinkäytöltä voitaisiin ennen vapaan myöntämistä vaatia todiste henkilön sairaudesta tai huollettavana oloon liittyvästä tilanteesta. Jäsenvaltioiden harkintavaltaan jätetään myös se, myönnetäänkö omaishoitovapaa muun viiteajanjakson kuin vuoden perusteella, hoivaa tai tukea tarvitsevan henkilön mukaan tai tapausittain.

Joustavat työjärjestelyt

Direktiivin 9 artiklassa säädetään enintään kahdeksan vuoden ikäistä lastaan tai omaistaan hoitavan oikeudesta pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Jäsenvaltiot voivat määrätä edellä mainitusta ikärajusta, joka on kuitenkin enintään kahdeksan vuotta ja lisäksi rajoittaa joustavien työjärjestelyjen kestoa kohtuullisesti. Työnantajan on artiklan mukaan vastattava joustavaa työjärjestelyä koskevaan pyyntöön työnantajan ja työntekijän tarpeet huomioiden kohtuullisen ajan kuluessa ja perusteltava tällaisen pyynnön epääminen tai tällaisten järjestelyjen lykkääminen.

Kestoltaan rajoitettujen joustavien työjärjestelyjen päätteeksi työntekijällä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin. Tietyissä tilanteissa työntekijällä on myös oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin ennen sovittuun jakson päättymistä. Työnantajan on harkittava aikaistettua paluuta koskevaan pyyntöä ja vastattava siihen. Artiklassa jätetään jäsenvaltioiden harkittavaksi, asetetaanko oikeudelle joustaviin työjärjestelyihin työssäolojaksoa tai palvelusajan pituutta koskeva enintään kuuden kuukauden vähimmäisedellytys.

Työhön liittyvät oikeudet

Direktiivin 10 artiklassa turvataan lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien työhön liittyvien oikeuksien vähimmäissuoja antamalla heille mahdollisuus palata aiempaan työhönsä tai sitä vastaavaan työhön, hyötyä työolojen parannuksista poissaolonsa aikana, säilyttää heille kertyneet oikeudet ja säilyttää työsuhteensa vapaan aikana.

Syrjimättömyys

Direktiivin 11 artiklassa veloitetaan jäsenvaltioita kieltämään työntekijöiden epäedullinen kohtelu liittyen direktiivissä tarkoitettuun isyysvapaaseen, vanhempainvapaaseen, omaishoitovapaaseen, pakottavasta perhesyystä johtuneeseen poissaoloon tai joustaviin työjärjestelyihin.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa, jäljempänä *työelämän tasa-arvodirektiivi*, 19 artiklan 1 kohdassa on asetettu työnantajalle todistustaakka tasa-arvoisen kohtelun periaatteen rikkomisesta. Todistustaakkaa sääntöä sovelletaan myös työelämän tasapaino -direktiiviin (työelämän tasa-arvodirektiivin 19 artiklan 4 kohdan viittaussäännöksen ja työelämän tasapaino -direktiivin 19 artiklan 1 kohdan nojalla).

Irtisanomissuoja ja todistustaakka

Direktiivin 12 artiklassa säädetään isyysvapaata, vanhempainvapaata, omaishoitovapaata tai joustavia työjärjestelyjä käyttäneiden tai pyytäneiden työntekijöiden irtisanomissuojasta. Jos työntekijä katsoo, että hänet on irtisanottu direktiivissä säädettyjen perhevapaoikeuksien hakemisen tai käyttämisen vuoksi, työnantajan tehtävänä on osoittaa, että irtisanominen johtui muista objektiivisista syistä.

Joustolauseke

Direktiivin 20 artiklan 6 kohtaan sisältyvän niin sanotun joustolausekkeen mukaan jäsenvaltiot voivat työelämän tasapaino -direktiivin 4, 5, 6 ja 8 artiklan sekä direktiivin 92/85/ETY noudattamiseksi ottaa huomioon minkä tahansa kansallisesti saatavilla olevan, perheeseen liittyvän työstä poissaolon ja erityisesti äitiysvapaan, isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan jakson sekä siihen liittyvän maksun tai korvauksen, joka ylittää työelämän tasapaino -direktiivissä tai direktiivissä 92/85/ETY säädetyt vähimmäisvaatimukset, edellyttäen, että tällaisia vapaita koskevat vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijöiden suojan yleistä tasoa kyseisten direktiivien soveltamisalaan kuuluvissa asioissa ei heikennetä.

Käytännössä joustolauseke tarkoittaa direktiivin johdanto-osan 49. perustelukappaleessa selvennetyllä tavalla, että direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä tarvitse nimetä uudelleen tai muullakaan tavoin muuttaa erilaisia perhevapaiden tyyppejä, joista säädetään kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa, jos ne täyttävät direktiivissä asetetut vähimmäisvaatimukset.

Muut säännökset

Direktiivin 8 artiklassa säädetään isyys- tai vanhempainvapaan ajalta maksettavasta maksusta tai korvauksesta, 13 artiklassa seuraamuksista, 14 artiklassa suojelusta epäsuotuisammalta koh-

telulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, 15 artiklassa tasa-arvoelimistä ja 19 artiklassa vanhempainvapaadirektiivin kumoamisesta. Direktiiviehdotuksen 16—18 ja 20—22 artiklassa on yleiset vakimuotoiset loppusäännökset sekä suojan tasoa koskeva lauseke.

3 Nykytila ja sen arviointi

3.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

3.1.1 Sairausvakuutuslain mukaiset vanhempainpäivärahat

Vanhempainpäivärahojen tarkoitus on korvata raskauden, synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi ansiotyöstään pois jäävälle vanhemmalle vapaasta aiheutuvaa ansionmenetystä tai taata perusturva. Vanhempainpäivärahaoikeudesta ja vanhempainpäivärahakausista säädetään sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvussa. Vanhempainpäivärahoja ovat äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha.

Vanhempainpäivärahaan on oikeus Suomessa sairausvakuutuslain mukaisesti sairausvakuutetuilla henkilöillä. Lisäksi sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan vanhempainpäivärahan saamisen edellytyksenä on, että henkilö on ollut Suomessa vakuutettu vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytyisaikaa tai adoptiolapsen sijoittamista vakuutetun luokse. Suomessa vakuutettuna oloaikaan rinnastetaan aika vakuutettuna toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa tai sellaisessa valtiossa, jossa sovelletaan unionin lainsäädäntöä.

Vanhempainpäivärahoja eli äitiysrahaa, isyysrahaa ja vanhempainrahaa, sai vuoden 2019 aikana yhteensä noin 80 000 äitiä ja 58 400 isää. Saajien määrä väheni edellisvuodesta. Kaikista vanhempainpäivärahoista noin 89 prosenttia maksettiin äideille ja noin 11 prosenttia isille.

Erityisäitiysraha

Sairausvakuutuslain 9 luvun 4 ja 5 §:ssä säädetään erityisäitiysrahasta. Jos raskaana olevan vakuutetun työtehtäviin tai työoloihin liittyvä kemiallinen aine, säteily, tarttuva tauti tai muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden, on vakuutetulla oikeus erityisäitiysrahaan. Valtioneuvoston asetuksessa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta (1335/2004) säädetään tarkemmin, milloin vakuutetun työtehtävien tai työpaikan olosuhteiden voidaan arvioida vaarantavan vakuutetun tai sikiön terveyden. Erityisäitiysrahaa voi saada vain, jos työnantaja ei voi poistaa vaaratekijää tai järjestää vakuutetulle muuta työtä. Erityisäitiysrahan maksaminen edellyttää, että vakuutettu on työkykyinen, mutta joutuu olemaan poissa työstä edellä mainituista syistä. Lisäksi edellytetään, ettei vakuutettu ole muussa työssä erityisäitiysrahan maksamisen aikana. Erityisäitiysrahaa voidaan maksaa siihen saakka, kun oikeus äitiysrahaan alkaa.

Erityisäitiysrahaa maksettiin vuonna 2019 yhteensä noin 210 naiselle.

Äitiysraha

Äitiysrahaa maksetaan vakuutetulle raskauden ja synnytyksen perusteella yhteensä 105 arkipäivältä. Äitiysrahan saamisen edellytyksenä on, että raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää. Äitiysrahakausi alkaa aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa. Äitiysrahan maksaminen varhennettuna 31—50 arkipäivältä ennen laskettua synnytyisaikaa edellyttää, ettei vakuutettu ole tuona aikana ansiotyössä. Muilta osin äitiysrahakaudella voi olla ansiotyössä tai muussa omassa työssä, mutta tällöin äitiysraha maksetaan vähimmäismääräisenä ja äitiysrahapäivät kuluvat. Äitiysrahasta säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 2 ja 3 §:ssä.

Äitiysrahaa maksettiin vuonna 2019 yhteensä noin 56 000 äidille.

Isyysraha

Sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä sovelletaan isään tai muuhun vakuutettuun, joka on avioliitossa lapsen äidin kanssa eikä asu väliin rikkoutumisen vuoksi hänestä erillään. Lisäksi vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä sovelletaan vakuutettuun, joka jatkuvasti elää lapsen äidin kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa, ei kuitenkaan vakuutettuun, joka jatkuvasti elää adoptiovanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa. Sairausvakuutuslain 9 luvun 6 §:n 2 momentin mukaan lapsen isällä on lapsen hoidosta vastatessaan 1 §:n 2 momentista poiketen oikeus isyysrahaan, vaikka lapsen äiti ja isä eivät elä yhteisessä taloudessa avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa. Vanhempainpäivärahasäännöksiä sovelletaan siten paitsi lapsen biologiseen tai adoptioisään myös lapsen äidin avio- tai avopuolisoon sukupuolesta riippumatta, lukuun ottamatta adoptioäidin avopuolisoa. Isyysrahaa voidaan siten maksaa myös äidin naispuoliselle puolisolle. Sen sijaan lapsen isän puolisollla ei ole oikeutta vanhempainpäivärahoihin.

Isyysrahasta säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 6 ja 7 §:ssä. Isyysrahaan on oikeus, jos isä osallistuu lapsen hoitoon eikä ole samaan aikaan ansiotyössä tai muussa omassa työssä. Isyysrahaoikeus alkaa lapsen syntymäpäivästä tai adoptiolapsen hoitoon ottamispäivästä. Isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä. Jos samalla kertaa syntyy tai adoptoidaan yhtä useampi lapsi, pidennetään isyysrahakautta 18 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohti. Isyysrahaa maksetaan kuitenkin yhteensä enintään 105 arkipäivältä.

Isyysrahaa maksetaan yhtä aikaa toisen vanhemman äitiys- ja vanhempainrahan kanssa enintään 18 arkipäivältä. Loput isyysrahapäivät tulee käyttää äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeen siihen mennessä, kun lapsi täyttää kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Äitiys- ja vanhempainrahakaudella maksettava isyysraha voidaan jakaa enintään neljään jaksoon ja äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeen maksettava isyysraha enintään kahteen jaksoon.

Vuonna 2019 isyysrahaa käytettiin samaan aikaan toisen vanhemman äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa keskimäärin 17 arkipäivältä. Useimmiten äitiys- ja vanhempainrahakaudella maksettava isyysraha pidetään yhdessä tai kahdessa jaksossa.¹ Äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeistä isyysrahaa maksetaan hieman useamman yhdessä jaksossa kuin kahdessa jaksossa.²

Jos perheessä alkaa uusi vanhempainpäiväraha-kausi uuden lapsen perusteella, isä ei menetä edellisen lapsen perusteella pitämättä olevia isyysrahapäiviä. Näin ollen isällä voi olla samanaikaisesti oikeus isyysrahapäiviin sekä aiemman että uuden lapsen perusteella. Isyysrahaa maksetaan kuitenkin samalta ajalta vain yhden lapsen perusteella.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan uusi lapsi ennen kuin edellinen lapsi on täyttänyt kaksi vuotta, isä voi pitää edellisen lapsen perusteella myönnettäviä isyysrahapäiviä samaan aikaan,

¹ Vuonna 2015 syntyneiden lasten perusteella yhtä aikaa äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa pidetyistä isyysrahoista 59 % pidettiin yhdessä jaksossa ja 23 % kahdessa jaksossa.

² Vuonna 2015 syntyneiden lasten perusteella isyysraha maksettiin vanhempainrahakauden jälkeen yhdessä jaksossa 63 %:lle ja kahdessa jaksossa 37 %:lle saajista.

kun äiti on äitiys- tai vanhempainvapaalla uuden lapsen perusteella. Tällöin isä voi pitää edelliseen lapseen perustuvia isyysrahopäiviä enintään 24 samanaikaisesti äidin äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa. Nämä isyysrahopäivät on pidettävä yhdessä jaksossa. Lisäksi isä voi pitää uuden lapsen syntymään tai adoptioon perustuvia isyysrahopäiviä enintään 18 samanaikaisesti äidin äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa.

Koska isyysrahaa voi saada siihen saakka kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta ja isyysrahan käyttö voi jakaantua useammalle kalenterivuodelle, on isien päivärahan käyttöä mielekästä tarkastella lapsen syntymävuoden mukaan. Vuonna 2017 syntyneiden lasten isistä noin 77 prosenttia käytti vanhempainpäivärahaa³ joltain ajalta. Näistä 47 prosenttia käytti edes osan päivärahopäivistä eri aikaan äidin kanssa.⁴

Vuonna 2017 syntyneistä lapsista käytettiin keskimäärin 34 isyysrahopäivää. Samaan aikaan äidin äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa käytettiin keskimäärin noin 17 isyysrahopäivää. Vanhempainrahakauden jälkeistä isyysrahaa sai 46 prosenttia isistä ja keskimäärin 31 päivää. Kaikki 54 isyysrahopäivää käyttäneitä oli noin 21 prosenttia isistä ja noin 23 prosenttia isistä ei käyttänyt lainkaan isyysrahaa.

Vanhempainraha

Vanhempainrahoikeudesta ja vanhempainrahakaudesta säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 8 ja 10 §:ssä. Vanhempainrahaan on oikeus välittömästi äitiysrahakauden päätyttyä vanhempien sopimuksen mukaan jommallakummalla vanhemmalla. Myös biologisen äidin avio- tai avopuolisolla ja adoptiovanhemman aviopuolisolla on oikeus vanhempainrahaan. Vaikka vanhempainraha on tarkoitettu molemmille vanhemmille, sen hakee yleensä äiti. Vuonna 2019 isille maksettiin 2 prosenttia kaikista vanhempainrahapäivistä.

Vanhempainrahaa maksetaan yhden lapsen syntymän perusteella 158 arkipäivän yhtäjaksoiselta vanhempainrahakaudelta. Jos lapsia on syntynyt samalla kertaa useampia, suoritusaikaa pidennetään 60 arkipäivällä lasta kohti toisesta lapsesta alkaen. Pidennysjakson voi käyttää joko äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana siten, että molemmat vanhemmat ovat yhtä aikaa hoitamassa lapsia, tai vanhempainrahakauden jatkoksi.

Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti ja äitiysrahakausi on tästä syystä alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, pidennetään vanhempainrahakautta niin monella päivällä kuin äitiysrahakausi on aikaistunut.

Äidin vanhempainrahakautta pidennetään 54 arkipäivällä, jos vanhempainrahakauden päättyessä ei ole vakuutettua, johon sovellettaisiin isyysrahaa koskevia säännöksiä. Kuitenkin, jos isyysrahaan oikeutetulle vakuutetulle on jo maksettu isyysrahaa, on äidillä oikeus ylimääräisiin vanhempainrahapäiviin vain siltä osin kuin isyysrahopäiviä on jäljellä. Äidin oikeus ylimääräisiin vanhempainrahapäiviin päättyy, jos lapsen isä tai äidin puoliso tulee oikeutetuksi isyysrahaan.

Lapsen isällä, joka ei elä lapsen äidin kanssa yhteisessä taloudessa avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa ja joka vastaa lapsen hoidosta, on oikeus vanhempainrahaan lapsen

³ Isyys- tai vanhempainrahaa

⁴ Jos tarkastellaan pelkästään isyysrahan saajia, niin 46 % sai edes osan isyysrahasta eri aikaan äidin äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa.

hoitoon ottamisesta lähtien. Jos isän oikeus vanhempainrahaan alkaa jo äitiysrahakaudella, vanhempainrahakautta pidennetään niin monella arkipäivällä kuin lapsen hoitoon ottamisesta on äitiysrahakauden päättymiseen.

Vanhemmat voivat jakaa vanhempainrahakauden siten, että kummallekin voidaan maksaa enintään kaksi vanhempainrahajaksoa. Vanhempainrahajaksojen pituutta ei ole rajoitettu.

Vanhempainrahan saaja voi vanhempainrahakaudella olla ansiotyössä tai muussa omassa työssä, mutta tällöin vanhempainraha maksetaan vähimmäismääräisenä. Vanhempainrahapäiviä ei voi siirtää myöhemmin käytettäväksi.

Vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että lapsen äiti on käynyt jälkitarkastuksessa terveydentilansa selvittämiseksi aikaisintaan 5 ja viimeistään 12 viikon kuluttua synnytyksestä. Todistus jälkitarkastuksesta on myös isälle tai äidin puolisolle maksettavan vanhempainrahan edellytys.

Osittainen vanhempainraha

Sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaan vanhempainraha voidaan maksaa osittaisena samanaikaisesti molemmille vanhemmille. Tällöin edellytetään, että molemmat vanhemmat ovat sopineet työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella siten, että kummankin työaika ja palkka on vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Sopimus osa-aikatyöstä on tehtävä kerrallaan vähintään kahden kuukauden ajaksi. Myös yrittäjällä on oikeus osittaiseen vanhempainrahaan vähentäessään työtään vastaavassa määrin. Osittaisen vanhempainrahan maksaminen edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat siihen oikeutettuja. Sitä ei voida maksaa vain toiselle vanhemmalle. Osittainen vanhempainraha on puolet vakuutetulle muutoin maksettavan täyden vanhempainrahan määrästä.

Osittaista vanhempainrahaa on käytetty vähän. Vuonna 2019 osittaista vanhempainrahaa sai vain 184 vanhempaa.

Adoptiovanhemmat

Adoptiovanhemman isyys- ja vanhempainrahaan on oikeus niin sanotuissa perheen ulkopuolisisissa adoptioissa. Jos henkilö adoptoi aviopuolisonsa tai rekisteröidyn parisuhteen toisen osapuolen biologisen lapsen (niin sanottu perheen sisäinen adoptio), ei sovelleta adoptiovanhemman vanhempainpäivärahasäännöksiä. Tällöin adoptiovanhemmalla voi olla oikeus isyys- ja vanhempainrahaan biologisen vanhemman puolison ominaisuudessa.

Adoptiovanhemman vanhempainrahoikeudesta ja vanhempainrahakaudesta säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 11 ja 12 §:ssä. Oikeus adoptiovanhemman vanhempainrahaan on vakuutetulla, joka on adoptiotarkoituksessa ottanut hoitoonsa lapsen. Oikeus adoptiovanhemman vanhempainrahaan alkaa sinä päivänä, jona lapsi on otettu hoitoon adoptiotarkoituksessa. Vanhempainrahaa maksetaan 233 arkipäivältä lapsen hoitoon ottamisesta lukien. Jos lapsia on adoptoitu samalla kertaa useampia, suoritusaikaa pidennetään 60 arkipäivällä lasta kohti toisesta lapsesta alkaen. Adoptiovanhemman vanhempainrahaan on oikeus vanhempien sopimuksen mukaan jommallakummalla vanhemmista taikka he voivat jakaa vanhempainrahakauden. Adoptiovanhemman vanhempainraha voidaan maksaa osa-aikatyön ajalta osittaisena vastaavin edellytyksin kuin biologisen vanhemman vanhempainraha.

Adoptiovanhemman vanhempainrahan edellytyksenä on, että adoptiovanhempi esittää lapsen hoitoon ottamisesta adoptiolaisissa (22/2012) tarkoitetun adoptioneuvonnan tai kansainvälisen adoptiopalvelun antajan todistuksen. Jos lapsi adoptoidaan vieraasta valtiosta Suomeen ilman palvelunantajaa, adoptiovanhemman vanhempainrahan edellytyksenä on, että hakijalle on myönnetty adoptiolupa adoptiolain 42 §:n mukaisesti ja hakija esittää selvityksen lapsen adoptiosta ja hoitoon ottamisesta.

Adoptiovanhemman vanhempainrahaan oikeutetulla adoptioisällä on oikeus isyysrahaan vastaavasti kuin biologisella isällä. Isyysrahopäiviä on yhteensä 54 ja niistä enintään 18 voi pitää vanhempainrahakauden aikana. Loput isyysrahopäivät voi käyttää siihen mennessä, kun lapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

Jos kaksi samaa sukupuolta olevaa henkilöä ovat yhdessä ottaneet lapsen adoptiolapsekseen, toisin sanoen lapsella on kaksi adoptioisää tai kaksi adoptioäitiä, oikeus isyysrahaan on vain toisella adoptiovanhemmista vanhempien sopimuksen mukaan.

Vuonna 2019 adoptiovanhemman vanhempainrahaa maksettiin yhteensä 145 vanhemmalle. Isyysrahaa sai 117 vanhempaa. Adoptioiden määrä on vähentynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa tehtiin vuonna 2019 yhteensä 370 adoptiota, joista perheen ulkopuolisia oli 127.

Vanhempainpäivärahojen hakuajat

Vanhempainpäivärahojen hakuajat vaihtelevat. Hakuajoista säädetään sairausvakuutuslain 15 luvun 4 §:ssä. Äitiysrahaa on haettava kahta kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa ja erityisäitiysrahaa neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada. Vanhempainrahaa ja osittaista vanhempainrahaa on haettava kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen etuutta halutaan saada ja adoptiovanhemman vanhempainrahaa kahden kuukauden kuluessa lapsen hoitoon ottamisesta. Isyysrahaa tulee hakea viimeistään kahden kuukauden kuluttua siitä, kun lapsi on täyttänyt kaksi vuotta tai siitä, kun kaksi vuotta on kulunut adoptiolapsen hoitoon ottamisesta.

Vanhempainpäivärahan määrä

Sairausvakuutuslain mukaisten päivärahaetuuksien, mukaan lukien vanhempainpäivärahat, määrääntymisestä säädetään lain 11 luvussa. Vanhempainpäivärahat määrääntyvät vakuutetun vuositulon eli etuusoikeuden alkamista edeltävää kalenterikuukautta edeltävien 12 kalenterikuukauden tulojen perusteella. Sairausvakuutuslaissa tarkemmin säädettyissä tilanteissa voidaan päivärahan perusteena poikkeuksellisesti huomioida etuusoikeuden alkamista edeltävää kalenterikuukautta edeltävien kolmen kalenterikuukauden tulot vuosituloksi muutettuna. Vuositulossa huomioidaan vakuutetun palkkatulot, etuustulot ja ansionmenetykskorvaukset sekä vahvistettu YEL- tai MYEL -työtulo. Jos vakuutetulla ei ole vuositulossa huomioitavia tuloja tai ne ovat pienet, maksetaan vanhempainpäiväraha aina vähintään vähimmäismääräisen suuruusena (29,05 e/pv v. 2021).

Keskimääräinen äideille maksettu vanhempainpäiväraha oli 64,93 euroa, isille maksettu 82,96 euroa vuonna 2019. Ammatissa toimineista äideistä oli palkansaajia 94 prosenttia ja yrittäjiä 6 prosenttia. Ammatissa toimineista isistä oli palkansaajia 93 prosenttia ja yrittäjiä 7 prosenttia.

Vanhempainpäivärahojen suhde muihin etuuksiin

Samalta ajalta maksetaan vain yhtä sairausvakuutuslain mukaista päivärahaetuutta (sairausvakuutuslain 12 luvun 1 §). Jos vakuutettu on työkyvytön tai tulee työkyvyttömäksi vanhempainpäivärahaikauden aikana, hän voi hakea joko sairauspäivärahaa tai vanhempainpäivärahaa.

Vanhempainpäiväraha maksetaan vähimmäismääräisenä vakuutetun saadessa samaan aikaan muuta, sairausvakuutuslain 11 luvun 12 §:ssä mainittua etuutta. Tällaisia muita etuuksia ovat muun muassa kansaneläkelain ja työeläkelakien mukainen vanhuuseläke ja täysi työkyvyttömyyseläke sekä tapaturmalainsäädännön mukaiset ansionmenetykskorvaukset.

Työttömyysturvalain (1290/2002) 3 luvun 4 §:n mukaan työttömyysetuuteen ei ole oikeutta työnhakijalla, jolla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka jolle on myönnetty lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi.

Eläkkeen kertyminen vanhempainpäiväraha-ajoilta

Työeläkejärjestelmässä eläkettä karttuu työansioiden lisäksi tietyiltä palkattomilta ajoilta. Palkattomien aikojen eläkkeeseen oikeuttavia etuuksia ovat muun muassa sairausvakuutuslain mukainen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainraha. Näiden ajalta karttuu eläkettä sen vuositulon perusteella, jonka mukaan vanhempainpäiväraha on laskettu. Vuositulo otetaan huomioon 121 prosentin suuruisena laskettaessa eläkekattumaa vanhempainpäivärahojen ajalta. Työnantajalle maksetun vanhempainpäivärahan ajalta vuositulosta otetaan huomioon 21 prosenttia

Palkattomien aikojen eläkekattuman tarkoituksena on korvata sitä eläkekattumaa, joka työntekijällä on jäänyt saamatta ansiotulojen puuttumisen vuoksi.

3.1.2 Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Vuosilomakustannuskorvauksen tavoitteena on korvata työnantajalle erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Vuosilomakustannuskorvauksesta säädetään sairausvakuutuslain 14 luvun 1—3 §:ssä.

Vuosilomakustannuskorvausta maksetaan jokaiselta kuukaudelta, jolta vuosilomaa on kertynyt edellyttäen, että vanhempainpäivärahapäiviä on kalenterikuukautena ollut vähintään 14. Korvausta maksetaan 2,5 päivältä kalenterikuukautta kohti. Korvaus määräytyy vakuutetun vuositulojen perusteella siten, että korvauksen peruste päivää kohden on kolmassadasosa siitä vuosituloista, joka on ollut työntekijälle vuosiloman kertymisajalta maksetun vanhempainpäivärahan perusteena. Korvauksen perustetta korotetaan kertoimella, jonka suuruus on 1,21. Vuosilomakustannuskorvausta ei kuitenkaan makseta enempää kuin se määrä, jonka työnantaja on ollut velvollinen maksamaan vuosilomapalkkana tai lomakorvauksena korotettuna kertoimella, jonka suuruus on 1,21.

Vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvia perhevapaakustannuksia korvataan myös 2 500 euron kertakorvauksella. 1.4.2017 käyttöön otetulla korvauksella haluttiin edistää nuorten naisten tasa-arvoista kohtelua ja työllistymistä tasaamalla perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia (HE 163/2016 vp). Sairausvakuutuslain 14 luvun 4 §:n mukaan korvausta maksetaan

kaikille naispuolisten työntekijöiden työnantajille, jotka maksavat työ- tai virkaehtosopimukseen taikka työsopimukseen perustuen palkkaa vähintään kuukaudelta äitiysrahakaudella. Korvauksen saamisen edellytyksenä on lisäksi, että työsuhde työnantajaan on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden alkua ja että se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Lisäksi työntekijän työajan on äitiysrahakauden alkaessa oltava vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Vastaavin edellytyksin korvausta maksetaan myös adoptioäidin työnantajalle tämän maksaessa palkkaa vanhempainrahakaudella.

3.1.3 Vanhempainpäivärahojen, vuosilomakustannuskorvauksen ja perhevapaakorvauksen rahoitus

Vanhempainpäivärahat, vuosilomakustannuskorvaus sekä korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista rahoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen työtulovakuutuksen kautta. Lisäksi työtulovakuutuksesta rahoitetaan muut sairausvakuutuslain mukaiset päivärahaetuudet sekä Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain mukaiset kuntoutusrahat sekä työterveyshuoltomenot. Työtulovakuutuksesta ja sen rahoituksesta säädetään sairausvakuutuslain 18 luvussa.

Työtulovakuutus rahoitetaan valtion osuudella, työnantajien sairausvakuutusmaksulla sekä vakuutettujen päivärahamaksulla. Valtio rahoittaa sen osuuden vähimmäismääräisenä maksettavan päivärahaetuuden ja kuntoutusrahan kuluista, joka ylittää vakuutetun vuositulon perusteella lasketun päivärahaetuuden tai kuntoutusrahan määrän. Lisäksi valtio rahoittaa viisi prosenttia muutoin vakuutuksen kautta rahoitettavista päivärahaetuksista ja kuntoutusrahasta. Perhevapaakorvaus rahoitetaan työnantajan sairausvakuutusmaksuilla. Muilta osin kuluista 52 prosenttia rahoitetaan työnantajan sairausvakuutusmaksuilla ja 48 prosenttia palkansaajilta ja yrittäjiltä perittävillä päivärahamaksuilla.

Sairausvakuutuksen päivärahamaksun ja työnantajan sairausvakuutusmaksun maksuprosenttia tarkistetaan vuosittain ennen marraskuun 23. päivää annettavalla valtioneuvoston asetuksella siten, että maksujen tuotoilla ja valtion rahoitusosuudella voidaan kattaa työtulovakuutuksen kulut. Kulujen muutokset rahoitetaan siten, että valtion rahoitusosuuden vähentämisen jälkeen tarvittavat maksujen muutokset jakautuvat tasan päivärahamaksun ja työnantajan sairausvakuutusmaksun kesken.

Työnantajan sairausvakuutusmaksu on 1,53 prosenttia työtulovakuutuksen perusteena olevista palkoista vuonna 2021. Sairausvakuutuksen päivärahamaksu on vähintään 14 766 euron vuosituloista 1,36 prosenttia palkasta ja yrittäjätulosta. YEL-vakuutetun yrittäjän päivärahamaksu on 1,55 vahvistetusta työtulosta. Alle 14 766 euron vuotuisesta palkkatulosta päivärahamaksua ei peritä lainkaan ja vahvistetusta YEL-työtulosta päivärahamaksu on 0,19 prosenttia.

3.1.4 Lastenhoidon tuet

Lasten hoidon tukijärjestelmän tarkoituksena on tukea lapsen vanhempia ja muita huoltajia lapsen hoidon järjestämisessä sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Lasten hoidon tukia ovat kotihoidon tuki, yksityisen hoidon tuki, joustava hoitoraha ja osittainen hoitoraha. Lastenhoidon tuista säädetään laissa lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (1128/1996).

Lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki

Lasten kotihoidon tukea maksetaan, jos perheessä on alle kolmevuotias lapsi, joka ei ole kunnallisessa varhaiskasvatuksessa. Samoin edellytyksin kotihoidon tukea maksetaan myös yli kolmevuotiaasta adoptiolapsesta. Muistakin kotona hoidettavista yli kolmevuotiaista lapsista maksetaan kotihoidon tukea, jos samaan perheeseen kuuluu alle kolmevuotias lapsi tai adoptiolapsi, josta on oikeus kotihoidon tukeen. Lisäksi perheen muista alle kouluikäisistä lapsista voidaan maksaa kotihoidon tukea myös silloin, kun perheeseen on syntynyt tai syntymässä uusi lapsi, josta on oikeus vanhempainpäivärahoihin. Tällöin tukea maksetaan myös yli kolmevuotiaista lapsista.

Siltä ajalta, kun perheellä on oikeus vanhempainpäivärahoihin, kotihoidon tukena maksetaan kotihoidontuen hoitorahojen ja vanhempainpäivärahojen erotus. Käytännössä etuuskien yhteensovitus merkitsee sitä, että kotihoidon tukea ei välttämättä jää maksettavaksi, koska vanhempainpäivärahojen määrä on usein suurempi kuin kotihoidon tuen hoitorahojen. Äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana maksettavaa isyysrahaa ei soviteta yhteen kotihoidon tuen kanssa eikä se siten vaikuta kotihoidon tuen määrään.

Kotihoidon tuki maksetaan sille vanhemmalle tai muulle huoltajalle, joka pääasiallisesti hoitaa lasta. Lasta voi hoitaa kotona jompikumpi vanhemmista tai muu henkilö, esimerkiksi isovanhempi. Silloinkin tuki maksetaan hakemuksessa tuen saajaksi ilmoitetulle vanhemmalle tai muulle huoltajalle. Lasten kotihoidon tuki on veronalaista tuloa.

Oikeus kotihoidon ja yksityisen hoidon tukiin alkaa vanhempainrahakauden päättyttyä, lapsen ollessa noin yhdeksän kuukauden ikäinen.

Yksityisen hoidon tukea maksetaan alle kouluikäisestä yksityisessä varhaiskasvatuksessa olevasta lapsesta. Hoidon tuottaja voi olla varhaiskasvatustoimintaa harjoittava itsenäinen ammatinharjoittaja tai yritys taikka vanhemman kanssa työsopimuksen tehnyt henkilö.

Yksityisen hoidon tuki maksetaan hoidon tuottajalle, jolle tuki on veronalaista tuloa.

Oikeus kotihoidon tukeen päättyy, kun perheen nuorin lapsi täyttää kolme vuotta. Sama koskee lähtökohtaisesti myös adoptiolasta. Myös yli kolmevuotiaasta adoptiolapsesta on kuitenkin oikeus kotihoidon tukeen siihen saakka, kun vanhempainrahakauden alkamisesta on kulunut kaksi vuotta. Oikeus tukeen kuitenkin pääsääntöisesti päättyy viimeistään lapsen aloittaessa perusopetuksen.

Oikeus kotihoidon tukeen ja yksityisen hoidon tukeen päättyy kaikissa tapauksissa viimeistään heinäkuun lopussa sinä vuonna, jolloin lapsi siirtyy oppivelvollisena perusopetukseen.

Kotihoidon ja yksityisen hoidon tukiin kuuluu kaikista tukeen oikeuttavista lapsista maksettava hoitoraha sekä tulosidonnainen hoitolisä. Yksityisen hoidon tuen kokonaismäärä kuukaudessa ei kuitenkaan voi ylittää sitä määrää, jonka vanhempi tai muu huoltaja on sitoutunut maksamaan hoidon tuottajalle kuukausittain.

Kotihoidon tuen hoitoraha on porrastettu perheen lasten määrän ja iän mukaan. Hoitoraha vuoden 2021 tasossa on perheen yhdestä alle kolmevuotiaasta lapsesta noin 343 euroa, kustakin seuraavasta alle kolmevuotiaasta noin 102 euroa ja kustakin muusta yli kolmevuotiaasta, alle kouluikäisestä lapsesta noin 66 euroa kuukaudessa. Kotihoidon tuen hoitolisä maksetaan perheen yhdestä tukeen oikeuttavasta lapsesta. Sen täysi määrä on noin 184 euroa kuukaudessa.

Yksityisen hoidon tuen hoitoraha on noin 175 euroa kuukaudessa lasta kohden, jos lapsi on kokopäiväisessä hoidossa, ja noin 64 euroa kuukaudessa, jos lapsi on osapäiväisessä hoidossa.

Yksityisen hoidon tuen hoitolisää maksetaan perheen jokaisesta tukeen oikeuttavasta lapsesta. Sen täysi määrä on noin 147 euroa kuukaudessa lasta kohden.

Hoitolisät maksetaan täysimääräisenä, jos perheen kuukausitulot eivät ylitä perheen koon mukaan määräytyviä tulo rajoja. Tulona otetaan huomioon perheen veronalaiset työ- ja pääomatulot sekä verosta vapaat tulot lukuun ottamatta tiettyjä sosiaali etuuksia. Hoitolisistä päätettäessä perheen tuloina otetaan huomioon, mitä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain (1503/2016) 11 §:ssä säädetään.

Lakisääteistä kotihoidon tukea maksettiin vuoden 2019 aikana 89 700 henkilölle yhteensä 121 100 lapsesta. Saajien määrä väheni noin 6,4 prosenttia edellisvuodesta. Kotihoidon tuen saajista noin 7,5 prosenttia oli miehiä. Vuoden lopussa tuen piirissä oli noin 41 prosenttia niistä lapsista, joiden ikä oli yhdeksästä kuukaudesta kahteen vuoteen. Maakunnittain tarkasteltuna kotihoidon tuella hoidettujen lasten osuus vaihteli välillä 33—48 prosenttia. Osuus oli pienin Lapissa ja suurin Keski-Pohjanmaalla.

Joulukuussa 2019 keskimääräinen kotihoidon tuki yhdestä lapsesta oli 434 euroa kuukaudessa. Hoitolisää maksettiin yhdestä lapsesta keskimäärin 133 euroa kuukaudessa. Kaikista kotihoidon tuen saajista 43 prosenttia sai hoitolisää ja 33 prosenttia kuntalisää.

Vuonna 2019 yksityisen hoidon tuen saajia oli noin 16 200 ja tukea maksettiin noin 20 300 lapsesta. Yksityisen hoidon tuki oli yhdestä lapsesta keskimäärin 483 euroa kuukaudessa. Hoitolisää maksettiin keskimäärin 90 euroa kuukaudessa ja kuntalisää 363 euroa kuukaudessa. Yksityisen hoidon tuen saajien määrä on vähentynyt muutamana viime vuoden aikana. Osa kunnista tukee perheitä varhaiskasvatuksen palvelusetelillä.

Kotihoidon ja yksityisen hoidon tukien kunnallisen lisän maksamisesta päättää tukien rahoittajana kunta. Suomen Kuntaliiton syksyllä 2020 toteuttaman selvityksen mukaan kotihoidon tuen kuntalisää maksettiin 55 kunnassa, eli 20,9 prosentissa kyselyyn vastanneista kunnista. Kunnista 36 prosenttia ilmoitti maksavansa yksityisen hoidon tuen kuntalisää ja 36 prosenttia kertoi käyttävänsä palveluseteliä varhaiskasvatuspalvelujen järjestämisessä.

Selvityksen mukaan kuntakokoluokkien ja kuntien väliset painotukset maksuperusteissa vaihtelevat jonkin verran. Kotihoidon tuen kuntalisän maksaminen on selvästi muita yleisempää suurissa yli 100 000 asukkaan kunnissa, joista neljä kuntaa yhdeksästä kertoi maksavansa kuntalisää. Vähiten kuntalisää maksetaan 10 001—20 000 asukkaan kunnissa.

Kyselyssä ilmeni, että lähes kaikki (85 prosenttia) kotihoidon tuen kuntalisää maksavista kunnista olivat asettaneet erityisiä ehtoja lisän maksamiselle. Kuntalisää maksavista kunnista selvä enemmistö on edellyttänyt, että perheen kaikki lapset hoidetaan kotona (58 prosentissa ehtoja tuen maksamiselle asettaneista kunnista) tai että vanhempi hoitaa lastaan itse (56 prosentissa ehtoja asettaneista kunnista). Noin puolet kunnista oli myös edellyttänyt kuntalisän saamiseksi tietyn pituista kotihoidon tukikautta. Kuntalisää ei tyypillisesti makseta vanhempainrahakauden aikana.

Joustava hoitoraha ja osittainen hoitoraha

Joustava hoitoraha ja osittainen hoitoraha on tarkoitettu tukemaan perheen taloudellisia mahdollisuuksia hoitaa lasta osa-aikaisen työskentelyn ohella. Joustavaa hoitorahaa maksetaan alle kolmevuotiaan lapsen hoitoa varten ja osittaista hoitorahaa alaluokilla olevien koululaisten hoitoa varten.

Oikeus joustavaan hoitorahaan on Suomessa tosiasiallisesti asuvalla alle kolmevuotiaan lapsen vanhemmalla tai muulla huoltajalla, joka osallistuu lapsen hoitoon. Joustava hoitoraha on tarkoitettu myös lapsen kanssa eri taloudessa asuvalle vanhemmalle tai huoltajalle.

Joustavan hoitorahan saannin edellytyksenä on, että hakijan keskimääräinen viikoittainen työaika on tavanomaista lyhyempi. Hakijan ei tarvitse osoittaa, että työaikaa on lyhennetty nimenomaan lapsen hoidon vuoksi.

Joustavan hoitorahan määrä vuonna 2021 on noin 244 euroa kuukaudessa, jos työaika on enintään 22,5 tuntia viikossa tai enintään 60 prosenttia alan tavanomaisesta kokopäivätyön työajasta. Hoitorahaa maksetaan 163 euroa kuukaudessa, jos työaika on yli 22,5 mutta enintään 30 tuntia viikossa tai enintään 80 prosenttia alan tavanomaisesta kokopäivätyön työajasta.

Saadakseen joustavaa hoitorahaa vanhemman tai huoltajan on oltava työ- tai virkasuhteessa tai toimittava yrittäjien eläkelain (1272/2006) mukaisesti vakuutettuna yrittäjänä taikka maatalousyrittäjien eläkelain (1280/2006) 10 §:n mukaisesti vakuutettuna maatalousyrittäjänä. Oikeus joustavaan hoitorahaan kuuluu lisäksi vanhemmalle tai huoltajalle, joka on apurahansaajana vakuutettu maatalousyrittäjien eläkelain 10 a §:n mukaisesti.

Joustavaa hoitorahaa ei makseta, jos lapsen vanhempi tai muu huoltaja itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea. Etuuden maksaminen estyy myös silloin, kun kyseisellä vanhemmalla tai huoltajalla on oikeus äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan taikka osittaiseen vanhempainrahaan. Jos vanhemmalla tai huoltajalla ei ole oikeutta edellä mainittuihin etuuksiin, joustavaa hoitorahaa ei makseta sinä aikana, kun etuuksien maksamiselle sairausvakuutuslaissa säädetty aika jatkuu. Erityisäitiysrahan saaminen on myös esteenä joustavan hoitorahan maksamiselle.

Oikeus osittaiseen hoitorahaan on Suomessa tosiasiallisesti asuvalla vanhemmalla tai muulla huoltajalla, jonka keskimääräinen viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia. Osittainen hoitoraha on joustavan hoitorahan tavoin tarkoitettu myös lapsen kanssa eri taloudessa asuvalle vanhemmalle tai huoltajalle.

Osittaista hoitorahaa maksetaan lapsen perusopetuksen ensimmäisen ja toisen lukuvuoden ajalta sekä oppivelvollisuuskoulun aloittamista edeltävältä lukuvuodelta, jos lapsi osallistuu silloin oppivelvollisena esiopetukseen. Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, hoitorahaa maksetaan, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi perusopetuksessa päättyy.

Osittaisen hoitorahan määrä vuonna 2021 on noin 98 euroa kuukaudessa. Osittaisen hoitorahan hakijan on oltava työ- tai virkasuhteessa taikka toimittava yrittäjänä tai maatalousyrittäjänä. Joustavasta hoitorahasta poiketen apurahan saajalla ei ole oikeutta osittaiseen hoitorahaan. Osittaisen hoitorahan saanti estyy samoin perustein kuin joustavan hoitorahan saanti. Osittaista hoitorahaa ei myöskään makseta siltä ajalta, kun vanhemmalle tai muulle huoltajalle maksetaan joustavaa hoitorahaa.

Vuonna 2019 osittaisen hoitorahan saajia oli noin 16 000, joista noin 9 prosenttia oli miehiä. Hoitorahaa maksettiin vuoden lopussa 9 200 koululaisesta, mikä on noin 7,4 prosenttia lapsista, jotka ovat 7—8-vuotiaita.

Joustavaa hoitorahaa maksettiin vuoden aikana noin 18 800 vanhemmalle. Saajien määrä kasvoi hieman edellisvuodesta. Miesten osuus tuen saajista oli noin 10,4 prosenttia. Vuoden lopussa joustavaa hoitorahaa maksettiin noin 8 900 lapsesta, mikä on noin 8 prosenttia niistä lapsista, joiden ikä oli yhdeksästä kuukaudesta kahteen vuoteen.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan TEAS-hankkeena tehdyssä joustavan hoitorahan työllisyysvaikutuksia selvittäneessä tutkimuksessa⁵ ilmeni, että vuonna 2014 käyttöön otetun joustavan hoitorahan keskimääräinen työllisyysvaikutus oli jäänyt pieneksi, mutta uudistus lisäsi työllisyyttä ryhmissä, joiden on katsottu olevan vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta lasten kotona hoitamisen seurauksena.

Toimeenpano ja rahoitus

Kansaneläkelaitos vastaa lastenhoidon tukien toimeenpanosta. Tämä koskee myös kunnallisia lisä, jos asiasta on sovittu Kansaneläkelaitoksen ja kunnan kesken. Muussa tapauksessa kunnallisten lisien toimeenpanosta vastaa kunta. Valtio vastaa tukien rahoituksesta siltä osin, kun niitä maksetaan henkilöille, joilla ei ole kotikuntaa Suomessa.

3.1.5 Oikeus varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksut

Lainsäädäntö

Varhaiskasvatustilain (540/2018) 2 §:n mukaan varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on lain 3 §:n 10 kohdan mukaan toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä.

Lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen säädetään lain 12 §:ssä. Pykälän 1 momentin mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että lapsi ennen oppivelvollisuuslain (1214/2020) 2 §:ssä tarkoitettua oppivelvollisuuden alkamista saa varhaiskasvatusta päiväkodissa tai perhepäiväkodissa sen ajan päätyttyä, jolta voidaan suorittaa sairausvakuutuslaissa tarkoitettua äitiys- ja vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa. Varhaiskasvatusta ei kuitenkaan ole järjestettävä aikana, jolta voidaan suorittaa sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella maksettavaa isyysrahaa. Pykälän 2 momentin mukaan, jos lapsi ennen oppivelvollisuuslaissa tarkoitettua oppivelvollisuusiikää osallistuu perusopetuslain mukaiseen esiopetukseen tai muuhun esiopetuksen tavoitteet saavuttavaan toimintaan taikka perusopetukseen, varhaiskasvatusta järjestetään täydentävästi.

Subjektiiivisen varhaiskasvatusoikeuden alkaminen on siis nykyisin sidottu vanhempainrahakauden päättymiseen, jolloin lapsi on noin yhdeksän kuukauden ikäinen. Kirjauksesta huolimatta myös tätä nuoremmalle lapselle on voitu perheen tarpeesta johtuen antaa varhaiskasvatusta. Nykyisin osittaisen vanhempainrahakauden aikana ei ole oikeutta varhaiskasvatukseen.

Varhaiskasvatustilain 14 § säätelee varhaiskasvatuksen ja lasten hoidon tukien välistä suhdetta seuraavasti: ”Lapsen vanhemmilla tai muilla huoltajilla, jotka eivät valitse kunnan järjestämää 12 pykälän mukaista varhaiskasvatuspaikkaa, on lapsen muulla tavalla tapahtuvan hoidon tai varhaiskasvatuksen järjestämiseksi oikeus lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaiseen tukeen mainitussa laissa tarkemmin säädettävällä tavalla.” Kunnan järjestämä varhaiskasvatus ja mainitun lain mukaiset tuet ovat siis toisensa poissulkevia.

⁵ Tuomas Pekkarinen, Juha Tuomala: Joustavan hoitorahan työllisyysvaikutusten arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:46.

Isyyssvapaan käyttöä on edistetty säännöksellä varhaiskasvatuspaikan säilyttämisestä isyyssvapaan ajalta. Varhaiskasvatuslain 15 §:n mukaan oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyy, vaikka lapsi ei ole varhaiskasvatuksessa sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen isyyssrahaajaksojen aikana. Isyyssrahaajakoista johtuvasta poissaolosta on ilmoitettava päiväkotiin tai perhepäiväkotiin viimeistään kaksi viikkoa ennen sen suunniteltua aloittamispäivää. Sen sijaan esimerkiksi kotihoidon tuen käytöstä johtuvien poissaolojen aikana ei ole turvattu paikan säilymistä. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedossa ei ole, kuinka paljon mainittua 15 §:ää on sovellettu, eikä tiedossa ole että sen soveltamiseen olisi liittynyt ongelmatilanteita. Kansaneläkelaitoksen tilaston⁶ mukaan suurin osa isistä pitää vapaata lapsen syntymän yhteydessä samaan aikaan, kun lapsen äiti on äitiys- tai vanhempainvapaalla, jolloin lapset eivät vielä ole varhaiskasvatuksen piirissä.

Lapsen poissaolosta ilmoittaminen kytkeytyy muun muassa henkilöstön oikeaan resursointiin ja lapsen suunnitelmallisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä, kelpoisuusvaatimuksista, mitoituksista ja ryhmien muodostamisesta säädetään varhaiskasvatuslain luvuissa kuusi ja seitsemän. Lain 34 §:n mukaan varhaiskasvatuksen ryhmät tulee muodostaa ja tilojen suunnittelu ja käyttö järjestää siten, että varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet voidaan saavuttaa. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksista säädetään yksityiskohtaisesti varhaiskasvatuksesta annetussa asetuksessa (753/2018). Varhaiskasvatuksen toteuttamista ohjataan lain 21 §:n mukaan Opetushallituksen laatimilla varhaiskasvatussuunnitelman perusteilla.

Kunnallisen varhaiskasvatuspaikan hakemisesta säädetään lain 17 pykälässä seuraavasti: ”Lapsen vanhemman tai muun huoltajan, joka haluaa lapselle 12 §:n mukaisen kunnan järjestämän varhaiskasvatuspaikan, on tehtävä sitä koskeva hakemus viimeistään neljä kuukautta ennen kuin lapsi tarvitsee paikan. Mikäli varhaiskasvatuksen tarve johtuu työllistymisestä, opinnoista, koulutuksesta tai muutosta toiseen kuntaan työn tai opintojen takia eikä tarpeen alkamisajankohta ole ennakoitavissa, varhaiskasvatuspaikkaa on haettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen kuin lapsi tarvitsee paikan.” Yleensä, kun paikkaa haetaan, perheen tiedossa on jo, tarvitaanko osa-aikaista vai kokoaikaista varhaiskasvatuspaikkaa.

Varhaiskasvatuksen järjestäminen perustuu lain 18 §:n mukaan päätökseen tai sopimukseen. Lapsikohtaisesta varhaiskasvatusajasta sovitaan tarkemmin varhaiskasvatuksen toimipaikassa, kun päätös paikasta on saatu. Varhaiskasvatusaika muutetaan tarpeen mukaan. Sovittu varhaiskasvatusaika vaikuttaa varhaiskasvatuksesta perittävään asiakasmaksuun. Asiakasmaksuista säädetään laissa varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista (1503/2016, jäljempänä asiakasmaksulaki).

Asiakasmaksulaisissa säädetään kunnallisen varhaiskasvatuksen enimmäismaksuista. Yksityisen varhaiskasvatuksen enimmäismaksuista ei ole säädetty ja asiakasmaksut perustuvat palveluntuottajan ja perheen väliseen sopimukseen. Maksut perustuvat huoltajien tuloihin, perheen koon sekä lapselle sovittuun varhaiskasvatusaikaan. Maksut ovat kuukausimaksuja. Lain 5 §:n mukaiset kokoaikaisen varhaiskasvatuksen maksut koskevat lasta, joka on varhaiskasvatuksessa keskimäärin vähintään 35 tuntia viikoittain. Tämän tuntimäärän alle jäävää varhaiskasvatusta koskee lain 6 §, jossa säädetään osa-aikaisen varhaiskasvatuksen kuukausimaksusta.

Asiakasmaksulain 9 §:n 1 momentin mukaan laissa säädetty kuukausittainen maksu peritään myös lapsen tilapäisen poissaolon ajalta. Pykälän 2 momentin mukaan edellä 1 momentissa säädetystä poiketen, jos lapsi on sairautensa vuoksi poissa varhaiskasvatuksesta yli kymmenen

⁶ Tilastokatsaus 10/2019.

päivää kalenterikuukauden aikana, kyseiseltä kuukaudelta peritään puolet tässä laissa säädetystä kuukausimaksusta. Sairaudesta johtuvan poissaolon kestäessä koko kalenterikuukauden maksua ei peritä lainkaan. Maksua ei myöskään saa periä niiltä päiviltä, joina lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen isyysrahajaksojen ajan. Jos lapsi on muusta syystä poissa varhaiskasvatuksesta koko kalenterikuukauden, maksuna peritään puolet kuukausimaksusta.

Asiakasmaksulain 12 §:n mukaan varhaiskasvatusmaksu määrätään toistaiseksi. Maksu on kuitenkin tarkistettava silloin, kun perheen maksukyky on olennaisesti muuttunut, on ilmeistä, että maksua määrättäessä huomioon otettavat perheen olosuhteet ovat muuttuneet, lapsen varhaiskasvatusaika muuttuu tai maksu osoittautuu virheelliseksi. Käytännössä maksut määrätään nykyisin koskemaan koko toimintavuotta eikä maksuja tarkisteta, ellei maksuperusteissa tapahtunut muutos ole kestänyt vähintään noin kolmen kuukauden pituista jaksoa.

Tilastotietoja

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) vuoden 2019 tilastoraportin⁷ mukaan varhaiskasvatukseen osallistui kaikkiaan 253 727 lasta vuonna 2019. Määrä vastaa noin 77 prosenttia väestön 1—6-vuotiaista lapsista⁸.

Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrissä on suurta eroa lasten iän mukaan. Alle 1-vuotiaat ovat pääosin kotona vanhempien ollessa vanhempain- tai hoitovapaalla. Alle 1-vuotiaista lapsista 434 (0,9 prosenttia) osallistui joko kunnan tai yksityisen tahon järjestämään varhaiskasvatukseen päiväkodeissa tai perhepäivähoidossa. Alle 1-vuotiaista lapsista 260 oli koko-aikaisessa kunnan järjestämässä tai ostopalveluna järjestetyssä varhaiskasvatuksessa ja 49 alle 1-vuotiaista osa-aikaisessa varhaiskasvatuksessa. Kansaneläkelaitoksen yksityisen hoidon tukea saaneet ja varhaiskasvatuksen palveluseteliä käyttäneet lapset eivät sisälly näihin viimeksi mainittuihin lukumääriin.

Yksivuotiaista varhaiskasvatukseen osallistui 17 907 lasta, mikä on 37,2 prosenttia vastaavan ikäisestä väestöstä ja kaksivuotiaista lapsista jo 69,1 prosenttia oli varhaiskasvatuksessa. Viisivuotiaista lapsista varhaiskasvatuksen piirissä oli lähes 91 prosenttia. Esiopetuksen lisäksi järjestettävässä varhaiskasvatuksessa oli kuusivuotiaista lapsista 82,1 prosenttia. Ikävuosittain oleviin tietoihin sisältyvät sekä kunnan että yksityisen tahon järjestämään varhaiskasvatukseen osallistuvat lapset.

Kunnan myöntämän palvelusetelin turvin varhaiskasvatusta järjestettiin vuonna 2019 yhteensä 31 856 lapselle. Palveluseteliä käyttävien lasten osuus oli 13 prosenttia varhaiskasvatuksessa olleista lapsista.

Kansaneläkelaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2019 yksityisen hoidon tuen saajia oli noin 16 200 ja tukea maksettiin noin 20 300 lapsesta.

Kuntien ja kuntayhtymien omissa tai ostopalveluna hankitussa varhaiskasvatuksessa kuntien kustantamassa päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa osallistui enemmistö (76 %) lapsista (208 947) kokoaikaiseen varhaiskasvatukseen, osa-aikaisen varhaiskasvatuksen osuus oli 24 prosenttia.

⁷ THL Tilastoraportti 33/2020.

⁸ Väestörakenne 2019, Tilastokeskus.

Varhaiskasvatuksen tietotuotantoa on kehitetty voimakkaasti ja vuonna 2018 syyskuussa voimaan tulleessa varhaiskasvatuslaissa on säännökset myös varhaiskasvatuksen tietovarannosta (Varda). Varhaiskasvatuslain mukaan kunnat, kuntayhtymät sekä yksityiset varhaiskasvatuksen palveluntuottajat tallentavat varhaiskasvatuslain 70 §:ssä määritellyt tiedot Vardaan. Varhaiskasvatustoimijat tallentavat Vardaan tietoa varhaiskasvatuksen toimipaikoista, varhaiskasvatukseen osallistuvista lapsista, henkilöstöstä, varhaiskasvatuksessa olevien lasten huoltajista sekä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista. Vardan käyttöönottojen aikataulut ja tallentamisen siirtymäajat huomioiden varhaiskasvatuslain vaatimat tiedot löytyvät Vardasta vuodesta 2021 lähtien. Lasten osalta tietovarantoon kerätään mm. varhaiskasvatusoikeuden tuntimääräinen laajuus ja sen käyttöön liittyvät tiedot. Lasten varhaiskasvatusajasta tallennetaan suunniteltu tieto, esimerkiksi varhaiskasvatuspäätöksessä tai -sopimuksessa sovittu tuntimäärä. Jos lapsen varhaiskasvatusaika muuttuu alkuperäisestä ajasta pitemmäksi, tietoa päivitetään. Tietovarantoon ei tallenneta lapsen varhaiskasvatuksesta toteumatietoa, kuten poissaolotietoja tai poissaoloista johtuvia väliaikaisia muutoksia asiakasmaksuissa. Näin ollen perhevapaiden seuranta Vardatietovarannon avulla ei nykyään ole mahdollista.

3.1.6 Työsopimuslain ja erityisopimuslain mukaiset perhevapaat ja joustavat työjärjestelyt

3.1.6.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin säädetään työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Luvussa on säännökset äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta, hoitovapaasta, tilapäisestä hoitovapaasta sekä poissaolosta pakottavan perhesyyn vuoksi. Luvussa säädetään myös sopimukseen perustuvasta poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi ja lisäksi muun muassa vapaiden jaksottamisesta ja niiden käyttöön liittyvistä menettelytavoista sekä työntekijän oikeudesta palata työhönsä perhevapaan päättymisen jälkeen.

Merityölainsäädännön soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden perhevapaoikeuksista säädetään erityisopimuslain (756/2011) 5 luvussa, joka vastaa suurelta osin työsopimuslain 4 lukuun. Vanhempainvapaan jaksoja, osittaista hoitovapaata, perhesyistä johtuvia poissaoloja ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta koskeva sääntely kuitenkin poikkeaa työsopimuslaista jäljempänä selostettavalla tavalla.

Työsopimuslaissa ja erityisopimuslaissa säädettyjen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pituus ja ajankohta määräytyvät sairausvakuutuslaissa säädettyjen vanhempainpäivärahaaikojen mukaisesti siten kuin sairausvakuutuslain 9 luvussa säädetään vanhempainpäivärahoista.

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (1986/609) 8 §:ssä kielletään syrjintä työelämässä muun muassa vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella ja työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä säädetään raskaana olevien tai perhevapaita käyttävien erityisestä irtisanomissuojasta.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 6 luvun 29 §:ssä on viittaus työsopimuslain 4 lukuun. Näin ollen kunnallisen viranhaltijan perhevapaoikeudet määräytyvät samalla tavalla kuin työsuhteisilla työntekijöillä. Valtion virkamiesten perhevapaista on sovittu virkaehtosopimuksin. Sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa että valtion virkamieslaissa on lisäksi säännökset raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien irtisanomissuojasta. (8 luvun 38 § kunta ja valtio 7 luvun 25 §). Kirkkolain (1054/1993) 6 luvun 43 §:n viittaussäännöksen mukaan viranhaltijalla on oikeus saada virkavapaita perhevapaiden vuoksi siten kuin työsopimuslaissa säädetään.

Äitiysvapaa

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin ja merityösopimuslain 5 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslain 9 luvun 3 §:ssä tarkoitettu äitiysrahakausi. Äitiysvapaa alkaa äidin valinnan mukaan 50—30 arkipäivää ennen lasten syntymäaikaa. Jos lapsi syntyy enneaikaisesti, äitiysvapaa alkaa lapsen syntymästä. Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää sen alkamisesta. Kuukausina laskettuna vapaan pituus on 4,2 kuukautta, ja vapaa on yksinomaan äidin käytettävissä. Äitiysvapaata tai sen osaa ei ole mahdollista luovuttaa isälle vanhempainvapaana käytettäväksi.

Isyysvapaa

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin ja merityösopimuslain 5 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettu isyysrahakausi.

Isyysvapaa on enintään 54 arkipäivää eli noin yhdeksän viikkoa. Isä voi aloittaa isyysvapaan pitämisen, kun lapsi syntyy tai adoptoidaan perheeseen. Hän voi olla kotona yhtä aikaa äidin tai adoptioäidin kanssa valintansa mukaan 1—18 arkipäivää sinä aikana, jolloin äiti saa äitiys- tai vanhempainrahaa taikka adoptioäiti saa adoptioäidin vanhempainrahaa. Isä voi käyttää mainitut 18 arkipäivää yhdenjaksoisesti tai jakaa ne enintään neljään jaksoon. Halutessaan isä voi myös käyttää kaikki 54 isyysrahapäivää äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeen. Isyysvapaapäivät on käytettävä viimeistään siihen mennessä, kun lapsi on täyttänyt kaksi vuotta tai ennen kuin adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

Vanhempainvapaa ja hoitovapaa

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitettu vanhempainrahakausi. Vanhempainvapaa kestää siten 158 arkipäivää eli noin 6,3 kuukautta välittömästi äitiysvapaan jälkeen. Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Merityösopimuslain 5 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia.

Vanhempainvapaan jälkeen vanhemmilla on oikeus hoitovapaaseen, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu, kunnes lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, mutta kuitenkin enintään siihen saakka, kunnes lapsi aloittaa koulun.

Tämänkin jälkeen perhevapaat voivat jatkua osittaisena hoitovapaana, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Hoitovapaan ja osittaisen hoitovapaan pitämisestä vanhemmat sopivat keskenään ja ne koskevat myös samassa taloudessa vakituisesti asuvien lasten hoitoa.

Vanhempainvapaasta ilmoittaminen

Työsopimuslain 4 luvun 3 a §:ssä säädetään äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittamisesta. Työnantajalle on ilmoitettava vapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on

kuitenkin yksi kuukausi. Merityösopimuslain 5 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan pääsääntöinen ilmoitusaika on kaksi kuukautta, mutta lyhyemmissä, enintään 25 arkipäivää kestävässä perhevapaissa, ilmoitusaika on yksi kuukausi.

Edellä mainitusta voidaan kuitenkin poiketa, jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista. Tällöin työntekijällä on oikeus noudattaa kuukauden ilmoitusaikaa, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on kieltäytyessään kuukauden ilmoitusajasta esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

Voimassa olevaa työsopimuslain 3 a §:ää säädettyessä (HE 44/2006 vp, s. 11—12) on katsottu, että perhevapaan ajankohdasta ja vapaan pituudesta annettu ilmoitus sitoo työntekijää, ellei ajankohdan muuttamiselle ole lapsen hoitoedellytysten muuttumisesta johtuvaa perusteltua syytä. Pääsääntönä olevaa kahden kuukauden ilmoitusaikaa ja lyhyempiä, enintään 12 arkipäivää kestäviä vanhempainvapaata koskeva yhden kuukauden ilmoitusaika on katsottu kohtuulliseksi niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta.

Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävää vapaata koskevat vastaavat kahden tai yhden kuukauden ilmoitusajaksäännökset, jos mahdollista. Erityissäännös on tarpeen, sillä ilmoitus adoption toteutumishetkestä voi tulla niin myöhäisessä vaiheessa, ettei normaalien ilmoitusaikojen noudattaminen ole mahdollista. Työntekijän tulisi näissäkin tapauksissa ilmoittaa työnantajalle hoitovapaalle jäämisestään mahdollisimman varhain (HE 44/2006 vp, s. 11).

3.1.6.2 Toimeentulo perhevapaan aikana

Työsopimuslain 4 luvun 8 §:n mukaan työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa työsopimuslain 4 luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansion menetykset, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

Merityösopimuslain 5 luvun 10 §:n 1 momentissa säädetään, ettei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa perhevapaiden ajalta. Sääntely kuitenkin poikkeaa työsopimuslaista äitiysvapaan palkallisuuden osalta. Työntekijän työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin sairausajan palkan maksamisesta säädetään merityösopimuslain 2 luvun 10 §:ssä.

Vanhempainvapaalla oleva työntekijä on oikeutettu vanhempainpäivärahaan sairausvakuutuslaissa säädettyjen edellytysten mukaisesti. Äitiysrahan, erityisäitiysrahan, isyysrahan määrä täyttää raskaussuojeludirektiivin ja työelämän tasapainodirektiivin edellytykset vähintään sairauspäivärahan tasosta. Vanhempainpäivärahan määrä täyttää työelämän tasapaino -direktiivin edellytyksen korvauksen tasosta. Jäsenvaltio voi määritellä korvauksen siten, että sillä helpote-

taan kummankin vanhemman mahdollisuutta pitää vanhempainvapaata. Käytännössä jäsenvaltiot voivat päättää korvauksen tasosta. Lisäksi useissa työehtosopimuksissa on äitiys- ja isyysvapaan palkallisuutta koskevia määräyksiä.

Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n tai merityösopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaisesti sovitulla osittaisella vanhempainvapaalla on mahdollista saada osittaista vanhempainrahaa.

3.1.6.3 Joustavat työjärjestelyt

Kansallinen lainsäädäntö antaa mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen kunkin perheen tarpeiden mukaisesti. Joustomahdollisuuksia tarjoavat esimerkiksi työnteko äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana, osittainen hoitovapaa, tilapäinen hoitovapaa sekä työaikalaikiin perustuvat joustavat työaikajärjestelyt.

Työnteko äitiysrahakauden aikana

Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n ja merityösopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaisesti vanhemmalla on mahdollisuus tehdä työtä äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana. Äitiysrahakauden aikana työntekijä saa tehdä työnantajan suostumuksella sellaista työtä, joka ei vaaranna hänen tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työnteko ei kuitenkaan ole sallittua kahden viikon aikana ennen laskettua aikaa eikä synnytystä seuraavan kahden viikon aikana. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Osittainen vanhempainvapaa

Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n 2 momentin ja merityösopimuslain 5 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyön ehdoista vanhempainrahakauden aikana. Jos sopimukseen osa-aikatyön keskeyttämisestä tai ehtojen muuttamisesta ei päästä, työntekijällä on perustellusta syystä oikeus keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa. Osittaisen vanhempainvapaan ajalta työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista osittaista vanhempainrahaa.

Osittainen hoitovapaa

Työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 5 §:ssä säädetään osittaisesta hoitovapaasta. Työntekijä, joka on viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut yhteensä vähintään kuusi kuukautta saman työnantajan työssä, voi saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi. Osittaista hoitovapaata voi saada, kunnes perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy tai pidennetyn oppivelvollisuuden piirissä olevan lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheu-

tuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, työnantajan on annettava hänelle osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyt työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa. Merityösopimuslain 5 luvun 4 §:n säännökset osittaisesta hoitovapaasta vastaavat pääosin työsopimuslakia. Kuitenkin silloin, jos osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, osittainen hoitovapaa annetaan merityösopimuslain 5 luvun 5 §:n 3 momentin mukaan lyhentämällä työntekijän työaika puoleen vastaavaa työtehtävää hoitavan kokoaikaisen työntekijän työajasta aluksella käytössä olevan vuorottelujärjestelmän mukaisesti.

Työsopimuslain 4 luvun 5 §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 6 §:ssä edellytetään osittaisella hoitovapaalla olevan työntekijän sopivan työnantajan kanssa hoitovapaan keskeyttämisestä. Jos keskeyttämisestä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan noudattaen vähintään kuukauden ilmoitusaikaa.

Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijällä on työsopimuslain 4 luvun 6 §:n ja merityösopimuslain 5 luvun 7 §:n mukainen oikeus jäädä enintään neljän työpäivän pituiselle tilapäiselle hoitovapaalle lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan sairastuessa äkillisesti. Tilapäiselle hoitovapaalle voi jäädä alle 10 vuotiaan lapsen hoitamiseksi. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista ja esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

Etätyö

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn järjestämisestä etätyönä, jos työtehtävät sen sallivat. Työntekijällä ei kuitenkaan ole ehdotonta oikeutta etätyöhön, vaan asia kuuluu työnantajan päättävältään. Digitalisaation myötä joustavat työn organisointimuodot ovat lisääntyneet. Asiantuntijatyössä tehtävien sidonnaisuus aikaan ja paikkaan on vähentynyt, mikä osaltaan helpottaa työntekijän ja hänen perheensä tarpeiden huomioimista (HE 158/2018 vp, s. 35—36).

3.1.6.4 Työaikalain mukaiset joustavat työaikajärjestelyt

Vanhemmat voivat hyödyntää myös työaikalainsäädännön mukaisia joustavia työaikajärjestelyjä, joiden käyttömahdollisuuksia lisättiin työaikalain uudistamisen yhteydessä muun muassa perhe- ja työelämän yhteensovittamisen helpottamiseksi. (HE 158/2018 vp, s. 37). Työaikalain (872/2019) 4 luvun mukaisesti työnantajan ja työntekijän välillä on mahdollista sopia esimerkiksi liukuvasta työajasta, joustotyöajasta tai lyhennetyistä työajasta. Uusi työaikalaki mahdollistaa myös sopimisen niin sanotun työaikapankin käyttöönotosta työpaikalla riippumatta siitä,

onko työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa sitä koskevia määräyksiä. Jäljempänä selostettavat joustavat työaikajärjestelyt eivät koske erityyppisiä työaikajärjestelyjä, jotka kuuluvat työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä.

Vuoden 2018 työolobarometrin mukaan joustavat työaikajärjestelyt ovat yleistyneet 2000-luvun puolivälistä viime vuosiin saakka, mutta kasvu on sittemmin tasaantunut.⁹ Vuoden 2020 alusta voimaan tulleen uuden työaikalain myötä mahdollisuudet joustavien työaikajärjestelyjen käyttämiseen ovat kuitenkin lisääntyneet. Mahdollisuus omaan elämäntilanteeseen sopiviin työaikoihin koetaan tärkeimmäksi tekijäksi työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa.¹⁰

Liukuva työaika

Yleisin työntekijän aloitteesta käyttöön otettava työaikojen joustomuoto on liukuva työaika eli järjestely, jossa työntekijä voi tietyissä rajoissa vaikuttaa työpäivän alkamisen ja päättymisen ajankohtaan. Liukuvaan työaikaan on lisäksi useilla työpaikoilla yhdistetty jo pitkään työehtosopimusmääräyksiin perustuva työaikapankki, joka mahdollistaa saldovapaiden käytön (HE 158/2018 vp, s. 15). Uudessa työaikalaissa sovitavissa olevaa liukuma-aikaa on pidennetty aiemmin voimassa olleeseen työaikalakiin (605/1996) verrattuna kolmesta tunnista neljään tuntiin, mikä on lisännyt työntekijän näkökulmasta joustavuutta työajan sijoittelun suhteen.

Työaikalain 12 §:ssä säädetyllä tavalla työnantaja ja työntekijä saavat yleistyyä koskevasta työaikalain 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovitussa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Lain esitöissä (HE 158/2018 vp, s. 87) todetaan, että liukumia on mahdollista käyttää esimerkiksi päivän aluksi ja päätteeksi. Lisäksi voidaan sopia myös siitä, että liukuma on työntekijän käytettävissä ilta-aikana eikä vain välittömästi normaalityöajan päättymisen jälkeen. Edellä mainitut liukuvan työajan joustomahdollisuudet helpottavat erityisesti pienten lasten vanhempien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Liukuma-aika lyhentää tai pidentää vuorokautista työaika, mikä mahdollistaa työ- ja perhe-elämän joustavamman yhteensovittamisen kulloisenkin tilanteen mukaan. Liukuvan työajan käyttö sopii erityisesti sellaisiin töihin, joissa työntekijän työtehtävät eivät edellytä läsnäoloa työpaikalla koko työpäivän aikaa (HE 158/2018 vp, s. 86).

Joustotyöaika

Uuden työaikalain 13 §:n mukaan on mahdollista sopia niin sanotusta joustotyöajasta. Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaika koskevasta työaikaehdosta, jonka mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itseään päättää.

Lain esitöiden (HE 158/2018 vp, s. 88) mukaan joustotyöajasta säätämisen taustalla ovat työajan jouston tarpeet, jotka ovat muuttuneet erityisesti vaativassa asiantuntijatyössä. Joustotyö soveltuu työhön, joka ei ole sidottu määrättyyn aikaan tai työntekopaikkaan. Joustotyössäkin työtä

⁹ TEM julkaisuja 2019:51 s. 39.

¹⁰ Väestöliitto, Tiia Sorsa ja Anna Rotkirch: Perhebarometri 2020.

tehdään lähtökohtaisesti vain arkipäivisin. Sopia voitaisiin kuitenkin myös siitä, että työtä tehdään useampana kuin viitenä päivänä viikossa tai vastaavasti, että tehtäisiin vain esimerkiksi neljäpäiväistä viikkoa.

Työaikapankki

Työaikalain uudistuksen yhteydessä työaikalakiin lisättiin uusi työaikapankkia koskeva 14 §. Työaikapankkia koskevia määräyksiä on myös monissa työehtosopimuksissa. Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa työaikalain 14 §:ssä säädettyissä rajoissa. Työaikapankin käyttöönotto edellyttää henkilöstön tai 14 §:n 1 momentissa mainittujen henkilöstön edustajien ja työnantajan välistä sopimusta.

Työntekijän suostumuksella työaikapankkiin voidaan siirtää lisä- ja ylityötunteja, liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja sekä lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia sen jälkeen, kun ne on ensin muutettu aikamääräisiksi. Esimerkiksi liukumasaldojen siirtomahdollisuus työaikapankkiin joustavoittaa työntekijän mahdollisuuksia pitää palkallisia vapaitaan, mikä osaltaan helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista (HE 158/2018 vp, s. 54).

Lyhennetty työaika

Työaikalain 15 §:ssä säädetään lyhennetystä työajasta. Säännös soveltuu tilanteisiin, joissa työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä kuin työsopimuslain 4 luvun 4 ja 5 §:ssä tarkoitetun osittaisen hoitovapaan vuoksi tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan. Tällöin työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Voimassa olevan työaikalain lyhennettyä työaikaa koskeva säännös vastaa aiemmin voimassa ollutta säännöstä lyhennetystä työajasta. Kumottua työaikalakia (605/1996) koskevissa esitöissä (HE 34/1996 vp) todetaan nykyistä 15 §:ää vastaavan aiemman työaikalain 15 §:n 1 momentin osalta, että esimerkiksi sairaan läheisen hoito voisi olla peruste lyhennetystä työajasta sopimiselle. Kyse on yksilöllisestä järjestelystä, jonka tarkoituksena on olla luonteeltaan joustava. Työaikaa lyhennetään aiemmasta joko lain tai sopimuksen perusteella määräytyneestä työajasta.

Työaikalain uudistuksessa lyhennettyä työaikaa koskevaan 15 §:ään lisättiin uusi 4 momentti, jonka mukaan työnantajan on kieltäytyessään 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä. Lain yksityiskohtaisten perusteluiden (HE 158/2018 vp, s. 93) mukaan uuden säännöksen tavoitteena on, että työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitetäisiin työpaikalla mahdollisimman tarkoin ja ratkaisu perustettaisiin oikeisiin faktoihin.

3.1.6.5 Omaisen ja läheisen hoitamiseen liittyvät vapaat

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n mukaisesti työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin mahdollista ja työnantajan pyynnöstä poissaolon perusteesta on esitettävä luotettava selvitys. Merityösopimuslain 5 luvun

9 §:ssä säädetään vastaavalla tavalla työntekijän oikeudesta poissaoloon pakottavista perhe-syistä, mutta oikeuden käyttämisen edellytyksenä on lisäksi, ettei alus työntekijän poissaolon vuoksi tule merikelvottomaksi.

Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi

Työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n nojalla työntekijällä on sopimukseen perustuva oikeus poissaoloon perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä. Merityösopimuslain 5 luvun 8 §:n 1 momentin sääntely poikkeaa edellä mainitusta siltä osin, että työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta. Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta.

3.1.6.6 Perhevapaita käyttävien irtisanomissuoja, oikeus palata työhönsä ja syrjinnän kielto

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/186/609), jäljempänä tasa-arvolaki, 7 §:ssä kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Tasa-arvolain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettua välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on eri asemaan asettaminen raskaudesta ja synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää puolestaan on 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettu eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolain 8 §:n 1 momentin 5 kohdan mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä, jos työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella. Tasa-arvolain 8 §:n mukaan kiellettyä syrjintää on lisäksi esimerkiksi se, että työnantaja palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta tai palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Määräaikaisen työsuhteen kestoa ei voi rajoittaa vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu.

Tasa-arvolain 9 a §:n mukaisesti syrjintäolettan syntyessä sovelletaan syrjinnän kieltoon liittyvässä asiassa jaettua todistustaakkaa. Lain tarkoittaman kielletyn syrjinnän kohteeksi joutuneen työntekijän esittäessä asiaa käsittelevässä tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa seikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on syrjintä sukupuolen perusteella, vastaajan, kuten työnantajan, on osoitettava, ettei sukupuolten välistä tasa-arvoa ole loukattu, vaan että menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

Työnantaja on muutoinkin tasa-arvolain 6 §:n mukaisesti velvollinen edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Säännöksen mukaan työnantajan tulee tasa-arvon edistämiseksi, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, esimerkiksi helpottaa naisten ja miesten osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Tasa-arvolain 8 §:n työelämää koskevan syrjinnän kiellon rikkomisesta on säädetty työnantajalle 11 §:n mukainen hyvitysseuraamus.

Lisäksi on säädetty työsopimuslain 7 luvussa raskauteen ja perhevapaan käyttöön liittyvästä tehostetusta irtisanomissuojasta. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys raskaudestaan. Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän työsopimuksen voi päättää työntekijästä johtuvasta syystä ainoastaan silloin, kun työnantajalla on siihen työsopimuslain mukainen asiallinen ja painava syy, jolla ei ole liittymäkohtia raskaudentilaan tai perhevapaan käyttöön.

Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai muuta kuin 4 luvun 7 a §:ssä säädettyä perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, katsotaan irtisanomisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta. Työsopimuslain presumptiosäännös suojaa myös perhevapaan käyttöä suunnittelevaa ja perhevapaalla olevaa työntekijää. Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Säännökset ovat sukupuolineutraaleja.

Työsopimuslain 7 luvun 9 §:n mukaan perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

Vastaavalla tavalla on säädetty perhevapaalla olleen työntekijän työhönpaluuoikeudesta merityösopimuslain 5 luvun 11 §:ssä ja työntekijän tehostetusta irtisanomissuojasta samaisen lain 8 luvun 8 §:ssä. Kirkkolain 6 luvun 53 §:ssä viitataan perhevapaita käyttäneiden tai raskaana olevien viranhaltijoiden osalta työsopimuslain irtisanomissuojasääntelyyn.

Syrjinnän kiellon noudattamisen valvonta

Tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa (1328/2014) sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014) säädetään tasa-arvoviranomaisista. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain noudattamista, sekä muun muassa edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista ja seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla. Tasa-arvovaltuutettu valvoo erityisesti syrjinnän kieltojen noudattamista, mukaan lukien syrjintää vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

3.1.7 Työehtosopimusten perhevapaita koskevat määräykset

Äitiysvapaa

Kaikissa tarkastelluissa työehtosopimuksissa on määräyksiä äitiysvapaan palkallisuudesta. Palkallisen äitiysvapaan ajalta työnantajalla on pääsääntöisesti oikeus saada työntekijän sijasta sairausvakuutuslain mukainen päiväraha. Työehtosopimusten mukaan äitiysvapaalle jäävällä työntekijällä on oikeus joko täyteen palkkaan tai palkan ja äitiyspäivärahan erotukseen kolmen kuukauden tai 72 arkipäivän ajalta. Useimpien työehtosopimusten perusteella työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan. Palkallisuuden edellytykseksi on pääsääntöisesti asetettu se, että työn-

tekijä on työskennellyt työnantajan palveluksessa tietyn ajanjakson ennen laskettua aikaa. Edellytetty työsuhteen kesto vaihtelee tarkastelluissa työehtosopimuksissa kahdesta yhdeksään kuukauteen, mutta useimmiten edellytyksenä on kuusi kuukautta jatkunut työsuhde.

Isyysvapaa

Useimmissa työehtosopimuksissa on määräyksiä isyysvapaan palkallisuudesta. Isyysvapaan pituuden osalta tarkastelluissa työehtosopimuksissa viitataan pääsääntöisesti sairausvakuutuslain mukaisiin isyysrahakausiin. Palkallisen isyysvapaan kesto vaihtelee kolmesta 22 päivään, mutta yleisimmillään palkallinen jakso on kuusi päivää. Palkallisen isyysvapaan ajalta työnantajalla on pääsääntöisesti oikeus saada työntekijän sijasta sairausvakuutuslain mukainen päiväraha. Selvityksen mukaan joissain työehtosopimuksissa ei ole lainkaan määräyksiä isyysvapaan palkallisuudesta. Palkan käsite vaihtelee työehtosopimusmääräyksissä, mutta useimmiten sillä tarkoitetaan joko täyttä palkkaa, keskituntiansion mukaista palkkaa tai palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen isyysrahan erotusta. Pääsääntöisesti työehtosopimusmääräykset asettavat palkallisen isyysvapaan edellytykseksi sen, että työntekijä on ehtinyt olla työnantajan palveluksessa tietyn ajanjakson ennen isyysvapaalle jäämistä. Edellytettävä työsuhteen kesto vaihtelee kahdesta 12 kuukauteen, mutta keskimäärin työsuhteen edellytetään jatkuneen kuusi kuukautta ennen isyysvapaalle jäämistä. Joissain työehtosopimuksissa palkallisen isyysvapaan osalta edellytettiin lisäksi, että työntekijä palaa työhön perhevapaan päättymisen jälkeen.

Työehtosopimusmääräyksissä on saatettu huomioida myös perhevapaalta palaavien työntekijöiden asema. Osaan tarkastelluista työehtosopimuksista on kirjattu liiton suositus, jonka mukaan perhevapaata käyttävän kanssa on suositeltavaa sopia vapaaehtoisesta yhteydenpidosta perhevapaan aikana. Lisäksi työehtosopimuksissa on kiinnitetty huomiota työnantajan perehdytysvelvollisuuteen työntekijän palatessa työhön perhevapaalta.

Tilapäinen hoitovapaa

Tarkastelluista työehtosopimuksista useimmat mahdollistavat tilapäisen hoitovapaan alle 10- tai alle 12-vuotiaan lapsen tai alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi. Palkallisena tilapäistä hoitovapaata on pääsääntöisesti mahdollista saada kahdesta neljään arkipäivää. Joissain työehtosopimuksista todetaan, että kyseessä on tilapäisluonteinen vapaa, jonka palkallisuuden ja pituuden olosuhteet ratkaisevat. Osa työehtosopimuksista mahdollistaa tilapäisen hoitovapaan jatkamisen palkattomana palkallisen jakson jälkeen. Työehtosopimuksissa on määräyksiä myös siitä, ettei tilapäinen hoitovapaa vähennä työntekijän vuosilomaoikeutta. Useissa työehtosopimuksissa tilapäisen hoitovapaan palkallisuuden edellytykseksi on asetettu se, ettei lapsen hoitoa voida järjestää muutoin. Työntekijältä saatetaan edellyttää selvitystä lapsen sairaudesta sekä siitä, että työntekijä on yksinhuoltaja tai että molemmat huoltajat ovat ansiotyössä eikä toinen heistä voi työnsä takia järjestää lapsen hoitoa. Vähäisessä osassa työehtosopimuksista palkallisen tilapäisen hoitovapaan edellytyksenä on lisäksi se, että työntekijän työsuhde on kestänyt tietyn aikaa ennen hoitovapaalle jäämistä. Edellytettävä työsuhteen kesto vaihtelee kahdesta viikosta yhteen kuukauteen. Työehtosopimusten tilapäistä hoitovapaata koskevat määräykset antavat osaltaan mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän joustavaan yhdistämiseen.

Omaishoitovapaa

Tarkastelluissa työehtosopimuksissa on määräyksiä omaisen hoitamiseen liittyvistä vapaista vaihtelevasti ja osassa työehtosopimuksista viitataan työsuhtesopimuslain 4 luvun 7 §:n säännökseen poissaolosta pakottavista syistä. Työsuhtesopimuslain 4 luvun 7 §:ää vastaavalla tavalla määräykset

koskevat lähinnä tilanteita, joissa työntekijän perhettä on kohdannut vakava äkillinen sairaustapaus tai muu ennalta arvaamaton ja pakottava syy, kuten onnettomuus, joka vaatii työntekijän välitöntä läsnäoloa. Tällöin työntekijällä on työehtosopimuksesta riippuen oikeus joko palkalliseen tai palkattomaan yhdestä kahteen päivään kestävään poissaoloon. Palkattomat vapaat eivät työehtosopimusmääräysten mukaan pääsääntöisesti vähennä vuosilomaoikeutta. Osa tarkastelluista työehtosopimuksista mahdollistaa myös pidemmästä, noin viikon kestävästä palkattomasta poissaolosta sopimisen vakavasti sairastuneen perheenjäsenen hoitamiseksi tai lähiomaisen kuolemasta johtuen. Lisäksi joissakin tarkastelluissa työehtosopimuksissa suositellaan, että työntekijällä on mahdollisuus sopia työnantajan kanssa joustavista työajoista työntekijän ikääntyvien vanhempien hoitamiseksi. Työnantajan harkinnan mukaan ikääntyvien vanhempien hoitamiseksi voitaisiin toteuttaa esimerkiksi erilaisia osa-aika- ja vapaajärjestelyjä.

3.1.8 Pienten lasten vanhempien työmarkkina-asema

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen julkaisun mukaan¹¹ (2019) vuonna 2018 työllisyysaste oli 20–59-vuotiailla miehillä keskimäärin 82 prosenttia ja naisilla 78 prosenttia. Miehillä työllisyysasteen vaihtelu perhemuodon mukaan on suurta: vuonna 2018 lapsiperheiden isillä työllisyysaste oli 92 prosenttia, kun taas lapsettomilla miehillä se oli 77 prosenttia.

Naisten työllisyys ei vaihtelee perhemuodon mukaan niin paljon kuin miesten, mutta lapsettomien naisten työllisyysaste on hieman korkeampi kuin alle 18-vuotiaiden lasten äitien. Vuonna 2018 lapsettomien naisten työllisyysaste oli 79 prosenttia ja lapsiperheen äitien 77 prosenttia.

Vuonna 2018 alle 18-vuotiaiden lasten isien työttömyysaste oli selvästi matalampi (4 prosenttia) kuin miesten, joilla ei ollut alaikäisiä lapsia (9 prosenttia). Äitien työttömyysaste oli 5 prosenttia ja lapsettomien naisten 8 prosenttia.

Alle 18-vuotiaiden lasten lukumäärä perheessä vaikuttaa etenkin äitien työllisyyteen. Vuonna 2018 yhden tai kahden lapsen äideistä keskimäärin 80 prosenttia oli työllisiä, kun taas vähintään kolmen lapsen äideistä työllisiä oli 65 prosenttia. Isien työllisyysaste on useana peräkkäisenä vuotena ollut noin 90 prosenttia lasten lukumäärästä riippumatta.

Kahden huoltajan lapsiperheissä isät ovat perhevapaalla keskimäärin lyhemmän aikaa kuin äidit. Isyysvapaan tai alle kolmen kuukauden pituisen vanhempain- tai hoitovapaan aikana isät luokittevat työllisiksi, ja siksi perhevapailla ei ole juuri vaikutusta isien työllisyysasteeseen.

Äitien työssäoloon vaikuttaa koulutusaste. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla äideillä on useammin voimassa oleva työsuhde perhevapaan aikana ja he myös palaavat nopeammin töihin kuin muut äidit.

Suomessa alle 1-vuotiaiden lasten äidit ovat useimmiten kotona hoitamassa lapsia. Vuonna 2018 alle 1-vuotiaiden lasten äideistä 30 prosenttia luokitteui työlliseksi, 1–2-vuotiaiden lasten äideistä vastaavasti yli puolet (58 prosenttia). Kun nuorin lapsi oli 3–6-vuotias, äitien työllisyysaste oli noussut jo 84 prosenttiin¹².

¹¹ Työvoimatutkimus (2019). Perheet ja työ vuonna 2018. Työmarkkinat 2019. Suomen virallinen tilasto (SVT).

¹² Työvoimatutkimus (2019). Perheet ja työ vuonna 2018. Työmarkkinat 2019. Suomen virallinen tilasto (SVT).

Työvoimatutkimuksen tilastointitavasta johtuen on hyvä tarkastella myös äitien työssäoloasteita. Työvoimatutkimuksessa etenkin alle 1-vuotiaiden lasten työllisiksi luokitelluista äideistä moni on tosiasiaa äitiysvapaalla¹³. Alle vuoden ikäisten lasten äideistä vain harva (noin 10 prosenttia) oli työssä vuonna 2018, mutta yksivuotiaiden lasten äideistä jo puolet. Perheissä, joissa nuorin lapsi oli 3—6-vuotias, suurin osa äideistä oli palannut töihin.

Kuviossa 1 on kuvattu äitien osa-aikatyön yleisyyttä. Pienten, alle yksivuotiaiden lasten työllisistä äideistä (20—59-vuotiaat) 17 prosenttia (n. 2 000) teki osa-aikatyötä vuonna 2019. Äideistä, joilla oli 1—2-vuotias lapsi, neljäsosa (14 000) teki osa-aikatyötä, isistä vain harva (4 prosenttia, 4 000) (kuvio 2). Suomessa osa-aikatyö on selvästi sidoksissa lapsen ikään; äitien kokoaikatyö yleistyy lapsen kasvaessa. Työllisistä äideistä, joilla oli 3—6-vuotias lapsi, viidesosa oli osa-aikatyössä, kouluikäisten lasten äideistä enää 11 prosenttia. Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö yleistyi aina vuoteen 2017 saakka, mutta sen jälkeen määrä on vähentynyt, erityisesti äideillä.

Tilastojen mukaan sekä äitien että isien osa-aikatyö on selvästi yleisempää Ruotsissa kuin Suomessa. Merkille pantavaa on, että Suomessa äitien tekemä osa-aikatyö alkaa vähentyä jo lapsen toisen ikävuoden jälkeen — Ruotsissa äidit jatkavat osa-aikatyössä huomattavasti suomalaisiäitejä pidempään¹⁴.

Sytä sille, miksi Suomessa äidit tekevät vähemmän osa-aikatyötä kuin muualla Euroopassa tai Pohjoismaissa, on haettu historiasta, kulttuurista sekä normeista. Suomalaisten naisten osa-aikatyön teon vähyyttä on perusteltu sillä, että Suomessa ei ole osa-aikatyön kulttuuria. Asiaa on perusteltu naisten korkealla koulutustasolla ja pitkällä ansiotyöhistorialla. Suomessa enemmistö naisista oli ollut jo pitkään ansiotyössä, kun muissa Pohjoismaissa äidit alkoivat 1970-luvulla laajemmin siirtyä kotoa ansiotyöhön nimenomaan osa-aikaisesti. Suomessa ei ole myöskään ollut ns. kotirouvakulttuuria, kuten muissa Pohjoismaissa¹⁵.

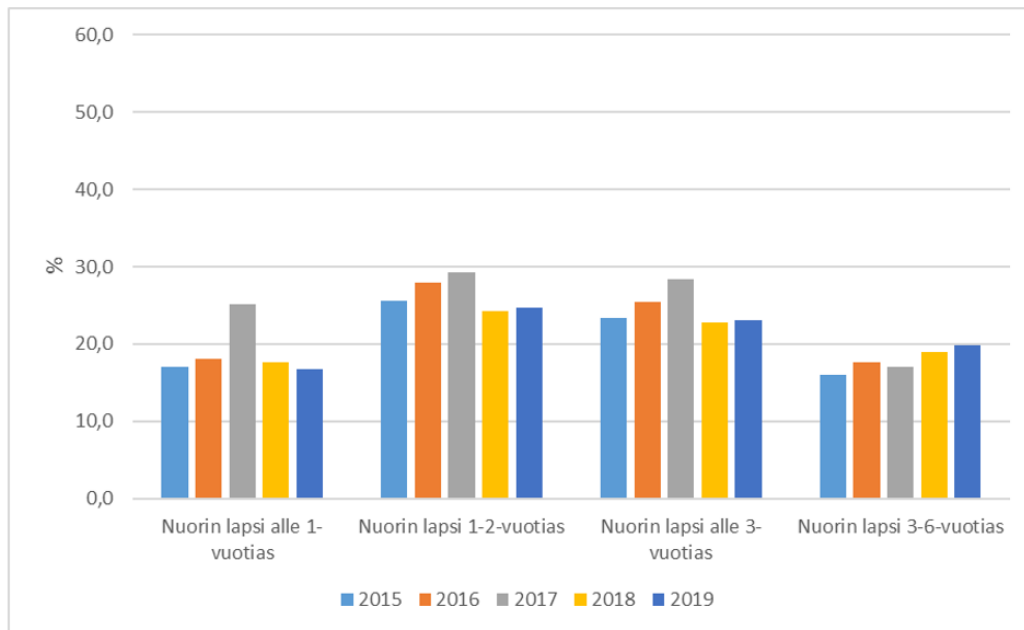
Kuvio 1. Äitien tekemä osa-aikatyö nuorimman lapsen iän mukaan, 20—59-vuotiaat, 2015–2019

(Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus)

¹³ Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017). Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Tieto & Trendit. Tilastokeskus.

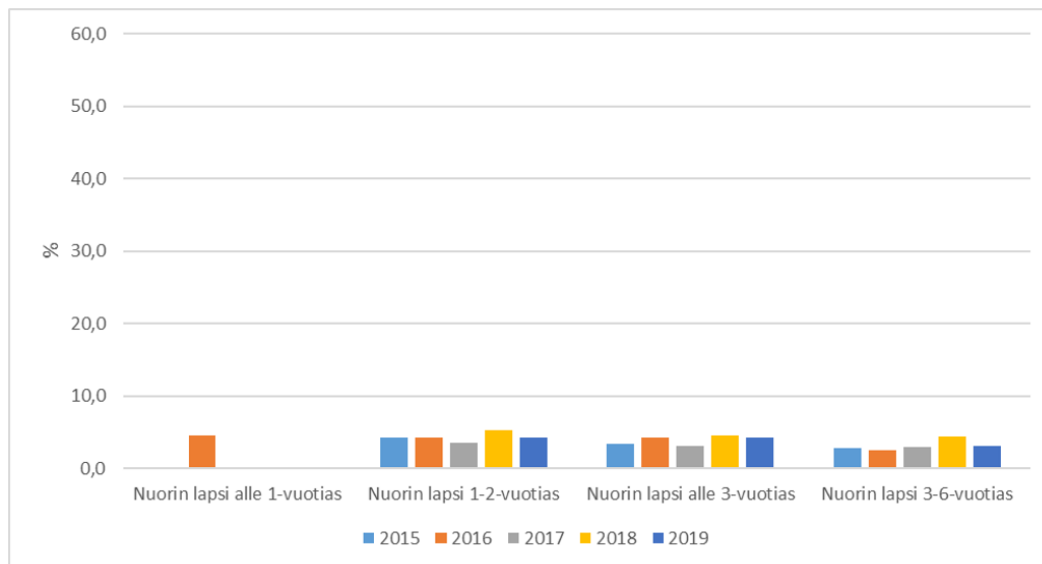
¹⁴ Kambur, O. & Pärnänen, A. (2017). Suomi–Ruotsi-vertailu: Pienten lasten äitien työssäolossa ei suuria eroja. Tieto & Trendit. Tilastokeskus.

¹⁵ Keyriläinen (2020). Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö – uhka vai mahdollisuus? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2020. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. Tulossa



Kuvio 2. Isien tekemä osa-aikatyö nuorimman lapsen iän mukaan, 20—59-vuotiaat, 2015—2019

(Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus)



Vanhempien haluun tehdä osa-aikatyötä vaikuttavat niin ikään tarpeet, toiveet, arvot sekä mahdollisuudet. Lisäksi taustalla vaikuttavat sosiaalis-rakenteelliset tekijät, yleiset elinkustannukset ja talouden tila, kulttuuriset arvot ja normit, kuten se, mitä hyvän äitiyden ajatellaan olevan. Myös sukupuoliroolit sekä yleisesti työpaikan politiikka vaikuttavat. Se, miten maassa tuetaan

osa-aikatyötä esimerkiksi verotuksen kautta, työttömyysturvan rakenne sekä se, millaiset oikeudet työntekijällä on vähentää työtunteja, vaikuttavat niin ikään vanhempien valintoihin.¹⁶

3.1.9 Työelämän joustot

Suomalaisten palkansaajien työaikojen joustomahdollisuudet ovat tasaisesti yleistyneet. Vuoden 2019 työolobarometrin mukaan palkansaajista kaksi kolmesta oli joustavan työaikajärjestelmän piirissä. Vaikka tässä ei ole tapahtunut muutosta vuoden 2018 jälkeen, työaikojen yleinen joustavuus on lisääntynyt. Lisäksi kolmella viidestä (60 prosenttia) palkansaajasta oli joustavan työaikajärjestelmän lisäksi mahdollisuus käyttää säästöön kertyneitä tunteja vapaapäivinä (nk. työaikapankki). Myös etätyö on yleistynyt vuosi vuodelta¹⁷¹⁸. Työolobarometrin mukaan etätyötä teki säännöllisesti vajaa neljännes (23 prosenttia) ja satunnaisesti 14 prosenttia palkansaajista vuonna 2019. Sosioekonomisten ryhmien väliset erot olivat suuret. Ylemmistä toimihenkilöistä lähes kolmasosa (31 prosenttia) oli tehnyt etätyötä viikoittain tai useammin viimeisen vuoden aikana, alemmista toimihenkilöistä joka kymmenes ja työntekijöistä vain kaksi prosenttia.

Työajat joustavat nykyään myös paremmin työntekijöiden omiin tarpeisiin. Vuonna 2019 enemmistöenemmistö palkansaajista (63 prosenttia) ilmoitti, että he pystyivät aina hoitamaan omia asioitaan työajalla ja joka neljäs sanoi joskus pystyvänsä. Niiden osuus palkansaajista, jotka kokivat pystyvänsä aina hoitamaan omia asioitaan työajalla, on kasvanut vuosi vuodelta — lähes 20 prosenttia vuodesta 2016.

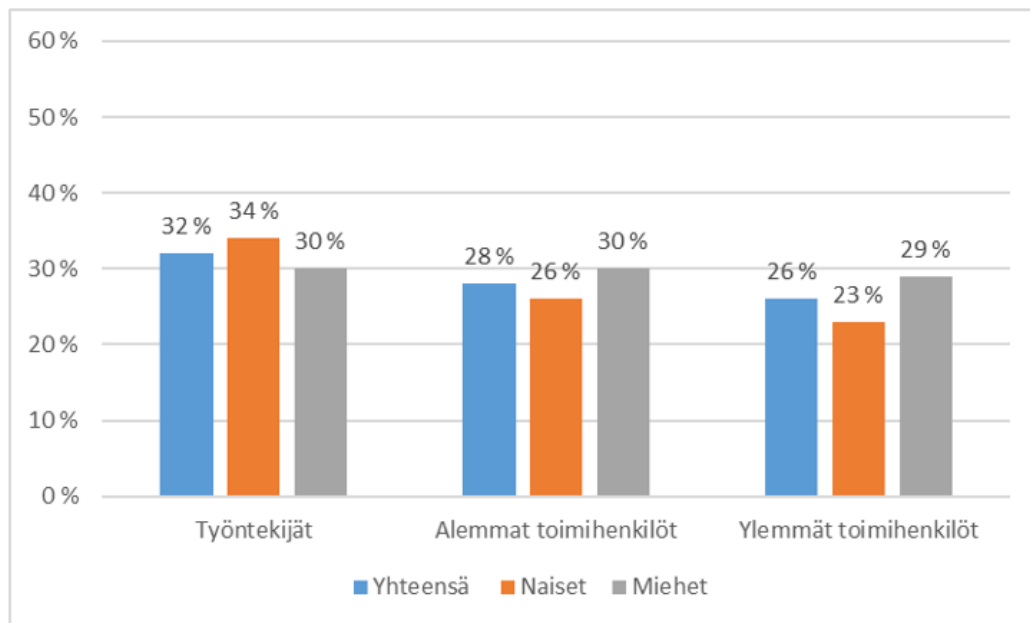
Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että miesten työajat joustavat paremmin kuin naisten vastaavat (mm. Työolobarometri 2019; Työolotutkimus 2018, Työvoimatutkimuksen lisätutkimus 2018). Miehillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa kuin naisilla niin työaikoihin, mutta myös esimerkiksi lomiin. Mitä korkeampi sosioekonominen asema, sitä paremmin työelämä ja -ajat joustavat. Päinvastoin kuin voisi ehkä kuvitella, ylemmät toimihenkilöt olivat kaikkein tyytymättömiä työn ja perheen yhteensovittamiseen. (ks. kuvio 3). Erityisesti ero näkyy sukupuolen mukaisessa tarkastelussa.

Kuvio 3. Työn ja muun elämän yhteensovittamiseen erittäin tyytyväiset sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan
(Lähde: Työolotutkimus 2018)

¹⁶ Keyriläinen (2020). Pienten lasten vanhempien osa-aikatyö – uhka vai mahdollisuus? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2020. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. Tulossa

¹⁷ Keyriläinen, M (2020). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.

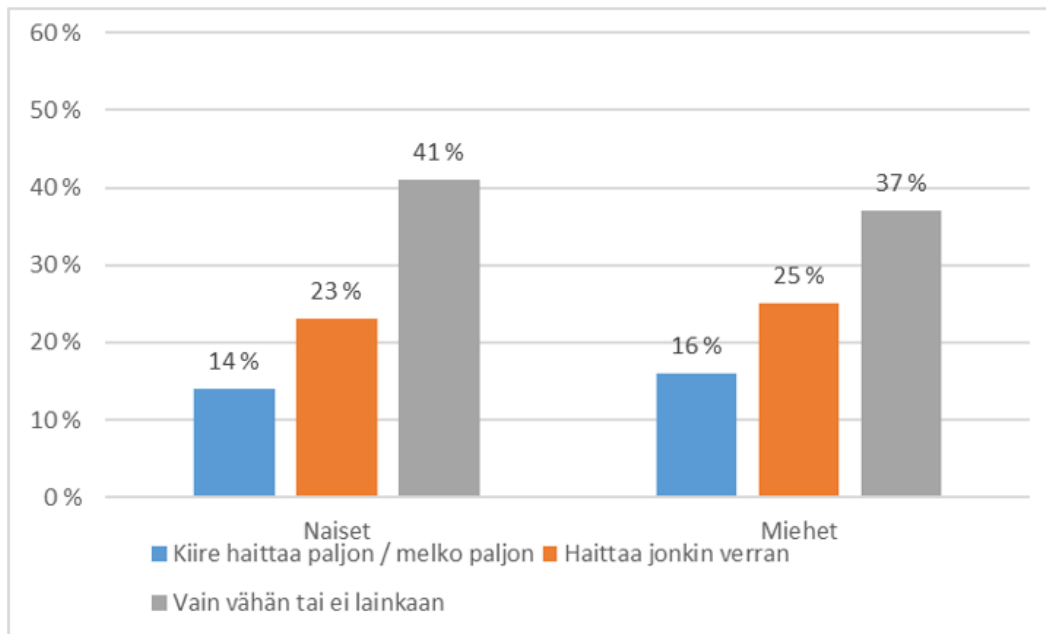
¹⁸ Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.



Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa¹⁹ selvitettiin työn ja perheen yhteensovittamista hankaloittavia tekijöitä. Yleisimmin työn ja perheen yhteensovittamista vaikeuttivat vaativa ja uuvuttava työ sekä pitkät työpäivät. Naiset korostivat vastauksissaan uuvuttavan työn vaikutusta, miehet taas pitkiä työpäiviä ja ennustamattomia tai vaikeita työaikoja. Mitä pidempi viikkotyöaika päätyössä, sitä tyytymättömämpiä oltiin työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumiseen. Erityisesti tämä korostui miehillä. Vuorotyötä tekevät olivat selkeästi tyytymättömämpiä kuin muut. Myös haitallinen kiire vähensi tyytyväisyyttä. Työaikojen joustomahdollisuudet eivät lisänneet tyytyväisyyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen, jos työssä oli jatkuvasti haittaavaa kiirettä (kuviot 4).

Kuvio 4. Työn ja perheen yhteensovittamiseen erittäin tyytyväiset sukupuolen mukaan, osuus työssä haittaavan kiireen mukaan
(Lähde: Työolotutkimus 2018)

¹⁹ Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto ja Trendit. Tilastokeskus.



Vanhempien kiinnostus tehdä osa-aikatyötä

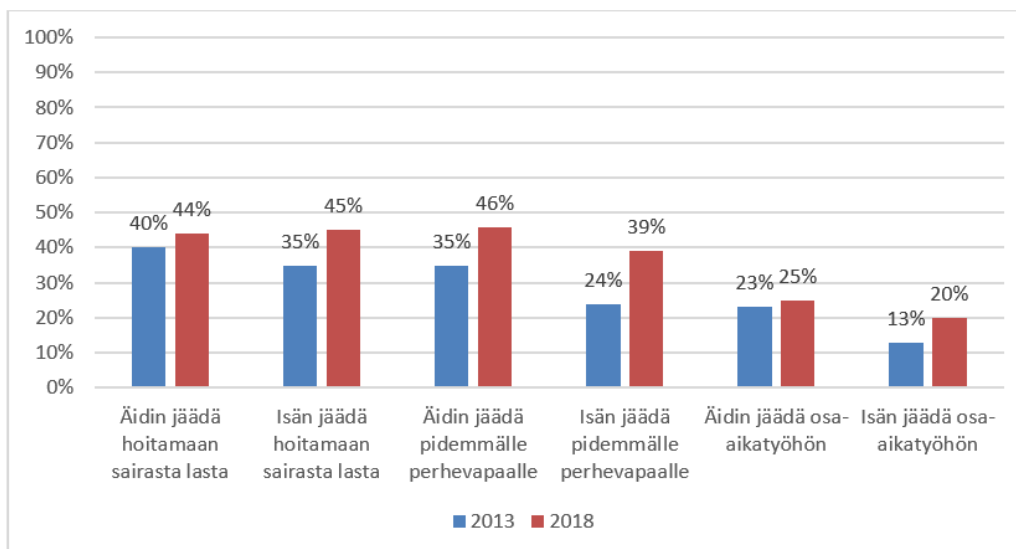
Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa selvitettiin vuonna 2018 vanhempien osa-aikatyötä sekä haluja tehdä osa-aikatyötä lasten hoidon takia. Tutkimuksen mukaan äidit lyhensivät työaikaansa useammin kuin isät siirtymällä kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, ja isät taas siirtyivät tekemään lyhyempää työpäivää kokoaikatyössä. Yleisimmin työaikaa oli lyhennetty yrittäjäperheissä sekä toimihenkilöperheissä²⁰.

Työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa selvitettiin myös syitä sille, miksi vanhemmat eivät olleet käyttäneet osa-aikatyön mahdollisuutta, vaikka olisivat sitä halunneet. Ylivoimaisesti yleisin syy osa-aikatyön käyttämättä jättämiselle olivat taloudelliset tekijät. Viidesosa koki, että töiden järjestäminen osa-aikaseksi oli hankalaa ja yhdeksän prosenttia koki, että olisi kuitenkin joutunut tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla. Samat syyt nousevat esille aikaisemmissa tutkimuksissa²¹.

Kuvio 5. Äitien tai isien erittäin helppo jäädä työpaikalta perhevapaalle Alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmat (pl. ”ei sovi” vastaukset)
(Lähde: Työolotutkimukset 2013 ja 2018)

²⁰ Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto ja Trendit. Tilastokeskus.

²¹ Salmi, M., Närvi, J., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2017). Osa-aikaisten perhevapaiden ja osa-aikatyön käyttö, mahdollisuudet ja esteet. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.



Osa-aikatyöhön siirtyminen edellyttää siitä sopimista työnantajan kanssa, mutta myös omien töiden uudelleenorganisointia. Työolotutkimuksen²² mukaan erityisesti osa-aikatyöhön siirtyminen koettiin hankalaksi — jopa vaikeammaksi kuin pidemmälle perhevapaalle jääminen (kuvio 5) (ks. myös Tasa-arvobarometri 2017). Vaikka osa-aikatyö voi tuoda joustomahdollisuuksia, se edellyttää töiden uudelleenorganisointia, mikä koetaan hankalaksi erityisesti aloilla, joilla osa-aikatyö on harvinaista.²³

Tutkimuksen²⁴ mukaan oman työn luonne nähdään osa-aikatyön esteenä useammin silloin, jos äiti on hyvässä työmarkkina- ja taloudellisessa asemassa. Yli puolet myös epäili, että he joutuisivat tekemään saman työmäärän pienemmällä palkalla. Sijaisen löytäminen sekä työkavereiden työmäärän lisääntyminen mainittiin niin ikään. Harva ajatteli, että työnantajan kielteinen suhtautuminen olisi osa-aikatyön este. Aikaisempien tutkimusten pohjalta voidaankin todeta, että kiinnostus osa-aikatyöhön näyttäisi olevan pikemminkin yleisluonteinen toive kuin realistinen vaihtoehto.

3.1.10 EU-lainsäädäntö ja Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet

EU:ssa on hyväksytty kolme direktiiviä, joissa on säännöksiä äitiyssuojelusta ja vanhempainvapaista.

²² Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus

²³ Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016). Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Poliitikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Yhteiskuntapolitiikka-lehti 81(2), 206-214.

²⁴ Salmi, M., Lammi-Taskula, J. & Mäntylä, E. (2016). Pienten lasten äidit osa-aikatyöhön? Poliitikan ja käytäntöjen ristiriitoja. Yhteiskuntapolitiikka-lehti 81(2), 206-214.

Perhevapaita koskeva kansainvälinen sääntely muodostuu ILO:n yleissopimuksista ja Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan äitiyttä ja vanhemmuutta suojaavista määräyksistä.

3.1.10.1 Perhevapaita koskeva EU-lainsäädäntö

Raskaussuojeludirektiivi

Toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun direktiivin 92/85/ETY, jäljempänä *raskaussuojeludirektiivi*, tarkoituksena on parantaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta. Direktiivissä on lisäksi työntekijöiden asemaa ja oikeuksia koskevia säännöksiä.

Direktiivi edellyttää, että työnantaja arvioi raskaana olevaan tai äsken synnyttäneeseen työntekijään työstä kohdistuvan altistumisen luonteen, asteen ja keston kaikessa sellaisessa toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran altistua sellaisille kemiallisille, fyysisille ja biologisille tekijöille, prosesseille tai työolosuhteille, jotka on mainittu EY:n komission laati-
massa liitteessä II. Työnantajan tulee arvioida työhön ja työolosuhteisiin sisältyvät vaaratekijät ja tarvittaessa ryhdyttävä toimiin vaarojen poistamiseksi. Jos työolosuhteiden tai työtehtävien muuttaminen ei ole mahdollista tai työnantajan kannalta kohtuullista, työntekijällä tulee olla oikeus lomaan siltä ajalta, joka katsotaan tarpeelliseksi tämän terveyden ja turvallisuuden kannalta.

Työntekijöillä on direktiivin mukaisesti oltava oikeus vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiysvapaaseen, joka voi olla joko ennen tai jälkeen synnytyksen. Äitiysvapaaseen on sisällytettävä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysvapaa. Direktiivin mukaan työntekijöiden työ sopimuksessa määritellyt oikeudet palkkaan tai riittävään muuhun korvaukseen on taattava niissä tapauksissa, joissa työntekijän työolosuhteet estävät hänen työntekonsa entisessä työssä tai työympäristössä. Työntekijän oikeuksien tulee säilyä äitiysvapaan aikana. Työntekijällä tulee lisäksi olla oikeus palkkaan tai riittävään korvaukseen (sairauspäivärahan tasoinen) äitiysvapaan ajalta. Direktiivissä kielletään työntekijän irtisanominen raskauden alkamisen ja äitiysvapaan päättymisen välisenä aikana. Irtisanominen on tällöin kuitenkin sallittua, jos irtisanomisperuste ei liity työntekijän raskaudentilaan. Työnantajan ilmoitettava irtisanomisen peruste työntekijälle kirjallisesti.

Työelämän tasa-arvodirektiivi

Työelämän tasa-arvodirektiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa. Direktiivin säännöksillä pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön esimerkiksi työelämään pääsyn ja uralla etenemisen, palkka- ja muiden työehtojen sekä ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien osalta. Lähtökohtana on sukupuoleen perustuvan välittömän tai välillisen syrjinnän kieltö työelämässä.

Direktiivin mukaisesti jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai toteuttaa perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuja niin sanottuja positiivisia toimenpiteitä miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi työelämässä.

Direktiivi sisältää syrjinnän kiellot koskien samapalkkaisuutta, työelämää ja yhdenvertaista kohtelua ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä. Direktiivissä säädetään myös äitiys-, isyys- ja adoptiovapaita käyttävien irtisanomissuojasta sekä oikeudesta palata aikaisempaan tai sitä

vastaavaan työhön työehdoilla, jotka eivät ole aikaisempia epäedullisempia. Edellä mainittuja perhevapaita käyttävillä on oikeus saada itselleen myös ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana. Jäsenvaltioiden on taattava myös oikeus riittäviin oikeus-suojakeinoihin sekä korvaukseen tai hyvitykseen sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä. Lisäksi direktiiviin sisältyvät erityiset todistustaakkasäännöt, jotka koskevat direktiivin tarkoittaman tasa-arvoisen kohtelun rikkomisen johdosta seuraavaa oikeusprosessia.

Vanhempainvapaadirektiivi

Vanhempainvapaata on säännelty EU-tasolla joulukuussa 2009 annetulla uudistetulla vanhempainvapaadirektiivillä, joka pohjautuu Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen BUSINESSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n neuvottelemaan puitesopimukseen. Vanhempainvapaadirektiivin tavoitteena on parantaa työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Direktiivissä on vahvistettu tietyt vähimmäisvaatimukset ja yleiset periaatteet vanhempainvapaasta. Vanhempainvapaadirektiivi kumotaan työelämän tasapaino -direktiivillä 2.8.2022, johon mennessä uusi direktiivi on pantava täytäntöön. Työelämän tasapaino -direktiivissä säädetyt oikeudet pohjautuvat suurelta osin vanhempainvapaadirektiiviin.

3.1.10.2 Perhevapaita koskevat kansainväliset velvoitteet

Uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 80/2002) 8 artiklassa on määräykset naispuolisen työntekijän oikeudesta suojeluun. Artiklan 1 kohdan mukaan sopimuspuolet sitoutuvat järjestämään naisille vapaata ennen ja jälkeen synnytyksen yhteensä vähintään 12 viikon ajaksi joko palkallisen loman, riittävien sosiaaliturvaetuuksien tai julkisista varoista saatujen etuuksien avulla. Peruskirjan valvontakäytännössä on edellytetty vähintään kuuden viikon pituista synnytyksen jälkeistä pakollista palkallista äitiyslomaa. Suomi ei ole ratifioinut tätä kohtaa. Artiklan 2 kohdassa kielletään irtisanomasta äitiyslomalla olevan työntekijän työsopimusta. Irtisanominen ei myöskään ole sallittua niin, että irtisanomisaika päättyisi tällaisen poissaolon aikana. Suomi ei ole ratifioinut artiklan 3 kohtaa, jonka mukaan jäsenvaltioiden on turvattava imettäville äideille oikeus riittävään vapaaseen imettämistä varten.

ILO:n äitiyssuojelun uudistamista koskeva yleissopimus n:o 183 ja siihen liittyvä suositus nro 191

Yleissopimus koskee kaikkia palvelussuhteessa olevia naisia, jotka ovat raskaana tai äskettäin synnyttäneet. Sen tarkoituksena on varmistaa, etteivät raskaana olevat tai äskettäin synnyttäneet naiset joudu tekemään sellaista työtä, joka voi aiheuttaa vaaraa joko äidin tai lapsen terveydelle. Yleissopimuksessa on määräyksiä terveyden suojelusta, äitiysvapaasta, sairauden ja terveydellisten haittojen vuoksi annettavasta lomasta, rahallisista etuuksista ja imetysvapaista. Lisäksi siinä on määräyksiä työsuhdeturvasta ja syrjimättömyydestä.

Yleissopimuksen mukaan äitiysvapaan pakollisen osan pituus on 6 viikkoa ja se on pidettävä lapsen syntymän jälkeen. Yleissopimuksessa on määräyksiä myös imetystauoista sekä palkallista työajan lyhennyksestä imettämistä varten. Sopimus velvoittaa takaamaan naiselle oikeuden yhteen tai useampaan päivittäiseen imetystaukoon tai päivittäiseen työajan lyhennykseen lapsen imettämiseksi. Imetystauot ja työajan lyhennys laskettaisiin työajaksi ja niistä maksettaisiin sen mukaan. Suomessa äskettäin synnyttäneen äidin oikeudesta imetystaukoihin ei ole

säädetty, sillä äitiys- ja vanhempainvapaat ovat niin pitkiä, ettei tällaisille tauoille ole ollut käytännössä tarvetta. Määräys taukojen tai työajan lyhennyksen lukemisesta palkalliseksi ja työaikaan kuuluvaksi ei ole yhdenmukainen Suomen työaikalainsäädännön kanssa, vaan edellyttäisi työajan käsitteen uudelleen ja arviointia ja työaikalain muutosta.

Yleissopimuksen määräykset jättävät sijaa erilaisille tulkinnoille. Suomi ei ole ratifioinut yleissopimusta, koska sitä ei ole nähty tarpeelliseksi vanhempainvapaiden pituudesta ja työajan lyhentämismahdollisuudesta johtuen.

ILO:n perhehuoltovollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskeva yleissopimus n:o 156

Suomi on ratifioinut yleissopimuksen vuonna 1983. Sopimuksessa edellytetään jäsenvaltioiden pyrkivän kansallisessa politiikassaan siihen, että työntekijöitä ei työssään syrjitä perhehuoltovollisuuksien vuoksi ja että työelämä ja perhehuoltovollisuudet eivät joudu keskenään ristiriitaan. Yleissopimus koskee sellaisia mies- ja naistyöntekijöitä, joilla on velvollisuuksia huollettaviin lapsiinsa tai muihin sellaisiin läheisiin perheenjäseniinsä nähden, jotka selvästi tarvitsevat heidän huolenpitoaan tai tukeaan. Yleissopimuksen 1 artiklan 3 kohdan mukaan yleissopimuksessa käytetty käsite "muu läheinen perheenjäsen, joka selvästi tarvitsee huolenpitoa tai tukea" tarkoittaa henkilöitä, jotka kussakin maassa yleissopimuksen 9 artiklassa tarkoitettuin menetelmin määritellään näihin ryhmiin kuuluviksi.

Mies- ja naistyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi jäsenvaltion tulee ryhtyä kaikkiin kansallisten olosuhteiden ja mahdollisuuksien mukaisiin toimenpiteisiin, jotta perhehuoltovollisuuksia omaavilla työntekijöillä on oikeus vapaasti valita työpaikkansa ja jotta heidän tarpeensa ja työehtonsa otetaan huomioon myös sosiaaliturvassa. Jäsenvaltioiden on otettava huomioon perhehuoltovollisten työntekijöiden tarpeet yhteiskuntasuunnittelussa sekä julkisten ja yksityisten sosiaalipalvelujen kuten lastenhoidon ja perhepalvelujen kehittämisessä ja niiden asianmukaisessa täytäntöönpanossa.

Yleissopimuksessa edellytetään myös, että työntekijällä on oikeus perhehuoltovollisuudesta johtuneen poissaolon jälkeen palata työelämäänsä. Perhehuoltovollisuudet sinänsä eivät saa olla pätevä syy irtisanomiselle.

3.2 Nykytilan arviointi

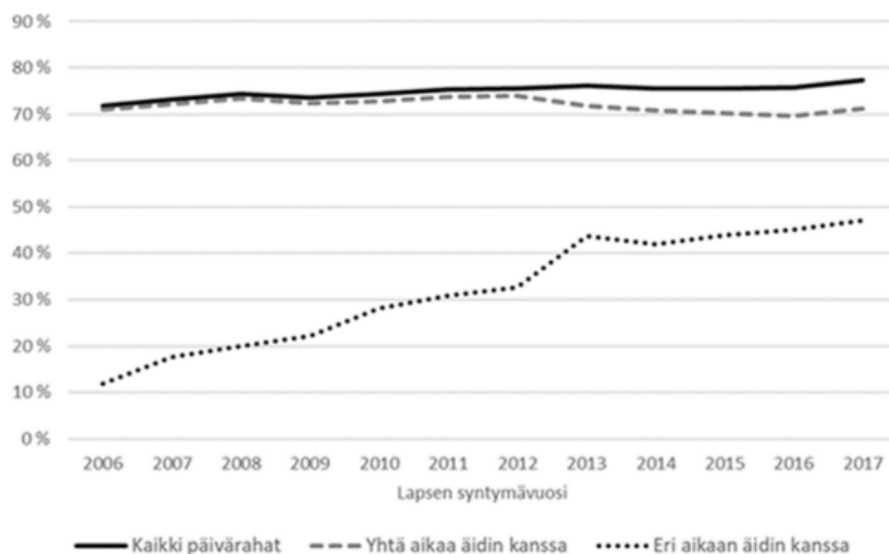
3.2.1 Perhevapaiden epätasa-arvoinen jakautuminen vanhempien kesken

Nykyinen perhevapaita ja niiden ajalta maksettavia etuuksia koskeva lainsäädäntö mahdollistaa paitsi molemmille vanhemmille kiintiöidyt omat vapaat ja vanhempainpäivärahapäivät myös vanhempain- ja hoitovapaan jakamisen tasan molempien vanhempien kesken. Vanhempainvapaata ja vanhempainrahaa voi käyttää kumpi vain vanhemmista, tai vanhemmat voivat jakaa vanhempainvapaan keskenään. Niin ikään kumpi vain vanhemmista voi jäädä hoitovapaalle ja osittaiselle hoitovapaalle. Käytännössä kuitenkin miehiä on vanhempainrahan, kotihoidon tuen sekä joustavan hoitorahan saajista vain muutama prosentti. Kaikista vanhempainpäivärahapäivistä naiset käyttävät lähes 90 prosenttia ja kotihoidon tuen saajista naisia on yli 90 prosenttia.

Isyysrahan käyttö on lisääntynyt tasaisesti vuosi vuodelta, kuten alla olevasta kuvasta ilmenee. Yhtä aikaa äidin äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa isyysrahaa käyttävien isien osuus on pysynyt suhteellisen tasaisena, reilussa 70 prosentissa isistä. Sen sijaan äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeen käytettyjen isyysrahapäivien osuus on noin nelinkertaistanut kymmenen

viime vuoden aikana. Erityisesti vuoden 2013 lainmuutos lisäsi eri aikaan äidin äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa pidettävän isyysrahan käyttöä. Muutoksessa aiempi isäkuukausi poistui, mutta samalla isälle kiintiöityjen isyysrahopäivien määrää lisättiin ja isyysrahan käyttöä joustavoitettiin muun muassa siten, että sen käyttö tuli mahdolliseksi lapsen kahden vuoden ikään saakka.

Vuosina 2006-2017 syntyneiden lasten isien vanhempainpäivärahan käytön kehitys (Kela)



Isyysrahan käytön lisääntymisestä huolimatta noin 80 prosenttia isistä ei käytä pidettävissä olevia isyysrahopäiviä täysimääräisesti. Yli puolet isistä ei käytä lainkaan, edes lyhyeltä aikaa, vanhempainrahakauden jälkeistä isyysrahaa, jonka tavoitteena on ollut tukea isän itsenäistä hoitovastuuta lapsesta.

Tutkimusten perusteella isän isyysvapaan, ja etenkin paria, kolmea viikkoa pitemmän vapaan, pitämisen taustalla vaikuttaa sekä isän itsensä että lapsen äidin koulutustaso, äidin asema työelämässä sekä perheen taloudellinen tilanne. Vapaat jakautuvat keskimäärin tasaisemmin korkeasti koulutettujen vanhempien perheissä. Näissä perheissä myös äitien työllisyys ja perheen tulotaso ovat keskimääräistä paremmat. Tutkimusten perusteella isien vapaiden käyttämättä jättämistä ennustaa usein perheen pienituloisuus, isän toimiminen yrittäjänä sekä se, että äidillä ei ole ollut työsuhdetta voimassa lapsen syntyessä. Myös työelämän ulkopuolella olevat isät jättävät usein perhevapaat käyttämättä. Keskeisiä vanhempien itse ilmoittamia syitä isän vapaiden pitämättä jättämiselle ovat olleet myös isän työtilanteeseen ja työn luonteeseen liittyvät syyt sekä ajatus siitä, että isä on ensisijaisesti vastuussa perheen toimeentulosta.²⁵

Myös työyhteisöjen ja työorganisaation piirteillä on merkitystä isien perhevapaiden käytössä. Esimerkiksi työpaikkakulttuuri, muiden isien esimerkki vapaiden käytössä, esimiesten rooli sekä työn luonne ja organisoinnin tavat, saattavat vaikuttaa työntekijän perhevapaiden käyttöön. Tutkimuksissa on havaittu, että usein työpaikoilla isän vapaiksi mielletään vain isyysvapaa eikä

²⁵ Esim. Salmi, Minna & Närvi, Johanna (toim.): Perhevapaat, taluskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. THL Raportti 4/2017 ja Närvi, Johanna: Isä hoitaa – vai hoitaako? THL:n Työpapereita 1/2018.

isien oletettu käyttävän vanhempain- tai hoitovapaata. Myös vastuu työtehtävien järjestelystä saattaa jäädä vapaalle jäävälle työntekijälle itselleen eikä esimerkiksi sijaisia palkata vastavassa määrin kuin naisten jäädessä perhevapaille. Mahdollista myös on, että isät tekevät töitä ollessaan isyysvapaalla tai pitävät vapaata lyhyissä jaksoissa työn takia.²⁶

On myös hyvä huomata, että esimerkiksi työttömät ja opiskelevat isät saattavat tosiasiallisesti hoitaa lasta ja viettää aikaa lapsen kanssa, vaikka eivät isyysrahaa saisikaan tai olisi työstään isyysvapaalla. Samoin esimerkiksi isyysvapaan yhdistäminen vuosilomaan voi muodostaa pitkähkön yhtäjaksoisen työstä poissaolojakson. Toisaalta huomion arvioista on myös se, että käytännössä on melko tavallista, että isän ollessa vanhempainrahakauden jälkeen isyysvapaalla, myös äiti on samaan aikaan kotona esimerkiksi vuosiloman tai työttömyyden takia taikka äitiys- ja vanhempainvapaalla toisen lapsen vuoksi.²⁷ Näin ollen tavoite isän itsenäisestä hoitovastuusta ei täysin näyttäisi toteutuvan.

Lasten kotihoidon tukea käyttävien perheiden osuus perheistä on noin 80 prosenttia.²⁸ Kotihoidon tuen suosio suomalaisvanhempien keskuudessa johtunee osaksi siitä, että vanhempainvapaa päättyy siinä vaiheessa, kun lapsi on noin kymmenen kuukauden ikäinen. Vaikka pitkien kotihoidon tuen jaksojen osuus on laskenut tasaisesti 2010-luvulla, on tuen lyhyt, muutaman kuukauden mittainen — monen perheen mielessä lyhyttä vanhempainvapaata täydentävä — käyttö yhä yleistä. Monet vanhemmat haluavat hoitaa noin vuoden ikäistä lasta kotona, ja jatkavat sen vuoksi kotihoidon tuella.²⁹ Täyden kauden eli lapsen kolmivuotispäivään asti kotihoidon tukea käyttää noin kymmenen prosenttia kaikista perheistä.³⁰ Valtaosa kotihoidon tukea saavista vanhemmista on naisia. Kotihoidon tuen saajista vain 7,5 prosenttia oli miehiä vuonna 2019³¹. Pääasiassa kotihoidon tukea käyttävät matalasti koulutetut naiset, joista monilla ei ole työtä, johon palata.³²

Sillä, että naiset käyttävät valtaosan perhevapaista, on välillisiä vaikutuksia naisten työmarkkina-asemaan ja tasa-arvon toteutumiseen työelämässä. Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksen vuodelta 2019 mukaan raskauteen ja vanhemmuuteen, kuten perhevapaiden käyttämiseen, perustuva syrjintä on jatkunut työelämässä vuosikymmeniä. Se vaikuttaa monin eri tavoin erityisesti naisten asemaan työelämässä. Myös lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan äitiyteen liittyvää syrjintää työelämässä, sillä heidän saatetaan olettaa jäävän perhevapaille. Jopa puolet tasa-arvovaltuutetulle tulevista työelämäyhteydenotoista liittyy raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Tyypillisiä tilanteita, joissa syrjintää ilmenee, ovat epäasialliset perhe-tilanteeseen tai -suunnitelmiin liittyvät kysymykset työnhakutilanteissa, määräaikaisten työsuhteen jatkamatta jättäminen raskauden tai perhevapaasuunnitelmien tultua ilmi sekä työhön paluu perhevapaan jälkeen. Myös Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen liittyvässä kyselyssä

²⁶ Salmi, Minna & Närvi, Johanna (toim.) 2017

²⁷ Isä hoitaa –kyselyyn vastanneista isistä vain noin 48 % kertoi hoitaneensa lasta pääasiassa itsenäisesti ollessaan pidemmällä isyysvapaalla. THL:n Työpaperit 1/2018.

²⁸ Salmi, Minna: ”Kotihoidon tuen käyttö vähenee edelleen – pienten lasten äidit entistä useammin töissä”. THL tutkimusblogi 16.1.2020.

²⁹ Miia Saarikallio-Torp, Anneli Miettinen, Hanna-Mari Heinonen: Kotihoidon tuen kannatus edelleen vahvaa – asenteet leikkaamista kohtaan kuitenkin lieventyneet. Kelan tutkimusblogi 19.2.2020.

³⁰ Salmi, Minna: ”Kotihoidon tuen käyttö vähenee edelleen – pienten lasten äidit entistä useammin töissä”. THL tutkimusblogi 16.1.2020.

³¹ Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2019, s. 10.

³² Miia Saarikallio-Torp, Anneli Miettinen, Hanna-Mari Heinonen: Kotihoidon tuen kannatus edelleen vahvaa – asenteet leikkaamista kohtaan kuitenkin lieventyneet. Kelan tutkimusblogi 19.2.2020.

(2018) merkittävä osa vastaajana olleista äideistä kertoi kokeneensa raskaus- tai perhevapaasyrjintää tai jonkinlaisia heistä riippumattomia tai vastentahtoisia muutoksia työurallaan perhevaapaan johdosta.

Pitkillä perhevapailla on myös vaikutusta eläkekarttumaan ja tulevan eläkkeen määrään. Naisten eläkkeet ovat keskimäärin noin viidenneksen matalampia kuin miesten eläkkeet. Eläke-eron taustalla on useita tekijöitä, mutta osaltaan perhevapaiden epätasainen jakautuminen vaikuttaa eroon. Naisten pidemmät perhevapaat ja tyourakatkot eriyttävät naisten ja miesten työuria ja heikentävät naisten ansioita vaikuttaen näin eläke-eroon. Lisäksi etenkin hoitovapailla on suora vaikutus eläkekarttumaan. Äitiys- ja vanhempainrahakaudet eivät suoraan heikennä eläketurvaa vaan kerryttävät eläkettä suunnilleen saman verran kuin töissä käynti. Sen sijaan hoitovapaat ja kotihoidon tukijaksot vaikuttavat heikentävästi eläkekarttumaan. Mitä pidempään ja useammin vanhempi hoitaa lasta kotona, sitä enemmän hänen tuleva eläkkeensä pienenee. Vaikutus voi olla hoitajaksojen pituudesta, määrästä ja palkkatasosta riippuen kuukausieläkkeessä jopa satoja euroja.³³

Perhevapaista mahdollisesti johtuvat negatiiviset vaikutukset työuraan, palkkakehitykseen ja eläkkeen määrään kohdistuvat siten pääosin naisiin. Toisaalta vaikutukset työuraan ja palkkaan riippuvat myös alasta ja ammatista. Joka tapauksessa perhevapaiden tasaisempi jakautuminen todennäköisesti parantaisi naisten työmarkkina-asemaa ja vähentäisi naisten raskauden ja perhevapaiden perusteella kokemaa syrjintää, jos työnantajien oletukset perhevapaalle jäämisestä eivät kohdistuisi vain naisiin.

Perhevapaiden epätasaisella jakautumisella arvioidaan olevan vaikutusta myös perhevapaiden jälkeiseen lastenhoitoon sekä kotitöiden tekemiseen käytetyn ajan jakautumiseen vanhempien kesken. Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen (2019) mukaan äidit lyhentävät isiä useammin työaikaa ja tekevät osa-aikatyötä lapsen hoidon vuoksi sekä jäävät isiä useammin tilapäiselle hoitovapaalle lapsen sairastumisen takia. Vaikka perheiden kotitöiden jako on huomattavasti tasaisempaa nyt kuin vielä kolmisenkymmentä vuotta sitten, sukupuolten välisessä ajankäytössä on edelleen eroja. Työolotutkimuksen kyselyssä yli puolet vastaajista katsoi naisen tekevän perheessä kotitöitä joko paljon tai jonkin verran enemmän kuin mies niissä lapsiperheissä, joissa molemmat vanhemmat olivat töissä. Se, että mies tekisi paljon tai jonkin verran enemmän kotitöitä kuin nainen, on varsin harvinaista. Myös tasa-arvobarometrin aineistosta tehdyn tutkimuksen mukaan säännöllisesti toistuvien kotitöiden kokonaisvastuu on parisuhteissa yhä usein naisilla, ja naiset kokevat miehiä useammin olevansa liikaa vastuussa kotitöistä. Kotitaloustöitä tasaisesti jakavat kertoivat muita useammin hyvästä suhteesta puolisoonsa, kun taas päävastuun jääminen naisille lisää heidän kokemuksiaan erimielisyyksistä parisuhteessa³⁴.

3.2.2 Lainsäädännön soveltuminen erilaisiin perhemuotoihin ja perheiden tarpeisiin

Tilastokeskuksen väestönmuutostietojen mukaan syntyvyys on laskenut viimeisen kymmenen vuoden ajan. Syntyvyyden laskun jyrkkyys tosin loiveni hieman vuonna 2019. Vuonna 2019 syntyi noin 45 600 lasta, kun vielä vuonna 2010 lapsia syntyi noin 61 000. Vuonna 2019 syntyvyyttä mittaava kokonaishedelmällisyysluku oli kaikkien aikojen matalin, 1,35 lasta naista

³³ Naisten ja miesten eläke-erot, katsaus tutkimukseen ja tilastoihin, STM:n raportteja ja muistioita 2019:66. Eläkkeet ja sukupuolten tasa-arvo, ETK:n tutkimuksia 3/2020.

³⁴ Närvi Johanna & Salmi Minna: Kotitöiden ja yhteisten kulujen jakaminen tyytyväisyyden tai ristiriitojen lähteenä parisuhteissa. Teoksessa Teräsaho Mia & Närvi Johanna (toim) Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. THL Raportti 6 2019.

kohti. Syntyvyydessä on alueellisia eroja. Myös puolisoitten koulutustason on todettu heijastuvan syntyvyytlukuihin. Suomessa on ollut Pohjoismaiden matalin syntyvyys. Suomessa syntyvyys on laskenut suhteellisesti kaikkia muita Pohjoismaita jyrkemmin vuoden 2010 jälkeen.

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2019 lapsiperheisiin³⁵ kuului 38 prosenttia väestöstä. Lapsiperheiden yleisin perhemuoto oli eri sukupuolta olevan avioparin muodostama perhe, joita oli 57 prosenttia lapsiperheistä. Lapsiperheistä viidennes oli avoparien perheitä. Äidin ja lapsen tai lasten muodostamia perheitä oli 20 prosenttia lapsiperheistä ja isän ja lapsen tai lasten perheitä oli kolme prosenttia. Lapsiperheistä noin 840 muodostui samaa sukupuolta olevasta avioparista tai rekisteröidystä parista lapsineen. Uusperheiden osuus lapsiperheistä on noin yhdeksän prosenttia.³⁶

Tilastokeskuksen perhetilastossa lapset kirjautuvat perheeseen sen mukaan, missä he ovat virallisesti kirjoilla. Erotapauksissa lapsi kirjautuu siis vain toisen vanhemman perheeseen, vaikka lapsi käytännössä viettäisi aikaa yhtä paljon tai lähes yhtä paljon molempien vanhempien luona. Arviolta lähes 30 prosenttia eroperheiden lapsista vuoroasuu eli asuu vuorotellen kummankin vanhempansa luona siten, että viettää asumisajasta vähintään 40 prosenttia molempien vanhempien luona. Pienten, alle 3-vuotiaiden lasten kohdalla vuoroasuminen on kuitenkin harvinaisempaa.³⁷

Nykyinen vanhempainpäivärahajärjestelmä perustuu perhemuodolle, jossa perheen muodostavat avioliitossa olevat eri sukupuolta olevat vanhemmat ja heidän lapsensa. Koska lain säätämisen jälkeen perhemuodot ovat monipuolistuneet ja perheiden tarpeet muuttuneet, on vanhempainpäivärahasäännöksiä vuosien varrella muutettu ja täydennetty moneen kertaan. Muun muassa yksinhuoltajavanhempien ja etävanhempien sekä samaa sukupuolta olevien vanhempien oikeuksia on pyritty parantamaan. Samoin adoptiovanhempien ja monikkoperheiden päiväraha-oikeuksia on asteittain kehitetty.

Sosiaali- terveysministeriössä toimi 1.2.—31.10.2015 Monimuotoiset perheet -työryhmä. Työryhmän tehtävänä oli muun muassa tarkastella sairausvakuutuslakiin sisältyviä vanhempainpäivärahasäännöksiä erityisesti yksinhuoltaja-, etävanhemi-, adoptio-, monikko-, sateenkaari- ja sijaisperheiden kannalta sekä arvioida mitä mahdollisia muutostarpeita säännöksiin kohdistuu. Useat työryhmän esiin nostamat epäkohdat on lainsäädännössä korjattu. Edelleen epäkohtana kuitenkin on vanhempainpäivärahojen sukupuolittunut terminologia, mikä aiheuttaa tulkintaongelmia lain sisällön ja tarkoituksen kannalta tietyissä tilanteissa. Lakiin sisältyy myös edelleen epätasa-arvoista sääntelyä vanhempien sukupuolen perusteella esimerkiksi siten, että isän puolisolla ei ole vastaavia oikeuksia saada vanhempainpäivärahaa kuin äidin puolisolla. Lisäksi kun lainsäädäntöä on kehitetty pala kerrallaan lisäämällä sairausvakuutuslakiin erilaisia perhemuotoja koskevia säännöksiä, on kokonaisuudesta tullut monimutkainen ja osin vaikeasti tulkittava. Säännökset, jotka perustuvat eri sukupuolta olevien vanhempien, äidin ja isän, päivärahaetuksiin, ovat vaikeasti sovellettavissa esimerkiksi tilanteessa, kun perheessä on kaksi samaa sukupuolta olevaa vanhempaa.

³⁵ Lapsiperheellä tarkoitetaan perhettä, johon kuuluu vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi.

³⁶ Tilastokeskus (2020): Julkistukset: Pikkulapsiperheiden määrä vähentynyt lähes viidenneksellä 2010-luvulla

³⁷ Anneli Miettinen, Mia Hakovirta, Miia Saarikallio-Torp, Mari Haapanen, Paula Kurki, Laura Kalliomaa-Puha, Ella Sihvonen, Hanna-Mari Heinonen, Netta Kivistö (2020): Lasten vuoroasuminen ja sosiaaliturva; Vuoroasumisen nykytila ja merkitys etuus- ja palvelujärjestelmän kannalta.

Nykyisen vanhempainpäiväraahajärjestelmän jäykkyys ja joustamattomuus on noussut esiin useissa vanhemmille tehdyissä kyselytutkimuksissa³⁸ sekä hallituksen esityksen valmistelun aikana järjestetyissä kuulemistilaisuuksissa. Myös kansainvälisessä tarkastelussa, esimerkiksi muiden Pohjoismaiden vastaaviin järjestelmiin verrattuna, Suomen järjestelmä näyttää vähemmän joustoelementtejä sisältävänä. Esiin on noussut etenkin tarve käyttää vanhempainrahaa nykyistä useammassa jaksossa ja nykyistä pitemmällä aikavälillä. Myös osa-aikatyön ja vanhempainrahan nykyistä joustavampaa yhdistämistä on toivottu.

Voimassa olevassa vanhempainpäiväraahajärjestelmässä ainoastaan isyysrahaa on mahdollista käyttää joustavasti haluaminaan ajankohtina siihen mennessä, kun lapsi täyttää kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoonottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Tosin myös isyysrahajaksojen yhteismäärää ja isyysrahan käyttämistä yhtä aikaa äidin äitiys- ja vanhempainrahan kanssa on säännöksissä rajoitettu. Noin neljännes niistä isistä, jotka ovat saaneet isyysrahaa vanhempainrahajakson jälkeen, ovat aloittaneet isyysrahajakson lapsen ollessa vähintään 1,5-vuotias. Toisaalta kuitenkin noin 40 prosenttia on ajoittanut isyysvapaajakson heti vanhempainrahakauden päättymisen jälkeiseen aikaan. Äitiys- ja vanhempainrahan käytössä ei vastaavaa mahdollisuutta ole, sillä äitiys- ja vanhempainrahapäivät kuluvat yhtäjaksoisesti lasketun synnytysajan ja äitiysrahakauden päättymisajankohdan mukaisesti määriteltynä.

Nykyistä osittaista vanhempainrahaa, joka mahdollistaa osa-aikaisen työssäkäynnin ja lapsen hoidon yhdistämisen, on käytetty varsin vähän. Ainakin osin tämä johtuu osittaisen vanhempainrahan tiukoista edellytyksistä. Osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytykset tulee täytyä molempien vanhempien osalta ja molempien tulee saada yhtä aikaa osittaista vanhempainrahaa.

Etenkin yrittäjät ovat kokeneet vanhempainpäiväraahajärjestelmän joustamattomuuden merkittävänä ongelmana, sillä he eivät aina voi jäädä kokonaan pois työstään yhtäjaksoisen sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainpäiväraahakauden ajaksi. Suomen Yrittäjien vuonna 2016 tekemään kyselyyn vastanneista yrittäjävanhemmista 54 prosenttia ilmoitti pitäneensä lapsensa syntymän tai adoption yhteydessä perhevapaata. Äideistä vapaata oli kyennyt pitämään kuusi kymmenestä ja isistä vajaa puolet. Hieman yli puolet ilmoitti hoitaneensa itse yritystoimintaa myös perhevapaan rinnalla ja vain 12 prosenttia kertoi, että toiminta oli pitkään kokonaan keskeytynä.³⁹

Osittainen hoitovapaa sekä alle kolmivuotiaasta lapsesta maksettava joustava hoitoraha tuovat kaivattua joustoa pienten lasten vanhempien työn ja perheen yhteensovittamiseen. Joustavalla hoitorahalla tuetaan vanhempia, jotka tekevät lyhyempää työaika. Joustavaa hoitorahaa voi nostaa samaan aikaan, kun alle kolmivuotias lapsi on kunnallisessa varhaiskasvatuksessa, tai hänen hoitonsa järjestetään yksityisen hoidon tuella tai kotihoidon tuella siten, että tukea nostaa muu kuin joustavaa hoitorahaa saava vanhempi.

Sama henkilö ei voi saada samalta ajalta vanhempainpäivärahaa ja joustavaa hoitorahaa. Joustavaa hoitorahaa ei myöskään myönnetä kotihoidon tukea saavalle, joka itse hoitaa lasta. Kuitenkin tilanteessa, jossa toinen vanhempi saa lapsesta äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa, voi toinen vanhempi saada samasta lapsesta joustavaa hoitorahaa edellyttäen, että työaika koskevat edellytykset täyttyvät. Näin ollen esim. äidillä voi olla oikeus

³⁸ Mm. Kontula Osmo (2018): Perhebarometri 2018; 2020-luvun perhepolitiikkaa. Anneli Miettinen, Miia Saarikallio-Torp, Heinonen Hanna-Mari (2020): Kelan äitiyspakkaus- ja perhevapaakysely 2019.

³⁹ Suomen Yrittäjät (2018): Yrittäjän sosiaalivakuutusjärjestelmän kehittäminen.

joustavaan hoitorahaan äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella pidettävän isyysrahakauden aikana samasta lapsesta, josta isyysraha on myönnetty. Lapsi voidaan vanhempainpäivärahausien päätyttyä (tai niiden välissä) hoitaa kokonaan vanhempien toimesta joustavan hoitorahan turvin: molemmat vanhemmat voivat hakea joustavaa hoitorahaa, jos he hoitavat lasta eri päivinä tai eri kellonaikoina. Myös vanhempi, joka asuu lapsesta erillään, voi saada joustavaa hoitorahaa.

Vuonna 2014 käyttöön otettu joustava hoitoraha on ollut vähän käytetty etuus: Kansaneläkelaitoksen lapsiperhe-etuustilaston mukaan vuoden 2019 lopussa joustavaa hoitorahaa maksettiin noin 8 900 lapsesta. Tämä on kahdeksan prosenttia iältään yhdeksästä kuukaudesta kahteen vuoteen olevista lapsista. Miesten osuus tuen saajista oli 10,4 prosenttia. Valtioneuvoston TEAS-hankkeena vuonna 2019 tehdyn selvityksen⁴⁰ mukaan joustavaa hoitorahan käyttöönotto näyttää vaikuttaneen pienten lasten äitien työllisyyteen ennako-odotusten mukaisesti. Selvityksen mukaan, vaikka uudistuksen keskimääräinen työllisyysvaikutus jäi pieneksi, uudistus näyttää onnistuneen tavoitteissaan siinä mielessä, että se lisäsi työllisyyttä eniten juuri niissä ryhmissä, joiden on katsottu olevan vaarassa syrjäytyä työmarkkinoilta lasten kotihoidon seurauksena. Tällaisina ryhminä on erityisesti pidetty matalasti koulutettuja äitejä ja yksinhuoltajia.

3.2.3 Työelämän tasapaino -direktiivin suhde kansalliseen lainsäädäntöön

Isyys- ja vanhempainvapaa

Voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö täyttää työelämän tasapaino -direktiivin 4 artiklan isyysvapaata koskevat vaatimukset

Sairausvakuutuslain mukainen isyysrahakausi ylittää pituudeltaan direktiivin 4 artiklassa asetetun isyysvapaapäivien vähimmäismäärän. Isällä on mahdollisuus käyttää isyysvapaan ajankohdtaa joustavasti ja mahdollisuus isyysvapaan pitämiseen lapsen syntymän yhteydessä.

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin ja merityösopimuslain 5 luvun 1 § 1 momentin mukaisesti työntekijällä on oikeus saada vapaaksi sairausvakuutuslain mukaisesti määräytyvät äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Direktiivin 5 artiklan mukaisen vanhempainvapaan pituus ylittyy, joten sairausvakuutuslaki, työsopimuslaki ja merityösopimuslaki täyttävät direktiivin vaatimukset. Sairausvakuutuslain 9 luvun vanhempainrahakautta koskeva sääntely ei täytä direktiivissä edellytettyä vanhemman oikeutta vähintään kahden kuukauden vanhempainvapaaseen, joka ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle. Direktiivin sääntely edellyttäisi siten vanhempainrahakausien uudelleen jakamista vanhempien välillä. Isyysvapaan ja äitiysvapaan pituus ja mahdollisuus jakaa vanhempainvapaata mahdollistavat sen, että käytännössä isän ja äidin on kuitenkin mahdollista käyttää direktiivin mukaista vanhempainvapaata kaksi kuukautta ottaen huomioon direktiivin joustolausekkeen.

Voimassa olevan työsopimuslain 4 luvun ja merityösopimuslain 5 luvun mukaiset perhevapaita koskevat ilmoitusajat täyttävät direktiivin 5 artiklan 3 kohdassa asetetut vaatimukset vanhempainvapaata koskevasta kohtuullisesta ilmoitusmääräajasta. Ilmoitusaikoja säädettyä on huomioitu niin työnantajan kuin työntekijänkin tarpeet sekä adoptioon liittyvät erityistilanteet.

⁴⁰ Tuomas Pekkarinen ja Juha Tuomala: Joustavan hoitorahan työllisyysvaikutusten arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:46.

Vanhempainvapaoikeudelle ei ole voimassa olevassa lainsäädännössä asetettu työssäolojaksoja tai palvelusajan pituutta koskevia vähimmäisedellytyksiä. Suomen lainsäädännössä ei säädetä vanhempainvapaan lykkäämisestä.

Direktiivin 5 artiklan 6 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää, että he voivat pitää vanhempainvapaan joustavilla tavoilla, mikä tarkoittaa sekä mahdollisuutta osa-aikatyöhön että mahdollisuutta pitää vanhempainvapaan useammassa jaksossa. Jäsenvaltiot voivat täsmentää sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt. Työnantajan on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajan on perusteltava tällaisen pyynnön epääminen kirjallisesti kohtuullisen ajan kuluessa pyynnön esittämisestä.

Voimassa oleva lainsäädäntö mahdollistaa vanhempainvapaan joustavan käyttämisen direktiivin 5 artiklan 6 kohdassa edellytetyllä tavalla. Työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 1 §:ssä säädetään vanhempainvapaan jaksoista. Lisäksi työsopimuslain 4 luvun 2 §:ssä sekä merityösopimuslain 5 luvun 2 §:ssä säädetään osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella. Osa-aikatyötä vanhempainrahakaudella tekevällä on oikeus osittaiseen vanhempainrahaan sairausvakuutuslain mukaisesti, ja vanhemmat voivat olla osittaisella vanhempainvapaalla yhtäaikaaisesti. Työntekijällä ei kuitenkaan ole ehdotonta oikeutta osa-aikatyöhön vanhempainrahakauden aikana, vaan järjestely perustuu työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen. Työnantajalla on kuitenkin direktiivin mukaan velvollisuus vastata työntekijän pyyntöön ja perustella pyynnöstä kieltäytyminen kirjallisesti. Työsopimuslain 4 luvun 2 §:ää ja merityösopimuslain 5 luvun 2 §:ää olisi täsmennettävä tältä osin.

Direktiivin 5 artiklan 8 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sen soveltamista koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä tarpeen mukauttaa adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin. Adoptiovanhempien asema on huomioitu työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n ja merityösopimuslain 5 luvun 4 §:n vanhempainvapaan ilmoittamista koskevissa säännöksissä. Työsopimuslain 4 luvun 4 §:n 1 momentin ja merityösopimuslain 5 luvun 5 §:n 1 momentin mukaan erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lisäksi voimassaolevassa sairausvakuutuslaissa huomioidaan adoptiovanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeet.

Omaishoitovapaa

Direktiivin 6 artiklassa säädetään omaishoitovapaasta. Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus viiden työpäivän omaishoitovapaaseen vuodessa. Jäsenvaltiot voivat määrittää lisää omaishoitovapaan soveltamisalaa ja sen ehtoja koskevia yksityiskohtia kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti. Tämän oikeuden käyttämisen edellytyksenä voivat olla asianmukaiset perustelut kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti.

Direktiivin 6 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat myöntää omaishoitovapaan muun viiteajanjakson kuin vuoden perusteella, hoivaa tai tukea tarvitsevan henkilön mukaan tai tapausittain.

Työsopimuslain 4 luvun 7 a §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 8 §:ssä säädetään poissaolosta työntekijän perheenjäsenen tai muun lähiomaisen hoitamiseksi. Kyse on kuitenkin sopimukseen

perustuvasta järjestelystä, eikä voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö takaa ehdotonta oikeutta viiden päivän omaishoitovapaaseen. Työsopimuslain 4 lukua ja merityösopimuslain 5 lukua olisi muutettava tältä osin. Hoidettavien lähiomaisten piiriin kuuluvat työsopimuslain esitöiden (HE 263/2010 vp, s. 2) mukaan samassa taloudessa perheenomaisissa olosuhteissa asuvien ihmisten lisäksi esimerkiksi takenevassa tai etenevässä polvessa olevia työntekijän tai tämän puolison, avopuolison taikka työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa elävän henkilön lähisukulaiset. Omaisten piiri on siten laajempi kuin työelämän tasapaino -direktiivi edellyttää, sillä direktiivissä omaisella tarkoitetaan työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta.

Poissaolo pakottavista perhesyistä

Direktiivin 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistukseksi, että jokaisella työntekijällä on oikeus poissaoloon työstä kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa jokaisen työntekijän oikeuden poissaoloon työstä pakottavien syiden vuoksi tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapauksittain. Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n ja merityösopimuslain 5 luvun 9 §:n mukainen oikeus poissaoloon pakottavasta perhesyistä kattaa direktiivissä tarkoitettut tilanteet eikä lainsäädäntöä ole tarvetta muuttaa tältä osin.

Maksu tai korvaus

Direktiivin 8 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden mukaisesti, kuten kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytäntöjen mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4 artiklan 1 kohdassa tai 5 artiklan 2 kohdassa säädettyä oikeuttaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun tai korvauksen tämän artiklan 2 ja 3 kohdan mukaisesti.

Direktiivin 8 artiklan 2 kohdan mukaan edellä 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun isyysvapaan osalta tällaisen maksun tai korvauksen on taattava tulot, jotka vastaavat vähintään niitä tuloja, jotka asianomainen työntekijä saisi työntekijän työskentelyn keskeytyessä hänen terveydentilaansa liittyvien syiden vuoksi, mahdolliseen kansallisessa lainsäädännössä vahvistettuun ylärajaan saakka. Jäsenvaltiot voivat asettaa maksua tai korvausta koskevalle oikeudelle aiempia työssäolojaksoja koskevan edellytyksen lapsen odotettua syntymää välittömästi edeltävien enintään kuuden kuukauden ajalta.

Isyys- tai vanhempainvapaalla oleva työntekijä on oikeutettu vanhempainpäivärahaan sairausvakuutuslain 9 luvussa säädettyjen edellytysten mukaisesti. Isyysrahan ja vanhempainrahan tasot täyttävät direktiivin 8 artiklan 1 ja 2 kohdassa asetetut edellytykset isyys- ja vanhempainvapaalta maksettavan korvauksen osalta. Voimassa olevassa lainsäädännössä ei ole asetettu isyysrahalle työssäolojaksoa koskevia edellytyksiä. Direktiivin omaishoitovapaata koskevaan 6 artiklaan ei liity edellä mainittua korvausta.

Direktiivin 8 artiklan 3 kohdan mukaan edellä 5 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun vanhempainvapaan osalta jäsenvaltioiden tai työmarkkinaosapuolten on määriteltävä tällainen maksu tai korvaus siten, että helpotetaan kummankin vanhemman mahdollisuutta pitää vanhempainvapaata.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n mukaan vanhemmat voivat keskenään sopia siitä, että vanhempainraha maksetaan lasta hoitamaan jäävälle äidille tai isälle. Vanhemmat voivat myös jakaa vanhempainrahakauden kummankin vanhemman osalta enintään kahteen jaksoon, mutta he eivät voi olla vanhempainvapaalla yhtä aikaa, ellei kyseessä ole monikkoperhe.

Vanhempainrahakauden aikana on mahdollista yhdistää työ- ja perhe-elämä sopimalla työsopimuslain 4 luvun 2 §:n 2 momentissa ja merityösopimuslain 5 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla työnantajan kanssa osa-aikatyöstä ja sen ehdoista vanhempainrahakauden aikana. Osittaisen vanhempainvapaan ajalta työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaisesti osittaista vanhempainrahaa. Vanhemmat voivat sopimallaan tavalla jakaa käytettävissä olevan vanhempainraha-oikeuden siten, että kokoaikaisesta vanhempainvapaasta poiketen heillä molemmilla on samanaikaisesti oikeus osittaisen vanhempainrahaan. Edellytyksenä on, että vanhemmat hoitavat lasta itse ja että kumpikin vanhemmista on sopinut työaikansa lyhentämisestä siten, että työaika ja palkka ovat 40—60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisesta työajasta ja palkasta.

Edellä mainituin tavoin voimassa oleva vanhempainpäivärahoja koskeva lainsäädäntö sisältää elementtejä, jotka direktiivin 8 artiklan 3 kohdassa tarkoitettulla tavalla helpottavat vanhempien mahdollisuuksia pitää vanhempainvapaata.

Joustavat työjärjestelyt

Direktiivin 9 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, jotka ovat määrätyn, enintään kahdeksan vuoden ikäisten lasten vanhempia, ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarcoituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti.

Kansallinen lainsäädäntö sisältää jo nykyisellään elementtejä, jotka helpottavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kunkin perheen tarpeiden mukaisesti ja mahdollistavat myös joustavien työjärjestelyjen hyödyntämisen. Edellä jaksossa 3.1.66.3 selostetut joustavat järjestelyt ovat laajalti molempien vanhempien ja omaistaan hoitavien käytettävissä.

Direktiivissä tarkoitettuina joustavina työjärjestelyinä voidaan pitää työsopimuslaissa ja merityösopimuslaissa säädettyä mahdollisuutta työskentelyyn äitiysrahakauden aikana, osittaista vanhempainvapaata, osittaista hoitovapaata, poissaoloa perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi, tilapäistä hoitovapaata sekä työaikalain mukaisia joustavia työaikajärjestelyitä. Järjestelyjen hyödynnettävyyttä kuitenkin rajoittavat tosiasiallisesti etenkin työntekijän työtehtävät ja järjestelyjen osittainen sopimuksenvaraisuus. Merityöaikalain (296/1976) soveltamisalaan kuuluvilla työntekijöillä mahdollisuudet joustaviin työaikajärjestelyihin ovat työn luonteesta johtuen olennaisesti rajallisemmat. Direktiivin 9 artiklassa ei kuitenkaan edellytetä ehdotonta oikeutta joustaviin työjärjestelyihin, vaan pelkästään työntekijän oikeutta pyytää joustavia järjestelyitä.

Direktiivin 9 artiklan 2 kohdan mukaan työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyitä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin kohtuullisen ajan kuluessa sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava tällaisen pyynnön epääminen tai tällaisten järjestelyjen lykkääminen. Osittaisen hoitovapaan osalta työsopimuslain 4 luvun 4 §:n 2 momentissa ja merityösopimuslain 5 luvun 5 §:n 3 momentissa edellytetään, että työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys osittaisesta hoitovapaasta kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista. Työaikalain 15 §:n 4 momentin mukaan työnantajan on

kieltäytyessään pykälän 1 tai 3 momentin mukaisen osa-aikatyön järjestämisestä perusteltava kieltäytymisensä.

Direktiivin 9 artiklan 3 kohdan mukaan kun 1 kohdassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijällä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun jakson päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin ennen sovitun jakson päättymistä, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajan on harkittava aikaistettua paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin koskevaa pyyntöä ja vastattava siihen sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

Kansallisella tasolla direktiivin 9 artiklan 3 kohdan edellyttämän oikeuden pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin ennen sovitun jakson päättymistä voidaan arvioida täyttyvän. Osittaisen vanhempain- tai hoitovapaan tai perheenjäsenen hoitamiseksi tarkoitettua vapaan keskeyttämisestä lähtökohtaisesti sovitaan työnantajan kanssa ja jos sopimukseen ei päästä, on työntekijällä oikeus palata työhönsä edellä jaksossa 3.1.8 selostetuina tavoin. Edellä mainittuja joustavia perhevapaita koskee lisäksi työsopimuslain 4 luvun 9 § ja merityösopimuslain 5 luvun 11 §, joiden mukaan perhevapaiden päättyessä työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Työaikalakiin perustuvien järjestelyjen muuttamisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken.

Direktiivin 9 artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat asettaa joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevalle oikeudelle työssäolojaksoa tai palvelusajan pituutta koskevan enintään kuuden kuukauden vähimmäisedellytyksen. Jos kyseessä ovat direktiivissä 1999/70/EY tarkoitettu peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset saman työnantajan palveluksessa, oikeuden edellytyksenä olevaa jaksoa laskettaessa on otettava huomioon sopimusten kesto yhteensä.

Työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 5 §:ssä osittaisen hoitovapaan saamisen edellytykseksi on asetettu se, että työntekijän on viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana ollut vähintään kuusi kuukautta saman työnantajan palveluksessa. Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n ja merityösopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaisen äitiysrahakauden työnteon tai vanhempainrahakauden osa-aikatyön edellytykseksi ei ole asetettu tiettyä työssäolojaksoa. Työsopimuslain 4 luvun 7 a §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 8 §:ssä säädetyille poissaololle perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi ei ole asetettu työssäoloa koskevaa vähimmäisedellytystä. Joustavat työaikajärjestelyt perustuvat työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen, eikä niille ole lainsäädännössä asetettu työssäoloa koskevia edellytyksiä.

Työhön liittyvät oikeudet

Direktiivin 10 artiklan 1 kohdan mukaan työntekijälle 4, 5 ja 6 artiklassa säädetyin vapaan tai 7 artiklassa säädetyin työstä poissaolon alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat oikeudet on säilytettävä tällaisen vapaan tai poissaolon loppuun asti. Tällaisen vapaan tai poissaolon päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, mukaan lukien kansallisesta lainsäädännöstä, työehtosopimuksista tai käytännöistä aiheutuvat muutokset.

Direktiivin 10 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4, 5 ja 6 artiklassa säädetyin vapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata työhönsä tai vastaavaanlaiseen työhön ehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus, jos hän ei olisi pitänyt kyseistä vapaata. Työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä ja merityösopimuslain 5 luvun 11 §:ssä säädetty oikeus työhön paluuseen täyttää direktiivin 10 artiklan 2 kohdassa asetetut vaatimukset.

Direktiivin 10 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on määriteltävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt 4, 5 ja 6 artiklassa säädetyn vapaan tai 7 artiklassa säädetyn työstä poissaolon ajaksi, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, eläkemaksut mukaan lukien, ja varmistettava, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana.

Suomessa perhevapaat otetaan huomioon määrittäessä työsuhteeseen liittyviä oikeuksia. Näillä vapailla olevilla työntekijöillä on samat oikeudet kuin muilla eli heillä ei ole heikompia työehtoja. Esimerkiksi vuosilomalain (162/2005) työssäolopäivien veroisten päivien luetteloon sisältyvät perhevapaat. Direktiivin 10 artiklan voidaan arvioida täyttyvän kansallisessa lainsäädännössä.

Syrjinnän kieltö

Direktiivin 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata taikka hakeneet tai käyttäneet 7 artiklassa säädettyä poissaoloa työstä tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa säädettyjä oikeuksia.

Tasa-arvolain 8 §:ssä säädetyn työelämää koskevan syrjinnän kiellon voidaan arvioida täyttävän direktiivin 11 artiklassa asetetut epäedullisen kohtelun kieltöä koskevat vaatimukset isyysvapaata, vanhempainvapaata ja pakottavien perhesyiden johdosta poissaoloa pyytäneiden tai käyttäneiden sekä joustavia työjärjestelyitä pyytäneiden työntekijöiden osalta. Työnantaja on muutoinkin tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 5 kohdan mukaan velvollinen edistämään tasa-arvoa työelämässä muun muassa helpottamalla naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Tasa-arvolain 7 §:ssä säädetään välillisen syrjinnän kiellosta sukupuolen perusteella. Välillisessä syrjinnässä on kyse eri asemaan asettamisesta sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolensa perusteella. Tasa-arvolaille on pantu täytäntöön työelämän tasa-arvodirektiivi. Direktiivin 9 artiklan g) alakohdan mukaan esimerkiksi sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä pidetään oikeuksien jatkumisen tai saamisen epäämistä lakisääteisen tai sopimukseen perustuvan ja työnantajan maksaman äitiysloman tai perhesyihin perustuvan loman (leave for family reasons) aikana. Tasa-arvolaki kattaa työelämän tasapaino -direktiivin mukaisen omaishoitovapaan käyttäjien syrjinnän välillisenä sukupuolisyrjintänä hoivan yleisen sukupuolittuneen luonteen vuoksi. Hoivavastuun jakautumista koskevaan tutkimustietoon perustuen on syytä olettaa, että omaishoitovapaan käyttäjistä suuri osa tulee olemaan naisia.

Irtisanomissuoja ja todistustaakka

Direktiivin 12 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden irtisanomisen ja kaikki irtisanomisen valmistelut sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa tarkoitettua oikeutta pyytää joustavia työjärjestelyjä. Kansallisella tasolla tasa-arvolain 8 §:ssä säädetty syrjinnän kieltöä koskeva sääntely ja perhevapaita käyttävien työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä ja erityisopimuslain 8 luvun 8 §:ssä säädetty tehostettu irtisanomissuoja täyttävät direktiivin 12 artiklan 1 kohdan edellytykset. Työnantaja on muutoinkin tasa-arvolain 6 §:n 2 momentin 5 kohdan mukaan velvollinen edistämään tasa-arvoa työelämässä muun muassa helpottamalla naisten ja miesten työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin.

Direktiivin 12 artiklan 2 kohdan mukaan työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa tarkoitettua oikeutta pyytää joustavia työjärjestelyjä, voivat pyytää työnantajaa esittämään irtisanomiselle asianmukaiset perusteet. Kun irtisanottu työntekijä on hakenut tai pitänyt 4, 5 tai 6 artiklassa säädettyä vapaata, työnantajan on esitettävä irtisanomisperusteet kirjallisesti. Työsopimuslain 9 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 10 luvun 7 §:n mukainen velvollisuus päättämisperusteiden ilmoittamisesta työntekijälle kirjallisesti täyttää edellä mainitut edellytykset.

Direktiivin 12 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata, esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu tällaisilla perusteilla, työnantajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla perusteilla. Tasa-arvolain 9 a §:n mukainen säännös jaetusta todistustaakasta täyttää direktiivin 12 artiklan 3 kohdassa asetetut vaatimukset.

Direktiivin 12 artiklan 4 kohdan mukaan edellä oleva 3 kohta ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan työntekijälle edullisempia todistelua koskevia säännöksiä.

Direktiivin 12 artiklan 5 kohdan mukaan jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa 3 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat.

Direktiivin 12 artiklan 6 kohdan mukaan edellä olevaa 3 kohtaa ei sovelleta oikeudenkäyntiin rikosasioissa, elleivät jäsenvaltiot toisin säädä. Voimassa olevan tasa-arvolain 9 a §:n mukaan jaettua todistustaakkaa koskevaa säännöstä ei sovelleta rikosasian käsittelyssä.

4 Tavoitteet

Lakiehdotuksen mukaisen uudistuksen tavoitteena on lisätä vanhempainvapaiden ja hoitovastuun jakautumista nykyistä tasaisemmin molempien vanhempien kesken. Tavoitteena on myös lisätä erilaisten perhemuotojen tasa-arvoista kohtelua vanhempainpäivärahajärjestelmässä. Ehdotetuilla muutoksilla pyritään myös lisäämään järjestelmän joustavuutta huomioiden perheiden erilaiset tarpeet vapaiden ja päivärahajärjestelmän käytössä. Mainitut tavoitteet edistävät toteutuksaan myös lasten ja perheiden hyvinvointia.

Esityksellä toimeenpannaan työelämän tasapaino -direktiivin vaatimat muutokset.

5 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

5.1 Keskeiset ehdotukset

Lakiehdotuksessa esitetään uudistettavaksi vanhempainpäivärahajärjestelmä kokonaisuudessaan. Uudistus koski siten pääasiallisesti lapsen syntymän aikaa sekä aivan pienen lapsen hoitoaika. Lastenhoidon tukiin, kuten kotihoidon ja yksityisen hoidon tukeen, esitetään tehtäväksi vanhempainpäivärahajärjestelmän muutoksista aiheutuvat välttämättömät muutokset, mutta muutoin tuet säilyisivät nykyisen kaltaisina. Työsopimuslakiin ehdotetaan tehtäväksi vanhempainpäivärahajärjestelmästä aiheutuvat muutokset. Toisin kuin voimassa olevan lainsäädännön mukaan työsopimuslain mukaiset vanhempainvapaa-oikeudet määräytyisivät osin eri tavoin kuin vanhempainpäiväraho-oikeudet. Myös varhaiskasvatustukiin ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annettuun lakiin ehdotetaan tehtäväksi uudistusta tukevia muutoksia. Lisäksi uudistuksesta seuraisi pienempiä sisällöllisiä tai teknisiä muutoksia useisiin lakeihin.

Vanhempainpäivärahat

Vanhempainvapaiden ja hoitovastuun nykyistä tasapuolisempaan jakautumiseen pyritään kiintiömällä vanhempainrahapäivät ehdotuksen mukaisesti nykyistä tasaisemmin molemmille vanhemmille. Muutoksella halutaan vahvistaa ajatusta tasa-arvoisesta vanhemmuudesta ja siitä, että molemmilla vanhemmilla on yhtäläinen oikeus käyttää vanhempainvapaita ja vanhempainrahaa. Kiintiödyt vanhempainvapaa- ja vanhempainrahajaksot kannustavat vanhempia tietoisesti miettimään ja suunnittelemaan lapsen hoitovastuun jakamista. Lapsen molemmille vanhemmille kiintiöidyillä vanhempainvapailta ja vanhempainrahoilla pyritään myös vaikuttamaan yleisemmin yhteiskunnassa vallitseviin käsityksiin vanhemmuudesta ja sukupuolten välisestä työnjaosta. Kiintiöt ovat myös signaali työpaikoille siitä, että vanhempainvapaa kuuluu yhtäläisillä isille ja että myös isät voivat jäädä pitemmille perhevapaille.

Lakiehdotuksen mukaan isän tai toisen vanhemman yksinomaiseen käyttöön varattuja päivärahapäiviä lisätään nykyiseen isyyssrahaan verrattuna. Aiemmat lainmuutokset ja kokemukset muista Pohjoismaista ovat osoittaneet, että tehokas keino vaikuttaa isien vapaiden käyttöön, on lisätä isälle kiintiöityjen päivärahapäivien määrää. Isien vanhempainrahan käyttöä pyritään lisäämään myös sillä, että molempien vanhempien vanhempainraha maksettaisiin korotettuna osalta aikaa, jolloin perheellä olisi myös taloudellinen kannustin isien vanhempainrahan käytölle. Myös järjestelmän joustavuuden lisäämisellä pyritään siihen, että molemmilla vanhemmilla olisi nykyistä parempi mahdollisuus käyttää vanhempainpäivärahoja.

Paitsi vanhempien keskinäistä tasa-arvoa myös erilaisten perhemuotojen ja erilaisissa perheissä elävien lasten ja vanhempien yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa parannetaan yhdenmukaisilla vanhempainrahaa koskevilla säännöksillä. Ehdotetussa uudessa vanhempainpäivärahaajärjestelmässä vanhempainrahapäiviä olisi lasta kohden käytössä yhtä paljon riippumatta vanhempien sukupuolesta tai siitä, onko kyseessä biologinen vai adoptiolapsi. Samaten vanhempainrahapäiviä olisi yhtä paljon riippumatta siitä, onko lapsella yksi vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi vai kaksi vanhempaa. Vanhempainrahan taso määräytyisi kaikille saman laskentakavaan mukaisesti ja niin sanottua korotettua vanhempainrahaa maksettaisiin kaikille vanhemmille samalta ajalta. Etuuden taso täyttäisi työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset korvauksesta. Vanhempainrahan saamisen edellytykset olisivat pääosin kaikille samat.

Järjestelmän joustavuutta ja vanhempien valinnan mahdollisuuksia ehdotetaan lisättäväksi siten, että vanhempainpäivärahoja voisi käyttää nykyistä huomattavasti joustavammin haluamiinaan ajanjaksoina. Ehdotettu järjestelmä mahdollistaisi esimerkiksi vanhempien vuorottelun lapsen hoidossa taikka työssäkäynnin tai opiskelun ja vanhempainrahan käytön vuorottelun nykyistä paremmin. Esitykseen sisältyy myös mahdollisuus saada vanhempainrahaa osittaisena osa-aikaisen työn ajalta. Tältä osin sääntely olisi kuitenkin nykyistä osittaista vanhempainrahaa huomattavasti väljempää.

Sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahoja koskeva 9 luku ja sen säännökset ehdotetaan muutettavaksi lähes kokonaan. Nykyiset äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa koskevat säännökset poistuisivat. Ehdotuksen mukaan vanhempainpäivärahoja olisi jatkossa nykyistä erityisäitiyssrahaa vastaava erityisraskausraha sekä raskausraha ja vanhempainraha. Nykymuotoinen äitiyssraha ja isyysraha poistuisivat siten kokonaan. Koska vanhempainpäivärahaajärjestelmän rakenne muuttuisi merkittävästi, tulisi muutoksia myös muun muassa päivärahojen saamisen edellytyksiin, hakemiseen ja maksamiseen. Muutoksilla olisi vaikutuksia myös muihin etuuslakeihin, kuten lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin sekä työttömyysturvalakiin.

Raskaana olevan henkilön toimeentuloa loppuraskauden aikana turvattaisiin raskausrahalla. Raskausrahan tarkoitus olisi, kuten voimassa olevan äitiysrahan, mahdollistaa työstä pois jääminen ja korvata siitä aiheutuvaa ansionmenetystä. Raskausrahaa ehdotetaan maksettavaksi yhtäjaksoisesti 40 arkipäivän ajalta (raskausrahakausi). Raskausrahakauden voisi aloittaa nykyistä myöhemmin eli aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Voimassa olevat erityisäitiysrahaa koskevat säännökset pysyisivät pääosin ennallaan, mutta etuuden nimi muuttuisi erityisraskausrahaksi.

Lapsen hoidon ajalta ehdotetaan maksettavaksi vanhempainrahaa, jonka edellytykset olisivat pääosin kaikille vanhemmille yhdenmukaiset riippumatta vanhemman sukupuolesta ja siitä, onko kyseessä biologinen vai adoptiolapsi. Vanhempainrahan tarkoitus olisi edelleen, kuten voimassa olevienkin säännösten mukaan, turvata vastasyntyneen ja pienen lapsen hoivaa ja hoitoa sekä mahdollistaa vanhemmalle työstä poissaolo lapsen hoidon vuoksi. Vanhempainrahan tasoon esitetään korotusta siten, että vanhempainraha maksettaisiin kaikille vanhemmille 16 ensimmäiseltä arkipäivältä korotettuna vastaavalla tavalla kuin äitiysraha voimassa olevan lainsäädännön mukaan.

Vanhempainrahapäivien lukumäärä olisi lapsikohtainen. Vanhempainrahaa ehdotetaan maksettavaksi lapsen syntymän tai adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä eli vajaan 13 kuukauden ajalta. Lapsen syntymän tai adoptiolapsen hoitoonottamisen jälkeen käytettävissä olevien vanhempainpäivärahopäivien lukumäärää ehdotetaan siten lisättäväksi nykyisestä keskimäärin noin 287 päivästä. Vanhempainrahapäivien lapsikohtaisuus ei kuitenkaan koskisi tilanteita, kun perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa useampi lapsi. Tällöin vanhempainrahapäiviä olisi kuitenkin käytettävissä enemmän kuin silloin, kun perheeseen syntyy tai adoptoidaan kerralla vain yksi lapsi, kuten voimassa olevankin lain mukaan. Oikeus vanhempainrahapäivien käyttämiseen jakaantuisi tasan vanhempien kesken eli molemmilla vanhemmilla olisi oikeus 160 arkipäivän eli noin 6,5 kuukauden vanhempainrahakiintiöön. Vanhempi voisi luovuttaa omasta vanhempainrahakiintiöstään toiselle vanhemmalle taikka avio- tai avopuolisolleen enintään 63 vanhempainrahapäivää eli noin 2,5 kuukautta.

Ehdotettu vanhempainpäivärahoja koskeva muutos vastaisi työelämän tasapainodirektiivin vaatimusta molempien vanhempien oikeudesta vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen ja vähintään kahden kuukauden kiintiöidystä vanhempainvapaajaksosta, jota ei voi siirtää toiselle vanhemmalle.

Jos lapsella olisi vain yksi vanhempi tai toinen vanhempi ei esimerkiksi vakuuttamisedellytyksen puuttumisen takia olisi lainkaan oikeutettu vanhempainrahaan, saisi ainoa vanhempi käyttöönsä kaikki vanhempainrahapäivät. Samoin, jos vanhempi olisi esimerkiksi sairauden vuoksi kykenemätön hoitamaan lasta, olisi lasta hoitavalla vanhemmalla oikeus käyttää kaikki vanhempainrahapäivät.

Vanhempainrahaoikeus alkaisi lapsen syntymästä tai adoptiolapsen hoitoonottamisesta. Raskausrahan saaja olisi kuitenkin oikeutettu vanhempainrahaan raskausrahakauden päättymisen jälkeen, vaikka lapsi ei olisi syntynyt. Vanhempainrahaa voisi saada joustavasti haluaminaan ajankohtina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Vanhempainrahapäivät eivät siten kuluisi yhtäjaksoisena kautena, kuten voimassa olevien säännösten mukaan. Vanhempainrahaa voisi käyttää rajoituksetta lyhyissäkin jaksoissa tai jopa yksittäisinä päivinä toisin kuin voimassa olevien säännösten mukaan on mahdollista.

Vanhempainraha-oikeus sidottaisiin lapsen vanhemmuuteen ja huoltajuuteen vanhemman sukupuolesta riippumatta. Avioliiton ulkopuolella syntyneiden lasten ja heidän vanhempiensa tilanne huomioitaisiin siten, että isyyden tai äitiyden tunnustanut henkilö voisi saada vanhempainrahaa lapsen syntymän yhteydessä, vaikka isyyttä tai äitiyttä ei vielä olisi vahvistettu. Niin sanottujen sosiaalisten vanhempien asema ja lapsen mahdollisuus saada hoivaa myös heiltä turvattaisiin siten, että huoltajavanhempi voisi luovuttaa omia vanhempainrahapäiviään puolisolleen.

Perheiden ja lasten hyvinvointia sekä perheiden tasa-arvoista kohtelua pyritään edistämään myös lakiehdotukseen sisältyvällä muutoksella koskien vanhempainpäivärahan saamisen yleisiä edellytyksiä. Lakiehdotuksessa esitetään luovuttavaksi nykyisestä laskettua synnytysaikaa tai adoptiolapsen sijoittamista edeltävästä 180 päivän vakuuttamisajasta vanhempainpäiväraha-oikeuden edellytyksenä. Vanhempainpäivärahan saaminen edellyttäisi jatkossakin sairausvakuutuslain mukaista vakuuttamista Suomessa, mutta edeltävää noin puolen vuoden mittaista vakuutuskautta ei edellytettäisi. Muutoksen tavoitteena on taata perustuslain (731/1999) 19 §:n mukainen perustoimentulon turva sekä elämäntilanteen mukainen ensisijainen etuus henkilölle, jotka ovat pois työelämästä lapsen syntymän ja hoidon vuoksi. Esitetty muutos yhdenmukais-taisi myös sairausvakuutuslain mukaisten päivärahaetuuksien edellytyksiä, sillä sairauspäivärahan ja erityishoitorahan saaminen ei edellytä edeltävää vakuutuskautta.

Suomeen toisesta EU-maasta saapuvat täyttävät usein edellytyksen 180 päivän vakuutuskaudesta, sillä Suomessa vakuutettuna oloon rinnastetaan vastaava aika muussa EU-lainsäädäntöä soveltavassa maassa. Tyypillisesti henkilöt, joilla vakuutusaikaedellytys ei täyty ennen laskettua synnytysaikaa, eikä näin ollen myöskään oikeutta vanhempainpäivärahoihin synny, ovat Suomen kansalaisen puolisoita, jotka muuttavat Suomeen kolmannesta maasta taikka Suomen kansalaisia, jotka palaavat ulkomailta Suomeen perheellistymisen yhteydessä. Myöskään Suomeen esimerkiksi turvapaikanhakijoina tulleilla ei ole oikeutta vanhempainpäivärahoihin ennen kuin puolen vuoden vakuuttamisaika on kulunut. Näissä tilanteissa raskaana olevalla, synnyttäneellä tai lasta hoitavalla vanhemmalla ei ole oikeutta mihinkään etuuteen, vaan viime kädessä toimeentulo turvataan toimeentulotuella. Vakuutuskausivaatimuksen poistamisen myötä vanhempainpäivärahoihin, ja sitä kautta syyperusteiseen sosiaaliturvaetuuteen, olisivat oikeutettuja yhdenvertaisesti kaikki vanhemmat, jotka ovat lainsäädännön tarkoituksen kannalta samanlaisessa asemassa.

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuslakia ehdotetaan muutettavaksi siten, että oikeus varhaiskasvatukseen alkaisi jatkossa sen kalenterikuukauden alussa, jona lapsi täyttää yhdeksän kuukautta. Nykyisin oikeus on alkanut sairausvakuutuslaissa tarkoitettujen vanhempainpäiväraha-kausien eli aikaisintaan 263 arkipäivän jälkeen. Tuolloin lapsi on noin yhdeksän kuukauden ikäinen. Edelleen varhaiskasvatuspaikan voisi kuitenkin saada jo ennen lapsen yhdeksän kuukauden ikää, jos se arvioidaan tarpeelliseksi esimerkiksi vanhemman työllistymisen vuoksi.

Jatkossa osa vanhempainrahapäivistä voisi olla käyttämättä lapsen siirtyessä varhaiskasvatukseen alle kaksivuotiaana. Varhaiskasvatuslakia ehdotetaankin muutettavaksi siten, että oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyisi, vaikka lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta sinä aikana, jona lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa, mikäli poissaolo kestää yhtäjaksoisesti enintään 13 viikkoa ja mikäli se on ennalta ilmoitettu.

Varhaiskasvatuksen asiakasmaksulakia ehdotetaan niin ikään muutettavaksi siten, että varhaiskasvatuslain mukaisesti ennalta ilmoitetut vanhempainrahapäivien käyttämisestä johtuvat poissaolot olisivat maksuttomia.

Nykyisin isällä on oikeus enintään 54 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen, joka on tullut käyttää siihen mennessä, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Tämän noin yhdeksän viikon isyysvapaasta johtuvan poissaolon ajan lapsi on säilyttänyt varhaiskasvatuspaikkansa eikä perheiltä ole peritty tältä ajalta varhaiskasvatuksen asiakasmaksuja.

Lasten ja perheiden näkökulmasta on tärkeää, että vanhempainvapaat ja varhaiskasvatuksen palvelut muodostavat joustavan ja yhtenäisen kokonaisuuden. Varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksulain muutosten tarkoituksena on tukea vanhempainvapaiden käytön joustavoittamista, kuitenkin siten, että varhaiskasvatusta voidaan edelleen järjestää suunnitelmallisesti ja että varhaiskasvatuksen tavoitteet ja lakisääteiset henkilöstömitoitukset toteutuvat.

Lastenhoidon tuet

Lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetussa laissa säädettyihin lastenhoidon tukiin ja niiden saamisen edellytyksiin ehdotetaan vanhempainpäiväraahajärjestelmään esitetyistä muutoksista johtuvia muutoksia. Muutosehdotukset ovat pääosin teknisluonteisia. Voimassa olevan lain mukaan oikeus kotihoidon tukeen ja yksityisen hoidon tukeen alkaa vanhempainrahakauden tai välittömästi vanhempainrahakauden jälkeen pidettävän isyysrahajakson jälkeen. Lakiehdotuksen mukaan vanhempainpäivärahoista ei enää jatkossa välttämättä muodostuisi yhtäjaksoista kautta, sillä vanhempainrahapäiviä olisi mahdollista käyttää joustavasti lapsen kahden vuoden ikään saakka. Tämä aiheuttaa tarpeen määrittellä uudelleen myös sen ajankohdan, jolloin lapsesta alkaa oikeus kotihoidon ja yksityisen hoidon tukeen.

Lakiehdotuksen mukaan oikeus kotihoidon tukeen alkaa sen jälkeen, kun lapsen syntymästä on kulunut 160 arkipäivää. Lapsi olisi tällöin noin puolen vuoden ikäinen. Tarkoituksena on tukea vanhempainpäiväraahajärjestelmään esitetyjä joustoja. Varhaiskasvatuslakiin ehdotetun muutoksen mukaan lapsen oikeus varhaiskasvatukseen sidottaisiin jatkossa lapsen ikään. Varhaiskasvatusoikeuden ehdotetaan alkavan sen kalenterikuukauden alussa, jona lapsi täyttää yhdeksän kuukautta. Koska yhden vanhemman käytettäväksi kiintiöity vanhempainpäiväraajakso ei yhtäjaksoisesti pidettynä ulottuisi lapsen yhdeksän kuukauden ikään saakka, turvattaisiin ehdotetulla muutoksella mahdollisuus hyödyntää kotihoidon tukea lapsen hoidon järjestämiseksi ennen varhaiskasvatusoikeuden alkamista. Tarve kotihoidon tuen käyttämiseen voisi syntyä esimerkiksi, jos vanhempi on käyttänyt omat päivärahopäivänsä, ja toinen vanhempi haluaa pitää hänelle kuuluvat päivärahopäivät vasta myöhemmässä vaiheessa.

Lisäksi vanhempainpäivärahaudistuksen johdosta esitetään tehtäväksi lastenhoidon tukikauden vähimmäismyöntöaikaan täsmentävä muutos.

Työsopimuslaki ja merityösopimuslaki

Muutokset sairausvakuutuslakiin aiheuttavat muutoksia myös työsopimuslakiin.

Työsopimuslain 4 luvun mukaisten vapaiden nimet muutettaisiin sairausvakuutuslain uusien etuuksien nimiä vastaaviksi. Tämä aiheuttaa muutostarpeita useisiin 4 luvun pykäliin. Työelämän tasapainodirektiivin joustolauseke (20 artikla) mahdollistaa muutokset.

Työsopimuslain 4 luvun perhevapaita koskevat säännökset ehdotetaan säilytettäväksi sisällöllisesti pääosin ennallaan. Niiden jaksojen määrää, joissa vanhempainvapaata voi pitää, ehdotetaan lisättäväksi.

Osittaisesta vanhempainvapaasta ehdotetaan säädettäväksi omana erillisenä, voimassa olevaa lakia vastaavasti sopimukseen perustuvana vapaanaan uudessa pykälässä. Työelämän tasapaino-direktiivin täytäntöönpanemiseksi ehdotetaan, että työnantajalla olisi velvollisuus kirjallisesti perustella kieltäytymisensä, jos työntekijä pyytäisi vanhempainvapaan pitämistä osittaisena.

Työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanemiseksi ehdotetaan lisättäväksi uusi pykälä omaishoitovapaasta.

Vastaavat muutokset ehdotetaan tehtäväksi merityösopimuslakiin.

Vanhempainvapaiden joustot

Hallitusohjelman mukaan perheiden valinnan ja joustojen mahdollisuuksia perhevapaiden pitämisessä lisätään. Työelämän tasapaino -direktiivin näkökulmasta joustoja ovat mahdollisuus pitää vanhempainvapaata useammassa jaksossa sekä mahdollisuus osa-aikatyön ja pienen lapsen hoidon yhdistämiseen.

Sairausvakuutuslakiin ehdotettu muutos, jonka mukaan vanhempainrahaa voi käyttää, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta, lisää vanhempainvapaan käytön joustavuutta myös työsuhteessa. Oikeus vanhempainvapaaseen määräytyisi edelleen ajankohdan ja pituuden osalta sairausvakuutuslain päivärahoja koskevan sääntelyn mukaan. Vanhempainvapaan pitämisen joustavuutta lisättäisiin edelleen työsopimuslakiin ehdotettavalla muutoksella, jonka mukaan työntekijä voisi pitää vanhempainvapaata nykyistä useammassa jaksossa. Vanhempainvapaiden käytön ennakoitavuutta työnantajien ja sijaisten näkökulmasta turvattaisiin edelleen ilmoitusaikoja koskevilla säännöksillä, joihin ei ehdoteta sisällöllisiä muutoksia. Ilmoitusajat ovat työelämän tasapainodirektiivin mukaisesti kohtuulliset.

Mahdollisuudet osa-aikatyön ja pienen lapsen hoitamisen yhdistämiseen lisääntyisivät sairausvakuutuslakiin ehdotettavien muutosten vuoksi. Jos osa-aikatyön työaika olisi sovittu siten, että vanhempi tekee työtä osan viikosta tai kuukaudesta, maksettaisiin vanhempainraha täysimääräisenä niiltä päiviltä, kun hän ei ole työssä ja työssäolopäiviltä ei olisi oikeutta vanhempainrahaan. Lisäksi sairausvakuutuslain osittaista vanhempainpäivärahaa koskevaa sääntelyä ehdotetaan muutettavaksi siten, että sen saaminen ei enää edellyttäisi, että molemmat vanhemmat tekevät osa-aikatyötä. Myös kahden kuukauden vähimmäisaikaa koskeva vaatimus poistettaisiin sairausvakuutuslaista. Nämä joustavoittavat osittaisen vanhempainvapaan käyttömahdollisuuksia. Osa-aikatyön ja vanhempainvapaan yhdistämisestä ja osa-aikatyön ehdoista olisi työsopimuslain mukaan jatkossakin sovittava.

Ehdotetut muutokset mahdollistavat myös sen, että jatkossa vanhempainvapaapäivien väliseen aikaan voi sijoittua myös muita 4 luvun mukaisia vapaita kuten hoitovapaata.

Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina sekä ilmoitusajoista poikkeamisesta, mikä mahdollistaa molempien osapuolten kannalta sopivan joustavuuden.

Vuosilomalaki ja merimiesten vuosilomalaki

Vuosilomalakiin ja merimiesten vuosilomalakiin ehdotetaan vanhempainpäivärahaudistuksesta ja omaishoitovapaasta johtuvia sisällöllisiä ja teknisluonteisia muutoksia. Sisällölliset muutokset liittyvät työssäolonveroista aikaa koskevaan sääntelyyn ja vuosiloman sijoittamiseen työntekijän vapaajaksolle.

Muut etuuslait

Vanhempainpäivärahaajärjestelmän rakenteelliset sekä terminologiset muutokset edellyttävät muutoksia useisiin etuuslakeihin. Työttömyysturvalakiin ehdotetun muutoksen mukaan työttömyysetuuteen ei olisi oikeutta siltä ajalta, kun henkilö saa sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa. Vanhempainpäivärahaajärjestelmän ehdotetut joustot koskisivat myös työttömänä työnhakijana olevia vanhempia siten, että myös heillä olisi mahdollisuus saada vanhempainrahaa lapsen kahden vuoden ikään saakka. Ehdotetuilla vanhempainpäivärahapäivien muutoksilla olisi vaikutusta myös maatalousyrittäjien lomituspalvelulain (1231/1996) säännöksiin koskien oikeutta sijaisapuun raskauden, synnytyksen ja lapsen hoidon vuoksi sekä säännöksiin koskien alennettua sijaisapumaksua. Terminologisia ja teknisluonteisia muutoksia tulisi lisäksi muun muassa kansaneläkelakiin ja työeläkelakeihin.

Terminologiset muutokset muihin lakeihin

Sairausvakuutuslakiin ehdotettujen vanhempainpäivärahaetuuksien ja työsopimuslain perhevapaiden nimien muutoksista johtuen ehdotetaan useisiin lakeihin (lakiehdotukset 18-29) tehtäväksi terminologisia muutoksia. Muutokset olisivat teknisluonteisia eikä niiden tarkoituksena ole muuttaa muutoslaeissa olevien säännösten soveltamisalaa tai kattavuutta.

5.2 Pääasialliset vaikutukset

5.2.1 Taloudelliset vaikutukset

5.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen

Vanhempainpäivärahaajärjestelmän muutoksista aiheutuvat kustannukset

Lakiehdotuksen taloudellisten vaikutusten arviointiin vaikuttaa se, miten vanhempien oletetaan käyttävän vanhempainpäivärahoja jatkossa. Vaikka uudistuksen tavoitteena on edistää perhevapaiden nykyistä tasaisempaa jakautumista vanhempien kesken ja lisätä isien vapaiden käyttöä, ei ole todennäköistä, että isät ainakaan heti uudistuksen voimaantulon jälkeen alkaisivat täysimääräisesti käyttää heille kiintiöityjä vanhempainrahopäiviä. Nykytilanteessakin suuri osa isistä jättää osan isyysrahopäivistä tai kaikki isyysrahopäivät pitämättä. Taloudellisia vaikutuksia arvioitaessa lähtökohdaksi on otettu nykytilan mukainen isyysrahan käyttö, sen käytössä jo tapahtuneet muutokset sekä oletukset uudistuksen vaikutuksista vanhempien käyttäytymiseen. On kuitenkin huomattava, että jos isien vanhempainpäivärahojen käyttöaste pitkällä aikavälillä kasvaa, niin uudistuksen vaikutus kustannuksiin kasvaa. Samoin on huomattava, että pitkällä aikavälillä myös syntyvyyskehitys vaikuttaa kustannuksiin. Kustannusarvioissa lähtökohtana on pidetty tämän hetkisiä syntyvyyslukuja.

Vaikutusarvioissa on oletettu, että isien lyhyiden, enintään kolmen viikon mittaisten vanhempainrahaajaksojen käyttö lisääntyy. Vanhempainrahaan ehdotettu korotettu taso 16 ensimmäiseltä arkipäivältä lisää kannusteita käyttää päivärahaa. Voidaan arvioida, että päivärahaa käyttävien isien määrä kasvaa hieman eli niiden isien osuus, jotka tällä hetkellä eivät käytä lainkaan isyysrahaa, pienenee. Toisaalta arvioidaan myös, että se osuus isistä, joka tällä hetkellä saa

isyysrahaa alle kolmelta viikolta, lisää päivärahan käyttöä nykyisestä. Lisäksi on oletettu, että se osa isistä (noin 20 prosenttia isistä), joka tällä hetkellä käyttää kaikki isyysrahopäivät, lisää vapaiden käyttöä. Lisäksi oletetaan, että jatkossa noin 10 prosenttia perheistä jakaisi vanhempainvapaat ja vanhempainrahopäivät tasan, toisin sanoen näiden perheiden isät käyttäisivät kaikki 160 vanhempainrahopäiväänsä itse⁴¹. Arvioissa on oletettu, että isän käyttämien vanhempainrahopäivien lisääntyminen lyhentää äidin kotihoidon tukikautta nykyiseen verrattuna. Toisin sanoen lapsi siirtyisi varhaiskasvatukseen saman ikäisenä kuin nykyisinkin.

Esityksen arvioidaan lisäävän isille maksettavia vanhempainpäivärahoja yhteensä 90 milj. euroa. Kustannusten lisäyksestä 20 milj. euroa on seurausta vanhempainrahan korotuksesta ja loput isien vanhempainrahopäivien määrän lisääntymisestä. Vastaavasti äidille maksettavien päivärahakulujen arvioidaan alenevan 17 milj. euroa. Lisäksi isien nykyistä pidemmät vapaat sekä vuosilomalakiin ehdotettu muutos koskien työssäoloajan veroista aikaa lisäävät vuosilomakustannuskorvauksia arviolta 3 milj. euroa. Voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti ansiotyösäölopäiviltä maksetut vähimmäismääräiset vanhempainpäivärahat on jatkossa mahdollista käyttää myöhemmin täysimääräisinä, joten tästä arvioidaan tulevan lisäystä päivärahakuluihin noin 3 milj. euroa. Kustannusten vähenemistä noin miljoonalla eurolla arvioidaan syntyvän siitä, että vanhempainpäivärahaa ei jatkossa maksettaisi vähimmäismääräisenä yhtä aikaa maksettavan muun etuuden, kuten eläkkeen, lisäksi. Raskausrahan alkamisajankohdan myöhentäminen nykyisestä samoin kuin ehdotukset vanhempainrahakauden joustavoittamisesta lisäisivät sairauspäivärahan ja työttömyysturvan menoja arviolta 9 milj. euroa.

Vanhempainpäivärahopäivien määrän lisääntymisen arvioidaan lyhentävän kotihoidon tuella oloaikaa ja näin alentavan kotihoidon tuen menoja noin 10 milj. euroa. Voimassa olevaan lainsäädäntöön sisältyvästä vanhempainpäivärahojen edellytyksenä olevasta 180 päivän vakuuttamiskaudesta luopuminen lisäisi arvioiden mukaan valtion rahoittamia päivärahamenoja 3 milj. euroa, mutta vähentäisi toimeentulotuen ja asumistuen tarvetta arviolta 0,5 milj. eurolla.

Uudistuksen arvioidaan lisäävän julkisen talouden menoja vuositasolla vajaa 80 milj. euroa. Uudistuksen verovaikutusten arvioidaan jäävän vähäisiksi. Verotulojen lisäystä syntyy vanhempainrahan tason korottamisesta 16 ensimmäiseltä arkipäivältä sekä oletetusta naisten nykyistä aiemmasta työhön paluusta. Toisaalta isien pitemmät vapaat ja työstä poissaolo vähentävät verotuloja. Kuntien menojen arvioidaan alenevan kotihoidon tukikauden lyhentymisen johdosta 10 milj. euroa. Valtion menojen arvioidaan lisääntyvän 8,5 milj. euroa. Vakuutusmaksuilla rahoitettavien työtulovakuutuksen kustannusten arvioidaan kasvavan noin 78 milj. euroa, joka korottaisi työnantajien sairausvakuutusmaksua 0,05 prosenttiyksikköä sekä palkansaajien ja yrittäjien päivärahamaksua 0,05 prosenttiyksikköä.

Voimassa olevan maatalousyrittäjien lomituspalvelulain mukaan maatalousyrittäjillä on oikeus sijaisapuun raskauden, synnytyksen ja lapsen hoidon vuoksi ajalta, jolta heille maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa. Ehdotettu vanhempainpäivärahopäivien lukumäärän lisäys lisää siten sijaisapupäivien yhteismäärää. Melan vuoden 2019 maatalouslomituslaskelmien perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että maatalousyrittäjät eivät aina käytä raskautta, synnytystä sekä lapsen hoitoa varten myönnettäviä sijaisapupäiviä täyttä enimmäismäärää. Näin ollen vanhempainpäivärahopäivien lisäyksellä ei arvioida olevan suurta muutosta raskautta, synnytystä sekä lapsen hoitoa varten myönnettävien sijaisapupäivien valtiolle aiheuttamiin maatalouslomituskustannuksiin. Vaikutusta maatalouslomituskustannuksiin ei kuitenkaan

⁴¹ Försäkringskassanin tilastojen mukaan Ruotsissa niiden perheiden osuus, joissa molemmat vanhemmat ovat käyttäneet vapaista vähintään 40-60 prosenttia on noussut vuoteen 2018 mennessä noin 18,5 prosenttiin vuoden 2005 9,5 prosentista.

voida arvioida tarkasti. Karkeasti arvioiden maatalouslomituskustannukset voivat nousta vanhempainpäivärahopäivien lukumäärän muutoksen johdosta vuoden 2019 tasoon verrattuna korkeintaan noin miljoona euroa ja todennäköisesti tätä vähemmän. Maatalouslomitussasiakkaiden määrä laskee vuosittain noin viisi prosenttia, mikä vähentää käytännössä myös raskautta, synnytystä sekä lapsen hoitoa varten vanhemmille myönnettävien sijaisapupäivien kustannuksia.

Ehdotetun maatalousyrittäjien alennettua sijaisapuamaksua koskevan säännöksen kumoamisen johdosta sijaisapupäivien sijaisapumaksu nousisi täyden sijaisapumaksun tasolle. Tämä sijaisapumaksun tason nousu vähentäisi raskautta ja synnytystä varten maatalousyrittäjälle myönnettävien sijaisapupäivien valtiolle aiheuttamia kustannuksia ja sitä kautta yleisesti raskautta, synnytystä sekä lapsen hoitoa varten myönnettävien sijaisapupäivien maatalouslomituskustannuksia. Siten maatalouslomituskustannusten arvioidaan nousevan vain maltillisesti vanhempainpäivärahopäivien lukumäärän muutoksen johdosta ja kustannusten nousu on hoidettavissa maatalouslomituksen tavanomaisen vuosittaisen arviomäärärahan puitteissa.

Vanhempien tulevat valinnat vanhempainvapaiden osalta voivat muuttaa päivärahojen jakautumista vanhempien kesken nykyisestä. Näillä muutoksilla voi olla vaikutuksia myös työeläkepuolen palkattomien aikojen eläkekattumasta aiheutuvaan eläkemenoon. Vaikutuksia on arvioitu edellä mainituilla oletuksilla koskien vanhempainpäivärahojen käytön muutoksia. Työeläkemenon kasvu vuonna 2085 olisi tämän arvion mukaan noin 0,03 prosenttia palkkasummasta (27 miljoonaa euroa vuoden 2019 rahassa).

Varhaiskasvatuksen muutosten vaikutukset

Opetus- ja kulttuuriministeriön arvion mukaan vanhempainpäiväraha- ja vanhempainvapaaudistuksen muutokset toteutuvat kustannusneutraalisti varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Opetus ja kulttuuriministeriön tekemien arvioiden mukaan vanhempainvapaiden tuomat kustannussäästöt sekä joustojen aiheuttamat lisäkustannukset menevät tasan. Tästä johtuen julkiselle taloudelle ei aiheudu varhaiskasvatuksen osalta kustannussäästöjä tai uusia kustannuksia.

Sairausvakuutuslakiin ehdotettujen muutosten mukaan raskausrahakauden voisi aloittaa nykyistä myöhemmin eli aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työsopimuslakiin ehdotettujen muutosten mukaan raskausvapaa alkaisi 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, taikka työntekijän ja työnantajan kanssa sopien viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Näin ollen äidit voisivat mahdollisesti olla pidempään töissä raskauden loppuvaiheessa. Raskausrahan aloituksen myöhentämisen ei arvioida muuttavan perheen vanhempien sisaruksien tarvetta varhaiskasvatukseen, koska on todennäköistä, että sisarukset pidetään varhaiskasvatuksessa ainakin siihen saakka, kunnes nuorin lapsi on syntynyt. Osa sisaruksista jää varhaiskasvatuksen piiriin vielä nuoremman sisaruksen syntymän jälkeenkin.

Päivärahopäivien lukumäärää ehdotetaan uudistuksessa lisättäväksi. Lapsen syntymän jälkeiseen aikaan kohdistuu voimassa olevan lain mukaan noin 287 vanhempainpäivärahopäivää ja uudistuksen jälkeen noin 330 päivää. Päivärahopäivien aiempaa suurempi määrä voi johtaa siihen, että mikäli perhe käyttää kaikki vanhempainrahat, lapsen varhaiskasvatuksen aloitus siirtyy aiempaa myöhemmäksi. Tästä voi syntyä varhaiskasvatuksen järjestäjälle säästöjä sellaisten perheiden kohdalla, joiden lapsi myös nykyjärjestelmässä siirtyisi varhaiskasvatukseen heti vanhempainrahakauden päättyttyä.

Varhaiskasvatuksen järjestäjille voi syntyä lisäkustannuksia vanhempainpäiväraha järjestelmään ehdotettujen joustojen vuoksi. Jos vanhemmat siirtyvät käyttämään vanhempainrahoja

useissa lyhyemmissä jaksoissa, joiden välissä lapsi on varhaiskasvatuksessa, järjestäjille voi syntyä kustannuksia, jos kaikkia varhaiskasvatusryhmän paikkoja ei saada täytettyä, eikä näiltä ajoilta myöskään tule ehdotetun varhaiskasvatuksen asiakasmaksulain 9 §:n mukaan maksutuloja. Varhaiskasvatuslain 15 §:än ehdotettu vanhempien ilmoitusvelvollisuus käytettävistä jaksoista kuitenkin mahdollistaa sen, että varhaiskasvatuksen järjestäjällä on mahdollisuus sopeuttaa toimintaa ja tehdä järjestelyjä esimerkiksi henkilökunnan kannalta.

Kustannusvaikutuksia lasten poissaoloista voi syntyä kunnalliselle varhaiskasvatuksen järjestäjälle jossain määrin myös palvelusetelillä tai ostopalveluna järjestetystä toiminnasta. Lasten poissaolo vanhempainvapaiden vuoksi voi aiheuttaa muutospaineita kuntien ja yksityisten palveluntuottajien välisiin ostopalvelu- ja palveluseteliehtoihin ja -korvauksiin.

On myös arvioitu, että suuri osa vanhemmista ei tule käyttämään vanhempainrahoja nykyistä lyhyemmissä tai useammassa jaksossa, vaan käyttää vanhempainvapaat nykyiseen tapaan yhtäjaksoisesti tai lähes yhtäjaksoisesti lapsen syntymän jälkeen. Käytännössä vanhempainvapajaksojen lukumäärää rajaa myös työsopimuslakiin ehdotetut muutokset. Siirtymistä joustavimpiin käytäntöihin voi tapahtua hiljalleen.

Omaishoitovapaan vaikutukset

Omaishoitovapaa on palkaton, joten verotulot ja työnantajamaksut vähenevät omaishoitovapaata käytettäessä. On kuitenkin epäselvää, kuinka laajasti mahdollisuus omaishoitovapaaseen lisää poissaolojen kokonaismäärää ottaen huomioon myös jo nykyisin yleisesti mahdolliset sopimukseen perustuvat palkattomat vapaat

5.2.1.2 Vaikutukset kotitalouksiin

Vanhempainpäivärahojen muutosten vaikutukset

Ehdotettujen muutosten johdosta perheen käytettävissä olevien ansiosidonnaisten päivärahopäivien lukumäärä kasvaa. Vanhempien harkintaan kuitenkin jää, käyttävätkö he kaikki päivät tai minkä verran päiviä käyttävät. Uudistuksen taloudelliset vaikutukset riippuvat siten perheiden valinnoista. Niissä perheissä, joissa isä ei uudistuksen jälkeenkään käytä itse päivärahaa, vaan siirtää omista vanhempainrahapäivistään enimmäismäärän eli 63 vanhempainrahapäivää äidille, perheen taloudellinen tilanne ei juuri muutu. Tämän arvioidaan koskevan noin neljännessä perheistä. Arvioissa on myös oletettu, että ajankohta, jolloin lapsi viedään varhaiskasvatukseen, ei uudistuksen myötä muutu. Toisin sanoen lapsen hoito kotona jatkuisi yhtä pitkään kuin tälläkin hetkellä.

Toisaalta, koska vanhempainraha maksettaisiin molemmille vanhemmille korotettuna 16 ensimmäiseltä arkipäivältä, lisää tämä perheen tuloja niissä perheissä, joissa isä pitää edes lyhyen noin parin kolmen viikon mittaisen vapaan. Tulojen muutos koskee lähinnä sitä aikaa, joka ei ole palkallista vanhempainvapaata. Ehdotetun vanhempainrahan korotuksen arvioidaan lisäävän isien lyhyen vanhempainrahajakson käyttöä, joten muutos koskisi suurta osaa perheistä

Lakiehdotuksen vaikutuksia arvioitaessa on myös oletettu, että etenkin ne isät, jotka tälläkin hetkellä käyttävät kaikki isyysrahapäivät, lisäävät uudistuksen jälkeen päivärahan käyttöä. Näissä perheissä kotihoidontukiaika lyhenisi vastaavasti ja perheen taloudellinen tilanne parani nykyiseen verrattuna.

Uudistuksessa yksinhuoltajavanhemman käytössä olevien päivärahopäivien lukumäärä lisääntyy merkittävästi. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan yksihuoltajaäidillä on oikeus isyysrahaa vastaavaan 54 arkipäivän vanhempainrahakauden pidennykseen. Tämä oikeus on koskenut noin 1,5 prosenttia äideistä. Koska oletettavaa on, että lasta ei viedä nykyistä aiemmin varhaiskasvatukseen, korvautuu nykyisin käytetty kotihoidontuki ainakin osittain vanhempainrahalla. Vaikka yksinhuoltajat saavat keskimääräistä useammin vähimmäismääräistä vanhempainpäivärahaa, on päivärahan taso yleensä kotihoidon tukea parempi. Vähimmäismääräinen vanhempainpäiväraha on noin 726 euroa kuukaudessa ja kotihoidon tuki yhdestä alle kolmevuotiaasta lapsesta noin 343 euroa kuukaudessa sekä mahdollinen kotihoidon tuen hoitolisä enintään noin 184 euroa kuukaudessa (luvut vuoden 2021 tasossa). Toisaalta, jos nykyistä pidempi päivärahan maksujakso osaltaan lykkää yksinhuoltajavanhemman töihin paluuta, voi perheen taloudellinen asema heikentyä pitemmällä tähtäyksellä.

Verotuksen progressiivisuus tasaa bruttotulojen muutoksia. Taloudellisen tilanteen arvioidaan paranevan lähes kaikissa perheissä. Toisaalta nykytilanteessakin perheille olisi usein taloudellisesti kannattavaa, että isä pitäisi enemmän vapaata ja käyttäisi enemmän päivärahaa. Näin etenkin silloin, kun äiti menee töihin isän jäädessä vapaalle. Ainoastaan tilanteissa, joissa isän tulot ovat merkittävästi äidin tuloja suuremmat, äidin töihin menosta johtuva tulojen kasvu ei riitä kompensoimaan isän tulojen pienentymistä.

Lakiehdotukseen sisältyvät vanhempainrahan joustot ja mahdollisuus tehdä nykyistä joustavammin esimerkiksi osa-aikatyötä tai satunnaisia keikkatöitä lapsen hoidon ohella, voivat lisätä perheen käytettävissä olevien tulojen määrää. Tämä voi kohentaa etenkin pienituloisten, esimerkiksi vähimmäismääräistä vanhempainrahaa saavien vanhempien ja heidän perheidensä tilannetta. Vanhempainrahan joustava käyttö parantaa myös yrittäjien mahdollisuuksia jatkaa yritystoimintaa esimerkiksi osa-aikaisesti. Tällä voi olla yrittäjäperheiden tuloihin merkittävä vaikutus. Vaikutus voi ulottua myös tulevaisuuteen, kun yritystoimintaa ei tarvitse kokonaan keskeyttää lapsen hoitoajanjaksolle.

Varhaiskasvatuksen asiakasmaksujen muutosten vaikutukset

Vanhempainvapaapäivien osalta ei esitetyn varhaiskasvatuksen asiakasmaksulain 9 §:n mukaan jatkossakaan perittäisi varhaiskasvatuksen asiakasmaksuja, mikä kannustaisi perheitä käyttämään vanhempainvapaitaan ja mahdollistaisi niiden joustavan käyttämisen, vaikka lapsi olisi jo varhaiskasvatuksen piirissä. Maksuttomuuden edellytyksenä kuitenkin olisi se, että vanhempainvapaapäivistä olisi ilmoitettu ennakoon säädetyssä ajassa. Yksittäisistä ennalta ilmoittamattomista vanhempainvapaista ei myönnettäisi jatkossakaan huojennuksia asiakasmaksuihin.

Pienten lasten joustavaa hoitamista kotona uudistuksessa tukisi se, että kunnallisessa varhaiskasvatuksessa aloittanut alle kaksivuotias lapsi voisi edelleen olla varhaiskasvatuksen asiakasmaksulain 8 §:n mukaisen sisarusalennuksen perusteena ollessaan poissa ajalla, jolta hänen hoidostaan maksetaan vanhempainrahaa ja vanhemmat sisarukset jatkavat varhaiskasvatuksessa. Tämä kannustaisi sekä vanhempainvapaan pitämiseen, että vanhempien sisarusten varhaiskasvatukseen. Perheen valinnan mukaan vanhemmat sisarukset voivat jatkaa varhaiskasvatuksessa, kun pienintä sisarusta hoidetaan vanhempainvapaalla kotona.

Omaishoitovapaan vaikutukset

Palkattoman omaishoitovapaoikeuden käyttäminen vähentää kotitalouksien käytössä olevia tuloja. Tällä voi olla yksittäisille kotitalouksille merkitystä yhdistettynä omaisen sairaudesta johtuviin lisääntyneisiin kustannuksiin.

5.2.1.3 Vaikutukset yrityksiin

Perhevapaiden käyttö

Yritysten näkökulmasta perhevapaaudistuksen keskeisimmät vaikutukset liittyvät isien vanhempainvapaiden käytön lisääntymiseen sekä vanhempainvapaajaksojen lukumäärän mahdolliseen kasvuun. Vaikutusten suuruus riippuu siitä, missä määrin vanhempien perhevapaiden käyttö muuttuu uudistuksen jälkeen. Vaikutuksia yrityksiin on arvioitu vastaavilla oletuksilla kuin taloudellisia vaikutuksia (ks. kohta 5.2.1.1). Toisin sanoen on oletettu, että se osa isistä (noin 20 prosenttia isistä), joka tällä hetkellä käyttää kaikki isyysrahopäivät, lisää vapaiden käyttöä. Lisäksi on arvioitu, että isien lyhyiden, enintään kolmen viikon mittaisten vanhempainrahaajaksojen käyttö lisääntyy eli niiden isien osuus, jotka tällä hetkellä eivät käytä lainkaan isyysrahaa, pienenee. Toisaalta on huomattava, että tässä ryhmässä on suurelta osin isiä, jotka eivät ole työsuhteisessa työssä, vaan esimerkiksi yrittäjiä tai työttömiä isiä. Lisäksi arvioissa on oletettu, että noin 10 prosenttia perheistä jakaisi vanhempainvapaat ja vanhempainrahopäivät tasan, toisin sanoen näiden perheiden isät käyttäisivät kaikki 160 vanhempainrahopäiväänsä itse. Arvioissa on myös oletettu, että isän vanhempainvapaiden lisääntyminen lyhentää äidin kotihoidon tukikautta nykyiseen verrattuna. Toisin sanoen lapsi siirtyisi varhaiskasvatukseen saman ikäisenä kuin nykyisinkin. Tästä seuraa myös se, että vanhempien vapailla oloaika eli työstä poissaoloaika ei kokonaisuudessaan oleellisesti muuttuisi.

Työsopimuslakiin ehdotettujen muutosten johdosta vanhempainvapaita voisi pitää nykyistä useammassa jaksossa. Toisaalta lakiehdotuksen mukaan jaksoja olisi vähemmän kuin voimassa olevan lain mukaisia isyysvapaajaksoja. Ehdotettu muutos saattaa jossain määrin lisätä sitä, että työntekijät pitävät vanhempainvapaansa useammassa jaksossa. Oletettavampaa kuitenkin on, että vanhemmat haluavat edelleen pääsääntöisesti pitää etenkin pitemmät vapaajaksoit yhtäjaksoisena. Tälläkin hetkellä isät ovat käyttäneet äidin kanssa yhtä aikaa pidettävät isyysvapaansa pääsääntöisesti yhdessä tai kahdessa jaksossa ja 63 prosenttia isistä on käyttänyt vanhempainrahakauden jälkeen pidettävät isyysvapaansa yhdessä jaksossa. Vanhempainvapaa pidetään tällä hetkellä lähes aina yhtäjaksoisena, vaikka se olisi mahdollista jakaa vanhempien kesken siten, että molemmat vanhemmat käyttävät kaksi jaksoa. Jos vanhemmat kuitenkin alkavat hyödyntää mahdollisuuksia vanhempainvapaan jakamiseen useampaan jaksoon ja esimerkiksi vuorottelevat lapsen hoidossa, lisää tämä työnantajille aiheutuvia kustannuksia ja voi hankaloittaa työjärjestelyjä.

Perhevapaat aiheuttavat työnantajille suorien kustannusten lisäksi epäsuoria kustannuksia. Suoria kustannuksia työnantajalle aiheutuu vanhempainvapaiden ajalta siltä osin kuin työnantajalle maksettu vanhempainpäiväraha ei riitä kattamaan samalta ajalta aiheutuneita palkkakustannuksia sekä vuosilomapalkoista ja lomarahosta. Palkkakustannukset ja lomarahat perustuvat työ- ja virkaehtosopimukseen tai työsopimukseen. Monet odottavat äidit joutuvat pitämään sairauslomaa jo raskausaikana. Työterveyslaitoksen mukaan sairauslomat ovat hyvin yleisiä raskauden aikana. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että sairauslomien tarvetta vähentää raskaana olevien työntekijöiden työn kuormittavuuden vähentäminen työpaikoilla. Työnantaja voi olla velvollinen maksamaan työehtosopimusten määräysten mukaan sairausajan palkkaa. Työnantaja voi saada sairausaikaan kohdistuvat päivärahat, mutta vasta sairausvakuutuksen yhdeksän päivän omavastuuajan jälkeen. Kuitenkin osassa työehtosopimuksia on sovittu, että työnantaja maksaa ainoastaan palkan ja päivärahan erotuksen.

Ehdotettavista muutoksista työnantajille aiheutuvista kustannuksista suurin osa on epäsuoria. Epäsuoria kustannuksia syntyy esimerkiksi siitä, kun yritys joutuu etsimään ja kouluttamaan

sijaisen tehtävään tai järjestämään tehtävät uudelleen. Jos työntekijä on pidempään perhevapailla, voi työnantajalle syntyä kustannuksia työhön palaavan työntekijän perehdyttämisestä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että organisoitu perehdyttäminen perhevapaalta työhön paluun jälkeen silloin, kun työtehtävät olivat muuttuneet, on koettu harvinaiseksi ja se on jäänyt usein oman aktiivisuuden ja työtoverien opastuksen varaan.⁴² Sen sijaan työvoimatutkimuksen lisätutkimuksen (2018) mukaan niistä palkansaajista, jotka olivat jatkaneet samassa työpaikassa ja tehtävässä perhevapaan päättymisen jälkeen, lähes puolet (45 %) oli saanut päivitystä osaamiseensa töihin palattuaan ja hieman alle puolet (48 %) vastaajista sanoi, että ei tarvinnut päivitystä. Vastaajista vain harva (4 %) koki, että ei ollut saanut riittävästi päivitystä tai ei saanut ollenkaan perehdytystä, vaikka olisi sitä tarvinnut (6 %).⁴³

Epäsuorat kustannukset voivat vaihdella eri yrityksissä merkittävästi. Aina ei ole tarvetta rekrytoida ja perehdyttää sijaista. Tarve palkata sijainen lyhyen perhevapaan ajaksi vaihtelee merkittävästi riippuen alasta ja työtehtävästä. Joissakin työtehtävissä on tarve palkata sijainen työntekijän jokaisen poissaolotunnin ajalle, kun taas toisissa tehtävissä työntekijän poissaoloa ja sijaisen tarvetta on mahdollista paikata muilla työjärjestelyillä.

Isien vapaiden käytön lisääntymisellä voi olla taloudellisia vaikutuksia etenkin miesvaltaisten alojen työnantajille. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2019 miesvaltaisimmat toimialat olivat rakentaminen (90 prosenttia), kuljetus ja varastointi (78 prosenttia) sekä teollisuus ja huolto (74 prosenttia). Nykyisin isille ei useinkaan palkata sijaisia lyhyiden vapaiden ajalle. Jos isien nykyistä pidemmät vanhempainvapaat yleistyvät, myös miesvaltaisilla aloilla tultaneen jatkossa käyttämään yhä enemmän sijaisia vanhempainvapaiden aikana, mikä lisää taloudellisia kustannuksia. Uuden työntekijän rekrytointi ja perehdyttäminen voivat aiheuttaa työnantajalle jopa useamman tuhannen euron arvoisen kustannuksen sekä menetettynä työpanoksena että suorina kuluina. Toisaalta on huomattava, että tutkimusten mukaan perhevapaita käyttävät keskimäärin enemmän ylemmässä toimihenkilöasemassa olevat isät, ja myös pitempien vapaiden käytön lisääntymisen on arvioitu ensi sijassa kohdistuvan tähän ryhmään.⁴⁴

Sijaisen rekrytointi- ja perehdytyskustannukset ovat suhteessa vapaan pituuteen ja siten kustannuksista aiheutuvaan hyötyyn nähden sitä suuremmat, mitä lyhyemmästä sijaisuudesta on kyse. Jos isille palkataan jatkossa nykyistä useammin sijainen, kustannukset ovat suhteellisesti suuremmat kuin tyypillisesti pidempään perhevapaalla olevan äidin kohdalla. Jos isä on useampia lyhyitä jaksoja perhevapaalla, ei välttämättä myöskään voida käyttää samaa sijaista, jolloin kustannuksia aiheutuu jokaista vapaajaksoa varten tehtävästä sijaisen rekrytoinnista erikseen.

Jos uudistus lisäisi pitkien perhevapaiden käytön osuutta isillä 20 prosenttiyksikköä ja heistä kolmelle neljästä tulisi palkata sijainen, kun aiemmin sijainen olisi tarvittu vain joka neljännelle, voidaan arvioida sen tarkoittavan vuosittain noin 4 000 sijaisjärjestelyä enemmän nykytilaan verrattuna. Jos oletetaan sijaisen rekrytoinnin keskimääräiseksi kustannukseksi 3 000 euroa, isien työnantajien rekrytointikulut kasvaisivat vuodessa 12 miljoonalla eurolla. Mainitun 20 prosenttiyksikön lisäys isien perhevapaiden käyttöön voi kuitenkin osoittautua ajan mittaan alimitoitetuksi, koska se tarkoittaisi sitä, että edelleen merkittävä osa perheistä jättäisi kokonaan

⁴² Närvi, J. (2017) Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. Teoksessa Salmi, M. & Närvi, J. (toim.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Raportti 4/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, s. 135–185.

⁴³ Keyriläinen, M. (2019) Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kielteisempi korkeakouluteuilla. Tieto ja Trendit. Tilastokeskus.

⁴⁴ Närvi, Johanna: Isä hoitaa – vai hoitaako? Väestökyselyn ja haastattelujen tuloksia isien perhevapaiden käytöstä, Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen työpaperi 1/2018.

isille kiintiöidyn vanhempainvapaan käyttämättä. Näin ollen rekrytointikustannukset voivat jatkossa olla edellä arvioitua huomattavasti suuremmat.

Vanhempainvapaajaksot vaikeuttavat työn järjestämistä myös niissä tapauksissa, joissa vanhempainvapaalle jäävälle ei hankita sijaista. Näiden kustannusten määrän arviointi on kuitenkin vaikeaa.

Myös naisten työnantajien rekrytointi- ja perehdytyskustannukset voivat jossain määrin kasvaa, jos vanhempainvapaita pidetään nykyistä useammassa jaksossa. Kuten aiemmin on todettu, ei kuitenkaan voida pitää todennäköisenä, että vanhemmat alkaisivat suuressa määrin jakamaan vanhempainvapaansa useisiin osiin.

Vanhempainvapaiden nykyistä tasaisemmalla jakautumisella vanhempien kesken voi olla myönteisiä vaikutuksia etenkin naisten työnantajille. Jos naisten perhevapaat ja työstä poissaoloajat lyhenevät, voi töihin paluu ja perehtyminen töihin vapaan jälkeen helpottua etenkin naisvaltaisilla aloilla. Lisäksi mahdollisuus sopia osittaisen vanhempainvapaan käytöstä työpaikoilla voi joillain työpaikoilla sujuvoittaa perhevapaajärjestelyitä, ja vähentää näin rekrytointi- ja perehdytyskustannuksia. Toisaalta työelämän tasapaino -direktiivin velvoittamana säädettävä työnantajan osittaisesta vanhempainvapaasta kieltäytymisen kirjallisen perustelun vaatimus lisää vähäisessä määrin hallinnollista taakkaa.

Vaikka suurin osa perhevapaiden kuluista korvataan työnantajalle, voi työehtosopimuksesta riippuen vanhempainvapaiden kokonaiskeston kasvu aiheuttaa työnantajayrityksille jonkin verran suoria kustannuksia. Vaikkei muutos lisääkään lakisääteisiä kustannuksia, voi se lisätä lomarahakustannuksia.

Työnantajan palkkakustannuksia korvataan jatkossakin maksamalla vanhempainpäiväraha työnantajalle palkallisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta. Koska lakiehdotuksen mukaan myös isän vanhempainraha maksettaisiin korotettuna, vähentää tämä isän työnantajan kustannuksia palkallisen vapaan ajalta. Lisäksi vanhempainvapaan ajalta kertyneen vuosiloman vuosilomapalkka sivukuluineen korvataan työnantajalle täysimääräisesti. Myös naispuolisten työntekijöiden työnantajille maksettava 2 500 euron korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista kustannuksista säilyisi lakiehdotuksen mukaan ennallaan.

Ehdotettu raskausvapaan aloitusajankohdan myöhentäminen joustavoittaa erityisesti yrittäjien vanhempainpäivärahojen käyttöä. Mahdollisuus sopia työntekijän kanssa raskausvapaan aloituksesta myöhemmin kuin nykyään voi hyödyttää myös yrityksiä.

Omaishoitovapaa

Ehdotetusta viiden päivän palkattomasta omaishoitovapaasta ei aiheutuisi työnantajalle suoria kustannuksia. Sen sijaan epäsuoria kustannuksia aiheutuisi sijaisten rekrytoinnista ja perehdyttämisestä sekä muusta poissaolon aiheuttamasta työn organisointiin liittyvästä työstä. Joillain aloilla tarvetta sijaisten käytölle ei omaishoitovapaan lyhyen keston vuoksi ole. Monilla aloilla työntekijöiden lyhyidenkin vapaiden ajaksi on kuitenkin hankittava sijainen. Lyhyiden sijaisuuksien järjestäminen lyhyellä varoitusaajalla voi olla vaikeaa tai jopa mahdotonta. Omaishoitovapaa voi siten lisätä myös ylitöistä aiheutuvia kustannuksia yrityksille. Kustannuksia voisi aiheutua myös tekemättä jäädyistä töistä silloin, kun omaishoitovapaalla olevan työntekijän tehtävät jäisivät poissaolon aikana hoitamatta.

Oikeus omaishoitovapaaseen lisää poissaoloja, joiden tarkoituksena on lähiomaisen hoivaaminen. Omaishoitovapaan käytön suuruutta on vaikeaa ennakolta arvioida. Työsopimuslain 7 a §:n mukaista sopimukseen perustuvaa palkatonta vapaata perheenjäsenen hoitamiseksi on käytetty vähän, mutta subjektiivisen oikeuden poissaoloon voidaan arvioida lisäävän poissaoloja.

Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittamista koskevan Kalliomaa-Puhan selvityksen⁴⁵ mukaan suomalaisten keskinäinen auttaminen vanhuuden, sairauden tai vammaisuuden aiheuttaman avuntarpeen vuoksi on määrältään mittavaa ja vakiintunutta. Tutkimusten perusteella erilainen osallistuminen omaisen hoivaan ja tukemiseen on yleistä. Iäkkäiden osuuden kasvu väestössä vaikuttaa monella tavalla myös perheisiin. Yksin elävien iäkkäiden osuus on jo nyt suuri, ja hoidon tarve lisääntyy. Työikäisten hoivavastuu etenkin kotona asuvista ikääntyneistä läheisistä on lisääntynyt ja lisääntyy edelleen väestön ikääntyessä.

Vuonna 2017 virallisen omaishoidon avulla hoidettiin lähes 48 000 ihmistä, ja virallisia sopimusomaishoitajia oli 43 132. Työikäisiä sopimusomaishoitajia on lähes puolet virallisista omaishoitajista, reilut 18 000 hoitajaa. Lisäksi huomattavasti suuremmat joukot auttavat läheisiään virallista omaishoitoa kevyemmissä omaishoitotilanteissa. Arvioidaan, että työikäisissä on 750 000 omaistaan auttavaa. Arvioidaan, että työikäisissä on 750 000 omaistaan auttavaa. Tämä tarkoittaa joka kolmatta työikäistä.⁴⁶ Työterveyslaitoksen Työ ja terveys Suomessa 2012 -kyselyn mukaan 28 prosenttia työssäkäyvistä huolehtii työnsä ohella apua tarvitsevasta omaisesta tai läheisestä tämän korkean iän, sairauden tai vamman vuoksi. Tämä tarkoittaa noin 700 000 työssäkäyvää henkilöä.⁴⁷

Työolotutkimuksen (2019) mukaan 18 prosenttia palkansaajista kävi auttamassa viikoittain ja neljä prosenttia lähes päivittäin kotitalouden ulkopuolisia henkilöitä, useimmiten omia tai puolison vanhempia. Eurostatin työvoimatutkimuksen lisätutkimuksen (2018) mukaan kolmella prosentilla suomalaisista (18–64-vuotiaat) oli hoivavastuita iäkkäistä tai sairaista sukulaisista. Tämä tarkoittaa vuoden 2019 tiedoilla noin 67 000 palkansaajaa.

Tulosten vertailtavuutta hankaloittavat erityisesti hoivan käsitteen määrittelyerot sekä erot tutkimusten kohdejoukoissa (esim. väestö, palkansaajat, työntekijät).

Tarkkaa tietoa omaishoitajien työssäkäynnistä ei ole. Tietoa heistä on kertynyt vuonna 2012 virallisia sopimusomaishoitajia tutkineesta Kansaneläkelaitoksen omaishoitotutkimuksesta⁴⁸ ja

⁴⁵ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018. Selvityksessä tarkastellaan lainsäädännön muutostarpeita ja muutosten kustannusvaikutuksia ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamiseksi sekä omaishoitajien toimeentulon, eläketurvan ja työterveyshuollon varmistamiseksi.

⁴⁶ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018, s. 12-13.

⁴⁷ Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhlampi, Mia (toim.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 12. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2015, s. 12.

⁴⁸ Tillman, Päivi & Kalliomaa-Puha, Laura & Mattila, Yrjö & Ahola, Elina & Mikkola, Hennamari: Kyselytutkimus vuonna 2012 omaishoitajana olleille – kyselyn toteutus ja omaishoitajien, omaishoidettavien ja omaishoitotilanteiden perustiedot. Teoksessa Päivi Tillman, Laura Kalliomaa-Puha & Hennamari Mikkola (toim.) Rakas mutta raskas työ. Kelan omaishoitohankkeet ensimmäisiä tuloksia. Työpäpöytä 69. Helsinki: Kela, 56–68, 2014.

Kaisa Kauppinen ja Mia Silfver-Kuhalammen vuonna 2014 keräämästä kyselystä⁴⁹, jonka aineistossa oli mukana muitakin kuin virallisia sopimusomaishoitajia. Noin puolet kyselyn vastaajista ei ollut omaishoidon tuen piirissä.

Kansaneläkelaitoksen virallista omaishoitoa koskevan omaishoitotutkimuksen mukaan 30—60-vuotiaista sopimusomaishoitajista ansiotyössä oli reilu puolet. Kansaneläkelaitoksen omaishoitotutkimuksen mukaan alle 18-vuotiaiden lasten sopimusomaishoitajista vain 10 prosenttia kertoi, ettei ole töissä, perhevapaalla tai hakemassa töitä.⁵⁰

Kauppinen ja Silfver-Kuhalammen aineistossa 66 prosenttia oli työssäkäyviä ja 34 prosenttia työelämän ulkopuolella olevia eläkeläisiä, työttömiä, opiskelijoita ja omaishoidon tai muun perhesynn vuoksi työelämästä pois jättäytyneitä. Yli 68-vuotiaat vastaajat rajattiin analyysien ulkopuolelle.⁵¹

Euroopan unionin (EU-28-maat) tasolla tarkasteltuna eurooppalaisista 12 prosentilla (18—64 -vuotiaat) oli hoivavastuita iäkkäistä tai sairaista sukulaisista. Suomessa osuus oli kolme prosenttia. Eniten hoivavastuita oli Kreikassa, Hollannissa ja Kroatiassa (kaikki 7 prosenttia), vähiten Tanskassa (1 prosentti). Eniten hoivavastuita muista omaisista oli työelämän ulkopuolella olevilla, yli 45-vuotiailla naisilla.

Ottaen huomioon omaistaan jollain tavalla hoitavien työntekijöiden suuri määrä, väestön ikäännyminen sekä eläkeiän nousu voidaan olettaa, että omaishoitovapaan käyttö yleistyy ajan myötä jossain määrin myös asenteiden muuttuessa hyväksyvämmiksi. Toisaalta omaishoitovapaan palkattomuus rajoittaa sen käytön laajuutta merkittävästi.

Omaishoitovapaan vaikutusten suuruuteen vaikuttaa se, että työpaikoilla sovitaan jo nykyään palkattomista vapaista omaisen hoivaamista ja tukemista varten tai käytetään niitä varten esimerkiksi lomarahavaihtovapaita, saldovapaita, vuosilomapäiviä tai työajan joustoja. Palkattoman vapaan sijasta monet työntekijät voivat jatkossakin suosia palkallisten vapaiden käyttöä myös omaisen avustamista varten. Suomen Yrittäjät ry:n teettämän kyselyn⁵² mukaan 68 prosentilla työntekijöistä on tarvittaessa mahdollisuus sopia joustavista työjärjestelyistä työntekijän omista tarpeista johtuen. Vain 7 prosenttia työntekijöistä ei ole saanut halutessaan palkatonta vapaata. Puolet työntekijöistä on saanut palkatonta vapaata tarvittaessa. Työntekijöistä 39 prosenttia ei ole tarvinnut palkatonta vapaata. Vapaa edellytti sopimusta työnantajan kanssa 72 prosentilla vastanneista työntekijöistä. Vapaata tarvinneilla yleisin syy palkattomalle vapaalle liittyi henkilökohtaisten asioiden hoitoon (63 prosenttia). Sairaalan läheisen hoito oli palkattoman vapaan syynä vain 17 prosentilla. Palkattoman vapaan kesto sovitaan useimmiten joustavasti. Joustavia työjärjestelyjä on käytössä laajasti. Yrityksistä 41 prosentissa on mahdollisuus pitää palkatonta vapaata ja yhtä monessa on käytössä liukuva työaika.

⁴⁹ Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia: Työssäkäynnin ja läheishoivan yhteensovittaminen – kyselytutkimuksen tuloksia. Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia (toim.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 12. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2015, s. 21–76.

⁵⁰ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018, s. 14.

⁵¹ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018, s. 14.

⁵² Työ ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja työaikajoukot. Kysely työntekijöille ja yrityksille 9-11/2020. Kyselyn toteutti Kantar TNS Oy Suomen Yrittäjät ry:n toimeksiannosta.

Palkattomien vapaiden ja muiden työaikajousten laajat mahdollisuudet ovat tulleet ilmi myös työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän kuulemisissa. Sopimisessa on todennäköisesti paljon työpaikka- ja alakohtaisia eroja sekä työntekijän asemaan perustuvia eroja.

Verrattuna sopimukseen perustuviin poissaoloihin, työnantaja ei kuitenkaan voisi muutoin kuin sopimalla vaikuttaa omaishoitovapaan ajankohtaan tai pitämiseen, vaikka vapaan ajoittuminen työtehtävien kannalta kiireiseen aikaan tai sijaisten puuttuminen voisi joissain tilanteissa merkittävästikin vaikeuttaa työjärjestelyjä tai aiheuttaa toiminnalle vakavaa haittaa. Erityisesti pienissä yrityksissä ja toimialoilla, joilla on työvoimapula, työjärjestelyt ja sijaisten palkkaaminen voi olla vaikeampaa.

Työajanseurantaan ja palkanlaskentaan liittyvä yritysten hallinnollinen taakka lisääntyy määräaikaisten poissaolojen lisääntyessä.

Vuosilomat

Omaishoitovapaa ehdotetaan säädettäväksi työssäolonveroiseksi ajaksi. Tämä tarkoittaisi keskimäärin yhtä työntekijää kohden 0,52 vuosilomapäivää. Arviossa kaikkien palkansaajien lomankertymät on jaettu neljään ryhmään (4, 5 tai 6 viikkoa tai 7 viikkoa 3 päivää) sen perusteella, miten lomankertymien arvioidaan jakautuvan eri sektoreilla. Jakaumaksi on arvioitu 11 prosenttia — 43 prosenttia — 32 prosenttia — 14 prosenttia kaikkien palkansaajien osalta. Arvio perustuu Tilastokeskuksen työolotutkimukseen v. 2013 sekä Kevan tilastoihin pitkien vuosilomien osuudesta.

Muutoksen kokonaisvaikutus riippuu pitkälti siitä, miten laajalti omaishoitovapaata aletaan hyödyntää. Jos oletetaan, että 100 000 suomalaista palkansaaja käyttäisi omaishoitovapaata täysmääräisesti, eivätkä muut lainkaan, tarkoittaisi muutos vuosittain työssäolon veroisen ajan lisääntymistä 0,5 miljoonalla työpäivällä.

Lisäksi raskaus- ja vanhempainvapaapäivien osalta työssäolon veroinen aika pidentyisi neljällä päivällä yhteensä 160 päivään. Muutoksen piirissä olevien määrä riippuu syntyvyyden kehityksestä. Mikäli syntyvyys tasaantuisi noin 50 000 lapseen vuodessa, olisi muutoksen vaikutus yhteensä noin 14 000 vuosilomapäivän suuruinen, kun oletetaan perhevapaan käyttäjistä 68 prosenttia olevan palkansaajia⁵³. Perhevapaiden vuosiloma-ajan kustannukset korvataan kuitenkin työnantajalle, joten siltä osin muutos ei vaikuta työnantajien kustannustaakkaan. Työssäolonveroiseen ajan pidentäminen lisää työnantajien lomarahakustannuksia.

Esityksessä ehdotetaan, että vuosilomaa ei saisi ilman työntekijän suostumusta sijoittaa raskaus- ja vanhempainvapaan 105 ensimmäiselle päivälle. Ehdotettu muutos pidentäisi tätä aikaa isien osalta 51 päivällä. Lisäksi vastaava kielto koskisi jatkossa myös adoptioäitejä. Näillä muutoksilla ei ole suoraan vaikutusta työnantajan kustannuksiin, mutta ne voivat joissain tapauksissa vaikeuttaa työn järjestämistä. Tilanteet, joissa isä pitää yli 54 päivää vapaata lienevät jatkossakin melko harvinaisia. Siltä osin muutoksen merkitys työnantajan kannalta ei ole erityisen suuri. Muutokseen voi liittyä vähäisissä määrin hallinnollisia kustannuksia siltä osin, kun työnantaja joutuu seuraamaan, milloin 105 päivän raja tulee täyteen erityisesti niissä tapauksissa, joissa isä pitää pitkän perhevapaan.

⁵³ Juutilainen, Vesa – Sarakallio-Torp, Miia – Haataja, Anita: Perhevapaat 2013 –väestökysely. Kelan tutkimus 89/2016. Julkaistu osoitteessa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160769/Tyopa-pereita89.pdf?sequence=4&isAllowed=y>.

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuslain 15 §:n mukainen varhaiskasvatuspaikan säilyminen vanhempainrahan maksamisen aikana koski kunnan tuottaman varhaiskasvatuksen lisäksi myös yksityisen hoidon tukeen oikeuttavaa ja palvelusetelillä järjestettyä varhaiskasvatusta. Sen sijaan varhaiskasvatuksen asiakasmaksulain 9 §:n mukainen maksuton poissaolo vanhempainrahapäivien aikana koski vain kunnallista varhaiskasvatusta, sillä varhaiskasvatuksen asiakasmaksulaki ei säätele yksityisen varhaiskasvatuksen asiakasmaksuja. Käytäntö vastaa tilannetta nykyisen isyysrahajakson osalta. Yksityisten palveluntuottajien, pois lukien ostopalvelutoimijat, olisi siis taattava paikan säilyminen, mutta niillä olisi mahdollisuus periä tältä ajalta maksuja, riippuen siitä, miten perheen kanssa on sovittu. Yksityiselle palveluntuottajalle maksuvapautuksen myöntäminen vanhempainvapaiden ajalta voi olla hankalaa, koska poissaolevan lapsen tilalle voidaan harvoin ottaa toista lasta. Erittäin hankalaa tämä saattaa olla yksityisillä perhepäivähoitajilla. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedossa ei ole, myöntävätkö kunnat nykyisin palvelusetelin myös isyysrahajaksolta. Lisääntyvistä vanhempainvapaista seuraavat lasten poissaolot voivat aiheuttaa muutospainetta kuntien ja yksityisten palveluntuottajien välisiin ostopalvelu- ja palveluseteliehtoihin sekä -korvauksiin.

5.2.2 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

5.2.2.1 Kansaneläkelaitos

Ehdotettujen muutosten voimaansaattaminen ja toimeenpano lisäävät työtä Kansaneläkelaitoksessa.

Uudistuksen yhtenä keskeisenä tavoitteena on vanhempainpäivärahojen käyttämiseen liittyvän joustavuuden lisääminen. Kyseessä on merkittävä muutos verrattuna nykytilaan, mistä johtuen Kansaneläkelaitoksen on vuosina 2021 ja 2022 tehtävä suuria muutoksia tietojärjestelmiinsä. Kansaneläkelaitoksen sisäinen käsittelyjärjestelmä on käytännössä rakennettava uudestaan. Myös vanhempainpäivärahan hakijoiden käyttämää sähköistä asiointipalvelua sekä etuuskäsittelytyön prosesseja on muutettava. Tietojärjestelmien tulee siirtymäkauden ajan tukea kahden erilaisen haku- ja päätösjärjestelmän toimeenpanoa sekä mahdollistaa vanhempainpäivärahojen myöntäminen poistuvien ja uusien edellytysten perusteella. Lastenhoidon tukien toimeenpano voidaan hoitaa nykyisellä järjestelmällä pienin muutoksin.

Lisäksi vanhempainpäivärahojen hakemusohjat ja päätösten sisältö sekä asiakaskirjeet ja lomakkeet tulee uusiksi. Kansaneläkelaitoksen on myös koulutettava ja ohjeistettava henkilöstöä ja tiedotettava asiakkaille muutoksista.

Ehdotettujen muutosten seurauksena vanhempainpäivärahoja voisi käyttää nykyistä huomattavasti joustavammin haluaminaan ajanjaksoina. Ratkaistavien hakemusten määrän arvioidaan tästä johtuen lisääntyvän, jos vanhempainrahaa haetaan lyhyissä jaksoissa useammin eikä kerralla pidempää kautta. Hakemusten määrän kasvaessa tulisi vastaavasti kasvamaan myös niiden perusteella annettavien muutoksenhakukelpoisten päätösten määrä.

Lakiehdotukseen sisältyy elementtejä, jotka saattavat lisätä hakijoiden tilanteiden tarkempaa selvittelyä ja mahdollisesti tarkistuspäätösten antamista. Tällaisia ovat esimerkiksi huoltajuuden sekä vanhemmuuden tunnustamiseen liittyvät selvittelyt sekä lastenhoidon tuen tarkistusratkaisut. Toisaalta esitykseen sisältyy myös monia toimeenpanoa helpottavia muutoksia sekä täsmennyksiä, jotka vähentävät nykyisiä tulkintaongelmia. Näiden myötä myös soveltamiskäytäntö tulee yhdenmukaistumaan.

Vanhempainpäivärahojen toimeenpanon kustannusten arvioidaan nousevan lain voimaantulon alkuvaiheessa. Asiakaspalvelun työmäärän ennustetaan lisääntyvän. Ehdotetut muutokset eivät kuitenkaan pitkällä aikavälillä todennäköisesti vaikuttaisi merkittävästi Kansaneläkelaitoksen toimeenpanoon liittyvään työmäärään. Lisäksi Kansaneläkelaitoksen tavoitteena on automatisoida käsittelyprosessia, mikä vähentäisi toimeenpanon kustannuksia. Sairausvakuutuslain mukaisista etuuksista perhevapaakorvauksen ja vuosilomakustannuskorvauksen automatisaatio on jo tällä hetkellä hyvin pitkällä. Etuuksien käsittelyprosesseja automatisoidaan Kelassa jatkuvasti vaiheittain, mutta automatisoinnin tarkempaa aikataulua esimerkiksi vanhempainpäivärahojen osalta on vaikea arvioida.

Uudistuksesta arvioidaan aiheutuvan 9 miljoonan euron kertaluonteiset kustannukset vuosina 2020–2022. Tämä sisältää etuuden käsittelyjärjestelmän toteutuksen, etuuden maksamiseen, perintään, osakirjanpitoon ja muihin tukijärjestelmiin tehtävät päivitykset, uudet asiointipalvelut sekä it-infraan liittyvät kustannukset. Kertaluonteiset kustannukset sisältävät myös henkilöstön koulutukseen ja asiakasviestintään liittyvät kustannukset.

Lisäksi Kelassa tehtävän ratkaisutyön, ja asiakaspalvelun ja tietojärjestelmätyön työmäärä kasvaa alkuvuosina ja tästä aiheutuvien kustannusten arvioidaan nousevan 3 milj. eurolla vuosina 2022–2023.

Uudistuksen johdosta Kansaneläkelaitos edelleen kehittää kotisivuilleen esimerkiksi erilaisia laskureita. Niiden avulla vanhempien olisi mahdollista arvioida omaa tilannettaan esimerkiksi siitä, miten he voivat käyttää vanhempainpäivärahoja ja jakaa niiden käyttämistä keskenään. Lisäksi Kansaneläkelaitos voisi kehittää asiointipalveluaan siten, että asiakkaalla olisi jatkossa mahdollisuus saada mahdollisimman reaaliaikainen tieto tukioikeuteensa liittyvistä seikoista.

5.2.2.2 Eläketurvakeskus

Lakiehdotukseen sisältyvät muutokset aiheuttavat työeläkelainsäädäntöön teknisiä lainmuutostarpeita, jotka johtuvat etuuksien nimien muuttamisesta. Työeläkelainsäädännössä vanhempainpäivärahat on mainittu palkattomien aikojen eläkekattumaa koskevissa pykälissä. Näiltä osin etuuksien nimet ehdotetaan muutettavaksi sairausvakuutuslain muutoksia vastaavasti sekä yksityisten alojen että julkisten alojen työeläkelaeissa.

Etuuksien nimien muutosten johdosta Eläketurvakeskuksen ja etuuksien ilmoittajien väliseen tietoliikenteeseen ja tietojärjestelmiin luodaan uudet tunnistekoodit. Näin otteilla ja eläkepäättöksissä pystytään kertomaan eläkekattuman perusteet oikeilla nimillä sekä ajalta ennen uudistusta että sen jälkeen. Uudet etuudet vaikuttavat myös eläkkeen laskentaohjelmiin ja palkattomien aikojen eläkekattumaa koskevaan työeläkelaitoksille annettavaan Eläketurvakeskuksen ohjeistukseen.

5.2.2.3 Kunnat

Siitä, että varhaiskasvatusoikeuden alkamisajankohdasta jatkossa säädettäisiin lakiehdotuksen mukaisesti lapsen iän perusteella, ei arvioida aiheuttavan merkittäviä muutoksia viranomaisten toimintaan. Muutoksesta pitää tiedottaa perheitä ja tehdä tarvittavia muutoksia perheille suunnattuihin ohjeistuksiin.

Jatkossa vanhempainrahoja ja -vapaita olisi mahdollista käyttää myös siinä tilanteessa, kun lapsella on jo varhaiskasvatuspaikka. Esityksen mukaan isien vanhempainvapaat pidentyvät 54 arkipäivästä 160 arkipäivään. Niin ikään myös toisella vanhemmalla on käytettävissään 160 arkipäivää vanhempainvapaita. Huolimatta siitä, että uudistus antaisi vanhemmille mahdollisuuden

käyttää vanhempainrahoja hyvin joustavasti lapsen kahden vuoden ikään saakka, on oletettavaa, että suuri osa vanhemmista jatkossakin käyttää vanhempainrahapäivät pääasiallisesti yhtäjaksoisesti lapsen ensimmäisen ikävuoden aikana eikä sen jälkeen, kun lapsi on jo aloittanut varhaiskasvatuksessa. Näin ollen joustomahdollisuudet eivät välttämättä suuressa määrin vaikuta varhaiskasvatuksen järjestämiseen.

Koska lakiehdotukseen sisältyvät vanhempainrahojen ja –vapaiden joustot kuitenkin saattavat aiheuttaa varhaiskasvatuksen järjestäjälle hallinnollista työtä, on lakiehdotuksessa huomioitu ne tilanteet, joissa pitempiä vanhempainvapaajaksoja pidetään sen jälkeen, kun lapsi on jo aloittanut varhaiskasvatuksessa. Saman varhaiskasvatuspaikan takaaminen lapselle pitkän poissaolon ajan voi olla erittäin hankalaa. Tämän vuoksi esityksen mukaan yhtäjaksoinen poissaolo varhaiskasvatuksesta rajattaisiin enintään 13 viikkoon, mikä pidentäisi ajanjaksoa kuitenkin neljällä viikolla nykyisestä yhdeksästä viikosta.

Tiedottamisen ja asiakasohjauksen lisäksi hallinnollista työtä tulee lisääntyvästä työvuorosuunnittelusta ja sijaisjärjestelyistä. Järjestäjän on tärkeä tietää riittävän ajoissa lasten poissaoloista, jotta henkilöstön työvuorosuunnittelu voidaan toteuttaa määräajassa ja huolehtia siitä, että paikalla on riittävä määrä kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä. Muutos aiheuttaa mahdollisesti myös tarkistustarpeita asiakastietojärjestelmiin. Läsnaolokirjauksia voidaan mahdollisesti joutua tarkistamaan riippuen varhaiskasvatuksen tietojärjestelmien toteutuksesta.

Varhaiskasvatuspaikkoja ei ole tarkoituksenmukaista pitää ”tyhjillään”, koska se aiheuttaisi lisääntyviä kustannuksia. Vanhempainvapaiden joustavoittaminen edellyttää sitä, että vanhempien pitäisi ilmoittaa ja sopia hyvissä ajoin etukäteen varhaiskasvatuksen kanssa lapsen poissaolopäivistä. Jos vanhempainvapaapäivät pidettäisiin säännöllisesti esimerkiksi tietyinä päivinä viikossa, olisi varhaiskasvatuksen järjestäjän todennäköisesti helpompi varautua lasten poissaoloon ja muodostaa lapsiryhmiä sekä ottaa poissaolo huomioon työvuorosuunnittelussa.

Varhaiskasvatuksen järjestäjän tulee saada tieto vanhempainvapaiden käytöstä perheeltä, eikä tämä edellytä sitä, että varhaiskasvatuksen järjestäjän tulisi tarkistaa perheiden oikeutta vanhempainvapaisiin viranomaiselta tai työnantajalta.

Vanhempainvapaiden vuoksi pidettävistä poissaoloista ei perittäisi perheiltä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuja. Tällä on varhaiskasvatuksen järjestäjille maksumenetyksen ohella myös hallinnollisia vaikutuksia, jos lyhyiden poissaolojen aikaisia maksuja joudutaan korjaamaan esimerkiksi hyvityslaskuilla. Pitkien poissaolojen vuoksi saattaa tulla tilanteita, joissa perheiden asiakasmaksupäätöksiä joudutaan tarkistamaan.

Vanhempainvapaiden joustava pitäminen saattaa olla erityisen haastavaa perhepäivähoidossa, jossa lapsiryhmä on pieni ja henkilöstömitoitusten muutosten toteuttaminen on hankalampaa. Poissaolevan lapsen tilalle on vaikeampi ottaa toista lasta. Läsnaolevien lasten määrä vaikuttaa perhepäivähoitajan saamiin kulukorvauksiin. Toisaalta perheet monesti arvostavat nimenomaan perhepäivähoitoa aivan pienten lasten varhaiskasvatusmuotona, koska lapsiryhmä on pienempi ja suhde perhepäivähoitajaan voi olla pysyvämpi kuin päiväkodin henkilöstön kesken.

Varhaiskasvatuksen lisäksi uudistuksella olisi vaikutusta myös äitiys- ja lastenneuvolapalveluiden puolella. Neuvolapalveluissa vanhempia tulisi informoida uudenaikaisista vanhempainpäivärahaoikeuksista sekä vanhempainvapaista. Koska neuvolan tehtäviin kuuluu myös vanhemmuuden tunnustamisen vastaanottaminen ennen lapsen syntymää, tulee neuvolassa antaa vanhemmille tietoa erityisesti esimerkiksi siitä, mitä vaikutuksia huoltajuudella on vanhempainpäivärahaoikeuksien kannalta. Myös muiden perheoikeudellisia asioita hoitavien viranomaisten ja

ammattilaisten tulisi vanhempien kanssa työskennellessään huomioida huoltajuuden vaikutus vanhempainpäiväraha-oikeuteen.

5.2.2.4 Vaikutukset työttömyysturvan toimeenpanoon eri viranomaisissa

Uudistukseen sisältyvä mahdollisuus vanhempainpäivärahojen joustavaan käyttämiseen johtaa siihen, että myös työttömänä työnhakijana oleville tulee nykytilasta poiketen mahdollisuus vanhempainpäivärahan joustavaan käyttöön. Tämä lisää työttömyyskassojen ja Kansaneläkelaitoksen työttömyysetuushakemusten käsittelyyn liittyvää työmäärää, jos myös vanhemmat, joilla ei ole työpaikkaa, johon palata vanhempainrahajakson jälkeen, joustoja käyttävät. Muutos voi siis lisätä työttömyysetuushakemusten määrää ja näihin liittyvää käsittelytyötä.

Samoin työttömyysturvan toimeenpanoon liittyvää työmäärää voi kasvattaa muutos, jonka mukaan kaikkia vanhempainpäivärahoja olisi nykytilasta poiketen mahdollista hakea takautuvasti. Voidaan olettaa, että muutos, ainakin voimaantulovaiheessa, voi johtaa liikamaksujen ja takaisinperintöjen kasvuun, jos työttömyysetuus on jo ehditty maksaa ajalta, jolle vanhempainpäivärahaa takautuvasti haetaan.

Näiden toimeenpanoon liittyvien vaikutusten lisäksi muutoksista seuraa tarve uudistaa tietojärjestelmiä ja päätöspohjia, vähintäänkin vanhempainpäivärahaetuuksia koskevien termien osalta. Samoin työttömyysetuuden hakemusta jouduttaneen uudistamaan siten, että se mahdollistaa takautuvasta vanhempainpäivärahaetuuden hakemisesta ilmoittamisen, jotta työttömyyskassa voi tehdä perintäilmoituksen Kansaneläkelaitokselle. Kokonaisuudessa vaikutusten voidaan kuitenkin arvioida olevan vähäiset.

Vanhempainrahan joustava käyttö voi jonkin verran nostaa myös työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautumisten määrää ja laajemminkin muutosilmoituksia, joita työttömyysturva-oikeuteen liittyen tehdään työ- ja elinkeinotoimistoille. Työmäärän muutoksen arvioidaan kuitenkin olevan vähäinen.

5.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

5.2.3.1 Vaikutukset lapseen ja perheisiin

Vanhempainpäiväraha-järjestelmän sekä lastenhoidon tukien muutokset

Lakiehdotuksen vanhempainpäivärahoja ja vastaavia työsopimuslain mukaisia perhevapaita koskevien muutosten suorat vaikutukset kohdistuvat perheisiin, joihin syntyy tai adoptoidaan lapsi tai joissa on alle kaksivuotias lapsi. Tämän ikäiset lapset ovat täysin riippuvaisia aikuisen hoidosta ja hoivasta. Varhaislapsuudella on tärkeä merkitys lapsen emotionaalisen, kognitiivisen ja sosiaalisen kehityksen kannalta.

Suomea sitovan YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksen (SopS 59—60/1991) 2 artiklan mukaan lasta ei saa syrjiä hänen tai hänen vanhempiensa ulkonäön, alkuperän, mielipiteiden tai muiden ominaisuuksien vuoksi. Yleissopimuksen 3 artiklan mukaan sopimusvaltioiden tulee taata lapselle hänen hyvinvoinnilleen välttämätön suojelu ja huolenpito ottaen huomioon hänen vanhempiensa, laillisten huoltajiensa tai muiden hänestä oikeudellisessa vastuussa olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet, sekä 5 artiklan mukaan, kunnioittaa lapsen vanhempien tai muiden lapsen huoltajien vastuuta, oikeuksia ja velvollisuuksia lapsen kasvatuksessa ja tukea heitä heidän tehtävässään lapsen hoivajina, vanhempina ja huoltajina. Lapsella on oikeus hy-

vään ja turvalliseen, lapsen tarpeiden mukaiseen hoitoon ja kasvatukseen. Sopimuksen 18 artiklan mukaan vanhemmilla on ensisijainen ja yhteinen vastuu lapsen kasvatuksesta ja kehityksestä lapsen edun mukaisesti. Valtion on tuettava heitä tässä tehtävässä.

Ehdotettua vanhempainpäivärahopäivien kokonaislukumäärän lisäystä, ja yhtäjaksoisen päivärahajakson pidentämistä noin kahdella kuukaudella nykyisestä, voidaan pitää perheiden ja lasten kannalta myönteisenä, lapsen etua ja muita mainittuja, lapsen oikeuksien sopimuksen sisältämiä velvoitteita edistävänä muutoksena. Vanhemmilla olisi mahdollisuus hoitaa pientä lasta kotona nykyistä pitempään ansiosidonnaisen päivärahan turvin. Vaikka vanhempainrahapäivät ehdotetaan kiintiöitäväksi nykyistä tasapuolisemmin molemmille vanhemmille, säilyisi vanhemmilla edelleen mahdollisuus jakaa vanhempainrahapäiviä keskenään luovuttamalla omia päiviään toiselle vanhemmalle eikä vanhemman käytettävissä olevien päivärahapäivien määrä näin ollen nykytilanteeseen verrattuna vähene. Lisäksi oikeus hoitaa lasta kotihoidon tuella lapsen kolmen vuoden ikään saakka säilyisi, samoin mahdollisuus käyttää yksityisen hoidon tukea lapsen hoidon järjestämiseen muulla tavalla. Mikäli lapsia ei haluta viedä nykyistä aiemmin varhaiskasvatukseen, tarkoittaa päivärahapäivien lukumäärän lisäys käytännössä sitä, että usein vanhempainpäivärahoja alemman tasoisen kotihoidon tuen käyttöaika perheissä lyhenee verrattuna nykyiseen, kasvattaen pikkulapsiperheen käytettävissä olevia tuloja. Suurin osa perheistä käyttää tällä hetkellä ainakin lyhyen aikaa kotihoidon tukea.⁵⁴

Ehdotetuilla lainsäädäntömuutoksilla lisätään isien käytettävissä olevien vanhempainpäivärahopäivien lukumäärää merkittävästi. Kiintiöimällä vanhempainrahapäivät puoliksi molemmille vanhemmille viestitetään vanhempien tasapuolisesta vastuusta lapsen hoidossa. Esityksen tavoitteena on lisätä isien perhevapaiden käyttöä nykyisestä ja etenkin isien itsenäistä hoitovastuuta. Läheinen, turvallinen suhde molempien vanhempien kanssa on lapsen edun mukaista. Perusta läheiselle suhteelle luodaan jo lapsen ollessa pieni. Pohjoismaisten tutkimusten mukaan isän perhevapaan käyttö on yhteydessä isän ja lapsen yhteisen ajan määrään paitsi vapaan aikana myös myöhemmin. On myös havaittu, että perhevapaata pitäneet isät ovat tiiviimmin yhteydessä lapsiinsa tilanteissa, joissa vanhemmat ovat eronneet. Lisäksi äidin kantama päävastuu pienen lapsen hoidossa on tutkimusten mukaan myös omiaan heikentämään yhteishuoltajuuden todennäköisyyttä erotilanteessa.⁵⁵

Sillä, että perhevapaat jakautuisivat nykyistä tasaisemmin molempien vanhempien kesken arvioidaan olevan myönteisiä vaikutuksia myös vanhempien parisuhteen kannalta. Tutkimusten mukaan miesten perhevapaiden käyttö on yhteydessä tasaisempaan työnjakoon paitsi lasten hoidossa myös kotitöissä. Pohjoismaisessa tutkimuksessa sekä isät että äidit olivat tyytyväisempiä parisuhteeseensa silloin, kun lapsen hoitoon liittyvät vastuut ja työt oli jaettu tasapuolisesti⁵⁶. Voidaan myös arvioida, että mikäli vanhemmat ovat tyytyväisiä parisuhteeseensa, tämä heijastuu myös lapsiin.

Vanhempien tasa-arvoisen vanhemmuuden ja etenkin isien itsenäisen hoivavastuun tukemiseksi vanhempainrahan samanaikainen maksaminen saman lapsen hoidon perusteella molemmille vanhemmille on rajattu noin kolmeen viikkoon kuten voimassa olevassa laissa. Toisaalta la-

⁵⁴ Kansaneläkelaitoksen tekemän kyselyn mukaan yleisimmin vanhemmat pitivät lapsen 1,5-2 vuoden ikää sopivana aikana aloittaa kodin ulkopuolisessa hoidossa (noin 40 % vanhemmista piti tätä sopivana).

⁵⁵ Björk Eydal Guðný and Rostgaard Tine (eds) *Fatherhood in the Nordic Welfare States – Comparing Care Policies and Practice*. Bristol: Policy Press 2014

⁵⁶ *State of Nordic Fathers*. Nordic Council of Ministers 2019.

kiehdotus mahdollistaa vanhempien yhtäaikaisen vanhempainrahalla olon tilanteessa, kun perheeseen syntyy lyhyen ajan sisällä toinen lapsi. Tällöin vanhempien olisi mahdollista olla yhtä aikaa rajoituksetta vanhempainrahalla hoitamassa lapsia siten, että vanhemmat saavat vanhempainrahaa eri lasten perusteella. Tämä voi helpottaa kuormittavaa tilannetta, kun perheessä on hoidettavana vauva ja vähän vanhempi lapsi. Monikkoperheissä vauvavaihe on usein tavallistakin kuormittavampi, joten näissä perheissä vanhempien olisi mahdollista olla yhtä aikaa kotona lapsia hoitamassa kaksosperheessä yhteensä vajaa neljä kuukautta ja kolmosperheessä reilut seitsemän kuukautta.

Lakiehdotukseen sisältyvillä lainsäädäntömuutoksilla pyritään asettamaan erilaiset perhemuodot ja niissä elävät lapset ja vanhemmat yhdenvertaiseen asemaan. Vanhempainrahapäivien lukumäärä olisi sama riippumatta lapsen vanhempien sukupuolesta sekä siitä, onko lapsi syntynyt perheeseen vai adoptoitu. Myöskään sillä, ovatko vanhemmat keskenään avio- tai avoliitossa, ei olisi vanhempainrahaoikeuden kannalta merkitystä. Lähi- ja etävanhemmalla olisi yhtäläinen oikeus lasta hoitaessaan saada vanhempainrahaa. Tällä pyritään kannustamaan siihen, että myös etävanhempi ottaisi vastuuta lapsen hoivasta ja olisi aktiivisesti läsnä lapsen elämässä.

Monikkoperheiden tilannetta on pyritty huomioimaan siten, että vanhempainrahapäivien lukumäärä on suurempi kuin tilanteessa, kun perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi samalla kertaa. Perheessä, johon syntyy kaksoset, vanhempainrahapäivien lukumäärä olisi yhteensä 398 (noin 16 kuukautta) ja kolmosperheessä 476 (noin 19 kuukautta).

Lakiehdotuksen mukaan oikeus vanhempainrahaan olisi lapsen juridisilla vanhemmilla, jotka ovat myös lapsen huoltajia. Lapsen lähipiiriin voi kuitenkin kuulua myös niin sanottuja sosiaalisia vanhempia. Sosiaalisella vanhemmalla tarkoitetaan tässä henkilöä, joka ei ole lapsen juridinen vanhempi, mutta joka kuuluu lapsen perheeseen ja on lapsen arjessa mukana. Esityksen mukaan vanhemmalla olisi mahdollisuus luovuttaa vanhempainrahapäiviä paitsi lapsen toiselle vanhemmalle myös puolisolleen. Näin ollen uusperheissä ja sateenkaariperheissä myös lapsen sosiaalisilla vanhemmilla olisi mahdollisuus jakaa vanhemmuutta, hoitaa lasta ja luoda lapseen läheinen suhde.

Yhden huoltajan perheiden asemaa parannetaan nykyiseen nähden huomattavasti. Näissä perheissä ainoalla huoltajavanhemmalla olisi oikeus käyttää kaikki vanhempainrahapäivät. Sama oikeus olisi myös tilanteissa, joissa toisella vanhemmalla ei ole oikeutta saada vanhempainrahaa tai toinen vanhempi ei sairauden tai vamman vuoksi pysty hoitamaan lasta. Toisaalta, mikäli lapsen ainoalla huoltajavanhemmalla olisi puoliso, olisi vanhemman mahdollista siirtää osa vanhempainrahapäivistä puolisonsa käytettäväksi. Tämä lisäisi valinnan ja joustojen mahdollisuutta myös yhden vanhemman perheessä sekä saattaisi vaikuttaa myönteisesti lapsen ja sosiaalisen vanhemman suhteen muodostumiseen. Lakiehdotuksen mukaan molemmat vanhemmat voisivat käyttää vanhempainrahapäiviä nykyistä joustavammin haluaminaan ajanjaksoina lapsen kahden vuoden ikään saakka. Tämä tuo perheille mahdollisuuksia käyttää vanhempainrahoja perheen ja lapsen tilanteeseen ja tarpeisiin parhaiten soveltuvalla tavalla. Halutessaan vanhemmat voisivat edelleenkin käyttää vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti lapsen syntymästä lähtien esimerkiksi siten, että ensin lapsen äiti on raskaus- ja vanhempainvapaalla ja sen jälkeen isä. Järjestelmän joustavuus mahdollistaisi kuitenkin myös muunlaiset ratkaisut esimerkiksi yrittäjä- tai opiskelijaperheissä taikka vanhempien halutessa yhdistää lapsen hoitoa ja työnte-koa. Vanhemmat voisivat esimerkiksi vuorotella lapsen hoidossa siten, että he hoitavat lasta vuoropäivin tai vuoroviikoin ja saavat vanhempainrahaa omilta hoitopäiviltään tai -jaksoiltaan. Toisaalta vaikka vanhempi olisi kotona hoitamassa lasta, hän voisi itse valita mille ajalle ja miltä päiviltä hakee vanhempainrahaa. Mahdollista olisi esimerkiksi hakea vanhempainrahaa vain osalle viikon arkipäivistä, jolloin vanhempainrahapäiviä ”säättyisi” myöhemmin käytettäväksi.

Vanhempainrahajaksoja ja kotihoidon tukijaksoja olisi myös mahdollista vuorotella edellyttäen kuitenkin, että kotihoidon tukijaksot ovat vähintään yhden kuukauden mittaisia. Kotihoidon tukeen ehdotettu muutos koskien oikeutta saada tukea jo siinä vaiheessa, kun lapsi on noin puolivuotias, tarjoaa joustavuutta esimerkiksi tilanteessa, jossa toinen vanhempi on käyttänyt omat vanhempainrahapäivänsä ja toinen vanhempi aikoo jäädä vanhempainvapaalle vasta myöhemmin. Lasta voi kotihoidon tuella hoitaa muukin henkilö kuin lapsen vanhempi tai vanhemman puoliso. Tämä mahdollistaa myös esimerkiksi yksinhuoltajaperheille uuden päivärahajärjestelmän joustojen hyödyntämisen.

Suomalaisen järjestelmän suhteelliset pitkät äitiys- ja vanhempainvapaat ovat turvanneet mahdollisuuden vauvan imettämiseen suositusten mukaisesti. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan lapsiperheiden ruokasuositusten mukaan lapsen pääasiallinen ruoka on rintamaito kuuden kuukauden ikään saakka. Kiinteitä ruokia tulisi tarjota viimeistään kuuden kuukauden iässä. Tämän jälkeen osittaista imetystä suositellaan jatkettavaksi kiinteiden ruokien ohella siihen asti, kun lapsi täyttää vuoden. Imetyksellä edistetään lapsen ja äidin terveyttä. Lakiehdotuksen mukainen vanhempainpäivärahojen muutos ei estä edellä mainittujen suositusten toteuttamista. Äidillä olisi halutessaan mahdollisuus olla raskaus- ja vanhempainvapaalla lapsen syntymän jälkeen yhtäjaksoisesti vähintään noin seitsemän kuukautta. Tämän lisäksi äiti voi pidentää vapaataan esimerkiksi käyttämällä vanhempainrahaa siten, että hän hakee sitä vain viideltä arkipäivältä viikossa. Äidin vapaa pitenee myös, jos isä luovuttaa äidille omia vanhempainrahapäivänsä. Myös kotihoidontukea olisi mahdollista saada siinä vaiheessa, kun lapsi on noin puolivuotias. Tutkimusten mukaan puolison osallistuminen vauvan ja perheen muiden lasten hoitoon sekä kotitöiden tekemiseen tukee äidin imetystä. Näin ollen uudistuksen tavoitteet isien vapaiden lisäämisestä ja tasa-arvoisesta vanhemmuudesta osaltaan tukevat myös äidin imetystä ja sen jatkumista mahdollisimman pitkään.

Varhaiskasvatustilain muutokset

Vanhempainpäivärahajärjestelmään ehdotettujen muutosten johdosta perheillä olisi nykyistä joustavammin mahdollista käyttää eri tilanteissa vanhempainpäivärahoja. Myös työsopimuslain mukaisiin perhevapaisiin tulisi nykyistä enemmän joustavuutta, samoin jossain määrin lasten kotihoidon tukeen. Varhaiskasvatustilain ehdotetuilla muutoksilla tuettaisiin vanhempien mahdollisuuksia käyttää vapaita ja päivärahoja joustavasti. Toisaalta on huomattava, että koska vanhempainrahapäivien lukumäärää ehdotetaan lisättäväksi vain noin parilla kuukaudella, on oletettavaa, että jatkossakin suurin osa vanhemmista haluaa käyttää vanhempainrahapäivät tai ainakin pääosan niistä lapsen ensimmäisen ikävuoden aikana. Esityksen valmistelun aikana on myös arvioitu, että jatkossakin perheet käyttävät ainakin jonkin aikaa lasten kotihoidon tukea eikä lapsia viedä nykyistä varhemmin varhaiskasvatukseen.

Nykyisin pienten lasten hoitojärjestelmä on koostunut kokonaisuudesta, joka muodostuu vanhempainvapaista ja vanhempainpäivärahoista sekä niitä välittömästi seuraavista taloudellisista tuista lasten hoidon järjestämiseksi tai vaihtoehtoisesti kunnan järjestämästä varhaiskasvatuksesta. Lapsen vanhemmilla on oikeus valita perheen ja lapsen tarpeisiin parhaiten soveltuva vaihtoehto lasten kotihoidon tuen, yksityisen hoidon tuen tai kunnan järjestämän varhaiskasvatuksen osalta. Oikeus näihin vaihtoehtoihin on alkanut samanaikaisesti välittömästi vanhempainrahakauden päättyessä. Esityksessä oikeus kotihoidon tukeen alkaisi, kun lapsen syntymästä on kulunut 160 arkipäivää, jolloin lapsi on noin kuuden kuukauden ikäinen. Oikeus kunnan järjestämään varhaiskasvatukseen ja yksityisen hoidon tukeen alkaisi jatkossa sen kuukauden alusta, jona lapsi täyttää yhdeksän kuukautta. Perheillä olisi edelleen myös oikeus joutavaan hoitorahaan ja osittaiseen hoitorahaan, joiden saamisen edellytyksenä esteenä ei ole lapsen

osallistuminen varhaiskasvatukseen. Perheillä säilyy siis jatkossakin laaja mahdollisuus valita perheen tilanteeseen parhaiten sopiva hoitomuoto.

Vaikka jatkossa oikeus kotihoidon tukeen ja oikeus varhaiskasvatukseen alkaisivat hieman eri aikaan, perheiden arvioidaan käyttävän vanhempainvapaita ainakin uudistuksen alussa edelleen pääsääntöisesti siten, että toinen vanhempi käyttää yhtäjaksoisesti kaikki hänelle osoitetut päivärahopäivät ja mahdollisesti myös toiselta vanhemmalta siirtyviä päivärahopäiviä. Varhaiskasvatusoikeus alkaisi sen kuukauden alusta, jona lapsi täyttää yhdeksän kuukautta ja voidaan olettaa, että vanhemmat edelleen pyrkisivät jatkamaan lapsen hoitoa kotona, kunnes lapsi olisi hieman vanhempi. Kansaneläkelaitoksen tilastotietojen mukaan yli 80 prosenttia perheistä käyttää lasten kotihoidon tukea ainakin jonkin aikaa vanhempainrahakauden päätyttyä. Perheistä 18 prosenttia ei käytä lainkaan kotihoidon tukea.

Jos vanhemmat käyttävät vanhempainrahoja ja –vapaita sen jälkeen, kun lapsi on aloittanut varhaiskasvatuksessa, voi tämä olla lapsen ja varhaiskasvatuksen järjestämisen näkökulmasta haasteellista. Varhaiskasvatuslain 2 §:n mukaan varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä tai tuotettaessa ja siitä päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. Varhaiskasvatuksen laaja-alaisista tavoitteista säädetään lain 3 §:ssä. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on muun muassa edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia, tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista, turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä ja toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä.

Vanhempainvapaiden ja varhaiskasvatuksen tulisi muodostaa sujuva jatkumo. Perheiden hyvinvoinnilla ja arjen kokonaisuudella on yhteys pienten lasten koettuun hyvinvointiin. Varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista ja jatkuvat ihmissuhteet ovat tärkeä laadun osatekijä.

On tärkeää, että lapsi voi jatkaa samassa varhaiskasvatuspaikassa, vaikka vanhemmat käyttäisivät vanhempainvapaitaan vielä sen jälkeen, kun lapsi on jo aloittanut varhaiskasvatuksessa. Jatkuvat turvalliset ihmissuhteet ovat tärkeitä lapsen hyvinvoinnin ja kehityksen edellytyksiä. Esiityksen mukaan vanhempainvapaalla voisi olla yhtäjaksoisesti enintään 13 viikkoa lapsen säilyttäessä saman varhaiskasvatuspaikan.

Toisaalta on hyvä huomioida, että pitkät poissaolot varhaiskasvatuksesta eivät välttämättä ole lapsen edun mukaisia. Ne voivat esimerkiksi vaikeuttaa lapsen kiinnittymistä ryhmään. Pienen lapsen näkökulmasta säännöllinen osallistuminen varhaiskasvatukseen voi olla tarkoituksenmukaisempaa ja edistää varhaiskasvatuksen tavoitteiden saavuttamista paremmin kuin satunnainen läsnäolo. Jos lapsen poissaolo on pitkä, voi varhaiskasvatukseen palaaminen pienestä lapsesta olla vaikeaa ja tuntua siltä kuin tulisi ryhmään ensimmäistä kertaa. Ryhmässä osa lapsista on myös saattanut vaihtua.

Lisäksi lasten poissaolot tulisi pyrkiä aina suunnittelemaan ennakkoon, jotta varhaiskasvatuksen järjestäjä pystyy huolehtimaan säädetyn henkilöstömitoituksen toteutumisen ja henkilöstön työvuorojen laatimisen ajoissa. Myös mahdollisissa lapsiryhmäjärjestelyissä, joissa vanhempainvapaan vuoksi poissaolevan lapsen paikalle otetaan uusi lapsi, on huomioitava kaikkien lasten ihmissuhteiden pysyvyys.

Lakiehdotuksen mukaan yli viiden päivän pituisista vanhempainvapaista tulisi esityksen mukaan ilmoittaa päiväkodille tai perhepäivähoitajalle vähintään kuukausi ennen aiottua vapaata. Pitkien poissaolojen osalta ilmoitusaika pitenisit nykytilaan nähden kahdella viikolla. Vapaiden pitäminen vaatisi vanhemmilta hieman enemmän etukäteissuunnittelua. Toisaalta on huomattava, että myös työsopimuslain mukainen ilmoitusaika vanhempainvapaista on yksi kuukausi tai kaksi kuukautta. Lapsen varhaiskasvatuksesta poissaolojen lukumäärää ei ole esityksessä rajattu. Tämä lisäisi mahdollisuutta vanhempainvapaiden joustavaan käyttöön vanhempien valinnan mukaan. Vanhempainvapaiden vuoksi lapsella voisi olla myös säännöllisesti toistuvia poissaolopäiviä ja näistä enintään viiden päivän pituisista säännöllisistä poissaolopäivistä tulisi ilmoittaa vähintään viikko ennen ensimmäisen suunnitellun poissaolopäivän alkua. Lapsi voisi olla esimerkiksi vanhempainvapaalla vanhemman kanssa aina perjantaisin tai perjantaisin ja maanantaisin menettämättä varhaiskasvatuspaikkaansa. Satunnaisista vanhempainvapaapäivistä ilmoitettaisiin, kuten nykyäänkin varhaiskasvatuksen toimipaikkaan ilmoitetaan.

Lakiehdotukseen sisältyy myös muutos, jonka mukaan varhaiskasvatusta olisi järjestettävä myös silloin, kun vanhempi on osa-aikatyössä ja saa vanhempainrahan osittaisena, mikäli varhaiskasvatusoikeuden edellytykset lapsen iän puolesta täyttyvät. Tämä joustavoittaisi työn ja perhe-elämän yhteensovittamista niissä perheissä, joissa vanhempi tai vanhemmat haluavat työskennellä osa-aikaisesti saaden vanhempainrahaa samaan aikaan.

5.2.3.2 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Lakiehdotuksen tavoitteena on hallitusohjelman mukaisesti edistää perhevapaiden ja hoitovastuun nykyistä tasaisempaa jakautumista molempien vanhempien kesken. Sillä, että vanhempainrahopäivien lukumäärä olisi lapsikohtainen ja että oikeus käyttää vanhempainrahaa jakautuisi puoliksi molemmille vanhemmille, välitetään viestiä tasa-arvoisesta vanhemmuudesta ja vanhempien yhteisestä vastuusta lapsen hoivassa. Lakiehdotuksen valmistelun aikana on tehty tiettyjä oletuksia siitä, missä määrin miesten osuus vanhempainpäivärahan käyttäjänä lisääntyy (ks. kohta 5.2.1.1 Vaikutukset julkiseen talouteen). Lakiehdotuksen vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon perustuvat suurelta osin siihen, että uudistuksen myötä isien vapaiden käyttö tosiasiallisesti lisääntyy.

Tutkimusten mukaan isien perhevapaiden käyttö on yhteydessä tasaisempaan työnjakoon lasten hoidossa myös vapaan jälkeen. Suomessa tehdyn ajankäyttötutkimuksen mukaan isien pienten lasten hoitoon käyttämä aika oli lisääntynyt vuoteen 2010 tultaessa parin vuosikymmenen aikana selvästi. Näin ollen pitkällä tähtäyksellä vanhempainvapaiden tasaisemman jakautumisen voi odottaa vaikuttavan myönteisesti työnjakoon ja vastuuseen lasten hoidossa. Tutkimusten mukaan isän pidempi perhevapaa on myös yhteydessä kotitöiden tasaisempaan jakamiseen⁵⁷. Isän suurempi rooli ja vastuu lapsen hoidossa sekä kotitöissä puolestaan heijastuu moniin hyvinvoinnin osa-alueisiin perheen arjessa. Useiden tutkimusten mukaan kotityöt ovat suurin riidan aihe lapsiperheissä. Tämä voi aiheuttaa ristiriitoja vanhempien parisuhteessa ja osaltaan lisätä eron riskiä.

Rakenteellisen perhevapaauudistuksen ja perhevapaiden tasaisemman jakautumisen arvioidaan vaikuttavan välillisesti pitkällä tähtäyksellä sukupuolten tasa-arvoon työelämässä ja työmarkki-

⁵⁷ Mm. Björk Eydal Guðný and Rostgaard Tine (eds) *Fatherhood in the Nordic Welfare States – Comparing Care Policies and Practice*. Bristol: Policy Press 2014 sekä Lammi-Taskula, Johanna (2007) *Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland*. Research Report 166. Helsinki: Stakes

noilla. Naisten kokeman syrjinnän työhönottotilanteissa ja määräaikaisten työsuhteiden uusimisessa arvioidaan vähentyvän, jos työnantajien lähtökohtaolettama ei ole se, että nainen jää aina pitkille perhevapaille lapsen syntyessä perheeseen. Naisten lyhyemmällä perhevapailla ja pois-saolajaksoilla työelämästä on todennäköisesti myös positiivinen vaikutus naisten ura- ja palkkakehitykseen. Edellä mainituilla seikoilla on vaikutusta myös naisten eläkekertymään ja tulevan eläkkeen määrään.

Vanhempainpäiväraahajärjestelmään ehdotetut joustot mahdollistavat jatkossa molemmille vanhemmille lapsen hoidon ja työnteon yhdistämisen ja vuorottelun. Muutos saattaa lisätä nykytilanteeseen verrattuna etenkin naisten työntekoa esimerkiksi yrittäjien tai ilman vakinaista työsuhdetta olevien keskuudessa. Vanhempainrahan joustava käyttö mahdollistaa esimerkiksi satunnaisten työpäivien tai –jaksojen tekemisen, millä voi olla myönteinen vaikutus työmarkkina-asemaan ja vakinaisen työsuhteen syntymiseen niiden vanhempien osalta, joilla ei ole voimassa olevaa työsuhdetta, johon palata vapaiden jälkeen. Vanhempainrahan joustava käyttö ja vanhempien mahdollisuus esimerkiksi vuorotella lapsen hoidossa lisää tasa-arvoista vanhemmuutta ja molempien vanhempien itsenäistä vastuuta lapsen hoidosta, mikä osaltaan edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Myös osittaisena maksettavan vanhempainrahan edellytysten väljentyminen nykytilanteeseen nähden saattaa jossain määrin lisätä lapsen hoidon ja osa-aikatyön tekemisen yhdistämistä. Tällä, niin kuin muillakin järjestelmään sisältyvillä joustoilla, tavoitellaan vanhempien valinnan mahdollisuuksien lisääntymistä sekä nykyistä parempia mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe-elämä. Toisaalta ei ole oletettavaa, että vanhempainpäiväraahajärjestelmän muutokset olennaisesti lisääisivät osa-aikatyön tekemistä, etenkin kokoaikatyötä korvaavana. Oletettavaa on, että vanhemmat jatkossakin käyttävät vanhempainrahapäiviä pääosin lapsen ensimmäisen vuoden aikana hoitaen lasta kokopäiväisesti. Mikäli kuitenkin osa-aikatyö lisääntyisi, riskinä on, että se kasautuu enemmän naisille. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2020) mukaan osa-aikatyö on naisilla yleisempää kuin miehillä ja etenkin osa-aika työ lapsen hoidon vuoksi.⁵⁸ Jos osa-aikatyön tekeminen ja osittaisella vanhempainvapaalla oleminen keskittyisi pääosin naisiin, saattaisi tämä johtaa ainakin jossain määrin naisiin kohdistuvan raskaus- ja perhevapaasyrjinnän lisääntymiseen, sillä työnantajan näkökulmasta osa-aikatyö vaatii töiden uudelleenorganisointia ja mahdollista sijaisen hankkimista. Lisäksi naisten osa-aikatyön lisääntymiseen saattaa liittyä myös riski siitä, että tulot ja myöhemmin myös eläkkeet jäävät pienemmiksi. Osa-aikatyö saattaa siis heikentää erityisten naisten taloudellista asemaa.

Vaikka ehdotettuun malliin sisältyvillä vanhempainpäivärahan joustoilla on paljon myönteisiä vaikutuksia perheiden valinnan mahdollisuuksien lisääntyessä, saattaa riskinä myös olla, että isien itsenäisesti pitämät vapaat eivät lisäänty. On mahdollista, että isät pitävät lyhyitä vapaita enemmän työnsä kuin lapsen hoivatarpeiden ehdoilla. Etenkin jos myös lapsen äiti on samaan aikaan kotona hoitovapaalla tai kotihoidontuella, ei isän itsenäinen vastuu lapsen hoitajana välttämättä lisäänty.

On myös huomattava, että lakiehdotukseen sisältyvä mahdollisuus luovuttaa omia vanhempainrahapäiviään toiselle vanhemmalle, saattaa sisältää riskin siitä, että tavoitteet vapaiden tasaisemmasta jakautumisesta vanhempien kesken eivät toteudu tai eivät toteudu siinä määrin kuin olisi toivottavaa. Mahdollisuudella luovuttaa vanhempainrahapäiviä toisen vanhemman käyttöön on kuitenkin haluttu turvata perheiden valinnan mahdollisuutta ja tilanteita, kun lapsen toinen vanhempi ei syystä tai toisesta pysty käyttämään kaikkia tai edes osaa vanhempainrahapäivistään. Myös kotihoidontukioikeuden jatkuminen ennallaan saattaa hidastaa kehitystä kohti

⁵⁸ Naisilla yleisin syy työskennellä osa-aikaisesti on kokoaikatyön puute (33 prosenttia).

perhevapaiden tasaisempaa jakautumista. Tällä hetkellä yli 90 prosenttia kotihoidontuen saajista on naisia ja uudistuksella ei todennäköisesti ole vaikutusta kotihoidon tuen käytön jakautumiseen sukupuolten välillä. Tosin saattaa olla, että isien lisääntynyt vanhempainvapaan käyttö ja tätä kautta tapahtuva hoivavastuun tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken saattaa ajan myötä lisätä isien motivaatiota myös hoitovapaalle jäämiseen ja kotihoidon tuen käyttöön.

Yksinhuoltajavanhemmista valtaosa on naisia. Mahdollisuus käyttää kaikki lapsen hoidon perusteella maksettavat vanhempainrahapäivät parantavat yhden vanhemman perheissä elävien lasten ja vanhempien asemaa, kun ansiosidonnainen päiväraha-aika pitenee huomattavasti nykyisestä reilusta 12 kuukaudesta reiluun 14 kuukauteen.

Lakiehdotuksen mukaan vanhempainraha maksettaisiin korotettuna 16 ensimmäiseltä arkipäivältä sekä äideille että isille. Tämä lisää tasa-arvoa, sillä voimassa olevan lainsäädännön mukaan vain osa äitiysrahapäivistä maksetaan korotettuna. Vanhempainrahan lisäksi myös raskausraha-aika maksettaisiin korotettuna. Tätä voidaan pitää perusteltuna ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 9 §:n mukaisena menettelynä, jota ei ole pidettävä syrjintänä. Säännöksen mukaan sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi.

Lakiehdotukseen sisältyvä muutos koskien 180 päivän vakuutuskausiedellytyksen poistamista vanhempainpäivärahan edellytyksenä koskee lukumääräisesti pientä ihmisjoukkoa, mutta muutoksen vaikutus kohdistuisi suurelta osin naisiin. Voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti vakuutuskausiedellytyksen puuttumisen vuoksi ilman vanhempainpäivärahaa jäävät ovat usein raskaana olevia tai vauvaa kotona hoitavia naisia. Ilman omaa toimeentuloa turvaavaa etuutta he joutuvat puolison elatuksen varaan taikka perheen taloudellisesta tilanteesta riippuen hakemaan viimesijaista toimeentuloturva eli toimeentulotukea. Ehdotettu muutos turvaisi näiden henkilöiden taloudellista asemaa ja riippumattomuutta puolison tuloista.

Huolenpitovastuita omaisista ja läheisistä on enemmän naisilla kuin miehillä. Esimerkiksi Työ ja terveys Suomessa 2012 -kyselyn mukaan vuonna 2012 huolenpitovastuut jakautuivat siten, että työssäkäyvistä naisista 30 prosentilla ja miehistä 22 prosentilla oli huolenpitovastuita. Työolotutkimuksen (2019) mukaan ikäryhmittäin tarkasteluna eniten huolenpitoa oli 45—55 -vuotiailla palkansaajilla, naisista 48 prosentilla ja miehistä 37 prosentilla. Vuonna 2017 virallisia sopimusomaishoitajia oli 43 132, joista kolme neljäsosa oli naisia. Myös ehdotetun uuden omaishoitovapaan käyttäjäkunnasta merkittävä osa tulee olemaan naisia. Omaishoitovapaa ei siten edistä naisten työllisyyttä.

Työolobarometrin sekä työolotutkimuksen mukaan työaika joustaa paremmin miehillä kuin naisilla. Mahdollisuus omaishoitovapaaseen parantaisi siis todennäköisesti naisten, erityisesti työntekijä tai alemmassa sosioekonomisessa asemassa olevien naisten, mahdollisuuksia antaa henkilökohtaista hoivaa tai tukea omaiselleen.

5.2.3.3 Vaikutukset yhdenvertaisuuteen

Toisin kuin voimassa oleva vanhempainpäivarahajärjestelmä ehdotettu uusi järjestelmä kohtelee yhdenvertaisesti erilaisissa perhemuodoissa eläviä lapsia ja vanhempia. Kaikilla lapsilla olisi mahdollisuus olla vanhempansa hoidossa yhtä pitkään riippumatta vanhempien sukupuolesta, tai siitä onko kyseessä biologinen vai adoptiolapsi tai onko lapsella yksi vai kaksi vanhempainrahaan oikeutettu vanhempaa. Vanhempainrahapäivien lukumäärä olisi pääsääntöisesti aina sama, 320 arkipäivää lasta kohden.

Vastaavasti myös erilaisissa perhemuodoissa elävien vanhempien keskinäinen yhdenvertaisuus toteutuisi nykyistä paremmin. Lähtökohtaisesti kaikilla vanhemmilla olisi vauvan ja pienen lapsen hoitoa varten käytössään yhtä paljon vanhempainrahapäiviä, 160 arkipäivää, jos vanhempainrahaan oikeutettuja vanhempia on kaksi. Ehdotuksen mukaan vanhempi voisi luovuttaa vanhempainrahapäiviä toisen vanhemman tai puolisonsa käyttöön. Näin ollen esimerkiksi yksinhuoltajavanhempi voisi luovuttaa vanhempainrahapäiviä puolisonsa eli lapsen niin sanotun sosiaalisen vanhemman käyttöön, mikä edistäisi yhdenvertaisuutta verrattuna kahden vanhemman perheeseen.

Myös vanhempainrahan taso olisi jatkossa yhtäläinen kaikille vanhemmille, kun 16 ensimmäistä vanhempainrahapäivää maksettaisiin kaikille korotettuna. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan vain biologisen äidin äitiysrahakautteen sisältyy korotettuna maksettava jakso. Myös mahdollisuus käyttää vanhempainrahapäiviä lapsen kahden vuoden ikään saakka haluaminaan jaksoina koskisi kaikkia vanhempia. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan vain lapsen isällä on mahdollisuus käyttää isyysrahapäiviä joustavasti lapsen kahden vuoden ikään saakka.

Vaikka vanhempainpäivärahasäännökset olisivat yhdenvertaiset kaikille vanhemmille eikä oikeus vanhempainpäivärahaan riippuisi esimerkiksi vanhemman sukupuolesta tai perheen muodosta, työsopimuslakiin ehdotetut perhevapaita koskevat muutokset käytännössä rajaisivat työsuhteessa olevien vanhempien mahdollisuutta olla työstään perhevapaalla. Sen sijaan esimerkiksi yrittäjä- tai opiskelijavanhemmat, työttömät tai muutoin ilman vakituista työsuhdetta olevat vanhemmat voisivat hyödyntää esimerkiksi vanhempainpäivärahajärjestelmän joustoja työsopimuslain rajoittamatta.

Lakiehdotuksen vanhempainpäivärahasäännöksissä on vältetty tarpeetonta sukupuolittunutta terminologiaa, mikä osaltaan edistää paitsi sukupuolten välistä tasa-arvoa myös erilaisissa perhemuodoissa elävien vanhempien ja lasten oikeuksia. Vanhempainpäivärahaoikeuden ja sen edellytysten kannalta etuuden hakijan sukupuolella ei ole merkitystä, joten tästä syystä myöskään sukupuoleen viittaava terminologia ei ole lainsäädännössä tarpeen. Myöskään vanhempainrahaoikeuden kannalta lasta hoitavan vanhemman sukupuolella ei ole merkitystä. Yhdenmukainen terminologia paitsi viestii kaikkien perhemuotojen tasa-arvoisuudesta myös selkeyttää säännösten ymmärrettävyyttä ja tarkoitusta.

Lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin ehdotetut muutokset, joiden mukaan lasten kotihoidon tukea voisi saada jo, kun lapsen syntymästä on kulunut 160 sairausvakuutuslain mukaista arkipäivää, olisivat omiaan tukemaan myös yksinhuoltajaperheiden mahdollisuutta hyödyntää päivärahajärjestelmän joustoja ja säästää päivärahapäiviä myöhemmin käytettäväksi. Näin toisen vanhemman puuttumisen arjesta voisi korvata antamalla lapsen esimerkiksi perheen lähipiiriin kuuluvan henkilöhoitoon ja nostamalla tältä ajalta kotihoidon tukea.

5.2.3.4 Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään

Vaikutukset työllisyyteen

Työllisyysvaikutusten arvioinnin lähtökohtana on, että uudistus ei muuta aikaa, jonka perheet hoitavat lasta kotona ennen varhaiskasvatukseen vientiä. Oletus on, että isän käyttäessä vanhempainvapaita nykyistä pidempään äidit käyttävät vapaita vastaavasti lyhyemmän ajan. Isien

työllisyyden arvioidaan vähenevän noin 2 000 henkilöllä vanhempainrahojen ja -vapaiden käytön lisääntymisen seurauksena. Vastaavasti äitien työllisyys kasvaisi noin 2 000 henkilöllä äitien vapaiden lyhentyessä.

Siinä pienessä joukossa perheitä, jossa vanhemmat nykyisin ovat käyttäneet vanhempainpäivärahat kokonaisuudessaan, mutta eivät lainkaan lasten hoidon tukea, isien vapaiden käytön lisääntyminen johtaisi lapsen kotihoitoajan pitenemiseen. Sama koskee yhden huoltajan perheitä, joissa vanhempi ei ole käyttänyt lainkaan lasten kotihoidon tukea. Näillä tekijöillä on kuitenkin hyvin vähäinen työllisyyttä heikentävä vaikutus.

Raskausrahan aloituksen joustavoittamisen myötä osa työntekijöistä aloittaa vapaat nykyistä lähempänä synnytystä. Jos lapsi viedään samassa iässä varhaiskasvatukseen kuin nykyisin, ei työstä poissaoloaika synnytyksen jälkeisellä ajalla pitene. Tällä arvioidaan olevan vähäinen positiivinen työllisyysvaikutus.

Vanhempainrahojen joustavampi käyttäminen nykyistä lyhyemmissä jaksoissa ja vanhempien mahdollisuus käyttää vapaita vuorotellen voisivat helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja siten kasvattaa työllisyyttä. Toisaalta oletettavaa on, että suurin osa vanhemmista haluaa jatkossakin hoitaa lasta ensimmäisen vuoden ajan kotona ja käyttää vanhempainrahoja yhtäjaksoisesti. Lisäksi on huomattava, että suurella osalla 1- tai 2-vuotiasta lasta kotona hoitavista äideistä ei ole työsuhdetta voimassa. Periaatteessa mahdollista olisi myös, että joustot tekisivät etuuksien käytöstä nykyistä houkuttelevampaa, jolloin vapaiden käyttö lisääntyisi ja työllisyys heikkenisi. Kokonaisuudessaan vanhempainpäivärahojen ja vapaiden joustojen lisäämisellä arvioidaan olevan vähäinen vaikutus työllisyyteen.

Jos vanhempien mahdollisuuksia osa-aikatyöhön lisätään, saattaa tämä vaikuttaa negatiivisesti naisten työllisyyteen tilanteessa, jossa vanhempi valitsee osa-aikatyön kokoaikatyön sijaan. Oletettavaa kuitenkin on, että ehdotetulla vanhempainpäivärahaajärjestelmän uudistuksella ei ole merkittävää osa-aikatyötä lisäävää vaikutusta. Todennäköistä on, että pääosin vanhempainpäivien käyttö keskittyy jatkossakin lapsen ensimmäisen ikävuoden ajalle ja lasta hoidetaan tuolloin kotona täysimääräisen vanhempainrahan turvin. Näin toimittaessa vanhempainrahapäiviä ei suuressa määrin jää käytettäväksi osittaisena ajalle, jolloin lapsella olisi oikeus varhaiskasvatuspaikkaan.

Kokonaisuudessaan uudistuksen nettotyöllisyysvaikutukset arvioidaan vähäisiksi.

Jos omaishoitovapaaan käyttö yleistyy, ja silloin, kun se ei suoraan korvaa muita palkattomia vapaita, voidaan järjestelyn olettaa vähentävän tehtyjen työtuntien määrää. Omaishoitovapaalla ei kuitenkaan todennäköisesti ole huomionarvoista vaikutusta työllisten lukumäärään. Omaishoitovapaaan arvioidaan vähentävän erityisesti naisten tekemiä työtunteja, koska omaishoitovapaata käyttäisivät todennäköisesti useammin naiset, joilla yleisesti on miehiä enemmän hoivavastuita.

Vaikutukset työelämään

Työelämävaikutusten arvioinnissa keskeistä on, jakautuvatko perhevapaat tulevaisuudessa tasapuolisemmin vanhempien kesken. Pitkät perhevapaat vaikuttavat kielteisesti äitien työuraan

ja ansiotuloihin⁵⁹. Jos uudistuksen myötä isien perhevapaiden käyttö lisääntyy ja äitien vastavasti vähenee, voi tämä vähentää äitien työuraan liittyviä katkoksia ja niihin liittyviä negatiivisia vaikutuksia.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä johtuu pääosin siitä, että naiset käyttävät valtaosan perhevapaista. Jos uudistus lisää isien perhevapaiden käyttöä, vähentää se syrjintää.

Uudistuksen valmistelussa on arvioitu, että vanhempainpäivärahoihin ja vanhempainvapaisiin ehdotetut muutokset eivät lisää kokoaikatyön korvautumista osa-aikatyöllä mainittavassa määrin. Mikäli näin kuitenkin kävisi, on huomattava myös osa-aikatyöhön liittyvät kielteiset piirteet. Tutkimusten mukaan osa-aikainen työskentely voi heikentää työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihin ja työn sisältöön, koulutuksen saamista työpaikalla tai myöhempää työuraa⁶⁰. Muissa Pohjoismaissa naisten osa-aikatyön yleisyys on nähty syynä siihen, että monien naisvaltaisten toimialojen toiminta on organisoitu osa-aikatyön pohjalle, mikä puolestaan vähentää naisten mahdollisuutta kokopäivätyöhön näillä aloilla. Erilliset naisten osa-aikatyömarkkinat tarkoittavat naisille vähemmän uravaihtoehtoja, pienempää työpanosta, pienempiä tuloja ja näin myös pienempiä eläkkeitä. Lisäksi jos vain naiset hyödyntävät joustomahdollisuuksia ja osa-aikatyötä yhdistääkseen työn ja perheen, vahvistaa tämä perinteisiä sukupuolirooleja.

Aikaisempien tutkimusten mukaan ylemmät toimihenkilönaiset olivat kaikkein tyytymättömiä työn ja perheen yhteensovittamiseen, vaikka heillä on lähtökohtaisesti parhaimmat työajan joustomahdollisuudet⁶¹. Taustalla vaikuttaa enemmän kiire sekä työn raskaus, mitkä heikentävät kokemusta työn ja perheen yhteensovittamisesta. Työn joustavuus ei siis yksinään lisää tyytyväisyyttä työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi niiden jaksojen määrää, joissa vanhempainvapaan voi pitää. Jaksojen lisäämisen ja perhevapaauudistuksesta seuraavan isien perhevapaiden pidentymisen vaikutuksia yrityksiin on selostettu edellä yritysvaikutusten yhteydessä. Työnantajiin kohdistuvat vaikutukset liittyvät sijaisten rekrytointiin, perehdyttämiseen ja työjärjestelyihin. Ehdotettujen muutosten vaikutukset työnantajiin ovat samanlaisia myös muiden työnantajien kuin yritysten osalta sekä julkisella yksityisellä että julkisella sektorilla. Ehdotettuja säännöksiä sovellettaisiin sekä kuntien työntekijöihin että viranhaltijoihin. Ehdotettuja muutoksia ei sen sijaan sovellettaisi valtion virkamiehiin, ellei niistä sovita virkaehtosopimuksin.

Jaksojen lisääminen lisää työntekijöiden mahdollisuuksia pitää vanhempainvapaa joustavammin. Työsuhteessa olevien äitien kannalta käytettävissä olevien perhevapaajaksojen määrä lisääntyisi. Isyyysvapaa on jo nykyisin ollut mahdollista pitää useammassa jaksossa. Useimmat vanhempainvapaan jaksot voivat mahdollistaa esimerkiksi vanhempien joustavamman vuorotellun pienen lapsen hoidossa.

Toisaalta jaksojen määrän lisääminen voi kuormittaa muuta työyhteisöä enemmän kuin pidemmät yhdenjaksoiset vapaat, kun muille työntekijöille jaetaan perhevapaalla olevan työtehtäviä. Kuormitus voi vaikuttaa muiden työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Useimmat

⁵⁹ Kuitto, K. Salonen, J. & Helmdag, J. (2019). Gender Inequalities in Early Career Trajectories and Parental Leaves: Evidence from a Nordic Welfare State. *Social sciences* 8, 253.

⁶⁰ Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisissa töissä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015. Tampere: Tampereen yliopisto.

EIGE (2020). Beijing Platform for Action. Gender inequalities in care and consequences on the labour market. European Institute for Gender Equality.

⁶¹ Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tieto ja Trendit. Tilastokeskus.

jaksot voivat lisätä myös määräaikaisten työsopimussuhteiden käyttöä ja heikentää perhevapaasijaisina olevien työntekijöiden asemaa siten, että määräaikaisuudet ovat lyhyempiä. Lyhyemmät määräaikaisuudet eivät myöskään kerrytä työntekijöiden työkokemusta samalla tavalla kuin pidemmät määräaikaisuudet.

Työnantajan kannalta sijaisten saaminen kutakin lyhyempää vanhempainvapaajaksoa varten erityisesti työvoimapulasta kärsivillä aloilla tai syrjäseuduilla tai aloilla, joilla edellytetään tiettyä pätevyyttä, voi olla vaikeampaa kuin pidempiä sijaisuuksia varten.

Lyhyemmät yhdenjaksoiset vanhempainvapaat voivat toisaalta vähentää ammattitaidon heikentymiseen liittyviä ongelmia erityisesti aloilla, joilla osaamista on ylläpidettävä jatkuvasti.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa, kuin ehdotetaan säädettäväksi työsopimuslaissa. Sairausvakuutuslakiin ehdotetut muutokset mahdollistavat tällöin korvauksen saamisen ja vanhempainvapaan pitämisen useammassa jaksossa. Joissain tapauksissa, erityisesti ylempien toimihenkilöiden osalta, vapaiden jakaminen useampaan jaksoon voi olla sekä työnantajan että työntekijän yhteinenkin etu. Näin voi olla esimerkiksi projektiluontoisessa työssä.

Esityksessä ehdotetaan sairausvakuutuslain osittaista vanhempainrahaa koskevaan sääntelyyn muutosta siten, että edellytykset olisivat nykyistä väljemmät. Edellytyksenä ei enää olisi, että molemmat vanhemmat tekevät osa-aikatyötä ja saavat samanaikaisesti osittaista vanhempainrahaa, mikä joustavoittaisi sen käyttöä. Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen vähimmäispituutta ei enää rajoitettaisi. Vanhempainrahapäivien määrä olisi sama riippumatta siitä, maksetaanko päiväraha osittaisena vai kokonaan. Tämä voi vaikuttaa työntekijöiden harkintaan osittaisen vanhempainvapaan pitämisestä. Muutos lisäisi kuitenkin työntekijöiden mahdollisuuksia osittaisen vanhempainvapaan pitämiseen nykyiseen tilanteeseen verrattuna.

Ehdotetut muutokset aiheuttavat tarpeen muuttaa työ- ja virkaehtosopimuksia.

Omaishoitovapaa

Lyhytkestoisen ja palkattoman omaishoitovapaan ei arvioida merkittävästi vähentävän tehtyjen työtuntien määrää ottaen huomioon myös nykyiset yleiset käytännöt palkattomien vapaiden osalta. Omaishoitovapaan ei arvioida nostavan työllistämiskynnystä tai merkittävästi heikentävän naisten työmarkkina-asemaa.

Omaishoitovapaa vaikuttaa erityisesti työssä olevien asemaan. Edellä yritysvaikutusten arvioinnin kohdalla selostettujen tutkimusten perusteella omaishoitovapaalla voi potentiaalisesti olla vaikutuksia laajaan joukkoon työntekijöitä. Omaishoitovapaalla voi olla vaikutuksia työvoiman ulkopuolella oleviin erityisesti, jos se lisää mahdollisuuksia koko- tai osapäivätyöhön omaisen hoivaamisen tai tukemisen ohella.

Kauppisen ja Silfver-Kuhalammen kyselytutkimuksen aineiston perusteella työntekijän hoidettavan, perheenjäsenen tai muu läheisen tarvitessa apua ja huolenpitoa esimerkiksi lääkärissä käynnin tai muun toimenpiteen vuoksi yleisimmät käytännöt työpaikoilla olivat palkaton poisolo ja liukuva työaika, joita oli käyttänyt puolet vastaajista. Runtas kolmannes sanoi sopi-

neensa poissaolosta ja sen korvaamisesta esimiehensä kanssa. Noin kolmannes sanoi säästäneensä vuosilomapäiviään, jotta voisi käyttää vapaapäiviä äkillisissä hoivatilanteissa. Tutkimukseen vastanneista noin joka viides oli siirtynyt osa-aikatyöhön.⁶²

Omaishoitovapaa tuo subjektiivisen oikeuden poissaoloon myös niissä tilanteissa, joissa työajan joustot tai muiden vapaiden käyttö eivät ole mahdollisia tai riittäviä omaisesta huolehtimiseksi.

Omaishoitovapaa voi edistää työssä jaksamista, sillä vapaan avulla voidaan helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista vaikeissa ja kuormittavissa tilanteissa. Joustavuus työajoissa voi myös yleisesti lisätä työntekijän työssä jaksamista sekä sitoutumista työhön ja työnantajaan ja olla siten myös työnantajan etu.

Omaishoitovapaa voi vaikuttaa eri ammattiryhmiin kuuluviin ja eri koulutustasoilla oleviin työntekijöihin. Pienituloiset voivat todennäköisesti hyödyntää omaishoitovapaa käytännössä vähemmän kuin parempituloiset vapaan palkattomuuden vuoksi. Asiantuntijatehtävissä olevat kokevat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen yleisesti helpommaksi kuin suorittavaa työtä tekevät. Heidän työssään voi olla parempien työajan joustomahdollisuuksien vuoksi helpompaa huolehtia omaisen hoivaamisesta myös ilman omaishoitovapaan hyödyntämistä. Toisaalta joissakin erityisasiantuntijatehtävissä voi olla vaikeaa irrottautua työstä kokonaisuksi päiviksi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemän Suomalaisten hyvinvointi ja palvelut (HYPA) - tutkimuksen mukaan tavallisimmin apua antavat keski-ikäiset vanhemmille sukupolville tai iäkikäiden sukupolvi auttaa toinen toistaan. HYPA-tutkimuksen mukaan 35—45 -vuotiaiden osuus läheisiään auttavista on pienentynyt kolmasosasta miltei neljäsosaan tarkastelujaksolla 2006—2013. Auttaminen näyttää kasaantuvan vanhemmille ikäryhmille.⁶³

Työolotutkimuksen (2019) mukaan ikäryhmittäin tarkasteltuna eniten huolenpitovastuita oli 45—55 -vuotiailla palkansaajilla. Vastaavasti Työ ja terveys Suomessa 2012 -kyselyn mukaan hoivavastuita oli eniten 45 vuotta täyttäneillä työssäkäyvillä.⁶⁴

Edellä hoitovastuiden jakautumisesta eri ikäryhmien osalta esitettyjen tietojen perusteella ehdotettu omaishoitovapaa vaikuttaisi siten todennäköisesti enemmän 45 vuotta täyttäneisiin kuin nuorempiin työntekijöihin.

Omaishoitovapaan vaikutukset ovat työurien pidentämisen tavoitteen mukaisia, jos omaishoitovapaa edistää erityisesti vanhempien työntekijöiden mahdollisuuksia yhdistää työ ja hoivaaminen. Omaishoitovapaan lyhyt kesto rajoittaa sen vaikutuksia näissä tilanteissa.

⁶² Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia (toim.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu 12. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2015, s. 40-42.

⁶³ Vilkkö, Anni & Muuri, Anu & Saarikalle, Kristiina & Noro, Anja & Finne-Soveri, Harriet & Jokinen, Sari (2014) Läheisavun moninaisuus. Teoksessa Marja Vaarama, Sakari Karvonen, Laura Kestilä, Pasi Moisio & Anu Muuri (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2014. Tampere: Työterveyslaitos, s. 226-228.

⁶⁴ Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia (toim.) Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu 12. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2015, s. 12.

Tutkimusten mukaan tavallisesti autetaan ennen kaikkea omia läheisiä, tyypillisimmin omia vanhempia, puolisoa tai lapsia.⁶⁵ HYPÄ-tutkimuksen mukaan suuren autettavien ryhmän muodosti kuitenkin myös muut sukulaiset ja ystävät, joita ilmoitti avustavansa noin 40 prosenttia vastaajista. Tutkimuksessa erottui ennen muuta isovanhemmille suuntautuva apu sekä osa ydinperheen ulkopuolisille sukulaisille suuntautuvasta läheisavusta, kuten apu omille tai puolison sisaruksille sekä vanhempien sisaruksille. Useampien sukupolvien eläessä samanaikaisesti on oletettavaa, että läheisavun saajina ainakin iäkkäiden isovanhempien ryhmä tulee kasvamaan. Tähän luokkaan sijoittui eri tutkimusvuosina hieman alle tai yli 10 prosenttia avun saajista. Omia tai puolison sisaruksia autettiin lähes yhtä usein. Lisäksi omien tai puolison vanhempien tädit, sedät ja enot muodostivat erottuvan, joskin varsin pienen ryhmän noin kolmen prosentin osuudella. Lapsenlapsia, joille muutoin saatetaan antaa paljonkin huolenpitoa, oli kysymyksen asettamiskriteerien — vamma tai sairaus — nojalla vain muutamia. Myös muita lähisukuun kuulumattomia, kuten naapureita ja ystäviä autetaan.⁶⁶

Työelämän tasapaino -direktiivin mukainen omaishoitovapaa, joka kattaa työntekijän omien lasten, vanhempien ja puolison hoivaamiseksi tarpeellisen vapaan, kattaa siten hyvin yleisimmät hoivan tarpeet, mutta ei kaikkia tilanteita.

Lasten hoitamiseksi tarpeellisiin poissaoloihin käytettäisiin jatkossakin useimmiten tilapäistä hoitovapaa, joka myös työehtosopimusten mukaan on usein palkallinen ja jota ei ole rajoitettu vuosittaisella kiintiöllä. Sitä omaishoitovapaa hyödynnettäisiin todennäköisesti enemmän muiden omaisten hoitamiseen.

On vaikeaa etukäteen arvioida, miten omaishoitovapaan käyttö vaikuttaisi pakottavasta perhe-
syystä johtuvan poissaolon käyttöön. Äkillisissä tilanteissa käytettäisiin todennäköisesti edelleen pakottavasta perhe-
syystä johtuvaa poissaoloa ja omaishoitovapaa voisi tulla kyseeseen avun tarpeen jatkuessa.

Annetun avun laatu vaihtelee kodin ulkopuolisten asioiden hoidosta aina sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin. Kauppisen ja Silfver-Kuhalammen kyselytutkimuksen mukaan hoito koostui pääosin koti- ja taloustöissä avustamisesta, henkilökohtaisissa toimissa (pukeutuminen, hygienia, ruokailu) avustamisesta ja henkisen tuen ja läsnäolon turvaamisesta.⁶⁷

Kauppisen ja Silfver-Kuhalammen aineistossa tilanteet, joiden vuoksi työstä oli oltu pois läheisen sairauden aiheuttaman syyn vuoksi, liittyivät äkillisiin sairaus- ja kriisitilanteisiin, jotka vaativat nopeaa reagointia, läheisen asioiden vaatimiin hoidon järjestelyihin, hoivaneuvotteluihin ja muuhun hoivaan liittyvään managerointiin sekä läheisen pitempiin sairaalajaksoihin, leikkaushoitoihin, saattohoitoon ja kotiutumislaksoihin, jotka edellyttivät pidempää omaisen läsnäoloa ja tukea. Osa näistä hoivatilanteista vaati työssäkävältä omaiselta lyhyen työstä poissa-

⁶⁵ Kalliomaa-Puha, Laura: Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018, s.12.

⁶⁶ Vilkkonen, Anni & Muuri, Anu & Saarikalle, Kristiina & Noro, Anja & Finne-Soveri, Harriet & Jokinen, Sari (2014) Läheisavun moninaisuus. Teoksessa Marja Vaarama, Sakari Karvonen, Laura Kestilä, Pasi Moisio & Anu Muuri (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2014. Tampere: Työterveyslaitos, s. 226.

⁶⁷ Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia: Työssäkävynnin ja läheishoivan yhteensovittaminen – kyselytutkimuksen tuloksia. Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhalampi, Mia (toim.) Työssäkävyn ja läheis- ja omaishoiva – työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 12. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2015, s. 28.

olon, joka sujui työaikoihin liittyvillä joustoilla ja järjestelyillä, osan vaatiessa pitempiä poissaoloja, jotka useimmiten hoituivat vuosilomapäiviä käyttäen tai palkattomina vapaina.⁶⁸ Työikäisten asuessa yhä useammin kaupungeissa heidän ikääntyneiden vanhempiensa asuessa maalla lyhyet työstä poissaolot eivät välttämättä riitä samalla tavalla kuin samalla paikkakunnalla asuvan vanhemman auttamiseen. Väestön vanhentuessa voidaan olettaa, että hoivavastuut lisääntyvät, erityisesti, jos pula hoivatyöntekijöistä kasvaa ja kotona asutaan yhä pidempään ja huonompi kuntoisena. Viiden päivän pituinen omaishoitovapaa vastaisi moniin työntekijöiden edellä mainituista syistä johtuvaan lyhytkestoiseen poissaolotarpeeseen.

Omaishoitovapaan vuoksi tarpeellisilla töiden uudelleenjärjestelyillä ja työtehtävien jakamisella muille työntekijöille voi olla seurauksia muiden työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

6 Muut toteuttamisvaihtoehdot

6.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Vanhempainpäiväraahajärjestelmän muutokset

Työelämän tasapainodirektiivin toimeenpano edellyttää muutoksia nykyisiin vanhempainvapaisiin ja vanhempainpäiväraahajärjestelmään. Direktiivin edellyttämät lainsäädäntömuutokset tulee siten tehdä riippumatta siitä, toteutetaanko järjestelmään muita muutoksia. Direktiivin mukaan molemmilla vanhemmilla tulee olla oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen ja tästä ajasta vähintään kaksi kuukautta tulee olla sellaista vapaata, jota ei voi siirtää toiselle vanhemmalle. Lisäksi isällä tulee olla lapsen syntymän yhteydessä mahdollisuus vähintään kymmenen työpäivän mittaiseen vapaaseen. Ottaen huomioon myös raskaussuojeludirektiivin vaatimukset työelämän tasapainodirektiivin toimeenpano edellyttäisi sitä, että nykyisiä vanhempainpäivärahoja kiintiöitäisiin nykyistä enemmän molemmille vanhemmille. Toisin sanoen direktiivin edellyttämät muutokset olisi mahdollista toteuttaa nykyisen järjestelmän puitteissa siten, että sekä äitiysrahopäiviä että isyysrahopäiviä hieman lisättäisiin. Tämä voitaisiin toteuttaa vanhempainrahopäiviä vähentämällä, jos päivärahopäivien kokonaismäärää ei haluttaisi merkittävästi lisätä. Jos vanhempainpäiväraahajärjestelmään tehtäisiin pelkästään direktiivin toimeenpanosta aiheutuvat välttämättömät muutokset, jäisi muutosten kustannusvaikutus julkiseen talouteen suhteellisen vähäiseksi.

Hallitusohjelmassa tavoitteeksi asetettuun perhevapaiden ja hoitovastuun tasaisempaan jakautumiseen vanhempien kesken olisi mahdollista pyrkiä myös nykyisen järjestelmän puitteissa. Voimassa oleva lainsäädäntö mahdollistaa isälle yhdeksän viikon mittaiseen kiintiöidyn isyysvapaan. Lisäksi vanhempainvapaan voi käyttää kumpi vaan vanhemmista tai he voivat jakaa sen haluamallaan tavalla. Näistä mahdollisuuksista huolimatta kaikista vanhempainpäivärahopäivistä yli 90 prosenttia on naisten käyttämiä. Vaikka isyysrahan saajien määrä on kasvanut, ei vastaavaa kehitystä ole tapahtunut vanhempainrahan osalta. Taustalla vaikuttavat muun muassa syvälle juurtuneet perinteet ja käyttäytymismallit, joihin vaikuttaminen on haasteellista. Aiemmat lainsäädäntömuutokset sekä kokemukset muista maista ovat osoittaneet, että isälle

⁶⁸ Kauppinen, Kaisa ja Silfver-Kuhlampi, Mia: 1. Läheishoivan ja työssäkäynnin yhteensovittaminen: Kyselytutkimuksen tulokset, teoksessa Kauppinen, Kaisa ja Silfver-Kuhlampi, Mia (toim.): Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva – Työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen, Helsingin yliopiston sosiolittiteiden laitoksen 2015:12, Helsinki 2015, s. 39-40.

kiintiöityjen vapaiden ja päivärahojen osuuden kasvattaminen on lisännyt isien perhevapaiden käyttöä.

Uudistuksen yhtenä vaihtoehtoisena toteuttamistapana olisi säilyttää nykyisenkaltainen vanhempainpäivärahojen malli lisäten vain isälle kiintiöityjen isyysrahopäivien määrää. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi siten, että äidille ja isälle olisi yhtä pitkät kiintiöidyt vanhempainpäiväraha-jaksot ja lisäksi olisi jommankumman vanhemman käytettävissä oleva päiväraha-jakso. Tämän toteuttamistavan riskinä on kuitenkin nähty, että jatkossakin äidit käyttäisivät pääosin yhteisen vanhempainrahajakson eli isoa muutosta nykytilaan nähden ei saavutettaisi.

Uudistuksen lainsäädäntömuutoksilla ja niiden toimeenpanolla tavoitellaan paitsi vapaiden nykyistä tasaisempaa jakautumista perheen sisällä myös pitkällä tähtäimellä yleisempiä vallitseviin sukupuolirooleihin ja sukupuolten työnjakoon liittyvien käsitysten ja asenteiden muutoksia. Tästä syystä lakiesityksessä on päädytty uudistamaan vanhempainpäiväraha- ja vanhempainvapaajärjestelmä kokonaisuudessaan. Kiintiöimällä molemmille vanhemmille yhtä pitkät vanhempainvapaa- ja vanhempainrahajakset halutaan lain tasolla korostaa molempien vanhempien tasa-arvoista roolia ja vastuuta lapsen hoitajina. Vaikka ehdotetussa mallissa onkin mahdollista luovuttaa omia vanhempainrahapäiviään toiselle vanhemmalle tietyltä osin, edellyttää luovuttaminen vanhemmalta tietoista päätöstä ja perheen sisäistä pohdintaa siitä, miten lapsen hoitovastuu halutaan jakaa. Vanhempainpäivärahopäivien kokonaismäärän ja vanhempien käytettävissä olevien päivien määrän osalta ehdotettu malli vastaa edellä todettua mallia, johon sisältyisi molemmille vanhemmille kiintiöityjen päivärahasojen lisäksi yhteinen, jommankumman vanhemman käytettävissä oleva vanhempainrahajakso.

Lisäksi hallitusohjelman tavoitetta perheiden valinnan ja joustojen mahdollisuuksista perhevapaiden pitämisessä ei juurikaan ole mahdollista nykyjärjestelmän puitteissa lisätä. Samoin erilaisten perhemuotojen tasa-arvoista kohtelua ei ole mahdollista enää lisätä nykyisen, lähtökohteisesti kahden eri sukupuolta olevan biologisen vanhemman ydinperheelle rakentuvassa mallissa. Tästäkin syystä on päädytty kokonaan uuden tyyppiseen järjestelmään, jossa peruslähtökohtana on kaikille vanhemmille sukupuolesta ja perhemuodosta riippumatta yhtäläinen oikeus vanhempainrahaan. Tämän mallin katsotaan myös turvaavan lapsen etua riippumatta siitä, minäkalaiseen perhemuotoon hän syntyy tai adoptoidaan.

Ehdotetussa uudessa mallissa vanhempainpäivärahopäivien kokonaismäärä olisi voitu pitää nykyisellään taikka kasvattaa tai vähentää päivien määrää nykyiseen verrattuna. Päivien kokonaismäärän vähentämistä ei kuitenkaan voida pitää lapsen ja perheiden edun mukaisena, vaan perusteltua on turvata mahdollisuus lapsen kotona tapahtuvaan hoitoon ansiosidonnaisen päivärahan turvin vähintään siihen saakka, kuin on voimassa olevan lainkin mukaan mahdollista. Vanhempainpäivärahopäivien merkittävä lisäys nykyiseen verrattuna olisi taloudellisesti perheiden näkökulmasta myönteinen muutos, sillä tällöin vanhempainrahakauden jälkeinen kotihoidontuokiaika korvautuisi ainakin osalta aikaa ansioihin perustuvalla vanhempainrahalla. Toisaalta vanhempainpäivärahopäivien määrän merkittävällä lisäyksellä olisi huomattavia kustannusvaikutuksia julkiselle taloudelle. Tästä syystä uudistuksessa on esitetty vanhempainpäivärahopäivien kokonaismäärän maltillista lisäämistä nykyisestä 317 arkipäivästä 360 arkipäivään. Jos vanhempainpäivärahopäivien kokonaismäärää lisättäisiin enemmän, olisi tällä ehdotettua mallia suuremmat kustannusvaikutukset julkiselle taloudelle.

6.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot

Yleistä isien vanhempainvapaiden käytöstä

Tutkimusten mukaan isälle osoitetut vanhempainvapaiden kiintiöt ovat olleet tehokkain tapa lisätä isien osallistumista perhevapaiden käyttöön⁶⁹. Pohjoismaat ovat olleet edelläkävijöitä isien perhevapaakiintiöiden käyttöönottamisessa. Tällä hetkellä isälle kiintiöity vanhempainvapaajakso, jota ei voi siirtää toiselle vanhemmalle, on pisin Islannissa (4,5 kuukautta). Norjassa isälle on kiintiöity noin 3,5 kuukauden jakso (jota voi pidentää noin 4,5 kuukauteen matalamalla korvaustasolla) ja Ruotsissa 3 kuukauden jakso. Tanskassa ei ole isälle erikseen osoitettua vanhempainvapaakiintiötä.

Myös Pohjoismaissa isien välillä on kuitenkin eroja sen suhteen, käyttäkö isä vanhempainvapaita ja kuinka paljon. Isän ja äidin korkea koulutustaso ja hyvä sosioekonominen asema sekä äidin työssäkäynti ja vahva työmarkkina-asema ennustavat isän suurempaa osallistumista vanhempainvapaiden käyttämiseen. Vastaavasti matala koulutustaso, pienituloisuus ja isän tai äidin työttömyys ennakoivat tavallisesti sitä, että isä ei käytä vapaita lainkaan tai vain vähän aikaa.⁷⁰

Isien perhevapaiden käyttö on ollut runsainta Islannissa ja Ruotsissa, joissa isät käyttävät lähes kolmasosan kaikista vanhempainvapaapäivistä. Islannissa lähes 90 % isistä ja Ruotsissa runsaat 80 % isistä käyttää isälle osoitettua vanhempainvapaakiintiötä ainakin jonkin verran. Myös Norjassa lähes 80 % isistä käyttää kiintiövapaataan. Islannissa ja Norjassa enemmistö isän kiintiön käyttäjistä käyttää lähes kaikki isälle osoitetut päivät, Ruotsissa koko kiintiön käytti 40 % isistä.

Ruotsi

Ruotsissa oikeudesta vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslaissa (socialförsäkringsbalk 2010:110). Vanhempainrahaa maksetaan yhteensä 480 päivältä lasta kohden ja oikeus käyttää päiviä on jaettu puoliksi vanhempien kesken (eli molemmilla vanhemmilla on oikeus 240 vanhempainrahapäivään). Vanhempainrahapäivistä 90 on kiintiöity eli niitä ei voi siirtää toiselle vanhemmalle. Vanhemman on mahdollista siirtää toisen vanhemman käyttöön 150 vanhempainrahapäivää.

Kummankin vanhemman 240 vanhempainrahapäivästä 195 on ansiosidonnaisia. Korvaustaso on 77,6 % edellisistä ansiotuloista tulokattoon asti (tulokatto 45 218 e/v vuoden 2020 tasossa). Jos vanhemmalla ei ole ansiotuloja tai hän ei täytä niin sanottua työssäoloehdotusta, on päivärahan määrä 24,30 e/pv. Monet työehtosopimukset tarjoavat lisäkorvausta (föräldralön, föräldrapeningstillägg), jonka myötä korvausaste on lähes 90 % tuloista (myös tulokaton ylittävissä tuloissa). Loput jaettavista vanhempainrahapäivistä (45 päivää vanhempaa kohden) maksetaan vähimmäistasoisena (17,50 e/pv).

Vanhempainrahaan on oikeus lapsen vanhemmalla, joka on lapsen huoltaja. Merkitystä ei ole sillä, ovatko vanhemmat keskenään parisuhteessa tai asuuko vanhempi lapsen kanssa. Vanhempi voi luovuttaa omia vanhempainrahapäiviään paitsi toiselle vanhemmalle myös puolisolleen. Lapsen yksinhuoltajalla on oikeus käyttää kaikki vanhempainrahapäivät. Vanhemmat eivät voi olla yhtä aikaa vanhempainrahalla, lukuun ottamatta 30 päivän ajanjaksoa (dubbeldagar). Täyden vanhempainrahan saaminen edellyttää, että vanhempi ei ole samaan aikaan työssä. Jos vanhempi työskentelee osa-aikaisesti, hän voi hakea vanhempainrahaa osapäiväisenä, jolloin päivärahan taso voi olla 12,5 %, 25 %, 50 % tai 75 % täydestä.

⁶⁹ mm. Karu & Tremblay 2018; Duvander & Johansson 2012; Haas & Rostgaard 2011; Reich 2010.

⁷⁰ Geisler & Kreyenfeld 2019; Lammi-Taskula ym. 2017; Saarikallio-Torp & Haataja 2016; Lappegård 2008.

Mikäli vanhemmat käyttävät kaikki vanhempainrahopäivät yhtäjaksoisesti ja kokoaikaisesti lapsen syntymästä alkaen, lapsi on noin 16 kuukauden ikäinen, kun päivärahapäivät päättyvät. Vanhemmat voivat kuitenkin itse päättää kuinka monelta päivältä viikossa hakevat vanhempainrahaa taikka hakevatko täyttä vai osapäivärahaa. Näin ollen vanhemmat voivat itse vaikuttaa siihen, miten pitkälle ajanjaksolle vanhempainrahopäivät riittävät. Vanhempainrahopäiviä voi käyttää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 12 vuotta. Kuitenkin sen jälkeen, kun lapsi on täyttänyt 4 vuotta, vanhempi voi käyttää korkeintaan 96 vanhempainrahopäivää.

Raskaana olevalle voidaan maksaa raskausrahaa (graviditetspenning), joka vastaa tarkoitukseltaan Suomen erityisäitiysrahaa. Vanhempainrahan lisäksi isällä on oikeus saada lapsen syntymän yhteydessä 10 päivän ajan päivärahaa.

Ruotsissa isät ovat käyttäneet kaikista vanhempainrahopäivistä Försäkringskassanin tilastojen mukaan 29 % (vuonna 2018). Keskimäärin isät käyttävät 41 vanhempainrahopäivää ja yleisimmin päivät käytetään siinä vaiheessa, kun lapsi on hieman yli vuoden ikäinen. Vuonna 2013 syntyneiden lasten isistä 83 % on käyttänyt vähintään yhden vanhempainrahopäivän. 53 % isistä on käyttänyt vähintään 60 vanhempainrahopäivää ja 40 % isistä 90 päivää.

Ruotsissa oikeudesta perhevapaisiin säädetään vanhempainvapaalaissa (*föräldradighetslag 1995:589*). Vanhempainvapaa- ja vanhempainrahajärjestelmät ovat Ruotsissa erilliset eli työntekijä voi halutessaan pitää pelkästään vapaata tai nostaa vain vanhempainrahaa. Vanhempainvapaaseen ovat oikeutettuja vanhemman lisäksi vanhemman kanssa asuva aviopuoliso tai avopuoliso sekä lapselle määrätty huoltaja, jonka huollossa lapsi on. Lisäksi vanhempainvapaalle voi jäädä sijaisvanhempi (*familjehemsförälder*), jonka hoitoon lapsi on sijoitettu, mutta sijaisvanhempi ei ole oikeutettu vanhempainrahaan.

Ruotsissa vanhempainvapaalain mukainen oikeus äitiysvapaaseen (*mammaledighet*) alkaa seitsemän viikkoa ennen laskettua aikaa ja loppuu seitsemän viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Äitiysvapaalla on oltava kuitenkin vähintään joko kaksi viikkoa ennen synnytystä tai kaksi viikkoa synnytyksen jälkeen. Lisäksi työntekijällä on oikeus saada imetysvapaata. Vanhempainvapaalain mukaan raskaana olevalla, äskettäin synnyttäneellä tai imettävällä työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus tulla siirretyksi toisiin tehtäviin työsuhteesta johtuvat etunsa säilyttäen, jos työntekijän tavanomaiset työtehtävät muodostavat työturvallisuusriskin.

Raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä ja imettäviä työntekijöitä koskevat myös erityiset työsuojelulliset säännökset (*Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagar och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*, AFS 2007:5). Äskettäin synnyttäneellä työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka synnytyksestä on enintään 14 viikkoa. Säännökset velvoittavat työnantajan muun muassa tekemään riskiarvion työympäristön vaarallisista olosuhteista ja tarpeelliset toimet niiden vähentämiseksi, tarjoamaan soveltamisalaan kuuluville työntekijöille ensisijaisesti päivävuoroja ja mahdollisuuden tarpeellisiin taukoihin työpäivän aikana. Säännösten soveltamisalaan kuuluva työntekijä ei saa tehdä työtä, jos äidille tai lapselle vaaraa aiheuttavia olosuhteita ei pystytä poistamaan eikä työntekijän siirtäminen muihin tehtäviin ole mahdollista. Säännöksiä rikkovalle työnantajalle voidaan määrätä sanktiomaksu.

Vanhemmalla on oikeus pitää kokoaikaista vanhempainvapaata siihen asti, kunnes lapsi on 18 kuukauden ikäinen. Tämä vapaa-oikeus on riippumaton siitä, käyttääkö vanhempi samanaikaisesti vanhempainetuuksia. Adoptiovanhemman oikeus 18 kuukauden kokoaikaiseen vanhempainvapaaseen alkaa lapsen hoitoon saamisesta, mutta vapaa on käytettävä, kunnes lapsi täyttää 8 vuotta tai viimeistään ennen lapsen ensimmäisen kouluvuoden päättymistä. Vanhempainvapaan voi pitää enintään kolmessa jaksossa kalenterivuoden aikana.

Lapsen 18 kuukauden ikään mennessä pidettävän kokoaikaisen vanhempainvapaan lisäksi vanhemmalla on tietyin edellytyksin oikeus käyttää vanhempainvapaapäiviä lapsen 12. ikävuoteen asti siltä ajalta, kun vanhemmalle maksetaan vanhempainrahaa.

Ruotsissa työ- ja perhe-elämän yhdistämistä on helpotettu osittaista vanhempainvapaata koskevalla sääntelyllä. Osittaisella vanhempainvapaalla (*delledighet med föräldrapenning*) on mahdollista saada osittaista vanhempainrahaa ja tehdä samalla samassa suhteessa lyhennettyä työaikaa, kunnes lapsi täyttää 18 kuukautta. Lisäksi yli 18 kuukauden ikäisten lasten vanhemmilla on oikeus lyhentää työaikaansa yhdellä neljäsosalla lapsensa hoitamiseksi (*delledighet utan föräldrapenning*). Tältä ajalta ei makseta vanhempainrahaa, mutta oikeutta työajan lyhentämiseen on mahdollista käyttää, kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta tai viimeistään siihen asti, kunnes lapsi on päättänyt ensimmäisen kouluvuotensa.

Ruotsissa työntekijällä on läheishoitovapaasta annettuun lakiin (*lag 1988:1465 om ledighet för närståendevård*) perustuva oikeus saada vapaata työstään vakavasti sairaan omaisen tai muun läheisen hoitamiseksi (*ledighet för närståendevård*). Hoidon on tarkoitus olla luonteeltaan täydentävää yhteiskunnan tarjoamiin palveluihin nähden eli käytännössä kyse voi olla esimerkiksi vakavasti sairaan omaisen henkisestä tukemisesta. Läheishoitovapaan kesto on sidottu ajanjaksoon, jolta työntekijä nostaa läheishoitokorvausta.

Läheishoitovapaan ajalta työntekijällä on oikeus saada läheishoitokorvausta (*närståendepening*). Pääsääntöisesti korvausta maksetaan enintään 100 päivältä hoidettavaa läheistä kohden. Maksettava korvaus vastaa tasoltaan sairauspäivärahaa (*sjukpenning*) eli on noin 80 prosenttia henkilön tuloista. Työntekijällä on myös oikeus lyhentää työaikaansa ja jäädä osittaiselle läheishoitovapaalle, jolloin vapaan ajalta maksetaan osittaista korvausta. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen läheishoitovapaalle jäämisestä niin pian kuin mahdollista. Läheishoitovapaalle jäämisen edellytyksenä ei ole lääkärintodistuksen tai muun vastaavan selvityksen esittäminen työnantajalle, vaan riittävää on, että työntekijälle on myönnetty läheishoitokorvausta.

Läheishoitokorvauksen saaminen edellyttää lääkärintodistuksen esittämistä hoidettavan läheisen vakavasta sairaudesta sekä läheisen suostumusta järjestelyyn. Lääkärintodistus ja läheisen suostumus on esitettävä viranomaiselle (*försäkringskassan*), joka myöntää läheishoitokorvauksen. Työntekijän omaisen lisäksi hoidettava henkilö voi olla muukin työntekijälle läheinen henkilö. Vakavalla sairaudella tarkoitetaan todennäköisesti hengenvaarallista sairautta. Hoitajan ja hoidettavan läheisen on oltava sairausvakuutuslaissa (*socialförsäkringsbalk 2010:110*) tarkoitettulla tavalla vakuutettuina Ruotsissa. Työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanosta 15.12.2020 julkaistussa selvityksessä (SOU 2020:81) katsotaan, että oikeus läheishoitovapaaseen täyttää direktiivin 6 artiklan mukaiset edellytykset omaishoitovapaasta.

Islanti

Islannissa vanhemmille maksetaan vanhempainrahaa yhteensä 12 kuukauden ajalta. Sekä äidin että isän kiintiön pituus on kuusi kuukautta, josta enintään kuusi viikkoa voi luovuttaa toiselle vanhemmalle.

Vanhempainrahan korvaustaso on 80 % edeltävistä ansiotuloista (tulokatto 4 229 e/kk, vuonna 2020). Vähimmäispäiväraha on 547 e/kk tai 1 253,90 e/kk (opiskelijat). Vanhempainrahaa voi käyttää osa-aikaisena ja sen voi jakaa useampaan jaksoon. Kumpikin vanhempi voi käyttää vanhempainrahapäiviä siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Vanhemmat voivat saada

vanhempainpäivärahaa yhtä aikaa. Jos vanhemmat käyttävät kaikki vanhempainrahapäivät yhtäjaksoisesti ja täysimääräisenä, lapsi on noin 11–12 kuukauden ikäinen, kun päivärahapäivät päättyvät.

Islannissa oikeudesta perhevapaisiin säädetään äitiys- ja vanhempainvapaasta annetussa laissa (*lög um fæðingar- og foreldraorlof*). Lapsen äidillä on oikeus pitää kuusi kuukautta äitiysvapaata (*fæðingarorlof*) 24 kuukauden pituisella ajanjaksolla. Äitiysvapaan voi aloittaa kuukautta ennen laskettua aikaa ja vapaalla on oltava vähintään kaksi viikkoa lapsen syntymän jälkeen, minkä jälkeen vapaata voi jatkaa kokoaikaisena tai osa-aikaisena. Lapsen isälle on myös kiintiöity kuuden kuukauden vanhempainvapaa, jonka voi pitää lapsen syntymää seuraavan 24 kuukauden aikana. Vastaavaan vapaaseen on oikeus myös lapsen adoptiovanhemmilla. Vanhempi voi luovuttaa omasta vapaakiintiöstään toiselle vanhemmalle enintään kuusi viikkoa. Työntekijä voi sopia työnantajansa kanssa osa-aikaisesta vanhempainvapaasta tai sen pitämisestä lyhyemmissä jaksoissa. Lisäksi kummallakin vanhemmalla on oikeus neljän kuukauden palkattomaan hoitovapaaseen (*foreldraorlof*), jota voi pitää, kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta.

Vanhempainvapaa- ja vanhempainraharahaoikeus on pidentynyt 1.1.2021 alkaen aiemmasta 10 kuukaudesta 12 kuukauteen.

Islannissa tutkimusten mukaan 86 % isistä käytti vanhempainvapaata vuonna 2017. Keskimäärin isä käytti 91 päivää ja 30 % isistä käytti vähemmän kuin isälle kiintiöidyn osuuden vanhempainrahoista (vuonna 2017 molemmille vanhemmille kiintiöity vanhempainrahajakso oli 3 kuukautta). Isistä 70 % käytti vapaansa kahdessa tai useammassa jaksossa.⁷¹

Norja

Norjassa vanhemmille maksetaan vanhempainrahaa yhteensä 49–56 viikolta. Jakson pituus riippuu siitä, mikä tasoisena päiväraha maksetaan. Vanhempainrahasta 15–19 viikkoa on kiintiöity sekä äidille että isälle ja loput 16–18 viikkoa vanhemmat voivat jakaa keskenään haluumallaan tavalla. Äiti voi käyttää omasta osuudestaan kolme viikkoa ennen lapsen syntymää. Isä voi käyttää kiintiötään vasta, kun lapsen syntymästä on kulunut kuusi viikkoa. Vanhempainrahaa voi saada siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

Vanhempainrahaa voi käyttää osa-aikaisena yksin tai yhtä aikaa toisen vanhemman kanssa, tai sen voi jakaa useampaan jaksoon. Isän etuusioikeus on osin sidoksissa äidin oikeuteen.

Vanhempainrahan korvaustaso riippuu vapaan pituudesta. Mikäli vanhemmat käyttävät vanhempainrahaa 49 viikkoa, on korvaustaso 100 % edeltävistä ansioista tulokattoon saakka (tulokatto 9 212 e/kk vuonna 2020). Jos vanhempainrahaa käytetään 59 viikon ajan, on korvaustaso 80 % edeltävistä ansiotuloista. Niille äideille, jotka eivät ole työssä, maksetaan kertakorvausena 7 893,93 euroa lasta kohden, mutta isälle ei ole vastaavaa korvausta.

Mikäli vanhemmat käyttävät kaikki ansiosidonnaiset vanhempainvapaat ja vanhempainrahat yhtäjaksoisesti täydellä korvaustasolla, lapsi on noin 11 kuukauden ikäinen, kun päivärahajakso päättyy. Jos vanhempainrahan ottaa matalammalla korvaustasolla, ulottuu päivärahajakso siihen saakka, kun lapsi on noin 12 kuukauden ikäinen.

⁷¹ International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Iceland.

Norjassa tutkimusten mukaan vuonna 2011 syntyneiden lasten isistä 87 % oli oikeutettuja vanhempainrahaa ja -vapaaseen (isällä ei oikeutta vanhempainrahaan esimerkiksi, jos hän itse tai lapsen äiti on työtön). Näistä vapaaseen oikeutetuista noin 90 % käytti vapaata ja 70 % vapaaseen oikeutetuista käytti koko isälle osoitetun jakson. 10 % vapaaseen oikeutetuista isistä käytti enemmän kuin pelkästään isälle kiintiöidyn jakson.⁷²

Norjassa työntekijän oikeudesta perhevapaisiin säädetään työsuhteita koskevassa laissa (*arbeidsmiljøloven*). Norjassa vanhempainvapaaseen sisältyy äideille tarkoitettu kiintiö (*mødrekvoten*), joka ajoittuu lapsen syntymän yhteyteen. Lapsen äidillä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle aikaisintaan 12 viikkoa ennen laskettua aikaa (*svangerskapspermisjon*) ja äidille kiintiöity vanhempainvapaan osuus jatkuu yhdenjaksoisesti vielä kuusi viikkoa lapsen syntymän jälkeen (*fødselspermisjon*). Vapaalle on jätävä viimeistään kolme viikkoa ennen laskettua aikaa, ja lapsen syntymää seuraavan kuuden viikon aikana työssäkäynti on sallittua lääkärin todistuksella. Ensimmäisen kuuden viikon jälkeen äiti voi pitää vanhempainvapaata osaaikaisesti tai lyhyemmissä jaksoissa.

Lapsen isällä on oikeus olla isyysvapaalla (*omsorgspermisjon*) yhtä aikaa lapsen äidin kanssa kaksi viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Yhteensä vanhemmilla on oikeus noin 12 kuukauden pituiseen vanhempainvapaaseen, johon sisältyvät edellä selostettu äidille kiintiöity osuus, isälle kiintiöity 15 tai 19 viikon osuus sekä 16 tai 18 viikon osuus, jonka käyttämisestä vanhemmat voivat sopia keskenään. Isälle kiintiöity osuus on mahdollista siirtää myös muun äitiä avustavan henkilön, kuten isovanhemman, käytettäväksi, jos lapsen vanhemmat eivät asu yhdessä. Isyysvapaapäiviä sekä vanhempien keskinäisen sopimuksen perusteella jaettavia vanhempainvapaaapäiviä on mahdollista ajoittaa joustavasti lapsen syntymää seuraavan kolmen vuoden ajalle, käyttää lyhyissä jaksoissa tai pitää vapaa osa-aikaisena. Työehtosopimuksesta riippuen vanhempainvapaa voi olla palkallista ja lisäksi vanhemmilla on oikeus perhe-etuuksiin. Vanhemmat eivät voi käyttää yhtäaikaaisesti vanhempainvapaan yhteistä osuutta.

Vanhempainvapaan ensimmäisen 12 kuukauden jälkeen työntekijällä on oikeus vuoden pituiseen palkattomaan hoitovapaaseen kutakin syntyvää lasta kohden. Vapaa on aloitettava heti ensimmäisen vanhempainvapaavuoden jälkeen. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen vanhempainvapaasta viimeistään kolme kuukautta ennen vapaan suunniteltua alkamisajankohtaa.

Työntekijällä, joka hoitaa kotona läheistään tämän elämän loppuvaiheessa, on oikeus 60 päivän saattohoitovapaaseen (*pleie av nære pårørende i slutfasen av livet*). Saattohoitovapaan edellytyksenä on läheisen parantumaton sairaus ja läheisen hoitaminen kotona. Jos läheinen on hoidettavana sairaalassa tai hoitolaitoksessa, työntekijällä ei ole oikeutta vapaaseen. Hoidettava läheinen voi olla työntekijän lähisukulaisen lisäksi muu hänelle läheinen henkilö, kuten ystävä. Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta saattohoitovapaan ajalta, mutta työntekijällä on tietyn edellytyksin oikeus hoitorahaan (*pleiepeng*). Hoitorahan edellytyksenä on parantumattomasti sairaan läheisen hoitaminen kotona tämän elämän loppuvaiheessa sekä hoidettavan läheisen suostumus. Hoitorahan määrä perustuu sairauspäivärahaan, joka määräytyy työntekijän tulojen mukaan.

Lisäksi työntekijällä on oikeus saada työstään omaishoitovapaata (*omsorgspermisjon*) läheisen perheenjäsenensä tarpeelliseksi hoitamiseksi. Läheisellä perheenjäsenellä tarkoitetaan työntekijän vanhempia, isovanhempia, puolisoa sekä vammaista tai kroonisesti sairasta lasta 18 ikävuoteen asti. Tarpeellisella hoidolla tarkoitetaan sitä, ettei hoidettava pysty toimimaan itsenäisesti.

⁷² International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Norway.

Omaishoitovapaaseen on oikeus vain poikkeuksellisessa tilanteessa, jossa läheisen hoivan tarve on erityisen merkittävä. Oikeus omaishoitovapaaseen on rajattu 10 päivään kalenterivuodessa riippumatta siitä, kuinka montaa läheistään työntekijä hoitaa.

Tanska

Tanskassa vanhemmille maksetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa yhteensä 52 viikolta. Äidille päivärahopäiviä on osoitettu 18 viikkoa, joista neljä ennen lapsen syntymää ja 14 viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Vanhempainrahaa maksetaan 32 viikolta. Tätä on mahdollista pidentää 40 viikkoon (työssäkäyvät 46 viikkoon), mutta samalla korvaustaso laskee niin, että tältä ajalta maksettava päiväraha vastaa 32 viikon ajalta maksettavaa vanhempainrahaa. Lisäksi isällä on oikeus saada päivärahaa kahdelta viikolta lapsen syntymän yhteydessä.

Vanhempainrahaa voi käyttää osa-aikaisena niin, että päivärahan maksaminen ulottuu vastaavasti pidemmälle. Vanhempainrahopäivistä voi siirtää 8-13 viikkoa myöhemmin käytettäväksi aina siihen asti, kunnes lapsi täyttää yhdeksän vuotta, mutta tämä siirretty jakso on pidettävä yhtäjaksoisesti. Lapsen vanhemmat voivat saada vanhempainrahaa samanaikaisesti, mutta yhteensä vanhempainrahaa on mahdollista saada enintään 32 viikolta. Jos äiti on yksinhuoltaja tai isä ei asu yhdessä äidin kanssa, äidillä on oikeus käyttää kaikki vanhempainrahopäivät.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahan korvaustaso on 100 % edeltävistä ansiotuloista tulokattoon asti (tulokatto on 591,73 e/viikko vuonna 2020). Monilla aloilla työehtosopimukset takaavat 100 % korvaustason tulokattoa korkeammista tuloista ainakin osalta aikaa vapaata. Työttömät saavat päivärahaa, joka on saman suuruinen kuin työttömyyskorvaus, ja opiskelijoille maksetaan opintotukea vapaan aikana.

Mikäli vanhemmat käyttävät äitiys- ja vanhempainrahopäivät ja niitä vastaavat vapaat yhtäjaksoisesti ja täysimääräisenä, lapsi on noin 11 kuukauden ikäinen, kun päivärahopäivät päättyvät. Jos vanhempainrahan ottaa alempitasoisena, vanhempainrahaajakso on mahdollista ulottaa siihen asti, kunnes lapsi on noin 14 kuukauden ikäinen. Tanskassa isät käyttävät tilastotietojen mukaan noin 10 % kaikista vanhempainvapaapäivistä. Keskimäärin isät käyttävät noin 30 päivää ja äidit noin 300 päivää.⁷³

Tanskassa oikeudesta perhevapaisiin säädetään lapsen syntymän yhteydessä pidettävästä vapaasta ja perhe-etuuksista annetussa laissa (*Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel*). Lapsen äidillä on oikeus ennen lapsen syntymää pidettävään raskausvapaaseen (*graviditetsorlov*) ja lapsen syntymän jälkeiseen vapaaseen (*barselorlov*). Äitiysvapaa on yhteensä 18 viikkoa, joka alkaa neljä viikkoa ennen laskettua aikaa ja jatkuu 14 viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Äitiysvapaa on pidettävä vähintään kaksi viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Lapsen isällä tai samana sukupuolta olevalla äidin puolisolla on oikeus lapsen syntymän jälkeen pidettävään kahden viikon vapaaseen (*fædre/medmoderorlov*). Äitiys- tai isyysvapaan palkallisuudesta on määräyksiä työehtosopimuksissa. Kummallakin vanhemmalla on lisäksi yksilöllinen oikeus 32 viikon vanhempainvapaaseen (*forældreorlov*), mutta vanhempainetuutta on mahdollista saada kunkin perheen osalta enintään 32 viikon ajalta yhtä lasta kohti. Vanhempi voi lykätä vanhempainvapaajakson pidettäväksi myöhemmin ja sopia työnantajansa kanssa osa-aikaisesta työnteosta vanhempainvapaan aikana.

⁷³ International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports. Country Reports. Denmark.

Saksa

Saksassa vanhemmille on tarjolla ansiosidonnaista vanhempainvapaata yhteensä 12 kuukautta, mikä sisältää lapsen syntymän jälkeen äidin pidettäväksi tarkoitetun kahdeksan viikon äitiysvapaan. Vanhempainvapaata pidennetään kahdella kuukaudella yhteensä 14 kuukauteen, jos molemmat vanhemmat käyttävät vanhempainvapaata vähintään kaksi kuukautta. Tämän vanhempainvapaan lisäksi vanhemmat voivat olla palkattomalla vanhempainvapaalla aina siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

Oikeudesta äitiysvapaaseen säädetään laissa työssä käyvien ja opiskelevien äitien suojelusta (*Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium*). Yhteensä 14 viikon pituiselle äitiysvapaalle voi jäädä kuusi viikkoa ennen lapsen syntymää ja vapaalla on oltava vähintään kahdeksan viikkoa lapsen syntymän jälkeen. Halutessaan äidit voivat jatkaa työskentelyä lapsen syntymään asti. Äitiysvapaan kesto lasketaan osaksi vanhempainvapaan kokonaiskesto.

Saksassa ei ole säädetty erikseen oikeudesta isyysvapaaseen, vaan kummallakin vanhemmalla on yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen (*Elternzeit*), josta säädetään liittovaltion tasolla vanhempainrahasta ja vanhempainvapaasta annetussa laissa (*Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz*). Vanhempainvapaan kesto on kolme vuotta lapsen syntymästä ja työntekijällä on oikeus pitää vapaa enintään kolmessa jaksossa. Vanhemmat voivat jakaa vanhempainvapaan (lukuun ottamatta äitiysvapaaseen kuuluvaa kahdeksan viikon jaksoa) haluamallaan tavalla. Lapsen vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vapaalla ilman rajoituksia ja saada korvausta samanaikaisesti, kuitenkin niin, että perheelle on tarjolla yhteensä enintään 12 kuukautta korvattua vapaata. Vanhempainvapaan aikana on mahdollista tehdä osa-aikatyötä. Vanhempainvapaapäiviä ei voi luovuttaa toiselle vanhemmalle, mutta 24 kuukautta vanhempainvapaasta on mahdollista siirtää käytettäväksi lapsen kahdeksanteen ikävuoteen mennessä.

Äitiysvapaan ajalta maksetaan ansiosidonnaista etuutta, joka on 100 % edeltävistä tuloista. Jos äidillä ei ole tuloja tai äiti ei ole ollut sairausvakuutettu, äidin on mahdollista saada vähimmäismääristä etuutta enintään 210 e/kk (maksetaan toimeentuloturvana). Vanhempainvapaan ajalta maksetaan ansiosidonnaista päivärahaa (Basiselterngeld), joka on 65 % edeltävistä tuloista, kuitenkin vähintään 300 e/kk tai enintään 1800 e/kk. Mikäli perheessä on useampia pieniä lapsia, päivärahaa maksetaan korotettuna. Vanhemmille on myös tarjolla osa-aikatyön ja vapaan yhdistämiseen tarkoitettu tukimuoto (ElterngeldPlus), jota on mahdollista saada siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Työajan lyhentämisestä aiheutuneesta palkanmenetyksestä korvataan noin 65 % (kuitenkin enintään 900 e/kk).

Mikäli vanhemmat käyttävät vanhempainvapaat yhtäjaksoisesti ja niin, että molemmat vanhemmat pitävät vähintään kaksi kuukautta vapaata, lapsi on noin 14 kuukauden ikäinen, kun ansiosidonnainen vanhempainvapaa päättyy. Saksassa tilastotietojen mukaan kaikista vanhemmille tarjolla olleista etuuskuukausista (vanhempainpäiväraha tai osa-aikatyön ja lapsen hoidon yhdistämiseen tarkoitettu korvaus) isät käyttivät 12 %. Keskimäärin isät käyttivät 3,4 kuukautta vanhempainvapaita ja äidit 13,4 kuukautta (sisältää sekä kokoaikaisen vapaan että osa-aikatyön ja osa-aikaisen vapaan yhdistelmät).⁷⁴

⁷⁴ International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Germany.

Saksassa työntekijällä on oikeus saada hoitovapaasta annetun lain (*Gesetz über die Pflegezeit*) mukaisesti vapaata läheisen sukulaisensa hoitamiseksi tämän elämän loppuvaiheessa (*Begleitung in der letzten Lebensphase*). Työntekijällä on oikeus vapaaseen, jos työnantajan palveluksessa työskentelee vähintään 16 työntekijää. Henkilöstömäärältään pienemmällä työpaikalla työntekijällä on mahdollisuus sopia työnantajansa kanssa niin sanotulle saattohoitovapaalle jäämisestä. Vapaan enimmäispituus on kolme kuukautta ja työntekijä voi pitää sen kokoaikaisena tai osa-aikaisena. Edellytyksenä on, että työntekijän läheisellä sukulaisella on parantumaton sairaus, joka todennäköisesti johtaa tämän menehtymiseen lähikuukausien aikana. Työntekijän on esitettävä työnantajalle lääkärintodistus, josta ilmenee läheisen sukulaisen rajallinen elinajanodote. Saattohoitovapaan edellytyksenä ei ole sukulaisen hoidon tarve, vaan tarkoituksena on, että työntekijä voisi olla läheisensä henkisenä tukena tämän elämän loppuvaiheessa.

Hoitovapaalaissa säädetään myös työntekijän oikeudesta vapaaseen, jonka tarkoituksena on hoidosta riippuvaisen läheisen sukulaisen hoitaminen (*Pflegezeit*). Vapaan edellytyksenä on, että työntekijän läheinen sukulainen on pitkäaikaisen hoidon tarpeessa eikä terveydentilastaan johtuvista syistä kykene selviytymään itsenäisesti. Omaishoitovapaalla olevalla työntekijällä on oikeus saada 10 päivän ajalta palkkaa, joka vastaa 90 prosenttia hänen normaaleista palkkatuloistaan. Omaishoitovapaan aikaiset palkkakustannukset korvataan työnantajalle julkisista varoista. Työntekijällä on lisäksi oikeus saada palkatonta kokoaikaista tai osa-aikaista omaishoitovapaata enintään kuuden kuukauden ajaksi. Omaishoitovapaan ajalta työntekijän tulonmenetystä kompensoidaan oikeudella saada korotonta lainaa. Työntekijällä on oikeus omaishoitovapaaseen, jos työnantajan palveluksessa työskentelee vähintään 16 työntekijää. Henkilöstömäärältään pienemmällä työpaikoilla omaishoitovapaalle jääminen on mahdollista sopimukseen perustuen.

Viro

Virossa vanhemmille on tarjolla ansiosidonnaista äitiys-, isyys ja vanhempainvapaata yhteensä 605 päivää. Oikeudesta perhevapaisiin säädetään työ sopimuslaissa (*Töölepingu seadus*) ja oikeudesta perhe-etuuksiin vanhempainetuuslaissa (*Vanemahüvitise seadus*). Äidille on kiintiöity yhteensä 140 päivää äitiysvapaata (*rasedus- ja sünnituspuhkus*), joista vähintään 30 päivää on pidettävä ennen laskettua aikaa ja loput sen jälkeen. Aikaisintaan äitiysvapaan voi aloittaa 70 päivää ennen laskettua aikaa. Äitiysvapaalle on mahdollista jäädä myös myöhemmin kuin 30 päivää ennen laskettua aikaa, mutta tällöin vapaan kokonaiskesto lyhennetään vastaavalla ajanjaksolla.

Isyysvapaan (*isapuhkus*) kesto 10 kalenteripäivää ja sen voi pitää joko lapsen syntymää edeltävän tai seuraavan kahden kuukauden aikana vähintään yhden päivän jaksoissa. Isyysvapaan voi pitää yhtä aikaa äidin vapaan kanssa. Vanhemmilla on oikeus vanhempainvapaaseen (*lapsehoolduspuhkus*) lapsen syntymää seuraavan kolmen vuoden aikana. Vapaan voi pitää useammassa jaksossa ja sen voi pitää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Vanhemmat voivat jakaa vapaasti äitiysvapaan jälkeen pidettävän vanhempainvapaan, muttavapaalla voi kuitenkin olla vain toinen vanhemmista kerrallaan. Vanhempainvapaan voi pitää useammassa jaksossa, ja yhdistää työssäkäyntiin, jolloin etuuden korvaustaso laskee. Ansiosidonnaisen vapaan jälkeen vanhemmille on tarjolla matalan korvaustason vapaa siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta maksetaan ansiosidonnaista vanhempainetuutta (vanemahüvitis), joka on 100 % edeltävistä tuloista tulokattoon asti. Tulokatto on kolme kertaa palkansaajien keskiansio (vuonna 2019 tulokatto oli noin 3 548 e/kk). Äitiysvapaan ajalta äidille

maksetaan vähimmäiskorvausta (584 e/kk), jos hänellä ei ole ollut tuloja edeltävänä kalenterivuonna, mutta hän on ollut töissä ennen lapsen syntymää. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan minimikorvausta (540 e/kk), jos vanhempi ei ole ollut töissä ennen lapsen syntymää. Ansiosidonnaisen vapaan jälkeisen hoitovapaan ajalta lapsen kolmen vuoden ikään saakka maksetaan korvausta 38 e/kk. Korvaus voidaan maksaa myös työssäkäyvälle vanhemmalle.

Jos vanhemmat käyttävät äitiys- ja vanhempainvapaat yhtäjaksoisesti, lapsi on noin 18 kuukauden ikäinen, kun ansiosidonnainen vanhempainvapaa päättyy. Virossa vanhempainvapaarahan saajista noin 12,5 % oli miehiä (vuonna 2019), mutta enemmistö heistä oli samaan aikaan töissä, joten on arvioitu, että lapsenhoidon pääasiallinen vastuu oli kuitenkin edelleen äidillä.⁷⁵

Ranska

Ranskassa työntekijän perhevapaoikeuksista säädetään työsuhteita koskevassa laissa (*code du travail*). Äideillä on oikeus äitiysvapaaseen (*congé de maternité*), jonka pituus on 16 viikkoa. Äitiysvapaalle on jätävä viimeistään kaksi viikkoa ennen synnytystä ja 16 viikon vapaa on pidettävä kokonaisuudessaan. Isyysvapaa (*congé de paternité*) on pituudeltaan 11 työpäivää ja se on pidettävä lapsen syntymää seuraavan neljän kuukauden aikana. Kummallakin vanhemmalla on lisäksi yksilöllinen oikeus olla vanhempainvapaalla (*congé parental*), kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Vanhempainvapaalla voi työskennellä osa-aikaisesti. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta vanhemmalla on oikeus vanhempainetuuksiin.

Työsuhteita koskevassa laissa (*code du travail*) säädetään myös työntekijän oikeudesta niin sanottuun saattohoitovapaaseen (*congé de solidarité familiale*) sekä omaishoitovapaaseen (*congé de proche aidant*). Saattohoitovapaan edellytyksenä on, että työntekijän läheinen on hengenvaarallisen tai vakavan ja parantumattoman sairauden loppuvaiheessa. Läheisellä tarkoitetaan työntekijän sukulaisia etenevässä tai takenevässä polvessa, sisaruksia sekä henkilöitä, jotka asuvat työntekijän kanssa samassa taloudessa. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle saattohoitovapaasta pääsääntöisesti viimeistään 15 päivää ennen vapaalle jäämistä. Vapaan enimmäiskesto on pääsääntöisesti kolme kuukautta ja se on mahdollista pitää myös osa-aikaisena. Työntekijän on esitettävä työnantajalle lääketieteellinen selvitys siitä, että hänen läheisellään on hengenvaarallinen sairaus tai että läheinen on parantumattoman sairauden loppuvaiheessa. Saattohoitovapaalla olevalla työntekijällä on oikeus läheistään hoitaville tarkoitettuun päivärahaan (*allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie*).

Toimintakyvyttöä sukulaistaan hoitavalla työntekijällä on oikeus omaishoitovapaaseen (*congé de proche aidant*). Vapaata voi saada sukulaisen hoitamiseksi ja hoidettavien sukulaisten piiri on laajempi kuin edellä selostetussa saattohoitovapaassa. Vapaan enimmäispituus on pääsääntöisesti enintään kolme kuukautta ja työntekijän ilmoitettava siitä työnantajalleen viimeistään kuukautta ennen vapaalle jäämistä. Työntekijän on tehtävä työnantajalle omaishoitovapaalle jäämisestä kirjallinen anomus, johon on liitettävä muun muassa työntekijän vakuutus siitä, että hän avustaa sukulaistaan, ilmoitus aiemmin käytetyistä omaishoitovapaista sekä hoidettavan sukulaisen vammaisetuutta koskeva päätös.

7 Lausuntopalaute

⁷⁵ International Network on Leave Policies & Research. Annual Review & Reports Country Reports. Estonia.

8 Säännöskohtaiset perustelut

8.1 Sairausvakuutuslaki

1 luku *Lain tarkoitus ja soveltamisala*

4 §. Määritelmät. Pykälän 7 kohdassa säädetään vanhempainpäivärahan määritelmästä. Kohtaa ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan 9 lukuun ehdotettuja muutoksia. Vanhempainpäivärahalla tarkoitettaisiin erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainrahaa.

7 luku *Päivärahaetuuksien saamisen yleiset edellytykset*

4 §. Työnantajan oikeus päivärahaetuuteen. Pykälän 1 momentissa säädetään työnantajan oikeudesta saada päivärahaetuus siltä osin kuin vakuutetulla on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen sairauspoissaolon, äitiys-, isyys-, vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainvapaan ajalta ja kun työsuhteen ehdoissa on sovittu päivärahaetuuden taikka sen osan suorittamisesta vakuutetun sijasta työnantajalle. Momentin sanamuotoa ehdotetaan perhevapaiden osalta muutettavaksi vastaamaan työsopimuslakiin ehdotettuja terminologisia muutoksia. Lisäksi säännökseen lisättäisiin maininta erityisraskausvapaasta. Työnantajalla olisi oikeus saada päivärahaetuus työntekijän raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan ajalta vastaavin edellytyksin kuin voimassa olevan säännöksen mukaan.

8 luku *Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha*

6 §. Sairauspäivärahan estävät etuudet. Pykälän 2 momentin mukaan, jos vakuutetun äitiysraha-kaus on alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, hänellä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan kyseiseltä ajalta. Momentti esitetään tarpeettomana kumottavaksi, sillä voimassa olevan 9 luvun 3 §:n 1 momentin mukainen mahdollisuus aloittaa äitiysraha aikaisemmin kuin 30 arkipäivää (niin sanottu varhennettu äitiysraha) ehdotetaan poistettavaksi. Raskausrahan voisi aloittaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Jos vakuutettu on työkyvytön, hänellä on oikeus sairauspäivärahaan, kuten voimassa olevan lainsäädännönkin mukaan tilanteissa, kun vakuutettu ei ole hakenut varhennettua äitiysrahaa.

9 luku *Vanhempainpäivärahat*

1 §. Raskausraha. Voimassa olevassa lainkohdassa säädetään oikeudesta vanhempainpäivärahaan. Ehdotettu 1 § koskisi oikeutta raskausrahaan. Raskausraha korvaisi äitiysrahan ja olisi tarkoitettu raskaana olevalle henkilölle turvaamaan toimeentuloa loppuraskauden edellyttämän työstä poisjäämisen takia. Sen edellytys olisi raskauden kestäminen vähintään 154 päivää kuten äitiysrahankin. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Voimassa olevan pykälän 1 momentin mukaan vakuutetulla on oikeus vanhempainpäivärahaan edellyttäen, että hän on ollut sairausvakuutuslain mukaisesti vakuutettu Suomessa vähintään 180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa tai ennen adoptiolapsen sijoittamista vakuutetun luokse. Suomessa vakuutettuna olon aikaan rinnastetaan aika vakuutettuna toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa tai sellaisessa valtiossa, jossa sovelletaan unionin lainsäädäntöä. Säännös ehdotetaan kumottavaksi ja säädetyistä vakuuttamisaikaa koskevasta edellytyksestä ehdotetaan luovuttavaksi. Vanhempainpäivärahaan saaminen edellyttäisi jatkossakin sairausvakuutuslain 1 luvun 2§:n mukaista vakuuttamista Suomessa. Oikeus vanhempainpäivärahaan syntyisi kuitenkin heti vakuutetuksi tulemisesta lukien eikä edeltävää 180 päivän vakuutus-

kautta edellyttäisi. Näin ollen Suomeen tulevilla henkilöillä olisi oikeus vanhempainpäivärahaan Suomessa sairausvakuutetuksi tulosta lähtien vastaavasti kuin muihinkin sairausvakuutuslain mukaisiin päivärahaetuuksiin.

Voimassa olevan pykälän 2 ja 3 momentit, jotka koskevat vanhempainpäivärahasäännösten soveltamista isään ja muuhun vakuutettuun, ehdotetaan kumottavaksi. Ehdotetuissa 5—8 §:ssä säädettäisiin oikeudesta vanhempainrahaan ja vanhempainrahan käyttämisestä yhdenmukaisesti kaikkien vanhempien osalta eikä isää koskevia erityissäännöksiä enää olisi.

2 §. Raskausrahakausi. Voimassa olevassa lainkohdassa säädetään äitiysrahasta. Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin raskausrahakaudesta eli siitä, miltä ajalta raskausrahaa voisi saada. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Pykälän 1 momentin mukaan raskausrahaa maksettaisiin yhtäjaksoisesti 40 arkipäivältä siten, että raskausraha alkaisi hakemuksen mukaisesti aikaistaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Raskausrahakauden voisi siten aloittaa joustavasti halumanaan ajankohtana. Raskausrahakausi alkaisi kuitenkin aina viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta päivästä, vaikka raskausrahaa olisi haettu jostain myöhemmästä ajankohdasta lukien tai jos raskaus päättyisi aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Vakuutetulla olisi siten aina oikeus 40 arkipäivän raskausrahakauteen ja tilanteesta riippuen raskausraha voisi tulla maksettavaksi myös synnytyksen jälkeiseltä ajalta.

Voimassa olevan säännöksen mukaan äitiysrahakausi alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Mahdollisuudesta saada äitiysrahaa varhennettuna eli 31-50 arkipäivää ennen laskettua aikaa ehdotetaan luovuttavaksi. Varhennettua äitiysrahaa on käytetty suhteellisen vähän. Lisäksi säännös varhennetusta äitiysrahasta on aiheuttanut äitiysrahan hakijoiden keskuudessa epätietoisuutta ja väärinkäsityksiä, sillä varhennetun äitiysrahan edellytykset poikkeavat tavanomaisesta äitiysrahasta. Varhennetun äitiysrahan aikana ei voi työskennellä lainkaan, toisin kuin muutoin äitiysrahan aikana. Lisäksi, jos henkilö on hakenut äitiysrahan varhennettuna, hän ei voi 8 luvun 6 §:n mukaisesti saada sairauspäivärahaa. Sen sijaan tavanomaisen äitiysrahakauden aikana voi saada sairauspäivärahaa.

Voimassa olevaan äitiysrahakautta koskevaan säännökseen verrattuna ehdotettu säännös mahdollistaisi raskausrahakauden aloittamisen myöhentämisen vakuutetun terveydentilan ja muiden olosuhteiden salliessa. Jos raskaana oleva vakuutettu on työkyvytön, hänellä olisi oikeus saada sairauspäivärahaa.

Raskausrahapäivät muodostaisivat yhtäjaksoisen kauden. Päiviä ei voisi siirtää tai käyttää myöhemmin vastaavasti kuin 8 §:ssä säädetään vanhempainrahasta. Jos saaja esimerkiksi työskentelisi ansiotyössä raskausrahakauden aikana, työssäoloajalta ei maksettaisi raskausrahaa, mutta raskausrahakausi kuluisi.

3 §. Oikeus erityisraskausrahaan. Voimassa olevassa lainkohdassa säädetään äitiysrahakaudesta. Ehdotetussa pykälässä säädetään oikeudesta erityisraskausrahaan. Erityisraskausraha vastaisi asiallisesti voimassa olevaa erityisäitiysrahaa ja etuuden edellytykset säilyisivät ennallaan. Ainoastaan etuuden nimi muuttuisi erityisraskausrahaksi. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

4 §. Erityisraskausrahakausi. Voimassa olevassa lainkohdassa säädetään erityisäitiysrahasta. Ehdotetussa pykälässä säädetään erityisraskausrahakaudesta eli siitä, miltä ajalta erityisraskausrahaa maksetaan. Asiallisesti säännös vastaa voimassa olevaa säännöstä erityisäitiysrahakaudesta. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

5 §. *Oikeus vanhempainrahaan.* Voimassa olevassa lainkohdassa säädetään erityisäitiysraha-kaudesta. Ehdotetussa pykälässä säädetään siitä, kenellä on oikeus vanhempainrahaan. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Pykälän 1 momentin mukaan oikeus vanhempainrahaan olisi lasta hoitavalla vanhemmalla, joka on lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain (361/1983) mukainen lapsen huoltaja. Vanhempainrahan edellytyksenä olisi siten vanhemmuus ja huoltajuus sekä lapsen tosiasiallinen hoitaminen vanhempainrahan ajalla.

Termi vanhempi tarkoittaa sekä biologisia että adoptiovanhempia. Vanhempainrahaa saadakseen tulisi olla lapsen juridinen vanhempi. Tästä poiketen adoptionhakijalla olisi 2 momentin mukaisesti oikeus vanhempainrahaan jo lapsen hoitoonottoajankohdasta lukien, vaikka adoptiota ei vielä olisi vahvistettu. Samoin raskausrahan saajalla olisi oikeus saada vanhempainrahaa 8 §:n ja 9 §:n 1 momentin mukaisesti heti raskausrahajakson päättymisestä lukien, vaikka lapsi ei olisi vielä syntynyt.

Pykälän 1 momentin toisen virkkeen mukaisesti vakuutettu, joka on tunnustanut äitiyden äitiyslain (253/2018) tai isyyden isyyslain (11/2015) mukaisesti rinnastettaisiin vanhempaan. Näin ollen myös henkilö, johon ei sovelleta isyysolettaa avioliiton perusteella ja joka ei virallisesti ole lapsen vanhempi lapsen syntymästä lukien, voisi saada vanhempainrahaa heti lapsen syntymän jälkeen. Tilanne vastaisi pääosin nykytilaa, sillä voimassa olevan säännöksen mukaan biologisen äidin avopuolisolla on oikeus isyys- ja vanhempainrahaan riippumatta hänen juridisesta suhteestaan lapseen. Muutos kuitenkin selkeyttäisi niiden henkilöiden oikeutta vanhempainrahaan, jotka eivät ole lapsen syntyessä lapsen äidin kanssa avio- tai avoliitossa. Vanhempainrahan saamisen edellytyksenä olisi vanhemmuuden tunnustaminen joko etukäteen, ennen lapsen syntymää neuvolassa tai lastenvalvojan luona taikka lapsen syntymän jälkeen lastenvalvojan luona. Näin ollen vanhempainrahan myöntämiseen liittyisi vahva oletus siitä, että kyseinen henkilö on lapsen vanhempi ja vanhemmuus tullaan vahvistamaan äitiys- ja isyyslaissa säädetyn mukaisesti. Voimassa olevien säännösten mukaan äitiyden ja isyyden raskausaikana tapahtuvaan tunnustamiseen liittyy lapsen syntymästä laskettu 30 päivän odotusaika, jonka kuluessa tunnustamisen voi perua tai kiistää. Vanhemmuuden vahvistaminen Digi- ja väestötietovirastossa on mahdollista aikaisintaan tämän ajan kuluttua. Näin ollen vanhemmuuden vahvistamisprosessissa kuluu käytännössä muutamia viikkoja lapsen syntymästä laskettuna. Jos vanhemmuus on tunnustettu jo raskausaikana, tunnustajasta tulee automaattisesti lapsen huoltaja, kun vanhemmuus on vahvistettu. Jos tunnustaminen tapahtuu lapsen syntymän jälkeen, lapsen huoltajuudesta sovitaan erikseen. Tästä syystä ehdotetaan, että vanhemmuuden tunnustanut henkilö, jonka vanhemmuutta ei vielä ole vahvistettu, voisi saada vanhempainrahaa enintään kahden kuukauden ajan lapsen syntymästä lukien. Vanhempainrahasäännöksiä sovellettaisiin vanhemmuuden tunnustaneeseen vakuutettuun vastaavasti kuin vanhempaan.

Edellä mainittuja tilanteita lukuun ottamatta vanhempainrahan saamisen edellytyksenä olisi lapsen huoltajuus. Pelkkä vanhemmuus ei siten oikeuttaisi saamaan vanhempainrahaa, vaan vanhemman tulisi olla myös lapsen huoltaja. Lapsella voi olla yksi tai kaksi vanhempaa ja vanhemmat voivat olla joko molemmat huoltajia taikka vain toinen. Näin ollen vanhempainrahaan oikeutettuja vanhempia olisi yksi tai kaksi.

Lapsen huolto voi määräytyä avioliiton, tuomioistuimen päätöksen tai vanhempien välisen sopimuksen perusteella. Lapsen huolto on joko yhteisesti lapsen vanhemmilla tai lapsen huolto kuuluu yksin toiselle vanhemmista. Jos lapsen vanhemmat ovat avoliitossa keskenään lapsen syntyessä, he ovat yhdessä lapsen huoltajia. Jos lapsen äiti ei ole avoliitossa, hän on yksin lapsen huoltaja. Avioliiton ulkopuolella syntyneen lapsen isyyden vahvistamisen yhteydessä sovitaan tai päätetään lapsen huollosta. Lapsen syntymän yhteydessä määrättyä huoltajuutta

voidaan myöhemmin, esimerkiksi avioeron yhteydessä, muuttaa vanhempien välisellä sosiaali-
viranomaisen vahvistamalla sopimuksella taikka tuomioistuimen päätöksellä.

Kun vanhemmat ovat yhdessä lapsen huoltajia, he vastaavat yhdessä lapsen hoitoon kuuluvista
tehtävistä ja tekevät yhdessä lasta koskevat päätökset, jollei toisin ole säädetty tai määrätty.
Näin ollen on perusteltua, että oikeus vanhempainrahaan on vanhemmilla, jotka ovat myös lap-
sen huoltajia. Vanhempien tulee keskenään sopia lapsen hoitojärjestelyistä ja siitä, kumpi hakee
ja mille ajalle vanhempainrahaa. Lisäksi vanhempainrahan saaminen edellyttää sitä, että van-
hempi hoitaa lasta. Näin ollen myös erillään asuvien vanhempien tulee pystyä sopimaan lapsen
hoidon käytännön järjestelyistä.

Vanhempainrahan tarkoitus on korvata ansionmenetystä, joka aiheutuu työstä poissaolosta lap-
sen hoidon vuoksi. Tästä syystä vanhempainrahan edellytys olisi lapsen hoitaminen. Sitä mitä
lapsen hoitamisella käytännössä tarkoitetaan tai mitä siltä edellytetään, ei voida lainsäädännössä
tarkkaan määritellä. Lähtökohtaisesti lapsen hoitamisen tulisi kuitenkin olla ajallisesti sen laa-
juista, että se estää kokoaikaisen ansiotyössäolon päivärahapäivältä. Sen sijaan esimerkiksi lap-
sen hoidon ohessa tehtävät tavanomaiset kotityöt eivät estäisi vanhempainrahan saamista. Lap-
sen hoitamisella tarkoitettaisiin vauvan tai pikkulapsen päivittäisestä hoivasta ja huolenpidosta
vastaamista. Vanhempainrahajakson aikana ei olisi oikeutta käyttää kunnallista varhaiskasva-
tusta paikkaa. Vanhempainrahan edellytyksenä ei olisi, että vanhempi hoitaa lasta yksinään. Mo-
lempien vanhempien yhtäaikaista vanhempainrahan saamista on kuitenkin rajoitettu 8 §:ssä.
Mitä edellä on todettu ansiotyöstä poissaolosta ja lapsen hoitamisesta, ei kuitenkaan koskisi
osittaisena maksettavaa vanhempainrahaa, josta on säädetty ehdotetussa 11 §:ssä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin adoptiovanhemman vanhempainrahan edellytyksistä. Sään-
nös ei koskisi niin sanottuja perheen sisäisiä adoptioita eli tilanteita, kun henkilö adoptoi avio-
puolisonsa lapsen. Adoptionhakijalla tai adoptiovanhemmalla olisi oikeus vanhempainrahaan,
jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa ja esittää lapsen hoitoon ottamisesta
adoptiolaisa (22/2012) tarkoitetun adoptioeuvonnan tai kansainvälisen adoptiopalvelun anta-
jan todistuksen. Jos lapsi adoptoidaan vieraasta valtiosta Suomeen ilman palvelunantajaa, van-
hempainrahan edellytyksenä olisi, että hakijalle on myönnetty adoptiolupa adoptiolain 42 §:n
mukaisesti ja hakija esittää selvityksen lapsen adoptiosta ja hoitoon ottamisesta. Säännös vas-
taisi näiltä osin asiallisesti voimassa olevaa säännöstä adoptiovanhemman vanhempainrahan
edellytyksistä. Lisäksi adoptionhakijaa tai adoptiovanhempaa koskisivat samat edellytykset
kuin biologista vanhempaa, eli vanhempainrahaa saadakseen hänen tulisi hoitaa lasta ja olla
pois ansiotyöstä.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan täsmennettäväksi, mitä tarkoitetaan lapsen hoitoonottoajan-
kohdalla niissä tilanteissa, kun lapsi on jo ennen adoptiota ollut lastensuojelulain nojalla sijoit-
tuna perhehoidossa adoptiovanhempien luona. Näissä tilanteissa sen määrittely, milloin lapsi
on otettu hoitoon adoptiotarkoituksessa, on epäselvää ja tulkinnanvaraista ja hoitoonottotodis-
tuksen antavilla viranomaisilla on erilaisia käytäntöjä. Usein lapsi on ennen adoption toteutu-
mista ollut perheessä jo vuosia, joten tällaisessa tilanteessa adoptiovanhemmalla ei ole vastaa-
vaa tarvetta ja perustetta jäädä työstään vanhempainvapaalle ja saada vanhempainrahaa kuin
muissa perheen ulkopuolisissa adoptioissa. Vanhempainrahaa ei myöskään ole tarkoituksenmu-
kaista maksaa samalta ajalta, kun lapsesta on maksettu perhehoidon palkkiota perhehoidon pe-
rusteella. Lisäksi ehdotettuun 10 §:ään sisältyvän säännöksen mukaan omais- ja perhehoitajana
toimimista ei jatkossa pidettäisi ansiotyönä vanhempainpäivärahoikeutta määriteltäessä. Näin
ollen, mikäli perheessä on sijoitettuna muita lapsia ja adoptiovanhempi jatkaa perhehoitajana,
hän voisi saada sekä perhehoidon palkkion että adoptiovanhemman vanhempainrahaa samaan
aikaan. Ehdotetun säännöksen mukaan lapsen hoitoon ottamisen ajankohdalla tarkoitetaan sitä

ajankohtaa, jolloin lastensuojelulain 40 §:n mukaisesti huostaanotettu lapsi on sijoitettu perhehoitoon adoptionhakijoiden luokse. Näin ollen, jos sijoitus on tapahtunut jo vuosia sitten, ei oikeutta vanhempainrahaan olisi, sillä vanhempainrahaa voisi saada siihen saakka, kunnes lapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Jos taas sijoitus olisi tapahtunut äskettäin, esittä vanhempainrahan saamiselle ei olisi, mutta hoitoonottoajankohtana pidettäisiin sitä ajankohtaa, jolloin lapsi on tullut perheeseen lastensuojelulain nojalla sijoitettuna. Säännös koskisi vain niitä tilanteita, kun sijaishuollon järjestämiseen liittyy huostaanottopäätös, ei esimerkiksi avohuollon tukitoimena järjestettyjä sijoitusta.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin vanhempainrahaoikeudesta tilanteessa, kun lapsen molemmat vanhemmat tai toinen vanhemmista kuolee ja lapsen hoidosta ja huollosta vastaa joku muu henkilö. Säännös vastaa osin voimassa olevan lain 13 §:ää vanhempainrahan maksamisesta silloin kun lapsen äiti kuolee äitiys- tai vanhempainrahakaudella.

Momentin mukaan vanhempainraha voitaisiin maksaa lapsen hoidosta ja huollosta vastaavalle vakuutetulle, jos lapsen molemmat vanhempainrahaan oikeutetut vanhemmat kuolevat tai jos toinen vanhemmista kuolee ja lapsi siirtyy muun henkilön hoitoon. Tällöin lapsen hoidosta ja huollosta vastaavalla henkilöllä olisi oikeus kuolleelta vanhemmalta käyttämättä jääneisiin vanhempainrahapäiviin samoin edellytyksin kuin vanhemmalla. Koska lapsen sijoittaminen esimerkiksi sukulaisen luokse momentissa tarkoitetuissa tilanteissa voi tapahtua yllättäen ja kiireellisesti, ei lapsesta huolehtivan henkilön edellytettäisi olevan lapsen juridinen huoltaja, vaan tosiasiallinen lapsen hoidosta ja huollosta vastaaminen oikeuttaisi vanhempainrahan saamiseen muiden edellytysten täytyessä.

6 §. *Vanhempainrahapäivien lukumäärä.* Voimassa olevassa pykälässä säädetään isyysrahasta. Isyysrahaa koskevat säännökset ehdotetaan kumottavaksi. Uudessa säännöksessä säädettäisiin vanhempainrahapäivien lukumäärästä. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Pykälän 1 momentin mukaan vanhempainrahaa maksettaisiin yhteensä lapsen syntymän ja adoption perusteella 320 arkipäivältä. Vanhempainrahapäivien lukumäärä olisi siten sama riippumatta siitä, onko kyseessä biologinen lapsi vai adoptiolapsi. Päivien kokonaismäärä olisi lapsikohtainen eli vanhempainrahapäiviä olisi käytettävissä enintään 320 lasta kohden, vaikka vanhempainrahaan oikeutetuissa henkilöissä tapahtuisi muutoksia. Poikkeus tästä olisi kuitenkin tilanne, kun vanhempi tai vanhemmat luovuttavat lapsen adoptoitavaksi. Tällöin adoptiovanhemmilla olisi oikeus saada vanhempainrahaa 320 arkipäivältä, vaikka biologinen vanhempi tai biologiset vanhemmat olisivat ennen lapsen adoptioon luovuttamista käyttäneet vanhempainrahapäivät tai osan niistä. Tämä vastaa voimassa olevaa sääntelyä biologisten ja adoptiovanhempien vanhempainrahaoikeudesta.

Pykälän 2 momentin mukaan, jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa useampi, maksettaisiin vanhempainrahaa lisää 78 arkipäivää lasta kohti. Kaksosten syntyessä vanhempainrahaa maksettaisiin siten 398 arkipäivältä ja kolmosten syntyessä 476 arkipäivältä. Lisäpäivien määrä vastaa voimassa olevia säännöksiä vanhempainrahakauden pidennyksestä 10 §:n 3 momentin mukaisesti 60 arkipäivällä sekä isyysrahakauden pidennyksestä 7 §:n 2 momentin mukaisesti 18 arkipäivällä yhtä useampaa lasta kohden. Oikeus lisäpäiviin olisi silloin, kun monisikiöraskauden päättyessä vähintään kaksi lapsista syntyy elävänä. Voimassa olevan säännöksen mukaan oikeus niin sanottuun monikkopidennykseen on, jos samalla kertaa syntyneistä lapsista elää äitiysrahakauden jälkeen vanhempainrahakauden alkaessa vähintään kaksi.

Pykälän 2 momentin mukaan vanhempainrahaa maksettaisiin tavanomaista useammalta päiväältä myös silloin, kun lapsi syntyy ennenaikaisesti. Vanhempainrahaa maksettaisiin lisää niin

monelta arkipäivältä kuin lapsi on syntynyt ja raskausrahakausi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Säännös vastaa voimassa olevan 10 §:n 2 momentin sääntelyä vanhempainrahakauden pidentämisestä, kun lapsi syntyy enneaikaisesti.

Vanhempainraha on lähtökohtaisesti tarkoitettu turvaamaan vastasyntyneen ja pienen lapsen hoitoa. Silloin kun lapsi ei ole syntynyt tai asunut Suomessa heti syntymän jälkeen, vaan muuttaa Suomeen myöhemmin ennen kahden vuoden ikää, ei olisi perusteltua saada lapsesta vastaava lukumäärää vanhempainrahapäiviä kuin vastasyntyneen vauvan vanhemmilla. Toisaalta koska vanhempainrahapäiviä olisi jatkossa mahdollista käyttää joustavasti lapsen kahden vuoden ikään saakka, olisi kohtuullista, että myös Suomeen myöhemmin muuttaneen, alle kaksi vuotiaan lapsen hoidon perusteella olisi mahdollista saada vanhempainrahaa osalta aikaa. Tästä syystä pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että jos lapsi muuttaa Suomeen täytettyään yksi vuotta, maksettaisiin vanhempainrahaa puolet 1 ja 2 momentissa säädetyistä vanhempainrahapäivien lukumäärästä. Yhden lapsen perusteella vanhempainrahaa voitaisiin siten maksaa yhteensä enintään 160 arkipäivältä. Säännös koskisi vain tilanteita, kun vanhemman oikeus vanhempainrahaan alkaa lapsen muutettua Suomeen. Jos vanhempi olisi jo ennen lapsen Suomeen muuttoa ollut Suomessa vakuutettu ja oikeutettu vanhempainrahaan, maksettaisiin vanhempainrahaa 1 ja 2 momenttien mukaisesti, vaikka lapsi sittemmin muuttaisi Suomeen. Säännös ei myöskään koskisi tilanteita, kun lapsi adoptoidaan ulkomailta Suomeen Suomessa asuville vanhemmille.

Pykälän 4 momentin mukaan oikeus käyttää 1-3 momentissa tarkoitettuja vanhempainrahapäiviä jakautuisi puoliksi molempien vanhempien kesken. Toisin sanoen kummallakin vanhemmalla olisi oikeus enintään 160 vanhempainrahapäivään. Jos perheeseen syntyisi kaksoset, molemmilla vanhemmilla olisi oikeus saada vanhempainrahaa 199 arkipäivältä ja kolmosten vanhemmilla 238 arkipäivältä. Vanhempainrahapäivät jakautuisivat vastaavasti adoptoitaessa samalla kertaa yhtä useampi lapsi. Jos lapsi olisi muuttanut Suomeen 3 momentin mukaisesti täytettyään yksi vuotta ja vanhempainrahapäiviä olisi tästä syystä käytettävissä vähemmän, olisi kummallakin vanhemmalla oikeus enintään 80 vanhempainrahapäivään.

Jos lapsella on vain yksi vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi, olisi hänellä yksinään oikeus käyttää kaikki 320 vanhempainrahapäivää ja mahdolliset 2 momentin mukaiset lisäpäivät taikka 3 momentin mukaiset vanhempainrahapäivät. Tällainen tilanne olisi silloin, kun lapsella on vain yksi vanhempi esimerkiksi sen takia, että isyyttä ei ole vahvistettu tai toinen vanhempi on kuollut. Säännöstä sovellettaisiin myös silloin, kun toinen vanhempi ei ole lapsen huoltaja tai vanhempi ei ole Suomessa sairausvakuutuslain mukaisesti vakuutettu. Vanhemmalla olisi oikeus saada käyttöönsä kaikki vanhempainrahapäivät myös silloin, kun toisella vanhemmalla ei ole ehdotetun 10 §:n 2 momentin mukaisesti oikeutta saada vanhempainrahaa vankilassaolon vuoksi. Viimeksi mainitussa tilanteessa vankeusrangaistuksen tulisi olla niin pitkä, ettei vanhempainrahan käyttäminen ennen lapsen kahden vuoden ikää olisi mahdollista. Kaikissa edellä mainituissa tilanteissa lapsella on tosiasiallisesti vain yksi vanhempi, jolla on oikeus saada vanhempainrahaa.

Vanhemmalla olisi oikeus käyttää kaikki vanhempainrahapäivät myös siinä tilanteessa, kun toinen vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi on sairaudesta tai vammasta johtuen kykenemätön hoitamaan lasta ja saamaan vanhempainrahaa. Säännös vastaa osin voimassa olevan lain 9 luvun 13 §:n mukaisia tilanteita. Voimassa olevan säännöksen mukaan lapsen isällä on oikeus äitiysrahakaudella vanhempainrahaan, jos äiti on äitiysrahakauden aikana sairauden johdosta kykenemätön hoitamaan lastaan. Esitetyn säännöksen mukaan vanhemman sairauden tulisi kuitenkin olla luonteeltaan pysyvää tai niin pitkäaikaista, ettei vanhempainrahan käyttäminen lapsen kahden vuoden ikään mennessä olisi mahdollista. Momentissa tarkoitettu tilanne olisi esimerkiksi silloin, kun vanhempi on vakavan sairauden tai onnettomuuden johdosta sairaalahoidossa taikka

hänellä on sellainen fyysinen tai psyykinen sairaus tai vamma, joka estää lapsen hoidosta vastaamisen. Vanhemman terveydentilasta tulisi esittää lääkärinlausunto. Lausunnosta tulisi käydä myös ilmi tilanteen pysyvyys tai arvioitu kesto.

Vanhemman oikeutta käyttää yksinään kaikki 1-3 momentin mukaiset vanhempainrahapäivät tarkasteltaisiin sen ajankohdan jälkeen, kun vanhempi on käyttänyt oman vanhempainrahakiintiönsä kokonaan. Jos lapsella olisi tuolloin kaksi vanhempainrahaan oikeutettua vanhempaa, ei toinen vanhempi voisi yksinään käyttää kaikkia vanhempainrahapäiviä. Vastaavasti, jos vanhempi on myöhemmin esimerkiksi sairastunut vakavasti ja tullut kykenemättömäksi hoitamaan lasta, olisi toisella vanhemmalla oikeus mahdollisesti käyttämättä oleviin vanhempainrahapäiviin. Pykälän 4 momentin mukaisesti vanhemman oikeus toisen vanhemman vanhempainrahapäiviin päättyisi, jos toiselle vanhemmalle syntyy myöhemmin oikeus vanhempainrahaan, esimerkiksi huoltajuuden vahvistamisen myötä.

Koska lapsikohtainen vanhempainrahapäivien lukumäärä olisi aina 1—3 momenttien mukainen, vanhemmalla olisi oikeus saada toiselle vanhemmalle kiintiöityjä vanhempainrahapäiviä vain sen verran kuin niitä on jäljellä. Jos esimerkiksi toinen vanhempi on ehtinyt käyttää osan vanhempainrahapäivistä ennen vankeusrangaistuksen täytäntöönpanon alkua tai ennen vakavaa sairastumistaan, olisi lasta hoitavalla vanhemmalla oikeus vain jäljellä oleviin vanhempainrahapäiviin. Vastaavasti, jos vanhempi on yksin ehtinyt käyttää kaikki tai osan 1-3 momentissa tarkoitetuista vanhempainrahapäivistä, olisi toisella vanhemmalla esimerkiksi isyyden vahvistamisen jälkeen oikeus vanhempainrahaan vain siltä osin kuin päiviä on käyttämättä.

Ehdotettu sääntely yhdessä työsopimuslain vanhempainvapaata koskevan sääntelyn kanssa täyttää työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset kummankin vanhemman yksilöllisestä oikeudesta vähintään kahden kuukauden vanhempainvapaaseen, joka ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle.

7 §. Vanhempainrahapäivien luovuttaminen. Voimassa olevassa pykälässä säädetään isyysrahaudesta. Isyysrahaa koskevat säännökset ehdotetaan kumottavaksi. Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin vanhempainrahapäivien luovuttamisesta toisen vanhemman tai vanhemman puolison käyttöön. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Ehdotetun pykälän 1 momentin mukaan vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi voisi luovuttaa omasta 160 tai 320 arkipäivän vanhempainrahakiintiöstään yhteensä enintään 63 arkipäivää toisen vanhemman tai puolisonsa, joka ei ole lapsen vanhempi, käytettäväksi. Puolisolla tarkoitettaisiin avio- tai avopuolisoa taikka rekisteröityä puolisoa. Mahdollista olisi myös luovuttaa vanhempainrahapäiviä sekä puolisolleen että lapsen toiselle vanhemmalle. Luovutettavien päivien enimmäismäärä olisi kuitenkin tällöinkin 63. Vanhemman itsensä käytettäväksi jäisi siten aina vähintään 97 vanhempainrahapäivää.

Pykälän 2 momentin mukaan edellä todetusta 63 vanhempainrahapäivän enimmäismäärästä poiketen vanhempainrahapäivät, jotka myönnetään yhtä useamman lapsen samanaikaisen syntymän tai adoption perusteella, voisi luovuttaa kokonaisuudessaan toiselle vanhemmalle tai puolisolleen. Toisin sanoen esimerkiksi kaksosten syntyessä vanhempi voisi luovuttaa toiselle vanhemmalle tai puolisolleen enintään 102 vanhempainrahapäivää (63+39 vanhempainrahapäivää). Samoin lapsen enneaikaisen syntymän johdosta myönnettävät vanhempainrahapäivät voisi luovuttaa kokonaisuudessaan. Jos vanhempainrahapäiviä olisi käytettävissä tavanomaista vähemmän sen takia, että oikeus vanhempainrahaan on alkanut vasta lapsen muutettua Suomeen yli yksi vuotiaana, voisi vanhempi luovuttaa omasta vanhempainrahakiintiöstään enintään 32 vanhempainrahapäivää toiselle vanhemmalle tai puolisolleen.

Vanhemman tai puolison, jolle päiviä luovutetaan, tulisi olla sairausvakuutuslain 1 luvun 2 §:ssä tarkoitettu vakuutettu. Hänen ei kuitenkaan tarvitsisi olla lapsen huoltaja.

Pykälän 3 momentin mukaan vanhemman halutessa luovuttaa vanhempainrahapäiviään hänen tulisi ilmoittaa asiasta Kansaneläkelaitokselle. Ilmoittaminen olisi mahdollista suullisesti, kirjallisesti tai sähköisessä asiointipalvelussa. Joissain tapauksissa, esimerkiksi lapsen hoitojärjestelyjen tai vanhempien työtilanteiden muuttuessa, voi tulla tarve siirtää jo luovutetut vanhempainrahapäivät takaisin luovuttajalle. Vanhempi voisi perua tekemänsä ilmoituksen vanhempainrahapäivien luovuttamisesta siihen saakka, kunnes luovutetut päivät on käytetty. Peruminen voisi koskea kaikkia luovutettuja päiviä tai vain osaa niistä. Luovutusilmoituksen peruminen koskisi vanhempainrahapäiviä perumisilmoitusta seuraavasta päivästä lukien. Jos esimerkiksi perumisesta ilmoitettaisiin Kansaneläkelaitokselle 15.10., siirtyisivät luovutetut vanhempainrahapäivät takaisin luovuttajalle 16.10. lukien. Ilmoituspäivällä olisi merkitystä niissä tilanteissa, kun vanhempainraha olisi jo ehditty myöntää toiselle vanhemmalle. Muissa tilanteissa kaikki pitämättä olevat luovutetut päivät siirtyisivät takaisin luovuttajalle. Niitä vanhempainrahapäiviä, jotka toinen vanhempi olisi jo ehtinyt käyttää, ei voisi enää palauttaa takaisin luovuttajalle.

Pykälän 3 momentin mukaan luovutettuihin vanhempainrahapäiviin sovellettaisiin, mitä muualla laissa vanhempainrahasta säädetään. Vanhempi tai puoliso voisi käyttää luovutettuja vanhempainrahapäiviä vastaavin edellytyksin kuin vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi. Toisin sanoen hänen tulisi olla pois työstä ja hoitaa lasta. Vanhempainrahan määrä määräytyisi sen henkilön vuositulojen perusteella, joka vanhempainrahaa käyttää. Myös vanhempainrahapäivien käyttämisestä 8 §:ssä säädetty koskisi luovutettujen päivien käyttämistä. Sen sijaan mahdollisuus luovuttaa vanhempainrahapäiviä olisi vain 5 §:n mukaisesti vanhempainrahaan oikeutetulla vanhemmalla. Näin ollen esimerkiksi vanhemman puoliso ei voisi itse luovuttaa käytettäväksi saamiaan vanhempainrahapäiviä.

8 §. Vanhempainrahapäivien käyttäminen. Voimassa olevassa pykälässä säädetään vanhempainrahasta. Uudessa 8 §:ssä säädettäisiin siitä, milloin vanhempainrahaa voisi käyttää. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Oikeudesta vanhempainrahaan ehdotetaan säädettäväksi 5 §:ssä. Vanhempainrahan edellytykset määräytyisivät samoin perustein molempien vanhempien osalta, joten voimassa olevan 8 §:n 1 ja 2 momentin isää koskevat erityissäännökset eivät olisi enää tarpeen. Samoin 3 momentin säännös jälkitarkastuksen suorittamisesta vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä poistuisi. Voimassa olevan lain mukaan vanhempainrahan maksaminen edellyttää, että äiti on käynyt lääkärin tai julkisen terveydenhuollon palveluksessa olevan ja riittävän koulutuksen saaneen kätilön tai terveydenhoitajan suorittamassa jälkitarkastuksessa terveydentilansa selvittämiseksi aikaisintaan 5 ja viimeistään 12 viikon kuluttua synnytyksestä. Äidin jälkitarkastus on myös isälle maksettavan vanhempainrahan edellytys. Jatkossa vanhempainrahan käyttämisen voi aloittaa joustavasti haluamaan ajankohtana aikaisintaan raskausrahakauden päättymisestä tai lapsen syntymästä lukien ja sitä voi saada lapsen kahden vuoden ikään saakka. Näin ollen tietyllä aikavälillä suoritettavan jälkitarkastuksen kytkeminen vanhempainrahan maksun edellytykseksi ei ole mahdollinen vastaavalla tavalla kuin voimassa olevassa laissa. Jatkossa molemmilla vanhemmilla olisi omat vanhempainrahakiintiöt, joten biologisen äidin jälkitarkastusta ei voida asettaa toisen vanhemman etuusoikeuden edellytykseksi. Toisaalta jälkitarkastusedellytyksen sitominen vain biologisen äidin vanhempainrahan saamiseen olisi ongelmallinen etuudensaajien yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta. Lisäksi perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaan lailla tulee taata jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan muun muassa lapsen syntymän perusteella, joten voimassa olevan säännöksen mukaista ensisijaisen etuuden epäämistä mainitulla perusteella voidaan pitää kyseenalaisena.

Myös voimassa olevan pykälän 4 momentti, jossa säädetään siitä, että vanhempainrahaan ei ole oikeutta, jos lapsi on otettu lastensuojelulain 9 luvun mukaisesti huostaan tai 8 luvun mukaisesti päätetty sijoittaa kiireellisesti perhehoitoon tai laitoshuoltoon taikka järjestää muulla tavoin hänen tarvitsemansa hoito ja huolto ja jos vanhempi ei osallistu lapsen hoitoon, ehdotetaan tarpeettomana kumottavaksi. Koska lakiehdotuksen mukaan jatkossa vanhempainrahan yleinen, kaikkia vanhempia koskeva edellytys olisi lapsen hoitaminen 5 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, edellyttäisiin tätä myös niissä tilanteissa, kun lapsi on huostaanotettu tai kiireellisesti sijoitettu. Vanhempainrahaa voitaisiin maksaa esimerkiksi silloin, kun vanhempi hoitaa lasta kotilomien aikana taikka tilanteessa, kun lapsi on siirtymässä sijaishuollosta takaisin vanhemman luokse asumaan. Jos huostaanotetun tai kiireellisesti sijoitetun lapsen vanhempi ei hoida lasta, ei olisi oikeutta vanhempainrahaan. Synnyttäneellä vanhemmalla olisi kuitenkin aina oikeus ehdotetun 9 §:n mukaisesti saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivältä.

Ehdotetun pykälän 1 momentin mukaan vanhempainrahaa maksettaisiin aikaisintaan lapsen syntymästä lukien. Tästä poiketen raskausrahan saajalle voitaisiin kuitenkin maksaa vanhempainrahaa välittömästi raskausrahan kauden päättymisen jälkeen, vaikka lapsi ei vielä olisi syntynyt. Vanhempainrahaa voisi saada siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Voimassa olevasta lainsäädännöstä poiketen molemmat vanhemmat voisivat käyttää vanhempainrahapäiviä haluaminaan ajankohtina ja jaksoina lapsen kahden vuoden ikään saakka. Päivärahaajaksolle ei olisi säädetty vähimmäispituutta eikä yksittäisten jaksojen määrää olisi rajoitettu. Vanhempainrahaa voisi siten hakea esimerkiksi muutaman viikon tai kuukauden yhtäjaksoiselle jaksolle taikka osalle viikkoa. Näin ollen vanhemmat voisivat esimerkiksi vuorotella lapsen hoitamisessa.

Adoptiovanhemmalle, joka adoptoi muun kuin puolisonsa lapsen (niin sanottu perheen ulkopuolinen adoptio) voitaisiin maksaa vanhempainrahaa lapsen hoitoon ottamisesta lukien. Adop-tion vahvistaminen tapahtuu vasta lapsen hoitoon ottamisen jälkeen. Perusteltua on, että vanhempainrahaa voisi saada heti lapsen tultua perheeseen ja vanhemman jäädessä vanhempainva-paalle työstään, vaikka juridista suhdetta lapsen ei vielä olisikaan vahvistettu. Tältä osin säännös vastaa voimassa olevaa säännöstä oikeudesta adoptiovanhemman vanhempainrahaan. Vanhem-painrahaa voisi saada siihen saakka, kunnes lapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Adoptiovanhemmat voisivat käyttää vanhempainrahapäiviä joustavasti haluaminaan ajankoh-tina ja jaksoina vastaavasti kuin biologiset vanhemmat.

Pykälän 2 momentin mukaan vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa maksettaisiin pääsääntöisesti samalta ajalta saman lapsen perusteella vain yhdelle vakuutetulle. Tästä poike-ten samalta ajalta saman lapsen perusteella myönnettävää vanhempainrahaa tai raskaus- ja van-hempainrahaa voitaisiin maksaa vakuutetuille enintään 18 arkipäivän ajan. Näin ollen vanhem-mat voisivat hoitaa lasta ja saada vanhempainrahaa yhtä aikaa esimerkiksi lapsen syntymän yh-teydessä. Jos vanhemmat eivät ole keskenään avio- tai avoliitossa ja vanhempi on luovuttanut omia vanhempainrahapäiviään puolisolleen, voisi vanhempainrahaa saada perheen tilanteesta riippuen samalta ajalta kolme tai neljä henkilöä. Vakuutettu voisi kuitenkin aina saada vanhem-painrahaa enintään 18 arkipäivän ajalta yhtä aikaa toisen vakuutetun kanssa. Ehdotettu sääntely täyttää työelämän tasapaino –direktiivin vaatimuksen vähintään 10 päivän pituisesta syntymän yhteydessä pidettävästä isyysvapaasta.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yhtä aikaa useampi lapsi, voisivat vakuutetut 2 momentin mukaisesti saada vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa samalta ajalta enintään 90 arkipäivältä yhtä useampaa lasta kohti. Toisin sanoen esimerkiksi kaksosten vanhemmat voisi- vat saada vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa yhtä aikaa enintään 90 arkipäivältä

ja kolmosten vanhemmat 180 arkipäivältä. Myös voimassa oleva lainsäädäntö mahdollistaa monikkoperheiden vanhempien hoitovastuun jakamisen siten, että vanhemmat voivat saada vanhempainpäivärahaa samalta ajalta pitempään kuin vanhemmat, joille on samalla kertaa syntynyt yksi lapsi tai jotka ovat adoptoineet yhden lapsen. Voimassa olevan lainsäädännön mukaan vanhempainraha- ja isyysrahakauden pidennyksen voi käyttää yhtä aikaa toisen vanhemman äitiys- ja vanhempainrahakauden kanssa.

Säännös koski vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa, jota maksetaan saman lapsen perusteella. Sen sijaan eri lasten perusteella maksettavien vanhempainrahajen käyttämistä ei esitetä rajoitettavaksi. Vanhempien oikeus saada vanhempainrahaa yhtä aikaa saman lapsen perusteella enintään 18 arkipäivän ajalta vastaisi voimassa olevaa säännöstä koskien isyysrahan maksamista äitiys- ja vanhempainrahakaudella.

Pykälän 3 momentin mukaan, 2 momentissa todetusta poiketen, lasta hoitavalla vanhemmalla olisi oikeus vanhempainrahaan samalta ajalta kuin synnyttävä vanhempi saa raskaus- ja vanhempainrahaa, jos synnyttävä vanhempi ei hoida lasta eivätkä vanhemmat asu yhteisessä taloudessa avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa. Synnyttävällä vanhemmalla on 9 §:n mukaisesti aina oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivältä riippumatta siitä, hoitaako hän lasta. Tilanteissa, jossa synnyttävä vanhempi saa raskaus- tai vanhempainrahaa, mutta ei hoida lasta, olisi kohtuutonta evätä vanhempainraha lasta hoitavalta vanhemmalta. Myös voimassa olevan lain mukaan lapsen hoidosta vastaavalla isällä on oikeus vanhempainrahaan äitiysrahakauden aikana, jos vanhemmat eivät ole avio- tai avioliitossa.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin vanhempainrahan maksamisesta silloin, kun lapsi kuolee. Vanhempainrahan tarkoitus on mahdollistaa työstä poissaolo vauvan tai pienen lapsen hoidon vuoksi ja vanhempainrahan yleinen edellytys on lapsen hoitaminen. Tilanteissa, kun lapsi yllättäen kuolee vanhempainvapaan aikana, on kohtuullista varata vanhemmalle aikaa käytännön järjestelyihin ja esimerkiksi vapaista sopimiseen työnantajan kanssa. Voimassa olevassa laissa vastaavista tilanteista on säädetty 9 luvun 14 §:ssä ja sääntely koskee sekä tilanteita, kun lapsi syntyy kuolleena että kun lapsi kuolee myöhemmin vanhempainpäivärahauden aikana. Ehdotetun 4 momentin mukaan, jos lapsi syntyy kuolleena raskauden kestänyt vähintään 154 päivää, vanhempainrahaa voitaisiin maksaa enintään 12 arkipäivältä välittömästi synnytyksen jälkeen. Synnyttävää vanhempaa kuitenkin koskisi näissäkin tilanteissa 9 §:n mukainen oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivältä. Jos lapsi kuolee myöhemmin, ennen kahden vuoden ikää, voitaisiin vanhempainrahaa maksaa kummallekin vanhemmalle välittömästi lapsen kuolinpäivän jälkeen enintään 12 arkipäivältä tai niin monelta päivältä kuin vanhempainrahapäiviä on jäljellä. Maksamisessa otettaisiin huomioon, mitä 2 momentissa on säädetty vanhempainrahan maksamisesta molemmille vanhemmille samalta ajalta. Tilanteisiin, joissa lapsia syntyy samalla kertaa yhtä useampi, ei esitetä voimassa olevan säännöksen kaltaista erityissäännöstä. Vanhempainrahan 6 §:n 2 momentin mukaiset lisäpäivät maksettaisiin aina, kun elävänä samalla kertaa syntyneistä lapsista on elossa vähintään yksi.

9 §. *Raskaussuojeludirektiivin mukainen oikeus vanhempainpäivärahaan.* Voimassa olevassa pykälässä säädetään osittaisesta vanhempainrahasta. Vanhempainrahan maksamisesta osittaisena ehdotetaan säädettäväksi 11 §:ssä. Ehdotetussa pykälässä säädettäisiin raskaana olevan ja synnyttävän vanhemman oikeudesta vanhempainpäivärahan. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Pykälässä säädettäisiin raskaussuojeludirektiivin edellyttämään vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiysvapaaseen liittyvästä päivärahoikeudesta. Direktiivistä johtuen raskaana olevan tai synnyttävän työntekijän päivärahoikeutta ei voida rajoittaa muilla säännöksillä. Tä-

män vuoksi säädettäisiin, että huolimatta siitä, mitä muualla 9 luvussa säädetään, raskaana olevalla ja synnyttävällä vanhemmalla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, olisi aina oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivän ajalta. Vanhempainrahan saamisen edellytyksenä ei siten olisi esimerkiksi lapsen huoltajuus tai lapsen hoitaminen. Ansiotyössäoloajalta oikeutta ei kuitenkaan olisi, sillä direktiivin tarkoitus on turvata nimenomaan oikeutta olla äitiysvapaalla työstään.

10 §. *Vanhempainpäivärahan saamisen esteet.* Voimassa olevassa lainkohdassa säädetään vanhempainrahakaudesta. Vanhempainrahapäivien lukumäärästä ehdotetaan säädettäväksi 6 §:ssä. Ehdotetussa pykälässä säädetään vanhempainpäivärahan saamisen esteistä. Pykälän 1 ja 2 momentissa säädetyt rajoitukset koskisivat kaikkia vanhempainpäivärahoja. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Pykälän 1 momentin mukaan yleinen, kaikkia vanhempainpäivärahoja koskeva edellytys olisi, että vakuutettu ei ole samaan aikaan ansiotyössä tai muussa omassa työssä. Säännös vastaisi voimassa olevaa sääntelyä isyysrahan osalta. Sen sijaan äitiys- ja vanhempainraha maksetaan voimassa olevien säännösten mukaan vähimmäismääräisenä ansiotyössäoloajalta.

Koska vanhempainpäivärahat ovat luonteeltaan ansionmenetykskorvausta raskaudesta, synnytyksestä tai lapsen hoidosta johtuvasta työstä poissaolosta, ei päivärahaa ole perusteltua maksaa siltä ajalta, kun vakuutettu on työssä eikä ansionmenetystä synny. Lakiehdotuksen mukaisesti vanhempainrahapäiviä voisi jatkossa käyttää joustavasti lapsen kahden vuoden ikään mennessä. Näin ollen vanhempainrahaa voisi käyttää siltä ajalta ja niiltä päiviltä, kun vanhempi hoitaa lasta eikä ole ansiotyössä. Lisäksi poikkeus momentissa säädettävästä pääsäännöstä olisi ehdotetun 11 §:n mukainen osittainen vanhempainraha, jota voisi tietyin edellytyksin saada osa-aikatyön ajalta.

Ansiotyötä ei ole voimassa olevissa säännöksissä määritelty. Vanhempainpäivärahojen soveltamiskäytännössä ansiotyössä olemista on arvioitu verotuksen ansiotulokäsitteen näkökulmasta. Jos toiminta on sen luonteista, että siitä maksetaan tai ansaitaan ansiotuloa, niin tulon perusteena ollut toiminta on lähtökohtaisesti katsottu ansiotyöksi tai siihen rinnastettavaksi. Olennaista on ollut ansiotyössä tai omassa työssä työskentely, ei se, milloin siitä saatava tulo konkretisoituu eli milloin esimerkiksi palkka maksetaan tai yrittäjän tulo muodostuu. Voimassa oleva säännös ei aseta ansiotyössäololle mitään vähimmäiskestoja, joten vähäinkin työskentely johtaa äitiys- ja vanhempainrahan maksamiseen vähimmäismääräisenä työssäoloajalta. Myöskään maksettavan palkan, palkkion tai muun tulon määrällä ei ole merkitystä.

Edellä mainittua soveltamiskäytäntöä olisi jatkossakin pidettävä lähtökohtana. Ansiotyöllä tarkoitettaisiin työtä, josta maksetaan palkkaa, palkkiota tai vastaavaa korvausta tai joka tuottaa yrittäjä- tai myyntituloa. Ansiotyötä voisi tehdä palkansaajana tai yrittäjänä. Yrittäjän työ olisi ansiotyötä, vaikka myyntitulo, voitto tai palkkio syntyisi tai saataisiin myöhemmin, jos se kuitenkin on toiminnan tarkoituksena. Myös osa-aikainen tai sivutoiminen työskentely katsottaisiin momentissa tarkoitetuksi ansiotyössä olemiseksi. Sen sijaan ansiotyönä ei pidettäisi esimerkiksi palkatonta vapaaehtoistyötä eikä talkootyötä.

Säännöksessä mainittu ansiotyöhön rinnastuva muu oma työ on määritelty 1 luvun 4 §:n 4 kohdassa. Tältä osin säännös vastaisi voimassa olevia säännöksiä muilta osin paitsi päätoimisen opiskelun osalta. Lakiehdotuksessa esitetään, että päätoiminen opiskelu ei estäisi vanhempainpäivärahan saamista, jos sen edellytykset muutoin täyttyisivät.

Momenttiin ehdotetaan otettavaksi maininta siitä, että vanhempainpäivärahaan ei ole oikeutta samalta ajalta, kun henkilö on lakisääteisellä vuosilomalla. Tällä tarkoitetaan muun muassa vuosilomalain (162/2005) tai merimiesten vuosilomalain (433/1984) mukaista vuosilomaa. Lakisääteisen vuosiloman tai palkallisten vapaapäivien ajalta työntekijälle maksetaan palkkaa, joten hänellä ei ole ansionmenetystä, vaikka hoitaisikin tuolloin lastaan. Nykyisen soveltamiskäytännön mukaan vanhempainpäiväraha on maksettu täysimääräisenä vuosiloman ajalta, joten ehdotettu säännös olisi muutos soveltamiskäytäntöön. Vanhempainrahan saajien näkökulmasta muutos ei heikennä heidän tilannettaan, sillä vanhempainrahaa voisi saada lapsen kahden vuoden ikään saakka eikä sitä olisi tarvetta hakea vuosiloman ajalle. Raskausrahakausi sen sijaan olisi yhtäjaksoinen loppuraskauteen sijoittuva kausi, jota ei voisi siirtää tai käyttää myöhemmin. Vuosiloman pitämisen voisi kuitenkin ajoittaa muulle ajankohdalle kuin raskausrahakaudelle. Vastaavasti myöskään palkallisten vapaapäivien ajalta ei ole perusteltua maksaa vanhempainpäivärahaa. Koska vanhempainrahaa voisi uudistuksen jälkeen hakea lyhyissäkin jaksoissa tai jopa yksittäisille päiville, on perusteltua säätää, että vanhempainrahaan ei olisi oikeutta työsuhteeseen kuuluvien palkallisten vapaapäivien ajalta. Poikkeus tästä olisi kuitenkin palkallinen erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaa, jonka ajalta vanhempainpäivärahaan olisi oikeus ja joiden ajalta vanhempainpäiväraha maksetaan työnantajalle. Myöskään palkaton vapaa ja poissaolo työstä ei olisi esteenä vanhempainpäivärahan maksamiselle.

Momenttiin sisältyisi voimassa oleviin 2 ja 6 §:ään sekä 11 luvun 11 §:ään sisältyvä rajausta siitä, että ansiotyönä ei pidettäisi vanhemman toimimista kuntalain 69 §:ssä tarkoitettuna luottamushenkilönä lukuun ottamatta mainitun lain 80 §:ssä tarkoitettuja päätoimisia ja osa-aikaisia luottamushenkilöitä. Tältä osin säännös vastaisi voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Momentissa ehdotetaan säädettäväksi siitä, että kunnallisten luottamustoimien lisäksi ansiotyössä olemisena ei myöskään pidettäisi omaishoidon tuesta annetun lain (937/2005) mukaisena omaishoitajana tai perhehoitajana (263/2015) tarkoitettuna toimeksiantosopimukseen perustuvana perhehoitajana toimimista. Sen sijaan säännös ei koskisi ammatillista perhehoitoa. Tältä osin sääntely olisi uutta. Nykyinen soveltamiskäytäntö omais- ja perhehoitajien osalta on tapauskohtaista ja riippuu muun muassa palkkion määrästä sekä siitä, onko omais- tai perhehoitajana toimiminen pää- vai sivutoimista. Vanhempainpäivärahan saajien yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta nykyinen tapauskohtainen harkinta on ongelmallista. Vanhempainpäivärahan maksaminen vähimmäismääräisenä kaikilta omais- tai perhehoitajilta on kuitenkin koettu kohtuuttomaksi, joten tästä syystä on käytetty tapauskohtaista harkintaa. Ongelmallisia ovat olleet esimerkiksi tilanteet, kun vanhempainpäivärahan saaja saa pienintä omaishoidon palkkiota ja on lisäksi käynyt ansiotyössä, josta jää äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalle.

Sitä, että omais- tai perhehoitajana toimivilla ei uudistuksen jälkeen olisi lainkaan oikeutta vanhempainpäivärahaan, ei voida pitää kohtuullisena. Omais- ja perhehoitajana toimimisesta ei voi jäädä perhevapaalle vastaavasti kuin työsuhteisesta työstä. Omaishoitajana toimiminen ei perustu työ- tai virkasuhteeseen vaan kunnan ja hoitajan väliseen omaishoitosopimukseen. Vastaavasti perhehoitaja tekee kunnan kanssa toimeksiantosopimuksen. Omais- ja perhehoitajina toimitaan hyvin erilaisissa tilanteissa. Omaishoitaja voi toimia esimerkiksi oman lapsensa, vanhempansa tai muun läheisen hoitajana. Palkkion suuruus vaihtelee kunnittain sekä hoidollisen sitovuuden ja vaativuuden mukaan (vähimmäismääräinen omaishoidon palkkio 413,45 euroa kuukaudessa v. 2021). Hoidon sitovuus ja vaativuus vaikuttavat a myös siihen, onko omaishoitajan mahdollista työskennellä omaishoitajuuden ohella muussa ansiotyössä. Myös perhehoitajien tilanne vaihtelee muun muassa hoidettavien lukumäärän ja hoidon sitovuuden mukaan. Samoin heille maksetun palkkion määrä vaihtelee.

Tulkintaongelmien ja yhdenmukaisen ratkaisukäytännön vuoksi ehdotetaan, että omais- ja perhehoitajana toimimista ei pidettäisi pykälässä tarkoitettuna ansiotyön tekemisenä. Näin ollen

omais- tai perhehoitajalle maksettaisiin vanhempainpäiväraha omaishoitajana tai perhehoitajana toimimisesta huolimatta. Säännös on perusteltu senkin takia, että 11 luvun 6 §:n mukaan omaishoidon tai perhehoidon palkkiota ei oteta huomioon vuositulossa vanhempainpäivärahaa myönnettäessä, jos palkkion maksu jatkuu päivärahan kanssa samaan aikaan. Toisin sanoen palkkio ei vaikuta päivärahan määrään silloin, kun sen maksu jatkuu. Käytännössä, jos omais- tai perhehoitajana toimiminen on ollut päätoimista eikä henkilöllä ole ollut muuta vuositulossa huomioitavaa tuloa, päivärahan määrä jää vähimmäismääräiseksi.

Pykälän 2 momentin mukaan vanhempainpäivärahaan ei olisi oikeutta siltä ajalta, jona vakuutettu on suorittamassa hänelle tuomittua vankeusrangaistusta vankeuslain (767/2005) 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa vankilassa lukuun ottamatta sakon muuntorangaistusta. Säännös vastaa voimassa olevaa 15 §:n 1 momenttia, eikä tarkoituksena ole muuttaa nykyistä soveltamiskäytäntöä.

11 §. *Vanhempainrahan maksaminen osittaisena.* Voimassa olevassa lainkohdassa säädetään adoptiovanhemman vanhempain- ja isyysrahaa. Esityksessä ehdotetaan, että vanhempainrahaa koskevat säännökset koskisivat yhtäläillä biologisia ja adoptiovanhempia sukupuolesta riippumatta eikä adoptiovanhemman vanhempainrahasta säädettäisi erikseen. Esityksessä ehdotetaan kumottavaksi kaikki isyysrahaa koskevat säännökset. Adoptiovanhemman oikeudesta vanhempainrahaan säädettäisiin 5 §:n 2 momentissa. Ehdotetussa 11 §:ssä säädettäisiin vanhempainrahan maksamisesta osittaisena. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä.

Ehdotetun 10 §:n 1 momentin mukaan vanhempainpäivärahaan ei olisi oikeutta siltä ajalta, kun vakuutettu on ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä tai päätoimista opiskelua. Tästä poiketen vanhempainraha voitaisiin ehdotetun 11 §:n mukaan maksaa osittaisena, jos vanhempi on osa-aikatyössä ja hoitaa lasta osan päivästä. Pykälän 1 momentin mukaan vanhempainrahan osittaisena maksamisen edellytyksenä olisi, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä ja että päivittäinen työaika on enintään viisi tuntia. Jos päivittäinen työaika ylittäisi viiden tunnin rajan, ei oikeutta vanhempainrahaan tältä päivältä olisi. Edellytyksenä olisi sopimus osa-aikatyöstä eikä tarkoituksena siten ole, että vanhempainraha voitaisiin maksaa osittaisena esimerkiksi henkilölle, joka on kokoaikaisessa työsuhteessa, mutta tekee satunnaisesti lyhyempiä työpäiviä. Vanhempainrahan maksaminen osittaisena soveltuisi tilanteisiin, joissa osa-aikatyö on toteutettu siten, että päivittäinen työaika on kokoaikaista lyhyempi. Jos osa-aikatyön työaika olisi sovittu siten, että vanhempi tekee työtä osan viikosta tai kuukaudesta, maksettaisiin vanhempainraha täysimääräisenä niiltä päiviltä, kun hän ei ole työssä ja työssäolopäiviltä ei olisi oikeutta vanhempainrahaan.

Pykälän 2 momentin mukaan vanhempainraha maksettaisiin yrittäjälle osittaisena vastaavin edellytyksin kuin palkkatyössä olevalle. Yrittäjän tulisi hoitaa lasta osapäiväisesti ja päivittäisen työajan tulisi olla enintään viisi tuntia.

Pykälän 3 momentin mukaan silloin, kun henkilö tekee yhtä useampaa osa-aikatyötä joko työsuhteessa tai yrittäjänä, tulisi kokonaistyöajan olla yhteensä enintään viisi tuntia päivässä. Jos työhön kuluisi enemmän aikaa, ei vanhempainrahaan olisi oikeutta.

Pykälän 4 momentin mukaan vanhempainraha voitaisiin maksaa osittaisena samalta päivältä saman lapsen perusteella molemmille vanhemmille tai vanhemmalle ja hänen puolisolleen. Näin ollen molemmat vanhemmat voisivat halutessaan tehdä osa-aikatyötä ja vuorotella lapsen hoidossa.

Osittaisena maksettavan vanhempainrahan määrästä säädettäisiin 11 luvun 13 §:ssä kuten voimassa olevassa laissa. Sen määrä olisi aina puolet 11 luvun mukaan määräytyvästä, täysimääräisenä maksettavasta vanhempainrahasta. Vaikka vanhempainraha maksettaisiin osittaisena, se ei vaikuttaisi 6 §:ssä säädettyyn vanhempainrahapäivien lukumäärään. Toisin sanoen vanhempainrahapäiviä olisi käytettävissä yhtä paljon riippumatta siitä, minkä tasoisena etuus maksettaisiin.

Ehdotettu säännös vanhempainrahan maksamisesta osittaisena poikkeaa voimassa olevasta osittaista vanhempainrahaa koskevasta säännöksestä. Voimassa olevat osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytykset ovat siinä määrin tiukat, että sitä on käytetty varsin vähän. Lisäksi säännös on toimeenpanon näkökulmasta epäselvä ja puutteellinen, sillä siinä ei huomioida esimerkiksi niitä tilanteita, kun henkilö työskentelee yhtä aikaa useassa osa-aikaisessa työsuhteessa taikka palkkatyössä ja yrittäjänä. Säännös myös asettaa työsuhteiselle työlle ja yrittäjänä tehdyille työlle erilaiset edellytykset. Ehdotetussa säännöksessä on pyritty toisaalta väljentämään edellytyksiä saada vanhempainraha osittaisena osa-aikatyön ajalta ja toisaalta säätämään edellytyksistä yhdenvertaisesti riippumatta työn tekemisen muodosta. Vanhempainrahan tarkoitus on mahdollistaa työstä poissaolo lapsen hoidon vuoksi, ja vanhempainrahan saamisen edellytyksenä on lapsen hoitaminen. Tästä syystä ehdotetussa säännöksessä säädetään päivittäiselle työajalle enimmäistuntiraja, joka on sama kaikissa tilanteissa ja joka mahdollistaa lapsen osapäiväisen hoitamisen. Koska kokoaikatyön enimmäistyöaika vaihtelee aloittain, viiden tunnin enimmäistyöaika kattaisi nykyisen osittaisen vanhempainrahan edellytyksen siitä, että työaika on enintään 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta. Yksiselitteinen tuntiraja on myös etuudensaajien sekä toimeenpanon näkökulmasta nykyistä selkeämpi ja ymmärrettävämpi. Toimeenpanossa ei myöskään enää selvitettäisi saadun palkan määrää, vaan oletuksena olisi, että jos työaika on kokoaikaista työaikaa lyhyempi, myös palkan määrä on pienempi. Voimassa olevaan osittaisen vanhempainrahan säännökseen nähden muutos olisi myös se, että vanhempainraha voitaisiin maksaa osittaisena samalta päivältä joko molemmille vanhemmille taikka vain toiselle tai ainoalle vanhemmalle. Myöskään vaatimusta osa-aikatyön työsopimuksen vähimmäispituudesta ei enää olisi, vaan vanhemman harkinnassa olisi, miltä ajalta hän haluaa vanhempainrahan maksettavaksi osittaisena. Vanhemman harkinnassa myös olisi, haluaako hän työssäoloajalta lainkaan vanhempainrahaa vai hakeeko vanhempainrahan täysimääräisenä sellaiselta ajalta, kun hän ei työskentele.

12 §. *Adoptiovanhemman vanhempainrahakausi.* Pykälä ehdotetaan kumottavaksi. Adoptiovanhemman vanhempainrahakaudesta ei säädettäisi erikseen, sillä 6 §:ssä säädetty vanhempainrahapäivien lukumäärä sekä 7 §:ssä säädetty vanhempainrahapäivien luovuttaminen koskisivat myös adoptiovanhempia. Vanhempainrahapäivien käyttämisestä säädettäisiin 8 §:ssä.

12 a §. *Vanhempain- ja isyysraha perheen sisäisessä adoptiossa.* Pykälässä säädetään adoptiovanhemman oikeudesta vanhempain- ja isyysrahaan perheen sisäisessä adoptiossa silloin, kun vanhemmalla ei ole oikeutta vanhempainpäivärahaan minkään muun säännöksen nojalla. Käytännössä pykälä on tarkoitettu tilanteeseen, jossa lapsen biologinen äiti on luovuttanut lapsen adoptioon ja lapsen biologisen isän aviopuoliso tai rekisteröity puoliso on adoptoinut alle yksi vuotiaan lapsen. Voimassa olevien säännösten mukaan lapsen äidin puolisollla on oikeus isyys- ja vanhempainrahaan riippumatta siitä, onko hän lapsen vanhempi, mutta isän puolisollla ei vastaava oikeutta ole. Pykälä ehdotetaan tarpeettomana kumottavaksi, sillä esityksen mukaan vanhempainrahaoikeus ei jatkossa olisi riippuvainen vanhemman sukupuolesta. Samat säännökset koskisivat kaikkia vanhempia.

13 §. *Äidin sairastuminen tai kuolema äitiys- tai vanhempainrahakaudella.* Pykälä ehdotetaan kumottavaksi. Pykälässä säädetään lapsen isän oikeudesta vanhempainrahaan, jos lapsen äiti

sairastuu tai kuolee äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Lisäksi pykälässä säädetään muun lapsen huollosta vastaavan henkilön oikeudesta vanhempainrahaan, jos lapsen äiti on kuollut eikä isä vastaa lapsen hoidosta. Lakiehdotuksen mukaan molemmilla vanhemmilla olisi oikeus vanhempainrahaan samoin edellytyksin. Näin myös silloin, jos jompikumpi vanhemmista kuolee. Ehdotetun 6 §:n 4 momentin mukaan, jos lapsella on vain yksi vanhempi esimerkiksi toisen vanhemman kuoleman vuoksi, olisi lapsen ainoalla vanhemmalla oikeus käyttää kaikki vanhempainrahapäivät. Lisäksi ehdotetussa 5 §:n 3 momentissa olisi säädetty tilanteesta, kun vanhempien tai toisen vanhemman kuoleman johdosta lapsen hoidosta ja huollosta vastaa joku muu henkilö. Tällöin lapsen hoidosta vastaavalla henkilöllä olisi oikeus vanhempainrahaan.

14 §. *Lapsen kuoleman tai lapsen adoptiolapseksi luovuttamisen vaikutus vanhempainpäivärahaan.* Pykälä ehdotetaan tarpeettomana kumottavaksi. Lapsen kuoleman vaikutuksesta vanhempainrahan maksamiseen säädettäisiin 8 §:n 4 momentissa. Jos lapsi syntyy kuolleena tai kuolee synnytyksen jälkeen, olisi raskaana olevalla ja synnyttävällä vanhemmalla 9 §:n mukaisesti aina oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivältä. Tämän vuoksi voimassa olevan lain mukainen äitiysrahakauden loppuun maksamista koskeva säännös ei ole tarpeen.

Voimassa olevasta 14 §:stä poiketen jatkossa ei olisi enää tarpeen säätää erikseen vanhempainrahaoikeudesta tilanteesta, kun lapsi luovutetaan adoptoitavaksi. Koska vanhempainrahan yleinen edellytys olisi lapsen hoitaminen, päättyisi biologisen vanhemman oikeus vanhempainrahaan lapsen adoptioon luovuttamisen myötä. Tämä vastaa voimassa olevaa sääntelyä. Raskaana olevalla ja synnyttävällä vanhemmalla olisi kuitenkin näissäkin tilanteissa oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivältä.

15 §. *Vanhempainpäivärahan maksamisen rajoitukset.* Pykälän 1 momentin mukaan vanhempainpäivärahaa ei makseta vakuutetulle siltä ajalta, jona hän on suorittamassa hänelle tuomittua vankeusrangaistusta vankeuslain 4 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa vankilassa lukuun ottamatta sakon muutorangaistusta. Pykälän 2 momentin mukaan äitiys- tai vanhempainrahan maksaminen päättyy uuden lapsen perusteella maksettavan vanhempainpäivärahauden alkaessa. Pykälä ehdotetaan kumottavaksi. Vankeusrangaistuksen vaikutuksesta vanhempainpäivärahaoikeuteen säädettäisiin 10 §:n 2 momentissa vastaavasti kuin voimassa olevassa pykälässä. Pykälän 2 momentin säännös olisi tarpeeton, sillä vanhempainrahaan olisi oikeus lapsen kahden vuoden ikään saakka riippumatta siitä, syntyykö vanhemmalle tänä aikana oikeus erityisraskausrahaan tai raskausrahaan uuden raskauden perusteella taikka vanhempainrahaan uuden lapsen perusteella.

11 luku Päivärahaetuuksien määrä

1 §. *Päivärahaetuuksien määrä tulojen perusteella.* Pykälässä säädetään päivärahaetuuksien määrästä. Pykälän 3 momenttia, joka koskee vanhempainpäivärahan maksamista korotettuna, ehdotetaan muutettavaksi. Voimassa olevan säännöksen mukaan vain äitiysraha maksetaan korotettuna 56 ensimmäisen arkipäivän ajalta. Momenttia muutettaisiin siten, että 40 arkipäivän raskausrahakausi sekä vanhempainrahan 16 ensimmäistä arkipäivää maksettaisiin korotettuna siten, että vanhempainpäiväraha olisi 90 prosenttia vakuutetun vuositulojen kolmassadasosasta, jos vuositulot eivät ylitä 59 444 euroa (vuoden 2020 tasossa). Tämän ylittävästä osasta raskaus- ja vanhempainrahan määrä olisi 32,5 prosenttia vuositulon kolmassadasosasta. Ehdotetun muutoksen johdosta korotettua vanhempainrahaa maksettaisiin myös lapsen isälle tai muulle vakuutetulle sekä adoptiovanhemmille. Biologisen äidin korotettu päivärahajakso olisi edelleen yhteensä 56 arkipäivää. Käytännössä tämä aika usein maksetaan työnantajalle, sillä useimmissa työehtosopimuksissa on sovittu biologisen äidin vapaan palkallisuudesta.

Vanhempainpäivärahaetuuden määrää koskeva sääntely täyttää työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset isyys- ja vanhempainvapaalta maksettavan korvauksen tasosta.

9 §. *Vanhempainpäivärahaa koskevat erityissäännökset.* Pykälän voimassa olevan 1 momentin mukaan vanhempainpäiväraha määräytyy samasta lapsesta koko vanhempainpäivärahakauden ajan saman vuositulon perusteella. Momentin sanamuotoa ehdotetaan muutettavaksi siten, että vanhempainpäiväraha määräytyisi saman lapsen perusteella myönnettävästä vanhempainpäivärahasta saman vuositulon perusteella. Momentissa ei siten enää käytettäisi termiä vanhempainpäivärahakausi, sillä ehdotetussa uudistuksessa vanhempainpäivärahat eivät muodosta vastaavanlaista yhtäjaksoista kautta kuin voimassa olevassa lainsäädännössä. Myös termi maksettu vanhempainpäiväraha korvattaisiin termillä myönnetty vanhempainpäiväraha. Asiallisesti vanhempainpäivärahan määräytyminen säilyisi ennallaan. Toisin sanoen kaikki saman lapsen perusteella myönnettävät vanhempainpäivärahat määräytyisivät sen vuositulon perusteella, jonka perusteella ensimmäinen myönnetty vanhempainpäiväraha on määräytynyt. Synnyttävän vanhemman kohdalla tämä yleensä tarkoittaa raskausrahaa ja muiden vanhempien kohdalla vanhempainrahaa.

11 §. *Ansiotyössä ja omassa työssä olon vaikutus vanhempainpäivärahan määrään sekä isyyserahan määrä eräissä tilanteissa.* Pykälän 1 momentissa säädetään äitiys- ja vanhempainrahan maksamisesta vähimmäismääräisenä ansiotyössä ja omassa työssä oloajalta. Samoin pykälän 1 momentin mukaan äitiys- ja vanhempainraha maksetaan vähimmäismääräisenä, jos vanhempi opiskelee päätoimisesti ja saa opintotukilain mukaista opintorahaa. Pykälän 2 momentin mukaan isyyseraha maksetaan vähimmäismääräisenä varusmiespalveluksessa vakinaisessa väessä, aseettomana, reserviläisenä tai nostoväkeen kuuluvana puolustusvoimien palveluksessa taikka siviilipalvelusmiehenä olevalle sekä opintotukilain mukaista opintorahaa saavalle.

Pykälä ehdotetaan kumottavaksi. Ehdotetun 9 luvun 10 §:n 1 momentin mukaan vanhempainpäivärahaan olisi oikeus vain, jos vanhempi ei samaan aikaan ole ansiotyössä tai omassa työssä. Eesityksen mukaan päätoiminen opiskelu opintorahaa ja vanhempainpäivärahaa saaden olisi jatkossa mahdollista, jos molempien etuuksien edellytykset täyttyvät ja opinnot ovat sen luonteisia, että niitä on mahdollista suorittaa lapsen hoidon ohessa. Vanhempainrahan edellytys on lapsen hoitaminen siten kuin 9 luvun 5 §:n 1 momentissa on tarkoitettu eikä vanhempainrahan ajalta olisi oikeutta käyttää kunnallisia varhaiskasvatuspalveluita. Näin ollen henkilön olisi mahdollista esimerkiksi hoitaa lasta päivän ajan ja suorittaa opintoja iltaisin. Mahdollista olisi myös opiskella muutamana päivänä viikossa kokopäiväisesti ja hoitaa lasta muina päivinä. Tällöin vanhempainraha maksettaisiin täysimääräisenä niiltä päiviltä, kun henkilö hoitaa lasta.

Myös 2 momentin tilanteissa edellytetään lapsen hoitamista vanhempainrahan saamiseksi. Näin ollen esimerkiksi varusmiespalveluksessa olevan tulee saada lapsen hoitamiseksi vapautus palveluksesta. Voimassa olevan asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaan varusmiespalveluksessa ja kertausharjoituksessa olevalla on oikeus oman lapsen syntymän yhteydessä pidettävään 12 päivän isyysvapaaseen.

12 §. *Vanhempainpäivärahan maksaminen vähimmäismääräisenä muun etuuden ajalta.* Pykälässä säädetään vanhempainpäivärahan maksamisesta vähimmäismääräisenä muun etuuden ajalta. Pykälä ehdotetaan kumottavaksi ja 12 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 9 a §, jossa säädettäisiin vanhempainpäivärahan suhteesta eräisiin muihin etuuksiin.

12 luku Päivärahaetuuden suhde muihin etuuksiin

9 a §. *Vanhempainpäivärahan suhde eräisiin muihin etuuksiin.* Säännös on uusi. Sillä korvataisiin voimassa olevan lain 11 luvun 12 §, jossa säädetään vanhempainpäivärahan maksamisesta vähimmäismääräisenä muun etuuden ajalta. Uusi 9 a § ehdotetaan lisättäväksi 12 lukuun, sillä 12 luvussa säädetään myös sairauspäivärahan ja erityishoitorahan suhteesta muihin etuuksiin. Voimassa olevan 11 luvun 12 §:n mukaan vanhempainpäiväraha maksetaan vähimmäismääräisenä silloin, kun henkilö saa samalta ajalta pykälässä mainittua etuutta. Uuden säännöksen mukaan samalta ajalta ei voisi saada sekä muuta etuutta että vähimmäismääräistä vanhempainpäivärahaa, vaan muu etuus vähennettäisiin myönnettäväksi tulevasta vanhempainpäivärahasta.

Lähtökohtaisesti henkilön ansionmenetystä ei ole perusteltua korvata samalta ajalta kahdella eri etuudella. Jos henkilö on saanut muuta etuutta jo ennen vanhempainpäivärahan alkua ja muun etuuden maksu jatkuu edelleen lapsen hoidon ajalla, hänelle ei synny ansionmenetystä tältä osin. Ehdotettu muutos vastaa 2 §:n mukaista menettelyä silloin, kun henkilö saa saman työkyvyttömyyden perusteella sairauspäivärahaa ja muuta etuutta. Tällöin muu etuus vähennetään sairauspäivärahasta. Voimassa olevan 9 §:n mukaan myös erityishoitorahasta vähennetään samalta ajalta maksettava muu etuus. Ehdotetulla muutoksella yhdenmukaistettaisiin eri päivärahaetuksia koskevia säännöksiä.

Pykälän mukaan henkilölle myönnettävästä vanhempainpäivärahasta vähennettäisiin hänelle samalta ajalta myönnetty kansaneläkelain tai työeläkelakien mukainen vanhuuseläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke ja varhennettu vanhuuseläke, kansaneläkelain 12 §:n 1 momentin tai työeläkelakien mukainen täysi työkyvyttömyyseläke ja työuraeläke, takuueläkkeestä annetun lain (703/2010) mukainen takuueläke sekä Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukainen kuntoutusraha tai työeläkelakien mukainen täysimääräinen kuntoutusraha. Samoin vähennettäisiin liikennevakuutuslain (460/2016), työtapaturma- ja ammattitautilain (454/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairaudesta korvaamisesta annetun lain (1521/2016), tapaturman ja palvelussairaudesta korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016), opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta annetun lain (460/2015) ja urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain (276/2009) perusteella myönnetty täysi tapaturmaeläke, päiväraha ja kuntoutusraha. Lisäksi vähennettäisiin kansanedustajan eläkkeestä ja sopeutumisrahasta annetun lain mukainen sopeutumiseläke ja sopeutumisraha (329/1967).

Vähennettävät etuudet olisivat takuueläkettä lukuun ottamatta vastaavat kuin voimassa olevan lain mukaiset etuudet, joiden ajalta vanhempainpäiväraha maksetaan vähimmäismääräisenä. Etuusluetteloon ehdotetaan lisättäväksi takuueläke, joka on rinnastettavissa muihin eläkkeisiin. Takuueläke tulisi vähennettäväksi riippumatta siitä, millä perusteella sitä maksetaan. Pykälän 1 momentin 2 kohdasta poiketen takuueläke vähennettäisiin näin ollen myös silloin, kun sitä maksetaan kansaneläkelain 12 §:n 4 momentin mukaisen eläkkeen saajalle. Vähentäminen tarkoittaisi käytännössä sitä, että mikäli muu etuus olisi myönnettävää vanhempainpäivärahaa suurempi, ei vanhempainpäiväraha jäisi maksuun. Jos taas muu etuus olisi pienempi kuin vanhempainpäiväraha, maksettaisiin erotus henkilölle itselleen. Kaikissa tilanteissa maksettavaksi jäisi siten vähintään vähimmäismääräistä vanhempainpäivärahaa vastaava rahamäärä.

Ehdotetussa pykälän 1 momentissa mainitut etuudet ovat vanhuuseläkkeitä lukuun ottamatta sellaisia etuuksia, jotka huomioidaan päivärahaetuuden perusteeksi tulevassa vuositulossa 11 luvun 5 ja 6 §:n mukaisesti. Muu etuus vaikuttaa siten päivärahaetuuden määrän laskennassa. Muita kuin täysiiä työkyvyttömyyseläkeitä tai muun kuin täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavia ansionmenetykskorvauksia ei voimassa olevan 11 luvun 5 §:n 2 momentin ja 6 §:n 5 momentin mukaisesti huomioida vanhempainpäivärahan perusteena olevassa vuositulossa, jos

etuuden maksu jatkuu vanhempainpäivärahan kanssa samaan aikaan. Näin ollen, jos henkilö on saanut esimerkiksi osatyökyvyttömyyseläkettä ja palkkaa, huomioidaan vuositulossa vain palkkatulo ja vanhempainpäiväraha korvaa ansiomenetystä palkkatulon osalta. Tästä syystä muita kuin täysiä eläkkeitä ja korvauksia ei ole perusteltua vähentää samalta ajalta maksettavasta vanhempainpäivärahasta. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi 2 momentti, jossa säädettäisiin asiasta. Säännös vastaa voimassa olevaa sääntelyä sairauspäivärahan ja erityishoitorahan osalta 12 luvun 4 §:n 2 momentissa ja 9 §:n 3 momentissa.

12 §. *Muun etuuden vähentäminen sairauspäivärahasta, vanhempainpäivärahasta ja erityishoitorahasta.* Pykälässä säädetään siitä, miten samalta ajalta kuukausittain maksettava muun lain mukainen etuus vähennetään sairauspäivärahasta tai erityishoitorahasta. Pykälää esitetään muutettavaksi siten, että se koskisi myös vanhempainpäivärahaa vähennettäessä ehdotetun 12 luvun 9 a § §:n mukaisia kuukausittain maksettavia etuuksia. Vähennys tehtäisiin siten, että päivärahaetuudesta vähennetään arkipäivää kohti muun etuuden kuukausimäärän kahdeskymmenesviidesosa. Pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan sisältöä.

14 luku Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

1 §. *Oikeus vuosilomakustannuskorvaukseen.* Pykälässä säädetään työnantajan oikeudesta saada korvausta työntekijälle erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvista kustannuksista. Pykälän 1 momentin sanamuotoa ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan työ sopimuslakiin ehdotettuja terminologisia muutoksia. Asiallisia muutoksia vuosilomakustannuskorvausoikeuteen ei tulisi, vaan korvausta maksettaisiin työntekijälle erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan aikana kertyneistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvista kustannuksista. Lisäksi 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi voimassa olevaan 2 momenttiin sisältyvä säännös siitä, että korvausta maksetaan myös niistä työntekijälle kertyneistä vuosilomapäivistä, jotka työntekijä on säästänyt vuosilomalain (162/2005) 27 §:n mukaisesti pidettäväksi myöhemmin säästövapaana. Muutos olisi myös tältä osin tekninen.

2 §. *Vuosilomakustannuskorvauksen maksaminen.* Pykälän mukaan korvaus maksetaan jälkikäteen vanhempainpäivärahakausien päätyttyä. Käytännössä korvaus on siten maksettu äidin työnantajalle yhtäjaksoisen äitiys- ja vanhempainrahakauden päätyttyä, jos äiti on käyttänyt sekä äitiys- että vanhempainrahajakson. Isän työnantajalle korvaus on voitu maksaa yksittäisen isyysrahajakson jälkeen, jos tiedossa ei ole ollut, aikooko isä myöhemmin, ennen lapsen kahden vuoden ikää, käyttää lisää isyysrajajaksoja. Lakiehdotuksen mukaan jatkossa molempien vanhempien on mahdollista käyttää vanhempainrahaa joustavasti siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta eikä nykyistä vastaavaa yhtäjaksoista vanhempainpäivärahakautta enää ole. Jatkossa vuosilomakustannuskorvaus voitaisiin maksaa työnantajalle hakemuksen mukaisesti myös yksittäisiltä vanhempainpäivärahajaksoilta, jos korvauksen edellytykset täyttyvät. Tästä syystä 2 § ehdotetaan kumottavaksi. Pykälään sisältyvä säännös korvauksen maksamisesta säästövapaaseen siirretyistä vuosilomapäivistä ehdotetaan siirrettäväksi 1 §:ään.

4 §. *Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista.* Pykälässä säädetään naispuolisen työntekijän työnantajalle maksettavasta 2 500 euron korvauksesta vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Pykälään ei ehdoteta asiallisia muutoksia. Korvauksen saamisen edellytykset säilyisivät ennallaan. Vanhempainpäivärahoihin esitetyistä muutoksista johtuen termit äitiysraha ja äitiysrahakausi ehdotetaan korvattavaksi raskausrahalla ja raskausrahakaudella ja adoptioäidin vanhempainraha ja vanhempainrahakausi adoptiovanhemman vanhempainrahalla ja vanhempainrahajaksolla.

4 §. *Päivärahaetuksien hakemista koskevat määräajat.* Pykälässä säädetään eri päivärahaetuksien hakuajoista. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi vanhempainpäivärahojen hakemisen määräaikojen osalta. Momentin 1 kohta, joka koskee sairauspäivärahan, osasairauspäivärahan, tartuntatautipäivärahan ja luovutuspäivärahan hakemista, säilyisi ennallaan.

Momentin 2—6 kohdat koskevat erityisäitiysrahan, äitiysrahan, vanhempainrahan, isyysrahan ja adoptiovanhemman vanhempainrahan hakuaikoja. Osassa vanhempainpäivärahoja on etukäteinen hakuaika, osassa taas hakeminen on mahdollista myös jälkikäteen. Toimeenpanon ja etuuden hakijoiden näkökulmasta erilaiset vanhempainpäivärahojen hakemisen määräajat ovat vaikeasti ymmärrettäviä ja muistettavia ja ovat monimutkaistaneet entisestään järjestelmää. Hakuaikoja ehdotetaan yksinkertaistettavaksi ja selkeytettäväksi ottaen huomioon myös uudistuksen tavoitteen järjestelmän joustavuudesta. Kaikille vanhempainpäivärahoille esitetään säädettäväksi sama hakuaika. Momentin 3 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että vanhempainpäivärahaa tulisi hakea kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada. Muutoksen vuoksi 2 kohdan hakuaika koskisi jatkossa vain erityishoitorahaa ja 4—6 kohdat poistettaisiin kokonaan. Vanhempainpäivärahan hakeminen etukäteen olisi edelleen mahdollista, mutta hakuajan pidentäminen nykyiseen äitiys- ja vanhempainrahan hakuaikaan verrattuna toisi hakijoille enemmän joustoa ja vähentäisi myöhässä saapuneiden hakemusten määrää. Nykyiseen erityisäitiysrahan ja isyysrahan hakuaikaan verrattuna esitetty hakuaika on lyhyempi. Hakuaikaa voidaan kuitenkin pitää kohtuullisen pitkänä ottaen huomioon sen, että kyse on ansionmenetystä korvaavasta etuudesta, jolloin tarve etuuden hakemiselle on ajankohdainen heti ansiotulojen jäädessä saamatta. Lisäksi 7 §:n säännös siitä, että etuus voidaan myöntää kokonaan tai osittain, vaikka sitä ei olisi haettu säädetyssä määräajassa, jos korvauksen tai etuuden epäminen myöhästymisen vuoksi olisi kohtuutonta, säilyisi ennallaan.

6 §. *Vuosilomakustannuskorvauksen ja vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen hakeminen.* Pykälässä säädetään vuosilomakustannuskorvauksen ja vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen hakuajasta. Voimassa olevan säännöksen mukaan korvauksia on haettava kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahaikauden päättymisestä. Käytännössä vanhempainpäivärahaikaus voi päättyä tilanteesta riippuen vanhempainrahaikauden päättymiseen tai viimeisimmän isyysrahaikauden päättymiseen.

Vanhempainpäivärahoihin ehdotettujen muutosten johdosta vanhempainpäivärahat eivät enää jatkossa välttämättä muodosta yhtäjaksoista kautta, sillä vanhempainrahaa olisi mahdollista käyttää haluaminaan ajankohtina ja jaksoina lapsen kahden vuoden ikään saakka. Voimassa olevan säännöksen kaltainen säännös hakuajan sitomisesta viimeisimmän pidetyn vanhempainrahaikauden päättymiseen ei olisi työnantajan näkökulmasta selkeä, sillä työnantajalla ei välttämättä ole tiedossa, milloin työntekijä on käyttänyt vanhempainrahaa. Korvausten hakuaikaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että vuosilomakustannuskorvausta tulisi hakea kahden vuoden kuluessa sen kalenterikuukauden alkamisesta, jolta korvausta haetaan. Korvausta vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista olisi haettava kahden vuoden kuluessa korvaukseen oikeuttavan raskausrahaikauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahaikauden alkamisesta. Näin ollen korvauksissa säilyisi pitkä takautuva hakuaika, mikä mahdollistaisi vuosilomakustannuskorvauksen hakemisen yhdellä hakemuksella kaikilta korvaukseen oikeuttavilta kalenterikuukausilta. Selkeyden vuoksi sekä vuosilomakustannuskorvaukseen että vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavaan korvaukseen ehdotetaan jatkosakin säädettäväksi yhtäläinen, kahden vuoden hakuaika. Työnantaja voisi halutessaan hakea

molemmat korvaukset samaan aikaan, mutta myös eri aikaan hakeminen olisi jatkossakin mahdollista.

20 §. Ilmoitukset olosuhteiden muutoksista. Pykälässä säädetään erilaisista päivärahaetuuden saamiseen liittyvistä olosuhdemuutoksista, joista etuuden saaja on velvollinen ilmoittamaan Kansaneläkelaitokselle. Pykälän 1 momentin 2 kohta, joka koskee äitiysrahan maksamista vanhempainrahana isälle äidin sairastumisen tai kuoleman johdosta, ehdotetaan 9 lukuun ehdotettujen muutosten vuoksi tarpeettomana kumottavaksi. Uudeksi 2 kohdaksi ehdotetaan ilmoitusvelvollisuutta tilanteessa, kun vanhempainpäivärahan saaja jää vuosilomalle tai hänellä on muu palkallinen vapaapäivä myönnetyllä vanhempainpäivärahasajalla. Ehdotetun 9 luvun 10 §:n 1 momentin mukaan tällaisissa tilanteissa ei olisi oikeutta vanhempainpäivärahaan. Pykälän 1 momentin 5 kohdassa säädetään ilmoitusvelvollisuudesta silloin, kun vakuutettu on suorittamassa hänelle tuomittua vankeusrangaistusta. Viittaus 9 luvussa olevaan säännökseen ehdotetaan muutettavaksi 9 luvun 10 §:n 2 momentiksi. Muutos on tekninen.

Pykälän 2 momentissa säädetään sosiaalihuoltolain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetun kunnan toimielimen velvollisuudesta ilmoittaa Kansaneläkelaitokselle, jos lapsi on otettu lastensuojelulain nojalla huostaan, päätetty sijoittaa kiireellisesti perhehoitoon tai laitoshuoltoon tai järjestää muulla tavoin hänen tarvitsemansa hoito ja huolto, eikä vanhempi osallistu lapsen hoitoon. Säännöksen sanamuotoa ehdotetaan muutettavaksi siten, että ilmoitusvelvollisuus koskee tilanteita, kun vanhempi ei hoida lasta. Vaikka 9 luvussa ei enää erikseen säädettäisi siitä, että vanhempainrahaan ei ole oikeutta, jos lapsi on otettu lastensuojelulain nojalla huostaan tai päätetty sijoittaa kiireellisesti, vaan oikeus vanhempainrahaan ratkaistaisiin sen perusteella, hoitaako vanhempi edelleen lasta, säilyisi kunnalla jatkossakin ilmoitusvelvollisuus momentissa mainituissa tilanteissa. Tällä pyritään turvaamaan tiedon välittyminen Kansaneläkelaitokselle etuuden virheellisen maksun estämiseksi ja liikamaksujen välttämiseksi.

17 luku Muutoksenhaku

3 a §. Asian uudelleen ratkaiseminen muun etuuden tai korvauksen myöntämisen johdosta. Säännös koskee asian uudelleen ratkaisemista silloin, kun päivärahaetuuden saajalle on päätöksen antamisen jälkeen takautuvasti myönnetty pykälässä mainittu etuus. Pykälään ehdotetaan tehtäväksi vanhempainpäivärahasäännösten muutoksista aiheutuvat muutokset. Pykälän 1 momentista poistettaisiin viittaus 11 luvun 11 ja 12 §:ään, jotka ehdotetaan kumottaviksi. Momenttiin lisättäisiin viittaus 12 luvun uuteen 9 a §:ään, joka koskee vanhempainpäivärahan suhdetta eräisiin muihin etuuksiin. Pykälän 2 momentista poistettaisiin viittaus 9 luvun 15 §:n 2 momenttiin, joka niin ikään kumottaisiin.

8.2 Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta

3 §. Oikeus kotihoidon tukeen. Voimassaolevassa lain 3 §:ssä säädetään oikeudesta kotihoidon ja yksityisen hoidon tukeen. Pykälä ehdotetaan muutettavaksi kokonaisuudessaan siten, että siinä säädettäisiin ainoastaan oikeudesta kotihoidon tukeen. Oikeudesta yksityisen hoidon tukeen ehdotetaan säädettäväksi uudessa 3 b §:ssä. Tästä syystä myös pykälän otsikko ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan uutta sisältöä siten, että siitä poistetaan viittaus yksityisen hoidon tukeen.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin kotihoidon tuen saamisen edellytyksistä. Voimassaolevaa sääntelyä vastaavasti kotihoidon tuen edellytyksenä olisi, että lapsi olisi oikeutettu varhaiskasvatustilain (540/2018) 12 §:n mukaiseen kunnalliseen varhaiskasvatukseen, mutta perhe ei käytä

tätä oikeutta, sekä, että perheessä olisi alle kolmivuotias lapsi, josta olisi oikeus kotihoidon tukeen. Lisäksi edellytyksenä olisi edelleen lapsen tosiasiallinen Suomessa asuminen siten kuin voimassa olevassa 3 §:ssä säädetään.

Vanhempainpäivärahajärjestelmään esitettyjen muutosten myötä jatkossa ei enää olisi nykyisenlaista, yhtäjaksoisesti pidettävää vanhempainrahakautta, jonka jälkeen alkaa oikeus kotihoidon tukeen. Tämä edellyttää säätämistä siitä, mistä lukien perheellä on oikeus saada kotihoidon tukea. Vanhempainpäivärahajärjestelmään esitettyjen joustojen johdosta pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi uudeltaisesta oikeudesta kotihoidon tukeen tilanteessa, jossa lapsella ei ole oikeutta varhaiskasvatukseen. Momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että oikeus kotihoidon tukeen voisi syntyä jatkossa myös lapsesta, joka ei ole saavuttanut varhaiskasvatustilain 12 §:ssä tarkoitettua varhaiskasvatukseen oikeuttavaa ikää, jos muut lain 1 momentissa säädetyt edellytykset täyttyvät, ja lapsen syntymästä on kulunut yhteensä 160 sairausvakuutuslain 1 luvun 4 §:n 5 kohdassa tarkoitettua arkipäivää.

Tarve kotihoidon tuen käyttämiselle saattaisi syntyä esimerkiksi tilanteessa, jossa toinen vanhempi on käyttänyt yhtäjaksoisesti kaikki vanhempainpäivärahajärjestelmässä omaan kiintiöönsä kuuluvat päivärahapäivät, ja toinen vanhempi aikoo käyttää hänelle kuuluvat päivärahapäivät vasta myöhemmin. Mainitussa tilanteessa perheeseen syntynyt lapsi olisi vielä iältään niin nuori, ettei hän olisi ehtinyt saavuttaa varhaiskasvatustilain 12 §:ään ehdotetun sääntelyn tarkoittamalla tavalla alinta varhaiskasvatukseen oikeuttavaa ikää.

Ratkaisevaa lastenhoidon tukien myöntämisen ja maksamisen kannalta päivärahakauden kulumisen sijaan olisi jatkossa se, milloin vanhempainpäivärahaa maksetaan. Tästä syystä pykälään ehdotetaan otettavaksi 3 momentti, jossa säädettäisiin siitä, että kotihoidon tukea ei makseta lapsesta, josta maksetaan samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa tai sairausvakuutuslain 12 luvun 10 §:ssä tarkoitettua ulkomaista etuutta.

Pykälään ehdotetaan otettavaksi myös 4 momentti, jossa säädettäisiin oikeudesta kotihoidon tukeen adoptiotilanteissa. Säännös vastaisi sisällöltään voimassaolevan 3 §:n 2 momenttia, kuitenkin vanhempainpäivärahajärjestelmään ehdotetut joustoelementit huomioiden. Säännös koskisi sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 2 momentissa mainittuja adoptioita, eli perheen ulkopuolisia adoptioita. Tällöin oikeus kotihoidon tukeen jatkuisi siihen saakka, kunnes adoptiolapsen hoitoonottoajankohdasta on kulunut kaksi vuotta.

3 b §. *Oikeus yksityisen hoidon tukeen.* Pykälä on uusi. Sisällöltään se vastaisi nykyiseen 3 §:n 1 momentin sääntelyä yksityisen hoidon tuesta. Vanhempainpäivärahajärjestelmään esitettyjen joustojen johdosta pykälään ehdotetaan otettavaksi 2 momentti, jossa säädettäisiin siitä, että vanhempainpäivärahoja tai sairausvakuutuslain 12 luvun 10 §:ssä tarkoitettua ulkomaista etuutta maksettaessa ei oikeutta yksityisen hoidon tukeen samasta lapsesta ole.

4 §. *Hoitoraha.* Pykälässä säädetään kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen hoitorahojen tasoista ja määristä sekä hoitorahan maksamisen yhteensovittamisesta äitiys-, erityisäitiys- ja vanhempainrahan, osittaisen vanhempainrahan tai isyysrahan kanssa.

Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus uuteen yksityisen hoidon tukioikeutta koskevaan 3 b §:ään.

Pykälän 5 momentin sanamuotoja ehdotetaan muutettaviksi vastaamaan sairausvakuutuslakiin ehdotettuja termejä. Lisäksi voimassa olevaan säännökseen sisältyvät virheelliset viittaukset sairausvakuutuslain 11 luvun 7 tai 11 §:iin ehdotetaan oikaistaviksi viittauksella voimassaole-

vaan sairausvakuutuslain 11 luvun 10 §:ään, jossa säädetään vanhempainpäivärahan vähimmäismäärästä. Lisäksi momenttiin ehdotetaan tehtäväksi uuden vanhempainpäivärahajärjestelmän joustoista aiheutuvat muutokset. Ratkaisevaa olisi vanhempainpäivärahakauden kulumisen sijasta jatkossa se, milloin päivärahaa maksetaan. Siten momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös siitä, että kun vanhemmalle maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa tai vastaavaa ulkomaan etuutta, maksetaan kotihoidon tuen hoitorahaan oikeuttavista lapsista kotihoidon tuen hoitorahana hoitorahojen yhteismäärän ja vanhempainpäivärahan erotus. Tilanteissa, joissa lapsesta ei olisi lainkaan oikeutta vanhempainpäivärahaan, maksettaisiin kotihoidon tuen hoitorahana lapsen syntymästä laskettuna 160 arkipäivän ajan perheen hoitorahaan oikeuttavista lapsista hoitorahojen ja sairausvakuutuslain 11 luvun 10 §:n mukaisen vanhempainpäivärahan vähimmäismäärän erotus.

Pykälän 6 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi uuden vanhempainpäivärahajärjestelmän joustoista aiheutuvat muutokset. Momentissa ehdotetaan säilytettäväksi voimassaolevaa säännöstä sisällöllisesti vastaava sääntely niin, että ratkaisevaa olisi vanhempainpäivärahakauden kulumisen sijasta jatkossa se, milloin päivärahaa maksetaan. Siten ehdotetaan säädettäväksi, että päättäessä perheen muun kuin sen lapsen kotihoidon tuen hoitorahasta, josta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa, katsottaisiin perheessä olevan kotihoidon tukeen oikeuttava alle kolmevuotias lapsi.

6 §. Hoitolisän määräytyminen. Pykälässä säädetään kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen hoitolisien perusteena olevista tuloista. Pykälän 2 ja 3 momentteihin ehdotetaan tehtäväksi sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännöksiin ehdotetuista muutoksista johtuvat tekniset muutokset.

8 §. Toimeenpano. Pykälässä säädetään lasten hoidon tukien toimeenpanosta. Pykälään ehdotetaan tehtäväksi vanhempainpäivärahajärjestelmän termistön muutoksista johtuvat tekniset muutokset.

13 §. Osittainen hoitoraha. Pykälässä säädetään oikeudesta osittaiseen hoitorahaan. Pykälän 5 momentti ehdotetaan muutettavaksi sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännöksiin ehdotetuista terminologisista muutoksista johtuen siten, että momentin 1 kohta säilyisi ennallaan, mutta sen 2 ja 3 kohdat yhdistettäisiin uudeksi 2 kohdaksi. Uudessa 2 kohdassa käytettäisiin yleiskäsitettä vanhempainpäiväraha. Osittaisen hoitorahan poissulkevasta joustavasta hoitorahasta, josta säädetään voimassaolevan momentin 4 kohdassa, säädettäisiin uudistuksen jälkeen momentin 3 kohdassa.

13 a §. Joustava hoitoraha. Pykälässä säädetään oikeudesta joustavaan hoitorahaan. Pykälän 4 momentti ehdotetaan muutettavaksi sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännöksiin ehdotetuista terminologisista muutoksista johtuen. Momentin 1 kohta säilyisi ennallaan, mutta sen 2 ja 3 kohdat yhdistettäisiin uudeksi 2 kohdaksi. Uudessa 2 kohdassa käytettäisiin yleiskäsitettä vanhempainpäiväraha.

14 §. Hakeminen. Myöntäminen. Pykälässä säädetään lastenhoidon tukien hakemisesta ja myöntämisestä. Pykälän 1 momentti ehdotetaan muutettavaksi siten, että siinä viitattaisiin ainoastaan Kansaneläkelaitokseen laitoksen paikallistoimistojen sijasta. Pykälän 2 momentti säilyisi ennallaan.

Pykälän 3 momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännöksiin ehdotetuista muutoksista johtuen. Sanamuodon täsmennyksellä pyritään myös yhdenmukaistamaan ratkaisukäytäntöä. Momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että tuki myönnetään vähintään kuukauden pituiselle ajalle, täsmentäen sääntelyä siten, että edellytyksenä olisi

jatkossa kyseisen vähimmäisajan yhtäjaksoisuus. Uusi sanamuoto vastaisi lain alkuperäistä tarkoitusta.

Voimassa olevaan säännökseen perustuva soveltamiskäytäntö ei ole ollut täysin yhdenmukaista. Näin ollen ehdotettu sanamuodon tarkennus tiukentaisi joissain tilanteissa kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen myöntämiskäytäntöä. Muutos olisi kuitenkin tarpeen, sillä ehdotettu uusi, erittäin joustava vanhempainpäivärahaajärjestelmä toisi mukanaan haastavia etuuksien yhteensovitustilanteita. Toisin kuin vanhempainpäivärahat, lasten hoidon tuet eivät ole päiväkohtaisia etuuksia, joten niitä ei ole tarkoitettu maksettavaksi hyvin lyhyiltä jaksoilta, tai jopa yksittäisiltä päiviltä. Lisäksi kotihoidon ja yksityisen hoidon tukien tarkoituksena on tuoda vaihtoehto kunnalliselle varhaiskasvatukselle. Varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain (1503/2016) mukaan myös asiakasmaksut määräytyvät kuukausikohtaisesti.

Oikeutta tukeen ei siten olisi, jos yhtäjaksoinen myöntöaika jäisi alle kuukauden mittaiseksi esimerkiksi siitä syystä, että jompikumpi vanhemmista käyttää samasta lapsesta vanhempainrahopäiviä. Poikkeuksena olisi 4 §:n 5 momentin mukainen tilanne, jossa toisen vanhemman vanhempainpäiväraha yhteensovitetaan kotihoidon tuen kanssa, ja toinen vanhempi käyttää samaan aikaan niitä vanhempainpäivärahopäiviään, joita hän sairausvakuutuslain mukaisesti voi käyttää toisen vanhemman kanssa yhtä aikaa.

Vanhempien vuorottelu lastenhoidon tuilla, sekä vuorottelu nostaen vanhempainrahaa ja kotihoidon tukea, olisi mahdollista jatkossakin silloin, kun tukijakso olisi yhteensä vähintään kuukauden pituinen.

17 §. Maksaminen. Pykälässä säädetään tuen maksamisen alkamisesta ja päättymisestä sekä tilanteista, joissa lastenhoidon tukea voidaan maksaa yksittäisiltä päiviltä. Pykälän 1 momentin sanamuotoa ehdotetaan selkeytettäväksi. Uuden sääntelyn mukaisesti tukea maksettaisiin tuen saamisen edellytysten täytyttyä.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi teknisluontoinen viittaus uuteen 3 b §:ään, jossa säädettäisiin yksityisen hoidon tuesta. Pykälän 3 momentti säilyisi ennallaan.

Pykälän 4 momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi sanamuodoltaan siten, että siinä säädettäisiin, miten tuen määrä lasketaan silloin, kun oikeus tukeen alkaa tai päättyy kesken kalenterikuukauden. Voimassaolevan sääntelyn mukaisesti maksettaisiin edelleen 1/25 tuen määrästä jokaiselta sellaiselta arkipäivältä, jolta perhe on oikeutettu tukeen.

8.3 Varhaiskasvatustilaki

12 §. Oikeus varhaiskasvatukseen. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen alkaisi sen kalenterikuukauden alusta alkaen, jona lapsi täyttää yhdeksän kuukautta. Aiemmin oikeus on alkanut sairausvakuutuslaissa tarkoitettujen vanhempainrahopäivien käyttämisen jälkeen, jolloin lapsi on ollut noin 9 kuukauden ikäinen. Koska vanhempainrahan käyttöä halutaan joustavoittaa, ja sen pitäminen jatkuisi siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta, ei varhaiskasvatuksen aloittamista enää voida sitoa siihen, että vanhempainrahopäivät on käytetty. Jatkossa osa vanhempainrahopäivistä voisi olla käyttämättä, kun lapsi aloittaa varhaiskasvatuksessa. Siksi ehdotetaan nykyistä vastaavasti säädettäväksi, että varhaiskasvatusta ei kuitenkaan ole järjestettävä ajalta, jolta lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa eli lasta hoidetaan kotona. Nykytilaan nähden uutena säädettäisiin, että varhaiskasvatusta olisi kuitenkin järjestettävä ajalta, jolta vanhempainraha maksetaan osittaisena osa-aikatyön vuoksi. Sinä aikana, kun lapsen huoltaja on osa-aikatyössä, olisi järjestettävä varhaiskasvatusta.

15 §. *Varhaiskasvatuspaikan säilyminen vanhempainrahajakson aikana.* Pykälän otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi siten, että pykälä koskee täsmällisemmin oikeutta varhaiskasvatuspaikan säilymiseen aikana, jona lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa. Paikka voisi säilyä myös muissa tilanteissa, kuten pidemmän loman aikana, sen mukaan, miten perhe ja varhaiskasvatuksen järjestäjä asiasta sopivat. Edelleen lapsilla voisi olla myös yksittäisiä vapaapäiviä tai säännöllisiä toistuvia vapaapäiviä. Lakisääteinen paikan säilyminen pidemmän poissaolon ajalta olisi kuitenkin taattu vain vanhempainvapaista johtuvalle poissaololle.

Pykälään ehdotetaan tehtäväksi uusi momenttijako. Nykyisen pykälän pohjalta muodostettaisiin uusi 1 momentti, jonka mukaan oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyisi, vaikka lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta sinä aikana, jona lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa, mikäli poissaolo kestää yhtäjaksoisesti enintään 13 viikkoa. Aikamääre on muodostettu 79 päivärahopäivän mukaisesti, joka saadaan, kun kullekin vanhemmalle tarkoitettua 160 päivää on vähennetty sille vanhemmalle luovutettavissa oleva osuus 63 päivää sekä 18 päivää, jotka vanhemmat voivat käyttää samanaikaisesti lapsen syntymän yhteydessä. Tämä 79 päivärahopäivää on siis osuus, jota ei voida luovuttaa toiselle vanhemmalle. Nykyisin on taattu varhaiskasvatuspaikan säilyminen isyysrahajakson aikana, joka on voinut kestää yhtäjaksoisesti enintään 54 päivärahopäivää eli noin yhdeksän viikkoa. Pykälässä tarkoitettua poissaolon aikana lapsen hoidosta olisi maksettava vanhempainrahaa, mutta on mahdollista, että poissaolon ajalla perheelle maksetaan myös jotakin toista etuuslajia, kuten joustavaa hoitorahaa. Lapsen poissaolon aika laskettaisiin varhaiskasvatuksesta poissaolon mukaan eikä varhaiskasvatuksen järjestäjän tarvitsisi seurata perheiden vanhempainrahapäivien käyttöä.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, joka koskisi 1 momentin mukaisista poissaoloista ilmoittamista ja joka muodostaisi edellytykset asiakasmaksulakiin ehdotetuille maksutomille poissaoloille. Yli 5 päivää kestävästä poissaolosta olisi ilmoitettava päiväkotiin tai perhepäiväkotiin viimeistään yhtä kuukautta ennen sen suunniteltua aloittamispäivää. Nämä olisivat niin sanottuja pitkiä poissaoloja, joista varhaiskasvatuksen järjestäjän tulisi saada tieto kuukautta aiemmin, jotta henkilöstön työvuorot ehditään mitoittaa oikein. Pitkät poissaolot voisivat olla kertaluonteisia tai toistuvia. Pitkien poissaolojen enimmäismäärää rajaisi 1 momentin mukainen 13 viikon raja. Toistuvasta 1—5 päivää kestävästä poissaolosta olisi puolestaan ilmoitettava yksi viikko ennen ensimmäisen poissaolon suunniteltua aloittamispäivää. Koska kyseessä olisi jatkuva ja säännöllinen käytäntö, eli lapsi olisi poissa esimerkiksi joka perjantai, riittäisi ilmoittaminen viikkoa ennen ensimmäistä poissaoloa. Säännölliset poissaolot mahdollistaisivat varhaiskasvatuksen suunnitelmallisen toteuttamisen niin lapselle, lapsiryhmälle kuin henkilöstölle. Kertaluonteisesta enintään 5 päivää kestävästä poissaolosta ei olisi ilmoitusvelvollisuutta ja näin ollen ne eivät myöskään voisi olla asiakasmaksulaissa tarkoitettulla tavalla maksuttomia. On huomioitava, että lapsi voisi edelleen myös muusta syystä olla poissa varhaiskasvatuksesta, esimerkiksi isovanhemman kanssa tai vanhemman vapaapäivänä, eikä näitä tilanteita olisi varhaiskasvatuslaissa erikseen säännelty, vaan niistä sovitaisiin varhaiskasvatuksessa, kuten nykyäänkin.

8.4 Varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annettu laki

9 §. *Maksun periminen poissaolon ajalta.* Pykälän momenttijakoa ehdotetaan uudistettavaksi siten, että se olisi selkeämmin jäsennetty erilaisten poissaolotyyppien mukaan. Pykälän 1 momentti olisi entisellään.

Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että se keskittyisi kuvaamaan lapsen sairaudesta johtuvia poissaoloja. Muutoin momentti vastaisi nykyistä sanamuotoa.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 3 momentti, joka koskisi poissaoloa muusta syystä, kuin sairaudesta, eli esimerkiksi lomasta johtuvaa poissaoloa. Momentin sanamuoto vastaa muutoin nykyistä 2 momentin loppuosaa.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, joka koskisi ennalta ilmoitettua lapsen poissaoloa varhaiskasvatuksesta vanhempainrahan maksamisen aikana. Nykyisen 2 momentin mukaan isyysrahaajaksojen aikaisesta poissaolosta ei saa periä asiakasmaksuja. Koska isyysraha-termistä luovuttaisiin, olisi tarkoituksenmukaista sitoa maksuttomuus jatkossa vanhempainrahan maksamiseen. Jotta poissaolon ajalta ei perittäisi varhaiskasvatuksen asiakasmaksua, poissaolo tulisi ilmoittaa varhaiskasvatuslain 15 §:n mukaisina määräaikoina. Maksuttomuuden sitominen ilmoittamiseen kannustaisi perheitä tukemaan suunnitelmallista varhaiskasvatusta. Momentin mukainen maksuttomuus voitaisiin toteuttaa varhaiskasvatuksen järjestäjien toimesta esimerkiksi hyvityslaskuilla. Säännöllinen vanhempainvapaiden käyttö voisi johtaa siihen, että lapselle tehdään uusi maksupäätös. On huomioitava, että perhe voi edelleen muutoinkin sopia vähemmästä varhaiskasvatuksen käytöstä, joka voidaan huomioida asiakasmaksulain 6 §:n mukaan määräytyvissä osa-aikaisen varhaiskasvatuksen asiakasmaksuissa.

8.5 Työsopimuslaki

2 luku *Työnantajan velvollisuudet*

3 §. Työturvallisuus. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi terminologinen muutos. Viittaus erityisäitiysvapaata koskevaan säännökseen muutettaisiin viittaukseksi erityisraskausvapaata koskevaan säännökseen.

5 luku *Perhevapaat*

1 §. Raskaus, erityisraskaus- ja vanhempainvapaat. Voimassa olevassa pykälässä säädetään työntekijän oikeudesta saada vapaaksi aika, jolta työntekijällä on sairausvakuutuslain nojalla oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys tai vanhempainpäivärahaa. Vaikka työntekijä ei täytä sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaista vakuutuskausiedellytystä ja tästä syystä ei ole oikeutettu vanhempainpäivärahaan, on hänellä kuitenkin oikeus vapaaseen ajalta, jolta hän vakuutuskausiedellytyksen täyttäessään olisi oikeutettu päivärahaan. Työntekijän oikeus pykälän 1 momentin mukaisiin vapaisiin ei edellytä myöskään sitä, että työntekijä hakisi sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa. Työsopimuslaissa oleva viittaus sairausvakuutuslain päivärahasäännöksiin määrittää siten äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajankohdan ja keston.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahoihin ehdotettavien muutosten johdosta. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työntekijän oikeudesta raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen. Pykälässä säädettyjen vapaiden kesto ja aika, jona vapaita olisi oikeus pitää, määräytyisivät edelleen sairausvakuutuslain mukaan. Työntekijällä olisi pykälän 1 momentin nojalla oikeus vanhempainvapaaseen myös sellaisten vanhempainrahaapäivien osalta, jotka toinen vanhempi tai hänen puolisonsa on hänelle luovuttanut sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n nojalla. Oikeus vanhempainvapaaseen olisi siten jatkossa myös isän puolisolla, joka ei ole lapsen vanhempi ja jolle isä on luovuttanut vanhempainrahaapäiviä. Joustoa vanhempainvapaan käyttämiseen toisi sairausvakuutuslain muutos, jonka nojalla vanhempainrahaa voisi käyttää siihen saakka, kun lapsi täyttää kaksi vuotta.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 2 §:n mukaan raskausrahaa maksettaisiin yhtäjaksoisesti 40 arkipäivältä (raskausrahakausi). Raskausrahakausi alkaisi vakuutetun hakemuksen perusteella aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, kun äitiysrahakausi voimassa olevan lain mukaan alkaa viimeistään 30 ja aikaisintaan 50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Pykälään lisättäisiin uusi 2 momentti, jonka mukaan raskausvapaa alkaisi aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, mikä vastaisi pääsäännön mukaista nykytilaa. Työnantaja ja työntekijä voisivat kuitenkin sopia raskausrahan myöhentämisestä siten, että sen voi aloittaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Jos työntekijällä olisi aina oikeus jäädä raskausvapaalle vasta 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa, voisi tämä lisätä työnantajille sairausajan palkoista aiheutuvia kustannuksia. Nykytilaan verrattuna joustoa kuitenkin toisi se, että raskausvapaan aloittamista voisi sopimuksella myöhentää. Jos lapsi syntyy enneaikaisesti yli 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, oikeus raskausrahaan alkaa heti. Samoin alkaa työsopimuslain mukainen oikeus raskausvapaaseen. Voimassa oleva pykälän 2 momentti siirrettäisiin uudeksi 3 momentiksi.

Suomen Gynekologiyhdistyksen lausunnon mukaan ei ole löydettävissä painavia tutkimusnäyttöön pohjautuvia perusteita sille, että raskausvapaan pitäisi ehdottomasti alkaa viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Työnteko raskauden loppuvaiheessa voi jossain määrin lisätä sairauslomien tarvetta, mutta tutkimustieto asiasta on niukkaa ja yksilölliset erot odottajien välillä merkittäviä. Työterveyslaitos toteaa launnossaan, että sairauslomat ovat hyvin yleisiä raskauden aikana. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että sairauslomien tarvetta vähentää raskaana olevien työntekijöiden työn kuormittavuuden vähentäminen työpaikoilla.

Erityisraskausrahaa ja erityisraskausrahakautta koskevat pykälät vastaisivat asiallisesti voimassa olevia erityisäitiysvapaata koskevia pykäläiä, ainoastaan vapaan nimi muuttuisi.

Raskausvapaan tarkoitus liittyy lapsen hoitamisen lisäksi raskaussuojeluun, raskauden loppuvaiheeseen ja synnytykseen sekä synnytyksestä toipumiseen. Erityisraskausvapaan tarkoitus poikkeaa muista pykälän mukaisista vapaista ja liittyy raskaana olevan naisen ja sikiön suojeluun erityisiltä työn aiheuttamilta vaaroilta sellaisissa tehtävissä, joissa työntekijä joutuu alttiiksi kemiallisille aineille, säteilylle tai tarttuvalle taudille. Vanhempainvapaa on tarkoitettu lapsen hoitamista varten. Ehdotetun sairausvakuutuslain mukaan vanhempainrahan saamisen edellytyksenä olisi lapsen hoitaminen ja poissaolo työstä. Tämän vuoksi on perusteltua täsmentää ja selkeyttää pykälän 1 momentin mukaisten perhevapaiden tarkoitusta myös työsopimuslaissa ottaen huomioon erityisesti se, että vanhempainrahan käytön joustavuutta lisätään. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan tältä osin täsmennettäväksi siten, että 1 momentin mukaista vapaata voisi saada raskauden tai synnytyksen vuoksi tai lapsen hoitamista varten. Vanhempainvapaan edellytyksenä olisi siten lapsen hoitaminen. Synnyttävällä vanhemmalla olisi sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaisesti aina oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivältä riippumatta siitä, hoitaako hän lasta. Säännös täyttää raskaussuojeludirektiivin 8 artiklan vaatimuksen 14 viikon äitiysvapaasta. Ansiotyössäoloajalta oikeutta vanhempainrahaan ei kuitenkaan olisi.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:stä seuraa, että vanhempainvapaan edellytyksenä olisi huoltajuus lukuun ottamatta sellaisia tilanteita, joissa oikeus vapaaseen perustuu luovutettuihin vanhempainrahapäiviin. Voimassa olevan lain mukaan oikeus vanhempainvapaaseen ei edellytä, että työntekijällä olisi oikeus saada vanhempainrahaa. Työsopimuslaissa oleva viittaus sairausvakuutuslain päivärahäsäännöksiin määrittäisi jatkossakin vapaan ajankohdan ja keston. Siten vanhempainvapaan edellytyksenä ei olisi lapsen huoltajuus.

Ehdotettu vanhempainvapaata koskeva sääntely täyttää työelämän tasapaino -direktiivin isyyss- ja vanhempainvapaata koskevat vähimmäisvaatimukset. Työelämän tasapaino -direktiivin

20 artiklan 6 kohdassa säädetyn joustolausekkeen mukaan jäsenvaltiot voivat direktiivin 4, 5, 6 ja 8 artiklan sekä direktiivin 92/85/ETY noudattamiseksi ottaa huomioon minkä tahansa kansallisesti saatavilla olevan, perheeseen liittyvän työstä poissaolon ja erityisesti äitiysvapaan, isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan jakson sekä siihen liittyvän maksun tai korvauksen, joka ylittää tässä direktiivissä tai direktiivissä 92/85/ETY säädettyt vähimmäisvaatimukset, edellyttäen, että tällaisia vapaita koskevat vähimmäisvaatimukset täyttyvät ja että työntekijöiden suojan yleistä tasoa kyseisten direktiivien soveltamisalaan kuuluvissa asioissa ei heikennetä.

Direktiivissä tarkoitetuksi isyysvapaaksi voidaan joustolausekkeen perusteella katsoa ehdotettu vanhempainvapaa. Ehdotettu vanhempainvapaata koskeva sääntely yhdessä sairausvakuutuslain vanhempainvapaata koskevan sääntelyn kanssa täyttää direktiivin 4 artiklan vaatimukset oikeudesta isyysvapaaseen. Sairausvakuutuslakiin ehdotetun 9 luvun 8 §:n 2 momentin mukaan vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan maksaa vakuutetuille samalta ajalta saman lapsen perusteella enintään 18 arkipäivän ajalta. Vapaata olisi siten oikeus jatkossakin pitää lapsen syntymän yhteydessä 18 arkipäivää yhtä aikaa synnyttävän vanhemman kanssa. Isillä on mainitun säännöksen nojalla oikeus pitää direktiivin edellyttämä isyysvapaa synnytyksen yhteydessä vanhempainvapaana.

Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, joka on enintään kahdeksan vuotta ja joka täsmennetään kansallisessa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa. Direktiivin 5 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaksi kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää. Työsopimuslain mukaan vanhempainvapaan kesto määräytyisi sairausvakuutuslain nojalla. Sairausvakuutuslain mukainen vanhempainrahapäivien määrä ylittää direktiivissä vanhempainvapaan kestolle ja pitämiselle asetetut vaatimukset. Myös kiintiöt määräytyvät sairausvakuutuslain mukaan, ja ovat direktiivin mukaiset. Ehdotettu vanhempainvapaata koskeva sääntely täyttää siten direktiivin 5 artiklan 1 ja 2 kohdan vaatimukset.

Pykälän 2 momentissa säädetään siitä, monessako osassa vanhempainvapaan voi pitää ja minkä pituisia osien tulee olla. Isyysrahaa on voinut voimassa olevan sairausvakuutuslain mukaan saada useammassa jaksossa kuin vanhempainrahaa. Isät ovat kuitenkin käyttäneet äidin kanssa yhtä aikaa pidettävät isyysvapaansa pääsääntöisesti yhdessä tai kahdessa jaksossa. Isistä 63 % on käyttänyt vanhempainrahakauden jälkeen pidettävät isyysvapaansa yhdessä jaksossa. Tutkimusten mukaan suurempi joustavuus vanhempainrahan käytössä voi lisätä isien vapaiden käyttöä.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 1 momentin mukaan vanhempainrahaa voisi saada siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Molemmat vanhemmat voisivat käyttää vanhempainrahapäiviä haluaminaan ajankohtina ja jaksoina lapsen kahden vuoden ikään saakka. Vanhempainrahaa ei sairausvakuutuslain mukaan tarvitsisi käyttää yhdenjaksoisena kautena. Päiväraha-jaksoille ei olisi säädetty vähimmäispituutta eikä yksittäisten jaksojen määrää olisi rajoitettu.

Työsopimuslaissa säädettäisiin kuitenkin edelleen vapaiden pitämiseen liittyvistä rajoituksista, jotka ovat tarpeen työelämässä. Sääntelyssä on sovittava yhteen työnantajien ja työntekijöiden tarpeet. Työn organisoimisen kannalta on edelleen välttämätöntä rajata vanhempainvapaakausien lukumäärää ja vähimmäispituutta.

Vanhempainvapaan käytön joustavuutta lisättäisiin lisäämällä niiden jaksojen määrää, joissa vanhempainvapaa voitaisiin pitää. Tämä on perusteltua, koska vanhempainrahaa olisi jatkossa mahdollista saada pidemmän ajanjakson aikana, eli kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Tämä on

perusteltua myös siitä syystä, että voimassa olevan lain mukaan isillä on ollut oikeus pitää isyysvapaata useammassa jaksossa.

Voimassa oleva pykälän 2 momentti siirrettäisiin uudeksi 3 momentiksi. Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että vanhempainvapaan voi pitää enintään neljässä jaksossa. Jaksojen vähimmäispituus olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti 12 arkipäivää. Työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia vanhempainvapaan pitämisestä myös useammassa jaksossa tai lyhyempinä jaksoina.

Sairausvakuutuslakiin ehdotettavan sääntelyn mukaan, vaikka henkilö saisi uuden lapsen perusteella oikeuden vanhempainrahaan ja hänellä olisi vielä edellisen lapsen perusteella käyttämättömiä vanhempainrahapäiviä jäljellä, oikeus edellisen lapsen vanhempainrahapäiviin ei päättyisi uuden lapsen syntyessä. Kyseessä olisi muutos suhteessa nykytilaan. Ehdotettu sääntely vastaisi kuitenkin nykyistä isyysvapaata koskevaa sääntelyä. Sairausvakuutuslakiin ehdotetusta sääntelystä johtuu, että vanhemmalla voi saman kalenterivuoden aikana olla oikeus vanhempainrahaan kahden tai useamman eri aikaan syntyneen lapsen perusteella. Vanhempainrahapäivät on kunkin lapsen osalta kuitenkin käytettävä lapsen kahden vuoden ikään mennessä. Vanhempi voi esimerkiksi saman viikon aikana saada vanhempainrahaa osalta päivistä ensimmäisen ja osalta päivistä toisen lapsensa perusteella. Kansaneläkelaitoksen tietojen mukaan jopa 30 prosenttia äideistä saa toisen lapsen ennen kuin kaksi vuotta on kulunut ensimmäisen lapsen syntymästä.

Tutkimusten mukaan vanhemmat haluavat pitää vanhempainvapaita pääosin yhdenjaksoisesti.

Työnantajille vanhempainvapaiden jakaminen yli neljään jaksoon saman kalenterivuoden aikana voisi kuitenkin yksittäistapauksissa aiheuttaa merkittäviäkin ongelmia työjärjestelyissä ja johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työsopimuslaisissa rajoitetaan kalenterivuoden aikana käytettävissä olevien vanhempainvapajaksojen määrää sellaisissa tilanteissa, joissa vanhemmalla on käytettävissään useaan lapseen perustuvia vanhempainrahapäiviä. Riippumatta niiden lasten määrästä, joiden perusteella työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan saman kalenterivuoden aikana, työntekijä voisi kuitenkin käyttää enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata kalenterivuoden aikana. Jos jakso jatkuisi kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen seuraavana kalenterivuonna, jakson katsottaisiin kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

Vanhempainrahapäivien lukumäärään ehdotettavalla sääntelyllä ei olisi vaikutusta ja vanhemmalla olisi mahdollisuus käyttää kaikki vanhempainrahapäivät lapsen kahden vuoden ikään mennessä. Ehdotusta ei siten voida pitää ongelmallisena yhdenvertaisuuden kannalta.

2 §. Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojele. Voimassa olevan pykälän 1 momentissa säädetään työnteosta äitiysvapaan aikana ja ennen ja jälkeen lasketun ajan sijoituvasta neljän viikon ajanjaksosta, jonka aikana työnteko on kokonaan kiellettyä eli niin sanottu pakollisesta äitiysvapaasta. Koska äitiysrahakautta ja äitiysvapaata koskevat säännökset poistettaisiin, on pykälää tarpeen muuttaa siten, ettei 1 momentissa enää viitattaisi äitiysrahakauden aikaiseen työntekoon.

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän sekä lapsen suojelusta johtuvista rajoituksista työntekoon. Voimassa olevan pykälän 2 ja 3 momentissa olevat osa-aikatyötä koskevat säännökset ehdotetaan siirrettäväksi uuteen 2 a §:ään. Pykälän otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan pykälän muuttunutta sisältöä.

Voimassa olevan pykälän 1 momentin tarkoituksena on synnyttävän vanhemman, sikiön ja vastasyntyneen lapsen suojeleminen työn aiheuttamilta riskeiltä. Äitiysvapaa on tarpeen sekä äidin että lapsen terveyden suojelemiseksi vaaroilta, joille työntekijä työssään voi altistua. Jos raskaana olevan tai äskettäin synnyttäneen työntekijän työtehtävät tai työolosuhteet eivät ole vaaraksi työntekijälle eivätkä sikiölle, työntekijä saa kuitenkin voimassa olevan lain mukaan tehdä äitiysvapaan aikana työtä, jos työnantaja siihen suostuu. Työnteko äitiysvapaan aikana edellyttää työsopimusosapuolten yhteisymmärrystä ja sen toteamista, että työ ei ole vaaraksi työntekijälle eikä lapselle. Myös työnantajalla on siten oikeus keskeyttää työnteko, jos hän katsoo, että raskaana olevan tai äskettäin synnyttäneen työntekijän tai muiden työturvallisuus vaarantuu. Tämä johtuu työnantajan yleisestä työturvallisuusvelvoitteesta.

Pykälän 1 momentti liittyy raskaussuojeludirektiivin tarkoitukseen eli raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden suojeluun. Raskaussuojeludirektiivin johdanto-osan mukaan näiden työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeuden vähintään 14 viikon yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, joka sijoittuu ennen synnytystä ja/tai sen jälkeen. Tästä säädetään direktiivin 8 artiklan 1 kohdassa. Raskaussuojeludirektiivi on pantu raskaana olevien osalta täytäntöön työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentilla, jota täydentävät työturvallisuuslain (738/2002) 11 §:n 2 momentti sekä sairausvakuutuslain erityisäitiysrahaa koskevat säännökset. Nämä säännökset liittyvät raskaana olevien työntekijöiden suojeluun. Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n 1 momentti soveltuu raskaana olevien lisäksi myös äskettäin synnyttäneisiin työntekijöihin.

Koska äitiysvapaata koskeva sääntely ehdotetaan poistettavaksi, ehdotetaan edellä selostettua sääntelyä muutettavaksi siten, että työntekoa koskeva rajoitus koskisi 14 viikon ajanjaksoa (84 arkipäivää) raskaussuojelun alusta lukien. Tänä aikana rajoitettaisiin raskaana olevan tai äskettäin synnyttäneen työntekijän ja lapsen suojelun vuoksi työntekoa siten, että työnteko edellyttäisi nykyistä vastaavalla tavalla työsopimusosapuolten yhteisymmärrystä ja sen toteamista, että työ ei ole vaaraksi työntekijälle eikä lapselle. Säännökset olisivat siten yhteensopivia raskaussuojeludirektiivin kanssa.

Raskaussuojeludirektiivin 8 artiklan 2 kohdan mukaan kohdassa 1 määriteltyyn äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen. Nykyisen pykälän säännös, jonka mukaan työntekijä ei saa tehdä työtä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen, täyttää tämän vaatimuksen. Säännös ehdotetaan säilytettäväksi ennallaan.

2 a §. Osittainen vanhempainvapaa. Voimassa olevan lain 2 §:n 2 ja 3 momentin osa-aikatyötä vanhempainrahakauden aikana koskevat säännökset ehdotetaan otettavaksi uudistettuina uuteen 2 a §:ään.

Voimassa olevan lain 2 §:n 2 momentin sanamuotoa on tarpeen muuttaa, koska kyse ei jatkossa olisi työnteosta vanhempainrahakauden aikana. Sairausvakuutuslaissa ei enää säädettäisi vanhempainrahakaudesta vaan vanhempainrahapäivien käyttämisestä.

Sairausvakuutuslakiin ehdotetun sääntelyn mukaan oikeus vanhempainrahaan edellyttäisi työstä poissaoloa. Sairausvakuutuslakiin ehdotetun 9 luvun 10 §:n 1 momentin mukaan vanhempainrahaan olisi oikeus silloin, kun vakuutettu ei ole samaan aikaan ansiotyössä tai muussa omassa työssä. Säännös vastaisi voimassa olevaa sääntelyä isyysrahan osalta. Sen sijaan äitiys- ja vanhempainraha maksetaan voimassa olevien säännösten mukaan vähimmäismääräisenä ansiotyössäoloajalta. Vanhempainrahaa voisi käyttää siltä ajalta ja niiltä päiviltä, kun vanhempi

hoitaa lasta eikä ole ansiotyössä. Siten samalle viikolle voisi joustavasti sijoittua sekä vanhempainrahapäiviä että työssäolopäiviä.

Voimassa olevan sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaan äiti ja isä voivat keskenään sopimallaan tavalla jakaa käytettävissä olevan vanhempainraha-oikeuden siten, että heillä molemmilla on samanaikaisesti oikeus osittaiseen vanhempainrahaan. Osittaisen vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että äiti ja isä hoitavat lasta itse. Lisäksi edellytetään, että lapsen äiti ja isä ovat kumpikin sopineet työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella siten, että kummankin työaika ja palkka on vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Sopimus osa-aikatyöstä on tehtävä kerrallaan vähintään kahden kuukauden ajaksi.

Vanhempainrahan maksamisesta osittaisena ehdotetaan säädettäväksi sairausvakuutuslain 9 luvun 11 §:ssä. Vanhempainraha voitaisiin ehdotetun 11 §:n mukaan maksaa osittaisena, jos vanhempi on osa-aikatyössä ja hoitaa lasta osan päivästä. Vanhempainrahan osittaisena maksamisen edellytyksenä olisi, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä ja että päivittäinen työaika on enintään viisi tuntia. Jos päivittäinen työaika ylittäisi viiden tunnin rajan, ei oikeutta vanhempainrahaan tältä päivältä olisi. Edellytyksenä ei enää olisi, että molemmat vanhemmat tekevät osa-aikatyötä ja saavat samanaikaisesti osittaista vanhempainrahaa, mikä joustavoittaisi sen käyttöä. Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen vähimmäispituutta ei enää rajoitettaisi, mikä toisi joustoa osa-aikatyön ja vanhempainvapaan yhdistämiseen. Vanhempainrahapäivien määrä olisi sama riippumatta siitä, maksetaanko päiväraha osittaisena vai kokonaan, eli vanhempainrahapäivien lukumäärä ei lisääntyisi, vaikka vanhempainraha maksettaisiin osittaisena.

Ehdotettu pykälä kattaisi osa-aikatyön riippumatta siitä, onko lyhennetty päivittäistä, viikoittaista vai kuukausittaista työaikaa. Työnantajan ja työntekijän sopiessa 1 momentin mukaisesti osa-aikatyöstä lyhentämällä päivittäistä työaikaa siten, että sairausvakuutuslain 9 luvun 11 §:n edellytykset täyttyisivät, voisi työntekijä saada vanhempainrahaa osittaisena. Jos osa-aikatyöstä sovittaisiin lyhentämällä viikoittaisten tai kuukausittaisten työpäivien määrää, työntekijä voisi saada vanhempainrahaa muilta kuin työpäiviltä.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi voimassa olevan 2 §:n 3 momentin säännökset muuttamattomina. Voimassa olevan lain esitöissä (Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sairausvakuutuslain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta HE 147/2002, s. 20) on selostettu, mitä tarkoitetaan osa-aikatyön keskeyttämiseltä edellytetyllä perustellulla syyllä. Työntekijän yksipuolinen oikeus muuttaa sopimusehtoja tulisi kysymykseen silloin, kun lapsen hoitoedellytyksissä olisi tapahtunut sellaisia olennaisia muutoksia, joita osa-aikatyön järjestelyistä sovittaessa ei ole voitu ottaa huomioon. Tällaisia perusteita olisivat esimerkiksi lapsen kuolema, vanhemman kuolema ja avioero.

Direktiivin 5 artiklan 6 kohdan mukaan työnantajan on harkittava työntekijän pyyntöjä pitää vanhempainvapaa joustavilla tavoilla ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Ehdotettava sääntely täyttäisi työelämän tasapaino -direktiivin 5 artiklan 6 kohdan edellytykset oikeudesta pyytää vanhempainvapaan pitämistä joustavilla tavoilla. Edelleen 5 artiklan 6 kohdan mukaan työnantajan on perusteltava tällaisen pyynnön epääminen kirjallisesti kohtuullisen ajan kuluessa pyynnön esittämisestä. Direktiivin 5 artiklan 6 kohdan täytäntöön panemiseksi ehdotetaan pykälän 3 momenttiin otettavaksi uusi säännös, jonka mukaan työnantajan olisi kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä pykälässä tarkoitettusta osa-aikatyöstä. Säännöksen tavoitteena olisi, että työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitetäisiin työpaikalla mahdollisimman tarkoin, ja ratkaisu työajan lyhentämisestä tehtäisiin oikeiden faktojen perusteella. Jos työnantajalla ei olisi mahdollisuutta työajan lyhentämiseen työntekijän

esittämällä tavalla, kieltäytyminen olisi perusteltava, jolloin perusteet tulisivat työntekijän tietoon. Kirjalliset perustelut olisi annettava työntekijälle kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työntekijän on esittänyt 1 momentissa tarkoitettua osa-aikatyötä koskevan pyynnön. Kirjallinen perusteluvollisuus koskisi sekä työajan päivittäistä lyhentämistä että viikoittaista tai kuukausittaista lyhentämistä koskevia työntekijän pyyntöjä.

3 §. Hoitovapaa. Voimassa olevan pykälän 1 momentissa säädetään oikeudesta hoitovapaaseen. Oikeutta hoitovapaaseen ei ehdoteta sisällöllisesti muutettavaksi. Hoitovapaan ajalta työntekijällä voi olla oikeus saada kotihoidon tukea.

Sairausvakuutuslakiin ehdotettavien muutosten seurauksena työntekijällä voisi kuitenkin olla oikeus saada kotihoidon tukea ja vanhempainrahaa myös vuorotellen lapsen kahden vuoden ikään saakka kuitenkin siten, että oikeus kotihoidon tukeen alkaa vasta, kun lapsen syntymästä on kulunut 160 arkipäivää. Siten työntekijä saattaisi joissain tilanteissa pitää hoitovapaata ennen kuin hän on käyttänyt oikeutensa vanhempainvapaaseen.

Pykälän 2 momentin viimeiseen virkkeeseen tehtäisiin sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahojen nimien muutoksesta johtuva tekninen muutos. Toinen vanhemmista tai huoltajista voisi pitää yhden jakson hoitovapaata toisen vanhemman ollessa raskaus- tai vanhempainvapaalla.

Lisäksi pykälään ehdotetaan teknistä sanamuodon muutosta siten, että termi ottoplapsen vanhempi korvattaisiin termillä adoptiovanhempi.

3 a §. Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen. Pykälässä säädetään ilmoitusajoista, jotka koskevat äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaata. Ilmoitusaikoja jous-tavoitettiin vuonna 2006 voimaan tulleella työsopimuslain muutoksella, jolloin säädettiin lyhyemmästä yhden kuukauden ilmoitusajasta lyhyiden vapaiden osalta ja erityisesti yhden kuukauden ilmoitusajasta silloin, kun kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen kannalta mahdollinen.

Pykälään ei ehdoteta sisällöllisiä muutoksia. Ilmoitusaikojen pituutta koskevissa säännöksissä on otettu huomioon toisaalta vapaiden käyttäjien asema ja toisaalta työpaikalle vapaan käytöstä aiheutuvat työjärjestelyt, kuten tarve hankkia sijaisia. Tästä syystä myöskään jo ilmoitettujen vapaiden aikataulun muuttaminen ei ole mahdollista muista kuin perustelluista syistä. Säännöksellä turvataan myös perhevapaalla olevan työntekijän sijaisen asemaa. Vapaiden pitämisestä ilmoittaminen on tärkeää, jotta työpaikoilla voitaisiin varautua työntekijöiden poissaoloihin ja niistä aiheutuviin erityisjärjestelyihin, kuten esimerkiksi sijaisten palkkaamiseen ja työtehtävien uudelleen jakamiseen.

Pykälän otsikkoon ja 1 momenttiin tehtäisiin sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahojen nimien muutoksesta johtuvat tekniset muutokset. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin siten raskaus- ja vanhempainvapaasta ilmoittamisesta.

Pykälän 3 momentin mukaan työntekijä saa varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Momentin sanamuotoa ehdotetaan muutettavaksi varhennetun äitiysrahan poistamisen vuoksi siten, että siinä säädettäisiin varhentamisen sijaista aikaistamisesta. Jos lapsi syntyy enneaikaisesti yli 30 päivää ennen laskettua aikaa, oikeus raskausrahaan alkaa heti. Samoin alkaa työsopimuslain mukainen oikeus raskausvapaaseen.

Sairausvakuutuslakiin ehdotetun 9 §:n 2 momentin mukaan vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa maksetaan samalta ajalta saman lapsen perusteella vain yhdelle vakuutetulle.

Tästä poiketen vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan kuitenkin maksaa vakuutetuille samalta ajalta saman lapsen perusteella enintään 18 arkipäivän ajalta. Momentissa tarkoitettu 18 arkipäivää vastaa voimassa olevan lain mukaista isyysvapaata, jonka voi pitää yhtä aikaa äidin kanssa. Pykälän 2 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että viittaus isyysvapaaseen korvattaisiin viittauksella sairausvakuutuslain 9 §:n 2 momentissa tarkoitettuun enintään 18 arkipäivän jaksoon, jolta on oikeus saada vanhempainrahaa yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa.

Työelämän tasapaino -direktiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on vahvistettava kohtuullinen määräaika vanhempainvapaaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle. Jäsenvaltioiden on tällöin otettava huomioon sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijän vanhempainvapaata koskevassa pyynnössä ilmoitetaan vapaan suunniteltu alkamis- ja päättymisajankohta. Voimassa olevan lain mukaisten ilmoitusaikojen voidaan arvioida täyttävän direktiivin 5 artiklan 3 kohdassa asetetut vaatimukset vanhempainvapaata koskevasta kohtuullisesta ilmoitusajasta. Ilmoitusaikoja säädettäessä on huomioitu niin työnantajan kuin työntekijänkin tarpeet sekä adoptioon liittyvät erityistilanteet

7 b §. Omaishoitovapaa. Lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 7 b §. Uudessa pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta omaishoitovapaaseen. Sääntelyllä pantaisiin täytäntöön työelämän tasapaino -direktiivin 6 artikla. Direktiivin 3 artiklan c alakohdan mukaan omaishoitovapaalla tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa vapaata, joka on tarkoitettu henkilökohtaisen hoidon tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle henkilölle, joka tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea kunkin jäsenvaltion määrittelemän vakavan lääketieteellisen synn vuoksi. Direktiivin 3 artiklan e alakohdan mukaan omaisella tarkoitetaan työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, jos tällainen parisuhde tunnustetaan kansallisessa lainsäädännössä.

Pykälän nojalla työntekijällä olisi kalenterivuoden aikana oikeus enintään viiden työpäivän pituiseen vapaaseen työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselleen, joka tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä olisi vastaava oikeus myös pykälässä mainittujen omaisten saattohoitoon osallistumisen vuoksi.

Omaishoitovapaata voisi saada direktiivissä edellytetyllä tavalla avun tai tuen tarjoamiseksi työntekijän lapselle, vanhemmalle tai avio- tai avopuolisolle tai rekisteröidyn parisuhteen toiselle osapuolelle taikka muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Muulla samassa taloudessa asuvalle läheisellä tarkoitettaisiin työntekijän kanssa perheenomaisissa olosuhteissa asuvia läheisiä, joita voivat olla esimerkiksi työntekijän puolison lapset. Yleisimmät omaisten hoitamistarpeet liittyvät puolison, vanhempien ja omien lasten hoivaamiseen.

Työelämän tasapaino -direktiivissä jätetään kansallista liikkumavaraa määrittellä omaishoitovapaan perusteena oleva vakava lääketieteellinen syy ja vapaan tarkemmat edellytykset.

Omaishoitovapaan edellytysten arviointi olisi tapauskohtaista. Omaishoitovapaan edellytykset olisivat työelämän tasapaino -direktiiviä vastaavasti tiukat. Edellytyksiä ei ole mahdollista määrittellä lain tasolla yksiselitteisesti johtuen tilanteiden moninaisuudesta. Omaishoitovapaan edellytyksenä olisi, että työntekijän omainen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea. Lisäksi edellytettäisiin, että avustamisen tai tuen tarve johtuu sellaisesta vakavasta sairaudesta tai vammasta, joka on huomattavasti alentanut omaisen toimintakykyä. Edellytykset vastaisivat siten työelämän tasapaino -direktiivin 6 artiklaa. Vakavaa

sairautta tai vammaa ei voida määrittellä tyhjentyvästi johtuen sairauksien ja vammojen moninaisuudesta. Omaishoitovapaan perusteeksi ei siten voida asettaa tiettyjä lääketieteellisiä diagnooseja. Monet vakavatkaan sairaudet tai vammat eivät vaikuta henkilön toimintakykyyn.

Oikeus omaishoitovapaaseen edellyttäisi sitä, että työntekijän välitön läsnäolo olisi tarpeen sen vuoksi, että omainen tarvitsee paljon apua joko fyysisen tai henkisen toimintakyvyn huomattavan vajauksen vuoksi. Terveystieteiden tutkimusten toimintojen arviointiasteikkona on pitkään ollut käytössä ADL (= Activities of Daily Living), jossa päivittäisissä perustoiminnoissa tarvittavan avun määrä pisteytetään. Arvioitavia perustoimintoja ovat peseytyminen, pukeutuminen, WC-käynnit, liikkuminen kodissa, pidätyskyky ja ruokailu. Myös omaishoitovapaan tarve voisi liittyä avun tarpeeseen edellä mainituissa asioissa. Ei kuitenkaan olisi perusteltua edellyttää lääkärin suorittamaa toimintakyvyn arviointia terveydenhuollon tarpeettoman kuormituksen välttämiseksi. Avun tarve voisi liittyä siihen, ettei omainen selviydy yksin päivittäisten asioiden hoitamisesta ja avun tarve olisi siten äkillistä, ettei omaiselle olisi ehditty hankkia muuta ulkopuolista apua. Päivittäisissä asioissa avustamisen tarve voisi liittyä myös esimerkiksi lääkityksestä huolehtimiseen sekä muihin vastaaviin päivittäisiin asioihin. Omaishoitovapaata voisi käyttää myös esimerkiksi sairaalakäynnille saattamiseen tai palveluiden hankkimiseen esimerkiksi omaisen palatessa kotiin sairaalahoidosta. Esimerkiksi toisella paikkakunnalla asuvan omaisen avustaminen voisi edellyttää pidempää vapaata työstä kuin, jos kyse olisi samalla paikkakunnalla asuvasta omaisesta.

Työntekijällä olisi oikeus vapaaseen myös silloin, kun omainen on saattohoidossa. Saattohoitotilanteet katsotaan perustelluiksi mainita pykälässä erikseen niihin liittyvän läsnäolon ja henkisen tuen tarpeen vuoksi.

Tarkoituksena on, että sääntely täyttäisi työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset. Työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n mukaan, jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määrääjäksi pois työstä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia palkattomasta poissaolosta myös muita tarpeita, kuten muiden läheisten avustamista varten. Mahdollisuudet saada palkattomia vapaita ovat yleisesti hyvät. Lisäksi työntekijät voivat hyödyntää myös esimerkiksi vuosiloma-, lomarahaa-, saldovapaa- ja työaikapankkipäiviä, etätyötä ja työajan joustoja.

Työntekijällä olisi velvollisuus ilmoittaa omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Äkillisiä ja ennakoimattomia omaishoitovapaan tarpeita voi tulla esimerkiksi tapaturmien vuoksi tai omaisen kunnon äkillisesti heikentyessä. Tämän vuoksi ei katsota perustelluiksi säätää tietyn pituisesta ilmoitusajasta. Työnantajalla on kuitenkin tarve saada tieto omaishoitovapaasta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sijaisen hankkimiseksi tai työjärjestelyjä varten.

Omaishoitovapaata voisi pitää tarpeen mukaan useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä. Työnantaja ja työntekijä voisivat sopia vapaan pitämisestä myös osapäivinä.

Direktiivin 6 artiklan mukaan oikeuden käyttämisen edellytyksenä voivat olla asianmukaiset perustelut kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työntekijän velvollisuudesta työnantajan pyynnöstä esittää luotettava selvitys poissaolon perusteesta. Käytännössä selvitys voisi tarkoittaa työntekijän vapaamuotoista selitystä siitä, millaista apua tai tukea hänen on tarpeen omaiselleen antaa, jotta työnantaja voisi arvioida vapaan perusteen täyttymistä. Omaista koskevan lääkärinlausunnon toimittaminen työnantajalle on mahdollista vain omaisen nimenomaisen suostumuksen perusteella.

Omaishoitovapaa olisi muiden perhevapaiden tapaan palkaton. Tästä säädetään 4 luvun 8 §:ssä.

Työhönpaluuoikeus koskee työelämän tasapaino -direktiivin 10 artiklan 2 kohdan mukaan myös omaishoitovapaata. Työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukainen työhönpaluuoikeus koskisi työelämän tasapaino -direktiivin 10 artiklan 2 kohdassa edellytetyllä tavalla suoraan myös omaishoitovapaata.

7 luku *Työsopimuksen irtisanomisperusteet*

9 §. *Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen.* Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi vapaiden nimien muutoksesta johtuva terminologinen muutos.

8.6 Merityösopimuslaki

2 luku *Työnantajan velvollisuudet*

3 §. *Työturvallisuus.* Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi terminologinen muutos. Viittaus erityisäitiysvapaata koskevaan säännökseen muutettaisiin viittaukseksi erityisraskausvapaata koskevaan säännökseen.

5 luku *Perhevapaat*

1 §. *Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa.* Ehdotettava pykälä vastaisi muutoin sisällöltään ja rakenteeltaan työsopimuslain 4 lukuun ehdotettua 1 §:ää, mutta työsopimuslaista poiketen työntekijän vanhempainvapaajaksojen tulisi olla pituudeltaan jatkossakin nykytilaa vastaavasti vähintään 25 arkipäivää.

2 §. *Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojeleminen.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan sisällöltään ja rakenteeltaan ehdotettua työsopimuslain 4 luvun 2 §:ää.

2 a §. *Osittainen vanhempainvapaa.* Voimassa olevan lain 2 §:n 2 ja 3 momentti ehdotetaan siirrettäväksi uudistettuina 5 lukuun lisättäväksi ehdotettavan uuden 2 a §:n 1 ja 2 momenteiksi. Muutos vastaisi sisällöltään ja rakenteeltaan työsopimuslain 4 lukuun ehdotettavaa 2 a §:ää. Direktiivin 5 artiklan 6 kohdan täytäntöön panemiseksi ehdotetaan pykälän 3 momenttiin otettavaksi uusi säännös, jonka mukaan työnantajan olisi kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä pykälässä tarkoitettusta osa-aikatyöstä. Voimassa olevan lain esitöissä (HE 175/2010 vp, s. 68) todetulla tavalla merityösopimuslain soveltamisalaan kuuluvissa tehtävissä mahdollisuudet osa-aikatyön tekemiseen ovat rajoitetut. Työnantajalla olisi jatkossakin oikeus kieltäytyä osa-aikatyöstä, jos mahdollisuutta sen järjestämiseen ei olisi. Voimassa olevaan sääntelyyn verrattuna uutta olisi kuitenkin kirjallinen perustelovelvollisuus, joka liittyy työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanoon.

3 §. *Hoitovapaa.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan sisällöltään ja rakenteeltaan ehdotettua työsopimuslain 4 luvun 3 §:ää.

4 §. *Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan sisällöltään ja rakenteeltaan ehdotettua työsopimuslain 4 luvun 3 a §:ää.

8 a §. Omaishoitovapaa. Merityösopimuslain 5 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 8 a §. Uudessa pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta omaishoitovapaaseen. Sääntelyllä pantaisiin täytäntöön työelämän tasapaino -direktiivin 6 artikla. Pykälä vastaisisisällöltään ja rakenteeltaan työsopimuslain 4 lukuun lisättäväksi ehdotettavaa 7 b §:ää, jossa säädetään oikeudesta omaishoitovapaaseen. Työsopimuslaista poiketen kuitenkin ehdotetaan, että oikeuden käyttämisen edellytyksenä olisi, ettei työntekijän poissaolo vaaranna aluksen meriturvallisuutta, josta säädetään laivaväestä ja aluksen turvallisuusjohtamisesta annetussa laissa (1687/2009). Vastaava edellytys koskee myös merityösopimuslain 5 luvun 9 §:ssä säädettyä poissaoloa pakottavista perhesyistä.

Omaishoitovapaasta ilmoittamiselle ei ehdoteta säädettäväksi tietyn pituista määräaika, sillä tarve omaisen hoitamiseksi saattaa syntyä äkillisesti. Merityön erityisluonne on otettava huomioon arvioitaessa niiden työntekijöiden oikeutta omaishoitovapaaseen, joiden työpaikalla olo on välttämätöntä alusturvallisuuden kannalta. Tällaisten henkilöiden oikeus työstä poissaoloon edellyttäisi korvaavan henkilön saamista työvuoroon poissaolevan tilalle, jos aluksen merikelvottomuuden säilyttäminen sitä edellyttää. Työntekijän on ilmoitettava omaishoitovapaasta työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Jos työntekijän läsnäolo työpaikalla on meriturvallisuuden kannalta välttämätöntä, poissaolon tarpeesta olisi ilmoitettava aina etukäteen ja samalla olisi selvitettävä mahdollisuudet järjestää varamies työpaikalle.

10 §. Palkanmaksuvelvollisuus. Pykälässä säädetään työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta. Työnantajalla ei pääsääntöisesti ole palkanmaksuvelvollisuutta perhevapaiden ajalta. Voimassa olevan lain mukaan työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan palkkaa äitiysvapaan ajalta sellaiselle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua. Palkanmaksussa noudatetaan sairausajan palkan maksamista koskevaa merityösopimuslain 2 luvun 10 §:ää. Kyseisen pykälän 1 momentin mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on työnteon estymisen ajalta oikeus täyteen palkkaansa, aluksen päälliköllä enintään 90 päivältä, muilla työntekijöillä ulkomaanliikenteessä enintään 60 päivältä ja kotimaanliikenteessä enintään 30 päivältä.

Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi luonteeltaan terminologisia muutoksia, jotka perustuvat sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotettujen etuuksien nimien muutoksiin. Termi äitiysvapaa ehdotetaan muutettavaksi termiksi raskausvapaa. Oikeus palkalliseen perhevapaaseen koskisi jatkossakin vain synnyttävää vanhempaa, mitä täsmennettäisiin pykälässä säätämällä, että palkanmaksuvelvollisuus koskee vain raskausvapaaseen oikeutettua työntekijää. Oikeudesta raskausvapaaseen säädetään merityösopimuslain 5 lukuun ehdotetussa 1 §:ssä. Raskausvapaaseen on oikeus työntekijällä, joka on sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotetun 1 §:n mukaisesti oikeutettu raskausrahaan. Edellytys kuuden kuukauden yhtäjaksoisesta työsuhteesta säilytettäisiin ennallaan.

Sairausvakuutuslakiin ehdotettujen muutosten myötä 105 päivän pituinen äitiysraha-aika poistuisi. Synnyttävän vanhemman käytettävissä olisi jatkossa 40 päivän raskausvapaa ja vähintään 160 päivän vanhempainvapaa. Palkanmaksuvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus määräytyisi jatkossakin merityösopimuslain 2 luvun 10 §:n 1 momentin perusteella eli aluksen päälliköllä olisi oikeus saada täysi palkkansa 90 päivän ajalta, ulkomaanliikenteen muilla työntekijöillä 60 päivän ajalta ja kotimaanliikenteen työntekijöillä 30 päivän ajalta. Koska työnantajan palkanmaksuvelvollisuus voi työntekijän asemasta riippuen kestää kauemmin kuin raskausvapaan 40 päivää, ehdotetaan pykälässä täsmennettäväksi, että palkka maksettaisiin raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta siten kuin merityösopimuslain 2 luvun 10 §:ssä säädetään. Työntekijällä olisi siis jatkossakin oikeus palkkaansa enintään joko 30, 60 tai 90 päivän ajalta.

8 §. *Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen.* Pykälän 3 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi vapaiden nimien muutoksesta johtuva terminologinen muutos.

8.7 Vuosilomalaki

7 §. *Työssäolon veroinen aika.* Pykälässä säädetään työssäolon veroisesta ajasta. Täysi lomanmääräytymiskuukausi voi kertyä työpäivien ja -tuntien lisäksi pykälässä tarkoitetuista työssäolon veroisista päivistä ja tunneista. Pykälän 2 momentin 1 kohdan mukaisesti työssäolopäivien veroisena pidetään myös työpäiviä tai työtunteja, jotka työntekijä on estynyt tekemästä työtä työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana.

Sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotettavien perhevapaiden nimien muutosten vuoksi pykälän 2 momentin 1 kohtaan ehdotetaan tehtäväksi vastaavat terminologiset muutokset eli termit äitiys- tai isyysvapaa muutettaisiin termeiksi raskaus- tai vanhempainvapaa. Pykälän 2 momentin 1 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi poissaolo, joka johtuu työsopimuslain 4 luvun 7 b §:ään ehdotetusta omaishoitovapaasta. Omaishoitovapaasta johtuvan poissaolon katsominen työssäolon veroiseksi ajaksi on perusteltua, koska työelämän tasapaino -direktiiviin perustuva omaishoitovapaa on luonteeltaan subjektiivinen oikeus. Työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan voimassa olevan vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaan työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädetty tilapäinen hoitovapaa sekä 7 §:ssä säädetty poissaolo pakottavista perhesyistä, jotka ovat myös luonteeltaan subjektiivisia perhevapaoikeuksia ja rinnastuvat osittain omaishoitovapaaseen. Omaishoitovapaasta johtuva poissaoloaika olisi työssäolon veroista aikaa koko sen ajanjakson ajan, kun työntekijä käyttää laissa säädettyä oikeuttaan vapaaseen eli enintään viideltä päivältä kalenterivuodessa.

Sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotetun 6 §:n 4 momentin mukaisesti kummallekin vanhemmalle kiintiöidään 160 vanhempainrahapäivää. Työssäolon veroinen aika on rajattu edellisellä lainmuutoksella (HE 145/2015 vp) kuuteen kuukauteen. Pykälän 2 momentin 1 kohtaan ehdotetaan muutettavaksi siten, että yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden työssäolon veroisia päiviä olisi synnyttävän vanhemman raskaus- ja vanhempainvapaan ja toisen lasta hoitavan vanhemman vanhempainvapaan osalta kummankin vanhemman vanhempainrahakausia vastaava määrä eli enintään 160 päivää. Nykyiseen verrattuna työssäolon veroisten päivien lukumäärä kasvaisi kummallakin vanhemmalla neljällä.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitettulla vanhemman puolisoilla, joka ei ole lapsen huoltaja, mutta, jolle vanhempi on luovuttanut vanhempainrahapäiviään, olisi työssäolon veroisia päiviä kuitenkin enintään luovutettavien vanhempainrahapäivien enimmäismäärä eli 63. Nykytilasta poiketen säännös koskisi jatkossa siten myös isän puolisoa, jolle isä on luovuttanut omia vanhempainrahapäiviään. Yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden työntekijälle kertyisi vuosilomaa yhteensä enintään 160 raskaus- ja vanhempainvapaapäivän tai 160 taikka 63 vanhempainvapaapäivän ajalta.

16 §. *Lomakorvaus työsuhteen aikana.* Pykälässä säädetään lomakorvauksesta työsuhteen aikana. Sairausvakuutuslakiin ehdotettujen perhe-etuuksien nimien muutosten mukaisesti pykä-

lässä käytetyt termit äitiys-, erityisäitiys- ja isyysvapaa ehdotetaan muutettaviksi termeiksi raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaa. Muutos on luonteeltaan terminologinen eikä pykälään ehdoteta sisällöllisiä muutoksia.

24 §. *Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle.* Pykälän 2 momentissa säädetään vuosiloman sijoittamisesta työntekijän vapaajaksolle. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Äitiys- ja isyysvapaan kesto määräytyy sairausvakuutuslain 9 luvussa säädettyjen äitiys- ja isyysrahakausien mukaan, jotka ovat 105 ja 54 arkipäivää. Lapsen isällä on oikeus pitää isyyslomaa yhtä aikaa lapsen äidin äitiys- tai vanhempainvapaan aikana enintään 18 arkipäivää. Sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotettujen muutosten myötä äitiys- ja isyysrahakaudet poistuvat. Ehdotettu synnyttävän vanhemman 40 arkipäivän raskausvapaa ja kummallekin vanhemmalle kiintiötävä 160 arkipäivän vanhempainvapaa eivät vastaa pituudeltaan voimassa olevan lain mukaisia äitiys- ja isyysvapaita.

Pykälän 2 momentin mukaan vuosiloma voidaan antaa vielä kuuden kuukauden kuluessa äitiys- tai isyysvapaan päättymisestä, jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa vuosiloman antamiselle säädetyissä aikarajoissa. Äitiys- ja isyysvapaata koskevaa poikkeusta lukuun ottamatta vuosiloma voidaan määrätä muiden työsopimuslain 4 luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajaksi.

Sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotettujen vanhempainpäivärahojen nimien muutosten vuoksi pykälän 2 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi vastaavat terminologiset muutokset eli 2 momentissa säädettäisiin äitiys- tai isyysvapaan sijasta raskaus- tai vanhempainvapaasta.

Perhevapaauudistuksen tarkoituksena on edistää perhevapaiden käytön tasaisempaa jakautumista vanhempien välillä. Tarkoituksena ei ole heikentää perhevapaita käyttävien työntekijöiden oikeuksia. Näin ollen ehdotetaan, että ajanjakso, jolle vuosilomaa ei saisi ilman työntekijän suostumusta sijoittaa, olisi kummankin vanhemman osalta 105 arkipäivää.

Synnyttävän vanhemman osalta ajanjakson pituus vastaisi nykytilaa eli nykyisen äitiysrahakauden pituutta. Synnyttävän vanhemman osalta ajanjaksoon sisältyisi 40 raskausvapaapäivää ja 65 vanhempainvapaapäivää eli yhteensä 105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaapäivää. Vastaavalla tavalla vanhempainvapaata käyttävän lasta hoitavan vanhemman osalta ajanjakso olisi 105 ensimmäistä vanhempainvapaapäivää eli se pitenisä nykyisen isyysrahakauden pituuteen verrattuna 51 päivällä.

Vuosiloman sijoittamista koskevassa sääntelyssä on otettava huomioon raskaussuojeludirektiivistä sekä työelämän tasapaino -direktiivistä johtuvat velvoitteet. Voimassa olevan lain esitöissä (HE 238/2004, vp s. 70) todetulla tavalla raskaus- ja isyysvapaan sekä vuosiloman tavoitteet poikkeavat toisistaan, sillä vuosiloman tavoitteet ovat työaikaosuojelliset. Sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotettavan raskausvapaan tarkoituksena on raskaussuojeludirektiivin edellyttämällä tavalla antaa äidille mahdollisuus valmistautua synnytykseen ja toipua siitä. Euroopan yhteisön tuomioistuimen tuomion (*Gómez*, asia C-342/01) mukaan työntekijällä tulee olla oikeus pitää vuosilomansa eri aikaan kuin äitiyslomansa. Raskaussuojeludirektiivin 8 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on turvattava raskaana oleville ja äskettäin synnyttäneille työntekijöille oikeus vähintään 14 viikon eli 84 arkipäivän pituiseen äitiyslomaan, joka ajoittuu synnytyksen yhteyteen.

Lapsen syntymän jälkeen pidettävä perhevapaa on tarkoitettu lapsen hyvinvoinnista huolehtimiseen. Työelämän tasapaino -direktiivin 4 artiklassa edellytetään isien tai vastaavien toisten vanhempien oikeutta kymmenen työpäivän isyysvapaaseen, joka on pidettävä lapsen syntymän

yhteydessä. Työelämän tasapaino -direktiivi puoltaisi ehdotusta siitä, ettei vuosilomaa saisi sijoittaa lapsen syntymää seuraavalle ajanjaksolle.

Lisäksi 2 momentin viimeiseen virkkeeseen ehdotetaan tehtäväksi edellä esitetystä johtuvat tarpeelliset muutokset. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida pykälän 2 momentissa tarkoitetun raskaus- tai vanhempainvapaan 105 päivän ajanjakson vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt ensimmäiset 105 raskaus- ja vanhempainvapaapäivää tai ensimmäiset 105 vanhempainvapaapäivää.

Voimassa oleva sairausvakuutuslaki on mahdollistanut isyysvapaan käyttämisen useammassa jaksossa. Isät ovat kuitenkin käyttäneet äidin kanssa yhtä aikaa pidettävät isyysvapaansa pääsääntöisesti yhdessä tai kahdessa jaksossa. Vanhempainvapaata on työ sopimuslain 4 lukuun ehdotetun 1 §:n 3 momentin mukaan mahdollista pitää enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Työntekijän palatessa työhön vanhempainvapaajaksojen välillä vuosiloma voidaan antaa vuosilomalain 20 tai 21 §:n mukaisesti. Työssäolojaksoille vuosilomaa voitaisiin määrätä 20 tai 21 §:n mukaisesti riippumatta siitä, kuinka monta raskaus- tai vanhempainvapaapäivää työntekijä on käyttänyt.

Ehdotettua pykälän 2 momenttia sovellettaisiin raskaus- tai vanhempainvapaalla olevan työntekijän vuosiloman antamiseen ensinnäkin, jos työntekijä on synnyttävä vanhempi eli hänellä on ehdotetun sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaisesti oikeus raskausrahaan. Termillä lasta hoitava vanhempi tarkoitetaan ehdotetussa vuosilomain 24 §:n 2 momentissa sekä biologisia että adoptiovanhempia. Ehdotettua pykälän 2 momenttia sovellettaisiin, jos työntekijä on sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotetussa 5 §:n 1 momentissa tarkoitettu lasta hoitava vanhempi, joka on lapsen huoltaja tai vanhempaan rinnastettava vakuutettu eli tunnustanut lapsen äitiyden tai isyyden. Ehdotettua 2 momenttia sovellettaisiin myös työntekijöihin, jotka ovat sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotetussa 5 §:n 2 momentissa tarkoitettuja adoptiohakijoita tai adoptiovanhempia, jotka ovat oikeutettuja vanhempainrahaan. Adoptionhakijalla tarkoitetaan kyseissä lainkohdassa henkilöä, jolla on oikeus vanhempainrahaan lapsen hoitoonottoajankohdasta lukien, vaikka adoptiota ei ole vielä vahvistettu. Voimassa oleva vuosilomalain 24 §:n 2 momentti on koskenut adoptioisia, sillä sairausvakuutuslain mukaan adoptioisällä on ollut oikeus isyysrahaan. Nykyisen sääntelyn ulkopuolelle ovat kuitenkin jääneet adoptioäidit, joilla ei ole voimassa olevan sairausvakuutuslain mukaan oikeutta äitiysrahaan.

Ehdotettua 2 momenttia ei sovellettaisi vanhempainvapaalla olevan työntekijän vuosiloman antamiseen, jos hän on sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotetussa 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu puoliso, jolle vanhempi on luovuttanut vanhempainrahapäiviä. Kyseisessä säännöksessä tarkoitettu puoliso ei ole lapsen huoltaja. Voimassa olevan sairausvakuutuslain mukaan vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä sovelletaan myös äidin avio- tai avopuolisoon. Sairausvakuutuslain ehdotettujen muutosten myötä molemmat vanhemmat voisivat luovuttaa puolisolleen, joka ei ole lapsen huoltaja, enintään 63 vanhempainrahapäivää. Vuosilomalain 24 §:n 2 momentin sääntely vuosiloman sijoittamisesta ei ole koskenut vanhemman puolisoa eikä nykytilaa ehdoteta muutettavaksi tältä osin.

Jotta työntekijän oikeus lapsen syntymän yhteydessä pidettävään raskaus- tai vanhempainvapaaseen turvattaisiin, ehdotetaan pykälän 2 momentissa säädettäväksi, että työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän raskaus- eikä vanhempainvapaan 105 ensimmäisen päivän ajaksi.

8.8 Merimiesten vuosilomalaki

3 §. *Työssäolopäivien veroiset päivät.* Pykälässä säädetään työssäolon veroisista päivistä. Täysi lomanmääräytymiskausi voi kertyä työpäivien lisäksi pykälän 2 momentin 5 kohdassa tarkoitetuista työssäolon veroisista päivistä. Pykälään 2 momentin 5 kohtaan ehdotetaan tehtäväksi sisällöltään vastaavat muutokset kuin vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohtaan. Pykälän 2 momentin 5 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi ilmaisu ”yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden” sekä muutoinkin uudistettavaksi kyseistä kohtaa siten, että se vastaisi kirjoitusasultaan vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 3 kohtaa.

6 §. *Vuosiloman antaminen eräissä tapauksissa.* Pykälässä säädetään vuosiloman antamisesta eräissä tapauksissa. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi perhevapaiden nimien muutokset sairausvakuutuslain 9 luvun muutoksista johtuen eli termit äitiys-, erityisäitiys- tai isyysvapaa muutettaisiin termeiksi raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaa. Pykälään 1 momenttiin ei ehdoteta sisällöllisiä muutoksia.

16 §. *Vuosilomamatkat.* Pykälässä säädetään vuosilomatkoista. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi perhevapaiden nimien muutokset sairausvakuutuslain 9 luvun muutoksista johtuen eli termit äitiys-, erityisäitiys- tai isyysvapaa muutettaisiin termeiksi raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaa. Pykälän 2 momenttiin ei ehdoteta sisällöllisiä muutoksia.

8.9 Työttömyysturvalaki

3 luku *Etuuden saamisen yleiset rajoitukset*

4 §. *Estävät sosiaalietuudet.* Pykälän 2 momentin 3 kohdan mukaan työttömyysetuuteen ei ole oikeutta työnhakijalla, jolla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka jolle on myönnetty lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka joka saa erityishoitorahaa. Säännöksen mukaan pelkkä oikeus vanhempainpäivärahaan estää työttömyysetuuden saamisen eikä merkitystä ole sillä, onko henkilö hakenut vanhempainpäivärahaa ja onko se hänelle myönnetty. Voimassa olevan sairausvakuutuslain mukaan oikeus äitiysrahaan alkaa viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa ja oikeus vanhempainrahaan välittömästi äitiysrahakauden päätyttyä. Henkilöllä ei siten ole tältä ajalta oikeutta työttömyysetuuteen, jos hänellä on oikeus äitiys- ja vanhempainrahaan.

Sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahoja koskevia säännöksiä ehdotetaan muutettavaksi siten, että vanhempi voisi saada lapsen syntymän jälkeen vanhempainrahaa haluaminaan ajankohtina siihen saakka kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Vanhemmat eivät kuitenkaan pääsääntöisesti voisi saada yhtä aikaa vanhempainrahaa. Äitiysraha korvautuisi raskausrahalla, jota voisi hakea nykyistä äitiysrahaa joustavammin. Raskausrahakausi, joka kestäisi yhtäjaksoisesti 40 arkipäivää, alkaisi kuitenkin viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Isyysrahaa ei enää olisi lainkaan, sillä se korvautuisi vanhempainrahalla. Erityisäitiysraha säilyisi muutoin ennallaan, mutta sen nimi muuttuisi erityisraskausrahaksi.

Jatkossa ei siten olisi nykyistä äitiys- ja vanhempainrahakautta vastaavaa yhtäjaksoista laskennallista ajanjaksoa, jonka ajalta vanhempainpäiväraha olisi ensisijainen työttömyysetuuteen nähden. Ainoastaan raskausrahakausi olisi yhtäjaksoinen loppuraskauteen ja lapsen laskettuun synnytysaikaan ajoittuva jakso. Tästä syystä pykälän 2 momentin 3 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että säännös vastaisi vanhempainpäivärahaetuuksiin ehdotettavia muutoksia ja niiden tarkoitusta.

Esityksessä ehdotetaan, että oikeutta työttömyysetuuteen ei ole työnhakijalla, jolla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista raskausrahaa. Raskausrahajakson osalta sääntely vastaisi nykytilan mukaista äitiysrahan vaikutusta. Raskausrahakausi alkaisi siten kulua viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa myös työttömän työnhakijan kohdalla ja oikeus työttömyysetuuteen päättyisi viimeistään tuolloin.

Edelleen esityksessä ehdotetaan, että oikeutta työttömyysetuuteen ei ole työnhakijalla, joka saa erityisraskausrahaa, vanhempainrahaa tai erityishoitorahaa. Erityishoitorahan osalta sanamuoto vastaisi nykyistä säännöstä. Erityisraskausrahan ja vanhempainrahan osalta oikeudesta säädetäisiin vastaavalla tavalla. Päivärahan saamisella tarkoitettaisiin sitä, että henkilö on hakenut päivärahaa ja se on hänelle myönnetty. Sen sijaan etuuden maksamista ei edellytettäisi, mikäli päivärahaa ei ehdotetun 12 luvun 9a §:n perusteella olisi jäänyt maksettavaksi.

Esityksen mukainen mahdollisuus saada vanhempainrahaa joustavasti koskisi myös työttömänä työnhakijana olevia vanhempia. Jos vanhempainrahaa maksettaisiin jaksoissa esimerkiksi vanhempien vuorotellessa lapsen hoidossa tai vanhemman ollessa välillä työssä, voisi myös työttömyysetuuden maksu olla jaksottaista. Raskausrahakautta lukuun ottamatta lapsen syntyminen ei myöskään olisi este työttömyysetuuden saamiselle, jos vanhempi on ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi ja muutoin täyttää työttömyysetuuden edellytykset. Vanhempainrahakauden joustavamman käytön mahdollistamiseksi myös työttömille vanhemmille esityksessä ehdotetaan, että työttömyysetuuteen ei ole oikeutta henkilöllä, joka saa vanhempainrahaa. Muutoksen jälkeen se, miten vanhempainraha vaikuttaa oikeuteen saada työttömyysetuutta, vastaisi sitä, miten erityishoitoraha jatkossakin ja erillisenä etuutena poistuva isyysraha nykyisin vaikuttavat työttömyysturva-oikeuteen.

Lisäksi voimassa olevan säännöksen sanamuotoa ehdotetaan muutettavaksi siten, että sana loma korvataan sanalla vapaa.

4 luku Soviteltu ja vähennetty työttömyysetuus

8 §. *Lasten kotihoidon tuen vaikutus työttömyysetuuteen.* Säännöksen mukaan työttömyysetuudesta vähennetään työnhakijan tai hänen puolisonsa saama lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukainen lasten kotihoidon tuki. Puolison saamaa kotihoidon tukea ei kuitenkaan vähennetä silloin, kun puoliso itse hoitaa lasta eikä hänellä tämän tai samanaikaisesti maksettavan sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahan vuoksi olisi oikeutta työttömyysetuuteen. Sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännöksiä ehdotetaan muutettavaksi siten, että jatkossa vanhempainpäivärahoja olisivat raskausraha, erityisraskausraha ja vanhempainraha. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että viittaus sairausvakuutuslain mukaisiin äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan muutetaan viittaukseksi vanhempainpäivärahoihin. Kyseessä on tekninen muutos.

8.10 Maatalousyrittäjien lomituspalvelulaki

7 c §. *Sijaisapu raskautta, synnytystä sekä lapsen hoitoa varten.* Pykälässä säädetään maatalousyrittäjän oikeudesta sijaisapuun raskauden, synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan sairausvakuutuslain 9 luvun vanhempainpäivärahasäännöksiin ehdotettuja muutoksia. Sijaisapuun oikeutetulla maatalousyrittäjällä olisi oikeus saada sijaisapua raskautta, synnytystä ja lapsen hoitoa varten enintään siksi ajaksi, jolta hänelle maksetaan sairausvakuutuslaissa tarkoitettua erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Pykälän 1 momentin 2 kohta, joka koskee adoptiolapsen hoitoa, poistettaisiin tarpeettomana, sillä sään-

nöksen sanamuoto lapsen hoidosta pitää sisällään myös adoptiolapsen hoidon. Lisäksi lakiehdotuksen mukaan adoptiovanhemmille ei jatkossa maksettaisi omaa päivärahaetuutta, vaan vanhempainrahaa, kuten biologisillekin vanhemmille. Myös pykälän otsikkoa muutettaisiin tältä osin. Pykälään ehdotetut muutokset ovat teknisiä muutoksia.

27 c §. Alennettu sijaisapumaksu. Pykälässä säädetään eri sijaisavuista perittävien maksujen alentamisesta. Pykälän 1 momentin mukaan, jos sijaisavun perusteena on raskaus ja synnytys, sijaisavusta peritään sairausvakuutuslaissa tarkoitetun äitiysrahakauden ajalta maatalousyrittäjien lomituspalvelulaissa tarkoitettu maksu 50 prosentilla alennettuna.

Sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännöksiin ehdotettujen muutosten johdosta nykyinen 105 arkipäivän pituinen äitiysrahakausi korvautuisi loppuraskauteen ajoittuvalla 40 arkipäivän pituisella raskausrahakaudella. Tämän jälkeen molemmat vanhemmat olisivat oikeutettuja vanhempainrahaan 160 arkipäivän ajalta. Vanhempi voisi luovuttaa omasta vanhempainrahakiintiöstään toiselle vanhemmalle enintään 63 vanhempainrahapäivää. Jos lapsella olisi vain yksi vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi, voisi vanhempi käyttää yksinään kaikki 320 vanhempainrahapäivää. Jos lapsia syntyisi tai adoptoitaisiin samalla kertaa useampi, olisi vanhempainrahapäivien määrä edellä todettua suurempi. Vanhempainrahapäiviä ei tarvitsisi käyttää yhtäjaksoisesti, vaan niitä voisi käyttää joustavasti haluaminaan ajankohtina siihen mennessä, kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Raskausrahan määrä olisi jatkossa korotettu vastaavasti kuin nykyisen äitiysrahan määrä. Samoin 16 ensimmäistä vanhempainrahapäivää maksettaisiin korotettuna molemmille vanhemmille.

Vanhempainpäivärahoihin ehdotettujen muutosten vuoksi pykälän 1 momentin mukaista aikaa, jolta maksu peritään alennettuna, on vaikea määritellä yhtä pitkäksi kuin voimassa olevassa säännöksessä. Jos maksu perittäisiin alennettuna raskausrahakauden ajalta, olisi ajanjakso merkittävästi nykyistä lyhyempi. Jos taas säännös koskisi raskausrahan ja vanhempainrahan maksujaksoja yhteensä, olisi ajanjakso merkittävästi nykyistä pitempi. Lisäksi, kuten edellä on todettu, vanhempainrahapäivien määrä voisi vaihdella eivätkä käytettävät vanhempainrahapäivät välttämättä muodostaisi yhtäjaksoista kautta, vaan niitä voisi käyttää myös lyhyempinä jaksoina tai esimerkiksi nostaa vain osalta viikon arkipäiviä. Alennetulle sijaisapumaksulle ei myöskään ole raskausrahan tai vanhempainrahan tasoon liittyvää tarvetta, koska raskausrahan määrä on korotettu ja samoin 16 ensimmäisen vanhempainrahapäivän ajalta vanhempainraha maksetaan korotettuna. Lisäksi sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun näkökulmasta tulisi myös pohtia, onko perustelua kohdistaa alennettu maksu vain raskauden tai synnytyksen vuoksi sijaisapua käyttäville.

Edellä todetuista syistä ja koska lomitussääntöjen kokonaisuudistus on valmisteilla, pykälän 1 momentti ehdotetaan kumottavaksi. Lomitussääntöjen uudistuksessa on tarkoitus uudistaa sijaisapumaksuja koskevaa sääntelyä laajemmin.

8.11 Sotilasavustuslaki

11 §. Huomioon otettavat tulot. Pykälässä säädetään siitä, mitä tuloja otetaan huomioon sotilasavustusta myönnettäessä. Pykälään sisältyy tyhjentävä luettelo tulolajeista, joita ei huomioida avustusta myönnettäessä. Tällainen tulolaji on pykälän 9 kohdan mukaisesti asevelvollisen saama isyysraha. Kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että termi isyysraha korvataan vanhempainrahalla. Muutos on tekninen ja vastaa ehdotettuja sairausvakuutuslain 9 luvun vanhempainpäivärahojen muutoksia. Lakiehdotuksen mukaan vanhempainraha maksettaisiin henkilön vuositulojen mukaan määräytyvänä myös varusmiespalveluksessa tai siviilipalveluksessa ollelle eikä vähimmäismääräisenä vastaavasti kuin voimassa olevan lain mukaan isyysraha maksetaan. Tulojen huomioimatta jättämistä koskevaa sotilasavustuslain säännöstä ei kuitenkaan

ehdoteta muutettavaksi tästä syystä. Kyse on lyhyestä vanhempainrahan maksuajasta, sillä vanhempainvapaata voi saada palveluksesta lapsen syntymän yhteydessä 12 päivältä.

8.12 Työntekijän eläkelaki, yrittäjän eläkelaki, merimieseläkelaki, maatalousyrittäjän eläkelaki, julkisten alojen eläkelaki ja kansaneläkelaki

Eläkelakeihin ehdotetaan tehtäväksi sairausvakuutuslain 9 luvun vanhempainpäivärahasäännöksiin ehdotetuista muutoksista aiheutuvat terminologiset muutokset. Työntekijän eläkelain (395/2006) 2 §:n 1 momentin 4 kohdassa, 53 a §:n 2 momentissa, 74 §:n 3 momentin 1 kohdassa ja 76 §:n 2 momentin 1 kohdassa, yrittäjän eläkelain (1272/2006) 2 §:n 1 momentin 9 kohdassa, 50 a §:n 2 momentissa, 68 §:n 3 momentin 1 kohdassa ja 70 §:n 3 momentin 1 kohdassa, merimiesten eläkelain (1290/2006) 2 §:n 1 momentin 6 kohdassa, 53 a §:n 2 momentissa, 80 §:n 3 momentin 1 kohdassa ja 82 §:n 2 momentin 1 kohdassa, maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) 59 a §:n 2 momentissa, julkisten alojen eläkelain (2016/81) 3 §:n 1 momentin 8 kohdassa, 51 §:n 2 momentissa, 87 §:n 3 momentin 1 kohdassa ja 88 §:n 2 momentin 1 kohdassa sekä kansaneläkelain 34 §:n 2 momentin 5 kohdassa esiintyvät termit erityisäitiysraha, äitiysraha tai isyysraha ehdotetaan muutettavaksi erityisraskausrahaksi, raskausrahaksi ja vanhempainrahaksi. Kyseessä olisivat tekniset muutokset.

8.13 Lakiehdotukset 19-29

Kotoutumisen edistämisestä annettuun lakiin (1386/2010), yliopistolakiin (558/2009), ammattikorkeakoululakiin (932/2014), poliisiammattikorkeakoulusta annettuun lakiin (1164/2013), pelastusopistosta annettuun lakiin (607/2006), ammatillisesta koulutuksesta annettuun lakiin (531/2017), lukiolakiin (714/2018), oppivelvollisuuslakiin (1214/2020), tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta annettuun lakiin (1215/2020), sotilaallisesta kriisinhallinnasta annettuun lakiin (211/2006), valtion virkamieslakiin (750/1994) sekä Suomen Pankin virkamiehistä annettuun lakiin (1166/1998) ehdotetaan tehtäväksi sairausvakuutuslain 9 lukuun ehdotettujen vanhempainpäivärahojen ja työsopimuslain 4 luvun perhevapaiden nimien muutoksista johtuvat terminologiset muutokset.

Kotoutumisen edistämisestä annetun lain 12 §:n 4 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi luonteeltaan terminologinen muutos, jossa viitattaisiin sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvussa säädettyjen raskaus- tai vanhempainrahapäivien käyttämiseen. Tarkoituksena ei ole muuttaa nykyistä soveltamiskäytäntöä. Voimassa olevassa pykälän 4 momentissa on käytetty termejä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa yleiskielisessä merkityksessä. Termejä raskaus- tai vanhempainvapaa ei olisi perusteltua käyttää kotoutumisen edistämisestä annetussa laissa, sillä raskaus- ja vanhempainvapaassa on kyse työ- tai virkasuhteeseen liittyvästä oikeudesta.

Yliopistolain 39 §:n 3 momentin 2 kohtaa ja 41 §:n 3 momenttia, ammattikorkeakoululain 29 §:n 3 momentin 2 kohtaa ja 30 §:n 4 momenttia sekä poliisiammattikorkeakoulun 30 §:n 3 momentin 2 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että niissä säädettäisiin vapaasta, jota opiskelija tarvitsee opinnoistaan lapsensa hoitamiseksi tämän syntymän tai adoption yhteydessä. Muutos olisi luonteeltaan terminologinen eikä sillä ole tarkoitus muuttaa nykyistä soveltamiskäytäntöä. Voimassa olevassa lainsäädännössä on käytetty yleiskielisessä merkityksessä termejä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa. Terminologinen muutos, jossa säädettäisiin äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan sijasta raskaus- tai vanhempainvapaasta, ei olisi perusteltu opiskelijoita koskevassa lainsäädännössä, sillä raskaus- ja vanhempainvapaassa on kyse työ- tai virkasuhteeseen liittyvästä oikeudesta.

Pelastusopistosta annetun lain 29 §:n 1 momentin 2 kohtaa täsmennettäisiin terminologisesti viittauksella ajanjaksoon, jona opiskelija on oikeutettu sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun mukaisiin raskaus- tai vanhempainrahopäiviin.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 96 §:ään, lukiolain 23 §:ään, ja tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta annetun lain 17 §:ään ehdotetaan tehtäväksi luonteeltaan terminologisia muutoksia, jossa viittaukset äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaan muutettaisiin viittauksiksi raskaus- ja vanhempainpäivärahaan. Pykälään ei ehdoteta tehtäväksi sisällöllisiä muutoksia.

Oppivelvollisuuslain 7 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan oppivelvollisella on oikeus keskeyttää oppivelvollisuuden suorittaminen määräajaksi äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajaksi. Säännöksen sanamuotoa ehdotetaan tarkennettavaksi muuttamalla vapaan kesto koskeva maininta viittaukseksi sairausvakuutuslain mukaisen raskaus- ja vanhempainrahan saamiseen. Ehdotettu muutos olisi teknisluonteinen. Oppivelvolliset opiskelijat ovat vain harvoin työ- tai virkasuhteessa, josta heille voitaisiin myöntää raskaus- tai vanhempainvapaata, joten käytännössä oppivelvollisuuden suorittamisen keskeyttäminen lapsen hoitamiseen liittyvien vapaiden perusteella tulee arvioida siihen liittyvien päivärahojen myöntämisen perusteella.

Sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain 14 §:ään ehdotetaan tehtäväksi luonteeltaan terminologinen muutos, jossa termit äitiys- ja isyysvapaa muutettaisiin termeiksi raskaus- ja vanhempainvapaa. Lisäksi pykälän sanamuotoa täsmennettäisiin lisäämällä pykälään termi erityisraskausvapaa. Pykälään ei ehdoteta tehtäväksi sisällöllisiä muutoksia.

Valtion virkamieslain 7 luvun 25 §:n 5 momenttiin ja Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 6 luvun 19 §:n 5 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi perhe-etuuksien nimien muutoksista johtuvat terminologiset muutokset. Termit äitiys- ja isyysvapaa tai –loma muutettaisiin termeiksi raskaus- ja vanhempainvapaa.

9 Lakia alemman asteinen sääntely

Sairausvakuutuslain 15 luvun 17 §:n mukaan korvausten ja etuuksien hakemisen yhteydessä annettavista sekä niiden maksamiseksi tarvittavista selvityksistä sekä päivärahaetuuksien maksukausista voidaan säätää tarkemmin valtioneuvoston asetuksella. Lain 9 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan valtioneuvoston asetuksella säädetään, milloin vakuutetun työtehtävien tai työpaikan olosuhteiden voidaan arvioida vaarantavan vakuutetun tai sikiön terveyden laissa tarkoitetuissa tilanteissa, sekä siitä, mitä selvityksiä vakuutetun on esitettävä haettaessa erityisäitiysrahaa. Lain 9 luvun 8 §:n 3 momentin mukaan vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä olevan synnyttäneen naisen jälkitarkastuksen osalta tarkemmat säännökset annetaan valtioneuvoston asetuksella. Valtioneuvoston asetusta sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta (1224/2005) tulee muuttaa siltä osin kuin sairausvakuutuslakiin ehdotetut muutokset edellyttävät. Muutettavaksi tulisi säännökset koskien päivärahaetuuksia haettaessa esitettävää selvitystä, maksamisen edellytyksiä ja maksukausia. Lisäksi ehdotetut uudet etuuksien nimet tulisi huomioida asetuksessa.

10 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1.8.2022. Uudistuksen luonteesta johtuen ehdotetuille lain muutoksille on välttämätöntä säätää siirtymäsäännöksiä.

Sairausvakuutuslain ja muiden etuuslakien muutokset

Lakiehdotuksen mukaan vanhempainpäivärahasäännökset ja koko vanhempainpäiväraahajärjestelmä muuttuisivat voimassa olevaan nähden merkittävästi. Uusien säännösten soveltamista ei ole mahdollista aloittaa kesken jo alkaneen, voimassa olevien säännösten mukaisen vanhempainpäivärahaikauden. Säännöksiä ei ole mahdollista myöskään soveltaa siten, että toiseen lapsen vanhempaan sovellettaisiin uusia ja toiseen vanhoja säännöksiä.

Lakiehdotuksen mukaisten vanhempainpäivärahasäännösten soveltaminen ehdotetaan sidottavaksi lapsen laskettuun synnytysaikaan siten, että uusia säännöksiä sovellettaisiin, jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai myöhemmin. Tällöin ensimmäinen raskausrahopäivä tulisi myönnettäväksi aikaisintaan 1.8.2022. Myös isään tai toiseen vanhempaan sovellettavien vanhempainrahasäännösten soveltaminen ratkaistaisiin lasketun synnytysajan ajan mukaan. Kuitenkin, jos lapsi syntyisi ennen lain voimaantuloa siten, että oikeus vanhempainpäivärahaan alkaisi ennen 1.8.2022, sovellettaisiin voimassa olevia vanhempainpäivärahasäännöksiä lasketusta synnytysajasta riippumatta. Toisin sanoen, jos lapsi syntyisi 30.7.2022 (lauantai) tai 31.7.2022 (sunnuntai) sovellettaisiin uusia säännöksiä, sillä tällöin oikeus vanhempainpäivärahaan alkaisi 1.8.2022. Erityisäitiysrahaan sovellettaisiin voimassa olevia säännöksiä, jos erityisäitiysraha alkaisi ennen lain voimaantuloa. Raskaus- ja vanhempainrahaan sovellettaisiin kuitenkin uusia säännöksiä, jos laskettu synnytysaika olisi 4.9.2022 tai myöhemmin eikä lapsi syntyisi ennen lain voimaantuloa. Uusia säännöksiä sovellettaisiin adoptiovanhempiin, jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä olisi 31.7.2022 tai sen jälkeen, sillä tällöin ensimmäinen vanhempainrahopäivä tulisi myönnettäväksi 1.8.2022 lukien. Jos hoitoonottopäivä olisi tätä ennen, sovellettaisiin voimassa olevia säännöksiä.

Voimassa olevia isyysrahaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin niin kauan, kun niiden perusteella on mahdollista saada isyysrahaa. Toisin sanoen lapsen syntyessä esimerkiksi elokuussa 2022 lasketun ajan ollessa myös elokuussa 2022, voisi isyysrahaa lapsesta saada vielä elokuussa 2024 lapsen täyttäessä kaksi vuotta. Voimassa olevaa sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 3 momentin säännöstä isyysrahan maksamisesta enintään 24 arkipäivältä samaan aikaan äidin ollessa uuden lapsen syntymään tai adoptioon perustuvalla äitiys- ja vanhempainrahaikaudella ei kuitenkaan enää voitaisi soveltaa. Tuossa tilanteessa äidin uuden lapsen perusteella saama vanhempainpäiväraha olisi ehdotettujen uusien säännösten mukaista raskaus- ja vanhempainrahaa, jotka eivät enää muodostaisi voimassa olevien säännösten kaltaista yhtäjaksoista kautta. Sen sijaan säännöstä isyysrahan käyttämisestä enintään kahdessa jaksossa vanhempainrahaikauden jälkeen sovellettaisiin edelleen.

Ehdotettuja säännöksiä koskien vuosilomakustannuskorvausta ja korvausta vanhemmuudesta aiheutuvista kustannuksista sovellettaisiin, jos työntekijän vanhempainpäivärahaan sovelletaan uusia säännöksiä.

Lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin esitetyt muutokset johtuvat sairausvakuutuslakiin ehdotetuista muutoksista. Sisällöllisiä muutoksia tulisi lain 3, 4 ja 14 §:ään. Lisäksi uutena säännöksenä ehdotetaan lisättäväksi 3 b §. Lain 14 §:ään ehdotettu sääntely on luonteeltaan lainsäädännön tarkennus, joten sitä on aiheellista soveltaa kaikkiin lastenhoidon tukiin yhtäläisesti 1.8.2022 lukien. Muiden edellä mainittujen säännösmuutosten osalta ehdotetaan sovellettavaksi siirtymäsäännöksiä. Jos hakijalle maksetaan tai jos lapsesta maksetaan lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain voimaan tullessa voimassa olleen sairausvakuutuslain 9 luvun mukaista päivärahaa, sovellettaisiin ajalta, jolta päivärahaa maksetaan, lain voimaan tullessa voimassa olleita 3 §, 3 b § ja 4 §:ää.

Työttömyysturvalain soveltaminen seuraisi sairausvakuutuslakiin esitettyjen muutosten soveltamista. Jos lapsen laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai myöhemmin, jolloin raskausrahaikasi

alkaisi 1.8.2022 tai sen jälkeen, vanhempaan sovellettaisiin lakiehdotuksen mukaisia työttömyysturvan saannin ehtoja, jotka mahdollistavat vanhempainrahakausien joustavan käytön myös suhteessa työttömyysturvaan. Tästä poiketen, jos lapsi syntyisikin lasketusta ajasta huolimatta viimeistään 29.7.2022 ja vanhempainpäivärahaan sovellettaisiin lain voimaan tullessa voimassa olevia sairausvakuutuslain säännöksiä, sovellettaisiin myös työttömyysturvalakia sellaisena kuin se on voimassa ajalla ennen 1.8.2022. Erityisäitiysrahan saanti ei siirtymävaiheessa vaikuttaisi siihen, miten raskausraha ja uudistettu vanhempainraha vaikuttavat työttömyysetuusoikeuteen ja vanhempainpäivärahojen joustavasta käytöstä seuraavaan muutokseen työttömyysetuuksien maksamisessa.

Lakiehdotuksen mukaisten muiden etuuslakien soveltaminen seuraisi esitetyn sairausvakuutuslain soveltamista. Jos henkilöön sovellettaisiin lakiehdotuksen mukaisia uusia vanhempainpäivärahasäännöksiä, häneen sovellettaisiin myös muiden lakien ehdotettuja uusia säännöksiä. Jos taas henkilö kuuluisi lain voimaan tullessa voimassa olevien vanhempainpäivärahasäännösten piiriin, sovellettaisiin myös muiden etuuslakien ajalla ennen 1.8.2022 voimassa olevia säännöksiä.

Varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain muutokset

Varhaiskasvatuslakiin ehdotettujen muutosten soveltaminen riippuisi siitä, sovelletaanko lapsen vanhempaan uusia vai vanhoja vanhempainpäivärahasäännöksiä. Jos vanhempi saisi lain voimaan tullessa voimassa olevan sääntelyn mukaisesti vanhempainpäivärahaa, määräytyisivät myös lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksen paikan säilyminen kuten uudistusta edeltävässä varhaiskasvatuslaissa.

Vastaavasti, jos vanhempi saisi lain voimaan tullessa voimassa olevan sääntelyn mukaisesti vanhempainpäivärahaa, määräytyisivät myös lapsen varhaiskasvatuksen asiakasmaksut kuten uudistusta edeltävässä varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetussa laissa.

Työsopimuslain ja merityösopimuslain muutokset

Lait työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttamisesta ehdotetaan tulevaksi voimaan yhtä aikaa sairausvakuutuslakiin säädettävien muutosten kanssa eli 1.8.2022.

Työsopimuslain ja merityösopimuslain siirtymäsäännöksissä ehdotetaan säädettäväksi, että jos työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainpäivärahaan perustuu lain voimaan tullessa voimassa olleisiin sairausvakuutuslain säännöksiin, sovellettaisiin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita työsopimuslain tai merityösopimuslain säännöksiä

Työsopimuslain 3 a §:n mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta on tehtävä ilmoitus pääsääntöisesti kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisajankohtaa. Lisäksi pykälässä on säädetty yhden kuukauden ilmoitusajasta eräitä tilanteita varten. Tämän vuoksi ehdotetaan, että jos äitiys- isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen tämän lain voimaantuloa, mutta työntekijään sovellettaisiin ehdotettavaa uutta sääntelyä, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsottaisiin tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta. Vapaan pituus määräytyisi tällöin ilmoituksen perusteella. Jos työntekijä ei olisi erikseen ilmoittanut äitiysvapaan kestoa, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsottaisiin tarkoittavan yhteensä 105 päivän pituista ajanjaksoa (40 päivän raskausvapaata ja 65 päivän vanhempainvapaata).

Työsopimuslain 3 §:n mukainen ilmoitus on sitova. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työntekijällä olisi oikeus muuttaa ennen ehdotettavan lain voimaantuloa tekemäänsä ilmoitusta vastaamaan

uutta sääntelyä kuukauden kuluessa ehdotettavan lain voimaantulosta. Muuttamisesta olisi tehtävä ilmoitus työnantajalle. Ilmoitus sitoisi kuten työsopimuslain 3 §:n mukainen ilmoitus.

Edellä työsopimuslain voimaantulosta todettu koskisi myös merityösopimuslain voimaantuloa ja merityösopimuslain 5 luvun 4 §:ssä säädetyn ilmoituksen tekemistä.

Vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain muutokset

Lait vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain muuttamisesta ehdotetaan tulevaksi voimaan yhtä aikaa sairausvakuutuslakiin säädettävien muutosten kanssa eli 1.8.2022.

Vuosilomalain ja merimiesten vuosilomalain siirtymäsäännöksissä ehdotetaan säädettäväksi, että jos työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainpäivärahaan perustuu lain voimaan tullessa voimassa olleisiin sairausvakuutuslain säännöksiin, vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettu työssäolon veroinen aika määräytyisi lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan.

Vuosilomalain siirtymäsäännöksissä ehdotetaan säädettäväksi myös, että jos työntekijän äitiys- tai isyysvapaa alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 24 §:n 2 momenttia, vaikka edellä tarkoitettu vapaa jatkuisi vielä lain voimaantulon jälkeen.

Merimiesten vuosilomalain siirtymäsäännöksessä ehdotetaan säädettäväksi, että jos työntekijän oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainpäivärahaan perustuu lain voimaan tullessa voimassa olleisiin sairausvakuutuslain säännöksiin, merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitettu työssäolopäivien veroiset päivät määräytyisivät lain voimaan tullessa voimassa olleiden säännösten mukaan.

Sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain muutokset

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan 1.8.2022. Lain siirtymäsäännöksessä ehdotetaan säädettäväksi, että jos kriisinhallintahenkilöstöön kuuluvan henkilön äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa on alkanut ennen lain voimaantuloa, sovelletaan kuitenkin lain voimaan tullessa voimassa ollutta kriisinhallintalain 14 §:ää.

11 Toimeenpano ja seuranta

Vanhempainpäivärahojen toimeenpanosta vastaa Kansaneläkelaitos. Uudistuksessa koko vanhempainpäivärahajärjestelmä muuttuu merkittävästi ja tästä johtuen Kansaneläkelaitoksen tietojärjestelmiin tehdään suuria muutoksia. Vanhempainpäivärahojen käsittelyjärjestelmä uudistetaan, samoin päivärahan hakijoiden käyttämä sähköinen asiointipalvelu. Lisäksi uudistus edellyttää vanhempainpäivärahojen hakemusohjelmien ja päätösten sisällön sekä vanhempainpäivärahoihin liittyvien asiakaskirjeiden ja lomakkeiden uusimista. Lakien voimaantuloa seuraavan siirtymävaiheen aikana tulee olla käytössä järjestelmät ja palvelut, jotka mahdollistavat sekä vanhojen että uusien säännösten mukaisten päivärahojen hakemisen ja päätösten antamisen. Kansaneläkelaitoksen ratkaisutyön ja asiakaspalvelun henkilöstöä on koulutettava uudistuksesta.

Uuteen vanhempainpäivärahajärjestelmään sisältyvien joustoelementtien hyödyntämisen takia olisi tärkeää, että sähköisen asiointipalvelun järjestelmät tukisivat ja mahdollistaisivat päivärahan joustavan käytön vanhempien haluamalla tavalla. Tärkeää on esimerkiksi, että vanhemmat

pystyvät hakemaan tai luovuttamaan päivärahapäiviään sujuvasti ja että jäljellä olevien päivärahapäivien määrä on helposti tarkistettavissa. Samoin erilaiset laskurit, esimerkiksi etuuksien määrän arvioimiseksi, ovat tarpeen. Kansaneläkelaitos kehittää asiointipalveluaan uudistuksen tavoitteita tukevaksi.

Vanhempainpäivärahoja koskevan uudistuksen toimeenpanossa tiedottaminen ja viestintä on keskeisessä roolissa. Kansaneläkelaitos tiedottaa asiakkailleen uudistuksesta. Tiedottamisessa hyödynnetään monikanavaista asiakasviestintää, kuten Kansaneläkelaitoksen internet-sivuja ja verkkolehtiä, sosiaalisen median kanavia sekä tiedotteita ja uutiskirjeitä. Uudistuksen vaikutuksista muihin etuuksiin, kuten lastenhoidon tukiin, on myös tarpeen tiedottaa. Samoin Kansaneläkelaitos antaa ohjausta ja neuvontaa eri etuuksiin ja niiden hakemiseen liittyen. Myös muiden tahojen kuin Kansaneläkelaitoksen ylläpitämien internet-sivujen ja oppaiden päivittäminen on tarpeen.

Äitiys- ja lastenneuvolan työntekijät ovat, Kansaneläkelaitoksen lisäksi, keskeisessä roolissa uudistuksen toimeenpanossa. Neuvolapalveluissa vanhemmille tulisi kertoa paitsi vanhempainvapaa- ja vanhempainpäivärahoikeuksista, myös informoida vanhempia uuden järjestelmän tavoitteista hoivavastuun jakamiseksi perheen sisällä. Koska neuvolan tehtäviin kuuluu myös vanhemmuuden tunnustamisen vastaanottaminen ennen lapsen syntymää, tulee neuvolassa antaa vanhemmille tietoa myös esimerkiksi siitä, mitä vaikutuksia huoltajuudella on vanhempainpäivärahoikeuksien kannalta. Tältä osin myös muiden perheoikeudellisia asioita hoitavien viranomaisten ja ammattilaisten (mm. lastenvalvojien) vanhemmille välittämän tiedon merkitys on suuri.

Siten ainakin neuvola- ja perheoikeudellisissa palveluissa työskenteleviä tulee tiedottaa uudistuksesta. Tiedottamisessa voidaan käyttää erilaisia jo käytössä olevia kanavia ja tapoja, kuten internet-sivuja, uutiskirjeitä ja verkostoja. Äitiys- ja lastenneuvolapalveluiden käyttöön voidaan tuottaa tarvittavaa materiaalia. Samoin esimerkiksi vuosittain järjestettävät valtakunnalliset Neuvolapäivät ovat tilaisuus tavoittaa neuvolapalveluissa työskenteleviä henkilöitä, alan opiskelijoita sekä muita lasten ja lapsiperheiden kanssa toimivia.

Myös varhaiskasvatuksen henkilöstön on tärkeää tietää vanhempainvapaaudistuksen keskeisistä muutoksista sekä niiden vaikutuksista varhaiskasvatuksen ja vanhempainvapaiden joustavaan yhteensovittamiseen. Näin varhaiskasvatuksen henkilöstö voi omalta osaltaan edistää vanhempainvapaiden käyttöä.

Vanhempainpäivärahan käyttöä voidaan seurata Kansaneläkelaitoksen etuusrekisteritietojen avulla. Rekisteritietojen avulla voidaan tarkastella sitä, miten vanhempainrahojen käyttö on vanhempien kesken jakautunut ja missä määrin isien päivärahan käyttö on muuttunut verrattuna aikaan ennen uudistusta. Myös vanhempainpäivärahaajärjestelmän joustojen hyödyntämistä, kuten sitä, miten päivärahojen käyttö ajoittuu, käytetäänkö päivärahoja yhtäjaksoisesti vai jaksoissa tai käytetäänkö vanhempainrahaa osittaisena, on mahdollista selvittää etuusrekisteritietojen avulla. Myös sitä, onko ja miten lastenhoidon tukien käyttö on muuttunut verrattuna aikaan ennen uudistusta, voidaan seurata.

Etuusrekisteristä saadaan tietoja vanhempien päivärahojen käytöstä välittömästi uudistuksen tultua voimaan. On kuitenkin huomattava, että uudistuksen vaikutusten arviointia varten päivärahojen käytön seuranta on ulotettava pidemmälle aikavälille. Kattavia seurantatietoja on mahdollista saada aikaisintaan parin vuoden kuluttua lakien voimaantulosta. Tällöin niiden vanhempien, jotka ovat ensimmäisinä tulleet uudistuksen piiriin, oikeus käyttää vanhempainpäivärahoja päättyy.

Kansaneläkelaitoksen tutkimusyksikössä on käynnissä tutkimushanke, jossa tarkastellaan vanhempien perhevapaiden käyttöä. Tarkastelun kohteena on erityisesti isien vanhempainvapaiden käyttö ja sen esteet. Tutkimus antaa tarkempaa tietoa esimerkiksi väestöryhmittäisistä eroista vanhempainrahojen käytössä sekä siitä, mihin ryhmiin uudistus erityisesti kohdentuu.

Kansaneläkelaitoksen tutkimusyksikön toteuttamassa Äitiyspakkaus- ja perhevapaakyselyssä on kartoitettu vanhempien näkemyksiä erilaisista teemoista. Vuoden 2017 ja 2019 kyselyiden aiheina on ollut perhevapaiden uudistaminen ja erilaiset perhevapaamallit. Tulevissa kyselyissä on mahdollista huomioida perhevapaauudistus ja kerätä kyselyllä vanhempien näkemyksiä vanhempainpäiväraahajärjestelmästä sekä lastenhoidon tuista. Kyselyä on tarkoitus toteuttaa noin kahden vuoden välein.

Uudistuksen toimeenpanoa ja vaikutusten toteutumista on mahdollista myöhemmin selvittää myös erillisenä tutkimushankkeena esimerkiksi valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan puitteissa (niin sanottuna TEAS-hankkeena).

Työelämän tasapaino -direktiivin 18 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on viimeistään 2.8.2027 ilmoitettava komissiolle kaikki direktiivin täytäntöönpanoa koskevat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia kertomuksen. Tietoihin on sisällyttävä saatavilla olevat yhdistetyt tiedot siitä, miten miehet ja naiset ovat käyttäneet direktiivin mukaisia erilaisia vapaita ja joustavia työjärjestelyjä, jotta voidaan asianmukaisesti seurata ja arvioida tämän direktiivin täytäntöönpanoa, erityisesti sukupuolten tasa-arvon osalta.

EU:n sosiaalisen suojelun komitean (SPC) ja työllisyyskomitean (EMCO) indikaattoriryhmät ovat yhteistyössä tehneet ehdotuksen indikaattoreista, joita voitaisiin osaltaan käyttää direktiivin seurantaan. Indikaattoriehdotukset koskevat vanhempain- ja isyysvapaita, omaishoitovapaita ja joustavia työjärjestelyjä ottaen huomioon direktiivin sukupuolinäkökulman. Tiedonkeruu on ainakin tässä vaiheessa täysin vapaaehtoista. Sosiaali- ja työllisyyskomiteat saattavat jossain vaiheessa vahvistaa seurantaehdotuksen.

Seurantaa kehitetään edelleen ennen direktiivin toimeenpanoa ottaen huomioon jäsenmaiden toimeenpanon eteneminen ja tiedonkeruujärjestelmien kehittyminen. Indikaattoriryhmien kautta pyritään jäsenmaiden yhteistyönä kehittämään indikaattorit, joilla saataisiin mahdollisimman vertailukelpoista tietoa. Jonkin verran jätetään myös joustavuutta eli tietoa on ehdotettu kerättävän esimerkiksi sekä vapaiden pitämisestä että niihin liittyvien etuuksien käytöstä, koska osa jäsenmaista pystyy tuottamaan tiedot vapaista, osa etuuksista ja osa molemmista.

Suomella on käytettävissä Kansaneläkelaitoksen tiedot vanhempainpäivärahojen käytöstä, mikä lähes kuvaa myös vapaiden pitämistä. Työelämän tasapaino -direktiivi koskee vain työsuhteisia. Selvitettävänä on, onko Kansaneläkelaitoksella tämän erottelun mahdollistavaa tietoa saajien työllisyysasemasta tai onko sitä mahdollista saada yhdistämällä Kansaneläkelaitoksen tietoja jonkin toisen viranomaisen tietoihin.

Ehdotetun omaishoitovapaan toimeenpanon seurannan tietolähteitä ei vielä ole. Yhtenä vaihtoehtona on selvittää mahdollisuutta kerätä tietoa työvoimatutkimuksen tai muun säännöllisesti kerättävän kyselyn kautta.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (EU Labour Force Survey) yhteydessä tehdään lisätutkimus työn ja perheen yhteensovittamisesta vuonna 2025. EU-maiden tilastovirastot toteuttavat tutkimuksen Euroopan komission ohjeiden mukaisesti. Vuoden 2025 aikana kerätään aineisto ja tulokset valmistuvat vuonna 2026.

12 Suhde muihin esityksiin

12.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

12.2 Suhde talousarvioesitykseen

Esitys liittyy esitykseen valtion vuoden 2022 talousarvioksi ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

13 Ahvenanmaan asema

Ahvenanmaan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan työoikeus kuuluu valtakunnan lainsäädäntövaltaan maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia koskevin poikkeuksin. Sairausvakuutuslaki tulee myös sovellettavaksi Ahvenanmaalla viittaus-säännöksellä.

Kansaneläkelaki ja työeläkelait tulevat sovellettavaksi Ahvenanmaalla. Ahvenanmaan itsehallintolain mukaan maakuntapäivillä on kuitenkin lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat maakunnan palveluksessa olevien henkilöiden ja maakuntahallinnon luottamushenkilöiden sekä maakunnassa toimivien peruskoulujen rehtorien, opettajien ja tuntiopettajien työeläketurvaa. Myös työttömyysturvalakia sovelletaan Ahvenanmaalla.

Kotihoidon tukea sekä osittaista ja joustavaa hoitorahaa maksetaan Ahvenanmaalla huoltajalle Ahvenanmaan kotihoidon tuesta annetun maakuntalain (2015:68) perusteella, jolloin etuuksia haetaan huoltajan kotikunnasta. Ahvenanmaalla ei makseta yksityisen hoidon tukea.

Ahvenanmaan itsehallintolain 18 §:n mukaan maakunnalla on lainsäädäntövalta muun muassa asioissa, jotka koskevat sosiaalihuoltoa ja opetusta. Varhaiskasvatus on ennen kuulunut sosiaalihuollon alaisuuteen ja nykyisin se on osa opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonala. Varhaiskasvatuslaki (540/2018) ja sen nojalla annetut asetukset eivät siis koske Ahvenanmaata.

Maatalousyrittäjien lomituspalvelut kuuluvat maakunnan lainsäädäntövaltaan.

14 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Yhdenvertaisuus

Perustuslain (731/1999) 6 §:ssä säädetään, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perusoikeusuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä (HE 309/1993 vp) on todettu, että pykälä ilmaisee paitsi vaatimuksen oikeudellisesta yhdenvertaisuudesta myös ajatuksen tosiasiallisesta tasa-arvosta. Lailla ei voida ilman yleisesti hyväksyttävää perustetta, mielivaltaisesti, asettaa kansalaisia tai kansalaisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Yhdenvertaisuussäännös ei kuitenkaan edellytä kaikkien kansalaisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia kansalaisille sekä asetettaessa heille velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännölle on ominaista, että se kohtelee tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin edistääkseen muun muassa tosiasiallista tasa-arvoa. Perustuslakivaliokunta on käytännössään nimenomaisesti korostanut, ettei yhdenvertaisuusperiaatteesta voi johtua tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn (HE 309/1993 vp ja siinä mainitut perustuslakivaliokunnan lausunnot sekä esim. PeVL 59/2002 vp, PeVL 1/2006 vp, PeVL 38/2006 vp, PeVL 28/2009 vp, PeVL 64/2010 vp, PeVL 2/2011 vp, PeVL 12/2011 vp, PeVL 11/2012 vp).

Yhdenvertaisuussäännöstä täydentää perustuslain 6 §:n 2 momentin syrjintäkielto. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Momentti ei toisaalta kiellä kaikenlaista erontekoa ihmisten välillä, vaikka erottelu perustuisi syrjintäsäännöksessä nimenomaan mainittuun syyhyn. Olennaista on, voidaanko erottelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Perustelulle asetettavat vaatimukset ovat erityisesti säännöksessä lueteltujen kiellettyjen erotteluperusteiden kohdalla korkeat. Säännös ei estäisi tosiasiallisen tasa-arvon turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esimerkiksi naiset, lapset, vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia (HE 309/1993 vp).

Perustuslain 6 §:n 3 momentin mukaan lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Perusoikeudet kuuluvat siten lähtökohtaisesti myös lapsille. Käytännön tilanteissa kysymys saattaa kuitenkin palautua siihen, kuka käyttää perusoikeuksia koskevissa asioissa lapsen puhevaltaa. Hallituksen esityksen (HE 309/1993 vp) perusteluissa on nimenomaan todettu, että säännöksellä halutaan korostaa, että lapsia tulee kohdella aikuisväestöön nähden tasa-arvoisina, periaatteessa yhtäläiset perusoikeudet omaavina ihmisinä, että keskenään yhdenvertaisesti. Tämän ohella säännös osoittaa, että jokaista lasta tulee kohdella yksilönä, ei pelkästään toiminnan kohteena.

Lakiehdotus parantaa perustuslain 6 §:ssä säädettyä yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuutta on arvioitava perheen, vanhemman ja lapsen näkökulmasta. Lakiehdotuksen keskeinen tavoite on, että lapset ja heidän vanhempansa olisivat yhdenvertaisessa ja tasa-arvoisessa asemassa riippumatta perhemuodosta. Uudistuksen lähtökohta on, että lapsen hoidon perusteella maksettava vanhempainrahapäivien yhteislukumäärä on kaikkien lasten kohdalla sama. Vanhemmilla olisi yhtäläinen oikeus vanhempainrahaan riippumatta heidän sukupuolestaan. Oikeus vanhempainrahaan ei myöskään riippuisi siitä, onko lapsi vanhempien biologinen lapsi vai adoptiolapsi tai ovatko vanhemmat keskenään parisuhteessa. Näin ollen kaikilla lapsilla olisi mahdollisuus saada tasavertaisesti molemmilta vanhemmiltaan hoivaa, kun vanhemmilla olisi oikeus jäädä työstään vanhempainvapaalle ja saada vanhempainrahaa. Lapsen etu ja yhdenvertaisuus verrattuna kahden vanhemman perheisiin on huomioitu siten, että yhden vanhemman perheessä lapsen ainoalla vanhemmalla olisi oikeus käyttää kaikki vanhempainrahapäivät. Lisäksi toisin kuin voimassa olevan lain mukaan jatkossa myös yksinhuoltajavanhemman olisi mahdollista saada vanhempainraha osittaisena osa-aikatyön ajalta.

Vanhempainrahaa koskisivat lähtökohtaisesti samat edellytykset kaikille vanhemmille, sillä se on tarkoitettu korvaamaan lapsen hoidosta aiheutuvaa ansionmenetystä. Sen sijaan raskausrahaan olisi oikeus vain raskaana olevilla vakuutetuilla, sillä sen tarkoitus liittyy raskaussuojeluun ja sen tarkoituksena on mahdollistaa työstä pois jääminen loppuraskaudesta. Näin ollen raskaana olevien vakuutettujen muita pitempää vapaata ja vanhempainpäiväraajaksoa ei ole pidettävä perustuslain 6 §:n takaaman yhdenvertaisuuden vastaisena.

Joustavat vanhempainvapaat mahdollistavat myös lapsen kehitys- ja kasvatustarpeiden yksilöllisen huomioimisen siten, että uudistuksen voidaan tältä osin katsoa edistävän perustuslain 6 §:n 3 momentin sisältämää vaatimusta siitä, että jokaista lasta tulee kohdella yksilönä, ei pelkästään toiminnan kohteena.

Yksityisen ja kunnan järjestämän varhaiskasvatuksen piirissä olevat perheet eivät välttämättä ole täysin yhdenvertaisessa asemassa keskenään, sillä vanhempainvapaasta johtuvan poissaolon on ehdotettu olevan maksuton vain kunnallisen varhaiskasvatuksen osalta. Tämä johtuu siitä, että varhaiskasvatuksen asiakasmaksulaki koskee vain kunnan järjestämää varhaiskasvatusta.

Tilanne on nykyisin vastaava isyysvapaajakson aikana. Yksityisessä varhaiskasvatuksessa olevat perheet voivat joutua maksamaan varhaiskasvatusmaksuja myös lapsen poissaolon ajalta, riippuen siitä, miten palveluntuottaja ja perhe ovat sopineet. Perheillä ei välttämättä ole osuamista tai mahdollisuutta vaikuttaa sopimuksen sisältöön. Perheillä on kuitenkin aina oikeus valita kunnallinen varhaiskasvatus, joten mahdolliset erot yhdenvertaisuudessa johtuvat perheiden omasta valinnasta.

Oikeus sosiaaliturvaan

Perustuslain 19 §:n 2 momentin perusteella lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. Säännös edellyttää, että lainsäätaja takaa jokaiselle perustoimeentuloturva tarvitsevalle subjektiivisen oikeuden lailla säädettävään julkisen vallan järjestämään turvaan, joka on yhteydessä säännöksessä mainittuihin sosiaalisiin riskitilanteisiin samoin kuin lailla kulloinkin annettaviin säännöksiin saamisedellytyksistä ja tarveharkinnasta ja menettelymuodoista (HE 309/1993 vp, s. 70, mm. PeVL 55/2016 vp, s. 3 ja PeVL 48/2006 vp, s. 2). Perustoimeentuloa turvaavien järjestelmien tulee olla sillä tavoin kattavia, ettei synny väliinputoajaryhmiä (HE 309/1993 vp, s. 70/II, PeVL 48/2006 vp, s. 2, PeVL 6/2009 vp, s. 8/I).

Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveystalvet ja edistettävä väestön terveyttä. Julkisen vallan on myös tuettava perheen ja muiden lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu. Vaikka lasten päivähoito ei ole ollut enää vuoden 2013 alusta lukien sosiaalihuoltolain tarkoittama sosiaalipalvelu, on varhaiskasvatusta koskevaa sääntelyä edelleen ensisijaisesti arvioitava perustuslain 19 §:n 3 momentissa tarkoitettuna sosiaalipalveluna (PeVL 17/2018 vp). Hallituksen esityksen (HE 309/1993 vp) perusteluissa todetaan, että perustuslain säännöksessä ei määritellä sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämistapaa, mutta säännöksestä kuitenkin seuraa, että lainsäädännöllä on huolehdittava riittävien palvelujen turvaamisesta. Palvelujen järjestämistapaan ja saatavuuteen vaikuttavat myös muut perusoikeussäännökset, kuten yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö. Säännös ei myöskään sitoisi sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämistä nykyiseen lainsäädäntöön, vaan edellyttäisi riittävien palvelujen turvaamista jokaiselle, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään. Palvelujen riittävyttä arvioitaessa voidaan lähtökohtana perustelujen mukaan pitää sellaista palvelujen tasoa, joka luo jokaiselle ihmiselle edellytykset toimia yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä.

Säännös julkisen vallan velvollisuudesta tukea lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu korostaa sitä, että päävastuu lapsen kehityksestä ja kasvatuksesta kuuluu perheelle, erityisesti lapsen vanhemmille ja muille lapsen huolosta lain mukaan vastaaville. Julkisen vallan tehtävä on lapsen huolenpidosta vastaavien toimintaa tukeva. Hallituksen esityksessä (HE 309/1993 vp) mainitaan lasten päivähoitojärjestelmä yhtenä esimerkkinä tukijärjestelmästä. Perusteluissa korostetaan myös sitä, että lapsen hyvinvointi on ymmärrettävä laajasti sekä aineellisena että henkisenä hyvinvointina. Siten säännöstä on tarkasteltava yhteydessä muihin taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin perusoikeuksiin, lähinnä oikeuteen opetukseen. Oikeus yksilölliseen kasvuun korostaa lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista.

Kuten voimassa oleva laki, lakiehdotuksen mukainen sääntely tarjoaa perustuslain 19 §:n 2 momentin mukaisen perustoimeentulon turvan lapsen syntymän johdosta. Ehdotettu muutos koskien puolen vuoden vakuutuskausiedellytyksen poistoa vanhempainpäivärahan edellytyksenä, pa-

rantaa niiden vakuutettujen toimeentuloa, jotka voimassa olevan lain mukaan ovat jääneet kokonaan vaille toimeentuloa turvaavaa etuutta lapsen syntyessä. Käytännössä näillä vakuutetuilla ei pääsääntöisesti ole päivärahan perusteena huomioitavaa vuosituloa, joten heidän etuutensa tulisi myönnettäväksi vähimmäismääräisenä eli perustoimeentulon turvaavana.

Lakiehdotukseen sisältyvät sairausvakuutuslain muutokset liittyvät välillisesti myös perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaiseen julkisen vallan velvollisuuteen tukea lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu. Ehdotetulla vanhempainpäivärahopäivien lukumäärän lisäämisellä sekä vanhempainrahan tason korottamisella turvataan lapsen hullosta vastaaville vanhemmille nykyistä pitempi ajanjakso hoitaa pientä lasta kotona sekä tukea lapsen kehitystä ja kasvua. Varhaiskasvatuksen kysynnän ei arvioida esityksen johdosta merkittävästi kasvavan, joten esityksellä ei arvioida olevan muutoksia varhaiskasvatuspalveluiden riittävyteen.

Vastaavasti kuin varhaiskasvatusta on vakiintuneesti pidetty sellaisena tukijärjestelmänä, joka toteuttaa perustuslain 19 §:n 3 momentin tarkoitusta (HE 309/1993 vp), voidaan myös lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuen katsoa toteuttavan perustuslain 19 §:n 3 momentin tarkoitusta. Lasten kotihoidon tukeen ehdotettujen muutosten, jotka mahdollistavat sen saamisen nykyistä varhaisemmassa vaiheessa, jo ennen lapsen varhaiskasvatusoikeuden alkamisikää, voidaan katsoa parantavan lapsen perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaista oikeutta hyvinvointiin ja yksilölliseen kasvuun.

Sivistykselliset oikeudet

Perustuslain 16 §:n 2 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle yhtäläinen mahdollisuus saada kykijensä ja erityisten tarpeidensa mukaisesti myös muuta kuin perusopetusta sekä kehittää itseään varattomuuden sitä estämättä. Siirtyminen käyttämään lainsäädännössä termiä ”varhaiskasvatus” termin ”päivähoito” sijaan on tuonut sen arviointiin mukaan myös perustuslain 16 §:n 2 momentin mukaisen sivistyksellisten oikeuksien elementin (PeVL 17/2018 vp). Näin ollen esityksessä tulee arviointiin, onko mahdollinen lapsen pitkä poissaolo varhaiskasvatuksesta vastoin lapsen sivistyksellisiä oikeuksia. Ottaen huomioon sen, että vanhempainvapaat koskevat alle kaksivuotiaita lapsia, ei enintään 13 viikon yhtäjaksoisen poissaolon varhaiskasvatuksesta katsota olevan vastoin lasten sivistyksellisiä oikeuksia. Lapsilla olisi oikeus varhaiskasvatukseen yhdeksän kuukauden iästä lähtien. Lisäksi lapsen poissaoloa varhaiskasvatuksesta on esitetty säänneltäväksi siten, että lapsen poissaolot olisivat suunnitelmallisia, säännöllisiä ja yhtäjaksoisia ja näin mahdollistaisivat varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutumisen ja pysyvien ihmissuhteiden säilymisen.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

sairausvakuutuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 6 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 535/2019,

muutetaan 1 luvun 4 §:n 7 kohta, 7 luvun 4 §:n 1 momentti, 9 luku, 11 luvun 1 §:n 4 momentti ja 9 §:n 1 momentti, 12 luvun 12 §, 14 luvun 1 §:n 1 momentti ja 4 §, 15 luvun 4 §:n 1 momentti, 6 § ja 20 §:n 2 ja 3 momentti, 17 luvun 3 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 7 luvun 4 §:n 1 momentti laissa 532/2009 ja 11 luvun 1 §:n 4 momentti sekä 9 §:n 1 momentti laissa 535/2019, 12 luvun 12 § laissa 1135/2017, 14 luvun 1 §:n 1 momentti laissa 184/2016 ja 4 § laissa 882/2019 sekä 15 luvun 4 §:n 1 momentti laeissa 19/2012, 903/2012 ja 1228/2016 sekä 6 § laissa 1342/2016, 20 §:n 2 momentti laissa 678/2014 ja 17 luvun 3 a § laeissa 671/2011 ja 535/2019, sekä

lisätään 12 lukuun uusi 9 a § seuraavasti:

1 luku

Lain tarkoitus ja soveltamisala

4 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

7) vanhempainpäivärahalla erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainrahaa;

7 luku

Päivärahaetuuksien saamisen yleiset edellytykset

4 §

Työnantajan oikeus päivärahaetuuteen

Työnantajalle maksetaan päivärahaetus siltä osin kuin vakuutetulla on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen sairauspoissaolon, raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan ajalta ja kun työsuhteen ehdoissa on sovittu päivärahaetuuden taikka sen osan suorittamisesta vakuutetun sijasta työnantajalle. Päivärahaetuutta ei makseta vakuutetulle samalta ajalta palkkaa vastaavalta osalta.

9 luku

Vanhempainpäivärahat

1 §

Oikeus raskausrahaan

Vakuutetulla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada raskausrahaa.

2 §

Raskausrahakausi

Raskausrahaa maksetaan enintään 40 arkipäivän yhtäjaksoiselta kaudelta (raskausrahakausi) tulevalle äidille. Raskausrahakausi alkaa vakuutetun hakemuksen perusteella aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Raskausrahakausi alkaa kuitenkin aina viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä.

3 §

Oikeus erityisraskausrahaan

Raskaana olevalla vakuutetulla, joka on ansiotyössä tai omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä, on oikeus erityisraskausrahaan, jos hänen työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvä kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti taikka muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden. Valtioneuvoston asetuksella säädetään, milloin vakuutetun työtehtävien tai työpaikan olosuhteiden voidaan arvioida vaarantavan vakuutetun tai sikiön terveyden edellä mainituissa tilanteissa, sekä siitä, mitä selvityksiä vakuutetun on esitettävä haettaessa erityisraskausrahaa.

Erityisraskausrahan maksamisen edellytyksenä on, että vakuutettu on työkykyinen ja ettei hänelle voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai erityisopimuslain (756/2011) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Lisäksi edellytetään, että vakuutettu ei ole muussaakaan ansiotyössä eikä omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä.

4 §

Erityisraskausrahakausi

Erityisraskausrahaa maksetaan ajalta, jonka vakuutettu on työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvän vaaratekijän vuoksi estynyt tekemästä työtään, kuitenkin enintään siihen saakka, kun vakuutetun oikeus raskausrahaan alkaa. Jos raskaus keskeytyy ennen raskausrahakauden alkamista, erityisraskausrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Jos erityisraskausrahaan oikeutetun vakuutetun työnantaja järjestää vakuutetulle erityisraskausrahakauden aikana työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai erityisopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettulla tavalla muuta työtä, eikä tämä työ vaaranna vakuutetun tai sikiön terveyttä tämän luvun 4 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla, erityisraskausrahaa ei

makseta työpäiviltä. Erityisraskausrahaa ei makseta työpäiviltä myöskään sellaiselle vakuutetulle, joka erityisraskausrahakauden aikana tekee omaa työtä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä.

5 §

Oikeus vanhempainrahaan

Lasta hoitavalla vanhemmalla, joka on lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain (361/1983) mukainen lapsen huoltaja, on oikeus vanhempainrahaan. Vanhempaan rinnastetaan vakuutettu, joka on tunnustanut äitiyden äitiyslain (253/2018) tai isyyden isyyslain (11/2015) mukaisesti. Viimeksi mainituilla on oikeus saada vanhempainrahaa enintään kahden kuukauden ajan lapsen syntymästä lukien.

Adoptionhakijalla tai adoptiovanhemmalla, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, on oikeus vanhempainrahaan, jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa. Lapsen hoitoon ottamisesta tulee esittää adoptioissa (22/2012) tarkoitetun adoptioeuvonnan tai kansainvälisen adoptiopalvelun antajan todistus. Jos kyseessä on lastensuojelulain (417/2007) nojalla huostaanotetun ja sijaishuollon toimenä perhehoitoon jo aiemmin sijoitetun lapsen adoptio, tarkoitetaan lapsen hoitoon ottamisen ajankohdalla sitä ajankohtaa, jolloin lapsi on sijoitettu adoptionhakijoiden luokse lastensuojelulain 40 §:n nojalla. Jos lapsi adoptoidaan vieraasta valtiosta Suomeen ilman palvelunantajaa, vanhempainrahan edellytyksenä on, että hakijalle on myönnetty adoptiolupa adoptiolain 42 §:n mukaisesti ja hakija esittää selvityksen lapsen adoptiosta ja hoitoon ottamisesta.

Jos lapsen vanhempainrahaan oikeutetut vanhemmat tai toinen vanhemmista kuolee, on lapsen hoidosta ja huollosta vastaavalla vakuutetulla oikeus käyttämättä oleviin vanhempainrahopäiviin.

6 §

Vanhempainrahopäivien lukumäärä

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä.

Jos lapsia syntyy tai adoptiolapsia otetaan hoitoon samalla kertaa yhtä useampi, maksetaan vanhempainrahaa lisää 78 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti. Jos raskausrahakausi on lapsen ennaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua syntytysaikaa, maksetaan vanhempainrahaa lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.

Jos oikeus vanhempainrahaan alkaa sen jälkeen, kun yksi vuotta täyttänyt lapsi on muuttanut Suomeen, maksetaan vanhempainrahaa puolet 1 ja 2 momentissa säädetystä päivien lukumäärästä.

Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää puolet 1—3 momentissa tarkoitetuista vanhempainrahopäivistä. Jos lapsella on vain yksi vakuutettu vanhempi tai toisella vanhemmalla ei 5 §:n 1 momentin tai 10 §:n 2 momentin nojalla ole oikeutta saada vanhempainrahaa, voidaan vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle maksaa kaikki edellä tarkoitettujen vanhempainrahopäivät. Jos vanhempi on sairauden tai vamman vuoksi pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lasta, voidaan toiselle vanhemmalle maksaa kaikki edellä tarkoitettujen vanhempainrahopäivät.

Vanhemman oikeus käyttää 4 momentin mukaisesti toisen vanhemman vanhempainrahopäiviä päättyy, jos toinen vanhempi itse tulee oikeutetuksi vanhempainrahaan. Jos ensin mainitulle vanhemmalle on jo maksettu vanhempainrahaa, on toisella vanhemmalla oikeus vanhempainrahaan vain siltä osin kuin vanhempainrahopäiviä on jäljellä.

7 §

Vanhempainrahopäivien luovuttaminen

Vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi voi luovuttaa yhteensä enintään 63 vanhempainrahopäivää vakuutetulle, joka on lapsen toinen vanhempi tai luovuttavan vanhemman aviopuoliso, josta ei asu välien rikkoutumisen vuoksi erillään. Aviopuoliso on rinnastetaan vakuutettu, joka jatkuvasti elää vanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa.

Edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitettujen vanhempainrahan lisäpäivät voi luovuttaa kokonaisuudessaan toiselle vanhemmalle ja puolisolalle. Jos vanhempainrahopäivien lukumäärä perustuu 6 §:n 3 momenttiin, voi vanhempainrahopäiviä luovuttaa toiselle vanhemmalle tai puolisolalle yhteensä enintään 32.

Vanhempainrahopäivien luovuttamisesta ilmoitetaan Kansaneläkelaitokselle. Ilmoituksen vanhempainrahopäivien luovuttamisesta voi perua siihen saakka, kunnes luovutetut päivät on käytetty. Luovutettuihin vanhempainrahopäiviin sovelletaan, mitä muualla tässä laissa vanhempainrahasta säädetään.

8 §

Vanhempainrahopäivien käyttäminen

Vanhempainrahaa voidaan maksaa lapsen syntymästä lukien. Raskausrahan saajalle vanhempainrahaa voidaan kuitenkin maksaa välittömästi raskausrahaajan päättymisen jälkeen. Vanhempainrahopäiviä voi käyttää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Vakuutetulle, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, voidaan maksaa vanhempainrahaa lapsen hoitoon ottamisesta lukien siihen saakka kunnes lapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

Vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa maksetaan samalta ajalta saman lapsen perusteella vain yhdelle vakuutetulle. Tästä poiketen vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan kuitenkin maksaa vakuutetuille samalta ajalta saman lapsen perusteella enintään 18 arkipäivältä. Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, voidaan vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa maksaa vakuutetuille samalta ajalta samojen lasten perusteella enintään 90 arkipäivältä yhtä useampaa lasta kohti.

Jos synnyttävä vanhempi ei hoida lasta eivätkä lapsen vanhemmat asu yhteisessä taloudessa avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa, on lasta hoitavalla vanhemmalla oikeus saada vanhempainrahaa samalta ajalta kuin synnyttävälle vanhemmalle maksetaan 9 §:n perusteella raskaus- ja vanhempainrahaa.

Jos raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja lapsi syntyy kuolleena tai jos lapsi kuolee myöhemmin ennen kahden vuoden ikää, vanhempainrahaa voidaan maksaa kummallekin vanhemmalle enintään 12 arkipäivältä välittömästi lapsen kuolinpäivän jälkeen. Vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin enintään niin monelta päivältä kuin vanhempainrahopäiviä on jäljellä ja ottaen huomioon, mitä 2 momentissa on säädetty vanhempainrahan maksamisesta samalta ajalta molemmille vanhemmille.

9 §

Raskaussuojeludirektiivin mukainen oikeus vanhempainpäivärahaan

Huolimatta siitä, mitä muualla tässä luvussa säädetään, raskaana olevalla ja synnyttävällä vanhemmalla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivän ajalta.

10 §

Vanhempainpäivärahan saamisen esteet

Vanhempainpäivärahaan ei ole oikeutta siltä ajalta, kun vakuutettu on ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä tai päätoimista opiskelua. Vanhempainpäivärahaan ei ole oikeutta lakisääteisen vuosiloman tai muiden palkallisten vapaapäivien ajalta lukuun ottamatta työsopimuslain mukaista raskaus-, erityisraskaus tai vanhempainvapaata, jonka ajalta työntajalla on 7 luvun 4 §:n mukainen oikeus etuuteen. Ansiotyössä olemisena ei pidetä vanhemman toimimista kuntalain 69 §:ssä tarkoitettuna luottamushenkilönä lukuun ottamatta mainitun lain 80 §:ssä tarkoitettuja päätoimisia ja osa-aikaisia luottamushenkilöitä. Ansiotyössä olemisena ei myöskään pidetä omaishoidon tuesta annetun lain (937/2005) mukaisena omaishoitajana tai perhehoitolaissa (263/2015) tarkoitettuna toimeksiantosopimuksen kunnan kanssa tehneenä perhehoitajana toimimista.

Vanhempainpäivärahaan ei ole oikeutta siltä ajalta, jona vakuutettu on suorittamassa hänelle tuomittua vankeusrangaistusta vankeuslain (767/2005) 4 luvun 1 §:ssä tarkoitettussa vankilassa lukuun ottamatta sakon muuntorangaistusta.

11 §

Vanhempainrahan maksaminen osittaisena

Huolimatta siitä, mitä 10 §:n 1 momentissa säädetään, vanhempainraha voidaan maksaa osittaisena, jos vanhempi hoitaa lasta osapäiväisesti tehden samaan aikaan osa-aikatyötä. Vanhempainrahan osittaisen maksamisen edellytyksenä on, että vanhempi on sopinut työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä. Vanhempainraha maksetaan osittaisena, jos päivittäinen työaika on enintään viisi tuntia.

Yrittäjälle vanhempainraha voidaan maksaa osittaisena, jos hän hoitaa lasta osapäiväisesti ja hänen päivittäinen työaikansa on enintään viisi tuntia.

Jos vanhempi työskentelee useassa työsuhteessa tai palkkatyössä ja yrittäjänä, vanhempainrahan maksaminen osittaisena edellyttää, että päivittäinen työaika on yhteensä enintään viisi tuntia.

Huolimatta siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa on säädetty, voidaan vanhempainraha maksaa osittaisena samalta päivältä saman lapsen perusteella molemmille vanhemmille tai 7 §:n 1 momentissa tarkoitetuille puolisoille.

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

1 §

Päivärahaetuuksien määrä tulojen perusteella

Sen estämättä, mitä 3 momentissa säädetään, raskausrahan määrä ja vanhempainrahan määrä 16 ensimmäisen arkipäivän ajalta on 90 prosenttia vakuutetun vuositulojen kolmassadasosasta,

jos vuositulot eivät ylitä 50 606 euroa. Tämän ylittävästä osasta raskaus- ja vanhempainrahan määrä on 32,5 prosenttia vuositulon kolmassadasosasta.

9 §

Vanhempainpäivärahaa koskevat erityissäännökset

Vanhempainpäivärahaoikeuden alkamisajankohtana pidetään sitä päivää, jolta vanhemmalle on myönnetty ensimmäisen kerran vanhempainpäivärahaa saman lapsen perusteella. Vanhempainpäiväraha määräytyy saman lapsen perusteella myönnetystä vanhempainpäivärahasta saman vuositulon perusteella.

12 luku

Päivärahaetuuden suhde muihin etuuksiin

9 a §

Vanhempainpäivärahan suhde eräisiin muihin etuuksiin

Vakuutetulle maksettavasta vanhempainpäivärahasta vähennetään seuraavat samalta ajalta maksettavat etuudet:

- 1) kansaneläkelain tai työeläkelakien mukainen vanhuuseläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke ja varhennettu vanhuuseläke;
- 2) kansaneläkelain 12 §:n 1 momentin tai työeläkelakien mukainen täysi työkyvyttömyyseläke tai työuraeläke;
- 3) takuueläkkeestä annetun lain mukainen takuueläke;
- 3) Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain mukainen kuntoutusraha tai työeläkelakien mukainen täysimääräinen kuntoutusraha;
- 4) liikennevakuutuslain, työtapaturma- ja ammattitautilain, maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain, sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain, tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain, opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta annetun lain (460/2015) tai urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain (276/2009) perusteella myönnetty täysi tapaturmaeläke, päiväraha tai kuntoutusraha;
- 5) kansanedustajan eläkkeestä ja sopeutumisrahasta annetun lain mukainen sopeutumiseläke tai sopeutumisraha.

Jos vakuutettu saa muuta kuin täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai muun kuin täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa 11 luvun 5 §:n mukaista ansionmenetykskorvausta eikä kyseistä etuutta tai korvausta ole huomioitu vuositulossa 11 luvun 5 §:n 2 momentin tai 6 §:n 5 momentin nojalla, ei etuutta tai korvausta vähennetä vanhempainpäivärahasta. Muutoin osatyökyvyttömyyseläke tai muun kuin täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettu ansionmenetykskorvaus vähennetään vanhempainpäivärahasta.

12 §

Muun etuuden vähentäminen sairauspäivärahasta, vanhempainpäivärahasta ja erityishoitorahasta

Jos sairauspäivärahasta, vanhempainpäivärahasta tai erityishoitorahasta vähennetään samalta ajalta kuukausittain maksettavaa muun lain mukaista etuutta, päivärahasta vähennetään arkipäivää kohti muun etuuden kuukausimäärän kahdeskymmenesviidesosa.

14 luku

Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

1 §

Oikeus vuosilomakustannuskorvaukseen

Työnantajalle korvataan erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa. Korvausta maksetaan myös niistä työntekijälle kertyneistä vuosilomapäivistä, jotka työntekijä on säästänyt vuosilomalain (162/2005) 27 §:n mukaisesti pidettäväksi myöhemmin säästövapaana.

4 §

Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu raskausrahaa tai adoptiovanhemman vanhempainrahaa sekä että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytetään, että työsuhte on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täytyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän työajan on oltava raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia työaikalain 3 luvussa tarkoitettusta lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta. Mitä tässä pykälässä säädetään työehtosopimuksesta ja työsuhteesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen ja virkasuhteeseen.

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat

Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:

1) sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta sekä osasairauspäivärahaa, tartuntatautipäivärahaa ja luovutuspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;

2) erityishoitorahaa neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;

3) vanhempainpäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada.

6 §

Vuosilomakustannuskorvauksen ja vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen hakeminen

Vuosilomakustannuskorvausta on haettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterikuukauden alkamisesta, jolta korvausta haetaan. Korvausta vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista on haettava kahden vuoden kuluessa korvauksen oikeuttavan raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson alkamisesta.

20 §

Ilmoitukset olosuhteiden muutoksista

Jos etuuden saajan olosuhteissa tapahtuu sellainen muutos, joka vaikuttaa oikeuteen saada etuutta tai pienentää etuuden määrää, hänen tulee viipymättä ilmoittaa muutoksesta Kansaneläkelaitokselle. Tällainen olosuhteiden muutos on kyseessä, jos:

1) vakuutettu ryhtyy päivärahaetuuskaudella ansiotyöhön tai omaan työhön;

2) vakuutettu on vuosilomalla tai muulla palkallisella vapaapäivällä myönnetyn vanhempainpäivärahajakson aikana;

3) oikeus tämän lain mukaisen etuuden saamisen estävään tai etuutta vähentävään muun lain perusteella maksettavaan etuuteen alkaa;

4) vakuutettu alkaa saada korvausta tämän lain mukaisista korvattavista kustannuksista muun lain perusteella;

5) vakuutetun oikeus saada päivärahaa päättyy tämän lain 8 luvun 5 §:ssä tai 9 luvun 10 §:n 2 momentissa tarkoitetun rajoituksen vuoksi;

6) vakuutettu muuttaa pois Suomesta;

7) yrittäjien eläkelain tai maatalousyrittäjien eläkelain mukainen vakuutus lakkaa olemasta voimassa tai vakuutetun työtulon määrä muuttuu palkanmaksukaudella;

8) vakuutetun osa-aikatyötä koskeva sopimus päättyy kesken osasairauspäivärahakauden; sekä

9) olosuhteissa, joista vakuutetun on tullut ilmoittaa etuutta hakiessaan, tapahtuu muu 1—8 kohtaa vastaava muutos.

Jos lapsen vanhempi luovuttaa pois lapsensa tarkoituksenaan antaa hänet adoptiolapseksi, on sosiaalihuoltolain 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua kunnan toimielimen tai adoptiolain 22 §:ssä tarkoitettua adoptio toimiston maksutta ilmoitettava tästä Kansaneläkelaitokselle. Jos lapsi on otettu lastensuojelulain nojalla huostaan, päätetty sijoittaa kiireellisesti perhehoitoon tai laitoshuoltoon tai järjestää muulla tavoin hänen tarvitsemansa hoito ja huolto, eikä vanhempi hoida lasta, on sosiaalihuoltolain 6 §:n 1 momentissa tarkoitettua kunnan toimielimen maksutta ilmoitettava tästä Kansaneläkelaitokselle.

17 luku

Muutoksenhaku

3 a §

Asian uudelleen ratkaiseminen muun etuuden tai korvauksen myöntämisen johdosta

Jos päivärahaetuuden saajalle on päätöksen antamisen jälkeen takautuvasti myönnetty 8 luvun 6 §:n tai 12 luvun 1—5, 9, 9 a, 10 tai 11 §:n nojalla huomioon otettava etuus tai korvaus, Kansaneläkelaitos voi ilman päätöksen poistamista tai asianosaisen suostumusta ratkaista asian uudelleen.

Asia voidaan ratkaista uudelleen 1 momentissa säädetyllä tavalla myös silloin, kun tämän lain mukaisen sairaanhoitokorvauksen lääkärin antaman psykoterapian kustannuksista saaneelle on takautuvasti korvattu samoista kustannuksista Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain 3 §:ssä tarkoitettua kuntoutuspsykoterapiaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos lapsen laskettu synnytysaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Lapsen laskestusta synnytysajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen lainvoimantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Samoin jos oikeus erityisäitiysrahaan alkaa ennen lain voimantuloa, sovelletaan erityisäitiysrahan määräytymiseen lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Tämän lain 11 luvun 1 §:ssä säädetyt rahamäärät vastaavat työntekijän eläkelain 96 §:ssä tarkoitetun palkkakertoimen arvoa vuonna 2010.

2.

Laki

lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) 3 §, 4 §:n 1, 5 ja 6 momentti, 6 §:n 2 ja 3 momentti, 8 §, 13 §:n 5 momentti, 13 a §:n 4 momentti sekä 14 ja 17 §,

sellaisena kuin niistä ovat 3 § laeissa 27/2019 ja 1396/2019, 4 §:n 1 momentti laissa 27/2019, 4 §:n 5 momentti laissa 904/2012 ja 6 momentti laissa 1343/2006, 6 §:n 2 momentti laissa 904/2012, 13 §:n 5 momentti ja 13 a §:n 4 momentti laissa 975/2013, 17 § osaksi laeissa 27/2019 ja 1243/2020 sekä

lisätään lakiin uusi 3 b § seuraavasti:

3 §

Oikeus kotihoidon tukeen

Kotihoidon tuen saamisen edellytyksenä on, että varhaiskasvatuslain (540/2018) 12 §:n mukaiseen varhaiskasvatukseen oikeutetulla, tosiasiallisesti Suomessa asuvalla lapsella ei ole kunnan järjestämää varhaiskasvatuspaikkaa. Kotihoidon tukea maksetaan, jos perheeseen kuuluu vähintään yksi kotihoidon tukeen oikeuttava alle kolmevuotias lapsi. Tosiasiallisena Suomessa asumisena ei pidetä yli kolmen kuukauden oleskelua ulkomailla.

Toisin kuin 1 momentissa säädetään, oikeus kotihoidon tukeen on myös lapsesta, joka ei ole saavuttanut varhaiskasvatuslain 12 §:ssä tarkoitettua varhaiskasvatukseen oikeuttavaa ikää, jos muut 1 momentissa säädetty edellytykset täyttyvät, ja lapsen syntymästä on kulunut yhteensä 160 sairaus-vakuutuslain 1 luvun 4 §:n 5 kohdassa tarkoitettua arkipäivää.

Kotihoidon tukea ei makseta lapsesta, josta maksetaan samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa tai sairausvakuutuslain 12 luvun 10 §:ssä tarkoitettua ulkomaista etuutta.

Jos perheeseen kuuluu adoptiolapsi, maksetaan tukea, kunnes lapsen hoitoon ottamisesta adoptiotarkoituksessa sairausvakuutuslain (1224/2004) 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa on kulunut kaksi vuotta. Adoptiolain (22/2012) 39 §:n 1 momentissa tarkoitettu adoptiossa tuen saamisen edellytyksenä on, että adoptionhakijalle on myönnetty mainitussa lainkohdassa tarkoitettu lupa.

3 b §

Oikeus yksityisen hoidon tukeen

Yksityisen hoidon tuen saamisen edellytyksenä on, että varhaiskasvatuslain 12 §:n mukaiseen varhaiskasvatukseen oikeutetulla, tosiasiallisesti Suomessa asuvalla lapsella ei ole kunnan järjestämää varhaiskasvatuspaikkaa. Tosiasiallisena Suomessa asumisena ei pidetä yli kolmen kuukauden oleskelua ulkomailla.

Yksityisen hoidon tukea ei makseta lapsesta, josta maksetaan samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa tai sairausvakuutuslain 12 luvun 10 §:ssä tarkoitettua ulkomaista etuutta.

4 §

Hoitoraha

Hoitorahaa maksetaan perheen kustakin 3, 3 a ja 3 b §:n mukaan tukeen oikeuttavasta lapsesta.

Kun lapsesta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa tai sairausvakuutuslain 12 luvun 10 §:ssä tarkoitettua ulkomaista etuutta, maksetaan kotihoidon tuen hoitorahaan oikeuttavista lapsista kotihoidon tuen hoitorahana 2 momentin mukaisten hoitorahojen yhteismäärän ja vanhempainpäivärahan erotus. Jos lapsesta ei ole oikeutta vanhempainpäivärahaan, maksetaan lapsen syntymästä laskettuna 160 arkipäivän ajan kotihoidon tuen hoitorahana hoitorahaan oikeuttavista lapsista 2 momentin mukaisten hoitorahojen ja sairausvakuutuslain 11 luvun 10 §:n mukaisen vanhempainpäivärahan vähimmäismäärän erotus.

Päätettäessä muun kuin sen lapsen kotihoidon tuen hoitorahasta, josta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa, katsotaan perheessä olevan kotihoidon tukeen oikeuttava alle kolmivuotias lapsi.

6 §

Hoitolisän määräytyminen

Jos kotihoidon tuen hoitolisää maksetaan samaan aikaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainpäivärahan kanssa, otetaan vanhempainpäivärahasta tulona huomioon vain se osa, joka ylittää niiden kotihoidon tuen hoitorahojen yhteismäärän, joihin perhe kunakin aikana on oikeutettu.

Päätettäessä perheen muun kuin sen lapsen kotihoidon tuen hoitolisästä, josta maksetaan vanhempainpäivärahaa, noudatetaan mitä 4 §:n 6 momentissa säädetään.

8 §

Toimeenpano

Tämän lain mukaiset tehtävät hoitaa Kansaneläkelaitos. Jollei tässä laissa toisin säädetä, tätä lakia toimeenpantaessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä sairausvakuutuslaissa on vanhempainpäivärahojen toimeenpanosta säädetty.

13 §

Osittainen hoitoraha

Osittaista hoitorahaa ei makseta lapsen vanhemmalle tai huoltajalle siltä ajalta kun:

- 1) hän itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea
- 2) hänelle maksetaan vanhempainpäivärahaa tai
- 3) hänelle maksetaan 13 a §:ssä tarkoitettua joustavaa hoitorahaa.

13 a §

Joustava hoitoraha

Joustavaa hoitorahaa ei makseta lapsen vanhemmalle tai huoltajalle siltä ajalta kun:

- 1) hän itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea tai
- 2) hänelle maksetaan vanhempainpäivärahaa

14 §

Hakeminen. Myöntäminen

Tukea haetaan Kansaneläkelaitoksesta.

Tukea ei myönnetä ilman erityistä syytä takautuvasti pitemmältä kuin kuuden kuukauden ajalta ennen sen hakemista.

Tuki myönnetään vähintään kuukauden pituiselle yhtäjaksoiselle ajalle.

17 §

Maksaminen

Tukea maksetaan tuen saamisen edellytysten täytyttyä.

Tuen maksaminen lakkaa, kun lain 3, 3 a tai 3 b §:ssä säädetty oikeus tukeen tai tuen saamisen muut edellytykset lakkaavat.

Tuen maksaminen lakkaa kuitenkin viimeistään heinäkuun 31 päivänä sinä vuonna, jona lapsi siirtyy oppivelvollisena perusopetukseen. Jos lapsen oppivelvollisuus alkaa oppivelvollisuuslain 2 §:n 3 momentin mukaan vuotta oppivelvollisuuslain 2 §:n 2 momentissa mainittua aikaisemmin, tuen maksaminen kuitenkin lakkaa viimeistään oppivelvollisuuden alkamisvuotta seuraavana vuonna.

Jos tuen edellytykset täyttyvät kesken kalenterikuukauden, maksetaan tukena 1/25 sen määrästä jokaiselta sellaiselta arkipäivältä, jolta perhe on oikeutettu tukeen.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____ .

Jos hakijalle maksetaan tai jos lapsesta maksetaan vanhempainpäivärahaa tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan ajalta, jolta vanhempainpäivärahaa maksetaan, tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 3 ja 4 §:ää.

3.

Laki

varhaiskasvatuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan varhaiskasvatuslain (540/2018) 12 §:n 1 momentti ja 15 §, sellaisina kuin ne ovat
12 §:n 1 momentti laissa 1228/2020 sekä 15 § laissa 1395/2019 seuraavasti:

12 §

Oikeus varhaiskasvatukseen

Sen lisäksi, mitä 5 §:ssä säädetään, kunnan on huolehdittava siitä, että lapsi ennen oppivelvollisuuslaissa (1214/2020) tarkoitetun oppivelvollisuuden alkamista saa varhaiskasvatusta tämän lain 1 §:n 2 momentin 1 tai 2 kohdan mukaisesti sen kalenterikuukauden alusta alkaen, jona lapsi täyttää yhdeksän kuukautta. Varhaiskasvatusta ei kuitenkaan ole järjestettävä ajalta, jolta lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa. Varhaiskasvatusta on kuitenkin järjestettävä ajalta, jolta vanhempainraha maksetaan osittaisena osa-aikatyön vuoksi.

15 §

Varhaiskasvatuspaikan säilyminen vanhempainrahajakson aikana

Oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyy, vaikka lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta sinä aikana, jona lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa, mikäli poissaolo kestää yhtäjaksoisesti enintään 13 viikkoa.

Edellä 1 momentissa johtuvasta yli 5 päivää kestävästä poissaolosta on ilmoitettava päiväkotiin tai perhepäiväkotiin viimeistään yhtä kuukautta ennen sen suunniteltua aloittamispäivää. Edellä 1 momentissa johtuvasta toistuvasta 1—5 päivää kestävästä poissaolosta on puolestaan ilmoitettava yksi viikko ennen ensimmäisen poissaolon suunniteltua aloittamispäivää. Edellä 1 momentissa johtuvasta kertaluonteisesta enintään 5 päivää kestävästä poissaolosta ei ole ilmoitusvelvollisuutta.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Jos vanhemmalla on kyseisen lapsen hoidon perusteella oikeus vanhempainpäivärahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan kyseisen lapsen varhaiskasvatukseen tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita varhaiskasvatuslain säännöksiä.

4.

Laki

varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain (1503/2016) 9 § seuraavasti:

9 §

Maksun periminen poissaolon ajalta

Tässä laissa säädetty kuukausittainen maksu peritään myös lapsen tilapäisen poissaolon ajalta. Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen, jos lapsi on sairautensa vuoksi poissa varhaiskasvatuksesta yli kymmenen päivää kalenterikuukauden aikana, kyseiseltä kuukaudesta peritään puolet tässä laissa säädetystä kuukausimaksusta. Sairaudesta johtuvan poissaolon kestäessä koko kalenterikuukauden maksua ei peritä lainkaan.

Jos lapsi on muusta syystä poissa varhaiskasvatuksesta koko kalenterikuukauden, maksuna peritään puolet kuukausimaksusta.

Maksua ei myöskään saa periä niiltä päiviltä, joina lapsi on varhaiskasvatuslain 15 §:n tarkoittamalla tavalla ennalta ilmoitetusti poissa varhaiskasvatuksesta.

Tämä laki tulee voimaan _____ kuuta 20 _____.

Jos vanhemmalla on kyseisen lapsen hoidon perusteella oikeus vanhempainpäivärahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan kyseisen lapsen varhaiskasvatuksen asiakasmaksuihin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain säännöksiä.

5.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 2 momentti, 4 luvun 1 - 3 ja 3 a § sekä
7 luvun 9 §:n 3 momentti,
sellaisina kuin niistä ovat 4 luvun 1, 3 ja 3 a § laissa (533/2006) ja 2 § laissa (1448/2016),
sekä

lisätään 4 lukuun uusi 2 a ja 7 b § seuraavasti:

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

3 §

Työturvallisuus

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisraskausvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 luku

Perhevapaat

1 §

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi tai lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainraha-päivät.

Raskausvapaa alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, vapaan katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

2 §

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojele

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

2 a §

Osittainen vanhempainvapaa

Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuen työntekijä voi pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti. Työnantaja ja työntekijä voivat tällöin sopia osa-aikatyön ehdoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 momentin mukaisesta osa-aikatyöstä kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiovanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 a §

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johduvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskaus-

vapaan sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

7 b §

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, joka tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitettun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- tai avopuolisoa tai työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poisolon perusteesta.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita työsopimuslain säännöksiä.

Jos sovelletaan tämän lain säännöksiä raskaus- ja vanhempainvapaasta ja jos äitiys- isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen tämän lain voimaantuloa, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta.

Työntekijällä on 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa oikeus muuttaa ilmoitustaan vastamaan tätä lakia kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

6.

Laki

Merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 3 §:n 2 momentti, 5 luvun 1-4 §, 10 §:n 1 momentti sekä 8 luvun 8 §:n 3 momentti,
lisätään 5 lukuun uusi 2 a ja 8 a § seuraavasti:

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

3 §

Työturvallisuus

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisraskausvapaaseen säädetään 5 luvun 1 §:ssä.

5 luku

Perhevapaat

1 §

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi tai lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainraha-päivät.

Raskausvapaa alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

2 §

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojele

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

2 a §

Osittainen vanhempainvapaa

Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuen työntekijä voi pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti. Työnantaja ja työntekijä voivat tällöin sopia osa-aikatyön ehdoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 momentin mukaisesta osa-aikatyöstä kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Adoptiovanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Raskaus- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

4 §

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 25 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johdettavan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin aikaistaa raskaus-

vapaan sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Adoptiovanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

8 a §

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, joka tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- tai avopuolisoa tai työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa. Oikeuden käyttämisen edellytyksenä on, ettei alus työntekijän poissaolon vuoksi tule merikelvottomaksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteista.

10 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijän työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen raskausvapaan alkua työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan raskausvapaaseen oikeutetulle työntekijälle palkkaa raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta siten kuin sairausajan palkan maksamisesta säädetään 2 luvun 10 §:ssä.

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

8 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja saa irtisanoa -, raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsuhteen 3 §:ssä säädetyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .

Jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita erityisäitiyslain säännöksiä.

Jos sovelletaan tämän lain säännöksiä raskaus- ja vanhempainvapaasta ja jos äitiys- isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen tämän lain voimaantuloa, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta.

Työntekijällä on 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa oikeus muuttaa ilmoitustaan vastamaan tätä lakia kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

7.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 2 momentin 1 kohta, 16 § ja 24 §:n 2 momentti, sellaisena kuin niistä on 7 §:n 2 momentin 1 kohta laissa (182/2016), seuraavasti:

7 §

Työssäolon veroinen aika

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisraskausvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan, 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon tai 7 b §:ssä säädetyn omaishoitovapaan aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 160 synnyttävän vanhemman raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastavasti lasta hoitavan muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana;

16 §

Lomakorvaus työsuhteen aikana

Edellä 8 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka siten kuin 12 §:n 2 momentissa säädetään.

24 §

Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa synnyttävän vanhemman 105 ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä lasta hoitavan vanhemman 105 ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida tämän vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitettulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden

kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitettua raskaus- tai vanhempainvapaapäiviä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20__ .

Jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaantullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettua työssäolon veroisen ajan määräytymiseen tämän lain voimaantullessa voimassa ollutta vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohtaa.

Jos työntekijän äitiys- tai isyysvapaa on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaantullessa voimassa ollutta 24 §:n 2 momenttia.

8.

Laki

merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiesten vuosilomalain (433/1984) 3 §:n 2 momentin 5 kohta, 6 §:n 1 momentti ja 16 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 2 momentin 5 kohta laissa (183/2016) sekä 6 §:n 1 momentti ja 16 §:n 2 momentti laissa (1025/2011),
seuraavasti:

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

5) merityösopimuslain (756/2011) 5 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisraskausvapaan, 7 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan, 8 a §:ssä säädetyn omaishoitovapaan tai 9 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 160 synnyttävän vanhemman raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana;

6 §

Vuosiloman antaminen eräissä tapauksissa

Edellä 5 §:ssä säädetystä riippumatta voidaan työntekijälle antaa vuosiloma tai sen osa merityösopimuslain 5 luvussa tarkoitetun raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

16 §

Vuosilomamatkat

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1 momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merityösopimuslain 3 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:n mukaisesti merityösopimuslain 5 luvussa tarkoitetun raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 .

Jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan 3 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitetun työssäolopäivien veroisten päivien määräytymiseen tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 5 kohtaa.

9.

Laki

työttömyysturvalain 3 luvun 4 §:n ja 4 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 3 luvun 4 §:n 2 momentin 3 kohta ja 4 luvun 8 §, sellaisina kuin ne ovat 3 luvun 4 §:n 2 momentin 3 kohta laissa 1354/2007 ja 4 luvun 8 § laissa 1180/2005, seuraavasti:

3 luku

Etuuden saamisen yleiset rajoitukset

4 §

Estävät sosiaalietuudet

Työttömyysetuuteen ei ole oikeutta työnhakijalla:

3) jolla on oikeus saada sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista raskausrahaa tai joka saa erityisraskausrahaa, vanhempainrahaa tai erityishoitorahaa taikka jolle on myönnetty vapaata raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi;

4 luku

Sovitelu ja vähennetty työttömyysetuus

8 §

Lasten kotihoidon tuen vaikutus työttömyysetuuteen

Työttömyysetuudesta vähennetään työnhakijan tai hänen puolisonsa saama lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukainen lasten kotihoidon tuki. Puolison saamaa kotihoidon tukea ei vähennetä, jos puoliso itse hoitaa lasta eikä hänellä tämän tai samanaikaisesti maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainpäivärahan vuoksi olisi oikeutta työttömyysetuuteen. Jos molemmat puoliset ovat työttömänä saaden työttömyysetuutta, vähennys tehdään kotihoidon tukea saavan puolison työttömyysetuudesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työnhakijalla on oikeus vanhempainpäivärahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita työttömyysturvalain säännöksiä.

10.

Laki

maatalousyrittäjien lomituspalvelulain 7 c ja 27 c §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan maatalousyrittäjien lomituspalvelulain (1231/1996) 7 c ja 27 §, sellaisena kuin ne ovat 7 c § laissa 1663/2015 sekä 27 c § laissa 1135/2001 seuraavasti:

7 c §

Sijaisapu raskautta, synnytystä sekä lapsen hoitoa varten

Sijaisapuun oikeutetulla maatalousyrittäjällä on oikeus saada sijaisapua raskautta, synnytystä ja lapsen hoitoa varten enintään siksi ajaksi, jolta hänelle maksetaan sairausvakuutuslaissa (1224/2005) tarkoitettua erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa.

27 c §

Alennettu sijaisapumaksu

Sijaisavusta määrättyä maksua voidaan alentaa, jos sijaisavun saajan ja hänen perheensä toimeentuloedellytykset huomioon ottaen siihen on syytä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 _____.

Jos maatalousyrittäjään sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä, sovelletaan häneen lain voimaan tullessa voimassa olleita maatalousyrittäjän lomituspalvelulain säännöksiä.

11.

Laki

sotilasavustuslain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sotilasavustuslain (781/1993) 11 §:n 1 momentin 9 kohta, sellaisena kuin se on laissa 963/2017 seuraavasti:

11 §

Huomioon otettavat tulot

Avustusta myönnettäessä otetaan huomioon hakijan ja hänen 4 §:ssä tarkoitettujen perheenjäsentensä palvelusaikana käytettävissä olevat tosiasialliset tulot. Myönnettäessä avustusta 10 a §:n nojalla ei näiden perheenjäsenten tuloja oteta huomioon. Tuloina ei oteta huomioon:

9) sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista asevelvollisen vanhempainrahaa;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

Jos asevelvolliseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä, sovelletaan häneen tämän lain 11 §:n 9 kohdan asemesta tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta sotilasavustuslain 11 §:n 9 kohtaa.

12.

Laki

työntekijän eläkelain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijän eläkelain (395/2006) 2 §:n 1 momentin 4 kohta, 53 a §:n 2 momentti, 74 §:n 3 momentin 1 kohta ja 76 §:n 2 momentin 1 kohta, sellaisina kuin ne ovat 2 §:n 1 momentin 4 kohta laissa 252/2020, 53 a §:n 2 momentti laissa 69/2016 sekä 74 §:n 3 momentin 1 kohta ja 76 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 1468/2019 seuraavasti:

2 §

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

4) palkattomalla ajalla aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahaa tai sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetykskorvausta;

53 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös raskaus- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

74 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuskien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuskien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettua vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle, ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

76 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 74 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____ .
Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita työntekijän eläkelain säännöksiä.

13.

Laki

yrittäjän eläkelain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yrittäjän eläkelain (1272/2006) 2 §:n 1 momentin 9 kohta, 50 a §:n 2 momentti, 68 §:n 3 momentin 1 kohta ja 70 §:n 3 momentin 1 kohta,
sellaisina kuin ne ovat 2 §:n 1 momentin 9 kohta laissa 260/2020, 50 a §:n 2 momentti laissa 72/2016 sekä 68 §:n 3 momentin 1 kohta ja 70 §:n 3 momentin 1 kohta laissa 1469/2019 seuraavasti:

2 §

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

9) palkattomalla ajalla aikaa, jolta yrittäjälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahaa tai sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetykskorvausta;

50 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös raskaus- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset keskeytykset työstä sairauden tai tilapäisen työttömyyden vuoksi.

68 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuskien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuskien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettua vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu yrittäjälle;

70 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 68 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita yrittäjän eläkelain säännöksiä.

14.

Laki

merimieseläkelain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimieseläkelain (1290/2006) 2 §:n 1 momentin 6 kohta, 53 a §:n 2 momentti, 80 §:n 3 momentin 1 kohta ja 82 §:n 2 momentin 1 kohta,
sellaisina kuin ne ovat 2 §:n 1 momentin 6 kohta laissa 248/2020, 53 a §:n 2 momentti laissa 78/2016 sekä 80 §:n 3 momentin 1 kohta ja 82 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 1471/2019 seuraavasti:

2 §

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

6) palkattomalla ajalla aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahaa, sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetykskorvausta;

53 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös raskaus- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

80 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuskien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuskien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettua vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle, ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

82 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 80 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita merimieseläkelain säännöksiä.

15.

Laki

maatalousyrittäjän eläkelain 59 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) 59 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 75/2016 seuraavasti:

59 a §

Oikeus työraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös raskaus- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset keskeytykset työstä sairauden tai tilapäisen työttömyyden vuoksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita maatalousyrittäjän eläkelain säännöksiä.

16.

Laki

julkisten alojen eläkelain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan julkisten alojen eläkelain (2016/81) 3 §:n 1 momentin 8 kohta, 51 §:n 2 momentti, 87 §:n 3 momentin 1 kohta ja 88 §:n 2 momentin 1 kohta,
sellaisena kuin niistä ovat 3 §:n 1 momentin 8 kohta laissa 226/2020 sekä 87 §:n 3 momentin 1 kohta ja 88 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 1472/2019 seuraavasti:

3 §

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

8) palkattomalla ajalla aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahaa taikka sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikennevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetykskorvausta;

51 §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös raskaus- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot virka- tai työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

87 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuskien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuskien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslain mukaisesta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

88 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 87 §:n 3 momentin 1 kohdassa ja 4 momentissa tarkoitetun suuruisena; ja

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita julkisten alojen eläkelain säännöksiä.

17.

Laki

kansaneläkelain 34 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kansaneläkelain (568/2007) 34 §:n 2 momentin 5 kohta seuraavasti:

34 §

Jatkoeläkkeen täydennysmäärään vaikuttava työtulo ja siihen rinnastettava tulo

Työtuloon rinnastetaan:

5) sairausvakuutuslain perusteella maksettava raskaus- ja vanhempainraha sekä erityishoitoraha;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____.

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita kansaneläkelain säännöksiä.

18.

Laki

kotoutumisen edistämisestä annetun lain 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kotoutumisen edistämisestä annetun lain (1386/2010) 12 §:n 4 momentti seuraavasti:

12 §

Oikeus kotoutumissuunnitelmaan ja kotoutumissuunnitelman kesto

Edellä 3 momentissa tarkoitettua aikaa voidaan pidentää enintään kahdella vuodella, jos se on perusteltua sen vuoksi, että maahanmuuttaja tarvitsee kotoutuakseen erityisiä toimenpiteitä. Jos kotoutumissuunnitelmaa ei ole tilapäisesti voitu toteuttaa vamman, sairauden, sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvussa säädettyjen raskaus- tai vanhempainrahopäivien käyttämisen vuoksi tai muusta näihin verrattavasta syystä, kotoutumissuunnitelmaan oikeuttavaa enimmäisaikaa voidaan pidentää vastaavasti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

19.

Laki

valtion virkamieslain 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 25 §:n 5 momentti seuraavasti:

25 §

Viranomainen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomainen irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomainen muuta perustetta näytä. Viranomainen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisraskausvapaan, raskausvapaan, vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättämään sanotun vapaan taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

20.

Laki

Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (116/1998) 19 §:n 5 momentti seuraavasti:

19 §

Suomen Pankki ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos pankki irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei pankki muuta perustetta näytä. Pankki ei saa irtisanoa virkamiestä erityisraskausvapaan, raskausvapaan tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättymään sanotun vapaan taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 .

21.

Laki

sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (2006/211) 14 § seuraavasti:

14 §

Sairausloma-ajan palkka sekä raskaus- ja vanhempainvapaa

Kriisinhallintahenkilöstöön kuuluvalla on oikeus sairausloma-ajan palkkaan sekä raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 §:n ja 4 luvun 1—9 §:n mukaisesti, jollei etuuksien määräytymisestä ole valtion virkamiehiä koskevassa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa toisin sovittu.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 .

Jos kriisinhallintahenkilöstöön kuuluvan henkilön äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta kriisinhallintalain 14 §:ää.

22.

Laki

Pelastusopistosta annetun lain 29 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Pelastusopistosta annetun lain (607/2006) 29 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena
kuin se on laissa 1348/2019, seuraavasti:

29 §

Opiskeluoikeuden keskeyttäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskelunsa ammatillisessa peruskoulutuk-
sessa:

2) ajaksi, jona hän on oikeutettu sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun mukaisiin raskaus-
tai vanhempainrahopäiviin;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

23.

Laki

Poliisiammattikorkeakoulusta annetun lain 30 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Poliisiammattikorkeakoulusta annetun lain (1164/2013) 30 §:n 3 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1174/20, seuraavasti:

30 §

Lukuvuosi ja opiskelijaksi ilmoittautuminen

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä opiskeluvuotena:

2) tarvitsee vapaata opintoistaan lapsensa hoitamiseksi tämän syntymän tai adoption yhteydessä;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 .

24.

Laki

yliopistolain 39 ja 41 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yliopistolain (558/2009) 39 §:n 3 momentin 2 kohta ja 41 §:n 3 momentti, sellaisena kuin ne ovat laissa 324/2015, seuraavasti:

39 §

Lukuvuosi ja lukukaudet sekä opiskelijaksi ilmoittautuminen

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä lukuvuonna:

2) tarvitsee vapaata opintoistaan lapsensa hoitamiseksi tämän syntymän tai adoption yhteydessä; tai

41 §

Opiskeluoikeus

Tutkinnon suorittamisaikaan ei lasketa poissaoloa, joka johtuu asevelvollisuuslain, siviilipalveluslain tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain mukaisen palvelun suorittamisesta taikka lapsen syntymän tai adoption yhteydessä pidettävästä vapaasta. Tutkinnon suorittamisaikaan ei lasketa myöskään muuta enintään kahden lukukauden pituista poissaoloa, jonka ajaksi opiskelija on ilmoittautunut poissa olevaksi 39 §:n mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

25.

Laki

ammattikorkeakoululain 29 § ja 30 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ammattikorkeakoululain (932/2014) 29 §:n 3 momentin 2 kohta ja 30 §:n 4 momentti, sellaisena kuin ne ovat laissa 325/2015, seuraavasti:

29 §

Lukuvuosi ja lukukaudet sekä opiskelijaksi ilmoittautuminen

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä lukuvuonna:

2) tarvitsee vapaata opintoistaan lapsensa hoitamiseksi tämän syntymän tai adoption yhteydessä; tai

30 §

Opiskeluoikeus

Opintojen suorittamisaikaan ei lasketa poissaoloa, joka johtuu asevelvollisuuslain, siviilipalveluslain tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain mukaisen palvelun suorittamisesta taikka lapsen syntymän tai adoption yhteydessä pidettävästä vapaasta. Opintojen suorittamisaikaan ei lasketa myöskään muuta enintään kahden lukukauden pituista poissaoloa, jonka ajaksi opiskelija on ilmoittautunut poissa olevaksi 29 §:n mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 _____.

26.

Laki

ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 96 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 96 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1218/2020, seuraavasti:

96 §

Opiskeluoikeus

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, kun hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka raskaus- tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskeluoikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustelusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____ kuuta 20 ____ .

27.

Laki

lukiolain 23 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lukiolain (714/2018) 23 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1217/2020,
seuraavasti:

23 §

Opiskeluoikeus

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, jonka hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka raskaus- tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskeluoikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustelusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa (1214/2020) tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

28.

Laki

oppivelvollisuuslain 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan oppivelvollisuuslain (1214/2020) 7 §:n 1 momentin 2 kohta seuraavasti:

7 §

Oppivelvollisuuden suorittamisen keskeyttäminen

Oppivelvollisella on oikeus keskeyttää oppivelvollisuuden suorittaminen määräajaksi:

1) sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen raskaus- tai vanhempainrahan saamisen ajaksi;

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

29.

Laki

tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta annetun lain (1215/2020)
17 §:n 3 momentti seuraavasti:

17 §

Opiskeluoikeus

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, jonka hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka raskaus- tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskeluoikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustelusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 ____.

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

Sosiaali- ja terveysministeri Aino-Kaisa Pekonen

1.

Laki

sairausvakuutuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 6 §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 535/2019,

muutetaan 1 luvun 4 §:n 7 kohta, 7 luvun 4 §:n 1 momentti, 9 luku, 11 luvun 1 §:n 4 momentti ja 9 §:n 1 momentti, 12 luvun 12 §, 14 luvun 1 §:n 1 momentti ja 4 §, 15 luvun 4 §:n 1 momentti, 6 § ja 20 §:n 2 ja 3 momentti, 17 luvun 3 a §,

sellaisina kuin niistä ovat 7 luvun 4 §:n 1 momentti laissa 532/2009 ja 11 luvun 1 §:n 4 momentti sekä 9 §:n 1 momentti laissa 535/2019, 12 luvun 12 § laissa 1135/2017, 14 luvun 1 §:n 1 momentti laissa 184/2016 ja 4 § laissa 882/2019 sekä 15 luvun 4 §:n 1 momentti laeissa 19/2012, 903/2012 ja 1228/2016 sekä 6 § laissa 1342/2016, 20 §:n 2 momentti laissa 678/2014 ja 17 luvun 3 a § laeissa 671/2011 ja 535/2019, sekä

lisätään 12 lukuun uusi 9 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 luku

1 luku

Lain tarkoitus ja soveltamisala

Lain tarkoitus ja soveltamisala

4 §

4 §

Määritelmät

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

Tässä laissa tarkoitetaan:

7) vanhempainpäivärahalla erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa sekä osittaista vanhempainrahaa;

7) vanhempainpäivärahalla *erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainrahaa*;

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 luku

7 luku

Päivärahaetuuksien saamisen yleiset edellytykset

Päivärahaetuuksien saamisen yleiset edellytykset

4 §

4 §

Työnantajan oikeus päivärahaetuuteen

Työnantajan oikeus päivärahaetuuteen

Työnantajalle maksetaan päivärahaetus siltä osin kuin vakuutetulla on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen sairauspoissaolon, äitiys-, isyys-, vanhempainvapaan tai osittaisen vanhempainvapaan ajalta ja kun työsuhteen ehtoissa on sovittu päivärahaetuuden taikka sen osan suorittamisesta vakuutetun sijasta työnantajalle. Päivärahaetuutta ei makseta vakuutetulle samalta ajalta palkkaa vastaavalta osalta.

Työnantajalle maksetaan päivärahaetus siltä osin kuin vakuutetulla on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen sairauspoissaolon, *raskaus-*, *erityisraskaus-* tai vanhempainvapaan ajalta ja kun työsuhteen ehtoissa on sovittu päivärahaetuuden taikka sen osan suorittamisesta vakuutetun sijasta työnantajalle. Päivärahaetuutta ei makseta vakuutetulle samalta ajalta palkkaa vastaavalta osalta.

8 luku

8 luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

6 §

6 §

Sairauspäivärahan estävät etuudet

Sairauspäivärahan estävät etuudet

Jos vakuutetun äitiysrahakausi on alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen lasketua synnytysaikaa, hänellä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan kyseiseltä ajalta.

(kumotaan)

9 luku

9 luku

Vanhempainpäivärahat

Vanhempainpäivärahat

1 §

1 §

Oikeus vanhempainpäivärahaan

Oikeus vanhempainpäivärahaan

Vakuutetulla on oikeus vanhempainpäivärahaan edellyttäen, että hän on ollut tämän lain mukaisesti vakuutettu Suomessa vähintään

(kumotaan)

180 päivää välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa tai ennen 11 §:ssä tarkoitetun lapsen sijoittamista vakuutetun luokse. Suomessa vakuutettuna olon aikaan rinnastetaan aika vakuutettuna toisessa Euroopan unionin jäsenvaltiossa tai sellaisessa valtiossa, jossa sovelletaan unionin lainsäädäntöä.

Vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä sovelletaan isään ja muuhun vakuutettuun, joka on avioliitossa lapsen äidin kanssa eikä asu välien rikkoutumisen vuoksi hänestä erillään. Lisäksi vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä sovelletaan vakuutettuun, joka jatkuvasti elää lapsen äidin kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa, ei kuitenkaan vakuutettuun, joka jatkuvasti elää adoptiovanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa. Adoptiovanhemman ja hänen aviopuolisonsa vanhempainpäivärahasta säädetään 11, 12 ja 12 a §:ssä.

Mitä tässä laissa säädetään isästä, sovelletaan myös vakuutettuun, johon 2 momentin nojalla sovelletaan vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä. Jos lapsella on biologinen äiti ja adoptioäiti, jotka ovat tai ovat olleet keskenään avioliitossa, lapsen äidillä tarkoitetaan tässä laissa lapsen biologista äitiä.

2 §

Äitiysraha

Vakuutetulla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada raskauden ja synnytyksen perusteella äitiysrahaa.

3 §

Äitiysrahakausi

Äitiysrahaa maksetaan 105 arkipäivältä. Oikeus äitiysrahaan alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Jos raskaus on päättynyt aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, oikeus äitiysrahaan alkaa

1 §

Oikeus raskausrahaan

Vakuutetulla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada *raskausrahaa*.

2 §

Raskausrahakausi

Raskausrahaa maksetaan enintään 40 arkipäivän yhtäjaksoiselta kaudelta (raskausrahakausi) tulevalle äidille. Raskausrahakausi alkaa vakuutetun hakemuksen perusteella aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Ras-

Voimassa oleva laki

raskauden päättymistä seuraavana arkipäivänä ja päättyy, kun etuutta on maksettu 105 arkipäivältä.

Äitiysrahan maksaminen varhennettuna 31–50 arkipäivältä ennen laskettua synnytysaikaa edellyttää, ettei vakuutettu ole tuona aikana ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä. Ansiotyössä olemisena ei pidetä vanhemman toimimista kuntalain 69 §:ssä tarkoitettuna luottamushenkilönä lukuun ottamatta mainitun lain 80 §:ssä tarkoitettuja päätoimisia ja osa-aikaisia luottamushenkilöitä.

4 §

Erityisäitiysraha

Raskaana olevalla vakuutetulla, joka on ansiotyössä tai omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä, on oikeus erityisäitiysrahaan, jos hänen työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvä kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti taikka muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden. Valtioneuvoston asetuksella säädetään, milloin vakuutetun työtehtävien tai työpaikan olosuhteiden voidaan arvioida vaarantavan vakuutetun tai sikiön terveyden edellä mainituissa tilanteissa, sekä siitä, mitä selvityksiä vakuutetun on esitettävä haettaessa erityisäitiysrahaa.

Erityisäitiysrahan maksamisen edellytyksenä on, että vakuutettu on työkykyinen ja ettei hänelle voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai erityisopimuslain (756/2011) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Lisäksi edellytetään, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä.

Mitä äitiysrahasta säädetään, koskee soveltuvin osin myös erityisäitiysrahaa.

Ehdotus

kausrahakausi alkaa kuitenkin aina viimeistään raskauden päättymistä seuraavasta arkipäivästä.

(kumotaan)

3 §

Oikeus erityisraskausrahaan

Raskaana olevalla vakuutetulla, joka on ansiotyössä tai omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä, on oikeus *erityisraskausrahaan*, jos hänen työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvä kemiallinen aine, säteily tai tarttuva tauti taikka muu vastaava seikka vaarantaa hänen tai sikiön terveyden. Valtioneuvoston asetuksella säädetään, milloin vakuutetun työtehtävien tai työpaikan olosuhteiden voidaan arvioida vaarantavan vakuutetun tai sikiön terveyden edellä mainituissa tilanteissa, sekä siitä, mitä selvityksiä vakuutetun on esitettävä haettaessa erityisraskausrahaa.

Erityisraskausrahan maksamisen edellytyksenä on, että vakuutettu on työkykyinen ja ettei hänelle voida järjestää muuta työtä siten kuin työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai erityisopimuslain (756/2011) 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitetaan ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä. Lisäksi edellytetään, että vakuutettu ei ole muussakaan ansiotyössä eikä omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä.

5 §

Erityisäitiysrahakausi

Erityisäitiysrahaa maksetaan ajalta, jonka vakuutettu on työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvän vaaratekijän vuoksi estynyt tekemästä työtään, kuitenkin enintään siihen saakka, kun vakuutetun oikeus äitiysrahaan alkaa. Jos raskaus keskeytyy ennen äitiysrahakauden alkamista, erityisäitiysrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Jos erityisäitiysrahaan oikeutetun vakuutetun työnantaja järjestää vakuutetulle erityisäitiysrahakauden aikana työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai erityisopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla muuta työtä, eikä tämä työ vaaranna vakuutetun tai sikiön terveyttä tämän luvun 4 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä. Erityisäitiysrahaa ei makseta työpäiviltä myöskään sellaiselle vakuutetulle, joka erityisäitiysrahakauden aikana tekee omaa työtä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä.

6 §

Isyysraha

(kumotaan)

Isyysrahaan on oikeus lapsen isällä, joka osallistuu vanhempainpäivärahaan oikeuttavan lapsen hoitoon eikä ole tänä aikana ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Isyysrahaan on kuitenkin oikeus opiskelijalla, jos hänen voidaan katsoa opintotukilain mukaisen opintorahan saamisesta huolimatta osallistuvan lapsensa hoitoon. Ansiotyössä olemisena ei pidetä vakuutetun toimimista kuntalain 69 §:ssä tarkoitettuna luottamushenkilönä lukuun ottamatta mainitun lain 80 §:ssä tarkoitettuja päätoimisia ja osa-aikaisia luottamushenkilöitä.

Lapsen isällä on lapsen hoidosta vastatesaana 1 §:n 2 momentista poiketen oikeus isyysrahaan, vaikka lapsen äiti ja isä eivät elä

4 §

Erityisraskausrahakausi

Erityisraskausrahaa maksetaan ajalta, jonka vakuutettu on työtehtäviinsä tai työoloihinsa liittyvän vaaratekijän vuoksi estynyt tekemästä työtään, kuitenkin enintään siihen saakka, kun vakuutetun oikeus raskausrahaan alkaa. Jos raskaus keskeytyy ennen raskausrahakauden alkamista, erityisraskausrahaa suoritetaan raskauden keskeytymiseen saakka.

Jos erityisraskausrahaan oikeutetun vakuutetun työnantaja järjestää vakuutetulle erityisraskausrahakauden aikana työsopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tai erityisopimuslain 2 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla muuta työtä, eikä tämä työ vaaranna vakuutetun tai sikiön terveyttä tämän luvun 4 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, erityisraskausrahaa ei makseta työpäiviltä. Erityisraskausrahaa ei makseta työpäiviltä myöskään sellaiselle vakuutetulle, joka erityisraskausrahakauden aikana tekee omaa työtä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä.

5 §

Oikeus vanhempainrahaan

Lasta hoitavalla vanhemmalla, joka on lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain (361/1983) mukainen lapsen huoltaja, on oikeus vanhempainrahaan. Vanhempaan rinnastetaan vakuutettu, joka on tunnustanut äitiyden äitiyslain (253/2018) tai isyyden isyyslain (11/2015) mukaisesti. Viimeksi mainituilla on oikeus saada vanhempainrahaa enintään kahden kuukauden ajan lapsen syntymästä lukien.

Adoptionhakijalla tai adoptiovanhemmalla, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, on oikeus vanhempainrahaan, jos hän on ottanut lapsen hoitoonsa adoptiotarkoituksessa. Lapsen hoitoon ottamisesta tulee esittää adoptiolaisissa (22/2012) tarkoitetun adop-

yhteisessä taloudessa avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa.

tioneuvonnan tai kansainvälisen adoptiopalvelun antajan todistus. Jos kyseessä on lastensuojelulain (417/2007) nojalla huostaanotettu ja sijaishuollon toimenä perhehoitoon jo aiemmin sijoitetun lapsen adoptio, tarkoitetaan lapsen hoitoon ottamisen ajankohdalla sitä ajankohtaa, jolloin lapsi on sijoitettu adoptionhakijoiden luokse lastensuojelulain 40 §:n nojalla. Jos lapsi adoptoidaan vieraasta valtiosta Suomeen ilman palvelunantajaa, vanhempainrahan edellytyksenä on, että hakijalle on myönnetty adoptiolupa adoptiolain 42 §:n mukaisesti ja hakija esittää selvityksen lapsen adoptiosta ja hoitoon ottamisesta.

Jos lapsen vanhempainrahaan oikeutetut vanhemmat tai toinen vanhemmista kuolee, on lapsen hoidosta ja huollosta vastaavalla vakuutetulla oikeus käyttämättä oleviin vanhempainrahapäiviin.

7 §

Isyysrahakausi

(kumotaan)

Isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä, kuitenkin siten, että äitiys- ja vanhempainrahakaudella isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 18 arkipäivältä. Äitiys- ja vanhempainrahakaudella maksettava isyysraha voidaan jakaa enintään neljään jaksoon. Äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella maksettava isyysraha voidaan jakaa enintään kahteen jaksoon. Oikeus isyysrahaan jatkuu, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

Jos samalla kertaa syntyy tai adoptoidaan yhtä useampi lapsi, pidennetään isyysrahakautta 18 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohti. Isyysrahaa maksetaan kuitenkin yhteensä enintään 105 arkipäivältä. Tässä momentissa tarkoitettu isyysrahapäivät voi käyttää äitiys- ja vanhempainrahakaudella ottaen kuitenkin huomioon, mitä 1 momentissa on säädetty isyysrahajaksojen määrästä.

6 §

Vanhempainrahapäivien lukumäärä

Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän ja adoption perusteella yhteensä enintään 320 arkipäivältä.

Jos lapsia syntyy tai adoptiolapsia otetaan hoitoon samalla kertaa yhtä useampi, maksetaan vanhempainrahaa lisää 78 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti. Jos raskausrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan vanhempainrahaa lisää niin monelta arkipäivältä kuin raskausrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.

Jos oikeus vanhempainrahaan alkaa sen jälkeen, kun yksi vuotta täyttänyt lapsi on muuttanut Suomeen, maksetaan vanhempainrahaa puolet 1 ja 2 momentissa säädetystä päivien lukumäärästä.

Kummallakin vanhemmalla on oikeus käyttää puolet 1–3 momentissa tarkoitetuista vanhempainrahapäivistä. Jos lapsella on vain yksi vakuutettu vanhempi tai toisella vanhem-

Isyysrahaa maksetaan uuden lapsen syntymään tai adoptioon perustuvalla äitiys- ja vanhempainrahakaudella aikaisemman tai aikaisempien lasten perusteella enintään 24 arkipäivältä. Tällöin aikaisemman lapsen tai aikaisempien lasten syntymään tai adoptioon perustuvat isyysrahapäivät on pidettävä yhdessä jaksossa.

Jos lapsen äidille on maksettu vanhempainrahaa 10 §:n 5 momentin perusteella, on isyysrahaan oikeus vain siltä osin kuin 10 §:n 5 momentin mukaisia vanhempainrahapäiviä on jäljellä. Kuitenkin, jos vakuutettu on tullut oikeutetuksi isyysrahaan isyyden vahvistamisen tai adoption perusteella sen jälkeen, kun äidille on jo maksettu vanhempainrahaa 10 §:n 5 momentin perusteella, on vakuutetulla oikeus isyysrahapäiviin tämän pykälän mukaisesti.

8 §

Vanhempainraha

(kumotaan)

Vanhempainrahaan on oikeus vanhempien sopimuksen mukaan joko lapsen äidillä tai isällä. Jos äiti ei osallistu lapsen hoitoon, isällä on lapsen hoidosta vastatessaan 1 §:n 2 momentista poiketen oikeus vanhempainrahaan, vaikka äiti ja isä eivät enää elä yhteisessä taloudessa.

Lapsen isällä on lapsen hoidosta vastatessaan 1 §:n 2 momentista poiketen oikeus vanhempainrahaan, vaikka lapsen äiti ja isä eivät elä yhteisessä taloudessa avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa. Isän oikeus vanhempainrahaan alkaa lapsen hoitoon ottamisesta. Jos isällä on oikeus vanhempainrahaan tämän momentin nojalla, äidillä ei ole oikeutta vanhempainrahaan.

Vanhempainrahan maksaminen edellyttää, että äiti on käynyt lääkärin tai julkisen terveydenhuollon palveluksessa olevan ja riittävän koulutuksen saaneen kättilön tai terveydenhoitajan suorittamassa jälkitarkastuksessa terveydentilansa selvittämiseksi aikaisintaan 5 ja viimeistään 12 viikon kuluttua synnytyksestä. Kansaneläkelaitos voi kuitenkin erityisestä

malla ei 5 §:n 1 momentin tai 10 §:n 2 momentin nojalla ole oikeutta saada vanhempainrahaa, voidaan vanhempainrahaan oikeutetulle vanhemmalle maksaa kaikki edellä tarkoitetut vanhempainrahapäivät. Jos vanhempi on sairauden tai vamman vuoksi pysyvästi tai pitkäaikaisesti kykenemätön hoitamaan lasta, voidaan toiselle vanhemmalle maksaa kaikki edellä tarkoitetut vanhempainrahapäivät.

Vanhemman oikeus käyttää 4 momentin mukaisesti toisen vanhemman vanhempainrahapäiviä päättyy, jos toinen vanhempi itse tulee oikeutetuksi vanhempainrahaan. Jos ensin mainitulle vanhemmalle on jo maksettu vanhempainrahaa, on toisella vanhemmalla oikeus vanhempainrahaan vain siltä osin kuin vanhempainrahapäiviä on jäljellä.

7 §

Vanhempainrahapäivien luovuttaminen

Vanhempainrahaan oikeutettu vanhempi voi luovuttaa yhteensä enintään 63 vanhempainrahapäivää vakuutetulle, joka on lapsen toinen vanhempi tai luovuttavan vanhemman aviopuoliso, josta ei asu väliin rikkoutumisen vuoksi erillään. Aviopuolisoon rinnastetaan vakuutettu, joka jatkuvasti elää vanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa.

Edellä 6 §:n 2 momentissa tarkoitetut vanhempainrahan lisäpäivät voi luovuttaa kokonaisuudessaan toiselle vanhemmalle ja puolisolle. Jos vanhempainrahapäivien lukumäärä perustuu 6 §:n 3 momenttiin, voi vanhempainrahapäiviä luovuttaa toiselle vanhemmalle tai puolisolle yhteensä enintään 32.

Vanhempainrahapäivien luovuttamisesta ilmoitetaan Kansaneläkelaitokselle. Ilmoituksen vanhempainrahapäivien luovuttamisesta voi perua siihen saakka, kunnes luovutetut päivät on käytetty. Luovutettuihin vanhempainrahapäiviin sovelletaan, mitä muualla tässä laissa vanhempainrahasta säädetään.

syystä myöntää vanhempainrahan, vaikka jälkitarkastusta ei ole tehty. Tarkemmat säännökset jälkitarkastuksesta annetaan valtioneuvoston asetuksella.

Vanhempainrahaan ei ole oikeutta, jos lapsi on otettu lastensuojelulain (417/2007) 9 luvun mukaisesti huostaan tai 8 luvun mukaisesti päätetty sijoittaa kiireellisesti perhehoitoon tai laitoshuoltoon taikka järjestää muulla tavoin hänen tarvitsemansa hoito ja huolto. Vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin sellaiselle lapsen äidille tai isälle, joka huostaanotosta tai kiireellisestä sijoituksesta huolimatta osallistuu edelleen lapsen hoitoon.

Lapsen äiti ja isä voivat sopia vanhempainrahakauden jakamisesta siten, että vanhempainraha voidaan maksaa enintään kahdessa jaksossa kummallekin vanhemmalle.

9 §

Osittainen vanhempainraha

(9 § siirretty muutettuna 11 §:ksi)

Äiti ja isä voivat keskenään sopimallaan tavalla jakaa käytettävissä olevan vanhempainrahaoikeuden siten, että heillä molemmilla on samanaikaisesti oikeus osittaiseen vanhempainrahaan. Osittaisen vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että äiti ja isä hoitavat lasta itse. Lisäksi edellytetään, että lapsen äiti ja isä ovat kumpikin sopineet työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella siten, että kummankin työaika ja palkka on vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Sopimus osa-aikatyöstä on tehtävä kerrallaan vähintään kahden kuukauden ajaksi.

Yrittäjän oikeus osittaiseen vanhempainrahaan edellyttää, että omassa yrityksessä tehty työ vähenee vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia aiemmasta vähintään kahden kuukauden ajaksi.

8 §

Vanhempainrahapäivien käyttäminen

Vanhempainrahaa voidaan maksaa lapsen syntymästä lukien. Raskausrahan saajalle vanhempainrahaa voidaan kuitenkin maksaa välittömästi raskausrahajakson päättymisen jälkeen. Vanhempainrahapäiviä voi käyttää siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Vakuutetulle, joka adoptoi muun kuin aviopuolisonsa lapsen, voidaan maksaa vanhempainrahaa lapsen hoitoon ottamisesta lukien siihen saakka kunnes lapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta.

Vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa maksetaan samalta ajalta saman lapsen perusteella vain yhdelle vakuutetulle. Tästä poiketen vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa voidaan kuitenkin maksaa vakuutetuille samalta ajalta saman lapsen perusteella enintään 18 arkipäivältä. Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan samalla kertaa yhtä useampi, voidaan vanhempainrahaa tai raskaus- ja vanhempainrahaa maksaa vakuutetuille samalta ajalta samojen lasten perusteella enintään 90 arkipäivältä yhtä useampaa lasta kohti.

Jos synnyttävä vanhempi ei hoida lasta eivätkä lapsen vanhemmat asu yhteisessä taloudessa avioliitossa tai avioliitonomaisissa olosuhteissa, on lasta hoitavalla vanhemmalla oikeus saada vanhempainrahaa samalta ajalta kuin synnyttävälle vanhemmalle maksetaan 9 §:n perusteella raskaus- ja vanhempainrahaa.

Jos raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja lapsi syntyy kuolleena tai jos lapsi kuolee myöhemmin ennen kahden vuoden ikää, vanhempainrahaa voidaan maksaa kummallekin vanhemmalle enintään 12 arkipäivältä välittömästi lapsen kuolinpäivän jälkeen. Vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin enintään niin monelta päivältä kuin vanhempainrahapäiviä on jäljellä ja ottaen huomioon, mitä 2 momentissa on säädetty vanhempainrahan maksamisesta samalta ajalta molemmille vanhemmille.

10 §

Vanhempainrahakausi

(2 ja 3 mom. siirtyvät muutettuina 6 §:ään, muilta osin kumotaan)

Vanhempainrahaa maksetaan enintään 158 arkipäivältä välittömästi äitiysrahakauden päättymisestä lukien, jollei 2 tai 3 momentista muuta johdu. Äitiysrahakauden katsotaan päättyvän 75 arkipäivän kuluttua lapsen todellisesta syntymäpäivästä, jos äidille ei ole maksettu äitiysrahaa. Jos äidillä ei ole vanhempainpäiväraho-oikeutta 1 §:n 1 momentissa säädetyn vakuuttamisedellytyksen puuttumisen vuoksi, isän vanhempainrahakausi alkaa 75 arkipäivän kuluttua lapsen todellisesta syntymäpäivästä.

Jos äitiysrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahakautta pidennetään niin monella arkipäivällä kuin äitiysrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.

Vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohti, jos samalla kertaa syntyy useampia lapsia. Lapsen äiti tai isä voi pitää tässä momentissa

9 §

Raskaussuojeludirektiivin mukainen oikeus vanhempainpäivärahaan

Huolimatta siitä, mitä muualla tässä luvussa säädetään, raskaana olevalla ja synnyttävällä vanhemmalla, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää, on oikeus saada raskaus- ja vanhempainrahaa yhtäjaksoisesti vähintään 84 arkipäivän ajalta.

tarkoitettuna vanhempainrahakauden pidennyksen myös kokonaan tai osittain jo äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana.

Jos lapsen isällä on 8 §:n 2 momentin nojalla oikeus vanhempainrahaan jo äitiysrahakaudella, vanhempainrahakautta pidennetään niin monella arkipäivällä kuin lapsen hoitoon ottamisesta on äitiysrahakauden päättymiseen.

Äidin vanhempainrahakautta pidennetään hakemuksesta 54 arkipäivällä, jos 1–3 momentissa säädetyn vanhempainrahakauden päättyessä ei ole 1 §:n 2 momentissa tai 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua vakuutettua, johon sovelletaan isyysrahaa koskevia säännöksiä. Kuitenkin, jos isyysrahaan oikeutetulle vakuutetulle on jo maksettu isyysrahaa, on äidillä oikeus tässä momentissa tarkoitettuihin vanhempainrahapäiviin vain siltä osin kuin isyysrahapäiviä olisi jäljellä. Äidin oikeus tässä momentissa tarkoitettuihin vanhempainrahapäiviin päättyy, jos 1 §:n 2 momentissa tai 6 §:n 2 momentissa tarkoitettu vakuutettu tulee oikeutetuksi isyysrahapäiviin. Jos samalla kertaa syntyy tai adoptoidaan yhtä useampi lapsi, pidennetään äidin vanhempainrahakautta vastaavasti siten kuin 7 §:n 2 momentissa säädetään isyysrahakauden pidentämisestä.

11 §

Adoptiovanhemman vanhempain- ja isyysraha

(1 ja 4 mom. siirtyvät muutettuina 5 §:ään, muilta osin kumotaan)

Adoptiovanhemman vanhempainrahaan ja osittaiseen vanhempainrahaan on oikeus vakuutetulla, joka on ottanut hoitoonsa lapsen adoptiotarkoituksessa. Adoptiovanhemman vanhempainrahaan on oikeus sopimuksen mukaan joko adoptiovanhemmalla tai vakuutetulla, joka on avioliitossa adoptiovanhemman kanssa eikä asu välien rikkoutumisen vuoksi hänestä erillään. Oikeutta adoptiovanhemman vanhempainrahaan ei kuitenkaan ole vakuutetulla, joka on ottanut lapsen adoptiolapsekseen ja on avioliitossa adoptiolapsen vanhemman tai adoptiovanhemman kanssa.

10 §

Vanhempainpäivärahan saamisen esteet

Vanhempainpäivärahaan ei ole oikeutta siltä ajalta, kun vakuutettu on ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä tai päätoimista opiskelua. Vanhempainpäivärahaan ei ole oikeutta lakisääteisen vuosiloman tai muiden palkallisten vapaapäivien ajalta lukuun ottamatta työsopimuslain mukaista raskaus-, erityisraskaus tai vanhempainvapaata, jonka ajalta työntajalla on 7 luvun 4 §:n mukainen oikeus etuuteen. Ansiotyössä olemisena ei pidetä vanhemman toimimista

Adoptiovanhemman vanhempainrahaan oikeutetulla adoptioisällä on oikeus isyysrahaan siten kuin 6 ja 7 §:ssä säädetään.

Jos kaksi adoptiovanhemman vanhempainrahaan oikeutettua adoptioisää tai adoptioäitiä ovat yhdessä ottaneet lapsen adoptiolapsekseen, oikeus isyysrahaan on 2 momentista poiketen toisella adoptiovanhemmista vanhempien sopimuksen mukaan. Jos kaksi adoptioisää tai kaksi adoptioäitiä eivät enää ole avioliitossa tai asuvat välien rikkoutumisen vuoksi erillään, oikeus adoptiovanhemman vanhempainrahaan on sillä adoptiovanhemmalla, joka vastaa lapsen hoidosta. Mitä 6 ja 7 §:ssä sekä 11 luvun 9 §:ssä säädetään isästä, sovelletaan myös isyysrahaan oikeutettuun adoptioäitiin.

Adoptiovanhemman vanhempainrahan tai osittaisen vanhempainrahan edellytyksenä on, että adoptiovanhempi esittää lapsen hoitoon ottamisesta adoptiolaisissa (22/2012) tarkoitettun adoptioeuvonnan tai kansainvälisen adoptiopalvelun antajan todistuksen. Jos lapsi adoptoidaan vieraasta valtiosta Suomeen ilman palvelunantajaa, adoptiovanhemman vanhempainrahan tai osittaisen vanhempainrahan edellytyksenä on, että hakijalle on myönnetty adoptiolupa adoptiolain 42 §:n mukaisesti ja hakija esittää selvityksen lapsen adoptiosta ja hoitoon ottamisesta.

12 §

Adoptiovanhemman vanhempainrahakausi

(kumotaan)

Adoptiolapsen hoidon johdosta adoptiovanhemmalle tai hänen aviopuolisolleen maksetaan vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa enintään 233 arkipäivältä lapsen hoitoon ottamisesta lukien. Vanhempainrahakautta pidennetään siten kuin 10 §:n 3 momentissa säädetään, jos samalla kertaa on otettu hoidettaviksi useampia adoptiolapsia. Adoptioäidin vanhempainrahakautta pidennetään siten kuin 10 §:n 5 momentissa säädetään, jos tässä momentissa säädetyn vanhempainrahakauden päättyessä ei ole 1 §:n 2 mo-

*kuntalain 69 §:ssä tarkoitettuna luottamus-
henkilönä lukuun ottamatta mainitun lain 80
§:ssä tarkoitettuja päätoimisia ja osa-aikai-
sia luottamushenkilöitä. Ansiotyössä olemi-
sena ei myöskään pidetä omaishoidon tuesta
annetun lain (937/2005) mukaisena omais-
hoitajana tai perhehoitolaissa (263/2015)
tarkoitettuna toimeksiantosopimuksen kun-
nan kanssa tehneenä perhehoitajana toimi-
mista.*

*Vanhempainpäivärahaan ei ole oikeutta
siltä ajalta, jona vakuutettu on suorittamassa
hänelle tuomittua vankeusrangaistusta van-
keuslain (767/2005) 4 luvun 1 §:ssä tarkoite-
tussa vankilassa lukuun ottamatta sakon
muuntorangaistusta.*

11 §

Vanhempainrahan maksaminen osittaisena

*Huolimatta siitä, mitä 10 §:n 1 momentissa
säädetään, vanhempainraha voidaan maksaa
osittaisena, jos vanhempi hoitaa lasta osapäi-
väisesti tehden samaan aikaan osa-aikatyötä.
Vanhempainrahan osittaisen maksamisen
edellytyksenä on, että vanhempi on sopinut
työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä. Van-
hempainraha maksetaan osittaisena, jos päi-
vittäinen työaika on enintään viisi tuntia.*

*Yrittäjälle vanhempainraha voidaan mak-
saa osittaisena, jos hän hoitaa lasta osapäi-
väisesti ja hänen päivittäinen työaikansa on
enintään viisi tuntia.*

mentissa, 6 §:n 2 momentissa tai 11 §:n 2 momentissa tarkoitettua vakuutettua, johon sovelletaan isyysrahaa koskevia säännöksiä.

Jos adoptiovanhemman vanhempainrahakaudella alkaa oikeus uuteen äitiys- tai vanhempainrahaan taikka adoptiovanhemman vanhempainrahaan, edellisen vanhempainrahan maksaminen päättyy uuden äitiys- tai vanhempainrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahakauden alkaessa.

Jos vanhempi työskentelee useassa työsuhhteessa tai palkkatyössä ja yrittäjänä, vanhempainrahan maksaminen osittaisena edellyttää, että päivittäinen työaika on yhteensä enintään viisi tuntia.

Huolimatta siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa on säädetty, voidaan vanhempainraha maksaa osittaisena samalta päivältä saman lapsen perusteella molemmille vanhemmille tai 7 §:n 1 momentissa tarkoitetuille puolisoille.

12 a §

Vanhempain- ja isyysraha perheen sisäisessä adoptiossa

(kumotaan)

Sen estämättä, mitä 11 §:n 1 momentissa säädetään, vakuutetulla, joka on ottanut enintään vuoden ikäisen lapsen adoptiolapsekseen ja on avioliitossa adoptiolapsen vanhemman kanssa eikä asu hänestä erillään välien rikkoutumisen vuoksi, on oikeus vanhempainrahaan ja osittaiseen vanhempainrahaan edellyttäen, että vakuutetulla ei ole saman lapsen perusteella oikeutta vanhempainrahaan tai adoptiovanhemman vanhempainrahaan tämän luvun muiden säännösten nojalla. Vanhempainrahaan perheen sisäisessä adoptiossa sovelletaan, mitä 8–10 ja 13 §:ssä säädetään vanhempainrahasta.

Sen estämättä, mitä 11 §:n 2 momentissa säädetään, tämän pykälän 1 momentissa tarkoitettulla vakuutetulla ei ole oikeutta isyysrahaan, jos hänen aviopuolisolleen on saman lapsen perusteella myönnetty isyysrahaa.

13 §

Äidin sairastuminen tai kuolema äitiys- tai vanhempainrahakaudella

(kumotaan)

Lapsen isällä on oikeus äitiysrahakaudella vanhempainrahaan, jos äiti on äitiysrahakauden aikana sairauden johdosta kykenemätön hoitamaan lastaan. Isän oikeus vanhempainrahaan alkaa aikaisintaan silloin, kun äidin sairaus jatkuu 8 luvun 7 §:n 1 momentissa säädetyn sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeen.

Vanhempainrahaa voidaan maksaa isälle äitiysrahakaudelta enintään niin monelta arkipäivältä kuin äitiysrahaa on jäänyt äidille maksamatta sellaisen sairauden vuoksi, jonka johdosta äiti on kykenemätön hoitamaan lastaan.

Jos lapsen äiti kuolee äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana, lasta hoitavalla ja lapsen huollosta vastaavalla isällä on oikeus vanhempainrahaan. Vanhempainrahaa voidaan suorittaa isälle enintään niin monelta arkipäivältä kuin äitiys- tai vanhempainrahaa on jäänyt äidin kuoleman johdosta maksamatta. Jos lapsen isä ei hoida lasta eikä vastaa tämän huollosta, vanhempainraha maksetaan muulle lapsen huollosta vastaavalle vakuutetulle, johon tällöin sovelletaan, mitä tältä osin lapsen isästä säädetään.

Mitä tässä pykälässä säädetään äidistä ja isästä, sovelletaan myös adoptiovanhempiin.

14 §

Lapsen kuoleman tai lapsen adoptiolapseksi luovuttamisen vaikutus vanhempainpäivärahaan

Jos lapsi syntyy kuolleena taikka jos lapsi tai adoptiolapsi kuolee:

1) äitiysraha maksetaan äitiysrahakauden loppuun;

2) vanhempainraha ja osittainen vanhempainraha maksetaan 12 arkipäivältä lapsen kuolinpäivän jälkeen, enintään kuitenkin vanhempainrahakauden loppuun saakka;

3) vanhempainraha maksetaan pidennetyn vanhempainrahakauden loppuun, jos samalla kertaa syntyneistä lapsista elää vanhempainrahakauden alkaessa vähintään kaksi;

4) isyysraha maksetaan 18 arkipäivältä lapsen kuolinpäivän jälkeen, enintään kuitenkin isyysrahakauden tai sen jakson loppuun; 7 §:n 2 momentin mukaista isyysrahan pidennystä maksetaan vain eloonjääneistä lapsista, jos yksi tai useampi samalla kertaa syntyneistä lapsista kuolee.

Jos lapsi luovutetaan pois äitiysrahakauden aikana tarkoituksella antaa hänet adop-

(1 mom. 2 kohta siirretään 8 §:ään, muilta osin kumotaan)

Voimassa oleva laki

Ehdotus

tiolapseksi, äitiysrahaa maksetaan äitiysraha-
kauden loppuun. Jos luovutus tapahtuu isyys-
tai vanhempainrahakauden taikka osittaisen
vanhempainrahakauden aikana, oikeus van-
hempainpäivärahaan päättyy luovuttamispäi-
vää seuraavasta päivästä lukien.

15 §

*Vanhempainpäivärahan maksamisen rajoit-
ukset*

Vanhempainpäivärahaa ei makseta vakuute-
tulle siltä ajalta, jona hän on suorittamassa hän-
nelle tuomittua vankeusrangaistusta vankeus-
lain (767/2005) 4 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa
vankilassa lukuun ottamatta sakon muunto-
rangaistusta.

Jos äitiys- tai vanhempainrahakaudella al-
kaa oikeus uuteen vanhempainpäivärahaan,
edellisen äitiys- tai vanhempainrahan maksa-
minen päättyy uuden vanhempainpäiväraha-
kauden alkaessa.

(1 mom. siirretään 10 §:ään, 2 mom. kumo-
taan)

8 luku

Sairauspäiväraha ja osasairauspäiväraha

6 §

Sairauspäivärahan estävät etuudet

(kumotaan)

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

1 §

*Päivärahaetuuksien määrä tulojen perus-
teella*

11 luku

Päivärahaetuuksien määrä

1 §

*Päivärahaetuuksien määrä tulojen perus-
teella*

Voimassa oleva laki

Sen estämättä, mitä 3 momentissa säädetään, äitiysrahan määrä on 56 ensimmäisen arkipäivän ajalta 90 prosenttia vakuutetun vuositulojen kolmassadasosasta, jos vuositulot eivät ylitä 50 606 euroa. Tämän ylittävistä osasta äitiysrahan määrä on 32,5 prosenttia vuositulon kolmassadasosasta.

9 §

Vanhempainpäivärahaa koskevat erityissäännökset

Vanhempainpäivärahoikeuden alkamisajankohtana pidetään sitä päivää, jolta vanhemmalle maksetaan ensimmäisen kerran vanhempainpäivärahaa saman lapsen perusteella. Vanhempainpäiväraha määräytyy samasta lapsesta koko vanhempainpäivärahauden ajan saman vuositulon perusteella.

11 §

Ansiotyössä ja omassa työssä olon vaikutus vanhempainpäivärahan määrään sekä isyyusrahan määrä eräissä tilanteissa

Äitiys- ja vanhempainraha maksetaan vanhemmalle vähimmäismäärän suuruisena, jos vanhempi on samanaikaisesti ansiotyössä tai omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä tai opiskelee päätoimisesti ja saa opintotukilain mukaista opintorahaa. Mitä tässä pykälässä säädetään, ei kuitenkaan sovelleta osittaiseen vanhempainrahaan. Ansiotyössä olemisena ei pidetä vanhemman toimimista kuntalain 69 §:ssä tarkoitettuna luottamushenkilönä lukuun ottamatta mainitun lain 80 §:ssä tarkoitettuja päätoimisia ja osa-aikaisia luottamushenkilöitä.

Isyyusraha maksetaan vähimmäismääräisenä varusmiespalveluksessa vakinaisessa väessä, aseettomana, reserviläisenä tai nostovä-

Ehdotus

Sen estämättä, mitä 3 momentissa säädetään, raskausrahan määrä ja vanhempainrahan määrä 16 ensimmäisen arkipäivän ajalta on 90 prosenttia vakuutetun vuositulojen kolmassadasosasta, jos vuositulot eivät ylitä 50 606 euroa. Tämän ylittävistä osasta raskaus- ja vanhempainrahan määrä on 32,5 prosenttia vuositulon kolmassadasosasta.

9 §

Vanhempainpäivärahaa koskevat erityissäännökset

Vanhempainpäivärahoikeuden alkamisajankohtana pidetään sitä päivää, jolta vanhemmalle on myönnetty ensimmäisen kerran vanhempainpäivärahaa saman lapsen perusteella. Vanhempainpäiväraha määräytyy saman lapsen perusteella myönnetystä vanhempainpäivärahasta saman vuositulon perusteella.

(kumotaan)

keen kuuluvana puolustusvoimien palveluksessa taikka siviilipalvelusmiehenä olevalle sekä opintotukilain mukaista opintorahaa saavalle.

12 §

Vanhempainpäivärahan maksaminen vähimmäismääräisenä muun etuuden ajalta

Vanhempainpäiväraha maksetaan vähimmäismäärän suuruisena, jos vakuutettu saa: (kumotaan)

1) kansaneläkelain tai työeläkelakien mukaista vanhuuseläkettä, osittaista varhennettua vanhuuseläkettä tai varhennettua vanhuuseläkettä;

2) kansaneläkelain 12 §:n 1 momentin tai työeläkelakien mukaista täyttä työkyvyttömyyseläkettä taikka työuraeläkettä;

3) Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain mukaista kuntoutusrahaa tai työeläkelakien mukaista täysimääräistä kuntoutusrahaa;

4) liikennevakuutuslain, työtapaturma- ja ammattitautilain, maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain, sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain, tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävässä annetun lain, opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta annetun lain (460/2015) tai urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain (276/2009) perusteella myönnettyä täyttä tapaturmaeläkettä, päivärahaa tai kuntoutusrahaa; tai

5) kansanedustajan eläkkeestä ja sopeutumisrahasta annetun lain mukaista sopeutumiseläkettä tai sopeutumisrahaa.

12 luku

Päivärahaetuuden suhde muihin etuuksiin

9 a §

Vanhempainpäivärahan suhde eräisiin muihin etuuksiin

Vakuutetulle maksettavasta vanhempainpäivärahasta vähennetään seuraavat samalta ajalta maksettavat etuudet:

- 1) kansaneläkelain tai työeläkelakien mukainen vanhuuseläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke ja varhennettu vanhuuseläke;
- 2) kansaneläkelain 12 §:n 1 momentin tai työeläkelakien mukainen täysi työkyvyttömyyseläke tai työuraeläke;
- 3) takuueläkkeestä annetun lain mukainen takuueläke;
- 3) Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain mukainen kuntoutusraha tai työeläkelakien mukainen täysimääräinen kuntoutusraha;
- 4) liikennevakuutuslain, työtapaturma- ja ammattitautilain, maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain, sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain, tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain, opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta annetun lain (460/2015) tai urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetun lain (276/2009) perusteella myönnetty täysi tapaturmaeläke, päiväraha tai kuntoutusraha;
- 5) kansanedustajan eläkkeestä ja sopeutumisrahasta annetun lain mukainen sopeutumiseläke tai sopeutumisraha.

Jos vakuutettu saa muuta kuin täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai muun kuin täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettavaa 11 luvun 5 §:n mukaista ansionmenetyskorvausta eikä kyseistä etuutta tai korvausta ole huomioitu vuositulossa 11 luvun 5 §:n 2 momentin tai 6 §:n 5 momentin nojalla, ei etuutta tai korvausta vähennetä vanhempainpäivärahasta. Muutoin osatyökyvyttömyyseläke tai

Voimassa oleva laki

Ehdotus

muun kuin täyden työkyvyttömyyden perusteella maksettu ansionmenetykskorvaus vähennetään vanhempainpäivärahasta.

12 §

12 §

Muun etuuden vähentäminen sairauspäivärahasta ja erityishoitorahasta

*Muun etuuden vähentäminen sairauspäivärahasta, **vanhempainpäivärahasta** ja erityishoitorahasta*

Jos sairauspäivärahasta tai erityishoitorahasta vähennetään samalta ajalta kuukausittain maksettavaa muun lain mukaista etuutta, päivärahasta vähennetään arkipäivää kohti muun etuuden kuukausimäärän kahdeskymmenesviidesosa.

Jos sairauspäivärahasta, *vanhempainpäivärahasta* tai erityishoitorahasta vähennetään samalta ajalta kuukausittain maksettavaa muun lain mukaista etuutta, päivärahasta vähennetään arkipäivää kohti muun etuuden kuukausimäärän kahdeskymmenesviidesosa.

14 luku

14 luku

Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevaakustannuksista

Vuosilomakustannuskorvaus ja korvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevaakustannuksista

1 §

1 §

Oikeus vuosilomakustannuskorvaukseen

Oikeus vuosilomakustannuskorvaukseen

Työnantajalle korvataan erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana työntekijälle kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

Työnantajalle korvataan *erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaan* aikana työntekijälle kertyvistä lakisääteisistä vuosilomista aiheutuvia kustannuksia. Työnantajalla on oikeus korvaukseen, jos työnantajan on lain mukaan maksettava työntekijälle vuosiloman ajalta vuosilomapalkkaa tai lomakorvausta siltä ajalta, jolta työntekijä olematta työssä on saanut *erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa*. Korvausta maksetaan myös niistä työntekijälle kertyneistä vuosilomapäivistä, jotka työntekijä on säästänyt vuosilomalain (162/2005) 27 §:n mukaisesti pidettäväksi myöhemmin säästövapaana.

2 §

Vuosilomakustannuskorvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan jälkikäteen vanhempainpäivärahakausien päätyttyä. Korvausta

(kumotaan)

maksetaan myös niistä työntekijälle kertyneistä vuosilomapäivistä, jotka työntekijä on säästänyt vuosilomalain (162/2005) 27 §:n mukaisesti pidettäväksi myöhemmin säästövaavana.

4 §

Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu äitiysrahaa tai adoptioäidin vanhempainrahaa sekä että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytetään, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen äitiysrahakauden tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täyttyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän työajan on oltava äitiys- tai adoptioäidin vanhempainrahakauden alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia työaikalain 3 luvussa tarkoitetusta lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta. Mitä tässä pykälässä säädetään työehtosopimuksesta ja työsuhteesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen ja virkasuhteeseen.

4 §

Oikeus korvaukseen vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksetaan 2 500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista. Korvaus on raskaus- tai adoptiokohtainen ja sen saamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on maksettu *raskausrahaa tai adoptiovanhemman* vanhempainrahaa sekä että työnantaja on samaan raskauteen tai adoptioon perustuen maksanut *raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson* aikana työehtosopimuksen taikka työsopimuksen perusteella palkkaa vähintään yhdeltä kuukaudelta. Lisäksi edellytetään, että työsuhde on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen *raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson* alkua ja se perustuu vähintään vuodeksi tehtyyn työsopimukseen. Vuoden määräaika voi täyttyä myös kahden tai useamman toisiaan välittömästi seuraavan määräaikaisen työsopimuksen perusteella. Työntekijän työajan on oltava *raskausrahakauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson* alkaessa vähintään 80 prosenttia alan kokoaikaisen työntekijän säännöllisestä työajasta. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, työajan on oltava vähintään 80 prosenttia työaikalain 3 luvussa tarkoitetusta lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta. Mitä tässä pykälässä säädetään työehtosopimuksesta ja työsuhteesta, sovelletaan vastaavasti virkaehtosopimukseen ja virkasuhteeseen.

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat

Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:

- 1) sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta sekä osasairauspäivärahaa, tartuntatautipäivärahaa ja luovutuspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;
- 2) erityishoitorahaa ja erityisäitiysrahaa neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;
- 3) äitiysrahaa viimeistään kahta kuukautta ennen laskettua synnytyisaikaa;
- 4) vanhempainrahaa sekä osittaista vanhempainrahaa kuukautta ennen sitä päivää, josta alkaen etuutta halutaan saada, jollei 6 kohdasta muuta johdu;
- 5) isyysrahaa viimeistään kahden kuukauden kuluttua siitä, kun lapsi on täyttänyt kaksi vuotta tai siitä, kun kaksi vuotta on kulunut lapsen hoitoon ottamisesta; sekä
- 6) vanhempainrahaa ottolapsen hoidon johdosta kahden kuukauden kuluessa lapsen hoitoon ottamisesta.

6 §

Vuosilomakustannuskorvauksen ja vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen hakeminen

Vuosilomakustannuskorvausta ja korvausta vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista on haettava kuuden kuukauden kuluessa vanhempainpäivärahauden päättymisestä.

15 luku

Toimeenpanoa koskevat säännökset

4 §

Päivärahaetuuksien hakemista koskevat määräajat

Päivärahaetuuksia on haettava seuraavasti:

- 1) sairauspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta sekä osasairauspäivärahaa, tartuntatautipäivärahaa ja luovutuspäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;
- 2) erityishoitorahaa neljän kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada;
- 3) vanhempainpäivärahaa kahden kuukauden kuluessa siitä päivästä, josta alkaen etuutta halutaan saada.

6 §

Vuosilomakustannuskorvauksen ja vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista maksettavan korvauksen hakeminen

Vuosilomakustannuskorvausta on haettava kahden vuoden kuluessa sen kalenterikuukauden alkamisesta, jolta korvausta haetaan. Korvausta vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista on haettava kahden vuoden kuluessa korvauksen oikeuttavan raskausrahauden tai adoptiovanhemman vanhempainrahajakson alkamisesta.

*Ilmoitukset olosuhteiden muutoksista**Ilmoitukset olosuhteiden muutoksista*

Jos etuuden saajan olosuhteissa tapahtuu sellainen muutos, joka vaikuttaa oikeuteen saada etuutta tai pienentää etuuden määrää, hänen tulee viipymättä ilmoittaa muutoksesta Kansaneläkelaitokselle. Tällainen olosuhteiden muutos on kyseessä, jos:

1) vakuutettu ryhtyy päivärahaetuuskaudella ansiotyöhön tai omaan työhön;

2) äitiysraha halutaan maksettavan isälle vanhempainrahana 9 luvun 13 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa tai äidin kuoleman vuoksi;

3) oikeus tämän lain mukaisen etuuden saamisen estävään tai etuutta vähentävään muun lain perusteella maksettavaan etuuteen alkaa;

4) vakuutettu alkaa saada korvausta tämän lain mukaisista korvattavista kustannuksista muun lain perusteella;

5) vakuutetun oikeus päivärahaan päättyy tämän lain 8 luvun 5 §:ssä tai 9 luvun 15 §:ssä tarkoitetun rajoituksen vuoksi;

6) vakuutettu muuttaa pois Suomesta;

7) yrittäjien eläkelain tai maatalousyrittäjien eläkelain mukainen vakuutus lakkaa olemasta voimassa tai vakuutetun työtulon määrä muuttuu palkanmaksukaudella;

8) vakuutetun osa-aikatyötä koskeva sopimus päättyy kesken osasairauspäivärahakauden; sekä

9) olosuhteissa, joista vakuutetun on tullut ilmoittaa etuutta hakiessaan, tapahtuu muu 1–8 kohtaa vastaava muutos.

Jos lapsen vanhempi luovuttaa pois lapsensa tarkoituksenaan antaa hänet adoptiolapseksi, on sosiaalihuoltolain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetun kunnan toimielimen tai adoptiolain 22 §:ssä tarkoitetun adoptiotoimiston maksutta ilmoitettava tästä Kansaneläkelaitokselle. Jos lapsi on otettu lastensuojelulain nojalla huostaan, päätetty sijoittaa kiireellisesti perhehoitoon tai laitoshuoltoon tai järjestää muulla tavoin hänen tarvitsemansa hoito ja huolto, eikä vanhempi osallistu lapsen hoitoon, on sosiaalihuoltolain 6 §:n 1 momentissa

Jos etuuden saajan olosuhteissa tapahtuu sellainen muutos, joka vaikuttaa oikeuteen saada etuutta tai pienentää etuuden määrää, hänen tulee viipymättä ilmoittaa muutoksesta Kansaneläkelaitokselle. Tällainen olosuhteiden muutos on kyseessä, jos:

1) vakuutettu ryhtyy päivärahaetuuskaudella ansiotyöhön tai omaan työhön;

2) vakuutettu on vuosilomalla tai muulla palkallisella vapaapäivällä myönnetyn vanhempainpäivärahajakson aikana;

3) oikeus tämän lain mukaisen etuuden saamisen estävään tai etuutta vähentävään muun lain perusteella maksettavaan etuuteen alkaa;

4) vakuutettu alkaa saada korvausta tämän lain mukaisista korvattavista kustannuksista muun lain perusteella;

5) vakuutetun oikeus saada päivärahaa päättyy tämän lain 8 luvun 5 §:ssä tai 9 luvun 10 §:n 2 momentissa tarkoitetun rajoituksen vuoksi;

6) vakuutettu muuttaa pois Suomesta;

7) yrittäjien eläkelain tai maatalousyrittäjien eläkelain mukainen vakuutus lakkaa olemasta voimassa tai vakuutetun työtulon määrä muuttuu palkanmaksukaudella;

8) vakuutetun osa-aikatyötä koskeva sopimus päättyy kesken osasairauspäivärahakauden; sekä

9) olosuhteissa, joista vakuutetun on tullut ilmoittaa etuutta hakiessaan, tapahtuu muu 1–8 kohtaa vastaava muutos.

Jos lapsen vanhempi luovuttaa pois lapsensa tarkoituksenaan antaa hänet adoptiolapseksi, on sosiaalihuoltolain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetun kunnan toimielimen tai adoptiolain 22 §:ssä tarkoitetun adoptiotoimiston maksutta ilmoitettava tästä Kansaneläkelaitokselle. Jos lapsi on otettu lastensuojelulain nojalla huostaan, päätetty sijoittaa kiireellisesti perhehoitoon tai laitoshuoltoon tai järjestää muulla tavoin hänen tarvitsemansa hoito ja huolto, eikä vanhempi *hoida lasta*, on sosiaalihuoltolain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetun

Voimassa oleva laki

tarkoitettun kunnan toimielimen maksutta ilmoitettava tästä Kansaneläkelaitokselle.

17 luku

Muutoksenhaku

3 a §

Asian uudelleen ratkaiseminen muun etuuden tai korvauksen myöntämisen johdosta

Jos päivärahaetuuden saajalle on päätöksen antamisen jälkeen takautuvasti myönnetty 8 luvun 6 §:n, 11 luvun 11 tai 12 §:n tai 12 luvun 1—5 tai 9—11 §:n nojalla huomioon otettava etuus tai korvaus, Kansaneläkelaitos voi ilman päätöksen poistamista tai asianosaisen suostumusta ratkaista asian uudelleen.

Asia voidaan ratkaista uudelleen 1 momentissa säädetyllä tavalla myös silloin, kun päivärahan maksaminen päättyy 9 luvun 15 §:n 2 momentin nojalla tai, kun tämän lain mukaisen sairaanhoitokorvauksen lääkärin antaman psykoterapian kustannuksista saaneelle on takautuvasti korvattu samoista kustannuksista Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain 3 §:ssä tarkoitettua kuntoutuspsykoterapiaa.

Ehdotus

kunnan toimielimen maksutta ilmoitettava tästä Kansaneläkelaitokselle.

17 luku

Muutoksenhaku

3 a §

Asian uudelleen ratkaiseminen muun etuuden tai korvauksen myöntämisen johdosta

Jos päivärahaetuuden saajalle on päätöksen antamisen jälkeen takautuvasti myönnetty 8 luvun 6 §:n tai 12 luvun 1—5, 9, 9 a, 10 tai 11 §:n nojalla huomioon otettava etuus tai korvaus, Kansaneläkelaitos voi ilman päätöksen poistamista tai asianosaisen suostumusta ratkaista asian uudelleen.

Asia voidaan ratkaista uudelleen 1 momentissa säädetyllä tavalla myös silloin, kun tämän lain mukaisen sairaanhoitokorvauksen lääkärin antaman psykoterapian kustannuksista saaneelle on takautuvasti korvattu samoista kustannuksista Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista annetun lain 3 §:ssä tarkoitettua kuntoutuspsykoterapiaa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos lapsen laskettu synnytyisaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonotto-päivä on ennen 31.7.2022, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Lapsen lasketusta synnytystajasta huolimatta, jos lapsi syntyy ja oikeus vanhempainpäivärahaan alkaa ennen lainvoimantuloa, sovelletaan lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä. Samoin jos oikeus erityisäitiysrahaan alkaa ennen lain voimantuloa, sovelletaan erityisäitiysrahan määräytymiseen lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Tämän lain 11 luvun 1 §:ssä säädetyt rahamäärät vastaavat työntekijän eläkelain

Voimassa oleva laki

Ehdotus

*96 §:ssä tarkoitetun palkkakertoimen arvoa
vuonna 2010.*

2.

Laki

lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) 3 §, 4 §:n 1, 5 ja 6 momentti, 6 §:n 2 ja 3 momentti, 8 §, 13 §:n 5 momentti, 13 a §:n 4 momentti sekä 14 ja 17 §,

sellaisena kuin niistä ovat 3 § laeissa 27/2019 ja 1396/2019, 4 §:n 1 momentti laissa 27/2019, 4 §:n 5 momentti laissa 904/2012 ja 6 momentti laissa 1343/2006, 6 §:n 2 momentti laissa 904/2012, 13 §:n 5 momentti ja 13 a §:n 4 momentti laissa 975/2013, 17 § osaksi laeissa 27/2019 ja 1243/2020 sekä

lisätään lakiin uusi 3 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

3 §

Oikeus kotihoidon ja yksityisen hoidon tukeen

Tässä laissa tarkoitetun kotihoidon tuen ja yksityisen hoidon tuen saamisen edellytyksenä on, että lapsen vanhemmat tai muut huoltajat eivät valitse lapselle kunnan järjestämää varhaiskasvatustusta ja että lapsi tosiasiallisesti asuu Suomessa. Tosiasiallisena Suomessa asumisena ei pidetä yli kolmen kuukauden oleskelua ulkomailla.

Kotihoidon tukea maksetaan, jos perheeseen kuuluu vähintään yksi kotihoidon tukeen oikeuttava alle kolmevuotias lapsi. Jos perheeseen kuuluu adoptiolapsi, maksetaan tukea, kunnes sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 12 §:ssä säädetyn vanhempainrahauden alkamisesta on ensimmäinen maksupäivä mukaan lukien kulunut kaksi vuotta. Adoptiolain (22/2012) 39 §:n 1 momentissa tarkoitettussa adoptiossa tuen saamisen edellytyksenä on, että adoptionhakijalle on myönnetty mainitussa lainkohdassa tarkoitettu lupa.

Ehdotus

3 §

Oikeus kotihoidon tukeen

Kotihoidon tuen saamisen edellytyksenä on, että varhaiskasvatustusta (540/2018) 12 §:n mukaiseen varhaiskasvatukseen oikeutetulla, tosiasiallisesti Suomessa asuvalla lapsella ei ole kunnan järjestämää varhaiskasvatuspaikkaa. Kotihoidon tukea maksetaan, jos perheeseen kuuluu vähintään yksi kotihoidon tukeen oikeuttava alle kolmevuotias lapsi. Tosiasiallisena Suomessa asumisena ei pidetä yli kolmen kuukauden oleskelua ulkomailla.

Toisin kuin 1 momentissa säädetään, oikeus kotihoidon tukeen on myös lapsesta, joka ei ole saavuttanut varhaiskasvatustusta 12 §:ssä tarkoitettua varhaiskasvatukseen oikeuttavaa ikää, jos muut 1 momentissa säädetty edellytykset täyttyvät, ja lapsen syntymästä on kulunut yhteensä 160 sairausvakuutuslain 1 luvun 4 §:n 5 kohdassa tarkoitettua arkipäivää.

Kotihoidon tukea ei makseta lapsesta, josta maksetaan samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa tai sairausvakuutuslain 12 luvun 10 §:ssä tarkoitettua ulkomaista etuutta.

Jos perheeseen kuuluu adoptiolapsi, maksetaan tukea, kunnes lapsen hoitoon ottamisesta

adoptiotarkoituksessa sairausvakuutuslain (1224/2004) 5 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa on kulunut kaksi vuotta. Adoptiolain (22/2012) 39 §:n 1 momentissa tarkoitettussa adoptiossa tuen saamisen edellytyksenä on, että adoptionhakijalle on myönnetty mainitussa lainkohdassa tarkoitettu lupa.

3 b §

Oikeus yksityisen hoidon tukeen

Yksityisen hoidon tuen saamisen edellytyksenä on, että varhaiskasvatuslain 12 §:n mukaiseen varhaiskasvatukseen oikeutetulla, tosiasiallisesti Suomessa asuvalla lapsella ei ole kunnan järjestämää varhaiskasvatuspaikkaa. Tosiasiallisena Suomessa asumisena ei pidetä yli kolmen kuukauden oleskelua ulkomailla.

Yksityisen hoidon tukea ei makseta lapsesta, josta maksetaan samalta ajalta sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa tai sairausvakuutuslain 12 luvun 10 §:ssä tarkoitettua ulkomaista etuutta.

4 §

Hoitoraha

Hoitorahaa maksetaan perheen kustakin 3 ja 3 a §:n mukaan tukeen oikeuttavasta lapsesta.

Kotihoidon tuen hoitorahana maksetaan ajalta, jolta perheellä on oikeus saada sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa taikka isyysrahaa sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 1 momentin mukaisesti äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella pidettävän isyysrahakauden aikana, kuitenkin vain perheen hoitorahaan oikeuttavista lapsista kulloinkin maksettavien kotihoidon tuen hoitorahojen yhteismäärän ja sairausvakuutuslain 11 luvun mukaisen edellä mainitun etuuden erotus. Jos perheellä ei ole

4 §

Hoitoraha

Hoitorahaa maksetaan perheen kustakin 3, 3 a ja 3 b §:n mukaan tukeen oikeuttavasta lapsesta.

Kun lapsesta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa tai sairausvakuutuslain 12 luvun 10 §:ssä tarkoitettua ulkomaista etuutta, maksetaan kotihoidon tuen hoitorahaan oikeuttavista lapsista kotihoidon tuen hoitorahana 2 momentin mukaisen hoitorahojen yhteismäärän ja vanhempainpäivärahan erotus. Jos lapsesta ei ole oikeutta vanhempainpäivärahaan, maksetaan lapsen syntymästä laskettuna 160 arkipäivän ajan kotihoidon tuen hoitorahana hoitorahaan oikeuttavista lapsista 2 momentin mukaisen hoitorahojen ja sairausvakuutuslain

Voimassa oleva laki

oikeutta erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainrahaan tai osittaiseen vanhempainrahaan, maksetaan kotihoidon tuen hoitorahana sairausvakuutuslain mukaisen edellä tarkoitetun ajan päättymiseen saakka perheen hoitorahaan oikeuttavista lapsista maksettavien kotihoidon tuen hoitorahojen ja sairausvakuutuslain 11 luvun 7 tai 11 §:ssä tarkoitetun vähimmäismäärän erotus.

Sairausvakuutuslaissa tarkoitetun erityisäitiys- tai äitiysrahakauden alkamisesta lukien, päätettäessä perheen muun kuin sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainpäivärahaan oikeuttavan lapsen kotihoidon tuen hoitorahasta, perheessä katsotaan vanhempainpäivärahauden päättymiseen saakka olevan kotihoidon tukeen oikeuttava alle kolmivuotias lapsi.

6 §

Hoitolisän määräytyminen

Jos kotihoidon tuen hoitolisää maksetaan sairausvakuutuslain mukaisen erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainrahakauden, osittaisen vanhempainrahakauden tai sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 1 momentin mukaisen äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella pidettävän isyysrahakauden aikana, otetaan edellä mainitusta etuudesta tulona huomioon vain se osa, joka ylittää niiden kotihoidon tuen hoitorahojen yhteismäärän, joihin perhe kunkin aikana on oikeutettu.

Päätettäessä perheen muun kuin sairausvakuutuslain mukaiseen etuuteen oikeuttavan lapsen kotihoidon tuen hoitolisästä, noudatetaan mitä 4 §:n 6 momentissa säädetään.

8 §

Toimeenpano

Tämän lain mukaiset tehtävät hoitaa kansaneläkelaitos.

Jollei tässä laissa toisin säädetä tätä lakia toimeenpantaessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä sairausvakuutuslaissa on äitiys-,

Ehdotus

11 luvun 10 §:n mukaisen vanhempainpäivärahan vähimmäismäärän erotus.

Päätettäessä muun kuin sen lapsen kotihoidon tuen hoitorahasta, josta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa, katsotaan perheessä olevan kotihoidon tukeen oikeuttava alle kolmivuotias lapsi.

6 §

Hoitolisän määräytyminen

Jos kotihoidon tuen hoitolisää maksetaan samaan aikaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainpäivärahan kanssa, otetaan vanhempainpäivärahasta tulona huomioon vain se osa, joka ylittää niiden kotihoidon tuen hoitorahojen yhteismäärän, joihin perhe kunkin aikana on oikeutettu.

Päätettäessä perheen muun kuin sen lapsen kotihoidon tuen hoitolisästä, josta maksetaan vanhempainpäivärahaa, noudatetaan mitä 4 §:n 6 momentissa säädetään.

8 §

Toimeenpano

Tämän lain mukaiset tehtävät hoitaa Kansaneläkelaitos. Jollei tässä laissa toisin säädetä, tätä lakia toimeenpantaessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä sairausvakuutuslaissa on

Voimassa oleva laki

Ehdotus

isyys- ja vanhempainrahan toimeenpanosta säädetty.

vanhempainpäivärahojen toimeenpanosta säädetty.

13 §

13 §

Osittainen hoitoraha

Osittainen hoitoraha

Osittaista hoitorahaa ei makseta lapsen vanhemmalle tai huoltajalle siltä ajalta kun:

Osittaista hoitorahaa ei makseta lapsen vanhemmalle tai huoltajalle siltä ajalta kun:

- 1) hän itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea
- 2) hänellä on oikeus saada äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka osittaista vanhempainrahaa tai kun näiden etuuksien maksamiselle sairausvakuutuslaissa säädetty aika jatkuu;
- 3) hänelle maksetaan erityisäitiysrahaa;
- 4) hänelle maksetaan 13 a §:ssä tarkoitettua joustavaa hoitorahaa.

- 1) hän itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea
- 2) hänelle maksetaan *vanhempainpäivärahaa* tai
- 3) hänelle maksetaan 13 a §:ssä tarkoitettua joustavaa hoitorahaa.

13 a §

13 a §

Joustava hoitoraha

Joustava hoitoraha

Joustavaa hoitorahaa ei makseta lapsen vanhemmalle tai huoltajalle siltä ajalta kun:

Joustavaa hoitorahaa ei makseta lapsen vanhemmalle tai huoltajalle siltä ajalta kun:

- 1) hän itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea tai
- 2) hänellä on oikeus äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan taikka osittaiseen vanhempainrahaan tai kun näiden etuuksien maksamiselle sairausvakuutuslaissa säädetty aika jatkuu;
- 3) hänelle maksetaan erityisäitiysrahaa.

- 1) hän itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea tai
- 2) hänelle maksetaan *vanhempainpäivärahaa*

14 §

14 §

Hakeminen. Myöntäminen

Hakeminen. Myöntäminen

Tukea haetaan kansaneläkelaitoksen paikallistoimistosta.

Tukea haetaan *Kansaneläkelaitoksesta*.

Tukea ei myönnetä ilman erityistä syytä takautuvasti pitemmältä kuin kuuden kuukauden ajalta ennen sen hakemista.

Tukea ei myönnetä ilman erityistä syytä takautuvasti pitemmältä kuin kuuden kuukauden ajalta ennen sen hakemista.

Tukea ei myönnetä kuukautta lyhyemmältä ajalta.

Tuki myönnetään vähintään kuukauden pituiselle yhtäjaksoiselle ajalle.

17 §

Maksaminen

Tukea maksetaan 4 §:n 5 momentissa tarkoitetun ajan päättymistä seuraavasta arkipäivästä lukien tai muiden tuen saamisen edellytysten alkaessa.

Tuen maksaminen lakkaa, kun lain 3 tai 3 a §:ssä säädetty oikeus tukeen tai tuen saamisen muut edellytykset lakkaavat.

Tuen maksaminen lakkaa kuitenkin viimeistään heinäkuun 31 päivänä sinä vuonna, jona lapsi siirtyy oppivelvollisena perusopetukseen. Jos lapsen oppivelvollisuus alkaa oppivelvollisuuslain 2 §:n 3 momentin mukaan vuotta oppivelvollisuuslain 2 §:n 2 momentissa mainittua aikaisemmin, tuen maksaminen kuitenkin lakkaa viimeistään oppivelvollisuuden alkamisvuotta seuraavana vuonna.

Jos tukea ei makseta 4 §:n 5 momentissa säädetyn ajan päättymisestä tai alkamisesta johtuen koko kalenterikuukaudelta, maksetaan tukena 1/25 sen määrästä jokaiselta sellaiselta arkipäivältä, jolta perhe on oikeutettu tukeen.

17 §

Maksaminen

Tukea maksetaan *tuen saamisen edellytysten täytyttyä*.

Tuen maksaminen lakkaa, kun lain 3, 3 a tai 3 b §:ssä säädetty oikeus tukeen tai tuen saamisen muut edellytykset lakkaavat.

Tuen maksaminen lakkaa kuitenkin viimeistään heinäkuun 31 päivänä sinä vuonna, jona lapsi siirtyy oppivelvollisena perusopetukseen. Jos lapsen oppivelvollisuus alkaa oppivelvollisuuslain 2 §:n 3 momentin mukaan vuotta oppivelvollisuuslain 2 §:n 2 momentissa mainittua aikaisemmin, tuen maksaminen kuitenkin lakkaa viimeistään oppivelvollisuuden alkamisvuotta seuraavana vuonna.

Jos tuen edellytykset täyttyvät kesken kalenterikuukauden, maksetaan tukena 1/25 sen määrästä jokaiselta sellaiselta arkipäivältä, jolta perhe on oikeutettu tukeen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos hakijalle maksetaan tai jos lapsesta maksetaan vanhempainpäivärahaa tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan ajalta, jolta vanhempainpäivärahaa maksetaan, tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain 3 ja 4 §:ää.

3.

Laki

varhaiskasvatuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan varhaiskasvatuslain (540/2018) 12 §:n 1 momentti ja 15 §, sellaisina kuin ne ovat
12 §:n 1 momentti laissa 1228/2020 sekä 15 § laissa 1395/2019 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 §

12 §

Oikeus varhaiskasvatukseen

Oikeus varhaiskasvatukseen

Sen lisäksi, mitä 5 §:ssä säädetään, kunnan on huolehdittava siitä, että lapsi ennen oppivelvollisuuslain (1214/2020) 2 §:ssä tarkoitetun oppivelvollisuuden alkamista saa varhaiskasvatusta tämän lain 1 §:n 2 momentin 1 tai 2 kohdan mukaisesti sen ajan päätyttyä, jolta voidaan suorittaa sairausvakuutuslaissa tarkoitettua äitiys- ja vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa. Varhaiskasvatusta ei kuitenkaan ole järjestettävä aikana, jolta voidaan suorittaa sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua äitiys- ja vanhempainrahakauden ulkopuolella maksettavaa isyysrahaa.

Sen lisäksi, mitä 5 §:ssä säädetään, kunnan on huolehdittava siitä, että lapsi ennen *oppivelvollisuuslaissa* (1214/2020) tarkoitetun oppivelvollisuuden alkamista saa varhaiskasvatusta tämän lain 1 §:n 2 momentin 1 tai 2 kohdan mukaisesti sen *kalenterikuukauden alusta alkaen, jona lapsi täyttää yhdeksän* kuukautta. Varhaiskasvatusta ei kuitenkaan ole järjestettävä ajalta, jolta lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa. Varhaiskasvatusta on kuitenkin järjestettävä *ajalta, jolta vanhempainraha maksetaan osittaisena osa-aikatyön vuoksi.*

15 §

15 §

Varhaiskasvatuspaikan säilyminen

*Varhaiskasvatuspaikan säilyminen **vanhempainrahajakson aikana***

Oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyy, vaikka lapsi ei ole varhaiskasvatuksessa sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen isyysrahajaksojen aikana. Isyysrahajaksosta johtuvasta poissaolosta on ilmoitettava päiväkotiin tai perhepäiväkotiin viimeistään kaksi viikkoa ennen sen suunniteltua aloittamispäivää.

Oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyy, vaikka lapsi *on poissa varhaiskasvatuksesta sinä aikana, jona lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa, mikäli poissaolo kestää yhtäjaksoisesti enintään 13 viikkoa.*

Edellä 1 momentissa johtuvasta yli 5 päivää kestävästä poissaolosta on ilmoitettava päiväkotiin tai perhepäiväkotiin viimeistään yhtä kuukautta ennen sen suunniteltua aloittamispäivää. Edellä 1 momentissa johtuvasta toistuvasta 1–5 päivää kestävästä poissaolosta on puolestaan ilmoitettava yksi viikko ennen ensimmäisen poissaolon suunniteltua aloittamispäivää. Edellä 1 momentissa johtuvasta kertaluonteisesta enintään 5 päivää kestävästä poissaolosta ei ole ilmoitusvelvollisuutta.

*Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta 20 _____.*

Jos vanhemmalla on kyseisen lapsen hoidon perusteella oikeus vanhempainpäivärahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan kyseisen lapsen varhaiskasvatukseen tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita varhaiskasvatuslain säännöksiä.

4.

Laki

varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain (1503/2016) 9 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

9 §

9 §

Maksun periminen poissaolon ajalta

Maksun periminen poissaolon ajalta

Tässä laissa säädetty kuukausittainen maksu peritään myös lapsen tilapäisen poissaolon ajalta.

Tässä laissa säädetty kuukausittainen maksu peritään myös lapsen tilapäisen poissaolon ajalta.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen, jos lapsi on sairautensa vuoksi poissa varhaiskasvatuksesta yli kymmenen päivää kalenterikuukauden aikana, kyseiseltä kuukaudelta peritään puolet tässä laissa säädetystä kuukausimaksusta. Sairaudesta johtuvan poissaolon kestäessä koko kalenterikuukauden maksua ei peritä lainkaan. Maksua ei myöskään saa periä niiltä päiviltä, joina lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun 7 §:ssä tarkoitettujen isyysraajaksojen ajan. Jos lapsi on muusta syystä poissa varhaiskasvatuksesta koko kalenterikuukauden, maksuna peritään puolet kuukausimaksusta.

Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen, jos lapsi on sairautensa vuoksi poissa varhaiskasvatuksesta yli kymmenen päivää kalenterikuukauden aikana, kyseiseltä kuukaudelta peritään puolet tässä laissa säädetystä kuukausimaksusta. Sairaudesta johtuvan poissaolon kestäessä koko kalenterikuukauden maksua ei peritä lainkaan.

Jos lapsi on muusta syystä poissa varhaiskasvatuksesta koko kalenterikuukauden, maksuna peritään puolet kuukausimaksusta.

Maksua ei myöskään saa periä niiltä päiviltä, joina lapsi on varhaiskasvatustilain 15 §:n tarkoittamalla tavalla ennalta ilmoitusti poissa varhaiskasvatuksesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos vanhemmalla on kyseisen lapsen hoidon perusteella oikeus vanhempainpäivärahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perus-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

teella, sovelletaan kyseisen lapsen varhaiskasvatuksen asiakasmaksuihin tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain säännöksiä.

5.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 3 §:n 2 momentti, 4 luvun 1 - 3 ja 3 a § sekä
7 luvun 9 §:n 3 momentti,
sellaisina kuin niistä ovat 4 luvun 1, 3 ja 3 a § laissa (533/2006) ja 2 § laissa (1448/2016),
sekä

lisätään 4 lukuun uusi 2 a ja 7 b § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 luku

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet

3 §

3 §

Työturvallisuus

Työturvallisuus

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta *erityisraskausvapaaseen* säädetään 4 luvun 1 §:ssä.

4 luku

4 luku

Perhevapaat

Perhevapaat

1 §

1 §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus raskauden tai synnytyksen vuoksi tai lapsen hoitamista varten saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

2 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitettulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

tarkoitettua raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahapäiviä.

Raskausvapaa alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia. *Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, vapaan katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.*

2 §

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojele

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

2 a §

Osittainen vanhempainvapaa

Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuen työntekijä voi pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti. Työnantaja ja työntekijä voivat tällöin sopia osa-aikatyön ehdoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitetulle kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 momentin mukaisesta osa-aikatyöstä kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. *Adoptiovanhemman* oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. *Raskaus-* tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 a §

3 a §

*Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen**Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen*

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiotun alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiotun alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. *Adoptiolapsen* hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaan äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin *aikaistaa raskausvapaan* sekä muuttaa *sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa*, ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. *Adoptiovanhempi* saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

7 b §

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata

työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, joka tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- tai avopuolisoa tai työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

7 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

9 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja saa irtisanoa raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita työsopimuslain säännöksiä.

Jos sovelletaan tämän lain säännöksiä raskaus- ja vanhempainvapaasta ja jos äitiys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen tämän lain voimaantuloa, äitiysva-

Voimassa oleva laki

Ehdotus

paata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta.

Työntekijällä on 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa oikeus muuttaa ilmoitustaan vastaamaan tätä lakia kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

6.

Laki

Merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 3 §:n 2 momentti, 5 luvun 1-4 §, 10 §:n 1 momentti sekä 8 luvun 8 §:n 3 momentti,
lisätään 5 lukuun uusi 2 a ja 8 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 luku

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet

3 §

3 §

Työturvallisuus

Työturvallisuus

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta erityisäitiysvapaaseen säädetään 5 luvun 1 §:ssä.

Jos raskaana olevan työntekijän työtehtävät tai työolot vaarantavat hänen tai sikiön terveyden eikä työssä tai työoloissa olevaa vaaratekijää voida poistaa, työntekijä on pyrittävä raskauden ajaksi siirtämään muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin. Työntekijän oikeudesta *erityisraskausvapaaseen* säädetään 5 luvun 1 §:ssä.

5 luku

5 luku

Perhevapaat

Perhevapaat

1 §

1 §

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

Työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet.

Työntekijällä on oikeus *raskauden tai synnytyksen vuoksi tai lapsen hoitamista varten* saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut *raskaus-, erityisraskaus-* ja vanhempainrahapäivät.

Voimassa oleva laki

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia.

2 §

Työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osa-aikatyöstä ja sen ehdoista sairausvakuutuslain 9 luvun 10 ja 12 §:ssä säädetyn vanhempainrahakauden aikana. Työntekijän oikeudesta osittaiseen vanhempainrahaan säädetään sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:ssä.

Osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko 1 §:ssä tarkoitetulle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Ehdotus

Raskausvapaata alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että se alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaata enintään neljässä jaksossa, joiden tulee olla vähintään 25 arkipäivän pituisia. Vaikka työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan myös toisen tai useamman lapsen perusteella, työntekijä voi saman kalenterivuoden aikana pitää kuitenkin enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata. Jos jakso jatkuu kalenterivuoden päättymisen jälkeen, jakson katsotaan kuuluvan sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

2 §

Raskaana olevan ja äskettäin synnyttäneen työntekijän suojelu

Työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä 14 viikon aikana raskausvapaan alkamisesta lukien vain työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää tänä aikana tehtävä työ. Työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen.

2 a §

Osittainen vanhempainvapaa

Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuen työntekijä voi pitää vanhempainvapaata osa-aikaisesti. Työnantaja ja työntekijä voivat tällöin sopia osa-aikatyön ehdoista.

Edellä 1 momentissa tarkoitettun osa-aikatyön keskeyttämisestä sekä ehtojen muuttamisesta on sovittava. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on oikeus perustellusta syystä keskeyttää osa-aikatyö sekä palata joko tämän luvun 1 §:ssä tarkoitettulle kokoaikaiselle vanhempainvapaalle tai noudattamaan aikaisempaa työaikaansa.

Työnantajan on kieltäytyessään 1 momentin mukaisesta osa-aikatyöstä kirjallisesti perusteltava kieltäytymisensä.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. Äitiys- tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

3 §

Hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada hoitovapaata lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. *Adoptiovanhemman* oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään siihen asti, kun lapsi aloittaa koulun.

Hoitovapaana voidaan pitää enintään kaksi vähintään kuukauden pituista jaksoa, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi kahta useammasta tai kuukautta lyhyemmästä jaksosta. Hoitovapaata saa vain toinen vanhemmista tai huoltajista kerrallaan. *Raskaus-* tai vanhempainvapaan aikana toinen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden jakson hoitovapaata.

4 §

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiotun alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 25 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhenta äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

4 §

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiotun alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 25 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. *Adoptiolapsen* hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin *aikaistaa raskausvapaan* sekä muuttaa *sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa*, ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. *Adoptiovanhempi* saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

8 a §

Omaishoitovapaa

Työntekijällä on kalenterivuoden aikana oikeus saada enintään viisi työpäivää vapaata

työstä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamiseksi omaiselle tai muulle työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle, joka tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaaseen myös edellä tarkoitetun henkilön saattohoitoon osallistumisen vuoksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- tai avopuolisoa tai työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa. Oikeuden käyttämisen edellytyksenä on, ettei alus työntekijän poissaolon vuoksi tule merikelvottomaksi.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta.

10 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijän työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen äitiysvapaan alkua työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa äitiysvapaan ajalta siten kuin sairausajan palkan maksamisesta säädetään 2 luvun 10 §:ssä.

10 §

Palkanmaksuvelvollisuus

Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tässä luvussa tarkoitettujen perhevapaiden ajalta. Työntekijän työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen *raskausvapaan* alkua työnantaja on kuitenkin velvollinen maksamaan raskausvapaaseen oikeutetulle työntekijälle palkkaa *raskaus- ja vanhempainvapaan* ajalta siten kuin sairausajan palkan maksamisesta säädetään 2 luvun 10 §:ssä.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

8 luku

8 luku

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

Työsopimuksen irtisanomisperusteet

8 §

8 §

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen

Työnantaja saa irtisanoa äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

Työnantaja saa irtisanoa *raskaus-, erityisraskaus-*, vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsopimuksen 3 §:ssä säädettyillä perusteilla vain, jos työnantajan toiminta päättyy kokonaan.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 20 .*

Jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita erityisäitiyslain säännöksiä.

Jos sovelletaan tämän lain säännöksiä raskaus- ja vanhempainvapaasta ja jos äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta on ilmoitettu ennen tämän lain voimaantuloa, äitiysvapaata koskevan ilmoituksen katsotaan tarkoittavan ilmoitusta raskaus- ja vanhempainvapaasta ja isyysvapaata koskevan ilmoituksen ilmoitusta vanhempainvapaasta.

Työntekijällä on 2 momentissa tarkoitetuissa tilanteissa oikeus muuttaa ilmoitustaan vastaamaan tätä lakia kuukauden kuluessa tämän lain voimaantulosta.

7.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 2 momentin 1 kohta, 16 § ja 24 §:n 2 momentti,
sellaisena kuin niistä on 7 §:n 2 momentin 1 kohta laissa (182/2016), seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

7 §

Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroinen aika

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana;

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisraskausvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan, 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon tai 7 b §:ssä säädetyn omaishoitovapaan aikana taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 160 synnyttävän vanhemman raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti lasta hoitavan muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana;

16 §

16 §

Lomakorvaus työsuhteen aikana

Lomakorvaus työsuhteen aikana

Edellä 8 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta

Edellä 8 §:n 1 momentissa tarkoitettulla työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta

Voimassa oleva laki

tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka siten kuin 12 §:n 2 momentissa säädetään.

24 §

Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Ehdotus

tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä tai lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä *raskaus-*, *erityisraskaus-* tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka siten kuin 12 §:n 2 momentissa säädetään.

24 §

Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa *synnyttävän vanhemman 105 ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä lasta hoitavan vanhemman 105 ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi*. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida *tämän vuoksi* antaa 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa *siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitetut raskaus- tai vanhempainvapaapäivät*.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetun työssäolon veroisen ajan määräytymiseen tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohtaa.

Jos työntekijän äitiys- tai isyysvapaa on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta 24 §:n 2 momenttia.

8.

Laki

merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiesten vuosilomalain (433/1984) 3 §:n 2 momentin 5 kohta, 6 §:n 1 momentti ja 16 §:n 2 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 3 §:n 2 momentin 5 kohta laissa (183/2016) sekä 6 §:n 1 momentti ja 16 §:n 2 momentti laissa (1025/2011),
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä päiviä, joina työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt suorittamasta työtä:

5) erityisopimuslain (756/2011) 5 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiysvapaan ja yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän, 7 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 9 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;

5) erityisopimuslain (756/2011) 5 luvun 1 §:ssä säädetyn *erityisraskausvapaan*, 7 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan, 8 a §:ssä säädetyn *omaishoitovapaan* tai 9 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana *taikka yhtä synnytyskertaa tai adoptiota kohden yhteensä enintään 160 synnyttävän vanhemman raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 160 vanhempainvapaapäivän aikana;*

6 §

6 §

Vuosiloman antaminen eräissä tapauksissa

Vuosiloman antaminen eräissä tapauksissa

Edellä 5 §:ssä säädetystä riippumatta voidaan työntekijälle antaa vuosiloma tai sen osa erityisopimuslain 5 luvussa tarkoitetun äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

Edellä 5 §:ssä säädetystä riippumatta voidaan työntekijälle antaa vuosiloma tai sen osa erityisopimuslain 5 luvussa tarkoitetun *raskaus-, erityisraskaus-* tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

16 §

Vuosilomamatkat

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1 momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merityösopimuslain 3 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:n mukaisesti merityösopimuslain 5 luvussa tarkoitetun äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

16 §

Vuosilomamatkat

Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta 1 momentissa tarkoitettuihin vapaisiin matkoihin, jos hän on aikaisemmin saman lomanmääräytymiskauden aikana saanut vastaavan etuuden, eikä myöskään sellaiselta lomanmääräytymiskaudelta, jonka aikana hän on käyttänyt merityösopimuslain 3 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetyn oikeuden vapaisiin matkoihin, jos vuosiloma tai sen osa on annettu 6 §:n mukaisesti merityösopimuslain 5 luvussa tarkoitetun *raskaus-, erityisraskaus-* tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan yhteydessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työntekijällä on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan 3 §:n 2 momentin 5 kohdassa tarkoitetun työssäolopäivien veroisten päivien määräytymiseen tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta merimiesten vuosilomalain 3 §:n 2 momentin 5 kohtaa.

9.

Laki

työttömyysturvalain 3 luvun 4 §:n ja 4 luvun 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työttömyysturvalain (1290/2002) 3 luvun 4 §:n 2 momentin 3 kohta ja 4 luvun 8 §, sellaisina kuin ne ovat 3 luvun 4 §:n 2 momentin 3 kohta laissa 1354/2007 ja 4 luvun 8 § laissa 1180/2005, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 luku

3 luku

Etuuden saamisen yleiset rajoitukset

Etuuden saamisen yleiset rajoitukset

4 §

4 §

Estävät sosiaalietuudet

Estävät sosiaalietuudet

Työttömyysetuuteen ei ole oikeutta työnhakijalla:

Työttömyysetuuteen ei ole oikeutta työnhakijalla:

3) jolla on oikeus saada sairausvakuutuslain mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka jolle on myönnetty lomaa raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi taikka joka saa erityishoitorahaa;

3) jolla on oikeus saada sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista *raskausrahaa tai joka saa erityisraskausrahaa*, vanhempainrahaa tai erityishoitorahaa taikka jolle on myönnetty vapaata raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon vuoksi;

4 luku

4 luku

Soviteltu ja vähennetty työttömyysetuus

Soviteltu ja vähennetty työttömyysetuus

8 §

8 §

Lasten kotihoidon tuen vaikutus työttömyysetuuteen

Lasten kotihoidon tuen vaikutus työttömyysetuuteen

Työttömyysetuudesta vähennetään työnhakijan tai hänen puolisonsa saama lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukainen lasten kotihoidon

Työttömyysetuudesta vähennetään työnhakijan tai hänen puolisonsa saama lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukainen lasten kotihoidon

Voimassa oleva laki

tuki. Puolison saamaa kotihoidon tukea ei vähennetä, jos puoliso itse hoitaa lasta eikä hänellä tämän tai samanaikaisesti maksettavan sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahan vuoksi olisi oikeutta työttömyysetuuteen. Jos molemmat puoliset ovat työttömänä saaden työttömyysetuutta, vähennys tehdään kotihoidon tukea saavan puolison työttömyysetuudesta

Ehdotus

tuki. Puolison saamaa kotihoidon tukea ei vähennetä, jos puoliso itse hoitaa lasta eikä hänellä tämän tai samanaikaisesti maksettavan sairausvakuutuslain mukaisen *vanhempainpäivärahan* vuoksi olisi oikeutta työttömyysetuuteen. Jos molemmat puoliset ovat työttömänä saaden työttömyysetuutta, vähennys tehdään kotihoidon tukea saavan puolison työttömyysetuudesta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos työnhakijalla on oikeus vanhempainpäivärahaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita työttömyysturvalain säännöksiä.

10.

Laki

maatalousyrittäjien lomituspalvelulain 7 c ja 27 c §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan maatalousyrittäjien lomituspalvelulain (1231/1996) 7 c ja 27 §, sellaisena kuin ne ovat 7 c § laissa 1663/2015 sekä 27 c § laissa 1135/2001 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 c §

7 c §

*Sijaisapu raskautta, synnytystä sekä lapsen
ja adoptiolapsen hoitoa varten*

*Sijaisapu raskautta, synnytystä sekä lapsen
hoitoa varten*

Sijaisapuun oikeutetulla maatalousyrittäjällä on oikeus saada sijaisapua:

1) raskautta, synnytystä ja lapsen hoitoa varten enintään siksi ajaksi, jolta hänelle maksetaan sairausvakuutuslaissa tarkoitettua erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa;

2) adoptiolapsen hoitoa varten enintään siksi ajaksi, jolta hänelle maksetaan sairausvakuutuslaissa tarkoitettua adoptiovanhemman vanhempain- tai isyysrahaa.

Sijaisapuun oikeutetulla maatalousyrittäjällä on oikeus saada sijaisapua raskautta, synnytystä ja lapsen hoitoa varten enintään siksi ajaksi, jolta hänelle maksetaan sairausvakuutuslaissa (1224/2005) tarkoitettua erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainrahaa.

27 c §

27 c §

Alennettu sijaisapumaksu

Alennettu sijaisapumaksu

Jos sijaisavun perusteena on raskaus ja synnytys, sijaisavusta peritään sairausvakuutuslaissa tarkoitetun äitiysrahakauden ajalta edellä tässä laissa tarkoitettu maksu 50 prosentilla alennettuna.

Sijaisavusta määrättyä maksua voidaan alentaa, jos sijaisavun saajan ja hänen perheensä toimeentuloedellytykset huomioon ottaen siihen on syytä.

Sijaisavusta määrättyä maksua voidaan alentaa, jos sijaisavun saajan ja hänen perheensä toimeentuloedellytykset huomioon ottaen siihen on syytä.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 _____.

Jos maatalousyrittäjään sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä, sovelletaan häneen lain voimaan tullessa voimassa olleita maatalousyrittäjän lomituspalvelulain säännöksiä.

11.

Laki

sotilasavustuslain 11 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sotilasavustuslain (781/1993) 11 §:n 1 momentin 9 kohta, sellaisena kuin se on
laissa 963/2017 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

11 §

11 §

Huomioon otettavat tulot

Huomioon otettavat tulot

Avustusta myönnettäessä otetaan huomioon hakijan ja hänen 4 §:ssä tarkoitettujen perheenjäsentensä palvelusaikana käytettävissä olevat tosiasialliset tulot. Myönnettäessä avustusta 10 a §:n nojalla ei näiden perheenjäsenten tuloja oteta huomioon. Tuloina ei oteta huomioon:

Avustusta myönnettäessä otetaan huomioon hakijan ja hänen 4 §:ssä tarkoitettujen perheenjäsentensä palvelusaikana käytettävissä olevat tosiasialliset tulot. Myönnettäessä avustusta 10 a §:n nojalla ei näiden perheenjäsenten tuloja oteta huomioon. Tuloina ei oteta huomioon:

9) sairausvakuutuslain mukaista asevelvollisen isyyssrahaa;

9) sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista asevelvollisen vanhempainrahaa;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos asevelvolliseen sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä, sovelletaan häneen tämän lain 11 §:n 9 kohdan asemesta tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta sotilasavustuslain 11 §:n 9 kohtaa.

12.

Laki

työntekijän eläkelain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijän eläkelain (395/2006) 2 §:n 1 momentin 4 kohta, 53 a §:n 2 momentti, 74 §:n 3 momentin 1 kohta ja 76 §:n 2 momentin 1 kohta, sellaisina kuin ne ovat 2 §:n 1 momentin 4 kohta laissa 252/2020, 53 a §:n 2 momentti laissa 69/2016 sekä 74 §:n 3 momentin 1 kohta ja 76 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 1468/2019 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Keskeiset määritelmät

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

Tässä laissa tarkoitetaan:

4) *palkattomalla ajalla* aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikenevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa

4) *palkattomalla ajalla* aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista *raskaus-, erityisraskaus-* tai vanhempainrahaa tai sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikenevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa

Voimassa oleva laki

tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetyskorvausta;

53 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

74 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuksien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettusta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle, ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

76 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 74 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Ehdotus

tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetyskorvausta;

53 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös *raskaus-* ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

74 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuksien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia *raskaus-*, *erityisraskaus-* tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettusta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle, ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

76 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) *raskaus-*, *erityisraskaus-* ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 74 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20__.

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita työntekijän eläkelain säännöksiä.

13.

Laki

yrittäjän eläkelain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yrittäjän eläkelain (1272/2006) 2 §:n 1 momentin 9 kohta, 50 a §:n 2 momentti, 68 §:n 3 momentin 1 kohta ja 70 §:n 3 momentin 1 kohta, sellaisina kuin ne ovat 2 §:n 1 momentin 9 kohta laissa 260/2020, 50 a §:n 2 momentti laissa 72/2016 sekä 68 §:n 3 momentin 1 kohta ja 70 §:n 3 momentin 1 kohta laissa 1469/2019 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Keskeiset määritelmät

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

Tässä laissa tarkoitetaan:

9) *palkattomalla ajalla* aikaa, jolta yrittäjälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikenevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa

9) *palkattomalla ajalla* aikaa, jolta yrittäjälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista *raskaus-, erityisraskaus-* tai vanhempainrahaa tai sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikenevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa

Voimassa oleva laki

tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetyskorvausta;

50 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset keskeytykset työstä sairauden tai tilapäisen työttömyyden vuoksi.

68 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuksien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettusta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu yrittäjälle;

70 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 68 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Ehdotus

tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetyskorvausta;

50 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös *raskaus-* ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset keskeytykset työstä sairauden tai tilapäisen työttömyyden vuoksi.

68 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuksien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia *raskaus-*, *erityisraskaus-* tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettusta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu yrittäjälle;

70 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) *raskaus-*, *erityisraskaus-* ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 68 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20__ .

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita yrittäjän eläkelain säännöksiä.

14.

Laki

merimieseläkelain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimieseläkelain (1290/2006) 2 §:n 1 momentin 6 kohta, 53 a §:n 2 momentti, 80 §:n 3 momentin 1 kohta ja 82 §:n 2 momentin 1 kohta,
sellaisina kuin ne ovat 2 §:n 1 momentin 6 kohta laissa 248/2020, 53 a §:n 2 momentti laissa 78/2016 sekä 80 §:n 3 momentin 1 kohta ja 82 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 1471/2019 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 §

2 §

Keskeiset määritelmät

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

Tässä laissa tarkoitetaan:

6) palkattomalla ajalla aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa, sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikenevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa

6) *palkattomalla ajalla* aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista *raskaus-, erityisraskaus-* tai vanhempainrahaa, sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikenevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa

Voimassa oleva laki

tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetyskorvausta;

53 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

80 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuksien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettusta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle, ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

82 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 80 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Ehdotus

tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetyskorvausta;

53 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös *raskaus-* ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

80 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuksien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia *raskaus-*, *erityisraskaus-* tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslaissa tarkoitettusta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle, ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

82 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

1) *raskaus-*, *erityisraskaus-* ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 80 §:n 3 ja 4 momentissa mainitun suuruisena; ja

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 .

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita merimieseläkelain säännöksiä.

15.

Laki

maatalousyrittäjän eläkelain 59 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006) 59 a §:n 2 momentti, sellaisena kuin se on laissa 75/2016 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

59 a §

59 a §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset keskeytykset työstä sairauden tai tilapäisen työttömyyden vuoksi.

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös *raskaus-* ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset keskeytykset työstä sairauden tai tilapäisen työttömyyden vuoksi.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita maatalousyrittäjän eläkelain säännöksiä.

16.

Laki

julkisten alojen eläkelain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan julkisten alojen eläkelain (2016/81) 3 §:n 1 momentin 8 kohta, 51 §:n 2 momentti, 87 §:n 3 momentin 1 kohta ja 88 §:n 2 momentin 1 kohta, sellaisena kuin niistä ovat 3 §:n 1 momentin 8 kohta laissa 226/2020 sekä 87 §:n 3 momentin 1 kohta ja 88 §:n 2 momentin 1 kohta laissa 1472/2019 seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

3 §

3 §

Keskeiset määritelmät

Keskeiset määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

Tässä laissa tarkoitetaan:

8) *palkattomalla ajalla* aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa taikka sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikenevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa

8) *palkattomalla ajalla* aikaa, jolta työntekijälle on maksettu sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista *raskaus-, erityisraskaus-* tai vanhempainrahaa taikka sairauspäivärahaa, osasairauspäivärahaa tai erityishoitorahaa, tartuntatautilain (1227/2016) mukaista tartuntatautipäivärahaa, vuorotteluvapaalain (1305/2002) mukaista vuorottelukorvausta, työttömyysturvalain (1290/2002) mukaista ansioon suhteutettua päivärahaa, aikuiskoulutusetuuksista annetun lain (1276/2000) mukaista aikuiskoulutustukea, työeläkelakien tai Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) mukaista kuntoutusrahaa, liikenevakuutuslain perusteella korvattavasta kuntoutuksesta annetun lain (626/1991) mukaista ansionmenetykskorvausta taikka työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain (1521/2016) tai tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä annetun lain (1522/2016) mukaista päivärahaa

Voimassa oleva laki

tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetyskorvausta;

51 §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot virka- tai työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

87 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuksien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslain mukaisesta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

88 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

Ehdotus

tai kuntoutusrahaa taikka liikennevakuutuslain (460/2016) mukaista tilapäistä ansionmenetyskorvausta;

51 §

Oikeus työuraeläkkeeseen

Edellä 1 momentin 1 kohdassa tarkoitetuksi työskentelyajaksi luetaan myös *raskaus-* ja vanhempainrahakaudet enintään kolmen vuoden ajalta. Lisäksi 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuun aikaan luetaan vähäiset poissaolojaksot virka- tai työsuhteen aikana sairauden tai lomautuksen vuoksi sekä tilapäinen työttömyys.

87 §

Eläkkeeseen oikeuttavat palkattomat ajat

Palkattoman ajan etuuksien perusteena olevat tulot katsotaan sen kalenterivuoden ansioksi, johon etuusaika kohdentuu. Etuuksien perusteena olevat tulot oikeuttavat eläkkeeseen seuraavasti:

1) 121 prosenttia *raskaus-*, erityis*raskaus-* tai vanhempainrahan perusteena olevasta sairausvakuutuslain mukaisesta vuositulosta siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työntekijälle ja 21 prosenttia siltä ajalta, jolta etuus on maksettu työnantajalle;

88 §

Tulevan ajan eläkkeen perusteena olevat ansiot

Tulevan ajan ansiota määrättäessä otetaan huomioon:

Voimassa oleva laki

1) äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 87 §:n 3 momentin 1 kohdassa ja 4 momentissa tarkoitettuna suuruusena; ja

Ehdotus

1) *raskaus-, erityisraskaus-* ja vanhempainrahan perusteena oleva tulo 87 §:n 3 momentin 1 kohdassa ja 4 momentissa tarkoitettuna suuruusena; ja

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhempainpäiväraha on myönnetty tämän lain voimaan tullessa voimassa olleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita julkisten alojen eläkelain säännöksiä.

17.

Laki

kansaneläkelain 34 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kansaneläkelain (568/2007) 34 §:n 2 momentin 5 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

34 §

34 §

*Jatkoeläkkeen täydennysmäärään vaikuttava
työtulo ja siihen rinnastettava tulo*

*Jatkoeläkkeen täydennysmäärään vaikuttava
työtulo ja siihen rinnastettava tulo*

Työtuloon rinnastetaan:

Työtuloon rinnastetaan:

5) sairausvakuutuslain perusteella makset-
tava äitiys-, isyys- ja vanhempainraha sekä
erityishoitoraha;

5) sairausvakuutuslain perusteella makset-
tava raskaus- ja vanhempainraha sekä erityis-
hoitoraha;

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .*

*Jos sairausvakuutuslain mukainen vanhem-
painpäiväraha on myönnetty tämän lain voi-
maan tullessa voimassa olleiden sairausva-
kuutuslain säännösten perusteella, sovelle-
taan tämän lain voimaan tullessa voimassa ol-
leita kansaneläkelain säännöksiä.*

18.

Laki

kotoutumisen edistämisestä annetun lain 12 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan kotoutumisen edistämisestä annetun lain (1386/2010) 12 §:n 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

12 §

12 §

Oikeus kotoutumissuunnitelmaan ja kotoutumissuunnitelman kesto

Oikeus kotoutumissuunnitelmaan ja kotoutumissuunnitelman kesto

Edellä 3 momentissa tarkoitettua aikaa voidaan pidentää enintään kahdella vuodella, jos se on perusteltua sen vuoksi, että maahanmuuttaja tarvitsee kotoutuakseen erityisiä toimenpiteitä. Jos kotoutumissuunnitelmaa ei ole tilapäisesti voitu toteuttaa vamman, sairauden, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi tai muusta näihin verrattavasta syystä, kotoutumissuunnitelmaan oikeuttavaa enimmäisaikaa voidaan pidentää vastaavasti.

Edellä 3 momentissa tarkoitettua aikaa voidaan pidentää enintään kahdella vuodella, jos se on perusteltua sen vuoksi, että maahanmuuttaja tarvitsee kotoutuakseen erityisiä toimenpiteitä. Jos kotoutumissuunnitelmaa ei ole tilapäisesti voitu toteuttaa vamman, sairauden, *sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvussa säädettyjen raskaus- tai vanhempainrahopäivien käyttämisen vuoksi* tai muusta näihin verrattavasta syystä, kotoutumissuunnitelmaan oikeuttavaa enimmäisaikaa voidaan pidentää vastaavasti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

19.

Laki

valtion virkamieslain 25 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan valtion virkamieslain (750/1994) 25 §:n 5 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

25 §

25 §

Viranomainen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomainen irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomainen muuta perustetta näytä. Viranomainen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisäitiysloman, äitiysloman, isyysloman tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättämään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Viranomainen ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos viranomainen irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei viranomainen muuta perustetta näytä. Viranomainen ei saa irtisanoa virkamiestä erityisraskausvapaan, raskausvapaan, vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättämään sanotun vapaan taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .

20.

Laki

Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain 19 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (116/1998) 19 §:n 5 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

19 §

19 §

Suomen Pankki ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos pankki irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei pankki muuta perustetta näytä. Pankki ei saa irtisanoa virkamiestä erityisäitiysloman, äitiysloman, isyysloman tai vanhempainloman taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Suomen Pankki ei saa irtisanoa virkamiestä raskauden johdosta. Jos pankki irtisanoo raskaana olevan virkamiehen, katsotaan irtisanomisen johtuvan raskaudesta, jollei pankki muuta perustetta näytä. Pankki ei saa irtisanoa virkamiestä *erityisraskausvapaan, raskausvapaan* tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään saatuaan tietää virkamiehen olevan raskaana tai käyttävän edellä mainittua oikeuttaan, irtisanoa palvelussuhdetta päättymään sanotun *vapaan* taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

Tämä laki tulee voimaan _____ *päivänä*
kuuta 20 .

21.

Laki

sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain 14 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (2006/211) 14 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

14 §

14 §

Sairausloma-ajan palkka sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Sairausloma-ajan palkka sekä raskaus- ja vanhempainvapaa

Kriisinhallintahenkilöstöön kuuluvalla on oikeus sairausloma-ajan palkkaan sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 §:n ja 4 luvun 1—9 §:n mukaisesti, jollei etuuksien määräytymisestä ole valtion virkamiehiä koskevassa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa toisin sovittu.

Kriisinhallintahenkilöstöön kuuluvalla on oikeus sairausloma-ajan palkkaan sekä raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 11 §:n ja 4 luvun 1—9 §:n mukaisesti, jollei etuuksien määräytymisestä ole valtion virkamiehiä koskevassa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa toisin sovittu.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Jos kriisinhallintahenkilöstöön kuuluvan henkilön äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa on alkanut ennen tämän lain voimaantuloa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa ollutta kriisinhallintalain 14 §:ää.

22.

Laki

Pelastusopistosta annetun lain 29 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Pelastusopistosta annetun lain (607/2006) 29 §:n 1 momentin 2 kohta, sellaisena
kuin se on laissa 1348/2019, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

29 §

29 §

Opiskeluoikeuden keskeyttäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa

Opiskeluoikeuden keskeyttäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskelunsa ammatillisessa peruskoulutuksessa:

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskelunsa ammatillisessa peruskoulutuksessa:

2) sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi;

2) ajaksi, jona hän on oikeutettu sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvun mukaisiin raskaus- tai vanhempainrahapäiviin;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

23.

Laki

Poliisiammattikorkeakoulusta annetun lain 30 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan Poliisiammattikorkeakoulusta annetun lain (1164/2013) 30 §:n 3 momentin 2 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1174/20, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

30 §

30 §

Lukuvuosi ja opiskelijaksi ilmoittautuminen

Lukuvuosi ja opiskelijaksi ilmoittautuminen

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä opiskeluvuotena:

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä opiskeluvuotena:

2) on äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla;

2) tarvitsee vapaata opinnoistaan lapsensa hoitamiseksi tämän syntymän tai adoption yhteydessä;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

24.

Laki

yliopistolain 39 ja 41 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yliopistolain (558/2009) 39 §:n 3 momentin 2 kohta ja 41 §:n 3 momentti, sellaisena kuin ne ovat laissa 324/2015, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

39 §

39 §

Lukuvuosi ja lukukaudet sekä opiskelijaksi ilmoittautuminen

Lukuvuosi ja lukukaudet sekä opiskelijaksi ilmoittautuminen

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä lukuvuonna:

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä lukuvuonna:

2) on äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla; tai

2) tarvitsee vapaata opinnoistaan lapsensa hoitamiseksi tämän syntymän tai adoption yhteydessä; tai

41 §

41 §

Opiskeluoikeus

Opiskeluoikeus

Tutkinnon suorittamisaikaan ei lasketa poissaoloa, joka johtuu asevelvollisuuslain, siviilipalveluslain tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain mukaisen palvelun suorittamisesta taikka äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan pitämisestä. Tutkinnon suorittamisaikaan ei lasketa myöskään muuta enintään kahden lukukauden pituista poissaoloa, jonka ajaksi opiskelija on ilmoittautunut poissa olevaksi 39 §:n mukaisesti.

Tutkinnon suorittamisaikaan ei lasketa poissaoloa, joka johtuu asevelvollisuuslain, siviilipalveluslain tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain mukaisen palvelun suorittamisesta taikka *lapsen syntymän tai adoption yhteydessä pidettävästä vapaasta*. Tutkinnon suorittamisaikaan ei lasketa myöskään muuta enintään kahden lukukauden pituista poissaoloa, jonka ajaksi opiskelija on ilmoittautunut poissa olevaksi 39 §:n mukaisesti.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta
20 . _____

25.

Laki

ammattikorkeakoululain 29 § ja 30 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ammattikorkeakoululain (932/2014) 29 §:n 3 momentin 2 kohta ja 30 §:n 4 momentti, sellaisena kuin ne ovat laissa 325/2015, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

29 §

29 §

Lukuvuosi ja lukukaudet sekä opiskelijaksi ilmoittautuminen

Lukuvuosi ja lukukaudet sekä opiskelijaksi ilmoittautuminen

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä lukuvuonna:

Otettuaan opiskelupaikan vastaan opiskelija voi ilmoittautua poissa olevaksi, jos hän ensimmäisenä lukuvuonna:

2) on äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla; tai

2) tarvitsee vapaata opinnoistaan lapsensa hoitamiseksi tämän syntymän tai adoption yhteydessä; tai

30 §

30 §

Opiskeluoikeus

Opiskeluoikeus

Opintojen suorittamisaikaan ei lasketa poissaoloa, joka johtuu asevelvollisuuslain, siviilipalveluslain tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain mukaisen palvelun suorittamisesta taikka äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan pitämisestä. Opintojen suorittamisaikaan ei lasketa myöskään muuta enintään kahden lukukauden pituista poissaoloa, jonka ajaksi opiskelija on ilmoittautunut poissa olevaksi 29 §:n mukaisesti.

Opintojen suorittamisaikaan ei lasketa poissaoloa, joka johtuu asevelvollisuuslain, siviilipalveluslain tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain mukaisen palvelun suorittamisesta taikka *lapsen syntymän tai adoption yhteydessä pidettävästä vapaasta*. Opintojen suorittamisaikaan ei lasketa myöskään muuta enintään kahden lukukauden pituista poissaoloa, jonka ajaksi opiskelija on ilmoittautunut poissa olevaksi 29 §:n mukaisesti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

26.

Laki

ammattillisesta koulutuksesta annetun lain 96 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 96 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1218/2020, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

96 §

96 §

Opiskeluoikeus

Opiskeluoikeus

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, kun hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskelu-oikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustellusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, kun hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka *raskaus-* tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskelu-oikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustellusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

27.

Laki

lukiolain 23 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan lukiolain (714/2018) 23 §:n 3 momentti, sellaisena kuin se on laissa 1217/2020,
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

23 §

23 §

Opiskeluoikeus

Opiskeluoikeus

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, jonka hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskelu-oikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustellusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa (1214/2020) tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, jonka hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka *raskaus-* tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskelu-oikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustellusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa (1214/2020) tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .*

28.

Laki

oppivelvollisuuslain 7 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan oppivelvollisuuslain (1214/2020) 7 §:n 1 momentin 2 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

7 §

Oppivelvollisuuden suorittamisen keskeyttäminen

Oppivelvollisuuden suorittamisen keskeyttäminen

Oppivelvollisella on oikeus keskeyttää oppivelvollisuuden suorittaminen määräajaksi:

Oppivelvollisella on oikeus keskeyttää oppivelvollisuuden suorittaminen määräajaksi:

2) äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajaksi;

1) sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen raskaus- tai vanhempainrahan saamisen ajaksi;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

29.

Laki

tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta annetun lain (1215/2020)
17 §:n 3 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

17 §

17 §

Opiskeluoikeus

Opiskeluoikeus

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, jonka hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskelu-oikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustellusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

Opiskelijalla on oikeus väliaikaisesti keskeyttää opiskeluoikeutensa siksi ajaksi, jonka hän on suorittamassa asevelvollisuuslain (1438/2007), siviilipalveluslain (1446/2007) tai naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista palvelusta taikka saa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaista sairauspäivärahaa taikka *raskaus-* tai vanhempainrahaa. Lisäksi opiskeluoikeus voidaan opiskelijan pyynnöstä väliaikaisesti keskeyttää muusta perustellusta syystä. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta oppivelvollisuuslaissa tarkoitettuun oppivelvolliseen. Oppivelvollisuuden suorittamisen määräaikaisesta keskeyttämisestä säädetään oppivelvollisuuslain 7 §:ssä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta
20 .*
