

Perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaaminen

SAK

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ

Lisätietoja:
Kajja Kallinen
puh. (09) 7721 444 tai
040 500 2417
kajja.kallinen@sak.fi

Tilaukset:
SAK/Postitus
puh. (09) 7721 344

Perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaaminen

Perhevapaista aiheutuvien kustannuksien tasaaminen nais- ja miesvaltaisten alojen kesken on ollut ilahduttavan paljon esillä julkisessa keskustelussa.

Ongelman kuvaus pähkinänkuoressa on seuraava:

- Lapsen syntymään ja hoitoon liittyvistä vapaista aiheutuu lisäkustannuksia suoraan sille työnantajalle, jonka palveluksessa oleva työntekijä käyttää näitä lakisääteisiä vapaita.
- Lisäkustannukset rasittavat enemmän työvaltaisia naisten aloja, koska äidit käyttävät pitkiä perhevapaita enemmän kuin isät.
- Lisäkustannusten määrään vaikuttavat muun muassa seuraavat seikat: onko työehtosopimuksessa sovittu palkallisesta äitiysvapaasta ja jos on, miten pitkä se on; onko työntekijän työsuhde toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen.
- Jos vanhemmat käyttäisivät laajemmin mahdollisuutta jakaa lastenhoitolomia, kustannukset tasautuisivat äitien ja isien työnantajien kesken nykyistä enemmän.
- Perhevapaista aiheutuvia kustannuksia tasataan merkittävästi jo nyt, sillä palkallisen äitiysvapaan ajalta työnantaja saa päivärahat ja myös äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden ajalta kertyneen vuosiloman kustannuksiin yksittäinen työnantaja voi hakea korvausta kelalta. Vuonna 2005 näistä kustannuksista työnantajille maksettavia korvauksia myös entisestään parannetaan.

Tässä muistiossa kerrataan aluksi, mitä lakisääteisiä perhevapaita on olemassa. Sen jälkeen selvitetään, mitä kustannuksia lasten syntymään ja hoitoon liittyvistä vapaista aiheutuu ja miten nämä kustannukset tällä hetkellä rahoitetaan. Lopuksi esitetään ajatuksia siitä, mitä asialle voitaisiin tasa-arvon edistämiseksi tehdä.

1 Työsopimuslain mukaiset perhevapaat

Äitiysvapaa- ja vanhempainvapaa on yhteensä noin 10,5 kuukautta (263 arkipäivää), josta äidin valinnan mukaan 1-2 kuukautta on ennen lapsen syntymää.

Syntyvän lapsen tai äidin terveydelle riskialttiista työstä on oikeus jäädä raskausajaksi *erityisäitiysvapaalle* ellei työnantaja voi järjestää riskitöntä työtä.

Äitiys- ja vanhempainvapaasta äidin yksinoikeutta eli *äitiysvapaata* on ensimmäiset noin 4 kuukautta (105 arkipäivää), jonka jälkeen *vanhempainvapaan* (158 arkipäivää) voi pitää esimerkiksi isä kokonaan tai vanhemmat voivat jakaa vapaan.

Vanhemmat voivat myös pitää *vanhempainvapaan osa-aikaisena* osa-aikatyön rinnalla (esimerkiksi äiti vapaalla aamupäivän ja isä iltapäivän).

Lapsen isä voi saada *isyysvapaata* 18 arkipäivää äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana. Tämän lisäksi isä saa 12 arkipäivän eli kahden viikon isävapaan edellyttäen, että isä käyttää vanhempainvapaasta kaksi viimeistä viikkoa.

Työntekijällä on lisäksi oikeus *hoitovapaaseen* siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaan voi käyttää joko äiti tai isä tai vanhemmat voivat jakaa sen keskenään.

Työntekijä (äiti tai isä) voi myös vanhempainloman jälkeen sopia työnantajan kanssa tekevänsä lyhennettyä työaikaa (*osittainen hoitovapaa*) jopa lapsen toisen koululukuvuoden päättymiseen asti.

Lisäksi äidillä tai isällä on lain mukaan oikeus työstä poissaoloon alle 10 vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa enintään 4 työpäivää kerrallaan (*tilapäinen hoitovapaa*). Pienet lapset sairastuvat usein ja lapsen hoidon järjestämiseksi työntekijät joutuvat käyttämään oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen siitä riippumatta, ovatko he toistaiseksi voimassa olevassa vain määräaikaisessa työsuhteessa. Äidit käyttävät tilapäistä hoitovapaata useammin kuin isät.

- ➔ Laki antaa vanhemmille varsin laajat mahdollisuudet jakaa lapsen syntymään ja hoitoon liittyviä vapaita keskenään.
- ➔ *Sekä vanhempainvapaan, hoitovapaan että osittaisen hoitovapaan jakaminen on todellinen mahdollisuus vain, jos molemmilla vanhemmilla on kokoaikainen, toistaiseksi voimassa oleva työ.*
- ➔ Lyhyiden isyysvapaiden pitäminen jo nykyään on yleistä: viime vuosina 60-70 prosenttia isistä pitää isyysvapaan, jonka keskimääräinen kesto on 14-15 päivää. Vanhempainvapaan ja hoitovapaan jakaminen on yhä harvinaista.
- ➔ Käytännössä siis äidit pitävät valtaosan lakisääteisistä lastenhoitovapaista.

2 Perhevapaista työnantajille aiheutuvat kustannukset ja niiden korvaaminen

Palkanmaksu äitiys- ja vanhempainvapaan aikana

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta työntekijä saa kelalta sairausvakuutuslain nojalla päivärahaa, joka pääsäännön mukaan lasketaan työntekijän verotuksessa vahvistettujen työtulojen mukaan. Päivärahat ovat pieni- ja keskituloisilla noin 70 prosenttia työtuloista. *Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahat kustannetaan kaikkien työnantajien ja vakuutettujen maksamista sairausvakuutusmaksuista.*

Työsopimuslaki ei määrää työnantajaa maksamaan palkkaa lastenhoitovapaiden ajalta. Useimpien alojen työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu *palkanmaksusta äitiysvapaan ajalta*. Palkanmaksujaksot vaihtelevat muutamasta viikosta pariin kuukauteen, ja pisimpiä ovat 3 kuukauden tai 72 arkipäivän palkallisuudet.

Kaikissa työehtosopimuksissa ei ole määräyksiä palkallisesta äitiysvapaajaksosta: erittäin naisvaltaisen Palvelualan ammattiliiton PAM:n sopimusaloilla ei muutamia pienempiä sopimuksia lukuun ottamatta ole palkallista äitiysvapaa-aikaa.

Isälle maksettavasta isyys- tai vanhempainvapaan palkasta ei toistaiseksi ole työehtosopimusmääräyksiä.

- *Palkalliselta äitiysvapaa-jaksolta työnantajalla on oikeus saada kelalta samalle ajalle lasketut päivärahat, joten tältä ajalta palkkaa maksavan työnantajan lopulliset kustannuksiksi jää palkan ja päivärahan erotus sekä palkasta maksettavat sivukulut.*

Raskaudesta aiheutuvat sairauslomat

Joskus odottavat äidit joutuvat pitämään *raskaudesta aiheutuvia sairauslomia raskausaikana* jo ennen äitiysvapaan alkamista. Tällöin työnantaja on velvollinen maksamaan työehtosopimusten määräysten mukaan *sairausajan palkkaa*.

- Kun työnantaja maksaa sairausajalta palkkaa, vastaavalle ajalle kohdistuvat päivärahat maksetaan omavastuuajan ylittävältä ajalta työnantajalle.
- Läheskään kaikki lapsen odotusaikana pidetyt sairauslomat eivät aiheudu raskaudesta.

Vuosilomakustannukset

Työsopimuslain mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa rinnastetaan työssä-olopäiviin vuosiloman karttumista laskettaessa. Niinpä työnantajan on myös näiden vapaiden perusteella maksettava toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa *vuosiloman palkka ja lomarahat* tai jos määräaikainen työsuhde päättyy, *vuosilomakorvaus*. (Alle 3-vuotiaan lapsen hoitovapaa-ajalta ei kerry vuosilomaoikeutta eikä näiltä osin siis työnantajalle aiheudu kustannuksia.)

- Työnantajat voivat hakea Kelalta korvausta perhevapaiden ajalta kertyneen vuosiloman palkan tai lomakorvauksen kustannuksiin. Korvausta maksetaan 2,5 päivältä jokaiselta sellaiselta äitiys- ja vanhempainvapaan aikaiselta kalenterikuukaudelta, jolta vuosilomaa on kertynyt. Korvaus on päivää kohti työntekijän äitiys-, isyys- tai vanhempainrahan suuruinen ja korvausta maksetaan enintään se määrä, minkä työnantaja on työntekijälle vuosilomapalkkana tai lomakorvauksena maksanut.
- Tästä työnantajille maksettavasta korvauksesta sovittiin työmarkkinaneuvotteluissa jo vuonna 1993, ja sitä koskeva laki on ollut *voimassa huhtikuusta 1994* lähtien. (Kaikkien alojen työnantajat kustantavat tämän osana työnantajien sairausvakuutusmaksua, perhevapaita pitäneiden (naisten) työnantajat saavat hakea korvausta.)
- Koska kaikki työnantajat eivät tunne tätä korvausmahdollisuutta, hakumennettelyä helpotettiin vuoden 2003 alusta. Mainittuna vuotena korvauksiin kuluihin rahaa enemmän kuin edellisinä vuosina, mutta jo vuoden 2004 aikana korvausten hakeminen on uudelleen vähentynyt.
- Vuonna 2005 työnantajien vuosilomakustannusten korvauksia parannetaan siten, että korvauksen perusteena oleva päiväraha kerrotaan luvulla 1,55.

Palkanmaksu tilapäisen hoitovapaan ajalta

Lähes kaikkien työehtosopimusten mukaan äidillä *tai* isällä on tietyin rajoituksin *oikeus palkkaan tilapäisen hoitovapaan ajalta* eli työntekijän ollessa pois työstä enintään 4 päivää alle 10 vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa. Palkanmaksua koskevat tällöin yleensä samat säännöt kuin työntekijän oman sairauden ollessa kyseessä.

Lasten sairastelun takia pienten lasten vanhemmat joutuvat toistuvasti oikeuttaan tilapäiseen hoitovapaaseen eli olemaan pois töistä lapsen hoidon järjestämiseksi. Poissaoloja kertyy sitä enemmän mitä pienemmistä lapsista on kyse. Äidit käyttävät oikeutta isiä useammin. Näiden poissaolojen määrää ja kustannuksia ei vähennä työntekijöiden määräaikaistaminen.

Tarkkoja tietoja poissaolojen määristä ja niiden kustannuksista ei ole, koska työnantajat eivät erikseen tilastoi lapsen sairastumisesta aiheutuvia poissaoloja.

Sijaisen tai hoitovapaalta palaavan työntekijän perehdyttäminen

Kun työntekijä jää äitiys- ja vanhempainvapaalle, on tärkeää, että hänelle palkattaisiin sijainen. Tällöin *sijaisen perehdyttämisestä* saattaa aiheutua jonkin verran *kustannuksia*. Läheskään aina näitä kustannuksia ei kuitenkaan synny tai ne eivät ole merkittävästi.

Jos työnantaja ei palkkaa sijaista, vaan työt jaetaan muiden kesken, työnantaja saattaa säästää henkilöstökustannuksissa.

Käytännössä työntekijä voi olla useita vuosia yhdenjaksoisesti perhevapaalla. Tällainen tilanne on mahdollinen, jos esimerkiksi äiti on pitänyt äitiysvapaan lisäksi koko vanhempainvapaan ja hoitovapaan. Myös näissä tilanteissa työnantajalle voi syntyä *kustannuksia työhön palaavan työntekijän perehdyttämisestä*.

3 Yhteisvastuu lievittää yksittäisen työnantajan vastuuta

Perhevapaiden aikaista toimeentuloa maksetaan sekä kollektiivisesti työnantajien ja työntekijöiden sairausvakuutusmaksuilla että työnantajakohtaisesti työehtosopimusten mukaan.

Myös merkittävä osa työehtosopimusten mukaan työnantajan vastuulla olevista kustannuksista maksetaan yhteisvastuullisesti (äitiysvapaiden palkanmaksuajan päivärahat ja vuosilomakustannusten korvaukset).

4 Miten pitäisi edetä ?

Tasa-arvon edistämiseksi ja naisten työmarkkina-aseman parantamiseksi on mieltittävä keinoja, joilla erityisesti työnantajien keskinäistä yhteisvastuuta perhevapaiden kustannuksista voitaisiin lisätä.

Seuraavassa kaksi keinoa, joista ensimmäinen on nopea kädenojennus nuoria naisia työllistävälle aloille ja toinen merkitsee hidasta, mutta varmaa etenemistä.

- ↳ Laajennetaan työnantajan mahdollisuus saada korvausta kelalta myös niistä kustannuksista, joita työnantajalle aiheutuu työehtosopimusten mukaisesta palkanmaksusta niiltä päiviltä, joina työntekijä on pois työstä tilapäisen hoitovapaan takia (alle 10 vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa). Korvausten hakemis- ja maksumenettely järjestetään mahdollisimman selkeäksi. (Työnantajat ovat kuitenkin olleet nihkeitä tämän keino toteuttamiseen.)
- ↳ Edistetään edelleen sitä, että vanhemmat nykyistä enemmän jakaisivat lastenhoitolomia keskenään. Tällöin myös työnantajakohtaiset kustannukset jakautuisivat itsestään äitien ja isien työnantajien kesken.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Hakaniemenranta 1, PL 157, FI-00531 Helsinki, puh. (09) 7721 11, fax (09) 7721 447, www.sak.fi

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
Hagnäskajen 1, PB 157, FI-00531 Helsingfors, tel. (09) 7721 11, fax (09) 7721 447, www.sak.fi

The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK
Hakaniemenranta 1, P.O. Box 157, FI-00531 Helsinki, phone +358 9 7721 11, fax +358 9 7721 447, www.sak.fi