Tutkijatohtori Tiina Sihto
Ikääntymisen ja hoivan tutkimuksen huippuyksikkö (CoE AgeCare)
Jyväskylän yliopisto
26.10.2021

Lausuntopyyntö hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

Kiitän mahdollisuudesta antaa lausunnon hallituksen esityksestä 129/2021 vp, jossa ehdotetaan toteutettavaksi pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukainen perhevapaauudistus sekä täytäntöön pantavaksi työelämän tasapaino -direktiivi, jonka myötä työntekijöille tulee oikeus muun muassa palkattomaan omaishoitovapaaseen. Nämä uudistukset ovat tervetulleita ja tärkeitä. Tässä lausunnossa nostan kuitenkin esiin muutamia kriittisiä havaintoja, jotka ovat nähdäkseni tärkeitä esityksen sisällölle ja sen toimeenpanolle sekä myöhemmälle kehitystyölle.

Perhevapaauudistus

Kuten useat lausunnonantajat ovat jo aiemmalla lausuntokierroksella todenneet, perhevapaauudistus on kokonaisuudessaan myönteinen uudistus. Liityn aiempien lausunnonantajien näkemyksiin myös siinä, että perhevapaauudistus olisi voinut olla tasa-arvotavoitteiltaan myös kunnianhimoisempi, ja samassa perhevapaauudistuksen kokonaisuudessa olisi voitu uudistaa myös nykyistä kotihoidontukijärjestelmää. Perhevapaiden vapaasti jaettava kiintiö jää yhä melko suureksi, mikä käytännössä johtanee siihen, että monissa kahden vanhemman perheissä vapaat tulevat jakautumaan yhä epätasaisesti.

Nykyisessä perhevapaamallissa äitiysrahaa maksetaan 105 arkipäivältä ja vanhempainrahaa 158 arkipäivältä. Jos äiti käyttää kaikki nämä päivät, kuten valtaosassa perheitä tehdään, saa hän äitiys- ja vanhempainrahaa yhteensä 263 arkipäivältä. Perhevapaauudistuksessa kahden vanhemman perheissä molemmilla vanhemmilla on 160 arkipäivän kiintiö, josta maksimissaan 63 arkipäivää on luovutettavissa toiselle vanhemmalle. Lisäksi raskaana oleva vanhempi saa raskausrahaa 40 arkipäivää. Jos äiti käyttää raskausrahan ja oman kiintiönsä sekä lapsen toinen vanhempi luovuttaa maksimin omista päivistään äidille, saa äiti raskaus- ja vanhempainrahaa yhteensä 263 arkipäivältä. Onkin siis todennäköistä, että monissa äidin ja isän muodostamista kahden vanhemman perheissä äidit ovat yhä vanhempainvapaalla lapsen ensimmäisen yhdeksän elinkuukauden ajan.

Todennäköiset muutokset kohdistuvatkin siis isien vanhempainvapaiden käyttöön, mutta tälläkin hetkellä 25 prosenttia isistä ei käytä vanhempainvapaita lainkaan ja vain 45 prosenttia isistä käyttää

kiintiövapaataan. Onkin siis todennäköistä, että monissa perheissä isän 97 arkipäivän osuus vanhempainrahapäivistä jää kokonaan käyttämättä. Kun perhevapaauudistus on otettu Suomessa käyttöön, onkin tärkeä seurata erityisesti isien vapaiden käyttöä ja pohtia myös etukäteen, millaisia toimenpiteitä niin työelämässä kuin sosiaalipolitiikassa tulisi tehdä, jos perhevapaiden käytön sukupuolittuneisuus pysyy perhevapaauudistuksesta huolimatta yhä vahvana.

Yksi mahdollinen tulevaisuuden kehityskohde olisi vapaasti jaettavan kiintiön supistaminen. Esimerkiksi Islannissa on käytössä 12 kuukauden vanhempainvapaa, jossa kahden vanhemman perheissä molemmilla vanhemmilla on kuuden kuukauden kiintiö vapaaseen. Kiintiöstä voi siirtää toiselle vanhemmalle vain yhden kuukauden. Aiemmin Islannissa oli käytössä malli, jossa kahden vanhemman perheessä molemmilla vanhemmilla oli kolmen kuukauden kiintiö vapaaseen, ja tämän lisäksi kolmen kuukauden kiintiö vapaasti jaettavaksi. Vapaasti jaettavan kiintiön osuutta on siis aikaa myöden supistettu.

Omaishoitovapaa

Omaishoitovapaan taustoituksessa käydään läpi sitä, miten työssäkäyvien omaistaan hoivaavien määrää on haastavaa arvioida. Merkittävässä roolissa tässä on myös se, että monet työssäkäyvät eivät välttämättä itsekään miellä olevansa hoivavastuussa. Monille hoiva tuo mieleen lähinnä intensiivisen sopimusomaishoitajuuden, eikä esimerkiksi henkilö, joka matkustaa viikonloppuisin toiselle paikkakunnalle auttamaan pitkäaikaissairasta omaistaan silloin tällöin, välttämättä miellä tätä tilannetta omaishoidoksi tai -hoivaksi. Kuten taustoituksessa tuodaan ilmi, Suomessa työssäkäyvien omaistaan hoivaavien määrä on kuitenkin merkittävä, luultavasti satoja tuhansia. Todennäköistä on, että väestön ikääntymisen myötä työssäkäyvien omaishoitajien määrä tulee tulevaisuudessa kasvamaan entisestään.

Nykyistä työsopimuslakiin kirjattua mahdollisuutta poissaoloon töistä perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (työsopimuslaki 4 luku 7 a §) on ammattiliittojen mukaan käytetty verrattain vähän osittain siksi, että tätä lakia tunnetaan heikosti. Uuden omaishoitovapaan tullessa voimaan onkin tärkeä huolehtia siitä, että subjektiivinen oikeus vapaaseen on laajalti niin työntekijöiden kuin työnantajien tiedossa. On myös tärkeää, että työpaikoilla myös tunnistetaan omaishoitotilanteiden moninaisuus, kuten esimerkiksi etäomaishoitajuus.

Omaishoitovapaata ei tule sitoa omaisen avuntarpeeseen yksinomaan päivittäisissä ADL-toiminnoissa (*Activities of Daily Living*), kuten peseytymisessä, pukeutumisessa ja WC-käynneissä. Kuten esitykseen on kirjattu, vapaan edellytysten arvioinnin tulee olla tapauskohtaista. Esimerkiksi vakavasti psyykkisesti sairastunut omainen voi suoriutua ADL-toiminnoista itsenäisesti, mutta tarvita apua esimerkiksi välineellisissä päivittäistoiminnoissa (IADL), kuten kaupassa käynnissä ja kotitöissä. Lisäksi psyykkisesti sairastunut omainen voi tarvita myös muuta sosiaalista ja emotionaalista hoivaa, joka taipuu huonosti erilaisilla mittareilla mitattavaksi, mutta voi olla omaisen selviytymiselle elintärkeää.

Merkittävin puute omaishoitovapaata koskevassa esityksessä on, että se tunnistaa vain hoivatilanteet, jotka tapahtuvat vanhempien ja lasten välillä sekä tietyissä parisuhdemuodoissa. Esityksen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi LAT-pariskunnat (*Living Apart Together*), jotka eivät asu yhdessä, ja/tai ole naimisissa tai rekisteröidyssä parisuhteessa. Kansainvälisesti on viitteitä siitä, että erityisesti yhä useampi iäkkäämpi pariskunta on LAT-pariskunta. Esitys ei nykyisessä muodossaan tunnista myöskään muissa sukulaissuhteissa annettua hoivaa (esimerkiksi oman sisaruksen hoivaa) tai esimerkiksi ystävän, entisen puolison tai naapurin hoivaamista.

Perhe- ja läheissuhteiden muotojen moninaisuus ja niissä tapahtuva muutos on huomioitu melko kattavasti perhevapaauudistusta koskevassa osassa esitystä. Omaishoitovapaata koskevassa osiossa tämä moninaisuus jää pitkälti näkymättömäksi, eikä se täten vastaa 2020-luvun perhe- ja läheissuhteissa tapahtuvan hoivan todellisuutta. Todennäköisesti vielä vähemmän osio vastaa tulevaisuuden hoivasuhteita. Esimerkiksi aleneva syntyvyys sekä yksin asumisen yleistyminen todennäköisesti johtavat siihen, että tulevaisuudessa yhä useammin hoivataan muuta henkilöä kuin omaa lasta, vanhempaa tai kumppania, jonka kanssa ollaan avio- tai avoliitossa, tai rekisteröidyssä parisuhteessa. Esimerkiksi yksin asuvia on Suomessa jo nyt yli 1,2 miljoonaa.

Koska esitetty viiden päivän omaishoitovapaa on *subjektiivinen oikeus*, eikä erikseen työnantajan kanssa neuvoteltava, kuten työsopimuslain 4 luvun 7 a §, on uudistuksella paitsi merkittävää konkreettista niin myös symbolista painoarvoa. Uudistuksen voi siis nähdä antavan laajemmankin viestin siitä, millainen ja keiden välillä tapahtuva hoiva on yhteiskunnallisesti ja erityisesti työelämässä tunnustettu ja nähty tärkeäksi, ja keiden välillä tapahtuva hoiva jää näkymättömäksi ja vaille tunnustusta. Myös tästä syystä *omaisen*

määritelmää ei tulisi omaishoitovapaan osalta rajata vain työntekijän puolisoon, vanhempaan tai lapseen.

Muotoilu *”Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa”* tulisikin muuttaa vastaamaa nykyisen työsopimuslain (26.1.2001/55) 4 luvun 7 a § (4.3.2011/197) jossa puhutaan *perheenjäsenestä tai muusta* [työntekijälle] *läheisestä henkilöstä.*

Myöhemmin tulisi tarkastella myös sitä, onko viiden päivän vuosittainen omaishoitovapaa riittävä, vai olisiko sitä hyvä kasvattaa direktiivin määräämää minimitasoa pidemmäksi. Ainakin saattohoidon osalta vapaata tulisi jo nyt pidentää vähintään kymmeneen päivään. Vaikka saattohoidon kestoa on usein mahdoton ennustaa, sen kesto on Suomessa yleisimmin muutamia viikkoja, ja näin viiden päivän saattohoitovapaan voi nähdä olevan useisiin saattohoitotilanteisiin riittämätön.

Tutkimuksen sekä sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve

HE 129/2021 vp on laaja rakenteellinen uudistus, jolla tulee olemaan merkittäviä vaikutuksia, joista osaa on vielä hankala ennakoida. Näitä vaikutuksia on syytä ryhtyä tutkimaan heti HE 129/2021 vp:n voimaantulon jälkeen.

Esityksessä on tuotu esiin arvioita esimerkiksi siitä, miten vanhempainrahajaksot tulevaisuudessa jakautuvat kahden vanhemman perheissä, mutta vasta käytäntö tulee näyttämään, mitä esimerkiksi isien perhevapaiden käytölle tapahtuu. Politiikkamuutoksilla voidaan ohjata yksilöiden käytöstä, mutta se, miten yksilöt vastaavat rakenteellisiin uudistuksiin, on osin myös kulttuurisidonnaista.

On todennäköistä, että joiltain osin kehitykset Suomessa seuraavat muita Pohjoismaita, mutta yllätyksiäkin saattaa tulla. Aiempi tutkimus on osoittanut, että vanhemmuuden jakamisen suhteen suomalainen sukupuolimalli sekä äitien ja isien rooleihin liittyvät ihanteet ja asenteet ovat Suomessa ainakin joiltain osin muita Pohjoismaita konservatiivisempia. Myös näillä kulttuurisilla asenteilla ja ihanteilla on vaikutuksensa siinä, miten vanhemmat ryhtyvät jakamaan vanhempainvapaita perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen.

Sukupuolivaikutuksia tulee arvioida niin perhevapaauudistuksen kuin omaishoitovapaan osalta. Kuten esityksessä todetaan, omaishoitovapaata

Tutkijatohtori Tiina Sihto
Ikääntymisen ja hoivan tutkimuksen huippuyksikkö (CoE AgeCare)
Jyväskylän yliopisto
26.10.2021

tulevat todennäköisesti käyttämään työntekijöistä ennen kaikkea naiset. Näin omaishoitovapaan voimaantulo saattaa entuudestaan syventää hoivan sukupuolittuneisuutta yhteiskunnassa.

Lisäksi omaishoitovapaan käyttöä on tulevaisuudessa hyvä seurata toimialoittain, sillä kuten esityksessä tuodaan ilmi, palkattoman vapaan ottaminen voi käytännössä olla mahdotonta esimerkiksi matalapalkka-aloilla työskenteleville. Jos näin on, tulee omaishoitovapaan osalta pohtia, onko vapaan hyvä olla edes joltain osin taloudellisesti kompensoitu työntekijälle ja miten tämä kompensaatio käytännössä toteutetaan.