

Äitiys/isyys/vanhempainvapaajärjestelyt: “vapaalla” vai ”lomalla”

Moduulin päätavoitteet:

- Lisätä tietoa työssäkävien naisten ja miesten oikeuksista koskien äitiysi/isyys/vanhempainvapaajärjestelyjä, joita lait ja sopimukset tarjoavat EU:n jäsenmaissa.
- Luoda katsaus tyypillisimpiin ongelmiin, joihin ihmiset törmäävät aikoessaan pitää äitiys/isyys/vanhempainvapaata.
- Analysoida hyvien käytäntöjen esimerkkitapauksia, joista työntekijät ovat omilla työpaikoillaan hyötäneet.

EU-maiden välillä on suuria eroja kansallisissa lainsäädännöissä, jotka liittyvät perhevapaiden keston ja palkallisuuteen.

Kuudella projektiin osallistuvalla EU-maalla; Suomi, Saksa, Italia, Latvia, Liettua ja Iso Britannia, on toisistaan eroava ja usein eri tavoin joustava kansallinen lainsäädäntö koskien äitiys/isyys/vanhempainvapaita. Tavoitteena on luoda molemmille vanhemmille joustavia tapoja yhdistää ansiotyö ja vanhemmuus ja saada miehet osallistumaan nykyistä enemmän lastenhoitoon.



Äitiysvapaa

Äitiysvapaa on palkallinen tai muutoin korvattu vapaa odottavalle ja vastasyntyneelle äidille, jolloin hän on pois työelämästä ennen synnytystä, synnytyksen ajan ja välittömästi synnytyksen jälkeen tai hänen adoptoidessa lapsen. (<http://www.eurofound.europa.eu>)

Äitiysvapaa pidetään kaikissa EU-maissa ja se on yleinen käytäntö.

■ Suomi:

- Äitiysvapaa noin 4 kuukutta
- Vanhempainvapaa noin 6 kuukutta
- Isyysvapaa 18 päivää
- Isäkuukausi, max. 36 päivää
- Kotihoidon tuki kunnes lapsi on 3 v.

Lisätietoa: www.kela.fi; www.stm.fi



ÄITIYSVAPAA: EU-DIREKTIIVIT

Äitiysvapaata koskevat järjestelyt ovat olleet pitkään EU-politiikan tärkeysjärjestyksen kärkipäässä.

Euroopan Neuvoston hyväksymät direktiivit takaavat tietyn minimitason kaikissa jäsenvaltioissa.

Neuvoston Direktiivi 92/85/ETY vuodelta 1992 käsittelee toimenpiteitä, joilla työnantajia kannustetaan parantamaan raskaana olevien, vastasyntyneiden ja imettävien työhön palaavien naisten työturvallisuutta ja työterveyttä (OJ L348/1)

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c10914_en.htm

Muutokset Neuvoston Direktiiviin 92/85/ETY

teksti otettu 20.10.2010:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0373+0+DOC+XML+V0//EN>



Maternity leave rapporteur Edite Estrela

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=LT&type=IM-PRESS&reference=20101008FCS86210#title12>

Isyysvapaa

Isän oikeus työstä poissaoloon synnityksen aikana ja/tai synnytykseen välittömästi liittyen.



Kaikkien isien tulisi harkita isyysvapaan pitämistä, koska se antaa heille mahdollisuuden osallistua vastasyntyneen lapsen hoitoon; se tukee myös äidin synnytyksenjälkeistä elpymistä.

Euroopan Neuvoston Direktiiviin 92/85/ETY lisäysten mukaan 'jokaisen EU-maan tulisi taata kansalaisilleen mahdollisuus vähintään kahden viikkon isyysvapaaseen'.

ISYYSvapaasäädöksiä ja –mahdollisuuksia Suomessa:

SUOMI

- **18 isyysvapaa päivää**
- **max 36 päivää ns. Isäkuukausi**

- **Miltei kaikki isät pitävät isyysvapaapäivät (kesim. 14-15 päivää) , mutta vain 2-5 % isistä pitää vanhempainvapaata**

- **Harva isä osallistuu kotihoidon tuella lastenhoitoon**
Lisätietoa: www.kela.fi; www.stm.fi; www.miessakit.fi

Euroopan Neuvoston Direktiivi 92/85/ETY

(teksti otettu) 20. 10. 2010:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0373+0+DOC+XML+V0//EN>



Vanhempainvapaa

Vanhempainvapaa on määritelty oikeudeksi pitää vapaata työstä miehille ja naisille lapsen syntymän tai adoption perusteella, jotta jompikumpi vanhempi voisi hoitaa lastaan vähintään kolmen kuukauden ajan. Lapsen vähimmäisikä määritellään eri EU-maissa eri tavoin.



Vanhempia tulisi kannustaa jakamaan vanhempainvapaa keskenään.

“Vapaa-ajan” järjestelyt

Vapaa-aika on ajanjakso, jolloin työnteko on keskeytetty, yleensä tarkoituksena on palata samaan työhön vapaajakson jälkeen.

Se tarkoittaa pidättäytymistä työnteosta, mikä voi olla joko harkinnanvaraista tai pakollista lainsäädännön tai työehtosopimusten perusteella.

Vapaa-aikaa voi ottaa:

- lastenhoitoon
- perheenjäsenten hoitoon; vanhusten ja vammaisten hätätapaukset
- itsensä kehittämiseen ja koulutukseen
- ammatilliseen kehittymiseen.

doing-alright.army.mod.uk



SAPATTIVAPAA



Suomi

- Vuorotteluvapaan aikana työntekijä voi olla sovitun ajan työstä poissa.
- Antaa työntekijälle mahdollisuuden saada vapaata, jonka pituudesta ja ehdoista sovitaan työntekijän ja työnantajan kanssa. Vuorotteluvapaasta on laki jota noudatetaan www.vuorotteluvapaa.fi.
- Syyt vuorotteluvapaan pitämiselle ovat usein henkilökohtaisia – opiskelu, läheisen tai sukulaisen hoito, halu toteuttaa unelmia, matkustelu ja koulutukseen osallistuminen.
- **Saksa**
- Järjestely, jossa työaika vähennetään joko usealla kuukaudella tai vuoden pituisella jaksolla. Mittarina käytetään vuosittaisia työaikajärjestelyitä, jota noudatetaan vakituisissa työsuhteissa.
- Antaa työntekijöille mahdollisuuden toteuttaa omia harrastuksia tai unelmia, osallistua ammatilliseen- ja/tai muuhun koulutukseen, valmennuskursseille tai tehdä jotain täysin muuta, kuten hyväntekeväisyystyö.



Kansallisten sääntösten puitteissa yritykset voivat pidentää työntekijöiden lomia ja vapaita sopimusten ja hyvien käytäntöjen puitteissa, jotta pystytään takaamaan työntekijöiden tyytyväisyys ja motivaatio heidän sovittaessa yhteen työn ja muun elämän vaatimuksia.

Kaikki työntekijät eivät käytä näitä mahdollisuuksia hyväksi mm. seuraavista syistä johtuen:

- **eivät ole tietoisia** kaikista mahdollisuuksista, jotka liittyvät perhevapaisiin ja urakatkoihin, jotka ovat tarjolla
- **eivät arvioi** tarpeeksi kaikkia hyötyjä, joita perhevapaat ja urakatkot saattavat tuoda työn ja perheen hyvinvointiin ja tasapainoon
- **ennakoivat**, että perhevapailla ja urakatkoilla on kielteinen vaikutus urakehitykseen
- **pelkäävät** negatiivista reaktiota työnantajan ja/tai työyhteisön taholta.

ASIOITA, JOISTA HENKILÖN TULEE OLLA TIETOINEN, KUN SUUNNITTELEE VAPAATA TAI PITEMPÄÄ URAKATKOSTA.

- hae tietoa oikeuksistasi, ota huomioon lainsäädäntöön liittyvät asiat;
- arvioi taloudelliset seikat (isien mahdolliset ongelmat työnantajien kanssa, äitien ongelmat liittyen äitiysvapaan pituuteen – onko talous kunnossa, miten vanhempainvapaata voidaan jakaa, jne.);
- Muut vapaiden järjestelyihin liittyvät muodolliset seikat, jotta ei menetä oikeuksiaan omaa tietämättömyyttän.



- ota selvää asioista, jotka liittyvät äitiys/isyys/vanhempainvapaaseen rekisteröidyn parisuhteen, adoptiotilanteen ja yksinhuoltajuuden tapauksissa





MITÄ TEHDÄ?

- **ota yhteys paikalliseen kunnan toimistoon, KELA-toimistoon;**
- **etsi paikallinen tukiryhmä;**
- **ota yhteys neuvolaan, terveyskeskukseen tai työterveyssholtoon.**



Suosittellemme kouluttajila, jotka työskentelevät esim. neuvoloissa, antamaan vanhemmille neuvoa kuinka valmistautua lapsen syntymään ja syntymän jälkeiseen aikaan; ja kuinka valmistautua työhön paluuseen perhevapaan jälkeen.

Projektissa on laadittu kirjanen “Työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä”, jotka perustuvat 32 haastatteluun ja ihmisten omiin kokemuksiin. Suomenkielinen kirjanen löytyy projektin nettisivuilta www.family-learning.eu



Nämä esimerkkitaipaukset osoittavat, miten työntekijät saattavat hyötyä perheystävällisistä toimenpiteistä työpaikoilla.

***Oheisesta “Työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä”
kirjasta voi lukea seuraavat esimerkkitapaukset:***

- **“Isän ajatuksia pienen lapsen hoidosta” (Haastattelu No.2)**
- **“Nuoren isän kokemuksia isyysvapaasta” (Haastattelu No. 22)**
- **“Vanhempien jakama vanhempainvapaa” (Haastattelu No. 5)**
- **“Urakatkos – tapa sovittaa yhteen opetustyö ja oman äidin huolenpito” (Haastattelu No. 30 “)**
- **“Vuorotteluvapaa – uutta potkua työhön“ (Haastattelu No. 4)**

MUISTA...

Kun analysoit esiteltyjä esimerkkejä, pohdi omalta kannaltasi:

Millainen on oma perhetilanteesi?

Millainen tilanne on työpaikallasi?

Millainen työsopimus sinulla on?

VIDEOLEIKE “Isä vanhempainvapaalla”

Tavoite:	lisätä tietoa isän pitämästä aktiivisesta vanhempainvapaasta
Tehtävä:	katsoa videoleike “Sukupuolten välinen tasapaino Liettuassa: Positiivisen Isyys hyvänä käytäntönä” ja pohtia seuraavia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Onko työpaikallasi kokemuksia miesten pitämistä perhevapaista?
- Voisitko itse harkita ottavasi/jakavasi vanhempainvapaan puolisisi kanssa? Mikä olisi sinun motivaatiosi tehdä niin?
- Mitä mieltä olet puolisoitten kesken jaetusta vanhempainvapaasta? Uskotko, että se voisi auttaa työn ja perheen yhteensovittamisessa?

Case “Vanhempien jakama vanhempainvapaa”

Tavoite	lisätä tietoa vanhempien kesken jaetun vanhempainvapaan hyödyistä työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta.
Tehtävä:	lukea haastattelu No. 5 ja pohtia alla olevia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Kuinka monta prosenttia miehistä pitää isyysvapaan maassasi/yrityksessäsi/työpaikallasi?
- Millaiset ovat työpaikkasi esimiesten ja työtoverien asenteet perheystävällisiä käytäntöjä kohtaan?
- Millaisia toimenpiteitä suosittelisit esimiehellesi ja työtovereille, kuinka edistää perheystävällistä käytäntöjä työpaikallasi?

Case “Nuoren isän kokemuksia isyysvapaasta”

Tavoite:	lisätä tietoa vanhempien kesken jaetun vanhempainvapaan hyödyistä työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta.
Tehtävä:	lukea haastattelu No. 22 ja pohtia seuraavia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Millaiset ovat työnantajan asenteet isyysvapaita kohtaan yrityksessäsi/työpaikallasi?
- Mitkä voisivat olla mahdollisesti syyt/haasteet sille, että miehet ovat haluttomia pitämään isyysvapaata? Miten työnantaja voisi ratkaista ne?
- Onko mielestäsi tarpeellista, että työnantajasi kehittää työkuultuuria/ilmapiriä suosiolliseksi isyysvapaiden pitämiselle?
- Harkitsisitko sinä isyysvapaan pitämistä? Mieti syitä isyysvapaan pitämiseen vs. pitämättä jättämiseen.

Case “Vanhempien jakama vanhempainvapaa”

Tavoite: lisätä tietoa hyödyistä liittyen vanhempainvapaan jakamiseen isän ja äidin kesken.
Tehtävä: lukea haastattelu No 5. ja pohtia alla olevia kysymyksiä.
Kesto: 30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Mittä etua on vanhemmille, jos/kun he jakavat vanhempainvapaan keskenään ja joustavasti?
- Onko vanhempainvapaan jakamisesta hyötyä työnantajalle?
- Voisiko jaetun vanhempainvapaan mallia käyttää omassa yrityksessäsi ja työpaikallasi? Millaisia ongelmia työnantajasi ja työtoverisi saattavat nähdä tässä mallissa?
- Onko näihin ongelmiin ratkaisuja? Jos on, niin millaisia?
- Millä tavalla haluaisit keskustella työnantajasi kanssa (ja puolisisi työnantajansa kanssa) ehdotuksesta toteuttaa jaettu vanhempainvapaan malli?

Case “Urakatko – tapa sovittaa yhteen opetustyö ja oman äidin hoito”

Tavoite: lisätä tietoa urakatkoksen eduista.

Tehtävä: lukea haastattelu No. 30 ja pohtia alla olevia kysymyksiä.

Kesto: 30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi

- Harkitsisitko sinä “vapaan” ottamista työstäsi, jos olisit samanlaisessa tilanteessa?
- Salliiko työehtosopimus tällaisen vapaan pitämisen? Millaisia sopimuksia on saatavilla urakatkokseen, joka liittyy lastenhoitoon tai sairaan/ikäntyneen sukulaisen hoitoon ja huolehtiseen?
- Mihin toimenpiteisiin sinun tulisi ryhtyä, jotta voisit ottaa “vapaata”? Miten hoitaisit nämä toimenpiteet?
- Miten “vapaa” auttaisi sinua ratkaisemaan ongelmiasi työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen?

Case “Vuorotteluvapaa – uutta potkua työhön”

Tavoite: lisätä tietoa vuorotteluvapaan eduista

Tehtävä: lukea haastattelu No. 4 ja pohtia alla olevia kysymyksiä.

Kesto: 30 min.

- Suomalainen vuorotteluvapaakäytäntö on eräänlainen sapattivapaa – onko teillä kokemuksia sen soveltamisesta yrityksessänne/työpaikallanne?
- Voisiko vuorotteluvapaata soveltaa työpaikallanne?
- Miten työntajasi/kolleegisi suhtautuisivat sapattivapaaseen?
- Harkitsisitko vuorotteluvapaan pitämistä, jos se olisi mahdollista omassa elämän tilanteessasi?
- Mitkä olisivat suurimmat hyödyt itsellesi, jos ottaisit sapattivapaata ja mitkä olisivat suurimmat esteet sinun tilanteessasi?
- Uskotko, että vuorotteluvapaa vaikuttaisi työtyytyväisyyteesi ja antaisi sinulle uutta potkua jatkaa työuraasi yli eläkeikäsi?

Tutustu muihinkin esimerkkitapauksiin

Työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä
(www.family-learning.eu)

**Olet juuri suorittanut tämän
koulutusmoduulin...**

Onneksi olkoon!

Mikä voisi olla seuraava askeleesi?



Mihin toimenpiteisiin aiot ryhtyä?

Ole huoleti... meillä on sinulle joitain vinkkejä...

Mitä SINÄ voisit TEHDÄ SEURAAVAKSI...

ALA MIETTIÄ SEURAAVIA ASKELEITASI:

- Tee henkilökohtainen suunnitelma ja aseta henkilökohtaiset tavoitteet;
- Keskustele työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parannusideoista perheesi kanssa;
- Käynnistä keskustelu työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikallasi ja käytä apunasi e-Käsikirjaa, dvd nauhoja tai paperiversiota “Hyvät käytännöt” kirjasta osoitteesta: www.family-learning.eu;
- Keskustele projektissa käsitellyistä perheystävällisistä käytännöistä ja niiden soveltuvuudesta omalla työpaikallasi;
- Neuvottele työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksistä työnantajasi kanssa;
- Mieti, miten voisit käyttää hyväksi tässä projektissa esitettyjä hyviä käytäntöjä esimerkkinä perheystävällisyyttä lisäävistä toimenpiteistä omalla työpaikallasi;
- Mieti, kuka tai mikä taho voisi tukea sinua, kun keskustelet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikallasi - ammattiliiton edustaja, henkilöstöjohtaja, asiantuntijajärjestö, työtoverisi tai muu toimija