

Ohjelma

8.30 Tervehdyssanat

8.35 Miten työehtosopimukset huomioivat perheet?

Kehittämispäällikkö **Tiina-Emilia Kaunisto**, Monimuotoiset perheet -verkosto

Laskelmista: Pääekonomisti **Joel Kuuva**, Hyvinvointiala Hali

Kommenttipuheenvuorot:

9.15 Johtaja **Olli Varmo**, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa

9.20 Työmarkkina-asiantuntija **Essi Mettälä**, Kaupan liitto

9.25 Työympäristöasiantuntija **Erika Kähärä**, Palvelualojen ammattiliitto PAM

9.30 Työmarkkina-asiamies **Jennica Söderholm**, Kuntatyönantajat

9.35 Edunvalvontajohtaja, **Jarkko Pehkonen**, Tehy

Neuvottelupäällikkö, **Heli Hartman-Mattila**, Juko

9.45-10.00 Kysymykset ja kommentit



Miten työehtosopimukset huomioivat perheet?

Tiina-Emilia Kaunisto
Kehittämispäällikkö, työelämä
Monimuotoiset perheet -verkosto



MONIMUOTOISET PERHEET

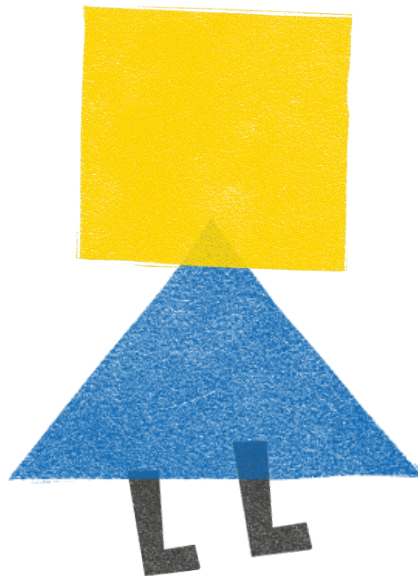
Kuka minä olen?

Tiina-Emilia Kaunisto

Kehittämispäällikkö, työelämä

Vastuulla verkostossa mm.:

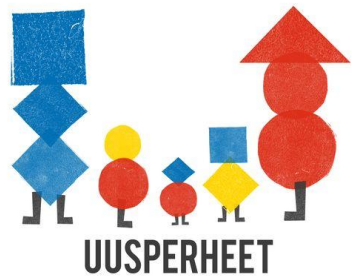
- työelämävaikuttaminen
- työn ja perhetilanteen yhteensovittaminen
- työelämäsyrrjintä eri perhetilanteissa.



Muuta:

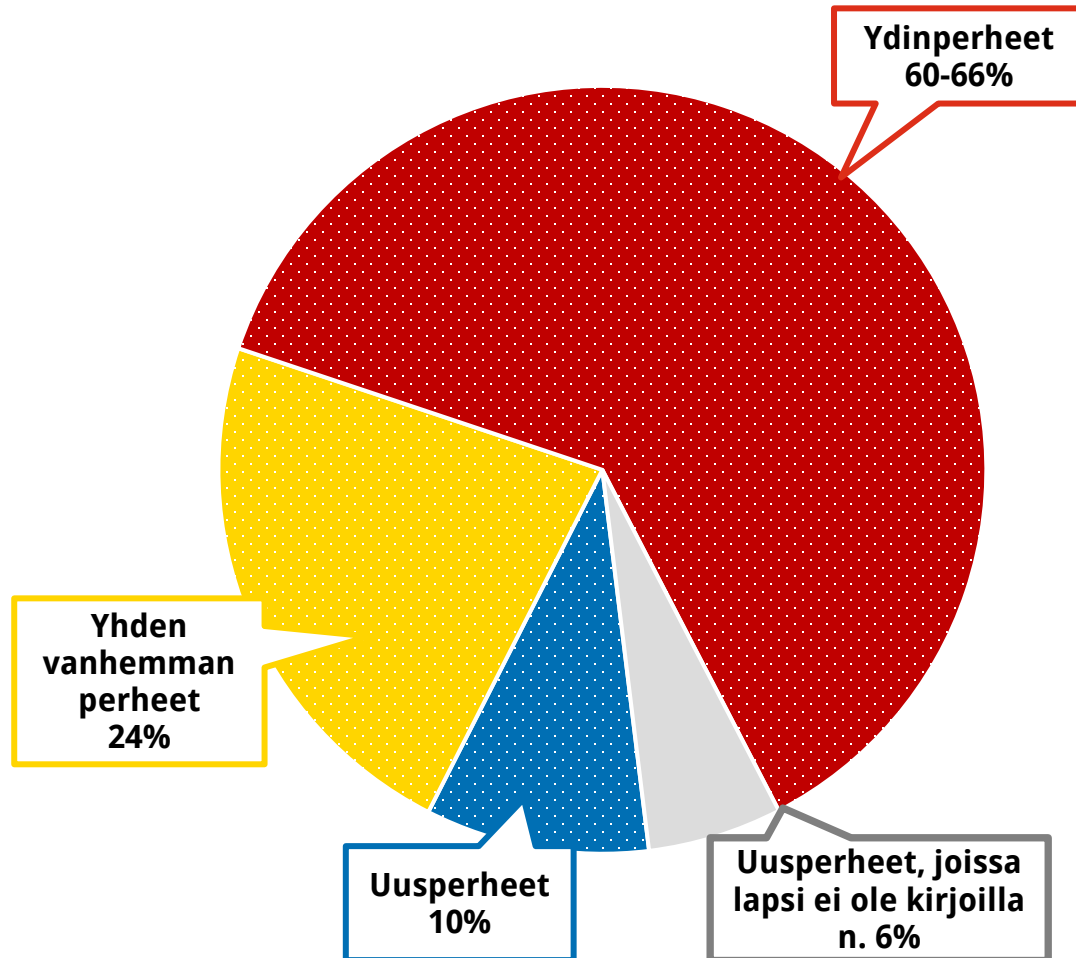
- Tietokirjailija.
- Työyhteisösovittelija.
- Neljäs tietokirja *Piilokiusaajat ympärilläsi* julkaistu 9.4.2026 Bazarin Hidasta elämää -sarjassa

Monimuotoiset perheet -verkosto

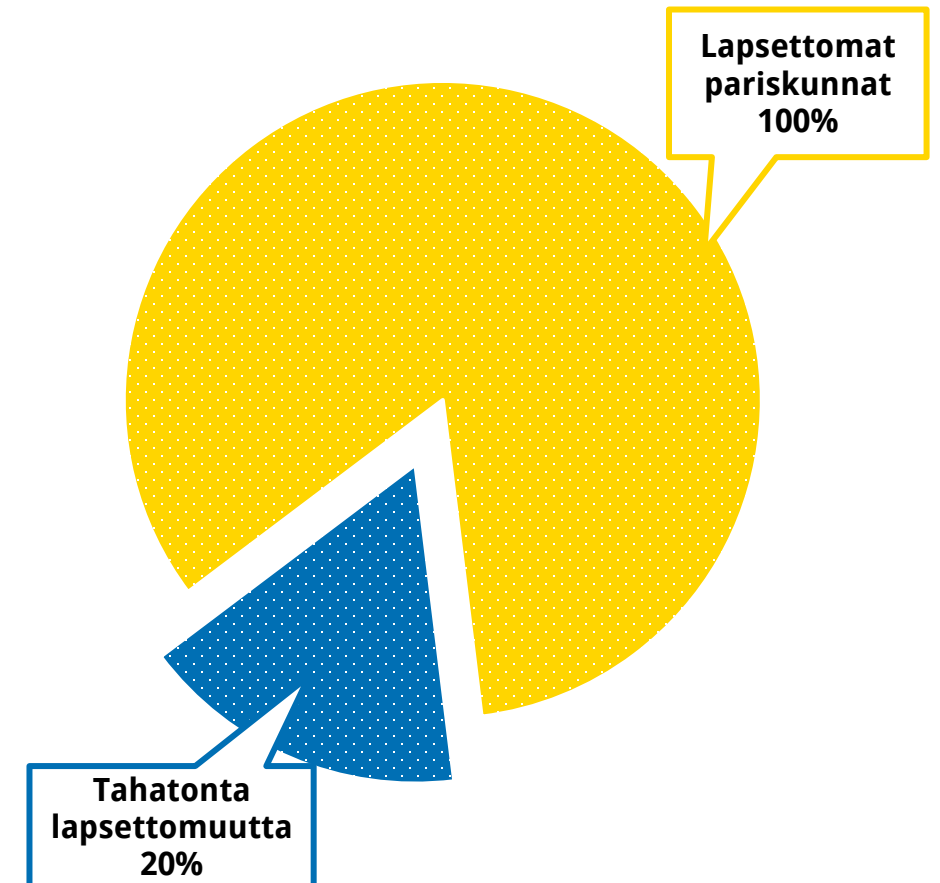


Vähintään joka kolmas perhe on monimuotoinen

Lapsiperheet



Lapsettomat pariskunnat





MONIMUOTOISET PERHEET

70-100 ulkomailla syntyneen lapsen adoptiota vuosittain, lisäksi kotimaan adoptioita ja perheen sisäisiä adoptioita.

600-650 perheeseen syntyy vuosittain kaksoiset, kolmosia 5-10 perheeseen.

12 % lapsiperheistä on kahden kulttuurin perheitä tai maahanmuuttajaperheitä

2 000 alaikäistä menettää vanhempansa vuosittain.

400-500 alaikäistä lasta kuolee vuosittain. Lapsista kuolleena syntyy 100-150.

18 000 lasta asuu sijoitettuna muualla kuin juridisten vanhempiensa luona.


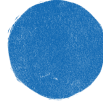

Sateenkaariperheiden määrä vähintään 4-kertaistunut kymmenessä vuodessa.



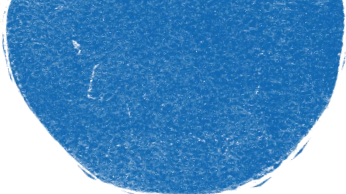
Tänään julkaistavasta selvityksestä

- *Miten työehtosopimukset huomioivat perheet? – Selvitys suurimpien alojen sopimuksista 2026*
- Katsaus on päivitetty versio vuoden 2024 selvityksestä ja huomioi viimeisimmät neuvottelut.
- Selvityksessä tarkastellaan kymmentä sopimusta, jotka ovat kattavuudeltaan suurimpia eri ammattiryhmien kentillä.
- Sopimukset kattavat yhteensä n. miljoona palkansaajaa.
- Mukana on pääasiassa yksityisen sektorin aloja, mutta myös suurimmat julkisen sektorin sopimukset.



Lisää taustatietoa

- Perheystävällisiä kirjauksia vertaillaan taulukoissa.
 - Keltaisella on parannukset, punaisella heikennykset.
 - Mukana on myös esimerkkikirjauksia, sanastoa ja ekonomistin kustannusarvio.
 - Selvityksen tarkoituksena on tukea tes-neuvotteluissa tai työpaikkojen käytäntöjen kanssa.
- 
- 
- 



Alkuun pahoittelen,
jos taulukosta ei löydy omaa
tulkintaanne kirjauksesta.

Selvitykseen on tarkasteltu **julkisia** lähteitä,
eli verkosta löytyvää työehtosopimusta.



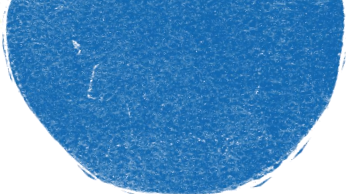


Kirjaukset eivät ole selkeitä eri perhetilanteiden näkökulmasta.

Jos perhetilanne muistuttaa ”normiperhettä”, asiat sujuvat hyvin.

Jos perhetilanne on rakenteeltaan monimuotoinen, asiat monimutkaistuvat.



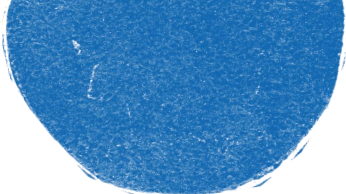
Tulkintoja joutuu selvittämään.



Kysymys teille: Onko reilua, jos perheiden välinen yhdenvertaisuus jää paikallisesti sovittavaksi asiaksi?

Se voi myös olla harmaan alueen tulkinta-asia, joka aiheuttaa luottamusta heikentäviä konflikteja.

Tämä voi olla epäselkeiden kirjausten vaikutus.



Selkeintä on, että jo käytössä oleva
ja vakiintunut tulkinta näkyy
suoraan työehtosopimuksesta.

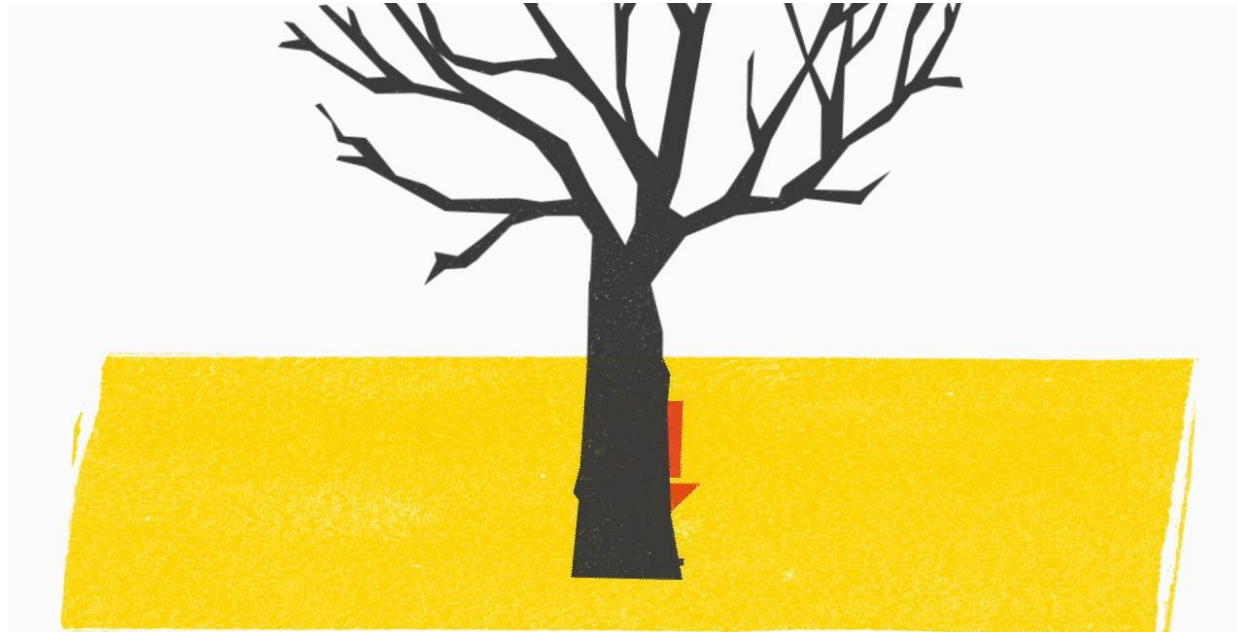
Se vähentää selvittelyn taakkaa sekä perheiltä
että työpaikoilta.

Muotoiluja voi valmistella neuvotteluiden
ulkopuolella osana perheystävällisyyden tai
yhdenvertaisuuden kehittämistä.

Miksi selvittelyn vähentäminen on tärkeää?

- Eri perhetilanteissa olevien kertomuksissa toistuu, että he eivät tiedä, miten työehtosopimuksia tulkitaan heidän tilanteessaan.
- He joutuvat valitsemaan:
 1. Toimivatko he oman tulkintansa mukaan. Jos se ei olekaan oikein, voi työnantajan luottamus vaarantua.
 2. Selvittävätkö he. Selvittely voi olla kiusallista ja kuormittavaa tilanteessa, joka on muutoinkin kuormittava. Moni perheasia voi olla niin sensitiivinen, ettei siitä haluaisi välttämättä puhua työpaikalla.
- Myös työnantajien ja ammattiliittojen tulkinnoissa voi olla eroja. On raskasta olla omalla perhetilanteella tulkintaerojen välissä.

**Millaisia muita päätelmiä
tein eri kirjauksista?**


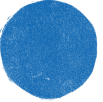



Suurimmat muutokset viime kierroksilla

- Kokonaiskuva perheystävällisyydestä on pysynyt melko samana, mutta samalla on sovittu sekä parannuksia että heikennyksiä.
- Kahteen sopimukseen on tullut uudenlaisia kirjauksia imetysvapaasta ja hedelmöityshoitojen sairauslomien palkallisuudesta.
- Kahteen on tullut kirjaus hedelmöityshoitojen ja/tai adoptio neuvonnan sovittamisesta työaikaan.
- Ei-synnyttävien vanhempien palkalliset perhevapaaosuudet ovat pidentyneet muutamassa sopimuksessa.
- Heikennyksiä on tullut esimerkiksi sairaan lapsen tilapäisen hoitovapaan yksityiskohtiin ja adoptiovanhempien palkallisen perhevapaan pituuteen.
- Myös sanoja on muutettu sensitiivisemmäksi tai tehty joitakin tarkennuksia.



Huomioita

- Sopimuksissa on loistavia, mutta samantyyppisiä perheystävällisiä kirjauksia, kuten sairaan lapsen hoitovapaa, perhevapaiden palkalliset osuudet ja läheisen kuolemaan liittyviä vapaita. 
 - Sitten on myös joissakin sopimuksissa olevia kirjauksia, kuten lyhyt vapaa perheenjäsenen sairastuessa tai muuttovapaa.
 - **Uusille avauksille on siis tilaa.**
- 
- 

Uusia avauksia?



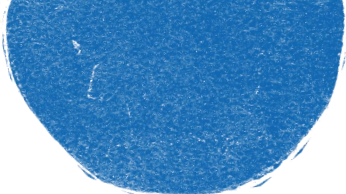
- Työehtosopimuksissa on edelleen vähän **tukea** tahattomasti lapsettoman **lapsiperheellistymiseen**, vaikka tässä syntyvyystilanteessa se on tärkeää.
- Etävanhempien uusperheiden asema vaikuttaa olevan heikompi kuin lähivanhempien. Lapsi voi olla kirjoilla yhdessä kodissa, vaikka hän vuoroasuisi kahdessa kodissa yhtä paljon tai lähes yhtä paljon.
- Perhevapaiden vanhemmuuskäsitys on dikotominen: joko on synnyttäjä tai ei-synnyttäjä. Voisiko löytyä muitakin?

Uusia avauksia?

- Saattohoito jää mainitsematta ja huomioimatta.
- Suruvapaa lapsen menettäneille vanhemmille.
- Mikään sopimus ei huomioi eroa puolisosta.
- Harvassa sopimuksessa huomioidaan ikääntyvät vanhemmat. Vain muutamassa sopimuksessa on lyhyt palkallinen vapaa muiden läheisten kuin lapsen sairastuessa.
- Entä maahan muuttaneet vanhemmat, joilla ei ole oikeutta Kelan korvaamiin perhevapaisiin? Myös useamman vanhemman tilanteessa tukisi, jos vanhemmalla olisi oikeus osallistua lapsen synnytykseen halutessaan.

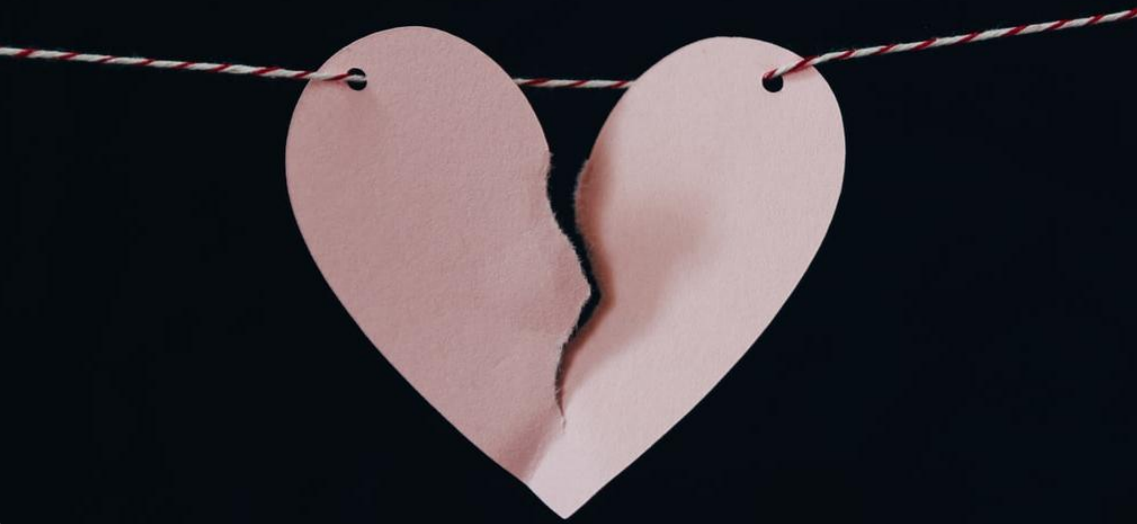
**Miten sopimukset voisivat
huomioida paremmin eri
perhetilanteet?**





1. Kirjaa monimuotoiset
perhetilanteet näkyville selkeästi
työehtosopimukseen.

Se vähentää selvittelyn taakkaa työpaikoilta
ja eri perhetilanteissa olevilta.

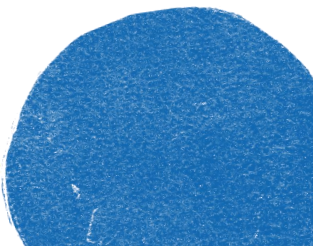


”Työnantaja ei aluksi halunnut maksaa palkkaa TES:in mukaisesti äitiysloman ajalta lapsen kuoltua, vaan oli sitä mieltä, että koska lapsi on kuollut, heidän velvoitteensa palkanmaksuun poistuu.

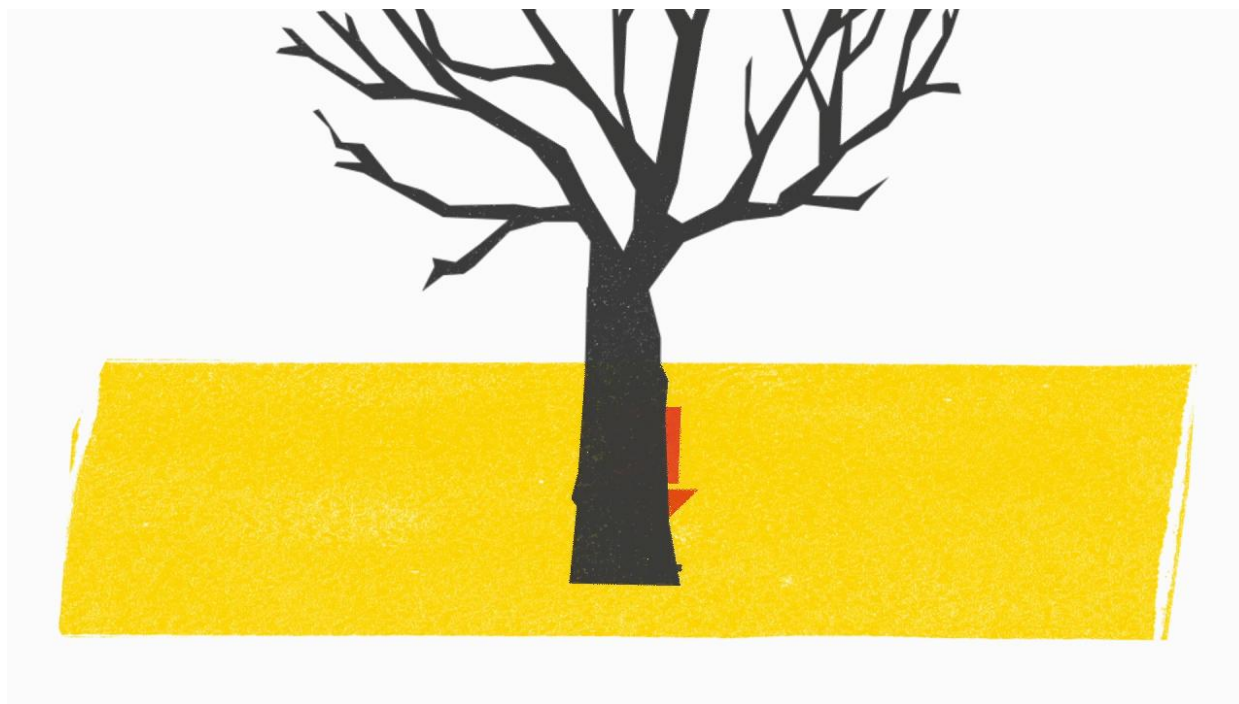
Asia ilmaistiin sähköpostitse 1,5 viikkoa lapsen kuoleman jälkeen ja asian korjaaminen sekä palkan vaatiminen jäivät jo kohtuuttomasti kuormittuneen työntekijän vastuulle.”

**Vastaaja Monimuotoiset perheet -
verkoston kyselyssä* vuonna 2021**

*Kysely syrjinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä työelämässä, 05-09/2021, N = 163



2. Päivitä vanhanaikaiset ja syrjivät sanat.



Sopimusten tekstimuotoiluista

- Vuodesta toiseen toistuvaa kielenkäyttöä on tärkeää tarkastella kielen luonnollisen kehittymisen näkökulmasta.
- Pyri sukupuolineutraaliuteen sateenkaarevien ihmisten ja heidän läheistensä huomioimiseksi.
- Selvityksessä on vältettävää ja suositeltavaa sanastoa.
- Vältä esimerkiksi sanoja: kasvattilapsi, ottovanhempi, biologinen vanhempi.
- **Tarkistuta teksti yhdenvertaisuuden asiantuntijalla aina silloin, mikäli sopimuksessa on uusia ryhmiä koskevia avauksia. Myös viestintää kannattaa hyödyntää.**



3. Laajenna ja joustavoita työehtosopimuksen läheismääritelmää.

Perhekäsitys on luettavissa mm. sairaan lapsen hoitovapaata, perhevapaita ja kuolemaan liittyviä vapaita koskevista kohdista.

Kuolemaan liittyvät vapaat


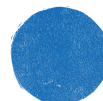

- Työehtosopimukset tukevat **äänioikeudettoman surun** tilanteita läheiskäsityksellään. **Läheiskäsitys** ei tue usein esimerkiksi
 - uusperheitä
 - muun perheessä eläneen lapsen kuoleman kokeneita
 - lapsenlapsen kuoleman kokeneita
 - avoliitossa olevia tai muun elämänkumppanin menettäneitä.
- Käytä kirjauksessa esimerkiksi sanoja puoliso, kaikki vanhemmat, puolison lapset ja muut lapset, jotka elävät perheessä.
- Muun muassa ja esimerkiksi ovat hyviä sanoja, mutta samalla on tärkeä huolehtia, että esimerkit huomioivat erilaisia perhemuotoja.
- Miten sopimus toimii esimerkiksi sijaisperheessä eläneen kohdalla?





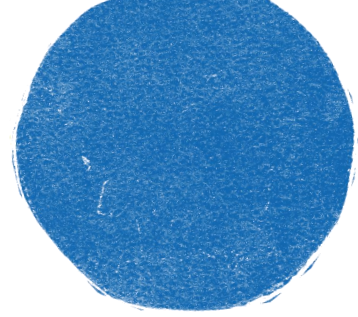
4. Huomioi
perhevapaakirjauksissa
perheiden monimuotoisuus.





Perhevapaauudistuksessa uusi logiikka

- Syyskuussa 2022 voimaan tullut perhevapaauudistus huomioi aiempaa laajemmin monimuotoisia perhetilanteita.
 - Perheiden monimuotoisuuden huomioiminen oli uudistuksen keskeinen lähtökohta tasa-arvon ja perhevapaiden lapsikohtaisuuden lisäksi.
 - Selvitys osoittaa, että **tavoite perheiden monimuotoisuuden huomioimisesta ei siirtynyt työehtosopimukseen.**
- 
- 
- 



Monimuotoiset perheet
kaipaavat yhdenvertaisuutta
muiden perheiden kanssa.
Lisäpäivät ovat myös lapsen etu.

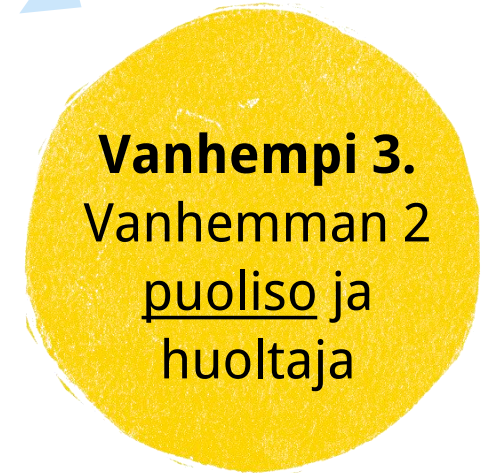
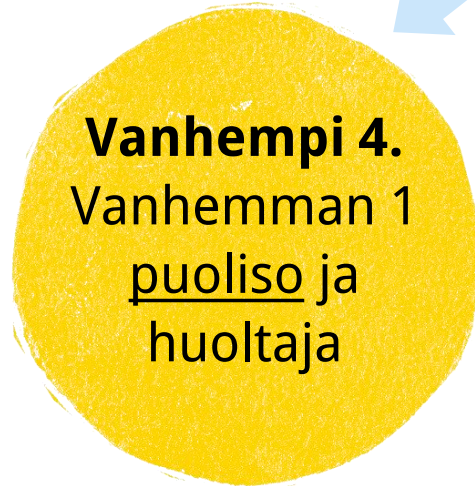
Esimerkkejä perheiden välisen yhdenvertaisuuden vahvistamisesta

- Kahdelle adoptiovanhemmalle annetaan jaettavaksi esimerkiksi 7–8 viikkoa lisäpäiviä tai kaikki päivät yksin adoptoivalle.
- Yksinodottaja, jonka lapsella ei ole toista juridista vanhempaa ja joka käyttää kaikki perhevapaakiintiöt yksin, saa x määrän lisäpäiviä.
- Monikkovanhemmille palkallisia lisäpäiviä, koska lapsia on syntynyt kerralla enemmän kuin yksi ja vanhemmilla on myös pidemmät perhevapaat.
- Perhehoitajille kahden vuoden palkaton vapaa, kun 3–17-vuotias lapsi sijoitetaan perheeseen.
- Kaikilla lapsen vanhemmilla ja heidän puolisoillaan on mahdollisuus palkalliseen 1-2 päivän vapaaseen lapsen syntyessä.
- Kun juridinen vanhempi siirtää omasta kiintiöstään perhevapaapäiviä puolisolleen, saa myös puoliso x määrän palkallisia perhevapaapäiviä.

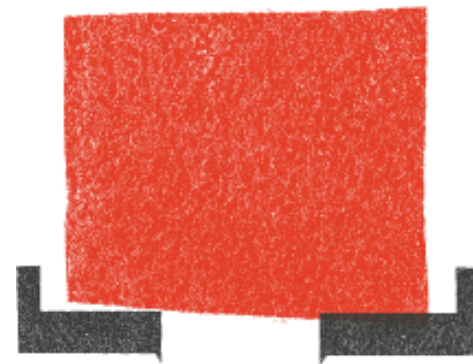
160 päivän
kiintiö
vanhempain-
vapaata



160 päivän
kiintiö
vanhempain-
vapaata







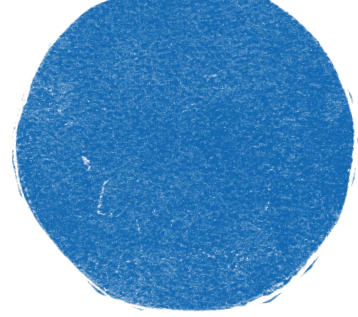
Juridinen vanhempi
voi siirtää 63 päivää
kiintiöstään
puolisolleen.



**Apilaperheen tai
uusperheen lapsi**




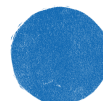

Juridinen vanhempi
voi siirtää 63 päivää
kiintiöstään
puolisolleen.

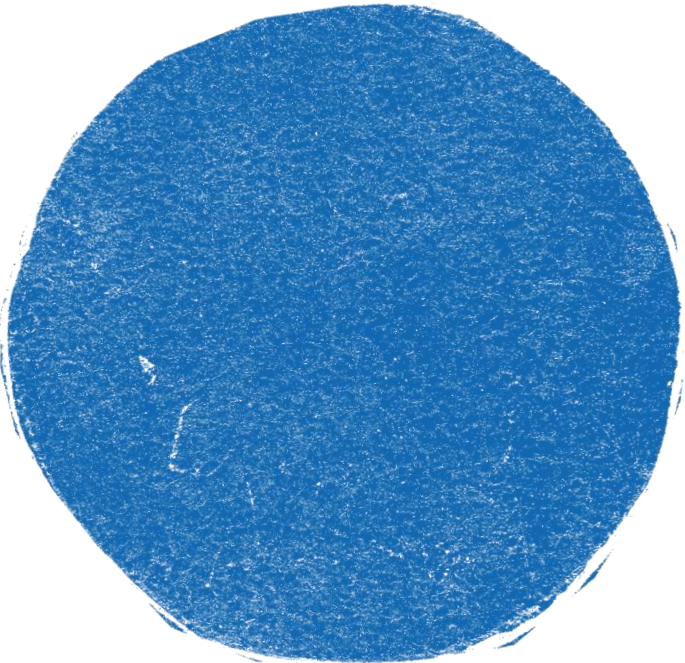
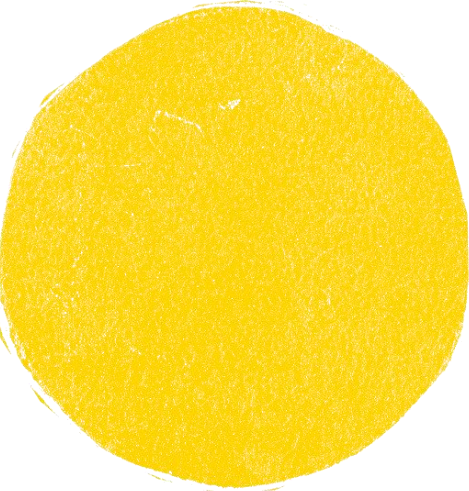

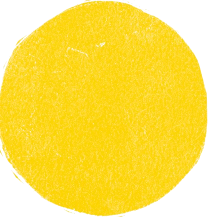



5. Tarjoa sairaan lapsen
hoitovapaata kaikille
vanhemmille.



Sairaalan lapsen hoito

- Selkeyttä kirjausta monimuotoisten perheiden näkökulmasta.
 - Pohdi erityisesti kirjauksen toimivuus etävanhemman ja kaikkien sateenkaarivanhempien näkökulmasta.
 - Varmista, ettei kirjauksessa vaadita ”asumista” samassa taloudessa – puhu mieluummin esimerkiksi ”perheessä elävistä lapsista” tai ”vuoroasuvista lapsista”.
- 
- 
- 

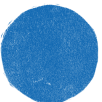


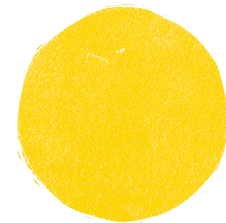
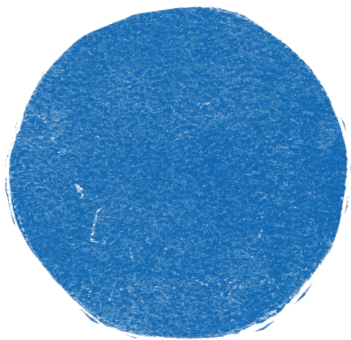
6. Myönnä vapaata
läheisen saattohoidon ja
kuoleman kohdalla.



Kuolemaan liittyvät vapaat

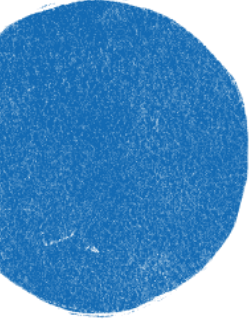


- Myönnä ”lyhyt” tai pitkä palkallinen vapaa, kun läheinen kuolee. Vapaa voi kattaa myös hautajaiset, siunaustilaisuuden ja uurnanlaskun.
 - Kiitos, että yhteen sopimukseen on tarkennettu, että vapaa kattaa myös uurnanlaskun. Se ei ole välttämättä selvää, jos sopimus puhuu vain hautajaisista.
 - Huomioi myös saattohoitotilanne.
- 



7. Anna palkallista vapaata tai
sairauslomaa
hedelmöityshoidoissa ja
sukupuolenkorjauksessa.





Haastava kohta

Sairausloma korvataan palkallisena, mikäli tarve ei johdu tahallisuudesta.

Haaste: Tähän on vedottu hedelmöityshoitoihin liittyviä sairauslomiam evätessä. Myös sukupuolenkorjaukseen liittyviä sairauslomiam joudutaan välillä selvittämään.

Ehdotus uudeksi

Kirjaa, että sairausloma maksetaan palkallisena kaikissa hedelmöityshoidoista johtuvissa ja sukupuolenkorjaukseen liittyvissä tilanteissa.



Haastava kohta

Jos (ylempi) toimihenkilö on työsopimusta tehtäessä salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

Ehdotus uudeksi



Onko kirjaus tarpeen? Tai tarkenna, että vaatimus koskee vain vakavia sairauksia, eikä sairausloman tarpeen kertomista edellytetä syrjinnälle altistavissa tilanteissa, kuten hedelmöityshoidot tai sukupuolenkorjaus.



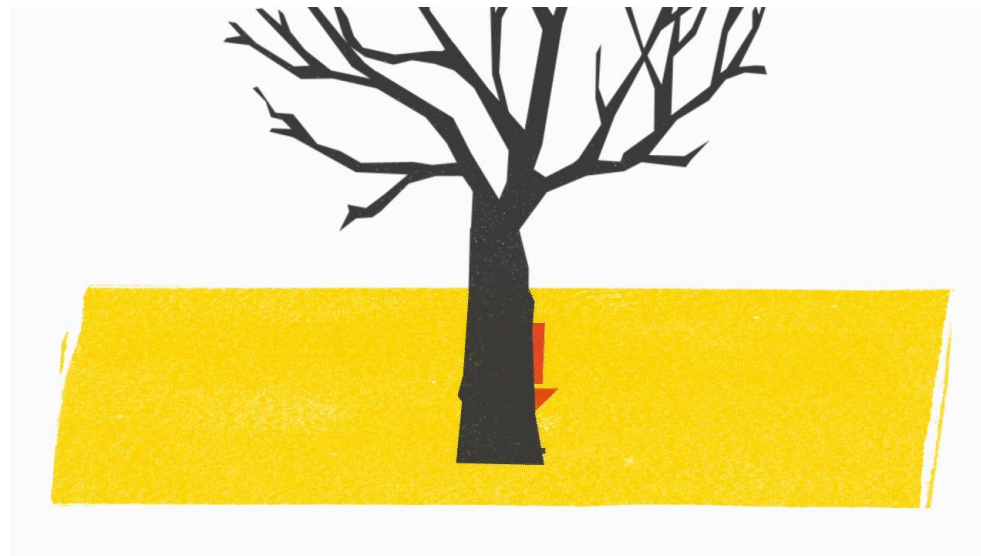


8. Selvityksestä löytyy esimerkkikirjauksia.

Erilaiset perhetilanteet huomioivat kirjaukset eivät ole helppoja tehdä, meitä voi myös konsultoida tarvittaessa.



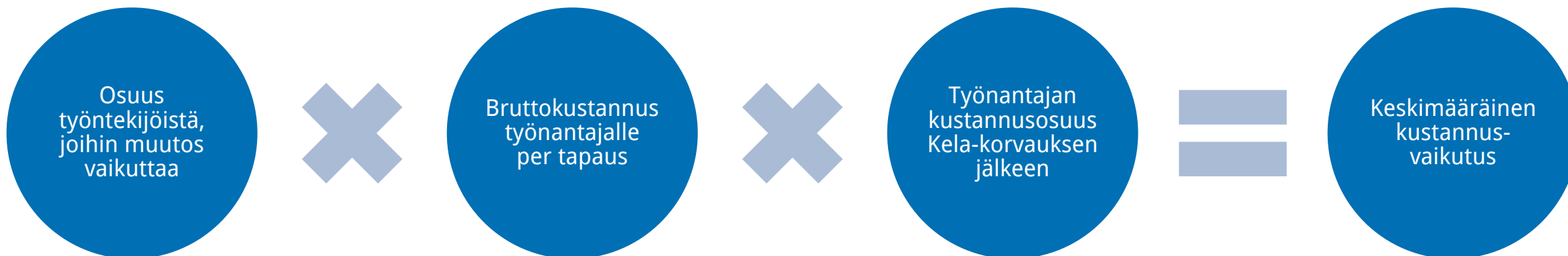
Entä kustannukset?



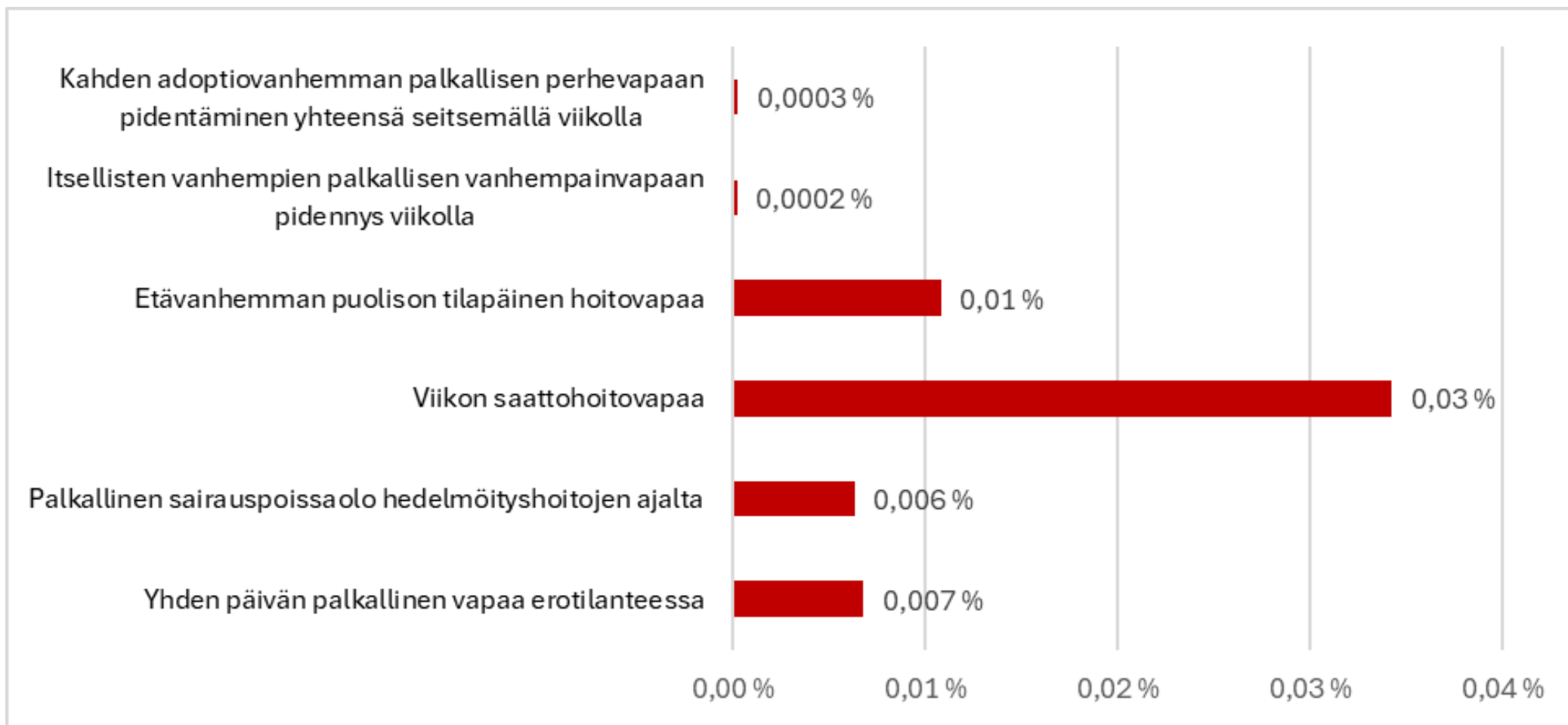
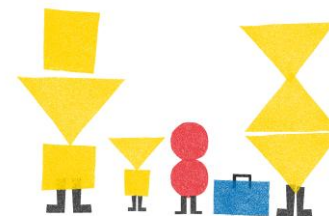
Kustannuslaskelmia, pääekonomisti Joel Kuuva 1/2



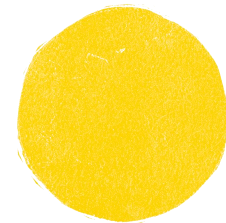
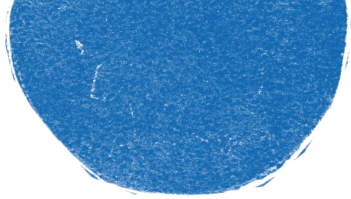
- Monimuotoiset perheet -verkoston pyynnöstä Hyvinvointiala Hali ry:n pääekonomisti Joel Kuuva teki laskelmia ehdotusten kustannusvaikutuksista.
 - *Selvityksessä esitetyt työehtomuutokset eivät ole Halin työehtotavoitteita.*
- Laskelmien johtopäätös: Jos muutos koskettaa vain pientä osaa työntekijöistä, myös sen kustannusvaikutus on yleensä pieni.



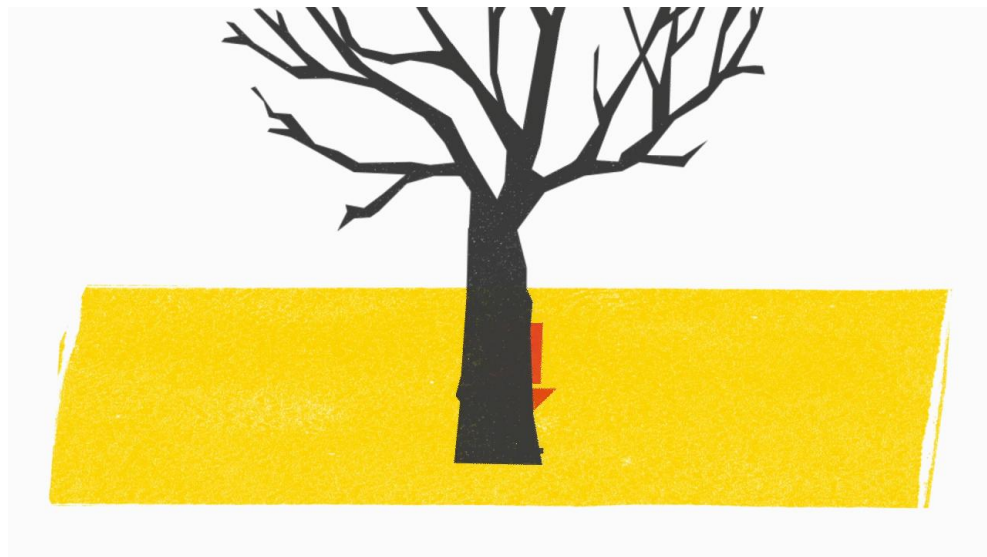
Kustannuslaskelmia, pääekonomisti Joel Kuuva 2/2



Laskelmat perustuvat tilastopohjaisiin oletuksiin. Täsmällinen kustannusvaikutus riippuu mm. alakohtaisista tekijöistä. Karkeasta laskelmasta havaitaan kuitenkin mittaluokka, eli onko kustannus promilleja vai sen tuhannesosia.



Mistä löydät tiedot?




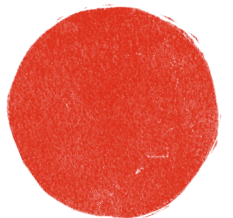
Selvitys löytyy verkkosivuiltamme

- Työ ja perhe –osiossa on paljon tietoa työelämään.
- Selvityksen lisäksi löytyy opas työpaikoille ja tavoitteita päättäjille.
- Opas ja muuta tietoa löytyy verkkosivuiltamme
 - www.monimuotoisetperheet.fi.





Tilaa meiltä koulutus

- Pidämme **maksuttomia** koulutuksia ja puheenvuoroja työmarkkinajärjestöjen henkilöstölle ja päättävälle elimille, kuten valtuustoille ja vuosikokouksille.
 - **Maksullisia** koulutuksia meiltä voi tilata esimerkiksi henkilöstön edustajille, liiton jäsenille, esihenkilöille ja työyhteisöille.
 - Aiheita ovat esimerkiksi
 - Työehtosopimusten kehittäminen
 - Työyhteisön perheystävälliset käytännöt, johtaminen ja kulttuuri
 - Tuki perheestä johtuvissa kriisitilanteissa
- 
- 



Kiitos!

tiina-emilia.kaunisto@monimuotoisetperheet.fi



@monimuotoisetperheet



@kaikkiperheet



@kaikkiperheet



Monimuotoiset perheet

www.monimuotoisetperheet.fi

