

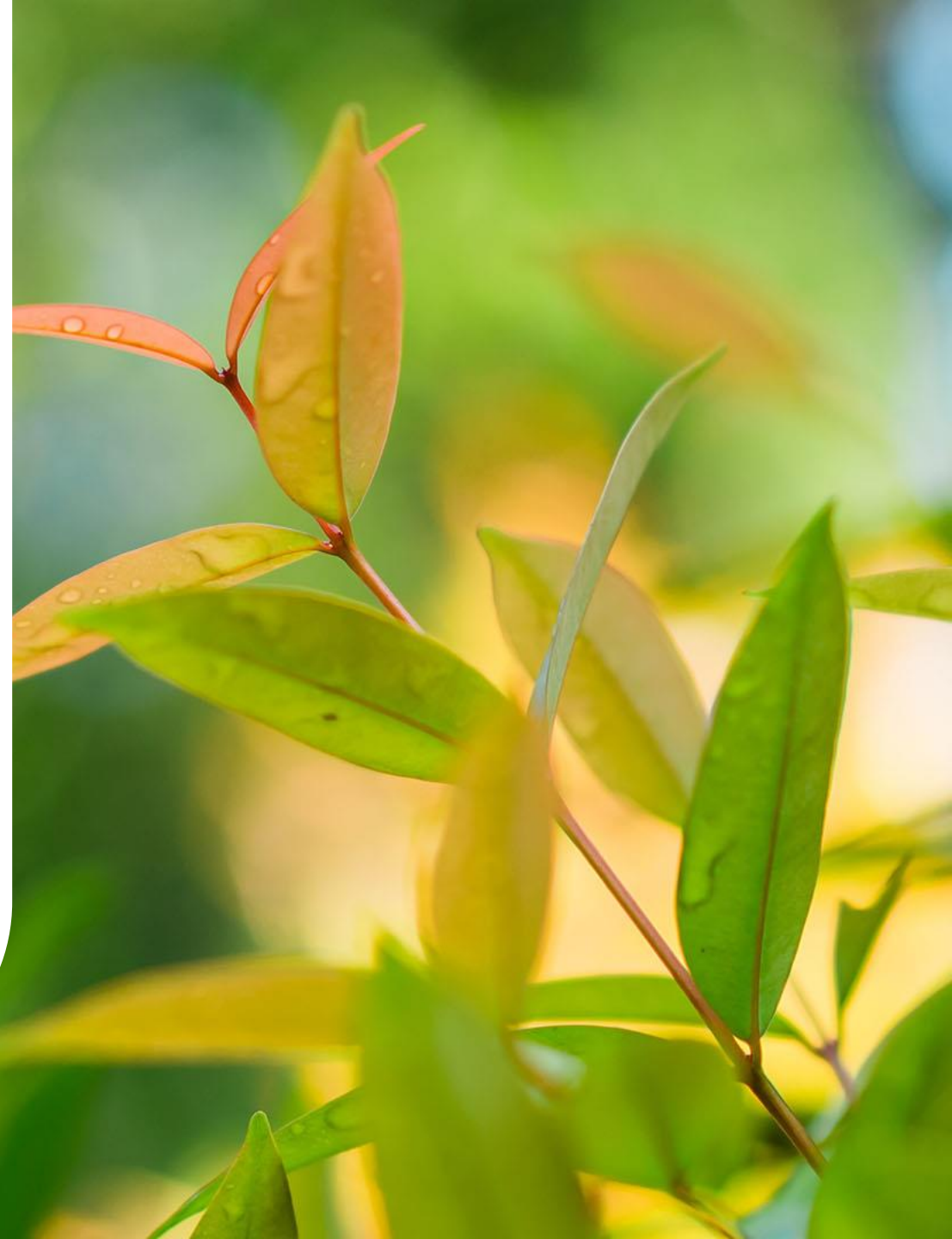


**Palkallinen
tilapäinen hoitovapaa
yleissitovissa
työehtosopimuksissa**

Kartoitus

Omaishoitajaliitto 2024

Rahkeet riittämään -hanke



Ansiotyön ja läheisen hoivan yhteensovittamisesta

- Lähes jokainen suomalainen joutuu työuransa aikana yhteensovittamaan ansiotyötä ja läheisen hoivaa.
- Läheisen tarvitseman hoidon sitovuus ja vaativuus, työpäivän aikaisten hoitopalveluiden saatavuus, työelämäjoustopot, järjestelyt työpaikoilla sekä lähipiirin tarjoama tuki vaikuttavat paljon siihen miten työn ja hoivan yhteensovittaminen onnistuu.
- Väestön ikääntyessä ja hoivatarpeiden kasvaessa on tarve tehdä perheitä ja työmarkkinoita tukevia uudistuksia, joilla mahdollistetaan paremmin ansiotyön ja hoivan yhteensovitus.
- Lainsäädännöllä on pyritty vastaamaan tähän haasteeseen, viimeisimpänä uudistuksena työsopimuslakiin kirjattu viiden päivän palkaton vuosittainen omaishoitovapaa, joka tuli voimaan vuonna 2022.

Lainsäädännöstä

Työsopimuslaki tuo työntekijälle oikeuden lyhyeen palkattomaan hoitovapaaseen kolmella tavalla:

1. Tilapäinen hoitovapaa (TSL 4.luku 6§) on tarkoitettu alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen hoitoon. Vapaata voi saada enintään neljä työpäivää kerrallaan.
2. Poissaolo pakottavasta perhesyystä (TSL 4.luku 7§) on tarkoitettu poissaoloihin työntekijän perhettä kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.
3. Omaishoitovapaa (TSL 4.luku 7b§) on tarkoitettu koskemaan välitöntä henkilökohtaisen avun tai tuen tarjoamista omaiselle tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvalle läheiselle. Vapaata voi saada enintään viisi vuorokautta kalenterivuodessa.

Oikeus palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen

- Työsopimuslaki ei velvoita työnantajaa maksamaan palkkaa tilapäisen hoitovapaan ajalta.
- Työnantaja- ja palkansaajajärjestöt ovat sopineet keskenään alakohtaisilla yleissitovilla työehtosopimuksilla siitä, sovelletaanko alalla palkallista tilapäistä hoitovapaata.
- Työntekijän oikeudesta saada palkallista tilapäistä hoitovapaata on tullut käytäntö lapsen äkillisesti sairastuessa. Muiden läheisten hoitoon tilapäiset hoitovapaat ovat pääosin palkattomia ja poissaolot työstä tuovat työntekijälle siten myös ansiotulomenetyksiä.
- Tilapäisen hoitovapaan käyttö vaihtelee toimialan, työpaikan, työnkuvan ja henkilökohtaisten tilanteiden mukaan.
- Hallitusohjelmaan on kirjattu toimenpiteeksi edistää tilapäisen hoitovapaan mahdollisuutta myös omaishoitajille.

Yleissitovista työehtosopimuksista

- Työehtosopimus on yleissitova, jos alan järjestäytyneissä yrityksissä työskentelevien palkansaajien määrä on vähintään noin puolet alan kaikista palkansaajista.
- Yleissitovilla alakohtaisilla työehtosopimuksilla on Suomessa paljon painoarvoa, sillä yksityisen sektorin palkansaajista 83.9 % kuuluu työehtosopimusten piiriin. Kun otetaan huomioon myös julkinen sektori, jossa sopimukset kattavat kaikki palkansaajat, kuului vuonna 2021 työehtosopimusten piiriin 88,8 % palkansaajista.*
- Yleissitovia työehtosopimuksia on paljon, peräti 164 alakohtaista sopimusta. Yksityisellä sektorilla on 161 sopimusta, julkisella sektorilla kolme; kunta-alan, valtion sekä kirkon virka- ja työehtosopimukset.
- Yleissitovat sopimukset ovat voimassa yleensä muutaman vuoden kerrallaan.

* Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä 2024:7, Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022.

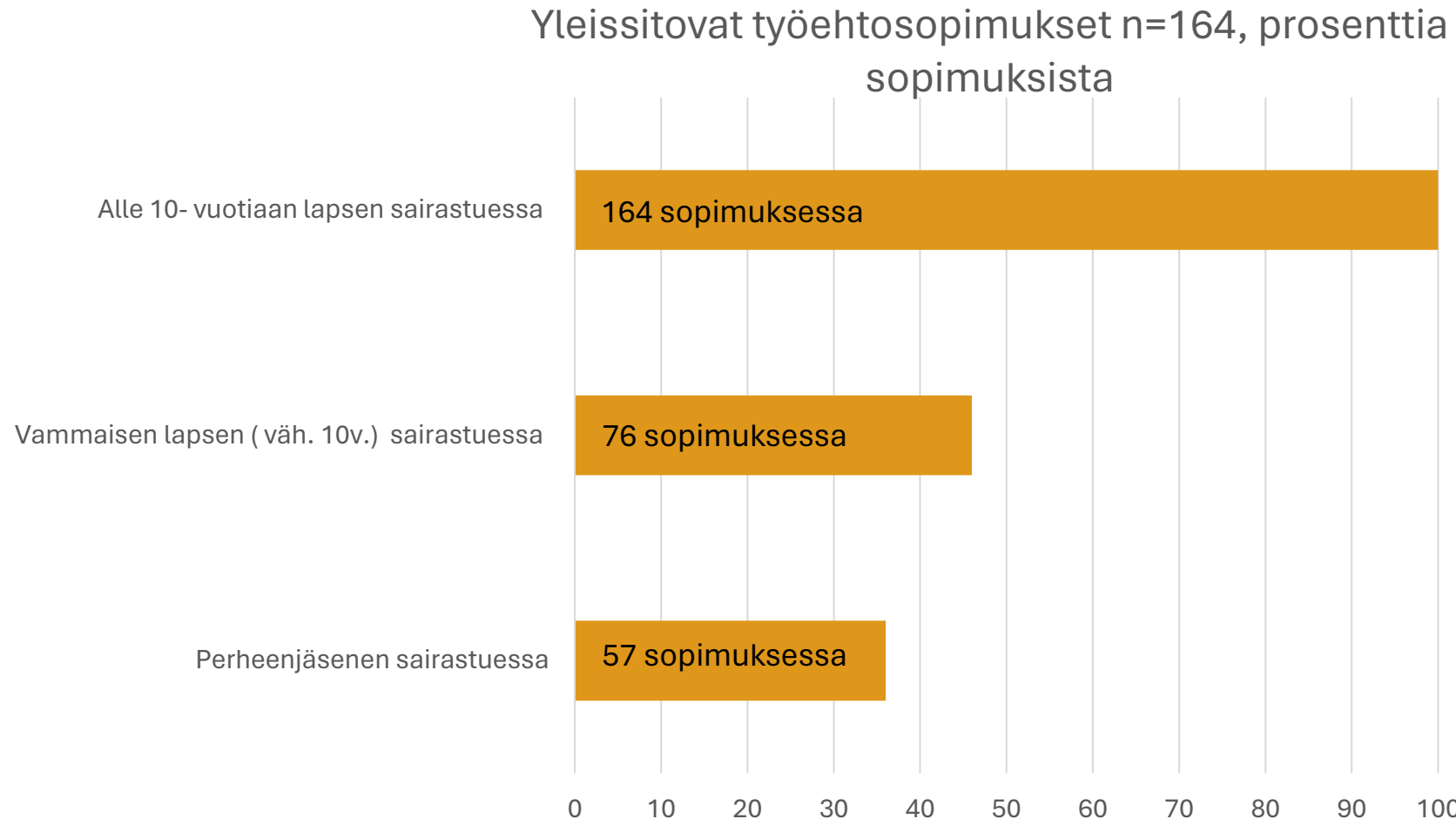
Kartoituksen tekemisestä

- Kävimme läpi kaikki 164 alakohtaista yleissitovaa työehtosopimusta ja kartoitimme niistä palkallisen tilapäisen hoitovapaan kirjaukset.
- Tietolähteenä käytimme Finlex tietokantaa, josta löytyvät STM:lle toimitetut yleissitovat työehtosopimukset.
- Palkallisuuden ja vapaan keston lisäksi halusimme muodostaa kokonaiskuvaa hoitovapaa kirjauksien jaottelusta eli siitä koskeeko hoitovapaa myös muita kuin työntekijän lapsen äkillisen sairastumisen tilanteita.
- Keräsimme tiedot tammi-maaliskuussa 2024.
- On huomioitava, että paikallisissa sopimuksissa voi olla yleissitovia työehtosopimuksia parempia ehtoja saada palkallista tilapäistä hoitovapaata. Näitä sopimuksia emme kuitenkaan tässä kartoituksessa voineet selvittää.

Kartoituksen keskeiset tulokset

- Yleissitovan työehtosopimuksen piirissä oleva työntekijä on käytännössä aina oikeutettu palkalliseen hoitovapaaseen vähintään yhdeltä hoitopäivältä, jos äkillisesti sairastunut lapsi on alle 10-vuotias ja tarvitsee vanhemman läsnäoloa hoidossa ja työehtosopimuksen muut hoitovapaan ehdot täyttyvät.
- Palkallinen tilapäinen hoitovapaa vähintään 10-vuotiaan, mutta alle 18-vuotiaan vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa on 46 prosentissa yleissitovista työehtosopimuksista.
- Palkallisten hoitovapaapäivien lukumäärä vaihtelee em. tilanteissa oikeuteen saada 1-4 vuorokautta vapaata.
- Kirjaus oikeudesta palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen perheenjäsenen äkillisesti sairastuessa on 35 prosentissa yleissitovista työehtosopimuksista. Näistä sopimuksista 60 prosentissa ei määritellä hoitovapaan pituutta.

Oikeus palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen yleissitovissa työehtosopimuksissa



Oikeus palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen lapsen äkillisesti sairastuessa

	työehtosopimusten lukumäärä (n=164)			
palkallisten hoitopäivien maksimimäärä	alle 10 -vuotias	alle 12- vuotias	alle 18 - vuotias	vammainen lapsi, väh. 10- vuotias
1			1	
2		1		1
3	53	5	1	20
4	83	4	1	13

Lapsen äkillisesti sairastuessa on oikeus saada palkallista hoitovapaata

- 90 prosenttia sopimuksista (147/164) sisältää kirjauksia palkallisesta vapaa-oikeudesta lapsen äkillisesti sairastuessa. Vapaa-oikeus kohdentuu pääasiassa alle 10-vuotiaiden lasten hoitoon ja siinä maksimissaan neljään tai maksimissaan kolmeen hoitopäivään.
- Lopuissa sopimuksissa, jotka koskevat kaikkia perheenjäseniä, on joko yksi vuorokausi (16 sopimusta) tai maksimissaan kaksi vuorokautta (1 sopimus) palkallista hoitovapaata.
- Yleissitovan työehtosopimuksen piirissä oleva palkansaaja on siis käytännössä aina oikeutettu palkalliseen hoitovapaaseen vähintään yhdeltä hoitopäivältä, jos äkillisesti sairastunut lapsi on alle 10-vuotias ja tarvitsee vanhemman läsnäoloa hoidossa ja työehtosopimuksen muut kohdan ehdot täyttyvät.

Vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa ei aina saa palkallista hoitovapaata

- 46 prosentissa sopimuksista (76/164) on oikeus saada palkallista tilapäistä hoitovapaata vähintään 10 vuotta täyttäneen vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa.
- Lasten äkillisissä sairastumisissa pääsääntöiset ikärajaukset maksimissaan 10 ikävuoteen (muutamissa sopimuksissa alle 12 tai 18 vuotta) poissulkevat tätä vanhempien vammaisten lasten vanhemmilta oikeuden palkalliseen hoitovapaaseen. **Vammaiset lapset ja vammaiset nuoret eivät kuitenkaan sairastuessaan välttämättä pärjää yksin samalla tavoin, jos ollenkaan, kuin vastaavan ikäiset vammattomat lapset ja nuoret pärjäävät.**

Oikeus palkalliseen tilapäiseen hoitovapaaseen perheenjäsenen* äkillisesti sairastuessa

palkallisten hoitopäivien maksimimäärä	työehtosopimusten lukumäärä (n=164)
1	15
2	2
3	5
4	1
ei määritelty	34

*perheenjäsenen iällä ei ole merkitystä

Reilu kolmannes työehtosopimuksista huomioi laajasti perheen piirissä tapahtuvan äkillisen sairastumisen (1/2)

- 35 prosenttia sopimuksista (57/164) huomioi perheen piirissä tapahtuvat muutkin kuin lasten äkilliset sairastumiset.
- Sopimuksissa palkallinen vapaa-oikeus on kirjattu tyypillisesti näin:
“Perheen piirissä sattuvan äkillisen sairastapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta eikä vuosilomasta.”
- Sopimuksista 60 prosenttia ei määrittele perheenjäsenen tai läheisen sairastumisen tilanteissa hoitovapaan pituutta tarkasti vuorokausina. Yleisesti tätä pituutta määritettäessä käytetään tekstimuotoilua *“Tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa määräyksessä tarkoitettuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.”*

Reilu kolmannes työehtosopimuksista huomioi laajasti perheen piirissä tapahtuvan äkillisen sairastumisen (2/2)

- Perheen piiriä tai perheenjäsentä määritellään vain 7/57 sopimuksessa, tyypillisesti näin: *”Perheenjäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös adoptiolapsi ja kasvattilapsi. Mitä edellä on sanottu aviopuolisosta, sovelletaan myös avopuolisoon ja rekisteröidystä parisuhteesta annetussa laissa (950/2001) tarkoitetun parisuhteen osapuoleen.”*
- 3/57 sopimuksessa perheenjäsenestä on kirjauksena: *”toimihenkilön lapsi, puoliso tai vanhempi sairastuu äkillisesti”, ”vanhempien tai puolison äkillinen vakava sairaus”, ” puolisoa, perheen lapsia, omia vanhempia, veljiä, sisaria ja isovanhempia sekä puolison vanhempia.”*
- Lähiomainen on määritelty 40/57 sopimuksessa, mutta vain yhdessä sopimuksessa määritelmä koskee tämän sairastumista, muut määritelmät lähiomaisesta koskevat poissaoloa työstä lähiomaisen kuoleman johdosta.
- 4/57 on oikeus saada palkallista hoitovapaata myös lähiomaisen äkillisesti sairastuessa ilman määritelmää lähiomaisesta.

Työehtosopimukset, joissa hoitovapaa on palkallinen lapsen äkillisen sairastumisen lisäksi myös perheenjäsenen äkillisessä sairastumisessa

Ahtausalan teknisten toimihenkilöt	Ict-alan toimihenkilöt	Luottotieto - ja perintäala	Rakennusalan toimihenkilöt	Vartiointiala
Ahtausalan toimihenkilöt	Ict alan ylemmät toimihenkilöt	Medialiiton ja Suomen journalistiliitto	Rautatiealan	Viestinvälitys ja logistiikka-ala
Arkkitehtisuunnittelualan ylemmät toimihenkilöt	Kemianalan toimihenkilöt	Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välinen kustannustoimittajia koskeva	Sosiaalialan järjestöt	Viestinvälitys ja logistiikka-alan ylemmät toimihenkilöt
Autoalan kauppa ja korjaamotoiminta	Kemianteollisuuden ylemmät toimihenkilöt	Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöt	Suunnittelu ja konsulttialan toimihenkilöt	Yksityinen sosiaalipalveluala
Autoalan toimihenkilöt	Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinala	Museoiden	Suunnittelu ja konsulttialan ylemmät toimihenkilöt	Yliopistojen yleinen
Elintarviketeollisuuden toimihenkilöt	Kiinteistöalan toimihenkilöt	Neuvonta-alan	Sähköalan - Energia - ICT – Verkosto	Valtion virka- ja työehtosopimus
Energiateollisuuden toimihenkilöt	Kotimaan matkustaja alusliikenne	Pahvin ja paperinjalostuksen toimihenkilöt	Talotekniikka alan toimihenkilöt:	
Energiateollisuuden ylemmät toimihenkilöt	Kristilliset järjestöt	Partiotyönantajat	Tanssinopettajien	
Hammaslaboratorioala	Kumiteollisuuden toimihenkilöt	Puuseppänteollisuuden toimihenkilöt	Teknologioteollisuuden toimihenkilöiden	
Henkilöstöala	Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöt	Rahoitusalan siivoajat	Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva	
Hirsiteollisuuden toimihenkilöt	Lentoliikenteen toimihenkilöt	Rahoitusalan	Ulkomaanliikenteen konepäällystö	
Huolinta-alan toimihenkilöt	Losseja koskeva	Rakennusaine- ja betonteollisuuden toimihenkilöt	Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus	
			Vakuutusala	

Oikeus palkalliseen hoitovapaaseen julkisen sektorin työehtosopimuksissa

	Valtio	Kunta	Kirkko
lapsen sairastuessa	alle 10-vuotias, maksimissaan 4 vrk	alle 12-vuotias, maksimissaan 3 vrk	alle 12 vuotias, maksimissaan 2 vrk
vammaisen lapsen, vähintään 10-vuotiaan sairastuessa	maksimissaan 4 vrk	maksimissaan 3 vrk	maksimissaan 2 vrk
perheenjäsenen sairastuessa	maksimissaan 1 vrk		

Hallitusohjelmaan on kirjattu tilapäisen hoitovapaan kehittämistä

1. Edistetään tilapäisen hoitovapaan mahdollisuutta myös omaishoitajille.
 2. Selvitetään tuetun tilapäisen hoivavapaan Ruotsin mallia ja sen kustannuksia.
- Ruotsin mallin mukainen tuettu tilapäinen hoivavapaa tarkoittaa maksimissaan 100 päivän hoivavapaata, johon sisältyy työntekijälle maksettava korvaus, joka on 80 prosenttia ansiotulotasosta.
 - Suomessa ei ole ansiotulotasoisia hoivavapaita omaishoitotilanteisiin, paitsi erityishoitoraha, joka on korvaus ansionmenetyksestä silloin, kun alle 16-vuotiaan sairaan tai vammaisen lapsen huoltaja ei voi tehdä työtään, koska hänen on osallistuttava lapsen hoitoon tai kuntoutukseen.
 - Lisäksi meillä on käytetty vuorotteluvapaata jonkin verran myös läheisen hoidon järjestelyihin. Vuorotteluvapaa on tarkoitus lakkauttaa 1.8.2024.

Kohti omaishoitomyönteisempää työelämää

- Yleissitoviin työehtosopimukseen voidaan kirjata palkallinen tilapäinen hoitovapaa työntekijän perheenjäsenen tai muun läheisen tarvitsemaan hoitoon yhtä laajasti kuin nyt on työntekijän lapsen äkillisissä sairastumisen tilanteissa.
- Työpaikoilla voidaan luoda periaatteet läheisen hoidosta johtuviin poissaoloihin.
- Omaishoitajaliiton kanta on, että työntekijällä tulee olla oikeus palkalliseen tai korvaukselliseen hoitovapaaseen.
- Omaishoitovapaan osalta vapaan kestoa tulee pidentää nykyisestä 5 työpäivästä kalenterivuodessa vähintään 10:een ja saattohoidossa vähintään 20 työpäivään. Lisäksi omaishoitovapaa tulee muuttaa korvaukselliseksi. Taso määräytyisi sairausvakuutuslain erityishoitorahan suuruisena.

Omaishoitajaliitolta aiemmin ilmestynyttä

- Omaishoito tulee työpaikoille, yritysten suhtautuminen poissaoloihin, Taloustutkimus 9/2021, [pdf](#).
- Kysely työmarkkinajärjestöjen asenteista ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisessa, 10/2022, [pdf](#).
- Lakimuutostarpeet työikäisten omaishoitajien ja läheishoivaajien tukemiseen, 1/2023, [pdf](#).

Lisätietoja: Matti Mäkelä
koordinaattori
Omaishoitajaliitto
matti.makela@omaishoitajat.fi