



Imetys ja työelämä

Tehyn varapuheenjohtaja Anna-Leena Brax







Suomalainen perhevapaajärjestelmä

- Suomessa äitiys-, isyys-, vanhempain- ja korvattu hoitovapaa ovat yhteiskestoltaan Euroopan maiden pisimpiä.
- Yhtä pitkä korvattu perhevapaa on vain Virossa, Unkarissa ja Slovakiassa.
- Ansiosidonnaisen vanhempainrahan pituus on Suomessa Pohjoismaista tasoa, mutta kestoa pidentää mahdollisuus pitkään hoitovapaaseen kodinhoidontuen turvin.
- Pohjoismaista Suomen lisäksi vain Norjassa on vastaava mahdollisuus korvattuun hoitovapaaseen, mutta sielläkin korvatun osuuden kesto on lyhyempi kuin Suomessa.



Suomalainen perhevapaajärjestelmä

- Kotiin jäävät yleensä äidit, isäkiintiö on Suomessa lyhyt.
- Tilastojen mukaan vuonna 2014 hoitovapaalla olleista suomalaisista vanhemmista 97 % oli äitejä.
- Yhteiskunnallisessa keskustelussa on esiintynyt paineita ja tavoitteita siirtää hoitovapaata isille.
- Jouston lisääminen mahdollista -> huomioitava perheiden tarpeet ja toiveet.



Imetys Suomen työlainsäädännössä

- EU-lainsäädännössä ei ole imetystaukoja koskevia säännöksiä.
- Lainsäädännössämme huomioidaan imettävien äitien tarpeet niukasti.
- Työturvallisuuslain 48 §:n mukaan raskaana olevilla naisilla ja imettävillä äideillä on tarvittaessa oltava mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään.

Henkilöstötilat 48 §

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä on työntekijöiden käytettävissä oltava työn luonne ja kesto sekä työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen riittävät ja asianmukaisesti varustetut peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat. Työntekijöiden saatavilla tulee olla riittävästi kelvollista juomavettä.

Raskaana olevilla naisilla ja imettävillä äideillä on tarvittaessa oltava mahdollisuus mennä lepohuoneeseen tai muuhun sopivaan paikkaan lepäämään.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan henkilöstötiloista ja niiden varustuksesta.



Äitiyssuojelun sääntely Suomessa

- Suomessa työ- ja virkasuhdetta koskeva lainsäädäntöä sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteessa oleviin riippumatta siitä, minkälaisissa työtehtävissä he työskentelevät. Joidenkin etuuksien saaminen on riippuvainen työsuhteen kestosta.
- Sekä työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, valtion yleinen virka- ja työehtosopimus, KVTES, sisältävät määräyksiä, joiden perusteella työnantajan tulee työolosuhteita ja työtehtäviä järjestellessään ottaa huomioon raskaana olevien naisten erityistarpeet.
- Työolosuhteista aiheutuvaa vaaraa arvioitaessa on otettava huomioon myös mahdollinen perimälle tai sikiölle aiheutuva vaara.



Kansainvälisen sääntelyn historiaa

- Kansainvälisen työjärjestö ILO:n ensimmäinen äitiyssuojaa koskeva yleissopimus vuodelta 1919.
- Sopimuksessa määräyksiä äitiyslomasta, rahallisista etuuksista, terveydenhuollosta, oikeudesta työhön ja imetystauoista työaikana.
- Yleissopimus uudistettiin vuonna 1952, jolloin hyväksyttiin äitiyssuojaa koskeva yleissopimus nro. 103 ja suositus nro. 95.
- Suomi ei ratifioinut ko. yleissopimusta.
- Vuoden 1952 naisten työllisyystilanne on muuttunut: Naiset osallistuvat työelämään ja perheen elättämiseen koko hedelmällisyysikänsä ajan, jonka johdosta äitiyssuojelun merkitys on kasvanut.



Kansainvälisen sääntelyn historiaa

- Vuonna 2000 laadittiin äitiyssuojelun uudistamista koskeva yleissopimus nro. 183 sekä yleissopimukseen liittyvä suositus nro 191.
- Uudistetun yleissopimuksen merkittävimmät muutokset aikaisempaan verrattuna on laajempi soveltamisala, rahallisia etuuksia ja niiden rahoitusta koskevat uudistetut määräykset ja työsuhdeturva.
- Uudistamistyön tavoitteena oli yleissopimuksen muodostaminen niin joustavaksi, että sen periaatteet voitaisiin hyväksyä kehittyneissä ja vähemmän kehittyneissä maissa.



Kansainvälisen työjärjestö ILO:n äitiyssuojelusopimus

- Yleissopimus koskee kaikkia palvelussuhteessa olevia naisia, jotka ovat raskaana tai ovat äskettäin synnyttäneet.
- Yleissopimuksen tarkoituksena on taata, etteivät raskaana olevat tai imettävät naiset joudu tekemään sellaista työtä, joka voi aiheuttaa vaaraa joko äidin tai lapsen terveydelle.
- Yleissopimus määrittelee äitien oikeuden palkallisiin imetys- ja /tai maidonpumppaustaukoihin työpaikoilla, turvaa äitien oikeuden imettää julkisilla paikoilla
- Julki-imetys on turvattu lailla esimerkiksi Australiassa, Filippiineillä, Taiwanissa, Iso-Britanniassa ja osassa Yhdysvaltoja.



Äitiyssuojelusopimusta ei ole ratifioitu Suomessa

- Suomi ei ole ratifioinut Kansainvälisen työjärjestö ILO:n äitiyssuojelusopimusta.
- Hallituksen esityksessä yleissopimusta ei esitetty hyväksyttäväksi, koska sen ratifioinnille on lainsäädännöllisiä esteitä.
- Yleissopimuksen määräykset, jotka koskevat **äitiysvapaan pakollista pituutta, äitiyden perusteella maksettavan rahallisen etuuden tason määräytymistä sekä imetystaukoja tai päivittäisen työajan lyhentämistä imettämistä varten ja niiden palkallisuutta**, edellyttävät voimassa olevan lainsäädännön tarkistamista, jotta se täyttäisi yleissopimuksen määräykset



Ratifiointiin esteet: imetystauot

- Artiklan 10 1-kohta velvoittaa jäsenvaltioita takaamaan naiselle oikeuden yhteen tai useampaan päivittäiseen imetystaukoon tai päivittäisen työajan lyhennykseen, jotta hän voisi imettää lastaan.
- Artiklan 2-kohdan mukaan aika, jolloin imetystauot tai päivittäinen työajan lyhennys on sallittu, imetystaukojen määrä ja kesto sekä tapa, jolla työaika lyhennetään määräytyvät kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan. Imetystauot ja työajan lyhennys lasketaan työajaksi ja niistä maksetaan sen mukaan.



Ratifiointin esteet: imetystauot

- Suomen lainsäädännössä ei ole säännöksiä imetystauosta.
- Hallituksen esityksen mukaan: ”Suomessa äitiys- ja vanhempainrahakaudet ja niiden perusteella määräytyvät vapaat ovat niin pitkiä, ettei ole ollut lainsäädännöllistä tarvetta säätää äskettäin synnyttäneiden äitien oikeudesta imetystaukoihin.”
- Vanhempainvapaan päätyttyä työntekijä voi sopia työaikansa lyhentämisestä jäämällä osittaiselle hoitovapaalle. Työntekijällä ei kuitenkaan ole oikeutta palkkaan lyhennetyn työajan osalta.
- Työaikalain (605/1996) 15 §:n mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan lyhentämisestä ns. sosiaalisista syistä. Tällöin työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikaista työtä. Työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta työajan lyhentämiseen.



Ratifiointin esteet: Imetystauot

- Yleissopimuksen määräys taukojen tai työajan lyhennyksen lukemisesta palkalliseksi ja työaikaan kuuluvaksi ei ole yhdenmukainen Suomen työaikalainsäädännön kanssa.
- Työaikalain 4 §:n mukaan työaikaan luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.
- Päivittäisiä tai sopimukseen perustuvia lepoaikoja ei lueta työaikaan, jos työntekijä niiden aikana esteettömästi saa poistua työpaikaltaan.
- Hallituksen esityksen mukaan: ”Imetystaukojen ja työajan lyhentämisen laskeminen palkalliseksi työajaksi edellyttäisi työajan käsitteen uudelleenarviointia ja työaikalain muutosta.”
- Voimassa oleva lainsäädäntömme ei täytä tältä osin yleissopimuksen vaatimusta.
- HUOM: uusi työaikalaki ei muuta tilannetta.



Imetys ja työelämä

- Suomessa on herätty tarpeeseen ohjata imetystä lainsäädännön avulla.
- **Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisu: Kansallinen imetyksen edistämisen toimintaohjelma vuosille 2018-2022.**
- Suomessa yhteiskunta ja lainsäädäntö tukevat vanhemmuutta sekä raskausaina että synnytyksen jälkeen. Raskauden kestettyä 154 vuorokautta raskaana olevalle kirjoitetaan raskaustodistus, joka tarvitaan hakien äitiysrahaa sekä äitiysavustusta.



Imetys ja työelämä

- Äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa tukevat omalta osaltaan imetystä. Vanhempainvapaajärjestelmää ollaan uudistamassa sillä vapaiden käyttöön on toivottu poliittisissa kannanotoissa erilaisia joustoja.
- THL: joustot ovat kannatettavia, mutta niiden tulee tukea myös niitä perheitä, joissa halutaan imettää pitkään.
- Perheet saavat tukea koko perheen terveyteen ja hyvinvointiin äitiys- ja lastenneuvoloista sekä synnytysairaalaista.



Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen suositukset

- Äidin oikeus imettää lastaan julkisesti turvataan lainsäädännöllä.
- Yhteiskunta tukee ja edistää imetykseen liittyviä kampanjoita.
- Vanhempainvapaan uudistuksissa huomioidaan äidit, jotka haluavat imettää pitkään.
- ILO:n äitiyssuojelusopimus tulee ratifioida.
- Imetyksen terveyshyödyistä kerrotaan lasten ja nuorten terveystiedon oppiaineissa.



Kiitos!



27.10.2019

Tehyn varapuheenjohtaja Anna-Leena Brax