



**HYVINVOINTIA
OSALLISUUTTA
TYÖTÄ**

Perheen ja työn yhdistäminen **Combining family and work**

Materiaali on tuotettu ja kokeiltu ESR+ -rahoittamassa HOT - hyvinvointia, osallisuutta ja työtä maahan muuttaneille vanhemmille -hankkeessa.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

**LAB University of
Applied Sciences**





HYVINVOINTIA
OSALLISUUTTA
TYÖTÄ

Mitä sinä ajattelet tästä
asiasta?

What do you think about this?



Microsoft PowerPoint stock images



Euroopan unionin
osarahoittama

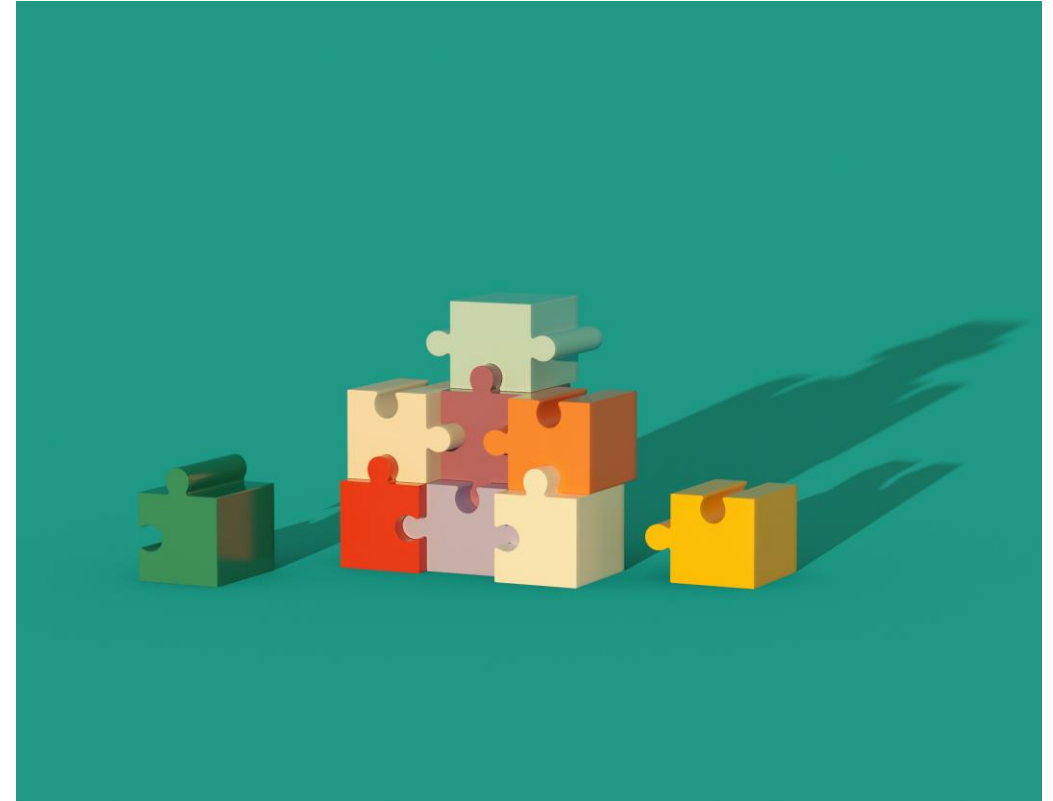
LAB University of
Applied Sciences





HYVINVOINTIA
OSALLISUUTTA
TYÖTÄ

- Perheen ja työelämän yhdistäminen on välillä vaikeaa!
- Äidillä ja isällä voi olla monta erilaista roolia!
- Pienten lasten hoitaminen kotona on todella intensiivistä!



Microsoft PowerPoint stock images

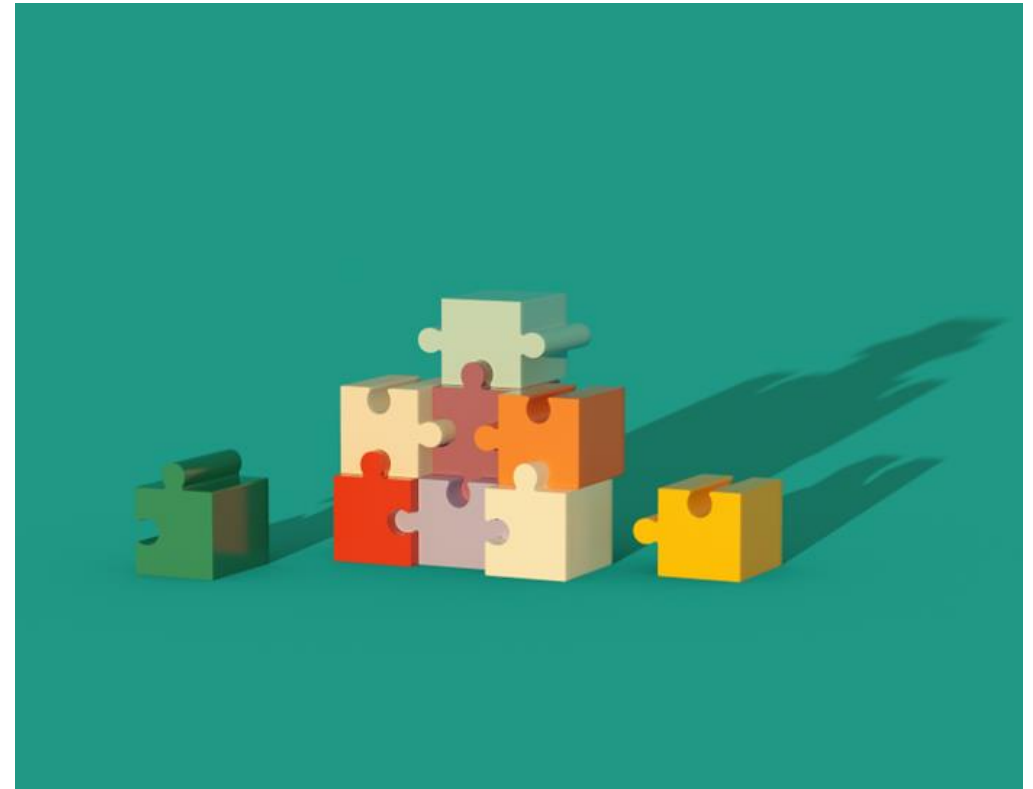


Euroopan unionin
osarahoittama

LAB University of
Applied Sciences



- Combining family and working life can sometimes be difficult!
- Mother and father can have many different roles!
- Taking care of little children at home is really intense!



Microsoft PowerPoint stock images

- Suomessa ajatellaan, että molemmat vanhemmat ovat tasavertaisia.
- Jokainen perhe saa päättää itse, miten tekee.
- Joskus ei voi itse valita!



Microsoft PowerPoint stock images

- In Finland, people think that parenthood should be equal.
- Every family has the right to make its own decisions.
- It's not always your choice!



Microsoft PowerPoint stock images



Kokonaisuuteen vaikuttaa todella moni asia!

- Millaisia asenteita, uskomuksia, arvoja ja perinteitä vanhemmilla on?
- Millainen rahatilanne perheellä on?
- Miten hyvin vanhemmat jaksavat arkielämässä?
- Onko perheellä ystäviä tai sukulaisia, jotka voivat auttaa?
- Ovatko vanhemmat töissä? Jos he ovat töissä, millaista työtä he tekevät?
- Mitä vanhemmat toivovat heidän urakehitykseltä?
- Vanhempien yhteinen päätös

The whole is affected by So many things!

- What attitudes, beliefs, values and traditions do the parents have?
- What is the family's financial situation?
- How well are the parents coping in everyday life?
- Does the family have friends or relatives who can help?
- Are the parents employed? If they are employed, what kind of work do they do?
- What do the parents hope for in their career development?
- A joint decision between the parents

Mitä suomalainen lainsäädäntö sanoo?

What does the Finnish
legislation say?



Microsoft PowerPoint stock images

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

- Lain tarkoitus on estää se, että ihmisiä syrjitään sukupuolen takia.
- Lain tarkoitus on myös auttaa naisia ja miehiä olemaan tasa-arvoisia ja parantaa naisten tilannetta erityisesti työelämässä.
- Viranomaisten, kaikkien julkisten organisaatioiden ja työnantajien täytyy tehdä niin kuin tämä laki sanoo.
- Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jos nainen on pätevämpi työhön kuin toinen hakija, työ täytyy antaa naiselle.

Act on Equality between Women and Men 8.8.1986/609

- The purpose of the Act is to prevent discrimination based on gender and to promote equality between women and men and to improve the position of women, especially in working life
- Public authorities, all public organisations and employers are obliged to comply with this law
- In practice, for example, a woman cannot be left unhired for a job if she is better qualified for it

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

- Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta vaikka työntekijä olisi raskaana.
- Työsopimusta ei saa irtisanoa myöskään silloin, jos työntekijä jää perhevapaalle.
- Jos työnantaja irtisanoo työntekijän työsopimuksen raskauden tai perhevapaan takia, lain mukaan se tarkoittaa sitä, että irtisanominen tapahtui siksi, että työntekijä oli raskaana tai käytti perhevapaata. Työntekijän täytyy näyttää, että lopettaminen/irtisanominen ei tapahtunut raskauden tai perhevapaan takia.
- Jos työntekijä on raskaus-, erityisraskaus-, vanhempain- tai hoitovapaalla, työnantaja saa irtisanoa/lopettaa työntekijän työsopimuksen vain, jos työnantajan toiminta loppuu kokonaan.

Employment Contracts Act 26.1.2001/55

- An employer may not terminate an employment contract due to an employee's pregnancy or on the grounds that the employee is using his or her right to family leave
- If an employer terminates the employment contract of an employee who is pregnant or using family leave, the termination is considered to have been due to the employee's pregnancy or the use of family leave, unless the employer can prove that it was due to another reason
- An employer may terminate the employment contract of an employee on pregnancy, special pregnancy, parental or childcare leave only if the employer's activities cease altogether

Laki lasten päivähoidosta 36/1973

Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239

- Lain mukaan kunnan täytyy järjestää tai valvoa tarpeeksi paljon lasten päivähoitoa.
- Perheen täytyy hakea päivähoitopaikkaa viimeistään neljä kuukautta ennen kuin lapsen täytyy päästä hoitoon.
- Jos perhe tarvitsee hoitopaikan nopeasti, heidän täytyy hakea hoitopaikkaa viimeistään kaksi viikkoa ennen kuin lapsen täytyy päästä hoitoon.

Act on Children's Daycare 36/1973

Decree on Children's Daycare

16.3.1973/239

- According to the law, child day care must be available organised or supervised by the municipality to the extent and with the forms of operation required by the need in the municipality
- You must apply for a day care place no later than four months before the need for care begins
- If the need for treatment begins suddenly (or is difficult to predict), a place of care must be applied for no later than two weeks before the child needs a place

Perusopetuslaki 21.8.1998/628

- Kunta voi järjestää ja hankkia tämän lain mukaista aamu- ja iltapäivätoimintaa
- Jos kunta järjestää tai hankkii aamu- ja iltapäivätoimintaa, toimintaa täytyy tarjota saman kunnan ensimmäisen ja toisen vuosiluokan oppilaille.
- Kunta voi järjestää aamu- ja iltapäivätoimintaa itse tai yhdessä muiden kuntien kanssa taikka hankkia palvelut muulta julkiselta tai yksityiseltä palvelujen tuottajalta

Basic Education Act 21.8.1998/628

- Municipalities may organise and procure morning and afternoon activities in accordance with this Act
- If a municipality organises or procures morning and afternoon activities, it must be offered to first- and second-year pupils in schools operating in the municipality
- Municipalities may organise morning and afternoon activities themselves or together with other municipalities or procure services from another public or private service provider

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

- Jos työ tai työolosuhteet voivat olla vaarallisia raskaana olevalle, äskettäin synnyttäneelle tai imettävälle työntekijälle, työnantajan täytyy huolehtia siitä, että vaara poistetaan.
- Jos vaaraa ei voida poistaa, työnantajan täytyy yrittää antaa työntekijälle sopivampia töitä siksi ajaksi, kun työ on työntekijälle vaarallisempaa kuin normaalisti.

Occupational Safety and Health Act

23.8.2002/738

- Where work or working conditions may present a particular risk to a pregnant worker, a worker who has recently given birth or a worker who is breastfeeding, the employer shall take the necessary preventive measures
- If the particular hazard cannot be eliminated, the employer shall endeavour to transfer the worker to suitable work for a period when the work or working conditions may pose a particular hazard

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

- Työntekijän täytyy saada vapaaksi nämä päivät raskauden, synnytyksen tai lapsen hoitamisen takia:
- **1) raskausrahapäivät (raskausvapaa)**
 - Raskausvapaa voi alkaa 30-14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa
 - Maksetaan 40 päivän ajalta (työnantaja maksaa palkan tai Kela maksaa raskausrahan)
- **2) vanhempainrahapäivät (vanhempainvapaa)**
 - Vanhempainvapaa voi alkaa sen jälkeen kun lapsi on syntynyt
 - Vanhempainrahaa maksetaan yhteensä 320 arkipäivältä
 - Jos lapsella on kaksi vanhempaa, kumpikin vanhempi saa vanhempainrahaa 160 arkipäivää.
 - Vanhempi voi antaa toiselle vanhemmalle omasta 160 arkipäivän vanhempainrahakiintiöstä enintään 63 arkipäivää.
 - Vanhempainvapaalla voi olla myös osittaisesti (osa-aikatyö)

Employment Contracts Act 26.1.2001/55

- Employees are entitled to leave from work due to pregnancy or childbirth or for the purpose of caring for a child, as referred to in the Health Insurance Act:
- **1) pregnancy allowance days (pregnancy leave)**
 - You can take pregnancy leave 30-14 working days before the expected date of birth
 - Paid for 40 days (employer pays wages or Kela pays pregnancy allowance)
- **2) parental allowance days (parental leave)**
 - You can take parental leave after the child is born
 - Parental allowance is paid for a total of 320 working days
 - If the child has two parents, each parent receives parental allowance for 160 working days.
 - A maximum of 63 working days of your parental allowance quota of 160 weekdays can be transferred to the other parent

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

- Hoitovapaa
 - Jos työntekijä haluaa, hänellä on oikeus saada hoitovapaata lapsen hoitamiseen siihen asti, että lapsi täyttää kolme vuotta.
 - Hoitovapaalla voi olla kumpi vaan vanhemmista (ei yhtä aikaa) ja sen voi pitää kahdessa osassa
- Osittainen hoitovapaa
 - Vanhempi voi yleensä olla osittaisella hoitovapaalla silloin, kun lapsi on ensimmäisellä ja toisella luokalla koulussa.
 - Osittainen hoitovapaa voi olla esimerkiksi sellainen, että työpäivä kestää vain 6 tuntia. Silloin pienen koululaisen hoito on helpompaa.

Employment Contracts Act 26.1.2001/55

- Childcare leave
 - Employees are entitled to childcare leave to care for their child until the child reaches the age of three
 - Childcare leave can be taken by either parent (not at the same time) and it can be taken in two parts
- Partial childcare leave
 - When certain conditions are met, a parent can be on partial childcare leave for the first and second years of school
 - In practice, this means, for example, a 6-hour working day

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

- Tilapäinen hoitovapaa
 - Jos lapsi tulee sairaaksi / sairastuu, työntekijä voi jäädä kotiin hoitamaan alle 10-vuotiasta lasta enintään 4 työpäiväksi kerrallaan.
 - Jos työnantaja pyytää, työntekijän täytyy kertoa työnantajalle luotettavasti, miksi hän tarvitsi tilapäistä hoitovapaata. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi lääkärintodistusta.
- Poissaolo pakottavista perhesyistä
 - Työntekijä saa olla vähän aikaa pois töistä, jos hänen perheensä tarvitsee apua esimerkiksi onnettomuuden tai yllättävän sairauden takia.

Employment Contracts Act 26.1.2001/55

- Temporary childcare leave
 - It is possible for an employee to stay and care for a child under the age of 10 who has suddenly fallen ill for a maximum of 4 working days at a time
 - At the employer's request, the employee must present a reliable account of the grounds for temporary child-care leave
- Absence for compelling family reasons
 - An employee is entitled to temporary absence from work if his immediate presence is necessary for an unforeseeable and compelling reason affecting his family due to illness or accident

Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta 20.12.1996/1128

- Tämä laki kertoo, millaisia taloudellisia eli rahallisia tukia lapsiperheet voivat saada, että he voivat viedä lapsen hoitoon ja käydä töissä.
- Tuet ovat kotihoidon tuki, yksityisen hoidon tuki, joustava hoitoraha ja osittainen hoitoraha. Kotihoidon tukeen ja yksityisen hoidon tukeen kuuluu hoitoraha ja tulosidonnainen hoitolisä.
- Vanhempi saa kotihoidon tukea, jos lapsi on alle 3-vuotias ja hänellä ei ole päivähoitopaikkaa.
- Vanhempi saa yksityisen hoidon tukea, jos lapsi on yksityisessä päivähoidossa.

Act on Child Home care Allowance and Private Care Allowance 20.12.1996/1128

- This Act provides for financial support to support the child's parents in arranging child care and reconciling work and family life
- The benefits paid under the Act are child home care allowance, private daycare allowance, flexible care allowance and partial care allowance. Homecare allowance and private care allowance include care allowance and income-related care supplement
- Home care allowance is paid to parents of children under 3 years of age when the child does not have a municipal daycare place
- Private daycare allowance is paid to a parent whose child does not have a daycare place organised by the municipality

Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta 20.12.1996/1128

- Alle kolmevuotiaan lapsen vanhemmalla on oikeus saada **joustavaa hoitorahaa**:
 - 1) 240 euroa kalenterikuukaudessa, jos hänen keskimääräinen viikoittainen työaikansa on enintään 22,5 tuntia tai enintään 60 prosenttia alan tavanomaisesta kokopäivätyön työajasta; tai
 - 2) 160 euroa kalenterikuukaudessa, jos hänen keskimääräinen viikoittainen työaikansa on enemmän kuin 22,5 tuntia mutta enintään 30 tuntia tai enintään 80 prosenttia alan tavanomaisesta kokopäivätyön työajasta.
- Vanhempi voi saada joustavaa hoitorahaa vaikka lapsella on päivähoitopaikka

Act on Child Home care Allowance and Private Care Allowance 20.12.1996/1128

- The parent of a child under the age of three is entitled to flexible care allowance:
 - 1) EUR 240 per calendar month if his average weekly working time does not exceed 22,5 hours or 60 % of normal full-time working time in the sector; or
 - 2) EUR 160 per calendar month if his average weekly working time is more than 22,5 hours but not more than 30 hours or more than 80 % of normal full-time working time in the sector.
- Flexible care allowance can be granted even if the child has a daycare place

Materiaalin lähteenä käytetty

- Kansaneläkelaitos (Kela) 2026. Henkilöasiakkaat. Saatavissa: <https://www.kela.fi/henkiloasiakkaat> .Viitattu: 19.1.2026
- Finlex 2026. Oikeudellisen aineiston julkinen palvelu. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi> . Viitattu 19.1.2026.
- InfoFinland 2026. Perheen ja työn yhteensovittaminen. Saatavissa: <https://infofinland.fi/fi/family/balancing-family-life-and-work> . Viitattu 19.1.2026.
- Osaamisen paikka 2026. Arki Suomessa. Saatavissa: <https://osaamisenpaikka.fi/maahanmuuttajille/arki-suomessa/> . Viitattu 19.1.2026.