



Kansallinen Kokoomus rp

## **HYVÄ TYÖELÄMÄ ON JOKAMIEHENOIKEUS**

*Kokoomuksen palkansaajavaltuuskunnan kannanotto, julkistettu 1.4.2011*

Kokoomuksen palkansaajavaltuuskunta uskoo siihen, että ihmiset haluavat tehdä töitä ja hankkia toimeentulonsa itse. Työ on muutakin kuin toimeentulon lähde. Parhaimmillaan työ tuottaa iloa ja ylpeyttä ja on merkittävä osa elämää.

Ei vain ihmisen oman elämän kannalta, vaan myös koko hyvinvointiyhteiskuntamme kannalta on tärkeää, että työtä on hyvä tehdä. Ikääntymisen ja julkisen talouden velkaantumisen myötä meidän on saatava jokainen työkäinen ja työkykyinen suomalainen työelämään mukaan. Työnteko on paras ja ainoa uskottava tapa turvata hyvinvointiyhteiskunta ja kehittää sitä vielä paremmaksi.

Työnteko on keskeinen hyvinvoinnin lähde, työ ehkäisee parhaiten köyhyyttä ja syrjäytymistä ja pitkä työura antaa palkkatulojen lisäksi myös hyvän työeläkkeen. Jotta työssä viihdyttäisiin nykyistä paremmin ja pidempään, on työelämää kehitettävä oikeudenmukaisemmaksi ja motivoivammaksi. Työn on oltava luonteva osa elämää jokaiselle työkäiselle. Kenenkään ei pidä joutua jättämään työelämää kokonaan sen vuoksi, että työn tekeminen on omassa elämäntilanteessa liian raskasta. Myös pienten lasten vanhempien on voitava sovittaa perheestä huolehtiminen ja työnteko nykyistä paremmin yhteen. Tämä vaatii työelämältä joustavuutta ihmisten erilaisten elämäntilanteiden mukaan.

Parempi työelämä on avain suomalaisten hyvinvoinnin turvaamiseen. Hyvän työelämän pitää olla jokamiehenoikeuteen verrattavissa oleva oikeus jokaiselle työntekijälle. Hyvä työelämä tarkoittaa motivoituneempia ja terveempiä työntekijöitä, uusien ideoiden ja toimintatapojen syntymistä ja sitä kautta myös menestyvämpiä yrityksiä ja tehokkaampaa julkista sektoria sekä parempia palveluita. On parannettava työn tekemisen tapoja työpaikoilla, mutta yhtä tärkeää on sovittaa työn ja muun elämän tarpeet yhteen.

Kokoomuksen palkansaajavaltuuskunta esittää näkemyksensä siitä, miten jokaiselle kuuluva hyvä työelämä toteutetaan. Toimenpideohjelman ensimmäisessä osassa listataan keinoja, miten hyvästä työelämästä saadaan jokaisen työntekijän oikeus. Ohjelman toinen osa keskittyy työn ja perheen yhteensovittamiseen.

### **I MISTÄ HYVÄ TYÖELÄMÄ KOOSTUU?**

Ihmiset haluavat tehdä työnsä hyvin. Se on mahdollista silloin, kun työilmapiiri on terve, jokainen kokee työnsä hallittavaksi ja mielekkääksi, omaan työhön voi vaikuttaa ja esimiehet sekä kollegat antavat palautetta ja ovat kannustavia. **Työelämään tarvitaan reilut pelisäännöt.**

#### **1. OSALLISTAVA JA ARVOSTAVA JOHTAMINEN**

Esimiestyöskentely on tutkimusten mukaan yksi tärkeimmistä vaikuttajista siihen, miten töissä viihdytään. Hyvä johtaminen näkyy suoraan työyhteisön hyvinvoinnissa sekä

yrittäjien tai organisaation tuloksessa ja tuottavuudessa. **Työpaikoilla on tunnustettava hyvän esimiestyön tärkeys. Esimiehillä on oltava riittävästi voimavaroja, aikaa ja koulutusta suoriutua esimiestyöstään. Työpaikoilla on otettava käyttöön osallistavia johtamismalleja.**

## 2. KESKUSTELEVA TYÖYHTEISÖ

Työpaikkojen ongelmia ja ristiriitoja ei pidä hyssyttellä tai peitellä. **Esimiestasolla on vastuu puuttua ongelmiin ja ratkaista ne.** Jokainen työntekijä on osallinen työpaikan ilmapiirin luomisessa. Esimiehiltä ja kollegoilta saatu palaute ja kannustus ovat keskeinen osa työmotivaatiota. **Keskustelevassa työyhteisössä työntekijät ja työnantajat etsivät yhdessä keinoja työn organisoimiseksi sekä työssä jaksamisen ja työn mielekkyyden säilyttämiseksi.**

## 3. TERVEYTTÄ EDISTÄVÄ TYÖYMPÄRISTÖ

Työn tekemisen ei pidä heikentää tai vaarantaa terveyttä. Tehdyn työuran jälkeen ihmisen on pystyttävä jäämään eläkkeelle hyvissä voimissa. Terveysteen kuuluvat sekä fyysinen että psyykinen terveys. **On välttämätöntä minimoida työtapaturmat ja työntekijöitä uhkaavat fyysiset ja psyykkiset riskitekijät tunnistamalla säännöllisesti kaikki työn aiheuttamat riskit terveydelle.** Sama koskee väkivallan uhkaa työpaikoilla.

**Työterveyshuolto on tarjottava kaikissa työsuhteissa, myös pätkä- ja vuokratyösuhteissa.** Työterveyshuollon kehittämisen lähtökohtana on oltava kattavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen. Työterveyshuollon kustannusten korvausjärjestelmä pitää säilyttää. Työterveyshuoltoa on hyvä kehittää ja uudistaa ns. Ahtelan työryhmän ehdotuksia työstäneiden STM-työryhmien ehdotusten pohjalta.

## 4. TYÖKYVYTTÖMYYDEN ENNALTAEHKÄISY JA TYÖKYVYN YLLÄPITO

Työkyvyttömyys on merkittävin työuraa lyhentävä tekijä. **Siksi työterveyshuollon on panostettava työkyvyttömyyden ehkäisemiseen ja jäljellä olevan työkyvyn hyödyntämiseen.** Omaehtoinen terveyden edistäminen on hyvän työelämän, työnteon ja pitkän työuran edellytyksiä, mutta yhtä tärkeää on kehittää työterveyshuoltoa, kuntoutusta ja koko työelämää terveyttä sekä työkykyä edistävään suuntaan. **Erityistä huomiota on kiinnitettävä mielenterveysongelmien ehkäisyyn ja hoidon tehostamiseen.** Ahtelan työryhmän esitys pitkään sairauslomalla olleen tilanteen selvittämisestä on toteutettava.

## 5. OSAAMISEN UUDISTAMINEN JA ELINIKÄINEN OPPIMINEN

Työelämä ja maailma ympärillämme muuttuvat nopeasti ja yhä useammat alat ovat Suomessakin rakennemuutoksessa. Työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen ja systemaattinen kehittäminen ovat koko työpaikan etu sekä tapa sitouttaa ja motivoida henkilökuntaa. Kouluttautuminen tuo työntekijälle turvaa työmarkkinoiden murroksessa. **Kaikille työntekijöille on taattava mahdollisuudet kehittää ammattitaitoaan läpi työuran elinikäisen oppimisen hengessä. Henkilökohtaisten koulutustilien mahdollisuudet on selvitettävä heti ensi vaalikauden alussa.**

## 6. NOLLATOLERANSSI IKÄSYRJINTÄÄN JA KIUSAAMISEEN

Työpaikkakiusaamista ja ikäsyrajintää ei voi hyväksyä. Esimiesten mutta myös koko työyhteisön tehtävä on puuttua syrjintään ja kitkeä se pois. Pitkäaikaisten työntekijöiden ammattitaito ja hiljainen tieto ovat pääomaa, jota ei voi markkinoilta ostaa. **Työpaikoilla tarvitaan ikä- ja suvaitsevaisuusohjelmia.**

## 7. SAMAPALKKAISUUSOHJELMAN JATKAMINEN

Tasa-arvoisen työelämän pitäisi olla 2000-luvulla itsestäänselvyys. Sitä se ei kuitenkaan ole. **Samapalkkaisuusohjelmaa on jatkettava määrätietoisesti ja uusia keinoja samapalkkaisuuden saavuttamiseksi on etsittävä kolmikantaisesti.** Työn vaativuuden arviointijärjestelmien tulee olla läpinäkyviä ja avoimia sekä sukupuolineutraaleja. Perhevapaalta palaavalla on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. **On selvitettävä keinoja, millä turvataan nykyistä paremmin perhevapaalta palaavan työuran jatkuminen.** Uralla eteneminen ei voi olla sidoksissa sukupuoleen, vaan osaamiseen.

#### 8. MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN

Suomi tarvitsee myös ulkomaista työvoimaa. Työpaikoilla ja erityisesti johtamisessa on otettava nykyistä paremmin huomioon monikulttuurisuuden vaatimukset. **Suomessa olevien maahanmuuttajien ammattitaito ja osaaminen pitää hyödyntää nykyistä paremmin mm. kehittämällä näyttökoejärjestelmää ja täydennyskoulutusta.**

Työ on parasta kotoutumista myös humanitäärisistä syistä Suomeen tulleille. Maahanmuuttajien hakeutumista työelämään tulee tukea ja edistää kaikin mahdollisin keinoin. Puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito ei voi estää työllistymistä kokonaan. **Vaikeassa työmarkkina-asemassa oleville maahanmuuttajille tärkeitä välityömarkkinoita on vahvistettava.** Esimerkiksi sosiaalinen yrityys voi toimia tehokkaana väylänä avoimille työmarkkinoille.

#### 9. OSATYÖKYKYISYYDEN ARVOSTAMINEN

Osittaisen sairauspäivärahan, osittaisen kuntoutustuen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen käyttöä on edistettävä. **Siksi työtä ja työaikoja tulee järjestää vastaamaan nykyistä paremmin työntekijän jäljellä olevaa työkykyä ja kuntoutumista.** Näin parannetaan mahdollisuuksia tehdä työtä jäljellä olevalla työkyvyllä. **Vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllistämistä edistetään laajentamalla työpankkikokeilua vähitellen valtakunnalliseksi.** Näin saadaan luotua toimintatapa, jossa yrittäjä voi tarjota työttömälle työtä pienellä riskillä, ja työpankin kautta taataan työttömän toimeentulo. **Vammaisten työllisyyden edistämiseksi on toteutettava pysyvä palkkatuki.**

#### 10. TASAVERTAINEN PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallinen sopiminen on mahdollisuus löytää työntekijän ja työnantajan yhdessä sopimalla tavalla molemmille osapuolille sopiva ratkaisu. Esimerkiksi työpaikoilla sovittavat työaikajoustot voivat edistää merkittävästi työuralla pidempään jaksamista. Joustoilla on parhaimmillaan myönteinen vaikutus työhyvinvointiin ja tuottavuuteen sekä työntekijöiden elämänlaatuun ja hyvään arkeen. Paikallinen sopiminen edellyttää sitä, että kaikilla henkilöstöryhmillä on tasavertaiset neuvotteluasemat. **Siksi työntekijöiden neuvotteluedellytyksiä paikallistasolla on kehitettävä ja henkilöstön edustajien asemaa neuvotteluissa vahvistettava.**

#### 11. PERUSTEETTOMIEN PÄTKÄ- JA SILPPUTÖIDEN KITKEMINEN

Perusteettomista pätkä- ja silpputyösuhteista on päästävä eroon. Ne heikentävät ihmisten mahdollisuuksia suunnitella omaa elämäänsä ja rapauttavat työelämässä tarvittavaa luottamusta. **Julkisen sektorin on toimittava tässä esimerkkinä ja vähennettävä määräaikaista työsuhteita sijaispankkijärjestelmien avulla.**

#### 12. KUNNOLLISET PELISÄÄNNÖT EPÄTYYPILLISISSÄ TYÖSUHTEISSA

Osa-aikatyö, luovilla aloilla freelancer-pohjalta toimiminen sekä useiden töiden tekeminen limittäin on oltava mahdollista joustavasti. **Pelissäntöjä on selkeytettävä niin työsuhteiden kuin verotuksen ja työttömyysturvankin osalta siten, ettei turha byrokratia vie työmotivaatiota.**

### 13. ASIANMUKAISET LOMAT JA VAPAAT

Työstä pitää saada korvaus, myös ylitöistä. Toimiva työaikaseuranta on edellytys työajan joustoille. Myös pätkätyötä tekevillä on oltava aito mahdollisuus pitää lomaa suunnitellusti. Kuitenkin nykyiset työttömyysturvasäännökset vaikeuttavat pätkätyöntekijöiden loman pitämistä. **Epättyypillisissä työsuhteissa työskentelevien oikeus lomaan on taattava järjestelmällä, jonka myötä jokaisella on mahdollisuus levätä työsuhteen muodosta riippumatta.**

### 14. SUOMESSA SUOMALAISILLA TYÖEHDILLA

Harmaa talous on hyvinvointiyhteiskunnan vitsaus, joka varastaa meiltä kaikilta. Harmaalla alueella operoivat yrittäjät vievät leivän rehellisen yrittäjän suusta. Yritys, joka jättää verot maksamatta, kohtelee usein myös työntekijöitään väärin. **Suomessa töitä on tehtävä suomalaisilla työehdoilla, suomalaisilla palkoilla ja kaikki viranomaisvelvoitteet suorittaen.**

### 15. TYÖLLISYYSSOPIMUS NEUVOTELTAVA

Kokoomuksen palkansaajavaltuuskunta kannattaa puheenjohtaja Kataisen ehdotusta laajasta työllisyys sopimuksesta, jossa sovittaisiin Suomen kilpailukykyä ylläpitävistä toimista. Valtion pitää tulla mukaan sopimukseen omilla toimillaan. **Samassa yhteydessä on sitouduttava hyvän ja perheystävällisen sekä tasa-arvoisen työelämän rakentamisen pelisääntöihin.**

### 16. TYÖN PITÄÄ AINA KANNATTAA

Työn pitää olla aina kannattavaa suhteessa toimettomuuteen. Työn verotusta on edelleen maltillisesti kevennettävä, jotta työstä jää palkansaajalle kohtuullinen korvaus. Veronkevennyksiä on suunnattava pieni- ja keskituloisille. Näin osaltaan varmistetaan, että työtä kannattaa ottaa vastaan, ja parannetaan ostovoimaa, mikä luo uutta työtä. Työn vastaanottamisen tulee aina olla kannattavampaa kuin etuuksien varassa elämisen. **Pienten työtulojen ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen pitää olla joustavaa ja työhön kannustavaa.** Myös eläkeikäisten työmotivaatiota voidaan lisätä sovittamalla paremmin yhteen pienet työtulot ja eläketulot.

## II PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖELÄMÄ ON JOKAVANHEMMANOIKEUS

Suomalaisten hyvinvoinnin kannalta on välttämätöntä, että kaikki voimavarat - niin naiset kuin miehet työelämässä ja äidit ja isät vanhemmuudessa - ovat käytössä parhaalla mahdollisella tavalla.

Perhe-elämä ja työ eivät voi olla toisiaan pois sulkevia asioita – suurin osa vanhemmista käy töissä. Lapsilla on oikeus vanhempiensa aikaan ja molemmilla vanhemmilla on oikeus aikaan perheensä kanssa. Suomi tarvitsee työtä ja työntekijöitä, mutta myös lapsia ja heidän kanssaan aikaa viettäviä vanhempia. Siksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen pitää olla mahdollista jokaiselle vanhemmalle. Työnteosta ja arjesta on tehtävä parempaa.

### 17. PERHEEN JA PALKITSEVAN TYÖURAN VOI SOVITTA YHTEEN

Perheen ja työn yhdistämisen on oltava mahdollista niin työntekijän itsensä kuin koko yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta. **Työpaikoilla on otettava käyttöön tasa-arvoinen johtamiskulttuuri, johon kuuluu kannustava ja tasavertainen suhtautuminen sekä miesten että naisten työuriin ja isien ja äitien perhevapaisiin.** Myös asennemuutosta tarvitaan sen takaamisessa, ettei perhevapaista ole haittaa urakehitykselle.

### 18. PERHEASIOISTA PITÄÄ PUHUA MYÖS TYÖPAIKALLA

Työpaikoilla on tehtävissä paljon hyvää ilman lainsäädännön muutoksia ja ylimääräistä byrokratiaa. Se vaatii luottamusta ja molemminpuolista joustoa työntäjän ja työntekijän välillä. **Perheasioista on voitava puhua työpaikoilla, koska monet päätökset työn ja perheen yhteensovittamisesta voidaan tehdä vain työpaikkakohtaisesti.**

#### **19. JOUSTAVUUS TYÖNANTAJAN KILPAILUVALTIKSI**

Työntekijöiden tarpeista lähtevät joustot ovat työntäjien kilpailuvaltteja. **Työaikaa voidaan sovittaa ja työn tekemisen tapoja ratkaista yksilöllisesti esimerkiksi työaikapankeilla, liukumilla sekä etätyötä ja osa-aikaista työtä tekemällä.** Näissä keinoissa oleva potentiaali on saatava käyttöön. Joustot lisäävät työhyvinvointia, tuottavuutta, elämänlaatua ja perheiden arjen sujuvuutta.

Henkilöstöjohtamisen ja organisaatiokulttuurin muuttaminen perheystävälliseksi vaatii työntäjiltä hyviä esimiestaitoja mutta myös henkilöstöltä hyviä alaistaitoja. Ei ole mahdotonta esimerkiksi aikatauluttaa palaverit siten, että lastenhakuvuorossa oleva ehtii siihen bussiin, joka vie päiväkotiin ennen sen sulkeutumista. Ennalta sopimattomat ylityöt on kitkettävä.

Joustot eivät tietenkään ole tarpeen vain pienten lasten vanhemmille, vaan niiden pitää olla jokaisen työntekijän mahdollisuus.

#### **20. VUOSI VAUVALLE – ISÄT JOUSTAVASTI VANHEMPAINVAPAILLE**

Isät on nähtävä tasavertaisina vanhempina. Päätökset lasten hoidosta tehdään perheissä, mutta yhteiskunnan keinoin pitää kannustaa isää ottamaan vahva rooli lasten hoidossa ja kasvatuksessa. Isien aseman ja naisten työmarkkina-aseman vahvistaminen, tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen ja lapsen oikeus molempiin vanhempiin puoltavat isien roolin korostumista nykyistä enemmän.

**Isien vanhemmuutta on tuettava uudistamalla isyysvapaa ja isäkuukausi uudeksi pidemmäksi ja joustavammaksi isyysrahajaksoksi.** Jakso pitäisi käyttää, ennen kuin lapsi täyttää 18 kuukautta. Jakso olisi pituudeltaan yhteensä yksitoista viikkoa, jos isä käyttää vähintään kaksi viikkoa vanhempainrahakautta. Ellei isä käytä vanhempainrahakautta, isyysrahajakson pituus olisi kolme viikkoa, kuten tälläkin hetkellä. Nykyinen ns. isäkuukausi on pituudeltaan kuusi viikkoa ja isyysrahakausi kolme viikkoa. Kokoomuksen palkansaajavaltuuskunnan malli siis tekisi isän vapaasta joustavamman ja pidentäisi sitä kahdella viikolla.

Isä voisi edelleen käyttää kolme viikkoa isyysrahajaksosta samanaikaisesti äidin vapaiden kanssa. Tämän kolme viikkoa voisi uudessa mallissa käyttää kuitenkin joustavasti myös pidentämään isän omaa vapaata vanhempainrahakauden jälkeen. Jos isä käyttäisi isyysrahakaudet suoraan vanhempainrahakauden jälkeen, eikä vapaita äidin kanssa päällekkäin, vauva olisi jo lähes vuoden ikäinen kun vanhempainvapaat päättyvät.

Vanhempainvapaan pidentäminen on perusteltua lapsen kehityksen ja varhaisen vuorovaikutussuhteen syntymisen kannalta. **Tavoitteena on oltava vuosi vauvalle.** Vanhempainvapaiden kehittämisessä on otettava huomioon erilaiset perheet.

#### **21. VANHEMPAINVAKUUTUS VANHEMMUUDEN KUSTANNUKSIA TASAAMAAN**

Perhevapaakustannukset ovat monien lainsäädäntömuutosten jälkeenkin ongelma etenkin naisvaltaisille pienille ja keskisuurille yrityksille ja siten nuorille naisille. Useissa työehtosopimuksissa on säädetty työntäjän velvollisuus maksaa täyttä palkkaa äidille

äitiysrahakauden ensimmäisen kolmen kuukauden ajan. Niin kauan kuin työnantaja ei saa tästä täyttä korvausta, naisen palkanneen työnantajan asema on heikompi suhteessa miehen palkanneeseen. Naisvaltaisten alojen kustannuksia lisäävät paitsi äitien pidemmät vanhempainvapaat, myös epäsuorat kustannukset, kuten sijaisten rekrytointi sekä sairaan lapsen hoito.

Perhevapaakustannusten tasaamista on jatkettava kannustamalla isiä käyttämään oikeuttaan perhevapaisiin pidentämällä isän omia vapaita, tekemällä isien perhevapaista yleisesti hyväksytyjä työpaikoilla sekä purkamalla työelämän segregatiota. Tärkeää on myös se, että valtio osallistuu perhevapaakustannusten korvaamiseen.

Tällä hetkellä vanhempainetuudet maksetaan sairausvakuutuksen kautta. Vanhemmuus ei kuitenkaan ole sairaus ja vanhempainetuudet myös määräytyvät eri tavalla kuin sairauspäivärahat. **Vanhempainetuuksista tulee muodostaa itsenäinen vanhempainvakuutus, eli vanhempainetuudet on irrotettava lakisääteisestä sairausvakuutuksesta.**

Kaikki työnantajat, työntekijät ja yrittäjät osallistuvat edelleen vanhemmuudesta aiheutuvien kustannusten kattamiseen. Vähimmäisetuudet kustannetaan valtion rahoituksella. Itsenäinen vanhempainvakuutus parantaa korvausjärjestelmän läpinäkyvyyttä: sen myötä tulisi selkeästi esiin se, millaisia kustannuksia vanhempainetuuksista työnantajalle ja palkansaajalle tulee. Vanhempainvakuutus myös mahdollistaa vanhempainetuuksien itsenäisen kehittämisen, kuten rahoitusosuuksien muutokset.

## 22. PÄIVÄHOITO VASTAAMAAN PERHEIDEN TARPEITA

Monipuolinen, laadukas ja joustava päivähoito antaa perheille valinnanvapautta.

Työelämän muuttuessa myös päivähoitojärjestelmän on kehityttävä. Kuntien järjestämä, perheen tilanteeseen soveltuva päivähoito on tärkeä investointi hyvään työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Päivähoitoon tarvitaan kokopäivähoidon rinnalle erilaisia vaihtoehtoja, kuten osapäivähoitoa, avoimia päiväkoteja, kerhoja ja vuorohoitoa. **Päivähoitolaki on uudistettava ensi vaalikaudella varhaiskasvatuslaiksi.**

## 23. JOUSTAVUUTTA PÄIVÄHOIDON ASIAKASMAKSUIHIN

Päivähoidon asiakasmaksuja on kehitettävä erilaisten perheiden erilaiset tilanteet huomioon ottavaan suuntaan. Nykyisin päivähoitomaksuja ei pääsääntöisesti porrasteta käytetyn ajan mukaan kuin yhdellä rajauksella, vaikka se lain puitteissa olisi mahdollista. Osapäivähoidossa ovat alle viisi tuntia päivässä hoidossa olevat lapset, kaikki muut ovat kokopäivähoidossa.

Päivähoitomaksujen on jatkossa perustuttava aiempaa selkeämmin käytettyyn hoitoaikaan. **Mallilla kannustetaan lyhentämään pienten lasten hoitopäiviä silloin, kun se perheen tilanteessa on mahdollista.** Malli huomioi paremmin myös osa-aikatyötä tekevien tarpeet. **Maksun porrastuksella ei nosteta kokopäivähoidon kustannuksia.**

Perheiden kannattaisi uuden mallin myötä myös taloudellisesti suunnitella päivähoitonsa siten, ettei kokopäivähoitoa oteta, mikäli sitä ei tarvita. Tämä säästäisi resursseja päivähoidon laadun parantamiseen ja vielä joustavampien hoitovaihtoehtojen luomiseen esimerkiksi vuorotyötä tekeville. **Uusissa malleissa on kiinnitettävä erityistä huomiota yksinhuoltajien tilanteeseen.**

## 24. OSITTAINEN HOITORAHA AIDOKSI VAIHTOEHDOKSI

Osittainen hoitoraha tulee ulottaa kattamaan alle 4-vuotiaat lapset. Tällä hetkellä raja on kolme vuotta. **Osittaisen hoitorahan määrää on korotettava 90 eurosta 120 euroon kuukaudessa.** Tämä parantaa mahdollisuutta lyhentää työaikaa lapsen ollessa aivan pieni. Osittaiseen hoitorahaan on oikeutettu, kun tekee keskimäärin enintään 30-tuntista työviikkoa. Lisäksi aiemmin esitetyllä päivähoitomaksu-uudistuksella tuettaisiin myös osittaista hoitorahaa saavia, koska hoidon tarpeen vähentyessä myös päivähoitomaksut laskisivat.

## **25. KOROTUS YKSITYISEN HOIDON TUKEEN**

**Pienten lasten yksityisen hoidon tukea tulee nostaa 160 eurosta 200 euroon kuukaudessa.** Muutoksella parannetaan mahdollisuutta järjestää hoito nykyistä joustavammin ja perheen tarpeet huomioiden. Joku tarvitsee hoitoapua kotiin, jollekin taas yksityinen päiväkotitarjoaja juuri sen oikeanlaisen hoitopaikan. Yksityisen hoidon tuen ja osittaisen hoitorahan korotus lisäävät vaihtoehtoja päivähoidon järjestämiseen.

## **26. JOKAISELLE EKA- JA TOKALUOKKALAISELLE TURVALLINEN ILTAPÄIVÄ**

Jokaiselle eka- ja tokaluokkalaiselle on taattava turvallinen iltapäivä. Pienten koululaisten yksinäiset iltapäivät ovat riski lapsen suotuisalle kehitykselle ja suuri huolenaihe vanhemmille. Pienille koululaisille on lisättävä aamu- ja iltapäivätoimintaa. **Jokaisen 1.-2.-luokkalaisten tulisi tarvittaessa saada aamu- ja iltapäivähoitopaikka. Kuntien valtionosuuksia on lisättävä kannusteeksi järjestää riittävä iltapäivähoito.**

Lisäksi osittaisen hoitorahan korotus koskisi myös 1.-2. luokkalaisten vanhempia, eli pienten koululaisten vanhempia tuettaisiin lyhentämään työpäivää, jos perhe näin haluaa.

## **LOPPUSANAT**

Se, miten onnistumme hyvän työelämän rakentamisessa ja jatkuvassa kehittämisessä, on suomalaisen hyvinvoinnin turvaamisen kannalta ratkaiseva kysymys. Kokoomuksen palkansaajavaltuuskunta haastaa kokoomuslaiset ja kaikki suomalaiset – niin työnantajat, työntekijät kuin yrittäjätkin – mukaan hyvän työelämän talkoisiin. Tehdään yhdessä hyvää ja perheystävällisistä työelämästä jokamiehen oikeus. Se on Suomen ja suomalaisten etu.