

## Vastaus valtuustoaloitteeseen: Imetyksen ja maidon pumppaamisen salliminen työajalla Siun soten työntekijöille

Valtuutettu Jasmin Pyöriäinen ensimmäisenä allekirjoittajana on tehnyt valtuustoaloitteen aiheesta imetyksen ja maidon pumppaamisen salliminen työajalla Siun soten työntekijöille. Valtuustoaloitteessa tuodaan esille huoli siitä, että perhevapaalta työhön palaaminen on omiaan aiheuttamaan imetyksen mahdollisen loppumisen lapsen kasvun varhaisessa vaiheessa. Toisaalta myös perhevapailta töihin palaamista saatetaan lykätä imetyksen jatkamisen turvaamiseksi. Valtuustoaloitteessa edellytetään, että työnantajan on tuettava imetyksen jatkumista riittävästi ja edistettävä perhemyönteisen työnantajamielikuvan välittymistä vahvistamalla imetysmyönteistä kulttuuria. Tämän saavuttamiseksi valtuustoaloitteessa esitetään, että hyvinvointialue selvittää mahdollisuutta tarjota työntekijöilleen pidemmän palkallisen tauon imettämislle tai maidon pumppaamiselle, tarvittaessa ja yksilöllisen tarpeen mukaisesti.

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue haluaa työnantajana edistää perhemyönteisyyttä ja tukea perhevapaiden tasaisempaa jakamista perheissä siten kuin perheet katsovat niiden jakamisen omaan tilanteeseensa tarkoituksenmukaisimmaksi. Organisaatiossamme tuetaan tätä erilaisilla työn ja yksityiselämän yhteensovittamista helpottavilla toimintatavoilla, joissa yhtenä keinona on imetystaukojen antaminen, jotta imetyksen jatkuminen voidaan paremmin mahdollistaa työhön paluun jälkeen. Maidon pumppaaminen rinnastetaan tässä asiayhteydessä imetykseen.

Hyvinvointialueella on huomioitu Hyvinvointialueen yleiseen työ- ja virkaehtosopimukseen (HYVTES) sopimuskaudelle 2025–2028 uutena sovittu virka- ja työehtosopimuksen määräys (V luku 7 a §), jonka nojalla työnantajan tulee antaa alle 1-vuotiasta lasta imettävälle työntekijälle/viranhaltijalle enintään 15 minuutin pituinen imetystauko työpäivän aikana, mikäli imetystauon antaminen on mahdollista työntekijän/viranhaltijan työn luonne huomioiden. Imetystauko annetaan palkallisena ja se on työaikaan luettavaa aikaa. Edellytyksenä imetystauon antamiselle on, että työntekijän työvuoron pituus on vähintään kuusi tuntia. Edelleen työ- ja virkaehtosopimus antaa mahdollisuuden pitää imetystauko joko yhtenä tai useampana taukona työpäivän aikana. Mahdollisuuksien mukaan imetystauko on sijoitettava muun tauon yhteyteen, mikä käytännössä mahdollistaa varsinaista imetystaukoa pidemmän tuokion viettämisen yhdessä vauvan kanssa.

Työajan osoittaminen muille toiminnoille kuin varsinaisen työn suorittamiseen sisältyviin toimintoihin on luonnollisesti myös kustannus-, resurssi- ja työn organisointiin liittyvä kysymys. Tosin siihenkin nähden, että organisaatiomme on henkilöstömäärältään suuri, imetystauon pidentäminen työ- ja virkaehtosopimuksessa sovitusta 15 minuutista ei kuitenkaan vaikuttaisi näyttäytyvän kustannuksia merkittävästi kasvattavana henkilöstöpoliittisena ratkaisuna. Arviomme mukaan 15 minuutin pituisen imetystauon kustannus, vuoden 2024 henkilöstörakenteella ja perhevapaita pitäneiden määrällä laskettuna, on noin 7300 euroa/kalenterivuosi.

On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että kysymyksessä on varsin tuore työ- ja virkaehtosopimuksen sopimusmääräys, joka on tullut voimaan 1.5.2025 lukien. Samalla kirjaus on myös ensimmäinen laatuaan suomalaisissa työehtosopimuksissa ylipäättänsä. Nyt kun sopimusmääräystä on sovellettu hieman yli puolen vuoden ajan, työnantajalle on kertynyt vasta kovin vähän kokemusta imetystauon käytännön soveltamisesta tai

siihen liittyvistä kehitystarpeista. Toisaalta kehitystarpeiden ilmaantumattomuutta voitaneen pitää myös viitteenä siitä, että imetystauko on pystytty antamaan riittävällä tavalla sitä käyttävälle osalle henkilöstöstä voimassa olevan työ- ja virkaehtosopimusmääräyksen nojalla. Imetystauon antamista ei ole organisaatiossa erikseen ohjeistettu, eikä sen toteutumista varten ole toteutettu seuranta-työaikajärjestelmään, vaan imetystauon antamisen käytännönjärjestelyt työyksiköissä pohjautuvat työ- ja virkaehtosopimuksessa kirjattuun määräykseen, mikä mahdollistaa järjestelyn toteuttamisen kunkin yksittäisen työntekijän/viranhaltijan yksilöllisiin tarpeisiin, toiveisiin ja työn luonteen suomiin mahdollisuuksiin perustuvalla tavalla.

Suunnitelmanamme on, että kunnioitamme valtakunnallisissa sopimusneuvotteluissa saavutettua neuvottelutulosta ja noudatamme imetystauon järjestämisessä työ- ja virkaehtosopimukseen kirjattua määräystä sellaisenaan ainakin vielä vuoden 2026 ajan. Tällä aikaa työnantajalle ja työntekijöille/viranhaltijoille kertyy kokemusta sopimusmääräyksen noudattamisesta neuvotteluratkaisun mukaisena ja mahdolliset kehitystarpeet imetystaukoon liittyvien järjestelyiden muuttamiselle pääsevät nousemaan esille. Mikäli voimassa oleva työ- ja virkaehtosopimuksen määräys imetykseen tai maidon pumppaamiseen käytettäväksi annettavan ajan osalta osoittautuu riittämättömäksi, tai muiden asiaan liittyvien järjestelyjen osalta osoittautuu toimimattomaksi, mahdollistaa seuranta-ajalla kertyvä kokemus paremmin erilaisten toteuttamisvaihtoehtojen esille nostamisen, jotta imetyksen jatkuminen työhön paluun jälkeen voidaan entistä paremmin turvata.