

From: Hiljanen Kirsi (STM)
Sent: torstai 29. huhtikuuta 2021 13.52
To: STM Kirjaamo
Subject: Teknologiateollisuus ry lausunto
Attachments: Teknologiateollisuus ry.pdf

Hei,

liitteenä Teknologiateollisuus ry lausunto vietäväksi VAHVAAan.

Viite: STM065:00/2019 (hanke/työryhmä), STM/2536/2019, VN/9732/2019 ja STM020:00/2020, VN/839/2020 (HE - HE lukitussa HE-luettelossa).

Yt. Kirsi Hiljanen
SVO/ETU

Asia: VN/9732/2019

STM065:00/2019 Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

Yleiset kommentit uudistuksesta ja esitysluonnokseen sisältyvistä ehdotuksista

- **yleiset huomiot ehdotetuista vanhempainpäiväraahajärjestelmän muutoksista**

Lakiehdotuksen mukaisen uudistuksen keskeisenä tavoitteena on lisätä vanhempainvapaiden ja hoitovastuun jakautumista nykyistä tasaisemmin molempien vanhempien kesken. Teknologiateollisuus ry:n näkemyksen mukaan lausuntokierroksella oleva luonnos hallituksen esitykseksi ei täytä uudistukselle asetettuja tasa-arvotavoitteita, sillä on todennäköistä, että jatkossa isät siirtävät omia vanhempainvapaapäiviään äidille. Nykyisessäkin järjestelmässä vanhempainvapaata käyttävät lähes yksinomaan äidit.

- **kommentit raskaus- ja erityisraskausrahaa koskevista ehdotuksista ja perusteluista**

-

- **kommentit vanhempainrahaa koskevista ehdotuksista ja perusteluista**

-

- **kommentit muita sairausvakuutuslakiin ehdotettuja muutoksia koskien**

-

Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin**

Tasa-arvoa ja työllisyyttä edistävä perhevapaauudistus olisi edellyttänyt myös muutoksia kotihoidontukeen. Koska kotihoidontukea ei tässä yhteydessä uudisteta, uudistukselle asetetun hoivavastuun tasaisemman jakautumisen tavoitteen saavuttaminen on epätodennäköistä. Yli 90 % kotihoidontuen saajista on naisia.

Muita etuuslakeja koskevat muutosehdotukset

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista muihin etuuslakeihin**

-

Laki varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuja koskevan lain muuttamisesta

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista varhaiskasvatuslakiin ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annettuun lakiin**

-

Laki työsopimuslain ja laki merimiesten työsopimuslain muuttamisesta

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista työsopimuslakiin ja laki merimiesten työsopimuslakiin**

Raskausvapaa:

Työntekijän raskausvapaan tulee alkaa viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Raskausvapaan alkamisajankohdan myöhentäminen 30 päivästä tulee olla mahdollista ehdotuksen mukaisesti vain työntekijän ja työnantajan välillä sopimalla. Sopimismahdollisuus sinänsä on kannatettava asia. Mikäli työntekijä voisi yksipuolisesti ilmoittaa raskausvapaan myöhentämisestä, tämä todennäköisesti lisäisi työnantajille koituvia sairausajan palkkakustannuksia.

Vanhempainvapaajaksojen määrä:

Ehdotuksen mukaan molemmilla vanhemmilla olisi oikeus jakaa vanhempainvapaa neljään jaksoon. Jo nykyään erityisesti isät hyödyntävät mahdollisuutta jaksottaa korvamerkittyä isyysvapaata, ja on oletettavaa, että jatkossakin erityisesti isät hyödyntävät mahdollisuutta vanhempainvapaan jaksottamiseen.

Työnantajille aiheutuu jaksottamisesta hallinnollista taakkaa ja taloudellisia kustannuksia mm. sijaisen rekrytoinnista, perehdyttämisestä, työtehtävien uudelleen järjestelystä ja perhevapaalla olevan työntekijän tehtävien teettämisestä lisä- tai ylityönä. Työnantajan täytyy kussakin poissaolotapauksessa arvioida, millaisiin sijaisjärjestelyihin tai muihin työjärjestelyihin on ryhdyttävä. Miesvaltaisilla teollisuuden toimialoilla vanhempainvapaajaksojen määrän lisääntyminen tulee vaikeuttamaan työjärjestelyjä etenkin vuorotyössä sekä työtehtävissä, joissa vallitsee osajapula. Osaavan sijaisen hankkiminen on vaikeaa erityisesti lyhytkestoisissa perhevapaissa.

Vanhempainvapaajaksojen kumuloitumisen rajoittaminen:

Ehdotuksen mukaan työsopimuslaissa rajoitetaan kalenterivuoden aikana käytettävissä olevien vanhempainvapaajaksojen määrää sellaisissa tilanteissa, joissa vanhemmalla on käytettävissään useaan lapseen perustuvia vanhempainrahapäiviä. Vanhempainvapaan jaksojen kumuloitumisen rajoittaminen on ehdotuksessa mainituilla syillä perusteltua ja tarpeellista. Ehdotettu kumuloitumisen rajoitus (4 jaksoa / vanhempi / kalenterivuosi) ei kuitenkaan ole riittävä, vaan kumuloitumista tulisi rajoittaa tiukemmin.

Mahdollisuus pitää vanhempainvapaa nykyistä useammassa jaksossa lisää työnantajakustannuksia (rekrytointi, perehdyttäminen ja muut tehtäväjärjestelyt) sekä hallinnollista taakkaa ja vaikeuttaa töiden järjestelyjä. Kumuloitumisen tiukempi rajoittaminen on tarpeellista siitäkin syystä, että yritysten ja työnantajien tilanteet vaihtelevat suuresti. Uusi vanhempainvapaajärjestelmä tulee kaikkia työnantajia velvoittavaksi, riippumatta yrityksen koosta tai siitä, millaista toimintaa työnantaja harjoittaa ja millaiset henkilöstöresurssit työnantajalla on käytettävissään poissaolotilanteiden varalle.

Erytyisesti isien vanhempainvapaan pitämistä lyhyissä jaksoissa on omiaan lisäämään se, että eri lasten perusteella vanhempien yhtä aikaa pitämän vanhempainvapaan määrää ei ole uudessa sääntelyssä lainkaan rajoitettu. Isä voisi esimerkiksi pitää ensimmäisen lapsen osalta 97 päivää ”korvamerkittyä” vanhempainvapaata samaan aikaan, kun äiti on raskaus- ja vanhempainvapaalla toisen lapsen osalta. Tämä on ristiriitaista ottaen huomioon uudistuksen tavoite jakaa hoitovastuuta aidosti tasaisemmin vanhempien kesken.

Teknologiasektori ry kannattaa Elinkeinoelämän keskusliiton esitystä kumuloitumisen rajoittamiseksi.

Osittainen vanhempainvapaa:

Vanhempainvapaan pitäminen osittaisena tulee nykysääntelyä vastaavasti perustua työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Tämä on perusteltua työnantajan töiden järjestelyn ja toiminnan ennakoitavuuden näkökulmasta. Myös osittaisen vanhempainvapaan keskeyttämistä koskeva sääntely tulee säilyttää ehdotuksen mukaisesti nykysääntelyä vastaavana.

Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen:

Uuden vanhempainvapaajärjestelmän tulee turvata työnantajalle riittävä mahdollisuus varautua perhevapaista johtuviin poissaoloihin ja ryhtyä tarvittaviin työ- ja sijaisjärjestelyihin. Ennakoitavuuden tarve tulee jatkossa entisestään korostumaan, jos vanhempainvapaajaksojen määrää lisätään. Tämän vuoksi on tärkeää, että perhevapaiden ilmoitusajat ja jo ilmoitettujen vapaiden aikataulun muuttamiselle edellytettävä perusteltu syy säilyvät ehdotuksen mukaisesti nykyisen sääntelyn mukaisina.

Omaishoitovapaa:

Uuden omaishoitovapaan osalta on tärkeää, ettei ehdotuksen mukaista omaishoitovapaan henkilöpiiriä laajenneta ja että se säilyy tarkkarajaisena ja selkeänä, jotta sekä työnantajat että työntekijät pystyvät yksiselitteisesti päättämään, millaisen sukulais- tai perhesuhteen perusteella omaishoitovapaata on velvollisuus antaa ja mahdollisuus käyttää.

Omaishoitovapaan edellytysten tulee olla ehdotuksen mukaisesti lainsäädännössämme työelämän tasapaino -direktiiviä vastaavasti tiukat ja että vapaan edellytykset vastaisivat ehdotuksen mukaisesti direktiivin 6 artiklaa.

Työnantajalle työntekijän omaishoitovapaasta aiheutuvan töiden järjestelyn, sijaisen hankkimisen, vapaata käyttävän työntekijän työpanoksen korvaamisesta aiheutuvien lisä- ja ylityökustannuksien sekä hallinnollisen lisätaakan näkökulmasta on tärkeää, että omaishoitovapaata voi saada vain sellaisissa tilanteissa, joissa omaisen terveydentila ja toimintakyky edellyttävät, että hoitoa ja tukea on annettava työaikana. Vapaan ulkopuolelle tulee jättää sellaiset tilanteet, joissa hoivan tai tuen tarve on vähäistä tai jotka on mahdollista hoitaa työntekijän vapaa-ajan puitteissa.

Töiden järjestelyn kannalta olennaista on myös se, että työntekijän tulee ilmoittaa omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja että vapaa tulisi lähtökohtaisesti pitää kokonaisina työpäivinä. Työnantaja ja työntekijä voisivat sopia vapaan pitämisestä ehdotuksen mukaisesti myös osapäivinä.

Työnantajalla tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus varmistua siitä, täyttyvätkö omaishoitovapaalle säädetyt kriteerit kussakin yksittäistapauksessa. Ehdotuksen mukainen työntekijän vapaamuotoinen selitys omaiselle annettavasta tuesta ei ole riittävä selvitys poissaolon perusteesta.

Omaishoitovapaan keskeisin peruste liittyy omaisen terveydentilaan (vakava sairaus tai vamma) ja siitä johtuvaan toimintakyvyn alenemaan. Jotta uuden säännöksen soveltaminen olisi työpaikoilla mahdollisimman selvää, työnantajalla tulee olla tarvittaessa oikeus pyytää direktiivinkin mahdollistama lääkärintodistus omaishoitovapaan perusteesta. Ilman lääketieteellistä selvitystä työnantajan on käytännössä vaikeaa tai jopa mahdotonta varmistua siitä, täyttyvätkö omaishoitovapaalle säädetyt edellytykset, joiden on lakiehdotuksen mukaan tarkoitus olla tiukat.

Työnantajalla tulee olla omaishoitovapaan, kuten muidenkin poissaolojen osalta mahdollisuus varmistua siitä, että laissa säädetyt edellytykset vapaan käytölle täyttyvät ja että työntekijän poissaololle on asianmukainen peruste. Luotettavan selvityksen jättäminen työntekijän oman vapaamuotoisen selityksen varaan mahdollistaa mm. vapaan väärinkäytön, johon työnantajan on erittäin vaikea puuttua.

Työntekijän äkillisestä ja jopa viisi työpäivää kestävästä omaishoitovapaasta aiheutuu työnantajalle hallinnollista lisätaakkaa ja taloudellisia kustannuksia sijaisen hankkimisesta, perehdyttämisestä, poissaolon korvaamisesta lisä- tai ylityönä tai jopa tekemättä jäädyistä töistä silloin, kun omaishoitovapaalla olevan työntekijän tehtävät jäisivät poissaolon aikana hoitamatta. Työnantajan mahdollisuudet varautua poissaoloon ovat heikot, jos työntekijän noudattamaa ilmoitusaikaa ei ole säädetty.

Laki vuosilomalain ja laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista vuosilomalakiin ja merimiesten vuosilomalakiin**

Työssäolon veroinen aika:

Perhevapaaudistuksen yhteydessä ei ole perusteltua tai tarpeellista pidentää työssäoloajan veroiseksi katsottavaa raskaus- ja vanhempainvapaan enimmäisaikaa. Työssäoloajan veroiseksi ajaksi katsottavien perhevapaiden pidentäminen lisää työnantajan kustannuksia vuosilomapalkan, lomarahen ja lomakorvauksen osalta. Pidentäminen ei liity direktiivin täytäntöönpanoon tai perustu hallitusohjelmaan.

Omaishoitovapaa tulee jättää työssäoloajan veroiseksi katsottavien perhevapaiden luettelon ulkopuolelle. Työsopimuslain 4 luvun perhevapaita on jo nykyään luettu vuosilomalaissa työssäolon veroiseksi ajaksi vain rajoitetusti. Perhevapaita luetaan jo muilta osin riittävän kattavasti mukaan työssäolon veroiseen aikaan.

Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle:

Teknologiasektori pitää ongelmallisena ajanjakson pidentämistä, jolle työnantaja ei voi määrätä vuosilomaa pidettäväksi. Isien osalta tämä pidennys olisi merkittävä nykytilaan verrattuna (51 päivää). Pidennys vaikeuttaa töiden ja lomien järjestelyä ja lisää hallinnollista taakkaa erityisesti miesvaltaisilla aloilla.

Liitelait (lakiehdotukset 18-29)

- **kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista liitelakeihin**

-

Vaikutusten arviointi

- **Taloudelliset vaikutukset**

Hallituksen perhevapaista aiheutuvien päiväraha-kustannusten arvioidaan kasvavan noin 80 milj. euroa ja uudistuksen negatiivinen työllisyysvaikutus on noin 2 000 henkilötyövuotta. Vaikutuksiltaan näin kielteistä uudistusta ei tule tehdä. Valmistelussa on ollut esillä myös malleja, joilla olisi lisätty tasa-arvoa, parannettu naisten työmarkkina-asemaa ja vahvistettu työllisyyttä.

- **Vaikutukset julkiseen talouteen**

-

- **Vaikutukset kotitalouksiin**

-

- **Vaikutukset yrityksiin**

Lakiehdotuksessa on lähdetty olettamasta, että vanhemmat tulisivat jatkossakin käyttämään perhevapaansa pääsääntöisesti pidemmissä yhdenjaksoisissa osissa. Perheiden valintoja uusien perhevapaiden käytöstä on kuitenkin vaikea ennustaa. Uuden perhevapaajärjestelmän joustot ja mahdollisuus jaksottaa vanhempainvapaata nykyistä useampiin jaksoihin tulevat todennäköisesti ajan mittaan lisäämään sitä, että molemmat vanhemmat jaksottavat vanhempainvapaan nykyistä useampaan jaksoon ja vuorottelevat lapsen hoitoa. Isien pitämien perhevapaiden lisääntyminen on todennäköistä, millä voi olla ennakoitua suuremmat kustannukset yrityksille.

Vanhempainvapaan vuorottelu ja mahdollisuus pitää vapaa nykyistä useammassa jaksossa lisää työnantajakustannuksia (rekrytointi, perehdyttäminen ja muut tehtäväjärjestelyt) sekä hallinnollista taakkaa ja vaikeuttaa töiden järjestelyjä. Uudistuksen myötä osaavien sijaisten hankkiminen vaikeutuu. Näin on etenkin tehtävissä, joissa vallitsee jo ennestään työvoimapula.

Myös uuden omaishoitovapaan vaikutusten arviointi on haastavaa, sillä samaan tarkoitukseen käytettyjen erilaisten palkattomien tai palkallisten vapaiden käytöstä ei ole varmaa tietoa. Epäsuoria kustannuksia aiheutuu sijaisten rekrytoinnista ja perehdyttämisestä sekä muusta poissaolon aiheuttamasta työn organisointiin liittyvästä työstä. Teknologiateollisuuden toimialalla erityisesti vuorotyössä lyhyidenkin vapaiden ajaksi on hankittava sijainen tai työtä joudutaan teettämään lisä- tai ylityönä. Kustannuksia voi aiheutua myös tekemättä jäädyistä töistä silloin, kun omaishoitovapaalla olevan työntekijän tehtävät jäisivät poissaolon aikana hoitamatta.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

-

- **Muut yhteiskunnalliset vaikutukset**

-

- **Vaikutukset lapsiin ja perheisiin**

-

- **Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon**

Perhevapaaudistus on työelämän tasa-arvon näkökulmasta kunnianhimoton ja on omiaan säilyttämään työelämän rakenteita, jotka ovat heikentämässä naisten palkka- ja urakehitystä. Pitkät poissaolot työelämästä heijastuvat myös naisten työeläketurvaan. On ristiriitaista, että maan hallitus ei käytä tasa-arvon edistämiseksi niitä keinoja, jotka olisivat tehokkaimpia. Perhevapaiden jakautuminen tasaisesti vanhempien kesken on edellytys sille, että työelämän tasa-arvo etenee. Ehdotetulla mallilla säilytetään nykyinen tilanne, jossa perhevapaat keskittyvät äideille. Ratkaisu, jossa kotihoidontuki on jätetty uudistuksen ulkopuolella, on tasa-arvon kannalta erittäin huono.

- **Vaikutukset yhdenvertaisuuteen**

-

- **Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään**

Uudistus heikentää työllisyyttä noin 2000 henkilötyövuotta. Se on siten ristiriidassa maan hallituksen asettamien työllisyystavoitteiden kanssa. Valmistelussa on ollut esillä myös malleja, joilla olisi ollut positiivinen työllisyysvaikutus. Työllisyyden nostaminen on kriittinen tavoite Suomen taloudelle, korona-laskun maksamiselle ja siten myös tulevaisuuden hyvinvoinnin rahoittamiselle. Siksi mitään uudistuksia, jotka heikentävät työllisyyttä, ei pitäisi viedä eteenpäin.

- **Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvoinnille? Jos on, niin mikä?**

-

Hallituksen esityksen toimeenpano ja seuranta

- **kommentit liittyen uudistuksen toimeenpanoon ja seurantaan**

-

Muut mahdolliset kommentit

Teknologiateollisuus ry yhtyy Elinkeinoelämän keskusliiton esittämiin näkemyksiin perhevapaaudistuksesta ja sen vaikutuksista.

Stavén Emma
Teknologiateollisuus ry