

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**

Lausuntokierroksella oleva luonnos hallituksen esitykseksi ei täytä asetettuja tavoitteita. Tavoitteena hallitusohjelman mukaan oli, että perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat perheissä tasaisesti molempien vanhempien kesken, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä vahvistuvat ja sukupuolten väliset palkkaerot pienenevät. Tämän tavoitteen toteutuminen olisi edellyttänyt perhevapaiden kiintiöimistä tasan isän ja äidin välillä.

Perheet saavat nykyisin itse päättää vanhempainrahan käytöstä. Tämä on käytännössä merkinnyt sitä, että vain äidit käyttävät vanhempainrahaa. Vanhempainrahasta on muodostunut käytännössä äidin oikeus. Vuonna 2019 äideille maksettiin 98 prosenttia ja isille maksettiin 2 prosenttia kaikista vanhempainrahapäivistä.

Valitettavasti hallitus päätyi malliin, jossa periaatteessa vapaat jaettaisiin tasan, mutta käytännössä näin ei tule tapahtumaan, koska vanhemmille annetaan oikeus siirtää osa kiintiöstään toiselle vanhemmalle. Tämän seurauksena jatkossakin hoitovastuu keskittyy lähinnä äideille, kun isät siirtävät heille omat siirrettävissä olevat vanhempain-vapaapäivänsä.

- 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

Perhevapaa-uudistuksen valmistelussa ei ollut mahdollista käsitellä kotihoidontukea, koska se oli hallitusohjelmassa kielletty. Valmistelun aikana perhevapaa-työryhmä tiedusteli hallitukselta useaan kertaan, että voitaisiinko sittenkin myös kotihoidontukea uudistaa samanaikaisesti, kun muuta perhevapaajärjestelmää uudistetaan. Hallitukselle tämä ei kuitenkaan käynyt.

Kotihoidontuen käyttö jakautuu hyvin epätasa-arvoisesti sukupuolten välillä. Kotihoidon tuen saajista naisia on 92,5 prosenttia ja miehiä on vain 7,5 prosenttia.

Kotihoidontukikausia käyttävät erityisesti vähemmän koulutetut ja vähäisen työkokemuksen omaavat naiset, joiden työmarkkina-asema on jo valmiiksi huono. Useiden täyspitkien kotihoidontukikausien käyttäminen huonontaa asemaa vielä entisestään ja juuri tästä syystä Ruotsissa tuesta luovuttiin.

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 työ sopimuslain ja laki merimiesten työ sopimuslain muuttamisesta

- kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista työ sopimuslakiin ja laki merimiesten työ sopimuslakiin

Työ sopimuslain 4 luku 1 §:

Raskausvapaa:

Työntekijän raskausvapaan osalta EK pitää tärkeänä, että raskausvapaan tulee alkaa viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytys-aikaa. Mikäli työntekijä voisi omalla ilmoituksellaan ajoittaa raskausvapaan alkamaan vasta 14 päivää ennen laskettua synnytysaikaa, aiheutuisi tästä olennainen riski siitä, että työnantajalle aiheutuvat sairauspoissaoloajan kustannukset lisääntyisivät.

Suomen Gynekologiyhdistyksen lausunnon mukaan työnteko raskauden loppuvaiheessa voi jossain määrin lisätä sairauslomien tarvetta. Myös Työterveyslaitoksen lausunnossa todetusti sairauslomat ovat hyvin yleisiä raskauden aikana. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että sairauslomien tarvetta vähentää raskaana olevien työntekijöiden työn kuormittavuuden vähentäminen työpaikoilla. Kaikilla toimialoilla työn kuormittavuuden vähentäminen ei kuitenkaan ole aina työtehtävistä ja töiden järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista. Tästä syystä raskausvapaan alkamisajankohdan myöhentäminen 30 päivästä tulee olla mahdollista ehdotuksen mukaisesti vain työntekijän ja työnantajan välisesti sopimalla.

EK pitää hyvänä, että raskausvapaan alkua olisi mahdollista myöhentää työnantajan ja työntekijän välillä sopimalla siten, että raskausvapaa alkaa kuitenkin viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Tämä mahdollistaa vapaan alkamisen myöhentämisen tilanteissa, joissa työnantaja ja työntekijä katsovat sen molempien kannalta sopivaksi.

Perheiden valinnan vapauden ja joustojen lisääminen ja vanhempainvapaan jaksojen määrä:

Hallitusohjelmassa edellytetyt perheiden valinnan vapaus ja joustot lisääntyvät ehdotuksessa jo sitä kautta, että vanhempainvapaata voi pitää sinne saakka, kunnes lapsi on 2-vuotta. Joustoja lisää myös se, että osittaisen vanhempainvapaan edellytyksenä ei ole enää se, että vanhemmat tekevät osa-aikatyötä samaan aikaan ja se, että osittaisen vanhempainvapaa osalta ei ole enää määritelty laissa vähimmäiskesto, vaan kesto voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Joustoa lisää myös se, että raskausvapaa voidaan työnantajan ja työntekijän yhteisestä sopimuksesta myöhentää alkamaan viimeistään 14 päivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Hallitusohjelman edellyttämä joustojen lisääminen tulee täytetyksi em. joustojen lisäyksillä. Tästä syystä EK ei katso perustelluksi sitä, että joustoja lisätään vielä siten, että työntekijän vanhempainvapaan jaksojen määrää lisätään verrattuna nykytilanteeseen.

Ehdotuksen mukaan molemmalla vanhemmalla olisi oikeus jakaa vanhempainvapaa neljään jaksoon. Työnantajille aiheutuu jaksottamisesta hallinnollista taakkaa ja taloudellisia kustannuksia mm. sijaisen rekrytoinnista, perehdyttämisestä, työtehtävien uudelleen järjestelystä ja mahdollisesti perhevapaalla olevan työntekijän tehtävien teettämisestä lisä- tai ylityönä. Perheiden valinnan vapauden turvaamisen ja työnantajille jaksottamisesta aiheutuvan lisätaakan yhteensovittamisen näkökulmasta kohtuullinen vanhempainvapaan jaksojen määrä olisi kolme jaksoa per vanhempi siten, että sairausvakuutuslain mukaisen 18 päivän vanhempien yhtäaikaisen vanhempainvapaan voisi pitää enintään yhdessä jaksossa ja loput vanhempainvapaasta enintään kahdessa jaksossa, ellei työnantajan ja työntekijän kesken sovita useammasta jaksojen määrästä tai 12 arkipäivää lyhyemmästä jakson pituudesta.

Se, että vanhempainvapaa tulisi lainsäädännön mukaan pitää pidemmissä yhdenjaksoisissa osissa kannustaisi paremmin toista vanhempaa ja erityisesti isiä ottamaan itsenäistä vastuuta lastenhoidosta ja tukisi raskaana olleen vanhemman mahdollisuutta palata työelämään.

Vanhempainvapaan jaksojen kumuloitumisen rajoittaminen:

Ehdotuksen mukaan molemmilla vanhemmilla olisi oikeus pitää vanhempainvapaa neljässä jaksossa. Ehdotuksessa todetaan lisäksi, että vanhempainvapaiden jakaminen yli neljään jaksoon saman kalenteri-vuoden aikana voisi kuitenkin yksittäistapauksissa aiheuttaa työnantajille merkittäviäkin ongelmia työjärjestelyissä ja johtaa kohtuuttomiin tilanteisiin. Tämän vuoksi ehdotetaan, että työsopimuslaissa rajoitetaan kalenterivuoden aikana käytettävissä olevien vanhempainvapaa-jaksojen määrää sellaisissa tilanteissa, joissa vanhemmalla on käytettävissään useaan lapseen perustuvia vanhempainrahopäiviä siten, et-tä riippumatta niiden lasten määrästä, joiden perusteella työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan saman kalenterivuoden aikana, työntekijä voisi kuitenkin käyttää enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata kalenterivuoden aikana. Jos jakso jatkuisi kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen seuraavana kalenterivuonna, jakson katsottaisiin kuulu-van sen kalenterivuoden kiintiöön, jonka aikana se on alkanut.

EK katsoo, että vanhempainvapaan jaksojen kumuloitumisen rajoittaminen on ehdotuksessa mainituilla syillä perusteltua ja tarpeellista. Ehdotettu kumuloitumisen rajoitus (4 jaksoa / vanhempi / kalenteri-vuosi) ei kuitenkaan ole riittävä, vaan kumuloitumista tulisi rajoittaa tiukemmin.

On varsin todennäköistä, että uusi mahdollisuus jakaa vanhempain-vapaa useampaan jaksoon jakaisi lasten hoitoa tasaisemmin vanhempien kesken lisäksi mm. sitä, että vanhemmat vuorottelisivat lastenhoitoa keskenään nykyistä enemmän. Vanhempainvapaan vuorottelu ja mahdollisuus pitää

vapaa nykyistä useammassa jaksossa lisää työnantajakustannuksia (rekrytointi, perehdyttäminen ja muut tehtävä-järjestelyt) sekä hallinnollista taakkaa ja vaikeuttaa töiden järjestelyjä niin mies- kuin naisvaltaisilla aloilla ja erityisesti aloilla, joilla on pula osaavasta työvoimasta. Sijaisen löytäminen lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin, joissa päättymisajankohtakaan ei välttämättä ole tiedossa, on useilla aloilla erittäin haasteellista.

Eryteisesti isien vanhempainvapaan pitämistä lyhyissä pätkissä 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. Isien hoitovastuun lisääminen on erittäin tärkeää naisten työmarkkina-aseman parantamiseksi. Tasa-arvoisimmin isien osallistumista tuetaan siten, että isät ottavat pidempiaikaisesti ja itsenäisesti hoitovastuuta lapsista mahdollistaen samalla äidin työssäkäynnin. Vanhempien mahdollisuus pitää päivärahallisia vapaita nykyiseen sääntelyyn verrattuna huomattavasti merkittävämpi määrä yhtä aikaa (eri lasten perusteella) sekä mahdollisuus pätkiä vapaata useaan lyhyeen jaksoon eivät tue tätä tavoitetta. Vähempi jaksojen määrä ohjaisi pitämään vapaan pidemmissä yhdenjaksoissa osissa, joka tukisi paremmin perhe-vapaaudistuksen tavoitteita. Pidemmät yhdenjaksoiset perhevapaat edesauttaisivat myös perhevapaiden ja varhaiskasvatuksen yhteensovittamista.

Edellä kerrotuista syistä johtuen EK katsoo, että kumuloitumista tulisi rajoittaa siten, että työntekijällä olisi oikeus pitää vanhempainvapaata enintään kaksi vähintään 12 arkipäivän pituista jaksoa kalenterivuodessa, riippumatta vanhempainvapaaseen oikeuttavien lapsien määrästä.

Kumuloitumisen rajoittaminen edellä kerrotulla tavalla vähentäisi työnantajan töiden järjestelyyn liittyviä haasteita sekä hallinnollista taakkaa ja lisäkustannuksia. Perhevapaaudistus lisää merkittävästi työnantajakustannuksia jo muutoinkin, jonka vuoksi vapaiden jaksotuksesta aiheutuviin suoriin tai välillisiin lisäkustannuksiin tulee suhtautua erittäin kriittisesti.

Kumuloitumisen rajoittamista koskeva sääntely on mahdollista laatia edellä ehdotetulla tavalla ottaen huomioon sen, ettei kumuloitumisen rajoittaminen estäisi vanhempia käyttämästä päivärahoikeuksiaan täysimääräisesti.

Ehdotuksen mukaan isän tai äidin puoliso, joka ei ole lapsen vanhempi voisi saada lapsen vanhemmalta luovutuksen kautta vanhempainvapaata enintään 63 arkipäivää. Ehdotuksen mukainen jaksojen määrä (4 jaksoa) on tarpeettoman suuri suhteessa vapaan keston.

Työsopimuslain 2 a § Osittainen vanhempainvapaa:

Ehdotuksen mukaan osittaisen vanhempainvapaan pitämistä joustavoitettaisiin siten, että vapaata voi käyttää sinne saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta eikä vapaan edellytyksenä ei ole enää se, että vanhemmat tekevät osa-aikatyötä samaan aikaan. Lisäksi osittaisen vanhempainvapaa osalta ei olisi enää määritelty laissa vähimmäiskesto, vaan kesto voitaisiin sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Vapaan pitämisen edellytyksenä olisi nykysääntelyä vastaavasti se, että osa-aikatyön tekemisestä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

EK pitää työnantajan töiden järjestelyn ja toiminnan ennakoitavuuden sekä useilla toimialoilla ilmenevän osaavan työvoiman saatavuuden haasteellisuuden näkökulmasta tärkeänä, että vanhempainvapaan pitäminen osittaisena tulee nykysääntelyä vastaavasti perustua työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen.

Myös osittaisen vanhempainvapaan keskeyttämistä koskeva sääntely tulee edellä mainituin perustein säilyttää ehdotuksen mukaisesti nykysääntelyä vastaavana.

Työsopimuslain 4 luvun 3 a § Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittaminen:

EK pitää tärkeänä, että perhevapaiden ilmoitusajat ja jo ilmoitettujen vapaiden aikataulun muuttamiselle edellytettävä perusteltu syy säilyvät ehdotuksen mukaisesti nykyisen sääntelyn mukaisina.

Ehdotuksen mukaan ilmoitusaikojen pituutta koskevissa säännöksissä on otettu huomioon toisaalta vapaiden käyttäjien asema ja toisaalta työpaikalle vapaan käytöstä aiheutuvat työjärjestelyt, kuten tarve hankkia sijaisia. Tästä syystä myöskään jo ilmoitettujen vapaiden aika-aulun muuttaminen ei ole mahdollista muista kuin perustelluista syistä. Säännöksellä turvataan myös perhevapaalla olevan työntekijän sijaisen asemaa. Vapaiden pitämisestä ilmoittaminen on tärkeää, jotta työpaikoilla voitaisiin varautua työntekijöiden poissaoloihin ja niistä aiheutuviin erityisjärjestelyihin, kuten esimerkiksi sijaisten palkkaamiseen ja työtehtävien uudelleen jakamiseen.

Ilmoitusaikojen lyhentäminen vaikeuttaisi sijais- ja töiden järjestelyjä erityisesti aloilla, joilla työntekijälle tarvitaan sijainen jokaiselle työntekijän poissaolotunnille sekä aloilla, joilla osaavan työvoiman löytäminen on haasteellista.

Työsopimuslain 4 luku 7b § Omaishoitovapaa:

Uudessa pykälässä säädettäisiin työntekijän oikeudesta omaishoito-vapaaseen. Sääntelyllä pantaisiin täytäntöön työelämän tasapaino -direktiivin 6 artikla.

EK pitää tärkeänä, että omaishoitovapaata koskevalla sääntelyllä täytetään direktiivin asettamat minimivelvoitteet, mutta ei luoda direktiivin edellytykset ylittävää kansallista lisäsääntelyä. Perhevapaajärjestelmämme ylittää jo nykyisellään kokonaisuutena tarkasteltuna kirrkaasti EU-tason minimivaatimukset sekä monien muiden jäsenmaiden kansalliset järjestelmät. Nykyjärjestelmämme sisältää jo nykyisellään direktiivin mukaisen omaishoitovapaan määritelmän sisään laskettavissa olevia vapaita, kuten tilapäinen hoitovapaa ja sopimukseen perustuva poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Olemassa oleva kansallinen sääntelymme olisi tullut ottaa huomioon direktiivin 20 artiklan 6. kohdan mahdollistamalla tavalla 6 artiklan mukaisen omaishoitovapaan täytäntöönpanossa.

Ehdotuksen mukainen omaishoitovapaan henkilöpiiri ylittää osin direktiivin vähimmäisvaatimukset, mutta on tarkkarajainen ja selkeä. EK pitää tärkeänä, ettei ehdotuksen mukaista omaishoitovapaan henkilö-piiriä 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.

Direktiivin asettamia edellytyksiä vapaan saamiseksi - omaisen vakavasta lääketieteellisestä tilasta johtuva merkittävä hoivan ja tuen tarve – on erittäin haasteellisia, ellei jopa mahdotonta, määrittellä yksiselitteisesti ja tarkkarajaisesti johtuen tilanteiden moninaisuudesta. Monet vakavatkaan sairaudet eivät vaikuta henkilön toimintakykyyn. Omaishoitovapaan perusteeksi ei siten voida asettaa tiettyjä lääketieteellisiä diagnooseja.

Ehdotuksessa on huomioitu kuitenkin hyvin se, että direktiivissä omaishoitovapaan saamisen edellytykseksi on asetettu vakavasta lääketieteellisestä syystä johtuva toimintakyvyn heikkeneminen, jonka johdosta omaisen tarvitsee merkittävää hoivaa tai tukea. On tärkeää, että omaishoitovapaan edellytykset ovat ehdotuksen mukaisesti lainsäädännössämme työelämän tasapaino -direktiiviä vastaavasti tiukat ja että vapaan edellytykset vastaisivat ehdotuksen mukaisesti työelämän tasapaino –direktiivin 6 artiklaa. Näin varmistumme siitä, että myöhemmin asiasta saatava EU-tuomioistuimen ratkaisukäytäntö on suoraan sovellettavaa kansalliseen sääntelymme.

Työnantajalle työntekijän omaishoitovapaasta aiheutuvan töiden järjestelyn, sijaisen hankkimisen, vapaata käyttävän työntekijän työpanoksen korvaamisesta aiheutuvien lisä- ja ylityökustannuksien sekä hallinnollisen lisätaakan näkökulmasta on tärkeää, että vapaata työstä omaisen hoitamiseksi 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.

Ehdotuksen mukaisesti työntekijällä olisi velvollisuus esittää työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta. Käytännössä selvitys voisi ehdotuksen mukaan tarkoittaa työntekijän vapaamuotoista selitystä siitä, millaista apua tai tukea hänen on tarpeen omaiselleen antaa, jotta työnantaja voisi arvioida vapaan perusteen täyttymistä.

Työelämän tasapainodirektiivin 24) johdanto-osan mukaan jäsenvaltiot voivat edellyttää omaishoitovapaatilanteissa etukäteen annettavaa lääkärintodistusta merkittävän hoivan tai tuen tarpeesta vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi. Ehdotuksessa ei esitetä perusteita sille, miksi työnantajalle ei voitaisi säätää direktiivin mukaista oikeutta pyytää työntekijää esittämään lääkärintodistus poissaolonsa perusteesta. Työnantajalla on jo nykyisäntelymme mukaan mahdollisuus pyytää työntekijää esittämään poissaolonsa perusteesta lääkärintodistus mm. tilapäisen hoitovapaan ja pakottavan perhesyyn vuoksi tapahtuvan poissaolon osalta. Työnantajalla tulee olla vastaava mahdollisuus myös omaishoitovapaatilanteissa.

Työntekijällä ei ole nykyisäntelymme mukaan missään tilanteessa subjektiivista oikeutta olla poissa työstä ilman, että hänen tulee esittää työnantajan pyynnöstä jonkinlainen dokumentti poissaolonsa perusteesta. Näin ollen asia on myös periaatteelliselta kannalta erittäin merkittävä.

Vaikka omaishoitovapaan edellytykset on ehdotetussa sääntelyssä pyritty asettamaan direktiiviä vastaavasti tiukoiksi, ovat työnantajan mahdollisuudet arvioida vapaan edellytysten täyttymistä käytännössä heikot, jos ainoa saatava selvitys siitä, että omainen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi, on työntekijän oma vapaamuotoinen selitys.

Työntekijän äkillisestä ja jopa viisi työpäivää kestävästä omaishoitovapaasta aiheutuu työnantajalle hallinnollista lisätakkaa ja lisäksi siitä voi aiheutua huomattavia 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. Kustannukset ovat monin kertaist, jos omaishoitovapaata käyttäviä työntekijöitä on saman työnantajan palveluksessa useita.

Työnantajalla tulee olla omaishoitovapaan, kuten muidenkin työntekijänpoissaolojen osalta mahdollisuus varmistua siitä, että laissa asete-tut edellytykset omaishoitovapaan käytölle täyttyvät ja että työntekijän poissaololle on asianmukainen peruste. Työnantajalla tulee olla mahdollisuus pyytää työntekijää esittämään lääketieteellinen selvitys poissaolonsa perusteesta omaishoitovapaatilanteissa. Luotettavan selvityksen jättäminen työntekijän oman vapaamuotoisen

selityksen varaan mahdollistaa mm. vapaan väärinkäytön, johon työnantajan on erittäin vaikea puuttua.

EK pitää riittävänä, että selvitykseksi omaishoitovapaan käyttöön oikeuttavan sukulaisuus- tai perhesuhteen olemassaolosta riittää työntekijän vapaamuotoinen oma selitys.

Laki vuosilomalain ja laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

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

Vuosilomalaki 2 luku 7 § Työssäolon veroinen aika.:

EK ei pidä perusteltuna tai tarpeellisena sitä, että työssäoloajan veroiseksi katsottavaa raskaus- ja vanhempainvapaan enimmäisaikaa pidennetään. Työssäoloajan veroiseksi katsottavien perhevapaiden pidentäminen lisää työnantajan kustannuksia vuosilomapalkan, loma-rahaman ja lomakorvauksen osalta. Pidentäminen ei liity millään tavoin direktiivin täytäntöönpanoon tai perustu hallitusohjelmaan. Ehdotettujen muutosten osalta ei myöskään ole tehty lainvalmisteluun kuuluvaa asianmukaista vaikutustenarviointia. Perhevapaaudistus lisää työn-antajakustannuksia merkittävästi jo muutoinkin, jonka vuoksi suoriin tai välillisiin lisäkustannuksiin tulee suhtautua erittäin kriittisesti.

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

Vuosilomalaki 5 luku 24 § Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksoille:

EK pitää ongelmallisena ajanjakson pidentämistä, jolle työnantaja ei voi määrätä vuosilomaa pidettäväksi. Pidennys lisää töiden sekä lomien järjestelyyn liittyviä haasteita ja 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 pidä tehdä.

Uudistus olisi voitu toteuttaa siten, että se olisi lisännyt tasa-arvoa, parantanut naisten työmarkkina-asemaa sekä vahvistanut työllisyyttä. EK esitti työryhmässä, että perhevapaisten siirtomahdollisuutta puolisoilta toiselle ei olisi sallittu ja että kotihoidontuki olisi lyhennetty 1 ½ vuo-teen. Näiden muutosten seurauksena perhevapaauudistuksen myönteinen työllisyysvaikutus olisi noin 10 000 henkilötyövuotta.

- **Vaikutukset julkiseen talouteen**

-

- **Vaikutukset kotitalouksiin**

-

- **Vaikutukset yrityksiin**

Arvioitaessa työsopimuslain mukaisen uuden perhevapaajärjestelmän vaikutuksia yrityksiin ehdotuksesta on lähdetty siitä oletuksesta, että vanhemmat tulisivat jatkossakin käyttämään perhevapaansa pääsääntöisesti pidemmissä yhdenjaksoisissa osissa, samaan tapaan kuin nykyisen

järjestelmän voimassa ollessa. Ehdotuksessa on todettu mm. että jos isien perhevapaiden käyttö lisääntyy 20 %:lla, aiheutuu tästä yrityksille 12 miljoonan euron vuosittainen sijaisen rekryointeihin käytettävien kustannusten nousu, joka voi osoittautua ajan mittaan alimitoitetuksi, jos isät alkavat käyttämään perhevapaita enemmän. Näin ollen rekryointikustannukset voivat jatkossa olla edellä arvioitua huomattavasti suuremmat.

Ehdotuksessa on todettu, että jos vanhemmat alkavat hyödyntää mahdollisuuksia vanhempainvapaan jakamiseen useampaan jaksoon ja esimerkiksi vuorottelevat lapsen hoidossa, lisää tämä työnantajille aiheutuvia kustannuksia ja voi hankaloittaa työjärjestelyjä.

EK:n näkemyksen mukaan uuden perhevapaajärjestelmän joustot ja mahdollisuus jaksottaa vanhempainvapaata nykyistä useampiin jaksoihin tulevat ajan mittaan lisäämään sitä, että molemmat vanhemmat jaksottavat vanhempainvapaan uudistuksen mahdollistamalla tavalla nykyistä useampaan jaksoon ja vuorottelevat lapsen hoitoa. Tämän päivän ja tulevaisuuden perheissä lisääntyvä tasa-arvoinen ajattelu ja vastuiden tasapuolinen jakaminen tulee mitä todennäköisemmin lisäämään sitä, että myös lasten hoito toteutetaan ”vuoroperiaatteella”.

Vanhempainvapaan vuorottelu ja mahdollisuus pitää vapaa nykyistä useammassa jaksossa lisää työnantajakustannuksia (rekryointi, perehdyttäminen ja muut tehtäväjärjestelyt) sekä hallinnollista taakkaa ja vaikeuttaa töiden järjestelyjä niin mies- kuin naisvaltaisilla aloilla ja erityisesti aloilla, joilla on pula osaavasta työvoimasta. Mitä useampaan osaan vanhemmat voivat perhevapaita jakaa ja olla useammassa lyhyessä jaksossa poissa työstä, sitä enemmän yrityksille aiheutuu hallinnollista lisätaakkaa ja sijaisen hankkimiseen liittyviä rekryointikuluja.

Huomattavaa on myös se, että työntekijän mahdollisuus pitää perhevapaat useassa lyhyemmässä jaksossa vaikeuttaa myös yritysten mahdollisuuksia hankkia perhevapaan ajalle sijaista. Sijaisen löytäminen lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin, joissa päättymisajankohtakaan ei välttämättä ole tiedossa, on useilla aloilla erittäin haasteellista. Erityisen haasteellista sijaisen löytäminen on aloilla, joilla edellytetään tiettyä pätevyyttä tai joilla on pula osaavasta työvoimasta.

Uuden omaishoitovapaan vaikutustenarviointi on haasteellista, koska viimeaikaista tutkittua tietoa tai tilastotietoja omaisen hoitamiseksi käytetyistä palkattomista poissaoloista tai töiden järjestelyistä ei juurikaan ole. Ehdotuksessa on pyritty ottamaan huomioon mm. omaishoitovapaasta yrityksille aiheutuvat epäsuorat kustannukset, hallinnollisen taakan lisääntyminen sekä töiden järjestelyyn aiheutuvat haasteet. Vaikutuksia ja yrityksille aiheutuvia kustannuksia olisi kuitenkin tullut pyrkiä selvittämään esim. tekemällä yrityksille laajempi kysely palkattomien vapaiden ja muiden töiden järjestelyjen käytöstä omaisen hoitamiseksi. Työpaikoilla sovitaan jo nykyään palkattomista vapaista omaisen hoivaamista ja tukemista varten. Epäselvää on kuitenkin se, että kuinka yleistä tällainen sopiminen on. Omaisen hoitamiseen käytetään myös esimerkiksi lomarahavaihtovapaita, saldovapaita, vuosilomapäiviä tai työajan joustoja.

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

-

- **Muut yhteiskunnalliset vaikutukset**

-

- **Vaikutukset lapsiin ja perheisiin**

-

- **Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon**

Lausuntokierroksella oleva luonnos hallituksen esitykseksi ei täytä asetettuja tavoitteita. Tavoitteena hallitusohjelman mukaan oli, että perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat perheissä tasaisesti molempien vanhempien kesken, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä vahvistuvat ja sukupuolten väliset palkkaerot pienenevät. Tämän tavoitteen toteutuminen olisi edellyttänyt perhevapaiden kiintiöimistä tasan isän ja äidin välillä.

Valitettavasti hallitus päätyi malliin, jossa periaatteessa vapaat jaettaisiin tasan, mutta käytännössä näin ei tule tapahtumaan, koska vanhemmille annetaan oikeus siirtää osa kiintiöstään toiselle vanhemmalle. Tämän seurauksena jatkossakin hoitovastuu keskittyy lähinnä äideille, kun isät siirtävät heille omat siirrettävissä olevat vanhempainvapaapäivänsä.

- **Vaikutukset yhdenvertaisuuteen**

-

- **Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään**

Hallituksen perhevapaista aiheutuvien päivärahakustannusten arvioidaan kasvavan noin 80 milj. euroa ja uudistuksen negatiivinen työllisyysvaikutus on noin 2 000 henkilötyövuotta. Vaikutuksiltaan näin kielteistä uudistusta ei pidä tehdä.

Uudistus olisi voitu toteuttaa siten, että se olisi lisännyt tasa-arvoa, parantanut naisten työmarkkina-asemaa sekä vahvistanut työllisyyttä. EK esitti työryhmässä, että perhevapaiden siirtomahdollisuutta puolisolta toiselle ei olisi sallittu ja että kotihoidontuki olisi lyhennetty 1 ½ vuoteen. Näiden

muutosten seurauksena perhevapaa uudistuksen myönteinen työllisyysvaikutus olisi noin 10 000 henkilötyövuotta.

- **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

Perhevapaa uudistuksen yhteydessä ei riittävästi kiinnitetty huomiota uudistuksen vaikutuksiin määrättyissä erityistapauksissa, kuten silloin kun lapsi syntyy kuolleena. Uudistuksessa ei ollut tarkoitus leikata näiden ryhmien nykyisiä etuuksia ja uudistus on yksityiskohdiltaan muutettava sellaiseksi, että näin ei myöskään oikeasti tapahdu.

Miettinen Katja
Elinkeinoelämän keskusliitto EK - Työelämävastuualue