

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 vanhempainpäiväraahjärjestelmän muutoksista**

Työterveyslaitos pitää perhevapaauudistuksen ehdotuksia oikeasuuntaisina. Ehdotus lisää isille korvamerkittyä osuutta perhevapaista, huomioi paremmin erilaiset perhemuodot sekä tuo näkyvämmiin esiin omaisen tai läheisen hoivan mahdollisuudet työelämän kannalta. Työelämän tasa-arvon ja työllisyyden edistämisen kannalta ehdotuksen vaikutuksia tulisi arvioida osana toimeenpanoa.

Työtä ja perhettä sovitetaan yhteen eri tavoin työuran vaiheissa, mutta perhevapaat muodostavat keskeisen työuran alkuvaiheeseen sijoittuvan poissaolojakson työuralta, mistä syystä niiden merkitys työelämän tasa-arvon ja työllisyyden kannalta on merkittävä. Työelämän kannalta työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeää myös muissa tilanteissa ja jatkuvana toimintana, sillä onnistunut elämänalueiden yhteensovittaminen edesauttaa pitkien ja kestävien työurien muodostumista.

Työhön sisältyvät joustot ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työaikaan keskimäärin parantavat työhyvinvointia. Työelämän joustavuus on yksi keino lisätä työllisyyttä, ja sitä voi suositella lisättävän silloin kuin se on työn puolesta mahdollista. Peilaten edellä mainittuun joustojen lisäämisen tavoite perhevapaisiin on kannatettava. Esimerkiksi osa-aikaisen työn ja hoivan yhdistelmän sekä perhevapaiden ajoittamisen joustavoittaminen ovat parannuksia aiempaan. Toisaalta läsnäoloa työssä vaativissa tehtävissä olisi hyvä vastaavasti edelleen kehittää käytäntöjä työn joustoihin ja niihin liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin. Joustavuus voi myös olla epätasa-arvoa ylläpitävää, jos joustojen hyödyntämisen mahdollisuus jakautuu epätasaisesti.

Isien vähäinen osuus perhevapaapäivien pitämisessä on haaste tasa-arvon kehittymisen kannalta. Naisten pääasiallinen vastuu hoivassa näkyy myös työllisyysasteessa, joka naisilla on alhaisempi. Miehillä esimerkiksi alle täysi-ikäisten lasten lukumäärä ei vaikuta työllisyyteen, naisilla sen sijaan vaikutus on merkittävä. Yhteensä isät käyttävät tällä hetkellä vain n. yhden kymmenesosan kaikista perhevapaista.

Tasaisemmin jakautuvat perhevapaat loisivat uudenlaista normia miesten osallistumisesta hoivaan, lisäksi perheiden hyvinvointia ja parantaisivat mahdollisuutta saada korkeammin koulutettujen naisten osaaminen tasavertaisesti työelämässä käyttöön. Nykyisellään isien pitäessä harvoin ja lyhyitä perhevapaita, miesvaltaisilla työpaikoilla perhemyönteiset käytännöt ja kulttuuri eivät kehity kuten naisvaltaisilla työpaikoilla.

Ehdotuksessa lisätään isille korvamerkittyä osuutta perhevapaista, ja pidennetään perhevapaan ansiosidonnaista kestoja. Käytännössä isille korvamerkitty osuus ei ole aiemminkaan ollut kovin laajasti käytössä, joten korvamerkityn osuuden pidennys tuskin merkittävästi lisää isien perhevapaiden kokonaiskäyttöä. Vastaavasti kumman tahansa vanhemman käytettävissä oleva osuus todennäköisesti jatkossakin on useammin äidin käytössä, niin kuin tähänkin asti. Edelleen taloudellisten kannustimien parempi taso on aiemmin pidentänyt perhevapaiden kestoja, millä saattaa olla vaikutusta työllisyyteen. Yhdenvertaisuus eri perhemuotojen välillä kuitenkin paranee ehdotuksen mukaisessa uudistuksessa.

Omaishoitovapaita käyttävät jatkossakin enemmän todennäköisesti naiset kuin miehet. Omaishoitovapaa olisi ehdotuksen mukaan palkatonta. Jo nyt omaisen tai läheisen hoitamiseksi on suositeltu työnantajan mahdollistavan palkattoman vapaan, mutta sitä ei ole yleisesti tunnettu eikä käytetty. Omaishoidon määrä todennäköisesti tulevaisuudessa lisääntyy, ja se tulisi paremmin huomioida yhtenä tasa-arvoon vaikuttavana tekijänä työelämässä, erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Kun väestö ikääntyy, yhdistyy työuran loppuvaiheisiin entistä useammin hoivaa omista ikääntyneistä läheisistä. Olisikin tärkeää huolehtia ikääntyvien työntekijöiden työssä käynnin mahdollisuudesta hoivavastuiden lisäksi (Hyvinvointia työstä 2030-luvulla, Työterveyslaitos).

Työuralta poissaolojen hoivan takia eli perhevapaiden ja läheisten hoivan epätasainen jakautuminen on tasa-arvon kynnyskysymys. Sillä on monia heijastevaikutuksia työuriin, työpaikan toimintatapoihin sekä ajattelutapojen ja sosiaalisten normien muodostumiseen. Uudistuksilla pitäisikin voimallisemmin pyrkiä hoivan tasaisen jakautumisen edistämiseen. Tasainen perhevapaiden jakautuminen vanhempien kesken mahdollistaisi vanhempien tasa-arvoisen osallistumisen työelämään, työuralla etenemisen ja ansiokehityksen. Perhevapaaehdotus on askel oikeaan suuntaan, mutta se edistää melko vaatimattomasti työelämän tasa-arvoa.

Uudistuksen vaikutuksia talouteen, työllisyyteen ja tasa-arvoon tulisi seurata toimeenpanon yhteydessä mahdollistamalla korkeatasoisella tutkimuksella.

Lisäksi Työterveyslaitos ehdottaa, että perhevapaaudistuksen rinnalla lisättäisiin tukea haastavissa tilanteissa oleville, kuten yksinhuoltajat ja omaishoitajat sekä epätyypillisiä työaikoja tekevät, kehittämällä heille suunnattuja vaikuttavia tukitoimia. Näin edistettäisiin haastavissa tilanteissa olevien työllistymistä ja työssä jaksamista.

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

Nykyinen äitiysraha-kausialku alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Esityksen mukainen raskausraha-kausialku alkaisi aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työterveyslaitos pitää lisääntyneitä joustavuutta ja mahdollisuutta jatkaa työssä pidempään hyvänä ja tavoiteltavana asiana. Tutkimusnäytön pohjalta työnteon jatkaminen lähelle laskettua synnytysaikaa ei yleisesti ottaen vaaranna raskauden kulkua eikä näin ollen ole perusteltua kieltää

raskaana olevalta työnteko viimeistään 30 päivää ennen laskettua aikaa. Työntekijä ja työnantaja voisivat näin sopia asiasta joustavammin, jos työssä jatkamiselle ei ole terveydellisiä esteitä. Työn fyysiseen kuormittavuuteen tulee kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota raskauden loppuvaiheessa ja mahdollistaa työn riittävä tauotus ja mahdollisuus levätä työvuoron aikana.

Erytyisraskausrahaa koskevat pykälät vastaisivat esityksessä täysin nykyisiä erityisäitiysvapaata koskevia pykälää, ainoastaan etuuden nimeen esitetään muutosta. Erytyisraskausraha olisi jatkossakin mahdollinen tilanteessa, jossa työssä esiintyvä kemiallinen aine, säteily, tarttuva tauti tai muu vastaava seikka vaarantaa raskaana olevan tai sikiön terveyden. Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin minkälaisissa työolosuhteissa erityisäitiysvapaa (jatkossa erityisraskausrahakausi) on perusteltu. Työterveyslaitos pitää erityisrahan myöntämisen mahdollisuutta tärkeänä tilanteissa, joissa työntekijällä ei ole mahdollisuutta poistaa työssä esiintyvää vaaratekijää tai siirtää raskaana oleva työntekijä muihin työtehtäviin. Erytyisäitiysrahaa/erityisraskausrahaa ei kuitenkaan ole mahdollista myöntää tilanteissa, joissa työn voimakas fyysinen kuormittavuus tai väkivallan uhka vaikeuttavat työssä jatkamista eikä työnantajalla ole mahdollisuutta sijoittaa työntekijää muihin tehtäviin. Näihin tilanteisiin tulisi jatkossa hakea nykyistä parempia ratkaisuja.

- **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**

-

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

-

Laki vuosilomalain ja laki merimiesten vuosilomalain muuttamisesta

- kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista vuosilomalakiin ja merimiesten vuosilomalakiin

-

Liitelait (lakiehdotukset 18-29)

- kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista liitelakeihin

-

Vaikutusten arviointi

- **Taloudelliset vaikutukset**

-

- **Vaikutukset julkiseen talouteen**

-

- **Vaikutukset kotitalouksiin**

-

- **Vaikutukset yrityksiin**

-

Vaikutukset viranomaisten toimintaan

-

- Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

-

- Vaikutukset lapsiin ja perheisiin

-

- Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

-

- Vaikutukset yhdenvertaisuuteen

-

- Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään

-

- 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

-

Koivula Antti
Työterveyslaitos

Saarni Leena
Työterveyslaitos