Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

HE 145/2015 vp

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle vuosilomalain, merimiesten vuosilomalain ja sairausvakuutuslain muuttamisesta (HE 145/2015 vp)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä lausuntoa hallituksen esityksestä vuosilomalain, merimiesten vuosilomalain ja sairausvakuutuslain muuttamisesta. Suomen Yrittäjät suhtautuu esitettäviin muutoksiin pääasiassa myönteisesti ja pitää erityisesti vuosiloman siirto-oikeuden omavastuupäivien palauttamista ehdotetussa muodossa järkevänä ja tarkoituksenmukaisena. Esitämme lausuntonamme kunnioittavasti seuraavaa.

Omavastuupäivät vuosilomalla sairastamiseen laskevat työllistämisen kynnystä

Vuosilomalain 25 §:ää esitetään muutettavaksi siten, että työntekijän sairastuessa vuosilomansa aikana kuusi ensimmäistä sairauspäivää olisivat ns. omavastuupäiviä, jotka eivät oikeuttaisi vuosiloman siirtämiseen myöhempään ajankohtaan. Vasta kuusi sairauspäivää ylittävät päivät voitaisiin siirtää myöhemmin pidettäväksi. Työntekijällä olisi kuitenkin aina oikeus neljän viikon vuosilomaan. Käytännössä siis omavastuupäiviä voisi olla silloin, kun työntekijälle on kertynyt enemmän kuin neljä viikkoa vuosilomaa.

Ehdotus perustuu pääministeri Sipilän hallitusohjelman kirjaukseen, jonka mukaan sairauspoissaoloja ja sairausriskin vaikutuksia työnantajalle vähennetään nyt ehdotettavalla säännöksellä. Ehdotus on perusteltu ja tarkoituksenmukainen. Se tarkoittaisi oikeudenmukaisempaa riskinjakoa työnantajan ja työntekijän välille lomalla sairastumiseen. Muutoksella sovitetaan yhteen työaikadirektiivin vaatimukset sekä ennen vuoden 2013 muutosta vallinnut oikeustila. Työaikadirektiivi edellyttää, että työntekijöillä on oikeus vähintään neljän viikon palkalliseen vuosilomaan. Nyt ehdotettava muutos turvaa tämän oikeuden, joten esitykseen ei liity EU-oikeudellisia ongelmia.

Omavastuupäivien palauttaminen vuosilomalla sairastumiseen pienentää työnantajalle töiden järjestelystä, sairausajan palkasta ja sijaisen palkkaamisesta aiheutuvia kustannuksia. Esityksessä on arvioitu muutoksen

aiheuttavan yksityisen sektorin työnantajille pitkällä aikavälillä 160–190 miljoonan euron säästön vuodessa. Suomen Yrittäjien jäsenilleen syksyllä 2014 tekemän kyselyn mukaan työntekijät olivat käyttäneet oikeuttaan siirtää vuosiloma työkyvyttömyyden vuoksi kolmasosassa yrityksistä. Työnantajille aiheutuvat säästöt olisivat siten merkittäviä, ja ne koskisivat kymmeniä tuhansia työnantajayrityksiä.

Pidämme erittäin tärkeänä, että lainsäädäntöä kehitetään siten, että työntekijän palkkaamisen kynnys pienentyisi. 99,8 prosenttia suomalaisista yrityksistä on pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Alle 10 henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on puolestaan 93,4 prosenttia kaikista yrityksistä. Muutos vahvistaisi erityisesti pk-sektorin (joka työllistää 65 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä) halukkuutta rekrytoida työntekijöitä. Työllistämisen kynnys erityisesti pienimmissä yrityksissä on korkea, joten kaikki työllistämistä helpottavat toimet ovat erityisesti pienten yritysten kannalta tervetulleita.

Esityksessä on todettu, että ehdotettu muutos lisäisi jonkin verran työnantajien hallinnollista taakkaa, koska se edellyttäisi työnantajilta entistä tarkempaa työaika- ja vuosilomakirjanpitoa. Tältä osin huomautamme, että työnantajien on jo nyt seurattava erilaisten työstä poissaolojen perusteita. Ehdotettu muutos ei siten lisää useimpien työnantajien kohdalla hallinnollista taakkaa lainkaan.

Vuosiloman ansainnan rajoittaminen vähentää perhevapaista aiheutuvia kustannuksia

Vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 1 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että työntekijälle kertyisi vuosilomaa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta kuuden kuukauden ajalta. Nykyisin mainitut perhevapaat ovat kokonaisuudessaan työssäoloon verrattavaa aikaa, joka kerryttää vuosilomaa kuin jos henkilö olisi työssä. Myös tämä muutos perustuu hallitusohjelman kirjaukseen. Muutosehdotus on kannatettava. Se vaikuttaisi suureen osaan työnantajia siten, että perhevapaista työnantajalle aiheutuvat kustannukset pienentyisivät, koska työntekijälle kertyisi palkallista vuosilomaa vähemmän.

Ehdotuksen mukaan sekä äiti että isä voisivat olla perhevapailla kuuden kuukauden ajan ansaiten tältä ajalta vuosilomaa. Tämän vuoksi muutos ohjaisi vanhempia jakamaan lasten hoitoa tasaisemmin, mikä puolestaan voisi lisätä tosiasiallista tasa-arvoa ja edistää naisten asemaa työelämässä, jos äidit ja isät myös käytännössä jakaisivat perhevapaita tasaisemmin.

Ehdotettu muutos helpottaisi erityisesti naisvaltaisten alojen työnantajia, jotka ovat tähän asti vastanneet merkittävästi vanhemmuudesta aiheutuvista kustannuksista. Muutos myös edistäisi naisten työllistymistä yleensä, kun työntekijän raskaudesta aiheutuva kustannus työnantajalle jäisi pienemmäksi. Pidämme muutosehdotusta tarpeellisena ja perusteltuna.

Sairausvakuutuslain muutosehdotus on ongelmallinen

Sairausvakuutuslain 14 luvun 1 §:ää ehdotetaan puolestaan muutettavaksi siten, että työnantaja voisi saada vuosilomakustannusten korvausta ainoastaan lakisääteisen vuosiloman ajalta. Pidämme tätä ratkaisua ongelmallisena, koska se tosiasiassa asettaa työnantajat eri asemaan sen perusteella, mitä työehtosopimusta heidän on noudatettava.

Muutoksen vaikutus työnantajille riippuu siitä, millainen sisältö työnantajan noudattamassa työehtosopimuksessa on ja miten sitä tulkitaan. Jos työntekijä ansaitsee työehtosopimuksen perusteella lomaa koko äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta, työnantaja ei kuitenkaan saisi vuosilomakustannusten korvausta koko tältä ajalta, vaan ainoastaan kuuden kuukauden lomakertymän ajalta. Tällaisille työnantajille ehdotettava muutos yhdistettynä edellä esitettyyn vuosilomalain 7 §:n muutokseen ei tuo säästöjä, vaan perhevapaista aiheutuvat kustannukset päinvastoin nousisivat.

Paikallinen sopiminen avainasemassa

Hallituksen esityksessä vuosilomalakiin ehdotettavat muutokset ovat perusteltuja ja erittäin kannatettavia, koska niillä vähennetään työnantajille aiheutuvia kustannuksia ja pienennetään työntekijän sairaudesta aiheutuvaa riskiä. Muutoksella olisi siten myös positiivinen vaikutus työllisyyteen. On kuitenkin huomattava, että työehtosopimuksilla saisi jatkossakin sopia vuosilomalain säännöksistä poikkeavasti. Tämän vuoksi esityksessä esitellyt säästöt eivät toteudu tasapuolisesti kaikissa työnantajayrityksissä, vaan esityksen vaikutukset yksittäiselle työnantajalle riippuvat sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Olisikin tärkeää, että paikallista sopimista laajennettaessa kiinnitettäisiin huomiota myös siihen, että työpaikalla sopien voitaisiin poiketa vuosilomalain asettamissa rajoissa myös niistä työehtosopimusten määräyksistä, jotka koskevat nyt esitettäviä säännöksiä omavastuupäivistä ja perhevapaiden ajalta kertyvästä lomasta. Paikallisen sopimisen laajentaminen olisi siten ratkaisu myös sairausvakuutuslain muutoksesta aiheutuvaan yhdenvertaisuusongelmaan, jos työpaikalla olisi mahdollista sopia myös perhevapaiden ajalta kertyvästä vuosilomasta työehtosopimuksesta poikkeavasti vuosilomalain edellä esitettyyn kuuden kuukauden minimitasoon asti.

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
lainopillinen asiamies