Anja Lahermaa/tl 26.6.2017

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Valiokunnan kuuleminen 28.6.2017 klo 11.30

Valtioneuvoston ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta

Yleistä

Komission direktiiviehdotuksessa säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka liittyvät lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, tarkoitettuihin isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaisiin ja joustaviin työjärjestelyihin. Ehdotuksella on tarkoitus muun muassa parantaa työn ja hoivavastuun yhteensovittamismahdollisuuksia sekä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. STTK:n mielestä direktiiviehdotuksen tavoitteet ovat kannatettavia ja niitä tulee edistää. Ehdotus sisältää useita hyviä esityksiä, joita STTK voi heti kannattaa. Mutta, ehdotuksessa on myös esityksiä, joita tulisi ensin selvittää laajasti ja perusteellisesti ennen kuin niihin voi muodostaa lopullisen kantansa.

Isyysvapaa

Komissio esittää vähintään 10 työpäivän isyysvapaata lapsen syntymän johdosta. STTK katsoo, että EU-tasolla tulisi säätää isyysvapaasta ja kannattaa esitystä. Suomen lainsäädäntöön tällä ei olisi vaikutuksia, sillä meillä on jo säädetty tätä pidemmästä isyysvapaasta.

Vanhempainvapaa

Kummallekin vanhemmalle on esitetty vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaata, jota ei voi siirtää ja jota voi käyttää siihen asti kunnes lapsi täyttää 12 vuotta. STTK on jo pitkään kannattanut Suomen uudeksi perhevapaajärjestelmäksi ns. 6+6+6-mallia, jossa kummallakin vanhemmalla olisi oma 6 kuukauden pituinen jakso ja kolmannen 6 kuukauden pituisen jakson vanhemmat saisivat jakaa haluamallaan tavalla. STTK katsoo, että esitetty vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaa kummallekin vanhemmalle olisi askel kohti 6+6+6-malli ja näin ollen STTK suhtautuu

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

esitykseen myönteisesti. STTK on huolissaan siitä, kuinka monimuotoisten perheiden yhdenvertaisuus toteutuisi esityksessä ja esittää, että esimerkiksi yhden vanhemman perheissä olisi mahdollisuus käyttää molemmat neljän kuukauden jaksot.

STTK vastustaa valtioneuvoston kirjelmässä eduskunnalle esitettyä toteuttamistapaa nykyisen vanhempainvapaan jakamisesta kiintiöihin ja katsoo, että toteuttamistavaksi pitää valita vaihtoehto, joka turvaa sen, ettei kumpikaan vanhempi menetä mahdollisuuttaan käyttää yhtä paljon vanhempainvapaata kuin mitä tällä hetkellä on mahdollista käyttää.

STTK:n näkemyksen mukaan ikäraja voisi olla Suomen nykyistä lainsäädäntöä korkeampi, jotta se mahdollistaisi vapaiden nykyistä joustavamman käyttämisen. Tämä on yksi niistä kysymyksistä, joka vaatisi laajaa ja perusteellisempaa selvittelyä ennen kuin on mahdollista ottaa kantaa siihen, mihin ikäraja tulisi asettaa.

Omaishoitovapaa

Kaikille työntekijöille esitetty oikeus joka vuosi vähintään viiden työpäivän omaishoitovapaaseen, jonka ajalta tulee maksaa vastaava ansioperusteinen etuus kuin vanhempainvapaan ajalta maksetaan, vaatisi tarkempaa selvitystä ennen kuin siihen voi ottaa lopullisesti kantaa. Lähtökohtaisesti on toki hyvä, että työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua omaistensa hoitamiseen ja yhteen sovittaa työtä ja yksityiselämää edistetään, mutta käytettävät keinot täytyy harkita perhevapaajärjestelmän kokonaisuus huomioiden.

Naiset käyttävät tällä hetkellä valtaosan kaikista perhevapaista, niin on ennakoitavissa, että naiset käyttäisivät myös tätä omaishoitovapaata huomattavasti miehiä enemmän, millä voisi olla naisten ja miesten tasa-arvoa heikentäviä seurauksia.

Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi

Komissio esittää, että työntekijöillä on oltava oikeus olla pois työstä kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai tapaturman sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Esitys on kannatettava siltä osin kuin on kyse työntekijän oikeudesta olla pois työstä tällaisessa tilanteessa, sen sijaan poissaolo-oikeuden osalta maksettavan korvauksen osalta STTK katsoo, ettei siitä tule säätää direktiivitasolla.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Anja Lahermaa/tl 26.6.2017

Riittävä toimeentulo

STTK pitää hyvänä Suomessa käytössä olevaa vakiintunutta käytäntöä siitä, että oikeudesta perhevapaisiin säädetään kolmikantaisesti valmistellussa lainsäädännössä, mutta että vapaan ajan palkallisuudesta sovitaan työmarkkinaosapuolten kesken työ- ja virkaehtosopimuksissa. STTK katsoo, että myös jatkossa tulee näin toimia.

Joustavat työjärjestelyt

Joustavat työjärjestelyt on määritelty esityksessä työntekijöiden mahdollisuudeksi mukauttaa työskentelymalliaan, mukaan luettuina etätyöjärjestelyjen käyttö, joustavat työajat tai työajan lyhentäminen. STTK:n mukaan on tärkeää varmistaa, että työntekijöillä on mahdollisuus niin säädöstasolla kuin myös käytännössä yhteen sovittaa työ- ja perhe-elämää. Esitetyt joustavat työjärjestelyt ovat yksi keino helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Jo tällä hetkellä Suomen lainsäädäntö ja työ- ja virkaehtosopimukset antavat erilaisia mahdollisuuksia joustaviin työjärjestelyihin, mutta olisi tärkeää vahvistaa työntekijän oikeutta vaikuttaa itse järjestelyjen käytännön toteuttamiseen.

Lähtökohtaisesti STTK kannattaa nyt esitettyjä joustavia työjärjestelyjä, mutta yksityiskohtien osalta STTK katsoo, että niitä tulee selvittää ja arvioida tarkemmin ennen lopullista kannanmuodostusta. Edellä mainitusta esimerkkinä on, että nyt esitetyn mukaisesti vanhemmilla olisi oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten lapsen 12 ikävuoteen asti, mutta STTK:n näkemyksen mukaan ikärajan sijoittumista tulisi harkita vielä tarkemmin ennen sen vahvistamista.

Työhön liittyvät oikeudet

STTK pitää tärkeänä esitykseen sisältyvää tarkoitusta tukea vapaita käyttäviä työntekijöitä turvaamalla heille työhön liittyvät oikeudet.

Syrjimättömyys, irtisanomissuoja ja todistustaakka, seuraamukset, suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta

Jotta työntekijät uskaltaisivat käyttää heille direktiiviehdotuksessa säädettyjä oikeuksiaan, tulee minimoida riskit, että he sen johdosta joutuisivat negatiivisten toimenpiteiden kohteeksi tai että heihin kohdistettaisiin mitään vastatoimenpiteitä. STTK kannattaa esitystä siitä, että jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemman kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai

käyttäneet perhevapaita tai joustavia työjärjestelyjä. On tärkeää varmistaa, että ketään ei syrjitä edellä mainittujen syiden takia. Jos syrjintää kuitenkin tapahtuu, on työntekijällä oltava siinä tapauksessa käytettävissään tarkoituksenmukaisia oikeussuojakeinoja. Esimerkiksi irtisanomistilanteessa on hyvä, että todistustaakan mukaan työnantajan on osoitettava irtisanomisen johtuneen muista objektiivisista syistä eikä syrjinnästä.

STTK pitää tärkeänä, että direktiiviehdotuksen säännösten noudattamatta jättämistä turvataan seuraamuksilla, jotka ovat tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia.

Lisätiedot lakimies Anja Lahermaa, STTK
puh. 040 828 6845
s-posti: anja.lahermaa@sttk.fi