Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

EHDOTUS EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI VANHEMPIEN JA OMAISTAAN HOITAVIEN TYÖ- JA YKSITYISELÄMÄN TASAPAINOTTAMISESTA JA NEUVOSTON DIREKTIIVIN 2010/18/EU KUMOAMISESTA

Pyydettynä lausuntoa esitän Elinkeinoelämän Keskusliiton puolesta seuraavaa.

1 Yleisnäkemys

Katsomme, että uudelle direktiiville ei ole tarvetta. Vanhempainvapaata koskeva voimassa oleva direktiivi 2010/18/EU asettaa tarkoituksenmukaiset ylikansalliset vähimmäisvaatimukset. Tarkempi sääntely perhevapaista tulisi jättää kansallisesti päätettäväksi.

2 Keskeisiä epäkohtia

Menettelytapa

Direktiiviehdotuksella on tarkoitus kumota direktiivi 2010/18/EU, jolla on pantu täytäntöön eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ja EAY tekemä vanhempainvapaata koskeva tarkistettu puitesopimus. Kyseisessä puitesopimuksessa on sovittu, että sen soveltamista tarkastellaan uudestaan viiden vuoden kuluttua neuvoston päätöksestä, jos joku sopimuksen osapuolista sitä pyytää. Tällaista pyyntöä ei ole esitetty.

Vaikka Euroopan parlamentilla ja neuvostolla on viime kädessä oikeus kumota ja hyväksyä direktiivejä, pidämme epäasianmukaisena, että em. direktiiviä ollaan kumoamassa ilman, että ensin olisi puitesopimuksen mukaisesti neuvoteltu siitä, voidaanko sopimusta muuttaa osapuolia tyydyttävällä tavalla. Katsomme, että komission menettely on omiaan heikentämään luottamusta sosiaalidialogin merkitykseen ja dialogin kautta saavutettujen tulosten kunnioittamiseen.

Omaishoitovapaa

Ehdotuksen mukaan työntekijälle tulisi oikeus vähintään viiden työpäivän vuosittaiseen vapaaseen työstä omaisen vakavan sairauden vuoksi tai sen vuoksi, että omainen on työntekijän huollettavana. Emme pidä ehdotusta perusteltuna.

Suomessa vastaavan tyyppisestä tilanteesta on säädetty työsopimuslain 4:7 a §:ssä. Kyseisen säännöksen valmistelun yhteydessä päädyttiin siihen, että työntekijän subjektiivinen oikeus poissaoloon ei ole tarkoituksenmukaista. Poissaolo-oikeuden määrittelyyn liittyisi vaikeita rajanvetokysymyksiä ja subjektiivisesta poissaolo-oikeudesta aiheutuisi merkittäviä kustannuksia työnantajille. Eri tyyppiset syyt edellyttäisivät myös hyvin eri pituista poissaoloa työstä. Joskus kyse voisi olla tunneista tai päivistä ja joskus hyvin pitkästäkin ajanjaksosta. Lisäksi tällainen oikeus nähtiin ongelmallisena naisten ja miesten välisen tasa-

arvon kannalta, koska vapaata käyttäisivät todennäköisesti pääsääntöisesti naiset.

Näistä syistä päädyttiin siihen, että työnantajan tulisi pyrkiä järjestämään työt siten, että työntekijä voi tarvittaessa jäädä määräajaksi työstä pois perheenjäsenen hoitamiseksi, mutta vapaasta ja sen pituudesta tulisi sopia työnantajan ja työntekijän välillä.

Katsomme, että työsopimuslaissa on omaksuttu tasapainoinen ja harkittu ratkaisu monitahoiseen kysymykseen. Direktiiviehdotuksen mukainen sääntely johtaisi sen sijaan tulkinnanvaraiseen, epätarkoituksenmukaiseen ja kalliiseen lopputulokseen. Lisäksi omaishoitovapaa lyhentäisi työaikaa, mikä on ristiriidassa muun muassa kilpailukykysopimuksen yhteydessä hyväksytyn tavoitteen kanssa pidentää keskimääräistä vuosittaista työaikaa Suomessa.

Kiinnitämme huomiota myös siihen, että koska U-kirjelmässä mainittu Ruotsin läheishoitovapaa on myöntämiskriteereiltään selvästi tiukempi kuin direktiiviehdotuksen mukainen vapaa, pidämme U-kirjelmän kustannusvaikutuksia koskevia laskelmia erittäin huomattavasti alimitoitettuina. Muutenkin pidämme hyvin tärkeänä, että direktiiviehdotuksen käsittelyn kuluessa lasketaan eri ehdotusten kustannusvaikutukset välittömästi ja arvioidaan tarkoituksenmukaisia Suomen kantoja niiden pohjalta.

Vanhempainvapaa

Direktiiviehdotuksen mukaisessa vanhempainvapaata koskevassa ehdotuksessa on positiivista se, että vanhemmilla olisi henkilökohtaiset vapaakiintiöt, joita ei saisi siirtää toiselle vanhemmalle. Mielestämme tällainen ratkaisu on omiaan parantamaan naisten työmarkkina-asemaa ja työllisyyttä.

Sen sijaan emme pidä hyvänä mahdollisuutta lykätä vanhempainvapaan pitämistä siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 12 vuotta. Mielestämme vanhempainvapaat tulisi pitää 1,5 vuoden kuluessa lapsen syntymästä.

Riittävä toimeentulo

Direktiiviehdotuksen riittävää toimeentuloa koskevaa artiklaa tulisi täsmentää siten, että siitä käy kiistattomasti ilmi, että sairauspäivärahan suuruista korvausta pidetään riittävänä toimeentulona. Esimerkiksi ehdotuksen englanninkielisen tekstin perusteella tämä ei näyttäisi täysin selvältä.

Irtisanomissuoja

Direktiiviehdotus jättää epäselväksi, miten erityistä irtisanomissuojaa oikeastaan sovellettaisiin käytännössä. Se toisi mahdollisesti huomattavan suuren määrän työntekijöitä erityisen irtisanomissuojan piiriin, kuten ehkä joustavia työaikajärjestelyjä käyttävät työntekijät siihen asti,

kun lapsi täyttää 12 vuotta. On lisäksi epäselvää, miten erityistä irtisanomissuojaa tulkittaisiin omaishoitovapaaseen oikeutettujen työntekijöiden osalta. On hyvä muistaa, että mitä suurempi osa työntekijöistä on erityisen irtisanomissuojan piirissä, sitä heikommaksi se muodostuu käytännössä kunkin yksittäisen työntekijän kohdalla.