Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Lausunto

23.9.2021

VN/24984/2020
VN/24984/2020-TEM-88

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto:
Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia ja varhaiskasvatuslakia sekä niihin liittyviä lakeja. Esityksellä toteutettaisiin pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukainen perhevapaauudistus. Lisäksi ehdotetuilla muutoksilla pantaisiin täytäntöön työelämän tasapaino -direktiivi. Ehdotetuilla muutoksilla edistettäisiin miesten ja naisten välistä tasa-arvoa työelämässä sekä helpotettaisiin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.8.2022.

Sairausvakuutuslain mukainen vanhempainrahajärjestelmä uudistettaisiin kokonaan. Työsopimuslain perhevapaita koskevaan 4 lukuun tehtäisiin sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahasäännösten edellyttämät muutokset. Perhevapaiden nimet muutettaisiin vastaamaan sairausvakuutuslain uusia etuuksia. Työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä säädettäisiin työntekijän oikeudesta raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaseen. Vapaiden kesto ja ajankohta määräytyisivät edelleen sairausvakuutuslain mukaisesti. Sisällöllisesti työsopimuslain 4 luvun säännökset säilytettäisiin pääosin ennallaan. Muihin vapaisiin kuin äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen ei tulisi sisällöllisiä muutoksia.

Raskausvapaan alkamisajankohdan joustavoittaminen

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:ään ehdotetuilla muutoksilla raskausvapaan alkamisajankohtaa joustavoitettaisiin. Raskausvapaa alkaisi 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, mikä vastaisi pääsäännön mukaista nykytilaa. Työnantaja ja työntekijä voisivat kuitenkin sopia raskausvapaan myöhentämisestä siten, että sen voisi aloittaa myöhemmin, kuitenkin viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Sopimukseen perustuva raskausvapaan myöhentäminen toisi joustoa nykytilaan verrattuna.

Jos työntekijällä olisi aina oikeus jäädä raskausvapaalle vasta 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa, voisi tämä lisätä työnantajille sairausajan palkoista aiheutuvia kustannuksia. Raskausvapaan aloitusajankohdan myöhentäminen sopimukseen perustuen on perusteltua työnantajan työturvallisuusvelvoitteen kannalta. Kaikissa työtehtävissä ei ole mahdollista esimerkiksi keventää raskaana olevan työntekijän työtehtäviä, jos työturvallisuus sitä edellyttäisi.

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 synnytysaikaa. 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.

Postiosoite	**Käyntiosoite**	**Puhelin**	**Faksi**	**s-posti, internet**
Postadress	**Besöksadress**	**Telefon**	**Fax**	**e-post, internet**
Postal Address	**Office**	**Telephone**	**Fax**	**e-mail, internet**
Työ- ja elinkeinoministeriö				
PL 32	Aleksanterinkatu 4	29 516 001	916 062 160	
00023 Valtioneuvosto		35 829 516 001	+358 9 1606 2160	www.tem.fi

Vanhempainvapaat

Työntekijän oikeudesta vanhempainvapaaseen säädettäisiin työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä. Oikeus vanhempainvapaaseen määräytyisi edelleen ajankohdan ja pituuden osalta sairausvakuutuslain päivärahoja koskevan sääntelyn mukaan. Sairausvakuutuslakiin ehdotettujen muutosten myötä oikeus vanhempainvapaaseen voisi luovutettujen vanhempainrahapäivien perusteella syntyä nykyistä laajemmalle joukolle, mikä edistäisi monimuotoisten perheiden asemaa.

Vanhempainvapaan käytön joustavuutta lisättäisiin työsopimuslakiin ehdotetulla muutoksella, jonka mukaan työntekijä voisi pitää vanhempainvapaata nykyistä useammassa jaksossa. Jakson vähimmäispituus olisi voimassa olevaa lakia vastaavasti vähintään 12 arkipäivää. Joustavuutta lisää myös sairausvakuutuslakiin ehdotettu muutos, joka mahdollistaa vanhempainrahan käyttämisen siihen asti, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Ehdotetun muutoksen myötä myös vanhempainvapaan jaksojen määrää on perusteltua lisätä nykyisestä kahdesta jaksosta neljään jaksoon. Jaksojen lisääminen on perusteltua myös siksi, että voimassa olevan lainsäädännön nojalla isillä on ollut oikeus pitää isyysvapaata useammassa jaksossa. Työn organisoimisen kannalta on kuitenkin edelleen välttämätöntä rajata vanhempainvapaan jaksojen lukumäärää ja vähimmäispituutta.

Työ- ja perhe-elämän yhdistämistä helpottavat myös sairausvakuutuslakiin ehdotetut osittaista vanhempainrahaa koskevat muutokset, jotka joustavoittavat osittaisen vanhempainvapaan käyttömahdollisuuksia. Osa-aikatyön ehdoista ja sen yhdistämisestä vanhempainvapaaseen olisi jatkossakin sovittava työnantajan ja työntekijän välillä.

Sairausvakuutuslakiin ehdotetut muutokset mahdollistavat myös sen, että jatkossa vanhempainvapaapäivien väliseen aikaan voi sijoittua myös muita 4 luvun mukaisia vapaita kuten hoitovapaata.

Ehdotettu vanhempainvapaata koskeva sääntely täyttää työelämän tasapaino -direktiivin isyys- ja vanhempainvapaata koskevat vähimmäisvaatimukset. Vanhempainvapaan ilmoitusaikaan ei tulisi muutoksia, vaan se olisi jatkossakin pääsääntöisesti kaksi kuukautta. Ilmoitusajat ovat työelämän tasapaino -direktiivin mukaisesti sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta kohtuulliset ja ne mahdollistavat työnantajan tarpeen ennakoida vanhempainvapaiden käyttöä.

Työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpano

Lisäksi työsopimuslakiin ehdotetaan työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanemiseksi muutoksia, joista keskeisin on työntekijän subjektiivinen oikeus omaishoitovapaaseen. Omaishoitovapaasta säädettäisiin työsopimuslain 4 lukuun lisättäväksi ehdotetussa uudessa 7 b §:ssä.

Omaishoitovapaata voisi pitää enintään viisi työpäivää kalenterivuodessa omaisen tai työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvan läheisen hoitamiseksi. Omaishoitovapaaseen olisi työsopimuslain 4 luvun 7 b §:n mukaan oikeus työntekijällä, jonka omainen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi. Työntekijällä olisi oikeus vastaavaan vapaaseen myös omaisensa tai samassa taloudessa asuvan läheisensä saattohoitoon osallistumiseksi. Omaisella tarkoitetaan työntekijän lasta, vanhempaa, avio- ja avopuolisoa sekä työntekijän kanssa rekisteröidyssä parisuhteessa olevaa.

Työelämän tasapaino -direktiivissä jätetään kansallista liikkumavaraa omaishoitovapaan perusteena oleva vakavan lääketieteellisen syyn ja vapaan tarkempien edellytysten määrittelyyn. Omaishoitovapaan edellytysten arviointi olisi tapauskohtaista. Kaikkia edellytyksiä ei ole mahdollista määritellä lain tasolla yksiselitteisesti johtuen tilanteiden moninaisuudesta.

Edellytyksenä olisi työntekijän omaisen merkittävä avuntarve joko fyysisen tai henkisen toimintakyvyn huomattavan vajauksen vuoksi. Avuntarve voisi liittyä esimerkiksi siihen, ettei omainen selviydy yksin päivittäisten asioiden hoitamisesta ja avun tarve olisi siten äkillinen, ettei hänelle ole ehditty hankkia muuta apua. Omaishoitovapaata voisi käyttää esimerkiksi sairaalakäynnille saattamiseen. Omaishoitovapaan saamista ei estäisi se, että omaisen avustaminen tai tukeminen voitaisiin järjestää jollakin muullakin tavalla eli omaishoitovapaan ei tarvitsisi olla viimesijainen keino vastata omaisen avun tai tuen tarpeeseen. Edellytykset vastaisivat työelämän tasapaino -direktiivin 6 artiklaa.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista, jotta työnantaja pystyy huolehtimaan sijaisen hankkimisesta tai muista työjärjestelyistä. Koska omaishoitotarpeen tarve voi olla äkillinen ja ennakoimaton, ei ole katsottu perustelluksi säätää tietyn pituisesta ilmoitusajasta. Työelämän tasapaino –direktiivin mahdollistamalla tavalla ehdotetaan, että työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys poissaolon perusteesta. Käytännössä selvitys voisi tarkoittaa työntekijän vapaamuotoista selitystä siitä, millaista apua tai tukea hänen on tarpeen omaiselleen antaa, jotta työnantaja voisi arvioida vapaan perusteen täyttymistä. Omaista koskevan lääkärinlausunnon toimittaminen työnantajalle on mahdollista vain omaisen nimenomaisen suostumuksen perusteella.

Omaishoitovapaata voisi pitää tarpeen mukaan useammassa jaksossa kokonaisina työpäivinä. Työnantaja ja työntekijä voisivat sopia vapaan pitämisestä myös osapäivinä. Omaishoitovapaa olisi palkaton eikä sen ajalta ei maksettaisi päivärahaa.

Ehdotetun sääntelyn tarkoituksena on täyttää työelämän tasapaino -direktiivin vaatimukset. Voimassa olevan työsopimuslain 4 luvun 7 a §:ssä säädetään poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat aina sopia palkattomasta poissaolosta myös muita tarpeita, kuten muiden läheisten avustamista varten. Mahdollisuudet saada palkattomia vapaita ovat yleisesti hyvät. Lisäksi työntekijät voivat hyödyntää myös esimerkiksi vuosiloma-, lomaraha-, saldovapaa- ja työaikapankkipäiviä, etätyötä ja työajan joustoja. Edellytysten täyttyessä työntekijä voi käyttää eräiden omaistensa hoitotarpeisiin työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädettyä tilapäistä hoitovapaata sekä 4 luvun 7 §:ssä säädettyä poissaoloa pakottavista perhesyistä.

Lisäksi työelämän täytäntöönpano tasapaino -direktiivin täytäntöönpanemiseksi työsopimuslain 4 luvun 2 a §:n 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajalla olisi velvollisuus perustella kirjallisesti kieltäytymisensä osa-aikatyötä koskevan sopimuksen tekemisestä. Säännöksen tavoitteena olisi, että työajan lyhentämisen mahdollisuudet selvitettäisiin työpaikalla mahdollisimman tarkoin, ja ratkaisu työajan lyhentämisestä tehtäisiin oikeiden faktojen perusteella. Jos työnantajalla ei olisi mahdollisuutta työajan lyhentämiseen työntekijän esittämällä tavalla, kieltäytyminen olisi perusteltava, jolloin perusteet tulisivat työntekijän tietoon.

Edellä selostetut muutokset tehtäisiin myös merityösopimuslain 5 lukuun.

Seija Jalkanen
Johtava asiantuntija

Vastaanottajat
Kopion saajat