Työelämä
Katja Miettinen

7.10.2021

Asia: HE 129/2021 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

Elinkeinoelämän keskusliitto EK kiittää mahdollisuudesta lausua ja tulla kuulluksi tässä asiassa. Lausunto sisältää näkemyksemme perhevapaauudistusta koskevan hallituksen esityksen muutamasta keskeisimmästä epäkohdasta.

Perhevapaauudistuksen tavoitteiden toteutuminen ja vaikutukset

Perhevapaauudistuksen tavoitteena on hallitusohjelman mukaan, että perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat perheissä tasaisesti molempien vanhempien kesken, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä vahvistuvat ja sukupuolten väliset palkkaerot pienenevät. ***Hallituksen esitys perhevapaauudistukseksi ei täytä hallitusohjelmassa sille asetettuja tavoitteita. Naisten työllisyyden ja tasa-arvon lisäämiseksi olisi tarvittu huomattavasti merkittävimpiä muutoksia ja perhevapaiden kiintiöimistä tasan vanhempien kesken.***

Perheet saavat nykyisin itse päättää vanhempainrahan käytöstä. Tämä on käytännössä merkinnyt sitä, että vain äidit käyttävät vanhempainrahaa ja vanhempainrahasta on muodostunut käytännössä äidin oikeus. Vuonna 2019 äideille maksettiin 98 prosenttia ja isille 2 prosenttia kaikista vanhempainrahapäivistä. Valitettavasti hallitus päätyi esittämään mallia, jossa teoriassa vapaat jaettaisiin tasan, mutta käytännössä näin ei tule tapahtumaan, koska vanhemmille annetaan oikeus siirtää osa kiintiöstään toiselle vanhemmalle. Tämän seurauksena järjestelmä näyttää päällisin puolin siltä, että vapaita on molemmille vanhemmille sama määrä, mutta tosiasiassa siirtomahdollisuus johtaa siihen, että jatkossakin hoitovastuu keskittyy lähinnä äideille, kun isät siirtävät heille omat siirrettävissä olevat vanhempainvapaapäivänsä.

Perhevapaauudistuksen valmistelussa ei ollut mahdollista käsitellä kotihoidontukea, koska se oli hallitusohjelmassa kielletty. Kotihoidontuen käyttö jakautuu hyvin epätasa-arvoisesti sukupuolten välillä. Kotihoidon tuen saajista naisia on 92,5 prosenttia ja miehiä on vain 7,5 prosenttia. Kotihoidontukikausia käyttävät erityisesti vähemmän koulutetut ja vähäisen työkokemuksen omaavat naiset, joiden työmarkkina-asema on jo valmiiksi huono. Useiden täyspitkien kotihoidontukikausien käyttäminen huonontaa heidän asemaansa vielä entisestään. Kotihoidontuki tulisi lyhentää kestämään enintään siihen saakka, kun lapsi on 18 kuukauden ikäinen.

Perhevapaauudistus lisää perhevapaiden kokonaiskestoa ja osin korottaa isille maksettavan päivärahan määrää. Perhevapaauudistuksen myötä perhevapaista aiheutuvien päivärahakustannusten arvioidaan kasvavan noin 80 milj. euroa ja

uudistuksen negatiivisen työllisyysvaikutuksen on arvioitu olevan noin 2 000 henkilötyövuotta. Kokonaisvaikutuksiltaan näin kielteistä uudistusta ei pidä tehdä.

Uudistus olisi voitu toteuttaa siten, että se olisi lisännyt tasa-arvoa, parantanut naisten työmarkkina-asemaa sekä vahvistanut työllisyyttä. EK esitti työryhmässä, että perhevapaiden siirtomahdollisuutta vanhemmalta toiselle ei olisi sallittu ja että kotihoidontuki olisi lyhennetty 1 ½ vuoteen. Näiden muutosten seurauksena perhevapaauudistuksen myönteinen työllisyysvaikutus olisi noin 10 000 henkilötyövuotta.

Vanhempainvapaan jaksotus (Työsopimuslain 4 luku 1 §:n 3 mom.)

Ehdotuksen mukaan molemmilla vanhemmilla olisi oikeus jakaa vanhempainvapaa neljään jaksoon. On varsin todennäköistä, että uusi mahdollisuus jakaa vanhempainvapaa useampaan jaksoon jakaa lasten hoitoa tasaisemmin vanhempien kesken ja lisää mm. sitä, että vanhemmat vuorottevat lastenhoitoa keskenään nykyistä enemmän. Vanhempainvapaan vuorottelu ja mahdollisuus pitää vapaa nykyistä useammassa jaksossa lisää työnantajakustannuksia mm. sijaisen rekrytoinnista, perehdyttämisestä, työtehtävien uudelleen järjestelystä ja mahdollisesti perhevapaalla olevan työntekijän tehtävien teettämisestä lisä- tai ylityönä sekä hallinnollista taakkaa ja vaikeuttaa töiden järjestelyjä niin mies- kuin naisvaltaisilla aloilla ja erityisesti aloilla, joilla on pula osaavasta työvoimasta. Sijaisen löytäminen lyhyisiin määräaikaisiin työsuhteisiin, joissa päättymisajankohtakaan ei välttämättä ole tiedossa, on useilla aloilla erittäin haasteellista.

Perheiden valinnan vapauden turvaamisen ja työnantajille vapaiden jaksottamisesta aiheutuvan lisätaakan yhteensovittamisen näkökulmasta kohtuullinen vanhempainvapaan jaksojen määrä olisi kolme jaksoa per vanhempi siten, että sairausvakuutuslain mukaisen 18 päivän vanhempien yhtäaikaisen vanhempainvapaan voisi pitää enintään yhdessä jaksossa ja loput vanhempainvapaasta enintään kahdessa jaksossa, ellei työnantajan ja työntekijän kesken sovita useammasta jaksojen määrästä tai 12 arkipäivää lyhyemmästä jakson pituudesta.

Se, että vanhempainvapaa tulisi lainsäädännön mukaan pitää pidemmissä yhdenjaksoisissa osissa kannustaisi paremmin toista vanhempaa ja erityisesti isiä ottamaan itsenäistä vastuuta lastenhoidosta ja tukisi raskaana olleen vanhemman mahdollisuutta palata työelämään. Isien hoitovastuun lisääminen on erittäin tärkeää naisten työmarkkina-aseman parantamiseksi. Tasa-arvoisimmin isien osallistumista tuetaan siten, että isät ottavat pidempiaikaisesti ja itsenäisesti hoitovastuuta lapsista mahdollistaen samalla äidin työssäkäynnin. Pienempi jaksojen määrä ohjaisi pitämään vapaan pidemmissä yhdenjaksoissa osissa, joka tukisi myös paremmin perhe-vapaauudistuksen tavoitteita.

Perhevapaauudistus lisää merkittävästi työnantajakustannuksia jo muutoinkin, jonka vuoksi vapaiden jaksotuksesta aiheutuviin suoriin tai välillisiin lisäkustannuksiin tulee suhtautua erittäin kriittisesti.

Hallituksen esityksen vaikutusten arvioinneissa työnantajille aiheutuvat kustannukset on arvioitu alakanttiin. Ehdotuksessa on todettu mm., että jos isien perhevapaiden käyttö lisääntyy 20 %:lla, aiheutuu tästä yrityksille 12 miljoonan euron vuosittainen sijaisen rekrytointeihin käytettävien kustannusten nousu, joka voi osoittautua ajan mittaan alimitoitetuksi, jos isät alkavat käyttämään perhevapaita enemmän. Näin ollen rekrytointikustannukset voivat jatkossa olla edellä arvioitua huomattavasti suuremmat.

Omaishoitovapaa

Uudessa Työsopimuslain 4 luvun 7a §:ssä säädettäisiin työntekijän oikeudesta enintään 5 päivän omaishoitovapaaseen kalenterivuodessa. Sääntelyllä pantaisiin täytäntöön työelämän tasapainodirektiivin 6 artikla.

EK pitää tärkeänä, että omaishoitovapaata koskevalla sääntelyllä täytetään sen taustalla olevan työelämän tasapainodirektiivin asettamat minimivelvoitteet, mutta ei luoda direktiivin vähimmäisedellytykset ylittävää kansallista lisäsääntelyä. Perhevapaajärjestelmämme ylittää jo nykyisellään kokonaisuutena tarkasteltuna kirkkaasti EU-tason minimivaatimukset sekä monien muiden jäsenmaiden kansalliset järjestelmät. Nykyjärjestelmämme sisältää jo nykyisellään direktiivin mukaisen omaishoitovapaan määritelmän sisään laskettavissa olevia vapaita, kuten tilapäinen hoitovapaa ja sopimukseen perustuva poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Olemassa oleva kansallinen sääntelymme olisi tullut ottaa huomioon direktiivin 20 artiklan 6. kohdan mahdollistamalla tavalla 6 artiklan mukaisen omaishoitovapaan täytäntöönpanossa.

Oikeus enintään 5 päivän omaishoitovapaaseen on riittävä kattamaan ne äkilliset tilanteet, joihin vapaata on direktiivin mukaan tarkoitus soveltaa. Pidempiaikaisia tarpeita varten meillä on jo olemassa työnantajan ja työntekijän välillä sovittavia järjestelyjä, kuten poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi ja työaikalain mahdollistamat joustot.

Ehdotuksen mukainen omaishoitovapaan henkilöpiiri ylittää osin direktiivin vähimmäisvaatimukset, mutta on tarkkarajainen ja selkeä. EK pitää tärkeänä, ettei ehdotuksen mukaista omaishoitovapaan henkilöpiiriä laajenneta ja että se säilyy tarkkarajaisena ja selkeänä, jotta sekä työnantajat että työntekijät pystyvät yksiselitteisesti päättelemään millaisen sukulais- tai perhesuhteen perusteella omaishoitovapaata on velvollisuus antaa ja mahdollisuus käyttää.

EK katsoo, että käytännön sovellettavuuden selkeyden vuoksi myös omaishoitovapaan käyttämisen edellytysten tulee hallituksen esityksessä ehdotetusti olla direktiiviä vastaavasti tiukat ja vastata mahdollisimman pitkälle direktiivissä asetettuja edellytyksiä. Näin varmistumme siitä, että myöhemmin asiasta saatava EU-tuomioistuimen ratkaisukäytäntö on suoraan sovellettavaa kansalliseen sääntelyymme.

Töiden järjestelyn kannalta olennaista on myös se, että työntekijän tulee ilmoittaa omaishoitovapaasta ja sen arvioidusta kestosta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja että vapaa tulisi lähtökohtaisesti pitää kokonaisina työpäivinä. EK:n näkemyksen mukaan omaishoitovapaan käyttämiselle tulisi asettaa riittävä ilmoitusaika, jotta työnantajalla olisi riittävästi aikaa tehdä tarvittavat töiden järjestelyt työntekijän poissaolon ajalle. Työntekijän äkillisestä ja jopa viisi työpäivää kestävästä omaishoitovapaasta aiheutuu työnantajalle hallinnollista lisätakkaa ja lisäksi siitä voi aiheutua huomattavia taloudellisia kustannuksia sijaisen hankkimisesta, perehdyttämisestä, poissaolon korvaamisesta lisä- tai ylityönä tai jopa tekemättä jäädyistä töistä silloin, kun omaishoitovapaalla olevan työntekijän tehtävät jäisivät poissaolon aikana hoitamatta. Kustannukset ovat monin kertaiset, jos omaishoitovapaata käyttäviä työntekijöitä on saman työnantajan palveluksessa useita.

Ehdotuksen mukaisesti työntekijällä olisi velvollisuus esittää työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys poissaolonsa perusteesta. Käytännössä selvitys voisi ehdotuksen mukaan tarkoittaa työntekijän vapaamuotoista selitystä siitä, millaista apua tai tukea hänen on tarpeen omaiselleen antaa, jotta työnantaja voisi arvioida vapaan perusteen täyttymistä.

Työelämän tasapainodirektiivin 24) johdanto-osan mukaan jäsenvaltiot voivat edellyttää omaishoitovapaatilanteissa etukäteen annettavaa lääkärintodistusta merkittävän hoivan tai tuen tarpeesta vakavan lääketieteellisen syyn vuoksi. Ehdotuksessa ei esitetä perusteita sille, miksi työnantajalle ei voitaisi säätää direktiivin mukaista oikeutta pyytää työntekijää esittämään lääkärintodistus poissaolonsa perusteesta. Työnantajalla on jo nykysääntelymme mukaan mahdollisuus pyytää työntekijää esittämään poissaolonsa perusteesta lääkärintodistus mm. tilapäisen hoitovapaan ja pakottavan perhesyyn vuoksi tapahtuvan poissaolon osalta. Työnantajalla tulee olla vastaava mahdollisuus myös omaishoitovapaatilanteissa.

Työntekijällä ei ole nykylainsäädäntömme mukaan missään tilanteessa subjektiivista oikeutta olla poissa työstä ilman, että hänen tulee esittää työnantajan pyynnöstä jonkinlainen dokumentti poissaolonsa perusteesta. Näin ollen asia on myös periaatteelliselta kannalta erittäin merkittävä.

Vaikka omaishoitovapaan edellytykset on ehdotetussa sääntelyssä pyritty asettamaan direktiiviä vastaavasti tiukoiksi, ovat työnantajan mahdollisuudet arvioida vapaan edellytysten täyttymistä käytännössä heikot, jos ainoa saatava selvitys siitä, että omainen tarvitsee työntekijän välitöntä läsnäoloa edellyttävää merkittävää avustamista tai tukea toimintakykyä huomattavasti alentaneen vakavan sairauden tai vakavan vamman vuoksi, on työntekijän oma vapaamuotoinen selitys.

Työnantajalla tulee olla omaishoitovapaan, kuten muidenkin työntekijänpoissaolojen osalta mahdollisuus varmistua siitä, että laissa asetetut edellytykset omaishoitovapaan käytölle täyttyvät ja että työntekijän poissaololle on asianmukainen peruste. Työnantajalla tulee olla mahdollisuus pyytää työntekijää esittämään lääketieteellinen selvitys poissaolonsa perusteesta omaishoitovapaatilanteissa. Luotettavan selvityksen jättäminen työntekijän oman

vapaamuotoisen selityksen varaan mahdollistaa mm. vapaan väärinkäytön, johon työnantajan on erittäin vaikea puuttua.

EK pitää riittävänä, että selvitykseksi omaishoitovapaan käyttöön oikeuttavan sukulaisuus- tai perhesuhteen olemassaolosta riittää työntekijän vapaamuotoinen oma selitys.

Taustalla oleva direktiivi ei velvoita säätämään omaishoitovapaan ajalta maksettavasta päivärahasta. EK katsoo, että uudesta omaishoitovapaasta ja perhevapaauudistuksesta aiheutuvien kustannusten hillitsemiseksi vapaan tulee olla päivärahaton, kuten muutkin lyhytkestoiset perhevapaat ovat.

Omaishoitoon liittyvissä selvityksissä on havaittu, että omaishoito painottuu vahvasti naisten hoidettavaksi. Myös uuden omaishoitovapaan osalta on huolena vapaan vaikutukset naisten työmarkkina-asemaan, koska on varsin todennäköistä, että vapaata käyttävät pääosin naiset.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Katja Miettinen
Asiantuntija