Työterveyslaitos

LAUSUNTO

Eduskunnan Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

14.10.2021

TyV@eduskunta.fi

S-posti 11.10.2021, Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta perjantai 15.10.2021 klo 11.00/HE 129/2021 vp/ Asiantuntijapyyntö

HE 129/2021 VP HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAEIKSI SAIRAUSVAKUUTUSLAIN, TYÖSOPIMUSLAIN JA VARHAISKASVATUSLAIN MUUTTAMISESTA SEKÄ NIIHIN LIITTYVIKSI LAEIKSI

Johdanto

Työterveyslaitos kiittää eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa mahdollisuudesta lausua ja olla kuultavana koskien hallituksen esitystä eduskunnalle sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyvistä laeista.

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia ja varhaiskasvatuslakia. Lisäksi muutoksia ehdotetaan lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin, työttömyysturvalakiin ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annettuun lakiin sekä yhteensä 24 muuhun lakiin. Esityksessä ehdotetaan toteutettavaksi pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelman mukainen perhevapaauudistus.

Lisäksi ehdotetuilla muutoksilla pannaan täytäntöön työelämän tasapaino -direktiivi. Muutoksilla pyritään edistämään miesten ja naisten tasa-arvoa työelämässä ja helpottamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.8.2022.

Taustaa

Hallitusohjelman mukaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa toteutetaan kunnianhimoinen ja perheiden hyvinvointia tukeva perhevapaauudistus. Tavoitteena on, että perhevapaat ja hoitovastuu jakautuvat perheissä tasaisesti molempien vanhempien kesken, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä vahvistuvat ja sukupuolten väliset palkkaerot pienenevät. Perheiden valinnan ja joustojen mahdollisuuksia perhevapaiden pitämisessä lisätään. Uudistus toteutetaan siten, että se kohtelee tasa-arvoisesti kaikkia perheitä ja huomioi yrittäjyyden eri muodot.

Työelämän tasapaino -direktiivi annettiin 20.6.2019. Jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 2.8.2022, jolloin vanhempainvapaadirektiivi kumotaan.

Hallituksen esitystä on valmisteltu yhteistyössä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa kahdessa eri työryhmässä, joista toinen on toiminut sosiaali- ja terveysministeriön ja toinen työ- ja elinkeinoministeriön johdolla.

Lausunto

Työterveyslaitos pitää perhevapaauudistuksen ehdotuksia oikeansuuntaisina. Ehdotus lisää isille korvamerkittyä osuutta perhevapaista, huomioi paremmin erilaiset perhemuodot sekä tuo näkyvämmin esiin omaisen tai läheisen hoivan mahdollisuudet työelämän kannalta. Työelämän tasa-arvon ja työllisyyden edistämisen kannalta on tärkeää, että ehdotuksen vaikutuksia arvioidaan osana toimeenpanoa.

Työtä ja perhettä sovitetaan yhteen eri tavoin työuran vaiheissa, mutta perhevapaat muodostavat keskeisen työuran alkuvaiheeseen sijoittuvan poissaolojakson työuralta, mistä syystä niiden merkitys työelämän tasa-arvon ja työllisyyden kannalta on merkittävä. Työelämän kannalta työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeää myös muissa tilanteissa ja jatkuvana toimintana, sillä onnistunut elämänalueiden yhteensovittaminen edesauttaa pitkien ja kestävien työurien muodostumista.

Työhön sisältyvät joustot ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työaikaan keskimäärin parantavat työhyvinvointia. Työelämän joustavuus on yksi keino lisätä työllisyyttä, ja sitä voi suositella lisättävän silloin, kun se on työn puolesta mahdollista. Peilaten edellä mainittuun, joustojen lisäämisen tavoite perhevapaisiin on kannatettava. Esimerkiksi osa-aikaisen työn ja hoivan yhdistelmän sekä perhevapaiden ajoittamisen joustavoittaminen ovat parannuksia aiempaan. Toisaalta läsnäoloa työssä vaativissa tehtävissä olisi hyvä vastaavasti edelleen kehittää käytäntöjä työn joustoihin ja niihin liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin. Joustavuus voi myös olla epätasa-arvoa ylläpitävää, jos joustojen hyödyntämisen mahdollisuus jakautuu epätasaisesti.

Isien vähäinen osuus perhevapaapäivien pitämisessä on haaste tasa-arvon kehittymisen kannalta. Naisten pääasiallinen vastuu hoivassa näkyy myös työllisyysasteessa, joka naisilla on alhaisempi. Miehillä esimerkiksi alle täysi-ikäisten lasten lukumäärä ei vaikuta työllisyyteen, naisilla sen sijaan vaikutus on merkittävä. Yhteensä isät käyttävät tällä hetkellä vain n. yhden kymmenesosan kaikista perhevapaista.

Tasaisemmin jakautuvat perhevapaat loisivat uudenlaista normia miesten osallistumisesta hoivaan, lisäisivät perheiden hyvinvointia ja parantaisivat mahdollisuutta saada korkeammin koulutettujen naisten osaaminen tasavertaisesti työelämässä käyttöön. Nykyisellään isien pitäessä harvoin ja lyhyitä perhevapaita, miesvaltaisilla työpaikoilla perhemyönteiset käytännöt ja kulttuuri eivät kehity kuten naisvaltaisilla työpaikoilla.

Esityksessä lisätään isille korvamerkittyä osuutta perhevapaista, ja pidennetään perhevapaan ansiosidonnaista kestoa. Käytännössä isille korvamerkitty osuus ei ole aiemminkaan ollut kovin laajasti käytössä, joten korvamerkityn osuuden pidennys tuskin merkittävästi lisää isien perhevapaiden kokonaiskäyttöä. Vastaavasti kumman tahansa vanhemman käytettävissä oleva osuus todennäköisesti jatkossakin on useammin äidin käytössä, niin kuin tähänkin asti. Edelleen taloudellisten kannustimien parempi taso on aiemmin pidentänyt perhevapaiden kestoa, millä saattaa olla vaikutusta työllisyyteen. Yhdenvertaisuus eri perhemuotojen välillä kuitenkin paranee ehdotuksen mukaisessa uudistuksessa.

Omaishoitovapaata käyttävät jatkossakin enemmän todennäköisesti naiset kuin miehet. Omaishoitovapaa olisi ehdotuksen mukaan palkatonta. Jo nyt omaisen tai läheisen hoitamiseksi on suositeltu työnantajan mahdollistavan palkattoman vapaan, mutta sitä ei ole yleisesti tunnettu eikä käytetty. Omaishoidon määrä todennäköisesti tulevaisuudessa lisääntyy, ja se tulisi paremmin huomioida yhtenä tasa-arvoon vaikuttavana tekijänä työelämässä, erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Kun väestö ikääntyy, yhdistyy työuran loppu

vaiheisiin entistä useammin hoivaa omista ikääntyneistä läheisistä. Olisikin tärkeää huolehtia ikääntyvien työntekijöiden työssä käynnin mahdollisuudesta hoivavastuiden lisäksi (Hyvinvointia työstä 2030-luvulla, Työterveyslaitos).

Työuralta poissaolojen hoivan takia eli perhevapaiden ja läheisten hoivan epätasainen jakautuminen on tasa-arvon kynnyskysymys. Sillä on monia heijastevaikutuksia työuriin, työpaikan toimintatapoihin sekä ajattelutapojen ja sosiaalisten normien muodostumiseen. Uudistuksilla pitäisikin voimallisemmin pyrkiä hoivan tasaisen jakautumisen edistämiseen. Tasainen perhevapaiden jakautuminen vanhempien kesken mahdollistaisi vanhempien tasa-arvoisen osallistumisen työelämään, työuralla etenemisen ja ansiokehityksen. Perhevapaa-ehdotus on askel oikeaan suuntaan, mutta se edistää melko vaatimattomasti työelämän tasa-arvoa.

Uudistuksen vaikutuksia talouteen, työllisyyteen ja tasa-arvoon tulisi seurata toimeenpanon yhteydessä mahdollistetulla korkeatasoisella tutkimuksella.

Lisäksi Työterveyslaitos ehdottaa, että perhevapaauudistuksen rinnalla lisättäisiin tukea haastavissa tilanteissa oleville, kuten yksinhuoltajat ja omaishoitajat sekä epätyypillisiä työaikoja tekevät, kehittämällä heille suunnattuja vaikuttavia tukitoimia. Näin edistettäisiin haastavissa tilanteissa olevien työllistymistä ja työssä jaksamista.

Nykyinen äitiysrahakausi alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Esityksen mukainen raskausrahakausi alkaisi aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Työterveyslaitos pitää lisääntynyttä joustavuutta ja mahdollisuutta jatkaa työssä pidempään hyvänä ja tavoiteltavana asiana. 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 aikaa. 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.

Erityisraskausrahaa koskevat pykälät vastaisivat esityksessä täysin nykyisiä erityisäitiysvapaata koskevia pykäliä, ainoastaan etuuden nimeen esitetään muutosta. Erityisraskausraha olisi jatkossakin mahdollinen tilanteessa, jossa työssä esiintyvä kemiallinen aine, säteily, tarttuva tauti tai muu vastaava seikka vaarantaa raskaana olevan tai sikiön terveyden. Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin minkälaisissa työolosuhteissa erityisäitiysvapaa (jatkossa erityisraskausrahakausi) on perusteltu. Työterveyslaitos pitää erityisrahan myöntämisen mahdollisuutta tärkeänä tilanteissa, joissa työantajalla ei ole mahdollisuutta poistaa työssä esiintyvää vaaratekijää tai siirtää raskaana oleva työntekijä muihin työtehtäviin. Erityisäitiysrahaa/erityisraskausrahaa ei kuitenkaan ole mahdollista myöntää tilanteissa, joissa työn voimakas fyysinen kuormittavuus tai väkivallan uhka vaikeuttavat työssä jatkamista eikä työnantajalla ole mahdollisuutta sijoittaa työntekijää muihin tehtäviin. Näihin tilanteisiin tulisi jatkossa hakea nykyistä parempia ratkaisuja.

Koronapandemia on muuttanut työelämää. Erityisesti tämä näkyy työntekemisen paikkojen monimuotoistumisena sekä kokouksiin ja viestintään käytettävien digitaalisten välineiden käytön laajentumisena. Työtä on laajan etätyömääräyksen aikana tehty etänä myös toimialoilla ja ammateissa, joissa etätyö aiemmin oli vähäistä. Arvioidaan, että pandemian

jälkeen etätyötä tullaan tekemään enemmän kuin ennen koronapandemian aikaa. Monissa töissä työn arki muotoutuu jatkossa etä- ja lähityön vuorotteluna työn luonteen mahdollistamissa puitteissa työpaikalla sovittavien käytäntöjä noudattaen. Työn tekemisen olosuhteet kotikonttorilla vaihtelevat riippuen mm. kotona olevista henkilöistä ja rauhallisen työtilan järjestymisen mahdollisuuksista. Laajentunut etätyö parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista esimerkiksi vähentäen työmatka-aikaa ja joustavoittaen päivän suunnittelua. Toisaalta kotona työntekeminen voi pidentää työpäivää ja hälventää työn ja muun ajan rajaa mikäli keskittyminen työhön hankaloituu keskeytysten ja rauhattoman kotityöskentelyympäristön vuoksi. Työterveyslaitos pitää työn ja muun elämän yhteensovittamista parantavia joustoja tärkeinä, koska ne antavat erilaisissa elämäntilanteissa ja -vaiheissa oleville paremmat mahdollisuudet hoivasta ja työstä huolehtimiseen vaihtelevissa tilanteissa.

Antti Koivula
pääjohtaja

Päivi Husman
johtaja, Hyppäys digiin