

U 36/2017 vp

Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta (*työelämän tasapainodirektiivi*)

Perustuslain 96 §:n 2 momentin perusteella lähetetään eduskunnalle Euroopan komission 26 päivänä huhtikuuta 2017 tekemä ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta KOM(2017) 253 lopullinen sekä ehdotuksesta laadittu muistio.

Helsingissä 21 päivänä kesäkuuta 2017

Työministeri Jari Lindström

Vanhempi hallitussihteeri Seija Jalkanen

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

MUISTIO

EU/2017/0880

13.6.2017

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

1 Ehdotuksen tausta ja tavoite

Euroopan komissio antoi 26 päivänä huhtikuuta 2017 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta KOM(2017) 253 lopullinen (*työelämän tasapainodirektiivi*).

Ehdotus on jatkoa sille, että komissio veti vuonna 2015 takaisin ehdotuksensa raskaussuojeludirektiivistä annetun direktiivin 92/85/ETY tarkistamisesta ja sitoutui esittämään uuden aloitteen, jossa näkökulma työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien elämän parantamiseen on laajempi.

Ehdotus on osa toimenpidepakettia, jolla pyritään puuttumaan naisten aliedustukseen työelämässä ja tukemaan heidän urakehitystään parantamalla heidän edellytyksiään sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Komission antaman paketin liitteenä on tiedonanto, jossa komissio ilmoittaa toteuttavansa tarvittavat toimet muun muassa EU-direktiivien kansallisesta täytäntöönpanon seurannasta ja perhevapaiden käytön seurannasta, parhaiden käytäntöjen jakamisesta, rahoituksen myöntämisestä, EU-tason tietojen keräämisen tehostamisesta ja ohjeiden antamisesta jäsenvaltioille työssäkäyntiä tukevista helposti saatavilla olevista hoitopalveluista.

Direktiiviehdotuksen yleistavoitteena on varmistaa naisten ja miesten tasa-arvon periaatteen täytäntöönpano työmarkkinamahdollisuuksien ja työssä kohtelun osalta. Direktiiviehdotuksen erityistavoitteena on parantaa työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävien järjestelyjen, vapaiden ja joustavien työjärjestelyjen saatavuutta sekä lisätä miesten perhevapaiden käyttöä.

Direktiiviehdotus perustuu olemassa oleviin oikeuksiin ja toimintalinjoihin, eikä sillä vähennetä EU:n säännöstössä tarjottua suojan tasoa, vaan säilytetään voimassa olevan Euroopan unionin lainsäädännön nojalla myönnettyt nykyiset oikeudet. Lisäksi sillä parannetaan nykyisiä oikeuksia ja otetaan käyttöön uusia oikeuksia niin naisille kuin miehille. Ehdotuksella kumotaisiin neuvoston direktiivi 2010/18/EU BUSINESSSEUROPE:n, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta, jäljempänä *vanhempainvapaadirektiivi*.

Ehdotuksella edistetään perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita toteuttaa naisten ja miesten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä edistää korkeaa työllisyystasoa EU:ssa. Sen avulla edistettäisiin myös kasvuun ja työpaikkoihin liittyviä komission ensisijaisia tavoitteita, jotka on esitetty puheenjohtaja Junckerin poliittisissa suuntaviivoissa Euroopan komissiolle. Ehdotus liittyy myös Eu-

roopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevaan aloitteeseen, jolla pyritään vahvistamaan unionin sosiaalista ulottuvuutta.

2 Ehdotuksen oikeusperusta ja toissijaisuusperiaate

Direktiiville ehdotettu oikeusperusta on Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (EUT-sopimus) 153 artikla. EUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan i alakohdassa määrätään, että ”151 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi unioni tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa seuraavilla aloilla, muun muassa miesten ja naisten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä.” EUT-sopimuksen 153 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määrätään, että ”tätä varten Euroopan parlamentti ja neuvosto voivat antaa muun muassa 1 kohdan a—i alakohdassa tarkoitetuilla aloilla direktiivein säännöksiä vähimmäisvaatimuksista, jotka pannaan täytäntöön asteittain ottaen huomioon kunkin jäsenvaltion edellytykset ja kussakin jäsenvaltiossa voimassa oleva tekninen sääntely. Näissä direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia tai oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten tai keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä. Euroopan parlamentti ja neuvosto tekevät ratkaisunsa tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen sekä talous- ja sosiaalikomiteaa ja alueiden komiteaa kuultuaan.”

Ehdotuksessa todetaan, että työ- ja yksityiselämää tasapainottavan politiikan osalta on jo voimassa EU:n säädöskehys, johon kuuluu vanhempainvapaadirektiivi. Tämä osoittaa, että EU:n tason toiminnan tarpeellisuudesta tällä alalla toissijaisuusperiaatteen mukaisesti ollaan yksimielisiä.

3 Ehdotuksen pääasiallinen sisältö

3.1 Isyysvapaa

Direktiiviehdotuksen 4 artiklan mukaan jäsenvaltioiden olisi toteutettava oikeus vähintään 10 työpäivän isyysvapaaseen lapsen syntymän yhteydessä. Isyysvapaasta ei ole nykyisin olemassa vähimmäisvaatimuksia EU:n tasolla.

3.2 Vanhempainvapaa

Direktiiviehdotuksen 5 artiklassa vahvistettaisiin vanhempainvapaalle vähintään neljän kuukauden vähimmäiskesto siten, että vapaata ei voisi siirtää vanhemmalta toiselle ja lisättäisiin vanhempainvapaajärjestelyn joustoa lapsen 12 ikävuoteen saakka. Nykyisin yksi kuukausi vapaasta on ollut ehdottomasti ei-siirrettävää ja oikeus vapaaseen on ollut lapsen kahdeksaan ikävuoteen saakka.

Säännöksessä jätettäisiin jäsenvaltioiden päätettäväksi, millaisessa määräajassa työntekijän on annettava ilmoituksensa ja se, voidaanko vanhempainvapaoikeuteen soveltaa työssäoloa ja/tai palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä, sekä niiden edellytysten määrittely, joiden täytyessä työnantaja voi lykätä vanhempainvapaan myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran. Säännöksellä pyrittäisiin varmistamaan, että jäsenvaltioiden olisi arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä tarpeen mukauttaa vamman tai pitkäaikaisen sairauden vuoksi erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien ja adoptiovanhempien erityistarpeisiin.

3.3 Omaishoitovapaa

Direktiiviehdotuksen 6 artiklan säännöksellä otettaisiin käyttöön uusi työntekijän oikeus viiden päivän vuosittaiseen vapaaseen työstä omaisen vakavan sairauden vuoksi tai sen vuoksi, että omainen on työntekijän huollettavana. Työnantajan suojelemiseksi tämän oikeuden väärinkäytöltä voitaisiin ennen vapaan myöntämistä vaatia todiste henkilön sairaudesta tai huollettavana oloon liittyvästä tilanteesta.

3.4 Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi

Direktiiviehdotuksen 7 artiklan säännöksellä säilytettäisiin nykyinen työntekijöiden oikeus olla pois työstä pakottavan syyn vuoksi.

3.5 Riittävä toimeentulo

Direktiiviehdotuksen 8 artiklassa vahvistettaisiin eri vapaita hyödyntävien työntekijöiden oikeus riittävään korvaukseen tässä direktiivissä säädetyn vapaan vähimmäiskeston aikana. Korvauksen tason olisi vastattava vähintään sairauspäivärahan tasoa. Nykyisessä vanhempainvapaadirektiivissä ei säädetä korvausta koskevista vähimmäisvaatimuksista.

3.6 Joustavat työjärjestelyt

Direktiiviehdotuksen 9 artiklan säännöksellä otettaisiin käyttöön työntekijöille, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin 12:n ikävuoteen asti) ja omaistaan hoitaville oikeus pyytää joustoa työaikaan, työaikatauluun tai työskentelypaikkaan hoivatarkoituksia varten. Jotta otettaisiin huomioon työnantajien ja työntekijöiden tarpeet, tällä säännöksellä annetaan jäsenvaltioille mahdollisuus rajoittaa joustavien työjärjestelyjen kestoa tietyksi ajaksi ilman, että työnantajalla on mitään velvoitetta myöntyä pyydettyyn muutokseen.

Nykyisessä vanhempainvapaadirektiivissä säädetään jo vanhempainvapaalta palaavien vanhempien mahdollisuudesta pyytää joustavia työjärjestelyjä (työmuodot ja työajat). Direktiiviehdotus laajentaisi tätä oikeutta myös etätöihin sekä omaishoitajiin ja kattamaan kaikki työntekijät, joilla on tietynikäisiä lapsia.

3.7 Työhön liittyvät oikeudet

Direktiiviehdotuksen 10 artiklassa turvattaisiin lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien työhön liittyvien oikeuksien vähimmäissuoja antamalla heille mahdollisuus palata omaan (vastaavaan) työhönsä, hyötyä työolojen parannuksista poissaolonsa aikana, säilyttää heille kertyneet oikeudet ja säilyttää työsuhteensa vapaan aikana. Säännös perustuu vanhempainvapaadirektiiviin.

3.8 Syrjimättömyys

Direktiiviehdotuksen 11 artiklassa suojeltaisiin työntekijöitä epäedullisemmalta kohtelulta. Säännös perustuu vanhempainvapaadirektiiviin. Lisäksi Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto), jäljempänä *työelämän tasa-arvodirektiivi*, 19 artiklan 1 kohdassa asetetaan todistustaakka työnantajalle silloin, kun tasa-arvoisen kohtelun periaatetta on rikottu. Työelämän tasa-arvodirektiivin 19 artiklan 4 kohdassa täsmennetään, että tätä todistustaakkaa koskevaa sääntöä sovelletaan myös vanhempainvapaadirektiiviin. Työelämän tasa-arvodirektiivissä oleva viittaus vanhempainvapaadirektiiviin säilyisi ennallaan, koska ehdotuksessa säädetään, että viittauksia vanhempainvapaadirektiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin.

Vanhempainvapaadirektiivissä tällä hetkellä säädetty suoja säilytettäisiin ja sitä laajennettaisiin siten, että isyysvapaata ja omaishoitovapaata tai joustavia työjärjestelyjä hyödyntäviä työntekijöitä suojeltaisiin myös epäedullisemmalla kohtelulla ja syrjinnältä tiettyjen direktiiviehdotuksessa myönnettyjen oikeuksien hakemisen tai käyttämisen vuoksi.

3.9 Irtisanomissuoja ja todistustaakka

Direktiiviehdotuksen 12 artiklassa säilytettäisiin työntekijöiden nykyinen suoja ja laajennettaisiin sitä suojelemalla isyysvapaata, vanhempainvapaata, omaishoitovapaata ja joustavia työjärjestelyjä käyttäviä työntekijöitä irtisanomiselta sinä ajanjaksona, jona he hakevat tai käyttävät näitä oikeuksia. Nykyisellä vanhempainvapaadirektiivillä annetaan jo suoja irtisanomiselta vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi ja työelämän tasa-arvodirektiivillä isyysvapaan osalta samoin.

Jos työntekijä tästä suojasta huolimatta katsoo, että hänet on irtisanottu direktiiviehdotuksen 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettujen oikeuksien hakemisen tai käyttämisen tai 9 artiklassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi, tällä säännöksellä asetetaan työnantajan tehtäväksi osoittaa, että irtisanominen johtui muista objektiivisista syistä.

3.10 Tasa-arvoelimet

Direktiiviehdotuksen 15 artiklassa säädettäisiin, että kansallisten tasa-arvoelinten on oltava toimivaltaisia tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvilla aloilla. Tämän pitäisi yhtäältä vahvistaa tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tasoa ja toisaalta direktiivin täytäntöönpanon seuranta.

Jo työelämän tasa-arvodirektiivissä säädetään, että jäsenvaltioiden on nimettävä elin tai elimiä, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden yhdenvertaisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, mukaan luettuna naisen epäedullisempi kohtelu raskauden tai äitiyden vuoksi.

3.11 Vanhempainvapaadirektiivin kumoaminen

Direktiiviehdotuksen 19 artiklan säännöksessä asetetaan päivämäärä, jona vanhempainvapaadirektiivi olisi kumottava, ja täsmennetään samalla, että kaikkia viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin.

Vanhempainvapaadirektiivin liite sisältää työmarkkinaosapuolten välisen puitesopimuksen tekstin, jossa vahvistetaan vanhempainvapaata koskevat erityiset määräykset. Koska työmarkkinaosapuolet eivät päässeet sopimukseen kyseisen puitesopimuksen neuvottelemisesta uudelleen tarvittavien parannusten sisällyttämiseksi siihen, ehdotuksella ei millään tavalla vähennetä nykyisin voimassa olevia oikeuksia, vaan se perustuu voimassa olevaan EU:n säännöstöön ja sillä pyritään laajentamaan tai vahvistamaan työssäkävien vanhempien ja omaistaan hoitavien oikeuksia.

3.12 Muut säännökset

Direktiiviehdotuksen 13 artiklassa on säännökset seuraamuksista ja 14 artiklassa suojelusta epäsuotuisammalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta. Direktiiviehdotuksen 16—18 ja 20—22 artiklassa on yleiset vakiomuotoiset loppusäännökset, myös suojan tasoa koskeva lauseke.

4 Voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö ja ehdotuksen vaikutukset siihen

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin säädetään työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Luvussa on säännökset äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä osittaisesta vanhempainvapaasta, hoitovapaasta ja osittaisesta hoitovapaasta sekä tilapäisestä hoitovapaasta ja poissaolosta pakottavan perhesyyn vuoksi. Luvussa säädetään myös poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Perhevapaoikeuden lisäksi luvussa säädetään muun muassa vapaiden jaksottamisesta, vapaiden käyttöön liittyvistä menettelytavoista, kuten vapaasta ilmoittamisesta ja ilmoitettujen vapaiden ajankohdan muuttamisesta sekä eräiden vapaiden ennakkoajasta keskeyttämisestä. Lisäksi luvussa säädetään työntekijän työhönpaluuoikeudesta perhevapaan jälkeen.

Työsopimuslain 7 luvussa säädetään raskauteen ja perhevapaan käyttöön liittyvästä tehostetusta irtisanomissuojasta. Kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) on viittaus työsopimuslain 4 lukuun. Kunnallisen viranhaltijan perhevapaoikeudet määräytyvät samalla tavalla kuin työsuhteisilla työntekijöillä. Valtion virkamiesten perhevapaista on sovittu virkaehtosopimuksin. Sekä kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa että valtion virkamieslaissa (750/1994) on lisäksi säännökset raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien irtisanomissuojasta.

Sairausvakuutuslain (1224/2004) 9 luvussa säädetään vanhempainpäivärahoista. Sairausvakuutuslaissa säädetään päivärahojen saamisen yleisten edellytysten lisäksi vanhempainpäivärahojen saamisen edellytyksistä, äitiysrahakaudesta, erityisäitiysrahasta ja -rahakaudesta, isyysrahasta ja -rahakaudesta, vanhempainrahasta, osittaisesta vanhempainrahasta sekä vanhempainrahakaudesta, ottovanhemman oikeudesta vanhempainpäivärahoihin sekä vanhempainpäivärahan maksamisesta poikkeustapauksissa, kuten äidin sairastuessa tai kuollessa ja lapsen kuollessa tai luovutettaessa lapsi ottolapseksi. Työsopimuslaissa säädettyjen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pituus ja ajankohta määräytyvät sairausvakuutuslaissa säädettyjen vanhempainpäivärahausien mukaisesti.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986), jäljempänä *tasa-arvolaki*, sisältää säännökset sukupuoleen perustuvan syrjinnän yleiskiellosta, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä työelämässä ja siihen liittyvästä hyvitysseuraamuksesta sekä säännökset vastatoimien kiellosta ja jaetusta todistustaakasta. Tasa-arvolaisissa määritellään välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä. Eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella on laissa tarkoitettua välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa (1328/2014) sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa (1327/2014) säädetään tasa-arvoviranomaisista.

Työlainsäädäntöä sovelletaan Ahvenanmaalla. Sairausvakuutuslaki tulee myös sovellettavaksi Ahvenanmaalla viittaussäännöksellä. Maakuntahallituksen virkamiehiä ja kunnallisia viranhaltijoita koskevat erilliset säännökset. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään erillisessä maakuntalaisissa. Lisäksi Ahvenanmaalla on oma syrjintävaltuutettu, jonka toimivaltaan kuuluvat myös syrjintää sukupuolen perusteella koskevat asiat.

4.1 Suhde kansalliseen lainsäädäntöön

Isyysvapaa

Direktiiviehdotuksen 4 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että isillä on oikeus pitää vähintään 10 työpäivän isyysvapaa lap-

sen syntymän johdosta. Artiklan yksityiskohtaisten selitysten mukaan vapaa on tarkoitettu pidettäväksi syntymän aikaan ja sen on selkeästi liityttävä tähän tapahtumaan.

Sairausvakuutuslain mukaan isyysvapaa on enintään 54 arkipäivää eli noin yhdeksän viikkoa. Sen käyttämisessä perhe voi kuitenkin käyttää harkintaa. Isä voi aloittaa isyysvapaan pitämisen, kun lapsi syntyy tai adoptoidaan perheeseen. Hän voi olla kotona yhtä aikaa äidin tai adoptioäidin kanssa valintansa mukaan 1—18 arkipäivää sinä aikana, jolloin äiti saa äitiys- tai vanhempainrahaa taikka adoptioäiti saa adoptioäidin vanhempainrahaa. Isä voi käyttää mainittua 18 arkipäivää yhdenjaksoisesti tai jakaa ne enintään neljään jaksoon. Halutessaan isä voi myös käyttää kaikki 54 isyysrahopäivää äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeen. Isyysvapapäivät on käytettävä viimeistään siihen mennessä, kun lapsi on täyttänyt kaksi vuotta tai ennen kuin adoptiolapsen hoitoon ottamisesta on kulunut kaksi vuotta. Jos edellytyksenä on, että isyysvapaan tulee toteutua nimenomaan lapsen syntymän tai adoptiolapsen kotiin saapumisen yhteydessä, se edellyttäisi muutosta sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:ään. Nykyinen säännöstö antaa perheelle mahdollisuuden joustavaan harkintaan tarpeidensa mukaan, ja käytäntö osoittaa, että isät käyttävät direktiiviehdotuksessa tarkoitettulla tavalla isyysrahopäiviä lapsen syntymän yhteydessä. Kansaneläkelaitoksen tilastojen mukaan isille korvattiin vuonna 2016 keskimäärin 15 isyysrahopäivää äitiys- ja/tai vanhempainrahakaudella. Katsotaan olevan riittävää, että isillä/perheellä on mahdollisuus pitää isyysvapaata lapsen syntymän yhteydessä, ja Suomen lainsäädäntö isyysvapaan osalta täyttää direktiiviehdotuksessa asetetut vaatimukset.

Direktiiviehdotuksen 4 artiklan 2 kohdan mukaan oikeus isyysvapaaseen myönnetään riippumatta kansallisessa lainsäädännössä määritellystä siviilisäädystä tai perheasemasta. Artiklan yksityiskohtaisten selitysten mukaan kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema ei saisi vaikuttaa isyysvapaoikeuteen, jotta vältettäisiin syrjintä naimisissa olevien ja naimattomien pariskuntien samoin kuin hetero- ja homopariskuntien välillä. Sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n 2 momenttia on muutettu sukupuolineutraaliin avioliittokäsitteeseen liittyen 1 päivästä maaliskuuta 2017 alkaen (6/2017). Muutetun 9 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä sovelletaan isään ja muuhun vakuutettuun, joka on avioliitossa lapsen äidin kanssa eikä asu väliin rikkoutumisen vuoksi hänestä erillään. Lisäksi vanhempainpäivärahaa koskevia säännöksiä sovelletaan vakuutettuun, joka jatkuvasti elää lapsen äidin kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa. Sitä Suomen lainsäädäntö vastaa komission direktiiviehdotusta myös tältä osin.

Vanhempainvapaa

Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään 12 vuotta. Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että vähintään neljä kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää, jos jäsenvaltiot sallivat yhden vanhemman siirtää vanhempainvapaoikeuttaan toiselle vanhemmalle.

Suomessa äitiysvapaa alkaa äidin valinnan mukaan 50—30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, äitiysvapaa alkaa lapsen syntymästä. Äitiysvapaan pituus on 105 arkipäivää sen alkamisesta. Kuukausina laskettuna vapaan pituus on 4,2 kuukautta, ja vapaa on yksinomaan äidin käytettävissä. Äitiysvapaata tai sen osaa ei ole mahdollista luovuttaa isälle vanhempainvapaana käytettäväksi.

Vanhempainvapaat, oikeammin perhevapaat, on kokonaisuus, joka alkaa äitiysvapaana ja jatkuu vanhempainvapaana. Viimeksi mainittu päättyy, kun vanhempainrahaa on maksettu 158 arkipäivältä välittömästi äitiysvapaan päättymisen jälkeen. Vanhempainvapaan pituus on pääsääntöisesti 6,3 kuukautta. Lapsi on vanhempainvapaan päättyessä noin 10 kuukauden ikäinen. Jos lapsia syntyy kerralla useampia, vanhempainvapaa pitenee toisesta lapsesta alkaen 60 arkipäivää kutakin lasta kohti. Pidennysjakson voi käyttää joko vanhempainvapaan jatkoksi tai isä voi käyttää sen osittain tai kokonaan äitiys- tai vanhempainvapaan aikana. Lisäksi jos äitiysrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa, vanhempainrahakautta pidennetään niin monella arkipäivällä kuin äitiysrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalla ajalta.

Vanhempainvapaan voi käyttää kumpi tahansa vanhemmista heidän sopimallaan tavalla. Lapsen äiti ja isä voivat sopia vanhempainrahakauden jakamisesta siten, että vanhempainraha voidaan maksaa enintään kahdessa jaksossa kummallekin vanhemmalle. Perhevapaat jatkuvat vanhempainvapaan jälkeen hoitovapaana, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Tämänkin jälkeen ne voivat jatkua osittaisena hoitovapaana siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Ottolapsen vanhemman oikeus hoitovapaaseen jatkuu kuitenkin siihen saakka, kun lapseksi ottamisesta on kulunut kaksi vuotta, enintään kuitenkin siihen saakka, kun lapsi aloittaa koulun. Myös hoitovapaan ja osittaisen hoitovapaan pitämisestä vanhemmat sopivat keskenään.

Suomen lainsäädännön on katsottu täyttävän vanhempainvapaadirektiivissä säädetyn yksilöllisen oikeuden vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joista yhden kuukauden osalta on edellytetty, että se ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle. Tällä direktiiviehdotuksella, jolla on tarkoitus kumota vanhempainvapaadirektiivi, vahvistetaan molemmille vanhemmille vapaan vähintään neljän kuukauden vähimmäiskesto siten, että vapaata ei ole mahdollista siirtää vanhemmalta toiselle. Direktiiviehdotuksessa edellytetty yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle, ei Suomen voimassa olevan lainsäädännön mukaan täyty vanhempien osalta. Tulkintana on, että äidillä tulee olla paitsi neuvoston direktiivin 92/85/ETY toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä mukainen 14 viikon pituinen (= 3 kk = 90 arkipäivää) äitiysvapaa ja sen lisäksi neljän kuukauden pituinen vanhempainvapaa, jota ei voi siirtää toiselle. Näin ollen äitiysvapaan 105 arkipäivästä jää käytettäväksi vanhempainvapaana 15 arkipäivää. Äidin yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen edellyttäisi sairausvakuutuslain 9 lukuun sisältyvän vanhempainrahakauden uudelleen jakamista äidin ja isän välillä siten, että nykyisin yhteisesti sovittavista 158 arkipäivästä (= 6,3 kk) ”korvamerkitään” äidille 85 arkipäivää, jotta saadaan neljän kuukauden vaatimuksen edellyttämät 100 arkipäivää. Tällöin 158 arkipäivästä jää isälle käytettäväksi 73 arkipäivää.

Kun otetaan huomioon direktiiviehdotuksen 4 artiklassa edellytetty 10 työpäivän isyysvapaa, isälle jää vanhempainvapaata käytettäväksi 44 isyysrahapäivää eli 1,8 kuukautta. Myös isän yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen edellyttäisi sairausvakuutuslain 9 lukuun sisältyvän vanhempainrahakauden jakamista isän ja äidin välillä siten, että yhteisesti sovittavista 158 arkipäivästä (= 6,3 kk, ”jäljellä” 73 arkipäivää) ”korvamerkitään” isälle 2,2 kuukautta eli 56 arkipäivää. Jäljelle jää vielä 17 arkipäivää eli lisäpäiviä ei direktiivin täytäntöönpanemiseksi tarvittaisi.

Tällä hetkellä vanhempainvapaat jakautuvat naisten ja miesten välillä epätasaisesti. Vain neljä prosenttia isistä käytti jaettavaa vanhempainvapaata vuonna 2015. Molemmille vanhemmille suunnattu vanhempainvapaa mielletään edelleen yleensä äidin vapaaksi. Sen sijaan isät käyttävät melko laajasti niitä vapaita, jotka ovat nimenomaan heille korvamerkittyjä. Äitiys- ja vanhempainvapaan kanssa yhtä aikaa käytettävissä olevaa isyysvapaata (enintään 18 päivää) käytti 70 prosenttia isistä vuonna 2015. Jaettavissa olevan vanhempainvapaan jälkeen ja aina lapsen kaksivuotispäivään asti käytettävissä olevaa isyysvapaata käytti 42 prosenttia isistä.

Myöskään direktiiviehdotuksen 5 artiklan mukainen edellytys, että vanhempainvapaa on käytettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään 12 vuotta, ei täytyisi. Perhevapaat päättyvät pääsääntöisesti siihen mennessä, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Direktiiviehdotuksen täytäntöönpano edellyttäisi työsopimuslain muuttamista. Ongelmana tällaisissa ikärajoissa on se, että ne voivat kumuloitua ja järjestelmästä voi tulla vaikeasti hallittava, kun perheisiin syntyy useampia lapsia kuin yksi.

Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 3—7 kohdassa mainitut asiat jäävät ehdotuksen yksityiskohtaisten selitysten mukaan jäsenvaltioiden päätettäväksi.

Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on vahvistettava määräajat vanhempainvapaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle. Jäsenvaltioiden on tällöin otettava huomioon niin työnantajien kuin työntekijöiden tarpeet. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijän pyynnöstä täsmennetään vapaan aiottu alkamis- ja päättymisajankohta.

Työsopimuslain 4 luvun 3 a §:n mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi. Ottolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Jos kahden kuukauden ilmoitusajan noudattaminen ei ole puolison työhön menon ja siitä johtuvan lapsen hoidon järjestämisen takia mahdollista, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle kuukauden kuluttua ilmoituksesta, ellei siitä aiheudu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työnantajan on katsoessaan, ettei voi suostua kuukauden ilmoitusaikaan, esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja pituuden ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Työntekijä saa kuitenkin varhentaa äitiysvapaan sekä muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Ottolapsen vanhempi saa perustellusta syystä muuttaa ennen vapaan alkamista vapaan ajankohtaa ilmoittamalla siitä työnantajalle niin pian kuin se on mahdollista.

Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 4 kohdan mukaan jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaoikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään vuoden työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70 EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskusjärjestön (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaisista työsuhteista, jotka ovat täyttyneet saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa. Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 5 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat määrittellä ne olosuhteet, joissa

työnantaja saa – kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisen kuumemisen seurauksena – lykätä vanhempainvapaan myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran sillä perusteella, että se häiritsisi vakavasti yrityksen moitteetonta toimintaa. Työnantajien on perusteltava vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti.

Työsopimuslain 4 luvun ja sairausvakuutuslain 9 luvun mukaan työntekijällä on subjektiivinen oikeus erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen laissa säädettyjen edellytysten täytyessä. Viimeksi mainittuihin ei pääsääntöisesti kuulu työssäolo ennen vanhempainvapaaoikeuden alkamista. Ainoastaan osittaisen hoitovapaan edellytyksenä on säädetty työopimuslain 4 luvun 4 §:ssä, että työntekijän on tullut olla saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana.

Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 6 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää vanhempainvapaata myös osa-aikaisena, työskentelykausien erottamina jaksoina tai muussa joustavassa muodossa. Työnantajan on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen kirjallisesti.

Työsopimuslain 4 luvun 4 §:n 2 ja 3 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluamallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista. Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä on oikeus pitää vanhempainvapaa enintään kahdessa osassa, joiden tulee olla vähintään 12 arkipäivän pituisia.

Äitiysvapaan tarkoituksena on ensi sijassa turvata äidin ja syntyvän lapsen terveys sekä vastasyntyneen lapsen hoito. Direktiiviehdotuksen isyysvapaata koskevan 4 artiklan yksityiskohtaisten selitysten mukaan isyysvapaan tarkoituksena on kannustaa miehiä ottamaan naisten kanssa yhtä suuri hoitovastuu, jotta isien ja lasten välille voisi syntyä side jo varhain. Sen vuoksi näitä vapaita ei ole tarkoituksenmukaista myöntää osa-aikaisena. Vanhempainvapaa sen sijaan voidaan myöntää osittaisena. Sairausvakuutuslain 9 luvun 9 §:n mukaan äiti ja isä voivat keskenään sopimallaan tavalla jakaa käytettävissä olevan vanhempainrahaoikeuden siten, että heillä molemmilla on oikeus osittaiseen vanhempainrahaan. Osittaisen vanhempainrahan maksamisen edellytyksenä on, että äiti ja isä hoitavat lasta itse. Lisäksi edellytetään, että lapsen äiti ja isä ovat kumpikin sopineet työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä vanhempainrahakaudella siten, että kummankin työaika ja palkka on vähintään 40 ja enintään 60 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta ja kokoaikatyön palkasta. Sopimus osa-aikatyöstä on tehtävä kerrallaan vähintään kahden kuukauden ajaksi.

Direktiiviehdotuksen 5 artiklan 7 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä tarpeen mukauttaa adoptiovanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin. Adoptiovanhempien vanhempainrahaa koskee sairausvakuutuslain 9 luvun 11 ja 12 §. Ensin mainitun pykälän mukaan adoptiovanhemman vanhempainrahaan ja osittaiseen vanhempainrahaan on oikeus vakuutetulla, joka on ottanut hoitoonsa seitsemää vuotta nuoremman lapsen adoptiotarkoituksessa edellyttäen, että hän osallistuu lapsen hoitoon eikä ole ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Adoptiovanhemman vanhempainrahaan on oikeus sopimuksen mukaan joko adoptiovanhemmalla tai vakuutetulla, joka on avioliitossa adoptiovanhemman kanssa eikä asu väliin rikkoutumisen vuoksi hänestä erillään. Adoptiovanhemman vanhempainrahaan oikeutetulla adoptioisällä on oikeus isyysrahaan vastaavasti kuin lapsen biologisella isällä. Jälkimmäisen

pykälän mukaan adoptiolapsen hoidon johdosta adoptiovanhemmalle tai hänen aviopuolisolleen maksetaan vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa ajalta, jonka lapsen hoito jatkuu, kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää. Vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin aina vähintään 200 arkipäivää. Jos lapsi otetaan hoitoon myöhemmin kuin 54 arkipäivän kuluttua lapsen syntymästä, vanhempainrahaa maksetaan 200 arkipäivältä. Vanhempainrahakautta pidennetään vastaavasti kuin useamman lapsen syntyessä, jos samalla kertaa on otettu hoidettavaksi useampia adoptiolapsia.

Omaishoitovapaa

Direktiiviehdotuksen 6 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus pitää vähintään viisi työpäivää omaishoitovapaata vuodessa. Tällaisen oikeuden edellytyksenä voi olla, että työntekijän omaisen terveydellisestä tilanteesta on esitettävä asianmukaiset perustelut. Direktiiviehdotuksen 6 artiklan yksityiskohtaisten selitysten mukaan säännöksellä otetaan käyttöön uusi työntekijöiden vuosittainen oikeus pitää vapaata työstä omaisen vakavan sairauden vuoksi tai sen vuoksi, että omainen on työntekijän huollettavana. Oikeuden käyttöönoton taustalla on ajatus, että jos parannetaan työntekijöiden mahdollisuuksia ottaa työstä vapaata joksikin aikaa omaisen hoitamiseksi, autetaan tasapainottamaan heidän työ- ja yksityiselämänsä ja samalla vältetään heidän ajautumisensa täysin pois työmarkkinoilta. Direktiiviehdotuksen 3 artiklan mukaan omaisella tarkoitetaan työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää tai puolisoa.

Työntekijöiden mahdollisuudesta jäädä väliaikaisesti pois työstä perheenjäsenen hoitamiseksi on säännös työsopimuslaissa. Työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n mukaan työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi pois työstä, jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä tai muun hänelle läheisen henkilön erityistä hoitoa varten. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä. Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen keskeyttämisen perusteesta. Työnantaja ei ole työsopimuslain 4 luvun 8 §:n mukaan velvollinen maksamaan palkkaa työntekijälle tältä ajalta. Omaishoitajien vapaan osalta kansallinen lainsäädäntö ei turvaa ehdotonta oikeutta viiden päivän vapaaseen vuosittain, joten tältäkin osin olisi työsopimuslakia muutettava. Direktiiviehdotuksen 8 artiklan mukaan omaishoitovapaan ajalta tulee maksaa vastaava ansioperusteinen etuus kuin vanhempainvapaiden ajalta maksetaan. Se edellyttää uudesta etuudesta säätämistä sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahoja koskevassa 9 luvussa.

Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi

Direktiiviehdotuksen 7 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus olla pois työstä kiireellisten, perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai tapaturman sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Jäsenvaltiot voivat rajoittaa poissaoloa työstä pakottavan syyn vuoksi koskevan oikeuden tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapauksittain.

Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n mukaan työntekijällä on oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi. Työsopimuslain säännös kattaa direktiiviehdotuksessa tarkoitetut tilanteet.

Riittävä toimeentulo

Direktiiviehdotuksen 8 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretty toimivalta, että 4, 5 ja 6 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttäviävät työntekijät saavat maksun tai riittävän korvauksen, jonka olisi vastattava vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan.

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet eli vanhempainpäivärahakaudet. Työntekijällä on oikeus vanhempainpäivärahakaudella maksettavaan vanhempainpäivärahaan, jonka suuruus vastaa sitä sairauspäivärahaa, jonka hän saisi ollessaan vanhempainvapaan sijasta sairauslomalla. Direktiiviehdotuksessa asetettu edellytys täyttyy Suomen lainsäädännön osalta.

Joustavat työjärjestelyt

Direktiiviehdotuksen 9 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin 12:n ikävuoteen asti) ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti. Työnantajien on harkittava näitä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen. Silloin kun joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajilla on velvollisuus harkita näitä pyyntöjä ja vastata niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

Suomen lainsäädäntö ei täytä direktiiviehdotuksen 5 artiklan 6 kohdan mukaista oikeutta niiltä osin kuin ehdotetaan vanhempainvapaan käyttämistä osa-aikaisena lapsen 12 ikävuoteen asti, paitsi erityisen huollon ja hoivan tarpeessa olevien vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien osalta. Tässä artiklassa 9 puolestaan annetaan kaikille tietynikäisten lasten vanhemmille ja omaishoitajille oikeus pyytää joustavia työjärjestelyitä ja yksityiskohtaisten perustelujen mukaan tämä sisältää myös oikeuden pyytää etätyötä.

Suomessa äitiys- ja isyysvapaat ovat kokoaikaisia vapaita, kuten aiemmin osa-aikaisia vanhempainvapaita koskevassa kohdassa on todettu. Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n mukaan työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä äitiysrahakauden aikana työtä, joka ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Tällaista työtä ei kuitenkaan saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ. Sairausvakuutuslain 9 luvun mukaan äitiysrahan maksaminen varhennettuna 31—50 arkipäivältä ennen laskettua synnytysaikaa edellyttää, ettei vakuutettu ole tuona aikana ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa tehtävää työtä. Äitiysrahakausi on aloitettava viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Äitiysrahakauden alkamisajankohdan joustavoittamista selvitetään. Sairausvakuutuslain mukaan isyysrahaan on oikeus lapsen isällä, joka osallistuu vanhempainpäivärahaan oikeuttavan lapsen hoitoon eikä ole tänä aikana ansiotyössä tai muussa omassa työssä lukuun ottamatta omassa kotitaloudessa suoritettavaa työtä. Direktiiviehdotus edellyttäisi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja mahdollisesti työaikalain (605/1996) muuttamista.

U 36/2017 vp

Työsopimuslain 4 luvun perhevapaasäännökset antavat perheiden käyttöön monia eri mahdollisuuksia työajasta sopimiseen ja käyttämiseen perheiden tarpeita vastaavasti. Säännösten avulla eri vapaat ovat laajalti molempien vanhempien käytettävissä. Säännöksillä mahdollistetaan se, että perheissä voidaan arvioida, millä tavoin työ- ja perhe-elämästä johtuvat velvollisuudet voidaan kussakin yksittäistapauksessa parhaiten yhdistää.

Osittainen vanhempainvapaa samoin kuin osittainen hoitovapaa helpottavat työ- ja perhe-elämän yhdistämistä työaikaa lyhentämällä. Osittainen vanhempain- ja hoitovapaa voidaan toteuttaa vuorokautisena tai viikoittaisena työajan lyhentämisenä työntekijän perheen ja työnantajan tarpeet huomioon ottaen. Osittaiseen vanhempain- ja hoitovapaaseen liittyvästä osiaikatyöstä on sovittava työnantajan kanssa. Työsopimuslain 4 luvun 4 §:n mukaan työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitettun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaata voi kuitenkin saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaata siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Jos työnantaja vetoaa oikeuteensa kieltäytyä antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaata, hänen on esitettävä selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Suomessa työaikalaki mahdollistaa monimuotoiset ja joustavat työajat (muun muassa lyhennettyä työaikaa ja liukuvaa työaikaa koskevat säännökset). Nämä säännökset koskevat kaikkia, myös omaishoitajia. Tällaisista järjestelyistä tulee sopia. Joustavien työaikojen osalta ei ole säännöstä oikeudesta pyytää etättyä. Etätty on työajaksi luettavaa aikaa ja senkin käyttö perustuu sopimukseen.

Lainsäädäntö ja työehtosopimukset mahdollistavat sen, että työpaikoilla Suomessa voidaan käyttää erilaisia joustavia työjärjestelyitä sekä työaikajärjestelyitä, jotka helpottavat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Työhön liittyvät oikeudet

Direktiiviehdotuksen 10 artiklassa turvataan lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien työhön liittyvät oikeudet. Suomessa perhevapaat otetaan huomioon määritettäessä työsuhteeseen liittyviä oikeuksia. Näillä vapailta olevilla työntekijöillä on samat oikeudet kuin muilla eli heillä ei ole heikompia työehtoja. Direktiiviehdotuksen mukaisen omaishoitovapaan osalta työstä poissaolo olisi kerrallaan hyvin lyhytaikaista (viisi päivää vuodessa), joten työsuhteeseen liittyvät muutokset eivät ehdi aktualisoitua näin lyhyessä ajassa. Kuitenkaan esimerkiksi vuosilomalain (162/2005) työssäolopäivien veroisten päivien luettelossa ei ole omaishoitovapaata mutta perhevapaat ovat. Joustavien työjärjestelyiden osalta oikeus voisi kestää vuosikautia vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan osalta ja osa-aikaisten osalta sovelletaan pro rata temporis -periaatetta neuvoston direktiivin 97/81/EY Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammattillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta mukaisesti.

Syrjimättömyys ja irtisanomissuoja

Direktiiviehdotuksen 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hake-

neet tai pitäneet 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettua vapaata tai käyttäneet oikeuttaan 9 artiklassa tarkoitettuihin joustaviin työjärjestelyihin.

Tasa-arvolain 7 §:ssä kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä, jolla tarkoitetaan muun muassa naisten ja miesten eri asemaan asettamista raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvolain 8 §:n mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos hän palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta tai palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Tasa-arvolakiin perustuen määräaikaista työsuhdetta ei voi rajoittaa kestäämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun eikä määräaikaista työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu. Työnantajalle on säännösten rikkomisesta säädetty hyvitysseuraamus. Kansallinen lainsäädäntö kattaa direktiiviehdotuksen säännökset tältä osin.

Direktiiviehdotuksen 12 artiklassa kielletään irtisanomisen lisäksi kaikenlainen epäsuotuisampi kohtelu sillä perusteella, että työntekijä on hakenut tai pitänyt isyysvapaata, vanhempainvapaata, omaishoitovapaata tai käyttänyt joustavia työjärjestelyitä. Kansallinen lainsäädäntö kattaa jo nyt direktiiviehdotuksen mukaisen irtisanomiskiellon ja tarjoaa suojan perhevapaan perusteella tapahtuvaa irtisanomista vastaan. Perhevapaalla olevan työsopimus voidaan työsopimuslain mukaan irtisanoa ainoastaan, jos siihen on työsopimuslaissa säädetty asiallinen ja painava syy, joka ei johdu työntekijän raskaudesta tai siitä, että työntekijä käyttää oikeuttaan perhevapaaseen. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän työntekijän työsopimuksen, irtisanomisen katsotaan johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja osoita irtisanomisen johtuneen muusta syystä. Raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän työsopimuksen voi päättää työntekijästä johtuvasta syystä ainoastaan silloin, kun perusteella ei ole liittymäkohtia raskaudentilaan tai perhevapaan käyttöön. Tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla perhevapaalla olevan työntekijän työsopimuksen saa päättää ainoastaan silloin, kun työnantajan toiminta päättyy kokonaan. Säännös on sukupuolineutraali. Työsopimuslain presumptiosäännös suojaa myös perhevapaan käyttöä suunnittelevaa ja perhevapaalla olevaa työntekijää. Irtisanomissuojaa koskeva säännöstö vastaa ehdotuksessa esitettyä.

Sen sijaan omaishoitajilla ei ole tehostettua irtisanomissuojaa kansallisessa lainsäädännössä. Direktiiviehdotus edellyttäisi työsopimuslain muuttamista tältä osin. Direktiiviehdotuksen sanamuoto lähtee myös siitä, että jos on myönnetty joustavia työjärjestelyitä, joita ei direktiiviehdotuksen mukaan tarvitse myöntää, niin tämänkin osalta sovellettaisiin muun muassa tehostettua irtisanomissuojaa. Direktiiviehdotus edellyttäisi työsopimuslain muuttamista tältäkin osin.

Direktiiviehdotuksen 15 artiklan mukaisista syrjäntäelimistä ja niiden toimivallasta ja tehtävistä säädetään tasa-arvovaltuutetusta annetussa laissa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslautakunnasta annetussa laissa. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain noudattamista, sekä muun muassa edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista ja seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla. Tasa-arvovaltuutettu valvoo erityisesti syrjinnän kieltojen noudattamista, mukaan lukien syrjintä vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Direktiiviehdotuksesta ei yksiselitteisesti selviä, täyttävätkö tasa-arvovaltuutetun nykyinen toimivalta ja tehtävät direktiivin edellytykset.

Direktiiviehdotuksen vaikutusten kansallista arviointia jatketaan direktiiviehdotuksen käsitteilyn edetessä.

5 Asian käsittely

5.1 Kansallinen käsittely

EU-asioiden komitean työoikeusjaosto ja sosiaalijaosto (joissa kaikki keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat edustettuina), ovat aloittaneet asian kansallisen käsittelyn touko-kesäkuussa 2017 ja käsitelleet myös tämän kirjelmän.

5.2 Ehdotuksen käsittely EU:n toimielimissä

Komissio antoi direktiiviehdotuksensa 26 päivänä huhtikuuta 2017. Komissio esittelee direktiiviehdotuksen sosiaaliasioiden työryhmässä mahdollisesti kesäkuussa 2017. Asian yksityiskohtainen käsittely aloitetaan sosiaaliasioiden työryhmässä Viron puheenjohtajuuskaudella.

6 Taloudelliset ja organisatoriset vaikutukset

Direktiiviehdotuksen varsinaisia kustannusvaikutuksia ei tässä vaiheessa voida kattavasti arvioida. Niitä voidaan arvioida tarkemmin siinä vaiheessa, kun kansallisesti arvioidaan, miten direktiivi täytäntöönpannaan.

Jos direktiiviehdotusta tulkitaan siten, että vanhempainvapaita järjestellään isän ja äidin kesken siten, että lisäpäiviä ei tarvita, isyys- ja vanhempainvapaata koskevista direktiiviehdotuksen muutoksista ei aiheudu lisäkustannuksia. Sen sijaan uudesta omaishoitovapaasta on alustavasti arvioitu aiheutuvan kustannuksia seuraavasti:

Ruotsissa on käytössä läheishoivavapaa (närståendepenning), jonka mukaan työntekijä voi olla työstä pois omaisen tai läheisen vakavan sairastumisen vuoksi enintään 20 viikkoa. Korvaus poissaolosta maksetaan sairausvakuutuksen kautta, ja korvauksen saaminen edellyttää lääkärin lausuntoa tai todistusta.

Vuonna 2015 läheisrahan saaneita Ruotsissa oli 15 670 henkilöä, mikä oli 0,335 % työllisistä. Läheisrahan käyttäjistä 11 446 oli naisia ja 4 224 miehiä. Keskimääräinen vapaan kesto oli noin 12 päivää.

Väestöstä 15—64 -vuotiaita oli Suomessa vuonna 2016 keskimäärin 3,5 miljoonaa. Oletuksena on, että heistä on vastaava osuus hoivatuen saajia kuin Ruotsissa (3 500 000 x 0,335 %) eli 11 700 hoivatuen saajaa, joista 8 600 on naisia ja 3 100 miehiä. Tältä pohjalta karkeana kustannusvaikutuksena on direktiiviehdotuksessa edellytetyltä viideltä työpäivältä 3,1 milj. euroa, kun arvioitu keskimääräinen sairauspäiväraha on vuonna 2018 naisilla 52 e/pv ja miehillä 58 e/pv.

Direktiiviehdotuksella ei ole organisatorisia vaikutuksia.

7 Muut vaikutukset

Tasa-arvovaikutukset, yritysvaikutukset ja muut vaikutukset riippuvat ehdotuksen lopullisesta sisällöstä ja vaikutusten arviointi on vielä kesken. Niiden arviointia jatketaan käsittelyn edetessä.

8 Suomen kanta

Valtioneuvosto kannattaa direktiiviehdotuksen tavoitteita. Ehdotuksella pyritään parantamaan työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä edistämään sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla ja hoitovelvollisuuksien tasapainoisempaa jakautumista.

Valtioneuvosto pitää tärkeänä, että vanhempainvapaata koskevia säännöksiä tarkasteltaisiin yhdessä muiden perhevapaasäännösten kanssa. Perhevapaasäännökset ovat kokonaisuus. Jäsenvaltioissa jo olemassa olevat vapaajärjestelyt olisi tarpeellista huomioida esimerkiksi joustolausekkeiden muodossa.

Valtioneuvosto suhtautuu myönteisesti siihen, että isiä kannustetaan pitämään perhevapaita ja tukee ehdotusta isyysvapaaksi. Perhevapaiden tasaisempi käyttö edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Suomessa vanhemmat voivat keskenään sopimalla tavalla jakaa käytettävissä olevan vanhempainvapaan. Direktiiviehdotuksen mukaan vanhempainvapaan siirtokielto neljän kuukauden osalta tarkoittaisi perheiden valinnanvapauden supistamista. Ehdotetun pidemmän kiintiöidyn vanhempainvapaan osalta kansallinen lainsäädäntö ei vastaa direktiiviehdotusta. Sairausvakuutuslakia olisi muutettava. Jos toinen vanhempi ei käyttäisikään hänelle kiintiöityä vanhempainvapaata, perhe menettäisi neljä kuukautta vanhempainvapaasta ja siihen kuuluvan etuuden. Direktiiviehdotus ei merkitse kansallisen päivärahakauden pidentämistä nykyisestä. Direktiiviehdotus mahdollistaa myös sen, että molemmat vanhemmat voisivat myös olla yhtä aikaa vapaalla ja saada kumpikin etuuden samanaikaisesti. Valtioneuvosto pyrkii siihen, että ehdotuksen käsittelyssä saavutettaisiin tasapainoinen kokonaisuus, ottaen huomioon kansalliset toimivat järjestelmät.

Ehdotettu uusi viiden päivän vuosittainen omaishoitovapaa aiheuttaa kustannuksia, kysymyksessä olisi samalla uusi etuus. Tällainen oikeus voisi merkitä etuuden laajentamista myös muille kuin työssä oleville omaishoitajille, jotta yhdenvertainen kohtelu toteutuisi. Sairausvakuutuslain mukaiset vanhempainpäivärahat ovat Suomessa etuus, joka on tarkoitettu kaikille, ei vain työssä oleville. Työsopimuslain mukainen työstä poissaolo läheisen hoitamiseksi on sopimukseen perustuva ja korvaukseton. Valtioneuvosto katsoo, että ehdotettu omaishoitovapaa voisi parhaimmillaan olla lisävapaa ja tämän vapaan kestosta ja siihen liittyvistä mahdollisista oikeuksista ja mahdollisesta korvauksesta jäsenvaltiot voisivat päättää. Direktiiviehdotuksen mukainen omaishoitovapaa ei edistäisi naisten työllisyyttä, koska tämän vapaan käyttäjät ovat pääsääntöisesti naisia.

Vapaiden joustavoittamisen ohella myös ennakoitavuus vapaiden käytössä tulisi huomioida. Valtioneuvosto katsoo, että vanhempainvapaan käytön laajennus siihen saakka kunnes lapsi täyttää 12 vuotta ei enää ole kovin läheisessä yhteydessä vapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi, mikä on direktiiviehdotuksen ja myös kansallisten vapaiden lähtökohta. Ehdotettu vanhempainvapaan käytön pidennys lapsen 12 ikävuoteen saakka ei vastaa kansallista lainsäädäntöä ja työsopimuslakia olisi muutettava tältä osin. Joustavien työjärjestelyjen osalta tuetaan sopimiseen perustuvaa mahdollisuutta ehdotetun laajennetun oikeuden sijaan. Direktiiviehdotus edellyttäisi kansallisen lainsäädännön muuttamista.

Valtioneuvosto pyrkii siihen, että käsittelyn aikana selkeytetään direktiiviehdotuksessa olevaa tulkinnanvaraisuutta, joka koskee syrjimättömyyttä, irtisanomissuojaa, todistustaakkaa, seuraamuksia, vastatoimien kieltoa ja tasa-arvoelinten toimivaltaa ja niiden suhdetta muihin aihepiiriin liittyvien direktiivien säännöksiin.