

U 61/2009 vp

**Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta
neuvoston direktiiviksi (*vanhempainvapaasopimuksen uu-
distaminen*)**

Perustuslain 96 §:n 2 momentin perusteella lähetetään eduskunnalle Euroopan yhteisöjen komission 30 päivänä heinäkuuta 2009 tekemä ehdotus neuvoston direktiiviksi BusinessEuropen, UEAPMen, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koske-

van tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (KOM(2009) 410 lopullinen) sekä ehdotuksesta laadittu muistio.

Turussa 2 päivänä lokakuuta 2009

Työministeri *Anni Sinnemäki*

Vanhempi hallitussihteeri Seija Jalkanen

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

MUISTIO

EU/2009/1139

1.10.2009

EHDOTUS NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI BUSINESSEUROPEN, UEAPMEN, CEEP:N JA EAY:N TEKEMÄN VANHEMPAINVAPAATA KOSKEVAN TARKISTETUN PUITESOPIMUKSEN TÄYTÄNTÖÖNPANOSTA JA DIREKTIIVIN 96/34/EY KUMOAMISESTA

1 Ehdotuksen tausta ja tavoite

Euroopan yhteisöjen komissio antoi 30 päivänä heinäkuuta 2009 ehdotuksen neuvoston direktiiviksi BusinessEuropen, UEAPMEN, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta KOM(2009) 410 lopullinen (jäljempänä vanhempainvapaasopimus). Ehdotuksen tarkoituksena on panna täytäntöön vanhempainvapaata koskeva tarkistettu puitesopimus, jonka alojenväliset Euroopan tason työmarkkinaosapuolet tekivät 18.6.2009. Puitesopimuksella korvataan aiempi, 14.12.1995 tehty sopimus. Sen vuoksi kumotaan 3 päivänä kesäkuuta 1996 annettu neuvoston direktiivi 96/34/EY UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta, jolla ensimmäinen sopimus pantiin täytäntöön.

Komissio antoi 3 päivänä lokakuuta 2008 kaksi lainsäädäntöehdotusta työ-, perhe- ja yksityiselämän parantamiseksi. Toinen koski äitiysvapaata ja toinen itsenäisinä ammatinharjoittajina toimivien naisten ja avustavien puolisoitten tilannetta. Komission yhteensovittamispaketin liitteenä oli tilanneselvitys lastenhoitopalvelujen tarjonnasta EU:ssa ja tiedonanto, jossa komissio ilmoitti toteuttavansa tarvittavat toimet, työmarkkinaosapuolten niin pyytäessä, pannaan direktiiviehdotuksen muodossa täytäntöön uuden sopimuksen perhevapaasta.

Työmarkkinaosapuolet ilmoittivat 11.9.2008 komissiolle, että ne käynnistävät viralliset neuvottelut tarkistaakseen UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemää vanhempainlomaa koskevaa puitesopimusta. Neuvottelut päättyivät 23.3.2009. Sopimus allekirjoitettiin

18.6.2009 ja komissiota pyydettiin toimittamaan sopimus neuvostolle, jotta se tekisi päätöksen, jolla sopimuksesta tulee sitova kaikissa jäsenvaltioissa.

Sopimuksen ja direktiiviehdotuksen tavoitteena on saattaa ajan tasalle nykyiset euroopalaiset vähimmäisstandardit, jotka koskevat vanhempainvapaan myöntämistä työntekijöille, joilla on pieniä lapsia, sekä ajantasaisesti tällaisten työntekijöiden suojaa työsuhteessa. Tavoitteena on myös vanhempainvapaan tasaisempi käyttö.

Sopimuksella ja direktiiviehdotuksella pyritään parantamaan työ-, yksityis- ja perheelämän yhteensovittamista ja edistämään sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla, jotta voidaan saavuttaa miesten ja naisten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä. Ehdotuksen tavoite on johdonmukainen suhteessa EU:n politiikkaan ja etenkin Lissabonin kasvu- ja työllisyysstrategiaan. Edistettäessä perhevelvoitteiden tasapuolisempaa jakautumista äitien ja isien kesken parantamalla edellytyksiä vanhempainvapaan käyttämiseen autetaan kaventamaan sukupuolten välistä eroa työllisyysasteessa, mikä on yksi Lissabonin strategian tavoitteista. Sillä myös edistetään politiikkaa, jolla pyritään vastaamaan Euroopan väestörakenteen muutoksiin liittyviin haasteisiin.

Ehdotuksen käsittely neuvoston työryhmässä alkaa syyskuussa 2009.

2 Ehdotuksen oikeusperusta

Direktiiville ehdotettu oikeusperusta on Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 139 artiklan 2 kohta, jonka mukaan yhteisön

tasolla tehdyt työmarkkinaosapuolten sopimukset pannaan täytäntöön 137 artiklassa tarkoitettujen kysymysten osalta komission ehdotuksesta neuvoston päätöksellä allekirjoittajaosapuolten yhteisestä pyynnöstä. Vanhempainvapaasopimuksella pyritään parantamaan työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista; näin voidaan saavuttaa miesten ja naisten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä. Tämä kuuluu EY:n perustamissopimuksen 137 artiklan soveltamisalaan. Päätös asiassa tehdään määräenemmistöpäätöksellä. EY:n perustamissopimuksen 139 artiklan 2 kohdassa ei määrätä parlamentin osallistumisesta lainsäädäntöprosessiin. Komissio ilmoittaa parlamentille ehdotuksestaan ja parlamentti voi halutessaan toimittaa lausuntonsa komissiolle ja neuvostolle.

3 Ehdotuksen pääasiallinen sisältö

Direktiivi

Direktiivin 1 artiklan mukaan direktiivin tarkoituksena olisi tehdä työmarkkinaosapuolten tekemästä vanhempainvapaasopimuksesta oikeudellisesti sitova koko Euroopan unionissa. Direktiivin 4 artiklassa selvennetään, että direktiivillä kumottaisiin ja korvattaisiin nykyinen vanhempainvapaata koskeva direktiivi. Lisäksi direktiivissä olisi vakiosäännökset säännösten vähimmäisluonteesta, seuraamuksista, direktiivin saattamisesta osaksi jäsenvaltioiden lainsäädäntöä ja erityissäännöksiä mahdollisuudesta panna direktiivi täytäntöön työehtosopimusneuvotteluin. Lisäksi seuraamusten osalta direktiivissä olisi myös määräys siitä, että niihin voi kuulua korvausten maksaminen, eikä korvauksia saa rajoittaa asettamalla niille ennalta yläraja. Uudistettu työmarkkinaosapuolten vanhempainvapaata koskeva sopimus on direktiivin liitteenä.

Sopimus

Uusi vanhempainvapaasopimus uudistaa ja ajantasaistaa vuodelta 1996 olevaa vanhempainvapaasopimusta. Vanhempainvapaaso-

pimuksella otetaan käyttöön useita mukautuksia, mutta säilytetään nykyisen sopimuksen pääperiaatteet. Sopimuksessa vahvistetaan yleiset periaatteet vanhempainvapaasta ja jätetään jäsenvaltioille päätäntävalta säännöistä, joilla periaatteet pannaan täytäntöön kunkin jäsenvaltion työmarkkinoiden mukaan. Uusi sopimus, jossa säilyy yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen, pidentää vanhempainvapaan vähintään kolmesta neljään kuukauteen. Yksi kuukausi ei ole siirrettävissä toiselle vanhemmalle, jotta vanhempia kannustettaisiin tasapuolisempaan vanhempainvapaan käyttöön. Lisäksi sopimus tarjoaa vanhempainvapaan jälkeen töihin palaavalle vanhemmalle mahdollisuuden pyytää työnantajalta mahdollisuutta tehdä joustavaa työaikaa. Se sisältää kehotuksen edistää työntekijän paluuta perhevapaalta takaisin työelämään helpottavia toimenpiteitä. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko tarvetta muuttaa vanhempainvapaan edellytyksiä tai soveltamiskäytäntöjä vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien osalta tai ryhtyä lisätoimiin adoptiovanhempien erityistarpeiden osalta.

Tarkoitus ja soveltamisala

Sopimuksen 1 lausekkeen 1 kohdassa todetaan, että sopimuksen määräysten tarkoituksena on ottaa huomioon perherakenteiden yleistynä monimuotoisuus kyseenalaistamatta jäsenvaltioiden toimivaltaa perheoikeudellisissa asioissa. Sopimuksen 1 lausekkeen 3 kohdassa selvennetään, että sopimusta sovelletaan kaikkiin työsopimus- ja työsuhdemuotoihin, myös osa-aikaiseen, määräaikaiseen ja vuokratyöhön.

Vanhempainvapaa

Sopimuksen 2 kohdan 2 lausekkeella pidennetään mies- ja naispuolisten työntekijöiden yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen kolmesta kuukaudesta neljään kuukauteen. Naisten ja miesten yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi vapaa olisi periaatteessa myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä

sä. Jotta molemmat vanhemmat pitäisivät tasapuolisemmin vanhempainvapaata, ainakin yksi neljästä vapaakuukaudesta on myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä. Kauden, joka ei ole siirrettävissä, käyttämisestä päätetään kansallisessa lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa ottaen huomioon jäsenvaltioissa voimassa olevat vapaaajärjestelyt.

Soveltamissäännöt

Sopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan a alakohdassa selvennetään, että joustavasta vanhempainvapaan pitämisestä on päätettävä sekä työntekijöiden että työnantajien etujen mukaisesti. Sopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan b alakohdassa pidetään voimassa vanhempainvapaoikeuden edellytyksenä enintään yhden vuoden työssäolajakso mutta selvennetään, että jos kyseessä on peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia samalla työnantajalla, oikeuden edellytyksenä olevaa jaksoa laskettaessa on otettava huomioon sopimusten kesto yhteensä. Viitteellinen luettelo olosuhteista, joissa vanhempainvapaan myöntämistä voidaan lykätä, on poistettu 1 kohdan c alakohdasta muuttamatta määräyksen asiasisältöä. Sopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa tehdään kansallisella tasolla pakolliseksi vanhempainvapaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamaa ilmoitusta koskevien määräaikojen vahvistaminen. Määräaikojen pituudesta päätettäessä on otettava huomioon sekä työntekijöiden että työnantajien edut. Sopimuksen 3 lausekkeen 3 kohdassa kannustetaan jäsenvaltioita ja kansallisia työmarkkinaosapuolia arvioimaan tarvetta mukauttaa vanhempainvapaata koskevia edellytyksiä niiden vanhempien tarpeiden mukaan, joiden lapsella on jokin vamma tai pitkäaikainen sairaus.

Adoptio

Sopimuksen 4 lausekkeen mukaan olisi tarkasteltava, onko kansallisella tasolla tarpeen toteuttaa lisätoimenpiteitä, joissa otetaan huomioon adoptiovanhempien erityistarpeet. Adoptiovanhempien yleinen oikeus vanhempainvapaaseen säilytetään 2 lausekkeen 1 kohdassa.

Työntekijän oikeudet ja syrjimättömyys

Sopimuksen 5 lausekkeen 4 kohdassa kielletään irtisanomisen lisäksi kaikenlainen epäsuotuisampi kohtelu sillä perusteella, että työntekijä on hakenut tai pitänyt vanhempainvapaata. Tämän vuoksi vanhempainvapaata pitävillä työntekijöillä on parempi suoja tällä perusteella tapahtuvalta syrjinnältä. Lisäksi sopimuksen 5 lausekkeen 5 kohdan toisessa virkkeessä selvennetään, että kaikki tähän sopimukseen liittyvät tuloja koskevat kysymykset kuuluvat jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten tarkasteltaviksi ja ratkaistaviksi kansallisen lainsäädännön ja kansallisten työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti ottaen huomioon, että tuloilla on vaikutusta yhtenä tekijänä muiden tekijöiden joukossa päätettäessä vanhempainvapaan pitämisestä.

Työhönpaluu

Sopimuksen 6 lausekkeen 1 kohdassa vahvistetaan vanhempainvapaalta palaavan työntekijän oikeus pyytää muutoksia työaikaan ja/tai työmuotoon tietyn kauden ajan. Työnantajan on harkittava näitä joustavaa työskentelyä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin sekä omat että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Toimenpiteen tarkoituksena on edistää työssäkäyvien vanhempien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista senkin jälkeen, kun vanhempainvapaa päättyy. Lisäksi sopimuksen 6 lausekkeen 2 kohdassa kannustetaan työntekijöitä ja työnantajia pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan järjestelyistä, jotka tukevat asianmukaisia työhönpaluutoimia vapaan päättyessä.

Muut säännökset

Sopimuksessa kiinnitetään erityishuomiota pk-yritysten tilanteeseen. Sopimuksen 3 lausekkeen 1 kohdan d alakohdassa sallitaan erityisjärjestelyt pienten yritysten toiminnallisten ja rakenteellisten tarpeiden huomioon ottamiseksi. Työstä poissaoloa pakottavan syyn vuoksi koskevalla sopimuksen 7 lausekkeella ei laajenneta nykyisen sopimuksen vastaavaa

velvoitetta. Sopimuksen 8 lausekkeessa säilytetään nykyisen sopimuksen yleiset loppumääräykset, myös vähimmäisvaatimuksia koskeva lauseke, jonka mukaan jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai ottaa käyttöön sopimuksen määräyksiä suotuisampia määräyksiä, sekä suojelun tason säilyttämistä koskeva lauseke.

4 Voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö ja ehdotuksen vaikutukset siihen

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin säädetään työsopimuslain (55/2001) 4 luvussa. Luvussa ovat säännökset äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä osittaisesta vanhempainvapaasta, hoitovapaasta ja osittaisesta hoitovapaasta sekä tilapäisestä hoitovapaasta ja poissaolosta pakottavan perhesyn vuoksi. Perhevapaoikeuden lisäksi luvussa säädetään muun muassa vapaiden jaksottamisesta, vapaiden käyttöön liittyvistä menettelytavoista, kuten vapaasta ilmoittamisesta ja ilmoitettujen vapaiden ajankohdan muuttamisesta sekä eräiden vapaiden ennakkoaikaisesta keskeyttämisestä. Lisäksi luvussa säädetään työntekijän työhönpaluuoikeudesta perhevapaan jälkeen. Työsopimuslain 7 luvussa säädetään raskauteen ja perhevapaan käyttöön liittyvästä tehostetusta irtisanomis-oikeudesta ja työsopimuslain 2 luvussa kielletään syrjintä perhesuhteiden perusteella.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettussa laissa (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, säädetään sukupuoleen perustuvan syrjinnän kielloista sekä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisestä sekä hyvitysseuraamuksesta.

Kunnallisesta viranhaltijasta annettussa 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 annettussa laissa että valtion virkamieslaissa (750/1994) on lisäksi säännökset raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien irtisanomissuojasta.

Työsopimuslaissa säädettyjen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden pituus ja ajankohta määräytyvät sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädettyjen etuuskausien mukaisesti.

Sairausvakuutuslain 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.

Ehdotus vastaa oikeussuojaa koskevien määräysten osalta Suomen voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Vanhempainvapaa

Sopimuksen 2 lausekkeen 2 kohdan mukaan vanhempainvapaa pitenee vähintään kolmesta neljään kuukauteen ja yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen säilyy. Sopimuksen 5 lausekkeen 5 kohdan mukaan vanhempainvapaan pidennykseen ei sisälly vanhempainvapaan korvattavuutta, vaan toimentulosta päättäminen vanhempainvapaan aikana kuuluu jäsenvaltioiden ja/tai kansallisen tason työmarkkinaosapuolten päätäntävaltaan. Suomessa vanhempainvapaan ajalta on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainrahaan. Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada työstä vapaaksi aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada vanhempainrahaa. Sairausvakuutuslain mukaan vanhempainrahaa maksetaan enintään 158 arkipäivältä, tämä tarkoittaa käytännössä yli kuutta kuukautta ($158/25 = 6.32$ kk). Suomessa on kokonaisuudessaan pitkät perhevapaat. Vanhempainvapaan jatkona on oikeus hoitovapaaseen aina siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta.

Sopimuksen mukaan naisten ja miesten yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja yhden-

vertaisen kohtelun edistämiseksi vapaa olisi periaatteessa myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä. Jotta molemmat vanhemmat pitäisivät tasapuolisemmin vanhempainvapaa- ta, ainakin yksi neljästä vapaakuukaudesta on myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä. Sopimuksen täytäntöönpanossa voidaan ottaa huomioon jäsenvaltioissa jo olemassa olevat vapaajärjestelyt esimerkiksi hoitovapaat, isyysvapaat. (EU:n tasolla ei vielä ole sääntelyä isyysvapaasta).

Isyysvapaan pidentämistä (isäkuukautta) koskevan hallituksen esityksen laiksi sairausvakuutuslain 9 luvun 10 a §:n muuttamisesta valmistelu on vireillä sosiaali- ja terveysministeriössä.

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelman mukaan perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi parannetaan pienten lasten vanhempien mahdollisuuksia viettää aikaa lastensa kanssa. Edelleen hallitusohjelmassa todetaan, että isyysvapaata pidennetään kahdella viikolla.

Voimassa olevan sairausvakuutuslain mukaan isällä on oikeus isyysrahaan enintään 12 arkipäivän pituiselta yhdenjaksoiselta kaudelta välittömästi hänen pitämänsä vanhempainrahakauden päätyttyä (isäkuukausi), jos isälle maksetaan lapsen hoitoon osallistumisen perusteella vanhempainrahaa tai osittaista vanhempainrahaa yhdenjaksoisesti vähintään vanhempainrahakauden viimeisiltä 12 arkipäivältä välittömästi äitiysrahakauden jälkeen tai 12 vanhempainrahapäivältä äidin ja isän sopimuksen mukaisesti siirrettynä pidettäväksi myöhemmin. Isäkuukauteen sisältyvien isyysrahapäivien lukumäärää ehdotetaan lisättäväksi 24 arkipäivään, jolloin isäkuukauden maksimipituudeksi tulee 36 arkipäivää eli noin kuusi viikkoa.

Esitys liittyy valtion vuoden 2010 talousarvioesitykseen ja laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2010. Sitä sovelletaan vanhempainpäivärahaan, kun ensimmäinen saman lapsen perusteella maksettava vanhempainpäivärahapäivä on 1 päivänä tammikuuta 2010 tai sen jälkeen.

Sopimuksessa ja edellä mainitussa hallituksen esityksessä tavoitellaan perhevapaiden tasaisempaa käyttöä.

Suomessa lapsen vanhemmat voivat keskenään sopimallaan tavalla jakaa käytettävissä

olevan vanhempainvapaan ja vanhempainraha-oikeuden. Välittömästi äitiysrahakauden päättymisestä lukien maksetaan vanhempainrahaa, vanhempien sopimuksen mukaan joko lapsen isälle tai äidille. Vanhempainraha voidaan jakaa myös siten, että heillä molemmilla on samanaikaisesti oikeus osittaiseen vanhempainrahaan. Vanhempainrahaa maksetaan lapsen syntymän johdosta 158 arkipäivältä. Vanhempainrahaa maksetaan lapsen äidille tai isälle äitiysrahakauden päättymisestä lukien, kunnes äitiysrahakauden alkamisesta on ensimmäinen suorituspäivä mukaan lukien kulunut 263 arkipäivää. Ottovanhemmalle maksetaan vanhempainrahaa vähintään 200 arkipäivää. Vanhempainrahaa maksetaan myös rekisteröidyssä parisuhteessa oleville henkilöille. Henkilöllä, joka ei ole lapsen vanhempi, on asuessaan samassa taloudessa lapsen ja tämän vanhemman kanssa oikeus vanhempainrahaan, jos parisuhteen rekisteröinnin jälkeen parisuhteen osapuolelle syntyy tai parisuhteen osapuoli ottaa alle 7-vuotiaan lapsen hoitoonsa. Rekisteröidyssä parisuhteessa olevat henkilöt voivat jakaa vanhempainrahan vastaavasti kuin lapsen biologiset vanhemmat.

Jos lapsi syntyy ennen äitiysrahakauden alkamista, äitiysrahaa maksetaan lapsen syntymää seuraavasta arkipäivästä. 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 aikaisemmalta ajalta. Jos samalla kertaa syntyy useampia lapsia, vanhempainrahakautta pidennetään 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa lasta kohti.

Lähtökohtaisesti vanhempainrahakausi tulee pitää yhtäjaksoisesti. Yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen isä voi äidin ja isän sopimuksen mukaisesti siirtää vanhempainrahakaudesta 12 vanhempainrahapäivää pidettäväksi myöhemmin. Vanhempainrahan siirtäminen edellyttää lisäksi vähintään yhden ylimääräisen isyysrahapäivän pitämistä. Nämä siirretyt vanhempainpäivärahapäivät on pidettävä 180 kalenteripäivän kuluessa sen vanhempainrahajakson päättymisestä, joka on alkanut välittömästi äitiysrahakauden jälkeen.

Vanhempainrahan siirtäminen edellyttää lisäksi, että äidille tai isälle välittömästi äitiysrahauden päättymisen jälkeen maksetun vanhempainrahan ja isälle sairausvakuutuslain 10 a §:n perusteella maksettavan vanhempainrahan välisenä aikana jompikumpi vanhemmista hoitaa lasta kotona ja kyseinen vanhempi on tämän vuoksi ollut oikeutettu lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaiseen kotihoidon tukeen. Siirtäminen voidaan myös hyväksyä jos vain toinen vanhemmista on tosiasiallisesti hoitanut lasta kotona, mutta lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain perusteella ei ole ollut oikeutettu kyseisessä laissa tarkoitettuun kotihoidon tukeen.

Monikkoperheiden vanhemmat voivat kuitenkin olla yhtä aikaa kotona hoitamassa lapsia, sillä monikkoperheen pidennysjakso on mahdollista käyttää osittain tai kokonaan äitiys- tai vanhempainrahakaudella tai heti sen jälkeen.

Vanhempainrahaa voi saada osittaisena ja siten vanhempainvapaan voi pitää myös osittaisena. Osittaisen vanhempainrahan saaminen edellyttää, että vanhemmat ovat tehneet työntajiensa kanssa sopimuksen osa-aikatyöstä vähintään kahdeksi kuukaudeksi. Osa-aikaiseksi työ katsotaan silloin, kun työaika ja -palkka on 40–60 % kokoaikaisen työntekijän palkasta ja työajasta.

Osittaista vanhempainrahaa eivät voi saada opiskelijat ja yksinhuoltajat. Jos toinen vanhemmista ei enää täytä osittaisen vanhempainrahan saamisen edellytyksiä, päättyy myös toisen vanhemman oikeus siihen. Tämän jälkeen vanhempainrahaa maksetaan normaalisti siihen oikeutetulle vanhemmalle.

Vanhempainrahan määrä on 30 ensimmäisen arkipäivän ajalta kummallekin vanhemmalle erikseen 75 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 49 003 euroa. Tämän ylittävistä osasta vanhempainrahan määrä on 32,5 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta. Näiden 30 ensimmäisen arkipäivän jälkeen vanhempainrahan määrä on 70 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta jos vuosityötulot eivät ylitä 31 850 euroa. Tämän ylittävistä osasta

49 003 euron vuosituloon päivärahaetuuden määrä on 40 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta ja 49 003 euroa ylittävästä osasta 25 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta (luvut ovat vuoden 2009 tasossa).

Sopimuksen 3 lausekkeen 2 kohdassa tehdään kansallisella tasolla pakolliseksi vanhempainvapaoikeuttaan käyttävän työntekijän työntantajalle antamaa ilmoitusta koskevien määräaikojen vahvistaminen. Työsopimuslain mukaan vanhempainvapaasta on ilmoitettava työntantajalle 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 kannalta mahdollinen, työntekijällä on oikeus jäädä vanhempainvapaalle yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen edellyttäen, että siitä ei aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa. Työntajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista. Työntekijä saa perustellusta syystä muuttaa vapaan ajankohdan ja sen pituuden ilmoittamalla siitä työntantajalle viimeistään kuukautta ennen muutosta. Vanhempainvapaa sopimuksen mukainen ilmoitusaikojen vahvistaminen ei edellytä lainsäädännön muuttamista.

Sopimuksen 3 lausekkeen 3 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on arvioitava, onko tarvetta muuttaa vanhempainvapaan edellytyksiä tai soveltamiskäytäntöjä vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien osalta. Sopimuksen 4 lausekkeen mukaan olisi tarkasteltava, onko tarpeen toteuttaa kansallisella tasolla lisätoimenpiteitä, joissa otetaan huomioon adoptiovanhempien erityistarpeet ryhtyä lisätoimiin adoptiovanhempien erityistarpeiden osalta. Nämä velvoitteet eivät kuitenkaan ole sitovia, vaan näitä tarpeita on velvollisuus tarkastella jäsenvaltioiden tasolla.

Suomessa vammaisetuksista annetussa laissa (570/2007) säädetään alle 16-vuotiaan hoitotuesta, johon on oikeus, mikäli edellytykset sen saamiseen täytyvät. Tämän lain

perusteella ei kuitenkaan myönnetä lisävaapaata tai pidennystä vanhempainrahakautteen.

Eduskunta on 29 päivänä toukokuuta 2009 hyväksynyt 1 päivänä syyskuuta 2009 voimaan tulevan lainmuutoksen (391/2009), jonka mukaan rekisteröidyn parisuhteen osapuolella on mahdollisuus adoptoida parisuhteen toisen osapuolen lapsi. Sosiaali- ja terveysministeriössä on vireillä lainmuutos, jonka tavoitteena on, että rekisteröidyn parisuhteen osapuolen oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen vanhempainpäivärahaan määräytyisi perheen sisäisen adoption toteutumisen jälkeen samalla tavalla kuin jos avioliitossa puoliso adoptoi toisen puolison lapsen tai aviopuoliset adoptoivat yhteisen lapsen.

Syrjimättömyys

Sopimuksen 5 lausekkeen 4 kohdassa kielletään irtisanomisen lisäksi kaikenlainen epäsuotuisampi kohtelu sillä perusteella, että työntekijä on hakenut tai pitänyt vanhempainvapaata.

Kansallinen lainsäädäntö kattaa jo nyt direktiiviehdotuksen mukaisen irtisanomiskielon 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 perheva-

paalla olevaa työntekijää. Irtisanomissuojaa koskeva säännöstö vastaa ehdotuksessa esitettyä.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Sopimuksen mukaan syrjintä sillä perusteella, että vanhempi on hakenut tai pitänyt vanhempainvapaata, on työsopimuslain mukaista kiellettyä syrjintää perhesuhteiden perusteella.

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 kestämiin 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.

Vanhempainloma otetaan huomioon määrittäessä työsuhteeseen liittyviä oikeuksia. Vanhempainlomalla olevilla työntekijöillä on samat oikeudet kuin muilla eli heillä ei ole heikompia työehtoja.

Suomessa ei vanhempainvapaan edellytyksenä ole tiettyä työssäoloaika, vaan työntekijä on oikeutettu perhevapaisiin heti työsuhteen ensimmäisestä päivästä lukien. Suomessa ei ole pienten yritysten työntekijöitä varten erillistä lainsäädäntöä, vaan niitä koskevat samat edellä mainitut työsopimuslain ja sairausvakuutuslain säännökset.

Joustavat työaikajärjestelyt

Suomen lainsäädäntö täyttäneen asiallisesti sopimuksen mukaisen oikeuden pyytää joustavia työaikoja vanhempainvapaalta palattaessa.

Työsopimuslain 4 luvun perhevapaasäännökset antavat perheiden käyttöön monia eri mahdollisuuksia työajasta sopimiseen ja käyttämiseen perheiden tarpeita vastaavasti. Säännösten avulla eri vapaat ovat laajalti monien vanhempien käytettävissä. Säännökset mahdollistavat sen, että perheissä voidaan arvioida, millä tavoin työ- ja perhe-elämästä johtuvat velvollisuudet voidaan kussakin yksittäistapauksessa parhaiten yhdistää. Kokoaikainen hoitovapaa antaa mahdollisuuden jäädä hoitamaan lapsia päätoimisesti määräajaksi. Työsopimuslain 4 luvun 3 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada hoitovapaa lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hoitovapaoikeutta voivat käyttää lapsen vanhemmat (biologiset ja ottovanhemmat) sekä muut sellaiset lapsen huoltajat (sijaisvanhemmat), jotka asuvat lapsen kanssa samassa taloudessa. Hoitovapaa mahdollistaa alle 3-vuotiaan lapsen kokoaikaisen hoitamisen. Hoitovapaa oikeutta voivat käyttää lapsen molemmat vanhemmat, eivät kuitenkaan samanaikaisesti.

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 osa-aikatyöstä 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 hoitovapaa siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitettun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaa voi kuitenkin

saada siihen saakka, kun lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaa siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Jos työnantaja vetoaa oikeuteensa kieltäytyä antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaa, hänen on esitettävä selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Suomessa työaikalaki (605/1996) mahdollistaa monimuotoiset ja joustavat työajat (muun muassa työaikalain lyhennettyä työaikaa ja liukuvaa työaikaa koskevat säännökset). Lisäksi vuorotteluvapaan voi käyttää haluamallaan tavalla esimerkiksi lasten hoitoon.

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

Yhteyden pitäminen työpaikkaan

Sopimus sisältää myös kehotuksen edistää työntekijän paluuta perhevapaalta takaisin työelämään helpottavia toimenpiteitä. Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi työntekijöitä ja työnantajia kannustetaan pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpalauttoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansallinen lainsäädäntö ja kansalliset työehtosopimukset ja/tai käytännöt. Tämä määräys on suosituksen tasoinen eikä edellytä lainsäädäntömuutoksia.

Työlainsäädäntöä sovelletaan Ahvenanmaalla. Sairausvakuutuslaki tulee myös sovellettavaksi Ahvenanmaalla viittaussäännöksellä. Maakuntahallituksen virkamiehiä ja kunnallisia viranhaltijoita koskevat erilliset säännökset. Naisten ja miesten välisestä tasavaroista säädetään erillisessä maakuntalaissa. Lisäksi Ahvenanmaalla on oma syrjintävaltuutettu, jonka toimivaltaan kuuluu myös syrjintä sukupuolen perusteella.

Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut työryhmän selvittämään kansallisen vanhempainvapaajärjestelmän uudistamista. Sen tehtävänä on selvittää vanhempainvapaajärjestelmän laajempaa uudistamista. Työryhmän

tavoitteena on vanhemmuuden tukeminen, isien kannustaminen nykyistä enemmän perhevapaiden pitoon sekä vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantaminen. Selvitystyön lähtökohtana on myös perheen ja työn nykyistä parempi yhteensovittaminen ja lasten hyvinvoinnin edistäminen. Työryhmä on asetettu toimikaudelle 1.9.2009—31.12.2010.

5 Asian käsittely

5.1 Kansallinen käsittely

EU-asioiden komitean työoikeusjaosto, sosiaalijaosto ja henkilöiden liikkuvuuteen liittyvät sosiaaliturvakysymykset -jaosto, (joissa kaikki keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat edustettuina), ovat aloittaneet asian kansallisen käsittelyn elo-syyskuussa 2009 ja käsitelleet myös tämän kirjelmän.

5.2 Ehdotuksen käsittely EU:n toimielimissä

Komissio antoi direktiiviehdotuksensa 30 päivänä heinäkuuta 2009. Komissio esitteli direktiiviehdotuksen sosiaaliasioiden työryhmässä 3.9.2009. Asian yksityiskohtainen käsittely aloitettiin sosiaaliasioiden työryhmässä 14.9.2009.

5.3 Taloudelliset ja organisatoriset vaikutukset

Direktiiviehdotuksella ei ole organisatorisia vaikutuksia. Direktiiviehdotuksen varsinaisia kustannusvaikutuksia ei tässä vaiheessa voida kattavasti arvioida. Direktiivin mahdollisia kustannuksia voidaan arvioida tarkemmin siinä vaiheessa, kun kansallisesti arvioidaan, miten direktiivin yleiset periaatteet täytetään.

Direktiiviin liittyy hallitusohjelman mukainen isäkuukauden pidentäminen. Isäkuukauden pidentämisestä aiheutuvat vuotuiset lisäkustannukset on arvioitu noin 24 miljoonaksi euroksi. Lisämeno työtulovakuutuksen menoihin nostaa työnantajan sairausvakuutus-

maksua ja vakuutetun päivärahamaksua 0.02 prosenttiyksiköllä. Päivärahamenojen kasvaessa lasten kotihoidon tuen määrän on arvioitu pienentyvän kahdelta viikolta, mikä vastaa noin 2,2 miljoonaa euroa. Valtio osallistuu työtulovakuutuksen rahoitukseen rahoittamalla vähimmäismääräiset päivärahat. Lisäkustannuksen valtiolle on arvioitu olevan noin 42 000 euroa vuositasolla vähimmäismääräisen päivärahan ollessa 22,04 euroa.

6 Suomen kanta

Valtioneuvosto kannattaa direktiiviehdotuksen hyväksymistä. Suomi tukee työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua ja sopimustoimintaa sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Suomi suhtautuu myönteisesti komission ehdotukseen, joka perustuu EU-tason työmarkkinajärjestöjen väliseen puitesopimukseen.

Ehdotuksella pyritään parantamaan työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja edistämään sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla. Valtioneuvosto suhtautuu myönteisesti siihen, että yksilöllistä oikeutta vanhempainvapaaseen pidennetään nykyisestä vähintään kolmesta kuukaudesta neljään kuukauteen. Suomessa äiti ja isä voivat keskenään sopimalla tavalla jakaa käytettävissä olevan vanhempainvapaan. Valtioneuvosto suhtautuu myönteisesti siihen, että myös isä kannustetaan pitämään perhevapaita ja siihen että direktiiviehdotuksessa on vapaan siirtokielto yhden kuukauden osalta. Perhevapaiden tasaisempi käyttö edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Koska sopimuksessa vahvistetaan tietyt vähimmäisvaatimukset ja yleiset periaatteet vanhempainvapaasta ja jätetään jäsenvaltioille päättävä valta säännöistä, joilla periaatteet pannaan täytäntöön kunkin jäsenvaltion työmarkkinoiden mukaan, antaa sopimus tarvittavaa kansallista joustoa. Keinot ja tavat, joilla sopimus toteutetaan kussakin jäsenvaltiossa, jäävät siten kansallisesti päätettäviksi.

Valtioneuvosto pitää tärkeänä, että vanhempainvapaata koskevia säännöksiä tarkasteltiin yhdessä muiden perhevapaasäännösten kanssa. Perhevapaasäännökset ovat

kokonaisuus. Sen vuoksi vanhempainvapaasääntelyn yhteydessä olisi huomioitava myös vireillä oleva äitiysvapaata koskeva raskaussuojeludirektiiviehdotus. Tavoitteena tulee pitää tasapainoa vanhempainvapaata ja äitiysvapaata koskevien säännösten välillä. Suomi pyrkii direktiivin valmistelussa siihen, että 2 artiklan seuraamusten osalta direktii-

viehdotuksen määräys korvausten kattojen poistamisesta poistettaisiin. Vaihtoehtoisesti direktiivin tämän määräyksen voitaisiin selkeästi ilmaista koskevan vain sukupuoleen perustuvaa syrjintää samalla tavalla kuin työelämän tasa-arvodirektiivissä, ja kuten vireillä olevan raskaussuojeludirektiivin käsittelyn yhteydessä on todettu.