

U 70/2008 vp

**Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta
Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi (*raskaussuojeludirektiivin muuttaminen*)**

Perustuslain 96 §:n 2 momentin perusteella lähetetään eduskunnalle Euroopan yhteisöjen komission 3 päivänä lokakuuta 2008 tekemä ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien

työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annettun neuvoston direktiivin 93/85/ETY muuttamisesta (KOM(2008) 637 lopullinen) sekä ehdotuksesta laadittu muistio.

Helsingissä 27 päivänä marraskuuta 2008

Työministeri *Tarja Cronberg*

Hallitussihteeri Seija Jalkanen

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

MUISTIO EU/2008/1463
24.11.2008**EHDOTUS EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVIKSI TOIMENPITEISTÄ RASKAANA OLEVIENT JA ÄSKETTÄIN SYNNYTTÄNEIDEN TAI IMETTÄVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TURVALLISUUDEN JA TERVEYDEN PARANTAMISEN KANNUSTAMISEKSI TYÖSSÄ ANNETUN NEUVOSTON DIREKTIIVIN 92/85/ETY (RASKAUSSUOJELUDIREKTIIVI) MUUTTAMISESTA****1 Ehdotuksen tausta ja tavoite**

Euroopan yhteisöjen komissio antoi 3 päivänä lokakuuta 2008 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY (raskaussuojeludirektiivi) muuttamisesta (KOM(2008) 637 lopullinen). Ehdotuksen tavoitteena on parantaa raskaana oleville ja äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille tarjottavaa suojaa. Direktiivissä käsitellään raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden lisäksi myös yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä kysymyksiä.

Ehdotus raskaussuojeludirektiivin muutokseksi on osa komission toimenpidepakettia, jolla pyritään parantamaan sekä naisten että miesten työ- ja yksityiselämän tasapainoa kehittämällä nykyistä EU-lainsäädäntöä. Samanaikaisesti raskaussuojeludirektiivin muutoksen kanssa komissio antoi toisen parannettua äitiysvapaata koskevan ehdotuksensa (KOM(2008) 636 lopullinen). Tämä ehdotus koskee itsenäisiä ammatinharjoittajia (ehdotuksella korvattaisiin direktiivi 86/613/ETY). Tässä direktiivissä säädettäisiin yrittäjiä koskevasta vapaaehtoisesta oikeudesta äitiysvapaaseen. Samalla avustaville puolisoille annettaisiin oikeus sosiaaliturvaan, joka on vähintään samantasoinen kuin itsenäisillä ammatinharjoittajilla.

Samaan komission toimenpidepakettiin kuuluu myös komission raportti lastenhoidon tarjonnasta EU:ssa ja siitä, miten jäsenvaltiot ovat saavuttaneet Barcelonassa vuonna 2002 asetetut lastenhoitotavoitteet. Lisäksi komis-

sio antoi 3 päivänä lokakuuta 2008 tiedonannon työ- ja yksityiselämän tasapainon parantamisesta (KOM(2008) 635 lopullinen).

Komission raskaussuojelua koskeva ehdotus on ensisijainen aloite komission lainsäädäntö- ja työohjelmassa vuodelle 2008.

Lokakuussa annettujen ehdotusten taustalla on useita komission, neuvoston ja parlamentin aloitteita ja päätöksiä.

Eurooppa-neuvosto korosti maaliskuussa 2006, että työ- ja yksityiselämän tasapainoa on pyrittävä parantamaan, sillä se on tärkeää talouskasvulle, hyvinvoinnille ja kilpailukyvyille. Samalla neuvosto hyväksyi Euroopan tasa-arvosopimuksen. Joulukuussa 2007 neuvosto kehotti komissiota arvioimaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvää lainsäädäntöä ja tarvetta parantaa sitä. Maaliskuussa 2008 Eurooppa-neuvosto toivoi lisätoimia, joilla autetaan sekä naisia että miehiä sovittamaan yhteen työ-, yksityis- ja perhe-elämänsä.

Euroopan parlamentti on toistuvasti vaatinut parannuksia voimassa olevaan lainsäädäntöön, joka koskee raskaana olevien työntekijöiden suojelua ja vanhempainvapaan myöntämistä sekä työ-, yksityis- ja perhe-elämän parempaa yhteensovittamista. Euroopan väestönkehityksestä 21 päivänä helmikuuta 2008 antamassaan päätöslauselmassa Euroopan parlamentti kehotti jäsenvaltioita omaksumaan parhaita äitiysloman pituuteen liittyviä käytäntöjä kääntää syntyvyys kasvun asianmukaisella julkisella politiikalla. Tasa-arvoa käsittelevässä 27 päivänä syyskuuta 2007 antamassaan päätöslauselmassa parlamentti puolestaan kehotti jäsenvaltioita yhdenmukaistamaan äitiys- ja vanhempainlomakorvaukset, jotta varmistettaisiin, että naiset eivät ole enää miehiä kalliimpi työvoiman lähde.

Komissio kuuli vuosina 2006 ja 2007 Euroopan tason työmarkkinaosapuolia työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta direktiivien 92/85/ETY ja 96/34/EY pohjalta. Komissio tarkasteli keinoja, joilla voitaisiin parantaa äitiyden suojeluun ja vanhempainlomaan liittyvää voimassa olevaa lainsäädäntöä. Lisäksi se esitteli uusia perheasioihin liittyviä vapaita (isyysvapaa, adoptiovapaa, omaishoitovapaa). Muista toimenpiteistä komissio toi esiin lastenhoidon ja muiden huollettavien hoidon, uudenlaiset työskentelymuodot sekä miehille suunnattavat kannustimet hyödyntää perheasioihin liittyviä mahdollisuuksia. Komission mukaan lähtökohtana tulisi olla riittävän tasoinen äitiysvapaa ja sitä täydentävä vanhempainvapaa, jonka voi pitää kumpi vanhemmista tahansa. Kuulemisten ja komission teettämän tutkimuksen tulosten perusteella komissio katsoi, että vaihtoehto, jonka mukaan äitiysvapaaat pidentään ja maksettavaa korvausta korotetaan, olisi oikeasuhteinen keino parantaa naisten terveyttä ja turvallisuutta. Sen myötä naisten mahdollisuudet sovittaa työhön ja perheeseen liittyvät velvollisuutensa paransivat, mikä edistäisi naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

Tiedonannossaan Uudistettu sosiaalinen toimintaohjelma: mahdollisuudet, väylät ja yhteisvastuu 2000-luvun Euroopassa (KOM(2008) 412) komissio vahvisti heinäkuussa 2008 tarpeen parantaa yksityis- ja työelämän yhteensovittamista.

Heinäkuussa 2008 Euroopan tason työmarkkinaosapuolet ilmoittivat komissiolle aikovansa käynnistää perustamissopimuksen 139 artiklan mukaiset neuvottelut tietyistä perhevapaajärjestelyistä. Neuvottelut Euroopan tason työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajien neuvottelemaan vanhempainloma koskevaan puitesopimukseen liittyvän direktiivin 96/34/EY tarkistamiseksi käynnistyivät 17 päivänä syyskuuta 2008. Osapuolten tavoitteena on saada neuvottelut päätökseen joulukuun loppuun mennessä.

Koska työmarkkinaosapuolet ovat vahvistaneet, etteivät ne aio käsitellä neuvotteluissaan äitiysvapaa, komissio antoi ehdotuksensa äitiysvapaasta parantaakseen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Ehdotuksen käsittely neuvoston työryhmässä alkaa syksyllä 2008.

2 Ehdotuksen oikeusperusta

Raskaussuojeludirektiivin muutosehdotukselle ehdotettu oikeusperusta on EY:n perustamissopimuksen 137 artiklan 2 kohta ja 141 artiklan 3 kohta.

Perustamissopimuksen 137 artiklassa määrätään, että 136 artiklassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi yhteisö tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa, jolla parannetaan työehtoja työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemiseksi ja miesten ja naisten välistä tasa-arvoa asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluun työssä.

Perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätään, että neuvosto toteuttaa 251 artiklassa määrättyä menettelyä noudattaen ja Euroopan talous- ja sosiaalikomiteaa kuultuaan toimenpiteet, joilla varmistetaan miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä.

Päätös asiassa tehdään määräenemmistöpäätöksellä ja yhteispäätösmenettelyllä Euroopan parlamentin kanssa.

3 Ehdotuksen pääasiallinen sisältö

Ehdotettavalla direktiivillä muutetaan raskaussuojeludirektiiviä ja erityisesti sen 8 artiklaa (äitiysloma), 10 artiklaa (irtisanomiskielto) ja 11 artiklaa (työhön liittyvät oikeudet).

Raskaussuojeludirektiivi ja myös sitä muuttava direktiivi ovat vähimmäisdirektiivejä. Vähintään niissä edellytetty työntekijöiden suojelun taso on toteutettava kansallisessa lainsäädännössä. Kansallisesti voidaan ylläpitää parempaa työntekijöiden suojelun tasoa kuin direktiivi edellyttää.

Äitiysloma

Äitiysloman pituutta koskevaa 8 artiklaa ehdotetaan muutettavaksi siten, että äitiysloma

man kestoa pidennetään 18 viikkoon, joista kuusi viikkoa on pidettävä synnytyksen jälkeen (pakollinen äitiysvapaa). Tällä hetkellä voimassa olevassa raskaussuojeludirektiivissä säädetään vähintään 14 viikon pituisesta yhtämittaisesta äitiysvapaasta, josta on pidettävä kaksi viikkoa ennen ja/tai jälkeen synnytyksen. Loman pidentämisellä on tarkoitus antaa naisille mahdollisuus toipua raskaudesta ja synnytyksestä, viettää pitempi aika lastensa kanssa ja jatkaa imettämistä pitempään.

Ehdotettu äitiysvapaan kesto vastaa ILO:n vuonna 2000 hyväksymän äitiyssuojelua koskevan suosituksen mukaista äitiysvapaan kestoa.

Direktiivin soveltamisalaan kuuluvat naiset voisivat vapaasti valita, milloin he pitävät eipakollisen osan äitiyslomastaan (ennen vai jälkeen synnytyksen). Heidän ei siis olisi pakko pitää tiettyä osaa lomasta ennen synnytystä, kuten joissakin jäsenvaltioissa nykyisin vaaditaan.

Jos synnytys tapahtuu lasketun ajan jälkeen, äitiysloman synnytyksestä edeltävää osuutta jatkettaisiin synnytyksen ajankohtaan lyhentämättä loman synnytyksen jälkeistä osuutta. Näin turvattaisiin riittävä aika toipua synnytyksestä ja mahdollisuus imettämiseen.

Ehdotuksen mukaan jäsenvaltioiden tehtävänä olisi päättää, kuinka pitkä lisäloma myönnetään, jos lapsi syntyy ennenaikaisesti, vastasyntynyt joutuu jäämään sairaalahoitoon tai on vammainen tai jos lapsia syntyy useampia. Lisäloman tarkoituksena olisi antaa naiselle mahdollisuus toipua tällaisissa tapauksissa yleensä aiheutuvasta erityisestä stressistä/rasituksesta.

Naisten terveyden suojelemiseen perustuu myös kielto, jonka mukaan neljä viikkoa tai aiemmin ennen synnytystä myönnettävä sairausloma, jonka syynä on raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuva sairaus tai komplikaatio, ei saa lyhentää äitiysloman kestoa.

Irtisanomiskielto

Direktiivin 10 artiklan 1 ja 2 kohtaa (irtisanomiskielto) muutettaisiin siten, että äitiysvapaan aikana ei saisi valmistella mahdollista irtisanomista, ellei taustalla ole poikkeuksellisia olosuhteita. Muutoksessa otettaisiin

huomioon yhteisön tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

Voimassa olevan direktiivin mukaan työnantajan on esitettävä kirjallisesti asianmukaiset perustellut syyt irtisanomiselle vain siinä tapauksessa, että työntekijä irtisanotaan äitiysloman aikana. Muutoksen myötä tämä työnantajan velvollisuus ulotettaisiin myös tapauksiin, jossa äitiyslomalta palaava työntekijä irtisanotaan kuuden kuukauden kuluessa äitiysloman päättymisestä. Kirjallinen perusteluvelvollisuus edellyttäisi työntekijän pyyntöä. Säännöksen tarkoituksena ei ole muuttaa yksittäisiin tai joukkokirtisanomisiin liittyviä sääntöjä, vaan ainoastaan säätää sekä asianomaisen yrityksen että työntekijän etujen nimissä, että äitiysloman päättymistä seuraavan tietynmittaisen ajanjakson aikana tehtävä irtisanominen olisi perusteltava kirjallisesti, jos työntekijä sitä pyytää.

Työhönpaluuoikeus

Direktiivin 11 artiklaan (työhön liittyvät oikeudet) lisättävän uuden 2 kohdan c alakohdan mukaan työntekijällä olisi äitiysloman päätyttyä oikeus palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään työehtoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana. Säännös on peräisin direktiivistä 2002/73/EY, sellaisena kuin se on uudelleenlaaditussa direktiivissä 2006/54/EY.

Korvaus äitiyslomasta

Ehdotuksen 11 artiklan 3 kohdassa ehdotetaan muutettavaksi äitiysloman aikaista korvausta koskevaa säännöstä. Periaatteena olisi, että korvauksen tulisi vastata ennen äitiysloman alkamista maksettua täyttä kuukausipalkkaa. Vaatimus ei kuitenkaan olisi pakollinen, vaan jäsenvaltiot voisivat määrätä korvaukselle enimmäismäärän, joka ei saisi olla sairauspäivärahaa pienempi. Jäsenvaltiot voisivat päättää, vastaako äitiyslomalta maksettava korvaus äitiyslomaa edeltävän kuukauden palkkaa vai tietyltä jaksolta laskettua keskiarvoa.

Pyyntö joustavista työaikajärjestelyistä

Äitiyslomalla olevalla tai siltä palaavalla työntekijällä olisi 11 artiklaan lisättävän uuden 5 kohdan mukaan oikeus pyytää työnantajan mukauttamaan hänen työaikaansa ja häntä koskevia työaikajärjestelmiä uuden perhetilanteen ottamiseksi huomioon. Työnantajan on käsiteltävä pyyntö. Hänen ei kuitenkaan ole pakko hyväksyä pyyntöä tai ryhtyä sen perusteella jatkotoimiin. Jäsenvaltioiden olisi vahvistettava yksityiskohtaiset säännöt tämän oikeuden käytölle. Työnantajan suostumuksen myötä sillä voitaisiin lisätä joustavuutta työajan järjestämisessä. Vastava säännös on otettu myös työajan järjestämisestä koskevan direktiivin 2003/88/EY muuttamiseksi tehdyn ehdotuksen 2 b artiklaan. Jos artikla hyväksytään, tässä ehdotuksessa muutoksessa voitaisiin viitata direktiivin 2003/88/EY muuttamiseksi tehdyn ehdotuksen 2 b artiklaan, jolloin direktiiviin 92/85/ETY ei tarvitsisi tehdä lisämuutoksia.

Muut säännökset

Säädösehdotuksessa on lisäksi säännöksiä, jotka vastaavat perustamissopimuksen 13 artiklan 1 kohdan nojalla aikaisemmin annettujen syrjinnänvastaisten direktiivien säännöksiä ja työelämän tasa-arvodirektiivin säännöksiä (2006/54/EY). Tällaisia ovat muun muassa säännökset todistustaakasta (12 a artikla), vastatoimenpiteiden kiellosta (12 b artikla), seuraamuksista (12 c artikla) sekä säännös yhdenvertaista kohtelua edistävästä tasa-arvoelimestä (12 d artikla). Lisäksi ehdotuksessa on direktiivien vakiosäännöksiä muun muassa voimaantulosta. Direktiivi ehdotetaan tulevaksi voimaan kahden vuoden kuluessa sen antamisen jälkeen.

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 osit-

taisesta 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 ilmoitusaikojen muuttamisesta sekä eräiden vapaiden ennen aikaisesta keskeyttämisestä. Lisäksi luvussa säädetään työntekijän työhönpaluu-oikeudesta 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 virkamieslaisa (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 ajan kohta määräytyvät sairausvakuutuslaissa säädettyjen etuuskausien mukaisesti.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986), jäljempänä tasa-arvolaki, sisältää säännökset sukupuoleen perustuvan syrjinnän yleiskielloista, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä työelämässä ja siihen liittyvästä hyvityseuraamuksesta sekä säännökset työnantajan vastatoimista ja jaetusta todistustaakasta. Tasa-arvovaltuutetusta ja tasa-arvolautakunnasta annetussa laissa

(610/1986) säädetään tasa-arvoviranomaisista.

Artikla 8

Direktiiviehdotuksen 8 artiklan muutoksilla on vaikutuksia työopimuslain 4 luvun äitiysvapaata ja sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahakausia koskeviin säännöksiin.

Suomessa äitiysloman pituus on 105 päivää. Tämä tarkoittaa käytännössä vähintään 17,5 viikkoa tai 18 viikkoa riippuen siitä, mihin aikaan vuodesta äitiysloma sijoittuu (sairausvakuutuslain mukaan viikko on kuusi arkipäivää). Ehdotus merkitsisi kansallisen lainsäädännön tarkistamistarvetta tältä osin.

Työopimuslain mukaan työnteko ei ole sallittua pakollisen äitiysvapaan aikana. Pakollista äitiysvapaata ovat kaksi viikkoa ennen laskettua aikaa ja kaksi viikkoa synnytyksen jälkeen.

Pakollisen äitiysvapaan aikana työnantaja ei saa teettää työntekijällä työtä edes tämän suostumuksella. Direktiiviehdotuksen mukaisen pakollisen äitiysvapaan pidennys kuuteen viikkoon ja sen pitäminen synnytyksen jälkeen edellyttäisi työopimuslain 4 luvun 2 §:n muuttamista.

Jos synnytys tapahtuu lasketun ajan jälkeen, äitiysloman synnytystä edeltävää osuutta tulisi ehdotuksen mukaan jatkaa synnytyksen ajankohtaan lyhentämättä loman synnytyksen jälkeistä osuutta. Suomessa se, että lapsi syntyy lasketun ajan jälkeen, ei pidennä äitiyslomaa.

Lisävapaata koskevan säännöksen mukaan jäsenvaltioiden tulee ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin turvataksaan lisävapaan myöntämisen äidille lapsen ennenaikaisen syntymän, syntymässä sairaalahoitoon joutuneen lapsen, lapsen vammaisuuden ja monikkoraskauksien perusteella. Direktiiviehdotuksen mukaan jäsenvaltiot määräävät lisävapaan pituudesta. Ehdotetun kaltainen säännös aiheuttaisi mahdollisesti tarpeen lisätä tätä koskeva säännös sairausvakuutuslakiin. Suomessa ei myöskään lapsen ennenaikainen syntymä pidennä äitiyslomaa.

Suomessa vanhempainvapaa on 158 arkipäivää. Sairausvakuutuslain 9 luvun 10 §:ssä on monikkoraskauksia koskeva säännös. Jos lapsia syntyy kerralla useampia, vanhem-

painvapaa 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. Suomessa tällaista lisävapaata ei ole suunnattu pelkästään äidille, kuten komission ehdotuksessa. Lisäksi jos äitiysrahakausi on lapsen ennenaikaisen syntymisen vuoksi alkanut aikaisemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytyisaikaa, vanhempainrahakautta pidennetään niin monella arkipäivällä kuin äitiysrahakausi on alkanut 30 arkipäivää aikaisemmalta ajalta.

Suomessa vammaisuuksista annetussa laissa (570/2007) säädetään alle 16-vuotiaan hoitotuesta, johon on oikeus, mikäli edellytykset sen saamiseen täyttyvät. Tämän lain perusteella ei kuitenkaan myönnetä lisävapaata tai pidennystä äitiysrahakauteen.

Direktiiviehdotuksen mukaan neljä viikkoa tai aiemmin ennen synnytystä myönnettävä sairausloma, jonka syynä on raskaudesta tai synnytyksestä aiheutuva sairaus tai komplikaatio, ei saa lyhentää äitiysloman kestoa. Suomessa henkilö on sairauslomalla siihen asti kunnes äitiysloma alkaa. Sairausloma ei vaikuta äitiysloman pituuteen, vaan Suomessa sairausloma muuttuu äitiysvapaaksi äidin ilmoituksen mukaan 30 tai 50 päivää ennen laskettua aikaa.

Komission ehdotuksessa äideille annettaisiin mahdollisuus valita vapaasti ei-pakollisen äitiysvapaan ajankohta. Ehdotuksen perusteluiden mukaan äitiysvapaan ilmoitusajoista voidaan säätää kansallisesti. Ilmoitusajoista on säännökset työopimuslain 4 luvussa. Äitiysvapaan pitämisen ajankohdasta tulee ilmoittaa työnantajalle laissa säädettyjen ajankohtien rajoissa. Työopimuslain 4 luvun 3 a §:n mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. 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 aiottua isyysvapaan ajankohdan, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai

isän terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on tällöin ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Suomessa äitiysvapaa ei ole lain mukaan palkallista aikaa. Useimmilla aloilla on työ- ja virkaehtosopimuksin sovittu äitiysvapaan palkallisuudesta sopimuksessa sovituin edellytyksin. Niillä aloilla, joilla ei ole sovittu äitiysvapaan palkallisuudesta, työntekijä saa sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan.

Artikla 10

Kansallinen lainsäädäntö kattaa jo nyt direktiiviehdotuksen mukaisen irtisanomiskielon ja tarjoaa suojan raskauden ja perhevapaan perusteella tapahtuvaa irtisanomista vastaan. Irtisanomissuojan osalta ehdotettu 10 artikla edellyttää raskaana olevan irtisanomiskieltoa ja kieltoa irtisanomisen valmisteluun raskauden alkamisesta äitiysloman päättymiseen saakka, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan ja joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen tarvittaessa, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa. Lisäksi ehdotetaan suojan jatkumista siihen saakka, kun kuusi kuukautta on kulunut äitiysloman päättymisestä.

Raskaana olevan työsopimus voidaan työsopimuslain mukaan irtisanoa ainoastaan, jos siihen on työsopimuslaissa säädetty asiallinen ja painava syy, joka ei johdu työntekijän raskaudesta. Suomessa suoja kattaa äitiysvapaan lisäksi perhevapaat ja on sukupuolineutraali.

Työsopimuslain presumptiosäännös suojaa myös perhevapaan käyttöä suunnittelevaa ja perhevapaalla olevaa työntekijää. Irtisanomissuojaa koskeva säännöstö vastaa ehdotuksessa esitettyä.

Tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää on, jos työnantaja palvelussuhteen kestästä tai jatkumisesta päättäessään menettelee niin, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan. Tasa-arvolaki kieltää myös palvelussuhteen irtisanomisen sukupuolen perusteella. Tasa-arvolakiin perustuen määräaikaista työsuhdetta ei voi rajoittaa kestäämään vain äitiys-, isyys- tai vanhem-

painvapaan alkuun eikä määräaikaista työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu. Säännösten rikkomisesta on tasa-arvolaissa säädetty hyvitysseuraamus.

Direktiiviehdotukseen sisältyvä raskauteen tai äitiyslomaan liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu on jo tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää.

Artikla 11

Työhönpaluuoikeus, äitiysvapaan ajalta maksettavan korvauksen kytkeminen sairausajalta maksettavaan korvauksen tasoon ja pyyntö joustavista työajoista eivät aiheuttaisi muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön.

Ehdotuksen 11 artiklan 2 kohdan c kohtaan on lisätty työhönpaluuoikeutta koskeva säännös. Työsopimuslaissa säädetään työntekijän työhönpaluuoikeudesta perhevapaiden jälkeen. Työsopimuslain työhönpaluuoikeutta koskeva säännös koskee kaikkia perhevapaita eikä ainoastaan äitiysvapaalta palaavan oikeutta. Pitkään jatkuneen perhevapaan jälkeen on todennäköisempää, että työntekijän työtehtävät ovat muuttuneet vähintäänkin jossakin määrin, jolloin myös hänen työsuhteen ehtonsa ovat muuttuneet. Vaatimus työsuhteen ehtojen pysymistä samanlaisena voi koskea ainoastaan tapauksia, joissa työnantajalla on tarjota työntekijälle entisiä tai niihin hyvin läheisesti rinnastettavia tehtäviä. Kaikkien perhevapaiden jälkeen työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Työntekijällä on siis lähtökohtaisesti oikeus palata aikaisempaan asemaansa työnantajan palveluksessa. Siltä varalta että perhevapaalta palaavalle työntekijälle ei voida tarjota aikaisempia tehtäviä, työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta tarjota työntekijälle aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä. Jos työntekijä jatkaa aikaisemmissa tehtävissään, hänen työsuhteensa ehdot säilyvät vähintään entisinä. Työntekijä saa siten työhön palatessaan muun muassa ne yleiset palkankorotukset, joista on vapaan kestäessä työ- tai virkaehtosopimuksin sovittu. Työntekijän työsuhde pysyy voimassa koko perhevapaan ajan.

Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet karttuvat myös perhevapaan aikana. Työsopimuslain työhönpaluuoikeutta koskeva säännös vastaa direktiivissä ehdotettua.

Korvaus on ehdotuksen 11 artiklan 3 kohdan mukaan riittävä, mikäli se takaa työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi.

Äitiysrahan suuruus määräytyy sairausvakuutuslain 11 luvun 1 §:n mukaan työtulojen perusteella. Äitiysrahan vähimmäismäärä on sairausvakuutuslain 11 luvun 7 §:n mukaan 15,20 euroa päivää kohti vuonna 2008.

Äitiys- ja vanhempainraha määräytyy vanhempainpäiväraha-oikeuden alkamista edeltäneenä vuonna toimitetussa verotuksessa todettujen työtulojen perusteella. Äitiysrahan määrä on 56 ensimmäisen arkipäivän ajalta 90 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 46 207 euroa. Tämän ylittävistä osasta äitiysrahan määrä on 32,5 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta. 56 arkipäivän jälkeen äitiysraha on 70 prosenttia vakuutetun verotuksessa todettujen vuosityötulojen kolmassadasosasta, jos vuosityötulot eivät ylitä 30 033 euroa. Tämän ylittävistä osasta 46 207 euron vuosituloon päivärahaetuuden määrä on 40 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta ja 46 207 euroa ylittävistä osasta 25 prosenttia vuosityötulon kolmassadasosasta (luvut vuoden 2008 tasossa).

Suomessa sairausvakuutuslain äitiysraha-kausi on yhteensä 105 arkipäivää, ja se alkaa aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Jos raskaus päättyy aikaisemmin kuin 30 päivää ennen laskettua synnytysaikaa, oikeus äitiysrahaan alkaa raskauden päättymistä seuraavana arkipäivänä, ja päättyy, kun etuutta on maksettu 105 arkipäivää. Äitiyspäivärahan maksaminen varhennettuna edellyttää, että äiti ei ole samaan aikaan ansiotyössä työ- tai virkasuhteessa tai yritystoiminnassa. Jos äiti on työssä äitiys- tai vanhempainrahakaudella, hänelle maksetaan työssäolopäiviltä päivärahaa 15,20 euroa arkipäivältä.

Artikla 12

Direktiiviin lisättävät 12 a, b, c ja d artiklat eivät edellytä tasa-arvolain muutoksia Suomessa. Vastaavansisältöiset artiklat sisältyvät useisiin tasa-arvodirektiiveihin ja ne on täytäntönpantu tasa-arvolaille. Direktiiviehdotuksen 12 a, b ja d artiklat kuitenkin laajentaisivat muun muassa jaetun todistustaakan soveltamisalaa myös muille alueille kuin sukupuolisyrjintään kun ne on lisätty raskaus-suojeludirektiivin muutosehdotukseen.

5 Asian käsittely

5.1 Kansallinen käsittely

EU-asioiden komitean työoikeusjaosto, työsuojelujaosto, sosiaalijaosto ja henkilöiden liikkuvuuteen liittyvät sosiaaliturvakysymykset -jaosto, (joissa kaikki keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat edustettuina), ovat aloittaneet asian kansallisen käsittelyn marraskuussa 2008 ja käsitelleet myös tämän kirjelmän.

5.2 Ehdotuksen käsittely EU:n toimielimissä

Komissio antoi direktiiviehdotuksensa 3 päivänä lokakuuta 2008. Komissio esitteli direktiiviehdotuksen sosiaaliasioiden työryhmässä 20.10.2008. Asian yksityiskohtainen käsittely aloitettiin sosiaaliasioiden työryhmässä 10.11.2008.

6 Taloudelliset ja organisatoriset vaikutukset

Muutosten taloudellisia vaikutuksia äitiysvapaan pidennyksen ja ehdotettujen lisävapaiden osalta ei ole vielä tässä vaiheessa selvitetty, vaan niitä tullaan täsmentämään käsittelyn aikana. Mahdollisen äitiysvapaan pidennyksen osalta kustannusten arvioidaan olevan 3,5 miljoonaa euroa pidennyspäivältä.

Tasa-arvoelintä koskevalla säännöksellä ei ole organisatorisia vaikutuksia. Direktiiviehdotuksen naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua koskeva soveltamisala kuuluu jo

ehdotuksen mukaisten, tasa-arvolaisissa määriteltyjen tasa-arvoelinten toimivaltaan.

7 Suomen kanta

Valtioneuvosto suhtautuu myönteisesti komission ehdotukseen, jolla pyritään parantamaan raskaana oleville ja äskettäin synnyttäneille tai imettäville työntekijöille tarjottavaa suojaa. Ehdotus vastaa erityisesti oikeussuojaa koskevien säännösten osalta pitkälti Suomen voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Valtioneuvosto pitää tärkeänä, että äitiysvapaata koskevia säännöksiä tarkasteltaisiin yhdessä muiden perhevapaasäännösten kanssa. Perhevapaasäännökset ovat kokonaisuus. Sen vuoksi äitiysvapaasääntelyn yhteydessä olisi huomioitava myös vanhempainvapaa. Suomessa isä ja äiti voivat keskenään sopimalla tavalla jakaa käytettävissä olevan vanhempainvapaan. Tavoitteena tulee pitää tasa-painoa äitiysvapaata ja vanhempainvapaata koskevien säännösten välillä. Vain naisille kohdistuvat pidemmät perhevapaat saattavat heikentää naisten työllisyyttä ja asemaa työmarkkinoilla.

Suomi suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti äitiysvapaan pidentämiseen nykyisestä 14 viikosta enintään komission ehdottamaan 18 viikkoon. Ehdotuksen sisältöä tulee kuitenkin täsmentää. Pidennys edellyttäisi Suomen osalta todennäköisesti muutoksia lainsäädäntöön. Muutosten taloudellisia vaikutuksia ei voida tässä vaiheessa tarkasti arvioida, vaan niitä tullaan täsmentämään käsitteilyn aikana.

Ehdotuksen perustelujen mukaan äitiysvapaan ilmoitusajoista voidaan säätää kansallisesti. Suomi pyrkii siihen, että maininta tästä saataisiin myös direktiivitekstiin, koska direktiiviehdotuksen mukaan äideillä on vapaa valinnan mahdollisuus äitiysvapaan ajankohdan osalta.

Direktiiviehdotuksen mukaan pakollista äitiysvapaata pidennettäisiin kuuteen viikkoon, ja se olisi pidettävä synnytyksen jälkeen. Suomessa on käytössä neljän viikon pituinen pakollinen äitiysvapaa, joka kattaa kaksi viikkoa ennen synnytystä ja kaksi viikkoa sen jälkeen. Suomi pitää tärkeänä, että työntekijälle turvattaisiin direktiivin mukainen

oikeus äitiyslomaan, mutta pakollisen äitiysloman osalta perustellumpaa olisi, että osa tästä lomasta voitaisiin kansallisesti ajoittaa synnytystä edeltävään aikaan ja että pakollisen äitiysvapaan pituutta ei kovin paljon pidennettäisi. Pakollisen äitiysloman sijoituksen merkitystä vähentää kuitenkin se, että käytännössä valtaosa äideistä pitää äitiyslomaa ennen synnytystä sekä vähintään kuusi viikkoa synnytyksen jälkeen.

Suomi katsoo, että äitiysvapaan ajalta maksettavan korvauksen kytkeminen sairausajalta maksettavaan korvaukseen on tarkoituksenmukainen tapa säädellä korvauksen vähimmäistasoa. Suomen voimassa olevan lainsäädännön mukaan äitiysrahan määrä määräytyy periaatteessa samojen säännösten perusteella kuin sairauspäiväraha ja äitiysraha on vähintään yhtä suuri kuin henkilön sairauspäivärahan määrä olisi (äitiysrahan määrää 56 ensimmäiseltä arkipäivältä korotettiin vuoden 2007 alusta).

Direktiivin valmistelussa Suomi pyrkii siihen, että äideille erityisistä syistä ehdotettavat 8 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen lapsen hoitoon liittyvät lisävapaat, jos ne katsotaan tarpeellisiksi, tulisi voida siirtää kansallisen lainsäädännön nojalla myös isien vapaiksi, kuten Suomessa on säädetty esimerkiksi monikkoraskauden perusteella myönnettävän lisävapaan osalta. Vain äidille osoitettu vapaa tällaisissa tapauksissa ei ole sukupuolinäkökulmasta yhdenvertainen. Kokonaisuutta ajatellen olisi parempi vaihtoehto antaa vanhemmille lapsen edun mukaisesti mahdollisuus huolehtia lapsesta myös vanhempainvapaajärjestelmällä. Arvioitaessa kaikkien ehdotettujen lisävapaiden tarpeellisuutta tulee ottaa huomioon jo säädetyt äitiys- ja vanhempainvapaat.

Suomi pyrkii siihen, että direktiiviehdotuksessa selkeästi ilmaistaisiin 12 artiklan säännösten jaetusta todistustaakasta, vastatoimenpiteistä ja tasa-arvoelimestä, kosteivan ainoastaan sukupuoleen perustuvaa syrjintää samalla tavalla kuin työelämän tasa-arvodirektiivissä. Tasa-arvodirektiivissä säädetään jaetusta todistustaakasta, vastatoimenpiteiden kiellosta sekä tasa-arvoelimestä, ja sen soveltamisala on sukupuoleen perustuva syrjintä.