



LUONNOS HALLITUKSEN ESITYKSEKSI EDUSKUNNALLE LAEIKSI SAIRASVAKUUTUSLAIN, TYÖSOPIMUSLAIN JA VARHAISKASVATUSLAIN MUUTTAMISESTA SEKÄ NIIHIN LIITTYVIKSI LAEIKSI (PERHEVAPAAUUDISTUS)

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry:n lausunto 31.3.2021

YLEISET HUOMIOT EHDOTETUISTA VANHEMPAINPÄIVÄRAHAJÄRJESTELMÄN MUUTOKSISTA

Uudistus on tervetullut askel kohti tasa-arvoisempaa vanhemmuutta ja työelämää. Vaikka uudistus jättääkin tasa-arvotavoitteisiinsa nähden vielä jonkin verran toivomisen varaa, on se selkeä parannus nykymalliin verrattuna. Ehdotettu vanhempainpäiväraha järjestelmä on pääosin varsin joustava ja helpottaa etuuksien käyttöä perheiden erilaisissa tilanteissa.

Aidosti naisten työmarkkina-asemaa edistävä uudistus olisi vaatinut myös lastenhoidon tukien (erityisesti kotihoidon tuki) uudistamista. Tätä hallitusohjelmaan kirjatut rajaukset eivät mahdollistaneet. Lastenhoidon tukien uudistus on tärkeä jatkoaskel tasa-arvoisen vanhemmuuden ja työelämän edistämiseksi, ja asiaa valmistelemaan tulee perustaa työryhmä vielä kuluvalle hallituskaudella.

On erittäin hyvä, että uudistuksen lähtökohtana on ollut järjestelmän yhdenvertaisuus perhemuodosta riippumatta sekä käsitteistön sukupuolineutraalius. Monimuotoisten perheiden tilanne tulee lausuntokierroksen jälkeen käydä läpi tarkasti niin, ettei uudistuksessa heikennetä perheiden asemaa nykytilaan verrattuna tai suhteessa muihin perhemuotoihin.

KOMMENTIT VANHEMPAINRAHAA KOSKEVISTA EHDOTUKSISTA JA PERUSTELUISTA

Isän tai toisen vanhemman vanhempainrahapäivien lisääminen on erittäin tervetullutta. Erityisesti se, että toisen vanhemman



luovuttamattomien päivien määrä nousee nykyisestä 43 päivällä on tärkeä signaali ja oletettavasti lisää isien perhevapaiden käyttöä. Vaikka vanhempainrahapäivät lähtökohtaisesti jakautuvatkin tasan vanhempien kesken, on mallissa kuitenkin vaatimattomasti kannusteita vapaan tasa-arvoiseen jakamiseen käytännössä.

Nykyisin yli puolet isistä ei käytä lainkaan vanhempainrahakauden jälkeistä isyysrahaa. Ehdotettu, kummallekin vanhemmalle 16 päivältä korotettuna maksettava vanhempainraha ehtii kulua jo niiden 18 arkipäivän aikana, jonka vanhemmat voivat saada vanhempainpäivärahaa samanaikaisesti. Näin ollen korotus ei käytännössä tue isän tai toisen vanhemman itsenäisen hoivavastuun toteutumista.

Se, että osittaisena maksettu vanhempainrahapäivä ei vaikuttaisi vanhempainrahapäivien lukumäärään, vesittää uuden osittaisen vanhempainrahan joustavuuden. Koska etuuden määrä käytännössä pienenisi, olisi se todennäköisesti vähän käytetty. YKAN mielestä osittaisen vanhempainrahan käytön ei tulisi vähentää käytettävissä olevien vapaiden määrää. Jos vanhempi työskentelee osa-aikaisesti ja saisi vastaavalta ajalta osittaista vanhempainrahaa, tulisi vanhempainvapaan jakson pidentyä ajallisesti toisen puolikkaan verran. Muuten uudistus asettaa työntekijät eri asemaan sen perusteella, lyhennetäänkö työaikaa päivittäisen työajan lyhennyksenä vai kokonaisuina työpäivinä.

Luonnoksen sivulla 78 on kuvattu kotona olevan vanhemman mahdollisuutta valita itse, mille ajalle ja miltä päiviltä hakee vanhempainrahaa. Mahdollista olisi esimerkiksi hakea vanhempainrahaa vain osalle viikon arkipäivistä, jolloin vanhempainrahapäiviä säästyisi myöhemmin käytettäväksi. Tällaista mahdollisuutta käytännössä ”venyttää” vanhempainrahakauden kesto etuuden tasoa laskemalla myös silloin, kun syynä ei ole työn ja vanhempainvapaan lomittuminen, ei ole luonnoksessa juurikaan kuvattu tai arvioitu sen vaikutuksia. Kyseessä on merkittävä muutos perhevapaiden käyttömahdollisuuksiin, jonka vaikutuksia on syytä arvioida luonnosta kattavammin ja viestiä myös selkeänä uutena joustomahdollisuutena uudistuksen voimaantultua. Myös tällaisen



jouston käyttämisen suhde vanhempainvapaan pituuteen on syytä selventää.

LAKI TYÖSOPIMUSLAIN JA LAKI MERIMIESTEN TYÖSOPIMUSLAIN MUUTTAMISESTA

Kommentit ehdotetuista muutoksista ja niiden perusteluista työsopimuslakiin ja laki merimiesten työsopimuslakiin

VANHEMPAINVAPAA

Perhevapaiden joustomahdollisuudet jäävät esityksessä työ- ja virkasuhteessa olevien työntekijöiden osalta vajavaisiksi. Sairasvakuutuslakiin esitetyt muutokset mahdollistavat hyvinkin joustavat ratkaisut, jotka varmasti helpottavat esimerkiksi yrittäjien ja itsensätyöllistäjien mahdollisuuksia yhdistää hoivaa ja työtä. Työsopimuslain vapaiden käytölle asettamat, monin paikoin nykyisen kaltaiset reunaehdot kuitenkin rajoittavat uudistuksen tavoitteena olleen joustavuuden toteutumista ja asettavat työntekijät keskenään eri asemaan riippuen siitä, millainen neuvotteluasema ja mahdollisuus toisin sopimiseen näillä on suhteessa työnantajaansa. Vanhempainvapaan käytölle asetettuja ilmoitusaikoja on syytä lyhentää nykyisestä ja perhevapaajaksojen enimmäismäärää lisätä ehdotetusta.

On erittäin tärkeää, että vapaajaksot ovat lapsikohtaisia. Tämä linjaus on johdonmukainen huomioiden uudistetun etuusjärjestelmän lähtökohdat. Jos perheeseen syntyy lyhyessä ajassa useampi lapsi, vanhemmalla tulee voida olla käytössään useampi kuin neljä jaksoa vuodessa.

Työsopimuslakiin ehdotettujen muutosten mukaan raskausvapaa alkaisi 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa, taikka työntekijän ja työnantajan kanssa sopien viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa. YKAN mielestä työntekijällä tulisi olla oikeus omaan ilmoitukseen perustuen aloittaa raskausvapaansa viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa.



Osittaisen vanhempainvapaan käyttö on esityksen mukaan mahdollista työntekijän ja työnantajan sopimukseen perustuen. Sopimuksenvaraisuus asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan keskenään sen perusteella, millainen neuvotteluasema näillä on suhteessa työnantajaan. Työntekijälle tulee kirjata lakiin osittaisen hoitovapaan tapaan oikeus osittaisen vanhempainvapaan pitämiseen tietyin ehdoin tilanteessa, jossa vapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia. Tällainen lakiin kirjattu ”perälauta” vahvistaisi työntekijän neuvotteluasemaa ja oikeutta uudistuksen tavoitteita toteuttavien joustojen käyttöön.

Vapaan keskeyttämisen yhteydessä edellytetyn perustellun syyn kriteerit ovat varsin tiukat, eivätkä ne mahdollista vapaan keskeyttämistä esimerkiksi puolison työttömäksi jäämisestä johtuvien ennakoimattomien ja merkittävien taloudellisten vaikeuksien vuoksi. Tähän liittyvät ongelmat nousevat usein esiin YKAN jäsenten yhteydenotoissa liittoon. Lain perusteluihin on kaikkien perhevapaamuotojen osalta kirjattava perustelluksi syyksi keskeyttää vapaa merkittävät ja ennakoimattomat taloudelliset ongelmat, esimerkiksi puolison työttömäksi jääminen.

Luonnos ei sisällä elementtejä, jotka puuttuisivat raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Työtä syrjinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti onkin jatkettava välittömästi. Työsopimuslakiin sekä virkasuhteita koskeviin lakeihin tulee säätää perhevapaalta töihin palaavalle työntekijälle tehostettu irtisanomissuoja eli niin sanottu jälkisuoja. Lainsäädäntöä tulee täsmentää niin, etteivät raskaus ja perhevapaan käyttö saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen.

OMAISHOITOVAPAA

On erittäin hyvä, ettei omaishoitovapaan käyttöä ole esityksessä jäykistetty joustamattomilla ilmoitusajoilla. Tilanteet, joissa omaishoitovapaata todennäköisesti käytettäisiin, voivat olla osin ennakoimattomia ja yllättäviä, ja palkattoman vapaan kohdalla on kohtuullista olla vaatimatta pitkiä ilmoitusaikoja omaistaan tai läheistään hoivaavalta.



Omaishoitovapaata koskevan pykälän sanamuodon perusteella on epäselvää, edellytetäänkö omaiselta samassa kotitaloudessa asumista vai ei. Asian laita selviää nyt lain perusteluista esim. luonnoksen sivulta 133, jossa mainitaan esimerkkinä toisella paikkakunnalla asuvan omaisen avustamisesta. Olisi kuitenkin tärkeää varmistaa, että laki on ennakoitava ja ymmärrettävä jo itse pykälän perusteella. Näin voidaan varmistaa, että kansalaisen on helppo päästä selville oikeudestaan omaishoitovapaaseen eikä tulkintaerimielisyyksiä synny lakia työpaikan arjessa sovellettaessa. Pykälän sanamuotoa onkin selkiytettävä siltä osin, ettei omaiselta edellytetä samassa kotitaloudessa asumista.

VAIKUTUSTEN ARVIOINTI

KESKEISET KEHITYS- JA TARKENNUSEHDOTUKSET ESITYKSEN VAIKUTUSTEN ARVIOINNIN OSALTA

Onko jokin olennainen vaikutus jäänyt esityksessä arvioimatta tai liian vähälle arvioinnille? Jos on, niin mikä?

Vanhempainetuuksia ja -vapaita koskevat uudistukset aiheuttavat muutoksia työ- ja virkaehtosopimuksiin. Muutosten huomioiminen ja implementointi työ- ja virkaehtosopimuksissa on mittava työmarkkinaprosessi, joka vaatii aikaa uudistuksen tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi. Esimerkiksi valtion virkasuhteisten osalta perhevapaajärjestelmä perustuu kaikilta osin siihen, mitä asiasta on virkaehtosopimuksissa sovittu. Esitykseen on lisättävä kustannus- ja vaikutusarvio uudistuksen työ- ja virkaehtosopimukseen vaatimista muutoksista sekä arvio prosessin vaikutuksista sukupuolten tasa-arvoon.

Varhaiskasvatustilain osalta luonnoksessa ehdotetaan, että oikeus samaan varhaiskasvatuspaikkaan säilyisi, vaikka lapsi on poissa varhaiskasvatuksesta sinä aikana, jona lapsen hoidosta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista vanhempainrahaa, mikäli poissaolo kestää yhtäjaksoisesti enintään 13 viikkoa ja mikäli se on ennalta ilmoitettu. Luonnoksessa ei ole arvioitu 13 viikon maksimikeston vaikutuksia erityisesti isän tai toisen vanhemman vapaiden käyttöön silloin, kun lapsi on jo aloittanut varhaiskasvatuksessa. On olemassa



riski, että kunkin vanhemman luovuttamattoman kiintiön pituudesta johdettu aikaraja ohjaa perheitä siihen, että isän tai toisen vanhemman vapaalla olo rajautuu käytännössä vain 13 viikon vapaajaksoon. Aikarajan vaikutuksia vapaiden käyttöön on syytä vielä arvioida ja lain voimaantullessa seurata aikarajan yhteyttä erityisesti isien käyttämien vanhempainvapaajaksojen keston.

KOMMENTIT LIITTYEN UUDISTUKSEN TOIMEENPANOON JA SEURANTAAN

Uudistuksen tasa-arvoa edistävä toteutuminen edellyttää riittäviä resursseja toimeenpanoon. Perheillä on oltava käytössä helppokäyttöinen laskuri siitä, kuinka vapaiden käyttö aidosti vaikuttaa perheen taloudelliseen tilanteeseen. Laskurissa on huomioitava etuuksien ohella verotuksen vaikutus erilaisten vaihtoehtojen todellisiin taloudellisiin vaikutuksiin.

MUUT MAHDOLLISET KOMMENTIT

Naispuolisen työntekijän työnantajalle maksettava 2500 euron kertakorvaus vanhemmuudesta aiheutuvista perhevapaakustannuksista on muutettava uudistuksen yhteydessä sukupuolineutraaliksi tai poistettava kokonaan uudistuksen tasa-arvotavoitteiden vastaisena.