



EK:n linjaus:

Perhevapaiden sääntely tulee säilyttää kansallisella tasolla

Vanhempainvapaadirektiivin uudistamiselle ei ole tarvetta

EK katsoo, että vanhempainvapaata koskeva voimassa oleva direktiivi 2010/18/EU asettaa tarkoituksenmukaiset yli-kansalliset vähimmäisvaatimukset. EU-tason sääntelyn tulee olla vähimmäissääntelyä, joka mahdollistaa erilaisten kansallisten tilanteiden ja tarpeiden huomioimisen.

Komissio julkaisi ehdotuksen työelämän tasapainodirektiiviksi huhtikuussa 2017. Se korvasi nykyisen direktiivin, joka pohjautuu Eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen väliseen puitesopimukseen. Komissio on edennyt direktiivin uudistamisessa ilman puitesopimuksen mukaista työmarkkinaosapuolten pyyntöä. EK katsoo, että Komission menettely on omiaan heikentämään luottamusta sosiaalidialogin merkitykseen ja dialogin kautta saavutettujen tulosten kunnioittamiseen.

Komission ehdotus sisältää uutta sääntelyä vanhempien kesken jaettavista vanhempainvapaan kiintiöosuuksista, isyysvapaasta, omaishoitovapaasta sekä vapaiden ajalta maksettavasta vähimmäispäivärahasta.

- Lisäksi ehdotus sisältää uutta sääntelyä nuorten lasten vanhempien oikeudesta joustaviin työaikajärjestelyihin sekä irtisanomistilanteisiin liittyvästä käännetystä todistustaakasta ja korotetusta irtisanomissuojasta.
- EK suhtautuu kriittisesti erityisesti ehdotettuihin päivärahojen vähimmäistasoihin, omaishoitovapaoikeuteen sekä ikärajojen korotuksiin vanhempainvapaoikeuden ja joustavien työaikajärjestelyjen osalta. Perhevapaiden muoto, kesto, jakaminen vanhempien kesken ja niiden ajalta maksettavat etuudet tulee jättää kansallisella tasolla päätettäväksi.

Perhevapaiden jakaminen vanhempien kesken kannatettava tavoite

- EK tukee direktiivin tarkoitusta jakaa perhevapaat tasaisemmin molempien vanhempien välillä ja edistää naisten työllisyyttä.
- EU-tason sääntely ei kuitenkaan saa asettaa esteitä toimivan kansallisen perhevapaajärjestelmän luomiselle.

Vanhempainvapaata kummallekin vanhemmalle

Ehdotuksen mukaan molemmilla vanhemmilla olisi 4 kuukauden vapaakiintiö, jota ei voi siirtää toiselle vanhemmalle. Lisäksi vapaata tulisi voida käyttää vähintään sinne saakka kunnes lapsi täyttää 12 vuotta.

- EK pitää positiivisena sitä, että vanhemmilla olisi henkilökohtaiset vapaakiintiöt, joita ei saisi siirtää toiselle vanhemmalle. Mielestämme tällainen ratkaisu on omiaan parantamaan naisten työmarkkina-asemaa ja työllisyyttä.
- EK ei pidä perusteltuna mahdollisuutta lykätä vanhempainvapaan pitämistä siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 12 vuotta. Vanhempainvapaat tulisi pitää lapsen ollessa pieni, enintään 1,5 vuoden kuluessa lapsen syntymästä.
- Jäsenvaltioilla tulee säilyttää oikeus säätää kansallisesti myös pidemmistä vanhempainvapaan ei-siirrettävistä kiintiöistä. Lisäksi direktiivin tulee mahdollistaa se, että direktiivin vapaakiintiöt ylittävä vanhempainvapaa voi sisältää tai olla sisältämättä siirrettävää osaa, kun molempien vanhempien osuudet perhevapaista määritellään kansallisesti.

Perhevapaiden kustannuksia ei tule lisätä

Ehdotuksen mukaan isyysvapaan, vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan ajalta työntekijälle tulisi maksaa vähintään sairauspäivärahan suuruinen päiväraha.

- Komission ehdotus ei huomioi riittävästi toissijaisuusperiaatetta tai suhteellisuusperiaatetta erityisesti vapaiden ajalta maksettavan päivärahan osalta, jolloin kysymys on sosiaaliturvasta. Ehdotus lisäisi merkittävästi kustannuksia etenkin omaishoitovapaan osalta.
- Parlamentin raportöörin luonnoksessa vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan osalta päivärahan vähimmäistasoksi on asetettu 75 % työntekijän bruttoansiosta. Toteutuessaan tämä nostaisi vapaista aiheutuva kustannuksia merkittävästi nykytasosta.
- EK pitää välttämättömänä, että päivärahojen tasoa ei säädetä lainkaan EU-tasolla, vaan ne tulee jättää määriteltäväksi kansallisesti.

Lisätiedot:

Katja Miettinen, puh. +358 40 839 48 39

Ilari Kallio, puh. +32 495 56 22 99



EK:n linjaus:

EU-tason sääntely ei saa lisätä jäykkyyksiä

Omaishoitovapaa epätarkoituksenmukainen ja kallis

Ehdotuksen mukaan työntekijälle tulisi oikeus vähintään viiden työpäivän vuosittaiseen vapaaseen työstä omaisen vakavan sairauden vuoksi tai sen vuoksi, että omainen on työntekijän huollettavana. Vapaa koskisi omaisen hoitamisen lisäksi myös sairaan omaisen asioiden hoitamista. Vapaan ajalta työntekijällä olisi oikeus sairauspäivärahaan.

- EK ei pidä ehdotusta perusteltuna ja se tulee poistaa kokonaan direktiivistä. Työsopimuslakiin on lisätty vuonna 2011 vastaavan tyyppinen säännös poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi (TSL 4:7 a §), jonka mukainen poissaolo perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen.
- Komission ehdotuksen mukaisen poissaolo-oikeuden määrittelyyn liittyy vaikeita rajanvetokysymyksiä. Eri tyyppiset syyt edellyttäisivät hyvin eri pituisia poissaoloa työstä. Joskus kyse voisi olla tunteista tai päivistä ja joskus hyvin pitkistäkin ajanjaksoista. Työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuva vapaa mahdollistaa vapaan tarpeen ja keston harkinnan tapauskohtaisesti sen sijaan, että sille olisi säännelty tarkat rajat.
- EK:n käsityksen mukaan nykyinen sopimukseen perustuva omaishoitovapaajärjestelmä on toimiva, eikä siihen liity ongelmia siten, että työnantaja ei myöntäisi vapaata omaisen hoitamista varten tilanteessa jossa työntekijä vapaata tarvitsee.
- Ehdotuksen mukainen omaishoitovapaa on ongelmallinen naisten ja miesten välisen tasa-arvon sekä naisten työllisyyden kannalta, koska vapaata käyttäisivät todennäköisesti pääsääntöisesti naiset.
- Työsopimuslain poissaoloa perheen jäsenen hoitamiseksi koskevassa säännöksessä on omaksuttu tasapainoinen ja harkittu ratkaisu monitahoiseen kysymykseen. Direktiiviehdotuksen mukainen sääntely johtaisi sen sijaan tulkinnanvaraiseen, epätarkoituksenmukaiseen ja kalliiseen lopputulokseen.

Korotetun irtisanomissuojan ongelma

- Mitä suurempi joukko työntekijöitä kuuluu korotetun irtisanomissuoja piiriin, sitä heikompi sen suoja on käytännössä.
- Irtisanomissuojan ulottuvuus kaippaa rajausta ja tarkennusta erityisesti joustavien työjärjestelyjen ja omaishoitovapaan osalta.
- Käännetty todistustaakka lisää entisestään irtisanomistilanteisiin liittyvää työnantajan riskiä ja perusteettomia oikeudenkäyntejä.

Joustot työssä sopimalla ja eri alat huomioiden

Ehdotuksen mukaan työntekijälle tulisi oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä, kuten etätyötä, työvuorojen järjestelyä tai lyhennettyä työaikaan siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 12 vuotta. Työnantajan tulee perustella kieltäytyminen kirjallisesti.

- EK pitää tärkeänä, että ehdotetut joustavat työjärjestelyt perustuvat työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Ehdotettu pyyntö – vastaus -malli ei ole toimiva ja lisää työnantajan hallinnollista taakkaa.
- Ehdotettu 12 vuoden ikäraja ei ole perusteltu naisten työmarkkina-aseman parantamisen ja lapsen hoidon tarpeen näkökulmasta. Joustavia työjärjestelyjä voi olla oikeus käyttää enintään siihen saakka, kun lapsi täyttää 8 vuotta.
- Komission ehdotus ei huomio sitä, että joustojen, erityisesti etätyön, järjestely ei ole mahdollista kaikilla aloilla ja kaikissa ammateissa samalla tavalla. Lisäksi se asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijät, jotka toivovat joustoja muista syistä.

EK:n pääviestit

- EU-tason sääntelyllä ei tule asettaa esteitä toimivan kansallisen perhevapaajärjestelmän luomiselle. Jäsenvaltioiden tulee voida laajalti päättää milloin ja miten perhevapaita on mahdollista käyttää.
- Uuden sääntelyn ei pidä lisätä kustannuksia. On ehdottoman tärkeää, että kaikkien perhevapaiden osalta mahdollisen päivärahan taso jätetään kansallisella tasolla päätettäväksi.
- Uuden sääntelyn ei pidä luoda uusia, kustannustehottomia ja nykyiseen järjestelmään huonosti sopivia malleja, eikä vaikeuttaa naisten työmarkkina-asemaa. Nämä riskit ovat olemassa erityisesti omaishoitovapaan osalta.

Lisätiedot:

Katja Miettinen, puh. +358 40 839 48 39

Ilari Kallio, puh. +32 495 56 22 99