



**VANHEMPAINVAPAATA
KOSKEVA TARKISTETTU
PUITESOPIMUS**

EAY:n tulkintaopas



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)


FINNISH

Vanhempainvapaata koskeva tarkistettu puitesopimus

EAY:n tulkintaopas

Tämän oppaan on laatinut  ETUC / CES

Asiantuntijana 
european
trade union institute

 Toteutettu Euroopan komission rahoitustulla

Sisällysluettelo

Johdanto	4
Direktiivin/sopimuksen (tarkistettu) avainkohdat	6
Direktiivi 2010/18/EY	7
Sopimuksen lausekkeet	8
Johdanto	8
1 lauseke: Tarkoitus ja soveltamisala	18
2 lauseke: Vanhempainvapaa	20
3 lauseke: Soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt	22
4 lauseke: Adoptio	26
5 lauseke: Työntekijän oikeudet ja syrjimättömyys	27
6 lauseke: Työhönpaluu	29
7 lauseke: Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi	30
8 lauseke: Loppumääräykset	31
Liitteet	33
Liite 1: Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö vanhempainvapaadirektiivistä	34
Liite 2: Tietoja ja lukuja vanhempainvapaajärjestelmistä kaikkialla Euroopassa	37
Liite 3: Laajempi asiayhteys - Tietoja ja lukuja muista vapaan muodoista kaikkialla Euroopassa (äitiysvapaa, isyysvapaa, adoptiovapaa, omaishoitovapaa, työaikajärjestelyt jne.)	38
Liite 4: Täytäntöönpanon tarkistuslista	44
Liite 5: Kirjallisuutta, lähteitä ja linkkejä	45

Johdanto

Euroopan tason sosiaalisessa vuoropuhelussa saavutettiin uusi merkkipaalu 18.6.2009. Syyskuusta 2008 lähtien, kuuden kuukauden sekä seitsemän neuvottelukierroksen jälkeen, Euroopan työmarkkinaosapuolet EAY, BUSINESSEUROPE, UEAPME ja CEEP allekirjoittivat puitesopimuksen, jossa tarkistettiin vanhempainvapaasta vuonna 1995 tehty puitesopimus¹. Tämä on itse asiassa ensimmäinen kerta Euroopan tason sosiaalisen vuoropuhelun historian aikana, kun aikaisemmin tehtyyn puitesopimukseen tehdään tällainen tarkastusprosessi.

Tulisi huomioida, että Euroopan komissio oli jo kuullut Euroopan tason työmarkkinaosapuolia lokakuussa 2006 ja toukokuussa 2007 ensimmäisen ja toisen vaiheen kuulemisessa työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja muun muassa käsitellyt sääntelypuitteiden päivittämistä yhteisön tasolla. Euroopan komissio oli näin ollen kannustanut Euroopan tason työmarkkinaosapuolia tarkastelemaan vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen määräyksiä niiden tarkistamiseksi². Euroopan työmarkkinaosapuolet tiedottivat yhdessä 11.6.2007 Komissiolle aikeistaan arvioida olemassa olevia vanhempainvapaajärjestelyitä Euroopassa muiden työ/elämän tasapainojärjestelyiden yhteydessä ja määrittää, tarvitaanko tässä kysymyksessä yhteisiä toimia. Osapuolet toimittivat arvioinnin tulokset kehitysraportin muodossa 13.3.2008 kolmikantaiselle huippukokoukselle ja ilmaisivat kehitysraportissa halunsa *”tehdä yhteistyötä vanhempainvapaata koskevan direktiivin osalta*³. Vaikka osapuolet tunnustivat, että alkuperäinen puitesopimus/direktiivi oli antanut pontta myönteisille muutoksille ja auttanut merkittäväällä tavalla parantamaan eurooppalaisten työtä tekevien vanhempien työ- ja perhe-elämän tasapainoa, Euroopan tason työmarkkinaosapuolet katsoivat, että sopimuksen tietyt osat oli mukautettava tai tarkistettava, jotta sen tavoitteet voitaisiin saavuttaa paremmin. Tällöin haluttiin muun muassa lisätä isien jäämistä vanhempainvapaalle ja ottaa huomioon työvoiman kasvava monimuotoisuus ja yhteiskunnallinen kehitys, mukaan luettuna perherakenteiden kasvava monimuotoisuus.

Huolimatta vanhan direktiivin onnistuneesta täytäntöönpanosta kaikissa EU-jäsenvaltioissa ja siitä, että tämä puitesopimus takasi yhteisen perustan työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskeville toimille Euroopassa, ei kuitenkaan saavutettu kaikkia niitä vaikutuksia, jotka direktiivillä olisi voinut olla työ- ja perhevelvollisuuksien parempaan yhteensovittamiseen, jolla myös epäilemättä olisi myönteinen vaikutus naisten osallistumiseen työelämään. Tarkistettu vanhempainvapaata koskeva puitesopimus pyrkii käsittelemään joitakin näistä haasteista tarkastamalla jo olemassa olevia määräyksiä ja esittämällä uusia.

¹ Tämä puitesopimus lisättiin UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3 päivänä kesäkuuta 1996 annettuun neuvoston direktiiviin 96/34/EY, EYVL L 145, 19.6.1996, s. 4.

² Viralliset komission tausta-asiakirjat ovat saatavissa osoitteesta:

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>

. EAY:n vastaukset ovat saatavissa osoitteesta: <http://www.etuc.org/r/1348>.

³ Koko kehitysraportti on luettavissa osoitteesta: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.

Tarkistettu sopimus parantaa useita edellisen sopimuksen määräyksiä, kuten: vanhempainvapaa pitenee kolmesta neljään kuukauteen ja vanhempainvapaan vahvistaminen yksilöllisenä oikeutena niin, että osa vapaasta ei ole siirrettävissä; tunnustetaan vanhempainvapaaseen liittyvien tulojen merkitys, mutta vanhempainvapaan maksun määräitys jätetään kunkin jäsenvaltion päätettäväksi; tarjotaan työntekijöille oikeus vaatia joustavia työjärjestelyitä vanhempainvapaalta palattaessa; kehoitetaan jäsenvaltioita ja/tai työmarkkinaosapuolia vahvistamaan määrääjät vanhempainvapaoikeuttaan käyttävän työntekijän antamalle ilmoitukselle. Lisäksi pyritään tunnustamaan perherakenteiden kasvava monimuotoisuus ja edistämään perhevastuiden jakautumista tasaisemmin miesten ja naisten kesken. Lisäksi otetaan huomioon jäsenvaltioiden toteuttamien toimenpiteiden monimuotoisuus sellaisilla aloilla, jotka liittyvät vapaata, lastenhoitoa ja joustavaa työskentelyä koskeviin järjestelyihin.

Sopimuksen saattaminen onnistuneesti päätökseen kuvastaa Euroopan tason sosiaalisen vuoropuhelun myönteistä merkitystä etsittäessä ratkaisuja Euroopan tärkeisiin haasteisiin, myös kriisitilanteessa. Sopimuksella edistetään työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja annetaan näin ollen myönteinen vastaus väestön vanhenemiseen, sillä sopimuksen arvioidaan lisäävän eurooppalaisten osallistumista työmarkkinoille.

Kuten alkuperäinen puitesopimus, myös tämä tarkistettu versio lisättiin allekirjoittaneiden osapuolten yhteisestä pyynnöstä direktiiviin, tarkemmin sanottuna 8 päivänä maaliskuuta 2010 annettuun direktiiviin 2010/18/EY⁴. Vaikka direktiivi on ensisijaisesti tarkoitettu jäsenvaltioille, sopimuksen 8 lauseke ja 24 näkökohta ennakoivat työmarkkinaosapuolten erityistä asemaa tämän sopimuksen täytäntöönpanossa, soveltamisessa, seurannassa ja arvioinnissa muiden toimenpiteiden yhteydessä, koska työmarkkinaosapuolilla on parhaat edellytykset löytää työnantajien ja työntekijöiden tarpeita vastaavia ratkaisuja. Sopimus/direktiivi on pantava täytäntöön viimeistään 8 päivänä maaliskuuta 2012.

Tässä tulkintaoppaassa esitetään yleiskatsaus sopimuksen sisältöön kappale kerrallaan keskittymällä neuvottelujen kaikissa eri vaiheissa tarkasteltuihin pääkysymyksiin. Tämän oppaan liitteenä on myös lisätietoja Euroopan unionin tuomioistuimen asiaa koskevasta oikeuskäytännöstä (liite 1), tietoja ja lukuja vanhempainvapaasta ja muun tyyppisistä vapaajärjestelmistä kaikkialla Euroopassa (liitteet 2 ja 3), täytäntöönpanon tarkistuslista (liite 4) sekä viittauksia muuhun kirjallisuuteen ja lähteisiin (liite 5).

Oppaan tarkoituksena on tukea EAY:n jäsenorganisaatioita sopimuksen sisällön täytäntöönpanossa ja auttaa parantamaan saavutettujen tulosten valvontaa ja arviointia⁵. Oppaan toivotaan myös parantavan tämän sopimuksen ja sen sisällön levittämistä ja sen saattamista työmarkkinaosapuolten, työntekijöiden ja laajan yleisön tietoisuuteen.

⁴ 8 maaliskuuta 2010 annettu neuvoston direktiivi 2010/18/EY BusinessEuropen, UEAPME:n CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta, EYVL L 68, 18.3.2010, s. 13-20

⁵ Tämän EAY:n tulkintaoppaan ovat toimittaneet Veronica Nilsson (EAY:n asiantuntija), Cinzia Sechi ja Stefan Clauwaert (vastaavasti EAY:n neuvonantaja ja ETUI:n erikoistutkija: molemmat ovat EAY:n ”Tarkistetun vanhempainvapaasopimuksen” neuvotteludelegaation/valmisteluyhymän jäseniä).

Tarkistetun direktiivin/sopimuksen avainkohdat

Kuten edellä mainittiin, vaikka Euroopan tason työmarkkinaosapuolet tunnustivat, että alkuperäinen puitesopimus/direktiivi oli antanut pontta myönteisille muutoksille ja auttanut merkittäväällä tavalla parantamaan eurooppalaisten työtätekevien vanhempien työ- ja perhe-elämän tasapainoa, osapuolet katsoivat, että sopimuksen tiettyjä osia oli mukautettava tai tarkistettava, jotta sen tavoitteet voitaisiin saavuttaa paremmin. Tällöin haluttiin muun muassa lisätä isien jäämistä vanhempainvapaalle ja ottaa huomioon työvoiman kasvava monimuotoisuus ja yhteiskunnallinen kehitys, mukaan luettuna perherakenteiden kasvava monimuotoisuus.

Vaikka neuvotteluissa ei saavutettu kaikkia ammattiliittojen tavoitteita (esim. lapsen iän nostaminen, isyysvapaan uudet säännöt jne.), siinä saatiin kuitenkin aikaan tärkeitä parannuksia. Parannukset voidaan esittää yhteenvetona seuraavasti:

- Lisättiin yhden kuukauden ylimääräinen vapaa (4 kuukautta aiempien 3 kuukauden asemesta vanhempaa kohti, joista 1 kuukausi ei ole siirrettävissä) *(2 lausekkeen 2 kohta)*
- Vahvistettiin ”epätyypillisten” työntekijöiden (määräaikainen, osa-aikainen, vuokratyö) oikeuksia vanhempainvapaaseen *(1 lausekkeen 3 kohta ja 3 lausekkeen 1(b) kohta)*
- Suojataan työntekijöitä ”epäedulliselta kohtelulta” vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi, kun taas alkuperäisessä direktiivissä/sopimuksessa työntekijöitä suojattiin pelkästään irtisanomiselta vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi *(5 lausekkeen 4 kohta)*
- Lisättiin uusia oikeuksia vaatia joustavia järjestelyitä tai muita toimenpiteitä, joilla helpotetaan työhönpaluuta vanhempainvapaan pitämisen jälkeen *(6 lauseke)*
- Jäsenvaltioita ja/tai työmarkkinaosapuolia veloitetaan arvioimaan seuraavat seikat, kun vanhempainvapaaseen lisätään uusia tai tarkistettuja sääntöjä:
 - * perherakenteiden kasvava monimuotoisuus, kuten yksinhuoltajat, samaa sukupuolta olevat parit, avoparit jne. *(1 lausekkeen 1 kohta)*
 - * lisätoimenpiteiden tarve adoptiovanhempien erityistarpeiden huomioon ottamiseksi *(lauseke 4)*
 - * sellaisten vanhempien erityistarpeet, joiden lapsilla on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus *(3 lausekkeen 3 kohta)*
- Toisin kuin alkuperäinen direktiivi/sopimus, tarkistettu versio sisältää useita viitteitä tulotason merkitykseen vanhempainvapaan pitämiselle, erityisesti isien kohdalla *(5 lausekkeen 5 kohta ja johdanto 18–20)*

Direktiivi 2010/18/EY

Kuten vuoden 1995 alkuperäinen puitesopimus, joka lisättiin direktiiviin 96/34/EY⁶, myös tämä tarkistettu versio lisättiin allekirjoittaneiden osapuolten yhteisestä pyynnöstä ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 155 artiklan 2 kohdan mukaan direktiivin liitteeksi, erityisesti 8 päivänä maaliskuuta 2010 annetun direktiivin 2010/18/EY⁷ liitteeksi.

Direktiivi sisältää 16 näkökohtaa, joissa todetaan muun muassa:

- Direktiivin/sopimuksen oikeudellisena perustana ovat SEUT-sopimuksen 153 ja 155 artiklat (näkökohta 1 ja 2),
- Prosessi, joka johti neuvotteluihin ja uuden sopimuksen allekirjoittamiseen (näkökohta 4, 5 ja 6),
- Komissio otti huomioon kyseisen tarkistetun puitesopimuksen allekirjoittajaosapuolten edustavuuden sekä puitesopimuksen sisältämien lausekkeiden lainmukaisuuden (näkökohta 9)
- Unionin lainsäädännön yleisten periaatteiden mukaisesti kyseisessä puitesopimuksessa määrätään vähimmäisvaatimuksista (näkökohta 11)
- Puitesopimuksen täytäntöönpanossa jäsenvaltiot (ja/tai työmarkkinaosapuolet) voivat aina soveltaa tai ottaa käyttöön suotuisampia määräyksiä kuin sopimuksen määräykset (näkökohta 12),
- Puitesopimuksen määräysten täytäntöönpano ei ole pätevä peruste heikentää työntekijöiden suojan yleistä tasoa vanhempainvapaan ja kiireisen perhevapaan alalla (näkökohta 13),

Lisäksi direktiivi sisältää 5 tärkeää artiklaa, joissa määrätään muun muassa seuraavaa:

- Jäsenvaltioiden tulee säätää tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta (2 artikla, myös näkökohta 14)
- Direktiivi tulee saattaa voimaan lailla, asetuksilla ja/tai hallinnollisilla määräyksillä viimeistään 8 päivänä maaliskuuta 2012, mutta jäsenvaltioille sallitaan enintään vuoden lisäaika (eli viimeistään 8 maaliskuuta 2013 mennessä), jos se on tarpeen erityisten vaikeuksien tai työehtosopimuksella tapahtuvan täytäntöönpanon huomioon ottamiseksi (artikla 3)
- Tämä direktiivi kumoaa direktiivin 96/34/EY, joka sisältää alkuperäisen vuoden 1995 puitesopimuksen (4 artikla ja näkökohta 3 ja 7)

⁶ EYVL L 145, 19.6.1996, s. 4

⁷ EYVL L 68, 18.3.2010, s. 13–20

Sopimuksen lausekkeet

Johdanto

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
<p><i>Tällä Euroopan tason työmarkkinaosapuolten BusinessEuropean, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n (sekä Eurocadres/CEC-yhdyskomitean) tekemällä puitesopimuksella tarkistetaan 14 päivänä joulukuuta 1995 tehtyä vanhempainlomaa koskevaa puitesopimusta, jossa asetetaan vanhempainvapaata koskevat vähimmäisvaatimukset ja joka toimii tärkeänä keinona sovittaa yhteen työhön ja perheeseen liittyvät velvollisuudet ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua.</i></p>	<p>Alkuperäisen puitesopimuksen yhteydessä korostettiin, että puitesopimus merkitsi EAY:lle ensisijaisesti, ja huolimatta sen soveltamisesta yhteisölainsäädäntönä, työmarkkinaosapuolten "sitoumusta" panna täytäntöön vanhempainvapaaseen liittyvät vähimmäismääräykset. Kyseessä ei siis ole passiivinen esitys lainsäätäjälle vaan pikemminkin dynaaminen, yhteiseen tahtoon perustuva päätös saattaa nämä vähimmäismääräykset voimaan jokaisessa Euroopan unionin valtiossa lainsäädännön ja tulopoliittisten neuvotteluiden kautta.</p> <p>Verrattuna vuoden 1995 sopimustekstiin tätä kappaletta on muutettu tai päivitetty pelkästä "toimenpiteellisestä" näkökannasta. Ensinnäkin UNICE on korvattu sen uudella nimellä BusinessEurope. Toiseksi siihen lisättiin UEAPME, joka ei osallistunut vuoden 1995 neuvotteluihin, ja kolmanneksi siihen lisättiin viittaus yhdyskomiteaan Eurocadres/CEC, joka ei kuulunut kyseisenä aikana EAY:n delegaatioon. Lopuksi siinä tuodaan selvästi esiin, että kyseessä on vuonna 1995 valmistuneen puitesopimuksen tarkistus.</p>
<p><i>Euroopan tason työmarkkinaosapuolet pyytävät komissiota toimittamaan tämän puitesopimuksen neuvoston käsiteltäväksi, jotta se vahvistaisi päätöksellä näiden vähimmäisvaatimusten sitovuuden Euroopan unionin jäsenvaltioissa.</i></p>	
<p><u>I - Yleisiä näkökohtia</u></p>	

<p>1. Ottaen huomioon EY:n perustamissopimuksen ja erityisesti sen 138 ja 139 artiklan(*)⁸,</p>	<p>Tässä näkökohdassa viitataan tekstin oikeudelliseen perustaan. Tulisi huomioida, että kun puitesopimusta allekirjoitettiin kesäkuussa 2009, Lissabonin sopimus ei ollut vielä voimassa. Se oli kuitenkin voimassa sopimuksen sisältävän direktiivin vahvistamisen aikaan maaliskuussa 2010.</p> <p>Kuultuaan Euroopan tason työmarkkinaosapuolia ja saatuaan niiden suostumuksen Euroopan komission laillinen palvelu lisäsi sekaannuksen välttämiseksi joitakin alaviitteitä puitesopimuksen lopulliseen tekstiin, kun se vahvistettiin ja julkaistiin Virallisessa lehdessä.</p>
<p>2. ottaen huomioon EY:n perustamissopimuksen 137 artiklan 1 kohdan c alakohdan ja 141 artiklan (**) ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen (EY:n perustamissopimuksen 2, 3 ja 13 artikla [***]) sekä tähän perustuvan johdetun oikeuden, erityisesti miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 75/117/ETY⁹; toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY¹⁰; miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä annetun direktiivin 86/378/ETY muuttamisesta annetun neuvoston direktiivin 96/97/EY¹¹; sekä miesten ja naisten yhtäläisten</p>	<p>Viittauksen jälkeen erityisesti tasa-arvokysymyksiin liittyviin EU:n primaarioikeuden lähteisiin myös tämä uusi johdanto-osan kappale viittaa ei-poissulkevalla tavalla tähän perustuvaan johdettuun oikeuteen, jonka oikeanlainen täytäntöönpano ja soveltaminen parantavat naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua.</p>

Seuraavat kolme tähdellä (*) merkittyä alaviitettä lisättiin; ks. selitys edellä:

(*) Uudelleen numeroituina SEUT-sopimuksen 154 ja 155 artikla.

(**) Uudelleen numeroituina SEUT-sopimuksen 153 artiklan 1 kohdan c alakohta ja 157 artikla.

(***) EY:n perustamissopimuksen 2 artikla on kumottu ja korvattu asiasisällön osalta Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklalla. EY:n perustamissopimuksen 3 artiklan 1 kohta on kumottu ja korvattu asiasisällön osalta SEUT-sopimuksen 3–6 artiklalla. EY:n perustamissopimuksen 3 artiklan 2 kohta on numeroitu uudelleen SEUT-sopimuksen 8 artiklaksi. EY:n perustamissopimuksen 13 artikla on numeroitu uudelleen SEUT-sopimuksen 19 artiklaksi.

⁹ EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19–20

¹⁰ EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1–8

¹¹ EYVL L 46, 17.2.1997, s. 20–24

<p><i>mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY (uudelleenlaadittu toisinto)¹²,</i></p>	
<p>3. ottaen huomioon 7 päivänä joulukuuta 2000 annetun Euroopan unionin perusoikeuskirjan ja sekä naisten että miesten tasa-arvoon sekä työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvän 23 ja 33 artiklan,</p>	<p>Edellisessä puitesopimuksessa viitattiin Euroopan unionin perusoikeuskirjan (1989) asiaa koskeviin artikloihin. Nämä on korvattu viittauksilla EU:n perusoikeuskirjan 23 ja 33 artikloihin, joissa esitetään:</p> <p><i>23 artikla</i> Naisten ja miesten välinen tasa-arvo <i>Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. Tasa-arvon periaate ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle.</i></p> <p><i>33 artikla</i> Perhe- ja työelämä 1. Perheen oikeudellinen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen suoja varmistetaan. 2. Voidakseen sovittaa yhteen perhe- ja työelämänsä jokaisella on oikeus suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän syyn vuoksi sekä oikeus vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta.</p> <p>EU:n asiakirja kuuluu nyt EU:n primaarilainsäädäntöön, koska Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklassa mainitaan, että ”Unioni tunnustaa 7. joulukuuta 2000 hyväksytyssä ja Strasbourgissa 12. joulukuuta 2007 mukautetussa Euroopan unionin</p>

¹² EYVL L 204, 26.7.2006, s. 23–36

	<i>perusoikeusasiakirjassa vahvistetut oikeudet, vapaudet ja periaatteet, jolla on sama oikeudellinen asema kuin sopimuksilla (...)</i> ”.
4. ottaen huomioon vuonna 2003 annetun komission kertomuksen UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3 päivänä kesäkuuta 1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY täytäntöönpanosta,	Raportti saatavissa osoitteesta: http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html
5. ottaen huomioon kasvua ja työllisyyttä koskevan Lissabonin strategian tavoitteen nostaa kokonaistyöllisyysaste 70 prosenttiin, naisten työllisyysaste 60 prosenttiin ja ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysaste 50 prosenttiin, Barcelonan tavoitteet lastenhoitopalvelujen tarjonnasta sekä työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tähtäävän politiikan edistämisen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi,	Tässä uudessa johdanto-osan kappaleessa viitataan ensinnäkin joihinkin Lissabonin strategian asettamista tavoitteista, joka tätä sopimusta allekirjoitettaessa oli vielä voimassa. Sittenmin sen seuraajaksi on valittu Eurooppa 2020 -strategia. Tämä uusi eurooppalainen kasvustrategia pyrkii ”älykkään, kestävän ja osallistuvan kasvun keinoin” työllistämään vuoteen 2020 mennessä 75 % 20-64-vuotiaasta väestöstä. Toinen viittaus liittyy niin sanottuihin ”Barcelonan tavoitteisiin”. Yksi Barcelonan Eurooppa-neuvostossa vuonna 2002 määritellyistä tavoitteista olikin, että jäsenvaltioiden olisi pyrittävä poistamaan esteet naisten osallistumiselta työmarkkinoille tarjoamalla lastenhoitopalveluita vuoteen 2010 mennessä vähintään 90 prosentille kolmivuotiaista ja sitä vanhemmista alle kouluikäisistä lapsista ja vähintään 33 prosentille alle kolmivuotiaista lapsista.
6. ottaen huomioon Euroopan tason työmarkkinaosapuolten 22 päivänä maaliskuuta 2005 laatiman Tasa-arvon puiteohjelman, jossa työ- ja yksityiselämän tasapainon tukemista käsitellään yhtenä painopistealueena, tunnustaen kuitenkin, että jotta yhteensovittamisen alalla edistyttäisiin jatkossakin, on otettava käyttöön tasapuolinen, yhtenäinen ja johdonmukainen toimintalinjojen yhdistelmä, johon sisältyvät vapaajärjestelyt, työjärjestelyt ja hoitoinfrastruktuurit,	Myös tässä uudessa johdanto-osan kappaleessa viitataan Tasa-arvon puiteohjelmaan ja sen ensisijaiseen arvoon yhteensovittamisen kannalta. Tämä oli kyseisenä aikana yksi pääasiallisista ja uusimmista tuloksista EAY:n, BUSINESSEUROOPEN, UEAPME:n ja CEEP:n välisessä Euroopan tason sosiaalisessa vuoropuhelussa. Lisätietoja tästä puiteohjelmasta sekä sen toimeenpanemista kaikkialla Euroopassa esitetään osoitteessa: http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html
7. ottaen huomioon sen, että yhteensovittamisen parantamiseksi	

<p><i>tarkoitettujen toimenpiteiden ovat osa laajempaa poliittista ohjelmaa työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden käsittelemiseksi sekä sopeutumiskyvyn ja työllistettävyyden parantamiseksi osana joustoturvaa,</i></p>	
<p>8. <i>ottaen huomioon sen, että perhepolitiikalla olisi edistettävä sukupuolten tasa-arvon saavuttamista ja että sitä olisi tarkasteltava ottaen huomioon väestörakenteen muutokset, ikääntyvän väestön vaikutukset, sukupolvien välisen kuilun kaventaminen, naisten työvoimaosuuden lisääminen sekä hoitovelvollisuuksien jakaminen naisten ja miesten kesken,</i></p>	<p>Tämä johdanto-osan kappale on peräisin alkuperäisestä puitesopimuksesta, mutta siihen on lisätty viittaus sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseen ja hoitovelvollisuuksien jakamiseen naisten ja miesten kesken. Siinä mainitaan väestörakenteen uudet muutokset ja ikääntyvän väestön vaikutukset, ja sitä tulee tässä tarkastella yhdessä 7 lausekkeen kanssa, joka koskee ”kiireistä perhevapaata” niin jälkeläisille (lapset) kuin vanhemmillekin (huollettavat iäkkäät sukulaiset).</p>
<p>9. <i>ottaen huomioon sen, että komissio on kuullut Euroopan tason työmarkkinaosapuolia vuosina 2006 ja 2007 ensimmäisen ja toisen vaiheen kuulemisessa työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ja muun muassa käsitellyt sääntelypuitteiden päivittämistä yhteisön tasolla sekä kannustanut Euroopan tason työmarkkinaosapuolia tarkastelemaan vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen määräyksiä niiden tarkistamiseksi,</i></p>	<p>Tässä uudessa johdanto-osan kappaleessa muistutetaan, että Euroopan neuvosto käynnisti neuvottelut tavallaan kaksivaiheisena kuulemisena työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.</p> <p>Virallisiin kuulemisasiakirjoihin voi tutustua Komission verkkosivulla, jossa keskitytään Euroopan tason sosiaaliseen vuoropuheluun: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en.</p> <p>EAY:n vastauksia näihin kuulemisiin sekä kaikkiin muihin kantoihin perhe-, yksityis- ja työelämän yhteensovittamisen alalla on saatavissa EAY:n verkkosivulla: http://www.etuc.org/r/1348.</p> <p>Kuulemisten jälkeen Euroopan tason työmarkkinaosapuolet päättivät arvioida vuoden 1995 sopimuksen määräykset sekä niiden täytäntöönpanon. Tämän arvioinnin tulokset julkaistiin 27.2.2008 kehitysraportissa ”Progress Report: Reconciliation of professional, private and family life”, joka toimitettiin 13.3.2008 järjestettyyn kolmikantaiseen huippukokoukseen.</p>

	<p>Kehitysraportissa arvioidaan lisäksi viimeisen kymmenen vuoden aikana tapahtunut kehitys työ- ja yksityiselämän tasapainon alalla. Raportissa korostetaan myös Euroopan unionin ja Euroopan tason työmarkkinaosapuolten asemaa työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Erityisen tärkeitä ovat seuraavat kolme aluetta: (i) vapaajärjestelyt, (ii) työjärjestelyt ja (iii) hoitoinfrastruktuurit.</p> <p>Koko kehitysraportti on saatavissa EAY:n verkkosivulla: http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf.</p>
<p>10. ottaen huomioon sen, että Euroopan tason työmarkkinaosapuolten vanhempainvapaasta vuonna 1995 tekemä puitesopimus on antanut pontta myönteisille muutoksille, taannut yhteisen perustan työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskeville toimille jäsenvaltioissa sekä auttanut merkittäväällä tavalla parantamaan eurooppalaisten työssäkäyvien vanhempien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista; yhteisen arvioinnin perusteella Euroopan tason työmarkkinaosapuolet kuitenkin katsovat, että sopimuksen tietyt osat on mukautettava tai tarkistettava, jotta sen tavoitteet voidaan saavuttaa paremmin,</p>	
<p>11. ottaen huomioon sen, että tietyt näkökohdat on mukautettava ottaen huomioon työvoiman kasvava monimuotoisuus ja yhteiskunnallinen kehitys, mukaan luettuna perherakenteiden kasvava monimuotoisuus; samalla on kuitenkin noudatettava kansallisia säästöjä, työehtosopimuksia ja/tai käytäntöjä,</p>	<p>Tällä uudella johdanto-osan kappaleella, jota tulee tarkastella yhdessä 1 lausekkeen 1 kohdan kanssa, Euroopan tason työmarkkinaosapuolet halusivat korostaa työmarkkinoilla sekä yhteiskunnassa yleisesti saavutettuja kehityksiä. Yksi erityinen kehitys on uudenlaisten perherakenteiden lisääntyminen.</p> <p>Lisäksi EAY pyrki – kuitenkin siinä onnistumatta – selventämään viittausta ”perherakenteiden kasvavaan monimuotoisuuteen” esittämällä (viitteellisen) luettelon, kuten: yhden vanhemman perheet, samaa sukupuolta olevien parisuhteet, avoparit jne.</p>
<p>12. ottaen huomioon sen, että monissa jäsenvaltioissa kannustetaan</p>	<p>Alkuperäisessä puitesopimuksessa samanlainen johdanto-osan</p>

<p><i>miehiä hoitamaan yhtäläinen osuus perhevelvollisuuksista, mutta tämä ei ole johtanut riittäviin tuloksiin; sen vuoksi olisi toteutettava tehokkaampia toimenpiteitä, jotta perhevelvollisuudet jakautuisivat tasaisemmin naisten ja miesten kesken,</i></p>	<p>kappale viittasi siihen, että miehiä tulisi kannustaa hoitamaan enemmän perhevelvollisuuksia erityisesti perhevapaan pitämisen kautta ja että tällainen ”kannustaminen” voitaisiin tehdä valistuskampanjoilla. Arviointi on kuitenkin osoittanut, että tällainen ”kannustaminen” epäonnistui useissa jäsenvaltioissa. Vaikka valistuskampanjat ovat tärkeitä, tarvitaan tehokkaampia toimenpiteitä. Yhtenä askeleena oikeaan suuntaan voidaan pitää esimerkiksi sitä, että yksi kuukausi vanhempainvapaasta ei ole siirrettävissä 2 lausekkeen 2 kohdan mukaisesti. Ks. myös johdanto-osan kappale 16.</p>
<p>13. <i>ottaen huomioon sen, että monissa jäsenvaltioissa on jo monenlaisia toimintatapoja ja käytäntöjä, jotka liittyvät vapaata, lastenhoitoa ja joustavaa työskentelyä koskeviin työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden mukaan räätälöityihin järjestelyihin ja joilla pyritään tukemaan vanhempia työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa; nämä olisi otettava huomioon tämän sopimuksen täytäntöönpanossa,</i></p>	<p>Tällä uudella johdanto-osan kappaleella Euroopan tason työmarkkinaosapuolet tunnustavat, että jäsenvaltioissa on monenlaisia yhteensovittamiseen liittyviä toimintatapoja ja että nämä olisi otettava huomioon tämän sopimuksen täytäntöönpanossa.</p> <p>On kuitenkin korostettava, että näiden erilaisten toimintatapojen huomioon ottamista ei tule missään olosuhteissa käyttää perusteena tämän direktiivin/sopimuksen vähimmäisvaatimusten käyttämättä jättämiseen (kuten esimerkiksi vähintään 4 kuukauden vanhempainvapaa) tai edes vähentämään tiettyä olemassa olevaa suojausta. Esimerkiksi Belgiassa tietyt työnantajajärjestöt ovat sitä mieltä, ettei Belgian vanhempainvapaajärjestelmää tarvitse muuttaa. Ne katsovat, ettei nykyistä kolmea kuukautta ole tarpeen nostaa neljään kuukauteen uuden sopimuksen noudattamiseksi, koska olemassa olevat vapaajärjestelyt mahdollistavat jo nyt perhe- ja työelämän yhteensovittamisen riittävällä tavalla.</p>
<p>14. <i>ottaen huomioon sen, että tämä sopimus on yksi osa Euroopan tason työmarkkinaosapuolten toimia yhteensovittamisen alalla,</i></p>	<p>Tässä Euroopan tason työmarkkinaosapuolet haluavat painottaa kaikkia niitä pyrkimyksiä ja tuloksia, jotka on saatu aikaan Euroopan tason sosiaalisessa vuoropuhelussa yhteensovittamisen alalla, esimerkiksi Tasa-arvon puiteohjelma (vrt. johdanto-osan kappale 6) sekä heinäkuussa 2008 annettu yhteinen julistus lastenhoidosta (saatavissa osoitteesta: http://www.etuc.org/a/5204).</p>

<p>15. ottaen huomioon sen, että tämä sopimus on puitesopimus, jossa esitetään äitiysvapaasta erillistä vanhempainvapaata ja pakottavista syistä töistä poissaoloa koskevat vähimmäisvaatimukset ja jolla siirretään vapaan myöntämisperusteiden ja soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen vahvistaminen jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, jotta kunkin jäsenvaltion tilanne voidaan ottaa huomioon,</p>	<p>Tämä kappale säilytettiin ennallaan, ja siinä esitetään selkeästi dynaaminen, pragmaattinen ja täydentävä näkemys, jonka halusimme antaa puitesopimukselle, sekä annetaan vastuuta jäsenvaltioille ja kansallisen tason työmarkkinaosapuolille sekä esitetään uusia keinoja vapaan myöntämisperusteiden ja soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen sopimista varten.</p>
<p>16. ottaen huomioon sen, että oikeus tämän sopimuksen mukaiseen vanhempainvapaaseen on yksilöllinen oikeus eikä periaatteessa ole siirrettävissä, mutta jäsenvaltiot voivat tehdä siitä siirrettävän oikeuden; kokemusten mukaan se, että vapaa ei ole siirrettävissä, voi kannustaa isiä pitämään vapaata, minkä vuoksi Euroopan tason työmarkkinaosapuolet sopivat, että osa vapaasta ei ole siirrettävissä,</p>	<p>Tämä uusi johdanto-osan kappale viittaa siihen, ettei vanhempainvapaa ole siirrettävissä, sekä vaikutuksen, joka tällä voi olla siihen, että isät pitävät tämän vapaan. Johdanto-osan kappaleessa selvennetään myös, että tässä sopimuksessa oikeus vanhempainvapaaseen ei ole periaatteessa siirrettävissä pariskunnan sisällä. Tätä johdanto-osan kappaletta tulee tarkastella yhdessä sisällön 2 lausekkeen 2 kohdan kanssa.</p>
<p>17. ottaen huomioon sen, että on tärkeää ottaa huomioon sellaisten vanhempien erityistarpeet, joiden lapsilla on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus,</p>	<p>Myös tämä johdanto-osan kappale on uusi ja sitä tulee tarkastella yhdessä 3 lausekkeen 3 kohdan kanssa, joka koskee äskettäin lisättyä kappaletta tarpeesta ottaa huomioon vanhempainvapaan suunnittelun yhteydessä sellaisten vanhempien erityistarpeet, joiden lapsilla on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus.</p>
<p>18. ottaen huomioon sen, että jäsenvaltioiden olisi säädettävä tai määrättävä sairausvakuutuksen nojalla maksettavien luontoisetujen säilyttämisestä vanhempainvapaan vähimmäiskeston ajan,</p>	<p>Sosiaaliturvajärjestelmien monimuotoisuus, jäsenvaltioiden osoittama mielenkiinto asiaan sekä työnantajien haluttomuus tarkastella tätä kysymystä johtivat siihen, että sosiaaliturvasta ja -eduista päätetään kansallisella tasolla. Silti 5 lausekkeen 5 kohdassa mainitaan kuitenkin spesifisesti ”sosiaaliturvaetuuksia koskevien oikeuksien jatkuvuuden merkitys eri vaaratekijöiden ja erityisesti terveydenhuollon osalta”. EAY on luonnollisesti sillä kannalla, että kaikki riskit (sairaus, työttömyys, työkyvyttömyys jne.) tulisi yhä kattaa.</p>
<p>19. ottaen huomioon sen, että pannessaan tätä sopimusta täytäntöön jäsenvaltioiden olisi myös harkittava sosiaaliturvaetuuksia koskevien oikeuksien säilyttämistä muuttumattomina vanhempainvapaan vähimmäiskeston ajan, jos se kansalliset olosuhteet ja valtionalouden</p>	<p>Verrattuna alkuperäiseen puitesopimukseen tämä johdanto-osan kappale päivitettiin siltä osin, että siinä vaaditaan nyt jäsenvaltioita tarkastelemaan sekä sosiaaliturvaetuuksia koskevien oikeuksien säilyttämistä tämän sopimuksen täytäntöönpanon yhteydessä että</p>

<p><i>tila huomioon ottaen on asianmukaista, sekä tulojen merkitystä niiden muiden tekijöiden joukossa, jotka vaikuttavat vanhempainvapaan pitämiseen,</i></p>	<p>myös <u>tulojen merkitystä</u> yhtenä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat vanhempainvapaan pitämiseen, Sitä tulee tarkastella yhdessä johdanto-osan kappaleen 20 sekä 5 lausekkeen 5 kohdan kanssa.</p>
<p>20. <i>ottaen huomioon sen, että jäsenvaltioista saadut kokemukset osoittavat, että tulotaso vanhempainvapaan aikana on yksi tekijä, joka vaikuttaa siihen, pitävätkö vanhemmat, erityisesti isät, vapaata,</i></p>	<p>Johdanto-osan kappaleen 19 ohella tämä uusi johdanto-osan kappale mainitsee myönteisen merkityksen, joka tulotasolla on vanhempainvapaan pitämiseen, erityisesti isien kohdalla. Kokemus on osoittanut, että sellaisissa maissa, joissa vanhempainvapaata ei korvata lainkaan tai vain hyvin vähän, kumpikaan vanhemmista, erityisesti isät, ei halua hyödyntää vanhempainvapaata. Vapaan pitämiseen vaikuttavat myös sukupuolten väliseen palkkaeroon liittyvät ongelmat, minkä lisäksi myös se, onko kyseessä yksinhuoltaja vai aviopari tai että ovatko molemmat vanhemmat palkansaajia vai eivät.</p>
<p>21. <i>ottaen huomioon sen, että joustavien työjärjestelyjen ansiosta vanhempien on helpompi yhdistää työhön ja vanhemmuuteen liittyvät velvollisuudet ja että ne helpottavat työhönpaluuta, etenkin vanhempainvapaan jälkeen,</i></p>	<p>Tämä johdanto-osan kappale heijastaa uuden lausekkeen lisäystä, eli 6 lausekkeen 1 kohdan, jonka mukaisesti tulee kiinnittää huomiota niihin etuihin, joita joustavilla työjärjestelyillä voi olla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä työhönpaluun helpottamiseen palattaessa vanhempainvapaalta.</p>
<p>22. <i>ottaen huomioon sen, että vanhempainvapaajärjestelyjen tarkoituksena on tukea työssäkäyviä vanhempia tietyinä ajanjaksona ja pitää yllä ja edistää heidän jatkuvaa osallistumistaan työmarkkinoille; sen vuoksi olisi kiinnitettävä enemmän huomiota siihen, että työnantajaan pidetään yhteyttä vapaan aikana tai sovitaan työhönpaluujärjestelyistä,</i></p>	<p>Myös tämä johdanto-osan kappale on uusi ja heijastaa uuden lausekkeen lisäystä, eli 6 lausekkeen 2 kohdan, jonka mukaisesti työnantajien ja työntekijöiden välillä pidetyillä yhteyksillä vanhempainvapaan aikana voi olla myönteinen vaikutus työhönpaluun helpottamiseksi.</p> <p>On kuitenkin korostettava, että 6 lausekkeen 2 kohta koskee työhönpaluun helpottamista vanhempainvapaan jälkeen ja mahdollisten järjestelyiden sopimista asianmukaisia työhönpaluutoimia varten. Kannustamista yhteyden pitämiseen ei tule missään nimessä tulkita siten, että työnantajalla olisi oikeus pitää yhteyttä painostaakseen työntekijää pitämään lyhyemmän vapaan tai siirtämään osan siitä myöhemmäksi tai tekemään jonkin verran töitä</p>

	vapaan aikana tms.
<p>23. ottaen huomioon sen, että tässä sopimuksessa otetaan huomioon tarve parantaa sosiaalipolitiikalle asetettavia vaatimuksia, edistää Euroopan unionin talouden kilpailukykyä ja välttää asettamasta sellaisia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia rasitteita, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehittämistä,</p>	<p>Tämä kappale säilytettiin ennallaan ja siinä asetetaan yleisvaatimus työnantajien ja työntekijöiden etujen tasapainottamiseksi, erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten kannalta.</p> <p>Pienten ja keskisuurten yritysten työntekijöiden vapaan pitämiseksi voitaisiin harkita erityismalleja tai järjestelyitä. Tätä ei kuitenkaan voida pitää perusteena sille, että tämän sopimuksen täytäntöönpano ja soveltaminen jätettäisiin tekemättä pienten ja keskisuurten yritysten sekä niiden työntekijöiden kohdalla. Tämä sopimus koskee kaikkia yrityksiä riippumatta niiden koosta (on myös huomioitava, että UEAPME on tämän sopimuksen allekirjoittava osapuoli) tai niiden toimintasektorista.</p>
<p>24. ottaen huomioon sen, että työmarkkinaosapuolilla on parhaat edellytykset löytää työnantajien ja työntekijöiden tarpeita vastaavia ratkaisuja, minkä vuoksi niille on annettava erityinen asema tämän sopimuksen täytäntöönpanossa, soveltamisessa, seurannassa ja arvioinnissa niiden muiden toimenpiteiden yhteydessä, joilla pyritään parantamaan työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista ja edistämään naisten ja miesten yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua,</p>	<p>Tämä päivitetty johdanto-osan kappale sisältää voimakkaamman viittauksen työmarkkinaosapuolten asemaan tämän sopimuksen seurannassa ja arvioinnissa. Tätä johdanto-osan kappaletta tulee tarkastella yhdessä sisällön 8 lausekkeen 7 kohdan kanssa.</p>

1 lauseke: Tarkoitus ja soveltamisala

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
<p><i>1. Tässä sopimuksessa määrätään vähimmäisvaatimuksista, joilla on tarkoitus helpottaa työssäkäyvien vanhempien vanhemmuuteen ja työhön liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista ottaen huomioon perherakenteiden kasvava monimuotoisuus ja noudattaen samalla kansallisia säädöksiä, työehtosopimuksia ja/tai käytäntöjä.</i></p>	<p>Sopimuksessa määrätään ”vähimmäisvaatimuksista”, joilla helpotetaan vanhemmuuteen ja työhön liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista ja ”pakottavista syistä” työstä poissa oloa (kiireinen perhevapaa). Vähimmäisvaatimukset kattavat koko sopimuksen ja niitä on aina noudatettava. Vähimmäisvaatimusten velvoittava luonne perustuu neljään pääkohtaan: yksilön oikeus vähintään neljän kuukauden perhevapaaseen, suoja irtisanomista vastaan, oikeus palata aiempaan työpaikkaan tai samantapaiseen tai vastaavaan, jos tämä on mahdollista, ja oikeus poissaoloon työstä kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi.</p> <p>Tämä määräys tunnustaa myös perherakenteiden kasvavan monimuotoisuuden. Kuten edellä mainittiin (ks. johdanto-osan kappale 11), EAY pyrki – kuitenkin siinä onnistumatta – selventämään viittausta ”perherakenteiden kasvavaan monimuotoisuuteen” esittämällä (viitteellisen) luettelon, kuten: yhden vanhemman perheet, samaa sukupuolta olevien parisuhteet, avoparit jne.</p>
<p><i>2. Tätä sopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, sekä miehiin että naisiin, joilla on kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty työsopimus tai työsuhde.</i></p>	<p>Sopimusta sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka on määritetty kansallisissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä. Tulisi huomioida, että ”työsuhteella” on laajempi soveltamisala kuin ”työsopimuksella” ja että sitä käytetään Euroopan tason sosiaalisen vuoropuhelun sopimuksissa viittaamaan sopimuksen soveltamiseen muihin viranhaltijoihin tai julkisten yritysten työntekijöihin. Tähän ei sisälly rajoituksia tai poikkeuksia, joita esiintyy usein EY-lainsäädännössä (esimerkiksi ryhmäpoikkeukset koko kauppalaivastolle).</p>

<p>3. <i>Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet eivät saa jättää tämän sopimuksen soveltamisalan ja soveltamisen ulkopuolelle työntekijöitä, työsopimuksia tai työsuhteita vain sillä perusteella, että kyseessä ovat osa-aikaiset tai määräaikaiset työntekijät taikka henkilöt, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa.</i></p>	<p>Tämä uusi määräys koskee erityisesti osa-aikaisia, määräaikaisia ja vuokratyöntekijöitä. Nämä luokat kuuluvat nyt selvästi direktiivin soveltamisalaan ja näille työntekijöille tulisi antaa oikeus pitää perhevapaa.</p>
--	--

2 lauseke: Vanhempainvapaa

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
<p><i>1. Sekä mies- että naispuolisilla työntekijöillä on tämän sopimuksen nojalla yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi, jotta he voivat huolehtia lapsesta tiettyyn ikään asti, joka voi ulottua kahdeksaan vuoteen ja jonka jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät.</i></p>	<p>Sopimus antaa mies- ja naispuolisille työntekijöille yksilöllisen oikeuden vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen (eli sekä äidillä että isällä on oikeus vähintään neljän kuukauden vapaaseen). Oikeus vanhempainvapaaseen on yleinen, mikä tarkoittaa, ettei tietyillä aloilla tai tiettyjen työntekijäluokkien kohdalla sovelleta minkäänlaisia poikkeuksia tai suhteellisuusperustetta. Oikeutta vanhempainvapaaseen ei tule rajoittaa vastasyntyneiden tai pienten lasten hoitoon. Hallitusten ja/tai työmarkkinaosapuolten tulee mahdollistaa työntekijöiden vanhempainvapaan pitäminen siihen saakka kun lapsi täyttää 8 vuotta. EAY:n delegaation toistuvat pyrkimykset nostaa ikäraja 12 vuoteen eivät valitettavasti onnistuneet.</p> <p>Periaatteessa tämä määräys pysyy oleellisesti muuttumattomana verrattuna alkuperäisen sopimuksen tekstiin lukuun ottamatta sitä, että viittaus vanhempainvapaan pituuteen on siirretty seuraavaan kappaleeseen 2.</p>
<p><i>2. Vapaa myönnetään ainakin neljän kuukauden ajaksi, ja miesten ja naisten yhdenvertaisten mahdollisuuksien sekä yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi vapaa olisi periaatteessa myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä. Jotta molemmat vanhemmat pitäisivät tasapuolisemmin vanhempainvapaata, ainakin yksi neljästä vapaakuukaudesta on myönnettävä siten, että se ei ole siirrettävissä.</i></p> <p><i>Kauden, joka ei ole siirrettävissä, soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt on annettava kansallisen tason lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa ottaen huomioon jäsenvaltioissa olemassa olevat vapaajärjestelyt.</i></p>	<p>Tämä määräys sisältää useita uusia elementtejä, joista tärkeimpänä voidaan pitää sitä, että vanhempainvapaan pituus on nostettu kolmesta neljään kuukauteen.</p> <p>Kuten edellisessä sopimuksessa, vapaa tulisi myöntää periaatteessa siten, että se ei ole siirrettävissä. EAY kannatti sitä, että vanhempainvapaa olisi kokonaisuudessaan ei-siirrettävissä oleva, mutta johtuen voimakkaista erimielisyyksistä työnantajien delegaation kanssa päädyttiin sellaiseen kompromissiratkaisuun, että niissä maissa, joissa vanhempainvapaa on vanhempien kesken siirrettävissä, vähintään yhden kuukauden tulee sellainen, ettei se ole siirrettävissä.</p>

	<p>Tässä kappaleessa pyritään ottamaan huomioon, että tietyissä maissa vanhempainvapaa on tällä hetkellä perheoikeus tai yksilöllinen oikeus, joka on siirrettävissä yksilöiden kesken. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että suurimmassa osassa näistä maista naiset ovat pitäneet vanhempainvapaan, vaikka vanhempainvapaa on ollut teoriassa sekä miesten että naisten käytettävissä. Jotta miehiä saadaan kannustettua pitämään vanhempainvapaa (vrt. myös johdanto-osan kappaleet 12 ja 16) ja jotta saadaan edistettyä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, sopimuksessa pyritään antamaan yksilöllinen oikeus vanhempainvapaaseen, joka ei ole siirrettävissä.</p> <p>Jotta saadaan estettyä sopimuksen käyttö vähentämään naisten tosiasiallisia oikeuksia ja kun lisäksi huomioidaan heikentämisen kieltävä lauseke, yksilöllistä oikeutta perhevapaaseen pidetään "ei-siirrettävissä olevana" pelkästään periaatteessa. Tämä tarkoittaa, että hallitukset ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat esittää oikeuden perhevapaaseen siten, että siinä otetaan huomioon sekä ei-siirrettävyyden että kansallisten olosuhteiden periaate. Tämä voisi mahdollistaa esimerkiksi siirtymäajan, jossa kehitettäisiin yksilöllinen oikeus molemmille vanhemmille ja johon voitaisiin myös yhdistää isille kohdistettuja tiedotuskampanjoita (ks. johdanto-osan kappale 12).</p> <p>Tässä voidaan muistuttaa johdanto-osan kappaleen 13 tekstistä eli että kun huomioidaan jo olemassa olevat monenlaiset toimintatavat ja käytännöt, jotka liittyvät vapaata, lastenhoitoa ja joustavaa työskentelyä koskeviin järjestelyihin, tätä ei tule missään olosuhteissa käyttää perusteena tämän direktiivin/sopimuksen vähimmäisvaatimusten käyttämättä jättämiseen (kuten esimerkiksi vähintään 4 kuukauden vanhempainvapaa) tai edes heikentämään tiettyä olemassa olevaa suojaa.</p>
--	--

3 lauseke: Soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
<p>1. Vanhempainvapaan myöntämisperusteet ja sen soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määrittellään jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja/tai työehtosopimuksissa tämän sopimuksen vähimmäisvaatimuksia noudattaen. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat erityisesti</p>	<p>Tämä lauseke antaa ohjeistusta hallituksille/työmarkkinaosapuolille siitä, kuinka vanhempainvapaata voidaan soveltaa käytännössä, jotta voidaan ottaa huomioon erityiset olosuhteet ja tilanteet. Myöntämisperusteissa ja sen soveltamista koskevilla yksityiskohtaisissa säännöissä tulee aina noudattaa sopimuksen vähimmäisvaatimuksia.</p>
<p>a) päättää, myönnetäänkö vanhempainvapaa kokoaikaisena, osa-aikaisena, jaksoittaisena vai aikahyvityksenä, ottaen huomioon sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeet;</p>	<p>Tämä kohta pyrkii tarjoamaan työntekijöille mahdollisimman paljon vaihtoehtoja vanhempainvapaan pitämiseksi. Kun oikeutta sovelletaan joustavasti ja kun työntekijöille annetaan enemmän valinnanmahdollisuuksia tämän oikeuden käyttämiseksi, pystytään huomioimaan paremmin yrityksen erityistarpeet tai työtehtävän tyyppi. Kokoaikaisen vapaan lisäksi (eikä sen asemesta) työntekijöillä tulisi olla oikeus pitää vanhempainvapaa usealla eri tavalla. Sopimuksessa ehdotetaan seuraavia vaihtoehtoja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osa-aikaisena (esimerkiksi puolipäiväisesti 6 kk ajan) • hajautetulla tavalla (vanhempainvapaa pidetään esimerkiksi muutama tunti kerrallaan tietyn jakson aikana) • aikahyvitysjärjestelmän muodossa (esimerkiksi yksi kuukausi vuodessa) <p>Määräys sisältää nyt erityisviittauksen siihen, että olipa valittu vaihtoehto mikä tahansa, työnantajien ja työntekijöiden tarpeet tulee ottaa huomioon.</p> <p>Olipa valittu vaihtoehto mikä tahansa, vapaan kokonaiskeston tulee kuitenkin olla vähintään 4 kuukautta!</p>

<p>b) pitää vanhempainvapaoikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään vuoden työssäoloa ja/tai palvelusaikaa; käyttäessään tätä määräystä jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on varmistettava, että jos kyseessä ovat peräkkäiset määräaikaiset työsopimukset, sellaisena kuin ne on määritelty määräaikaista työtä koskevassa neuvoston direktiivissä 1999/70/EY, saman työnantajan palveluksessa, oikeuden edellytyksenä olevaa jaksoa laskettaessa on otettava huomioon sopimusten kesto yhteensä;</p>	<p>Tämän kohdan avulla hallitukset/työmarkkinaosapuolet voivat määrittää myöntämisperusteet: ”työssäolo” viittaa aikaan, jonka henkilö on ollut työntekijänä (riippumatta työntekijöiden määrästä tai viikossa tehtyjen työtuntien määrästä) ja ”palvelusaika” viittaa työskentelyn pituuteen saman työnantajan palveluksessa (riippumatta varsinaisesta työtuntien määrästä). Kaikilla sellaisilla henkilöillä, jotka ovat työskennelleet yhteensä kaksitoista kuukautta kummalla tahansa perusteella, on oikeus pitää vanhempainvapaa. Tämä tarkoittaa, että enimmäisodotusaika on kaksitoista kuukautta ja ettei sovelleta suhteellisuusperustetta. Myöntämisperusteita ei voida tulkita sellaisella tavalla, joka sulkisi pois työntekijöiden ryhmiä, kuten osa-aikaisia tai vuokratyöntekijöitä.</p> <p>Määräys vahvistaa määräaikaisten työntekijöiden oikeutta vanhempainvapaaseen, sillä nyt määrätään selkeästi, että kun kyseessä ovat peräkkäiset määräaikaiset sopimukset saman työnantajan palveluksessa, oikeuden edellytyksenä olevaa jaksoa laskettaessa on otettava huomioon näiden sopimusten kesto yhteensä.</p>
<p>c) määrittellä ne tilanteet, joissa työnantaja kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisen kuulemisen jälkeen saa lykätä vanhempainvapaan myöntämistä organisaation toiminnan kannalta perusteltujen syiden vuoksi; kaikki tämän lausekkeen soveltamisesta johtuvat ongelmat on ratkaistava kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti;</p>	<p>Hallitukset/työmarkkinaosapuolet voivat määrittellä yleiset perusteet (esimerkkejä esitettiin sulkeissa, mutta poistettiin sopimuksen tarkistetusta versiosta), jotka voisivat joissakin olosuhteissa oikeuttaa työnantajan lykkäämään työntekijän oikeutta vanhempainvapaaseen. Työnantajan tulee kuulla kyseisiä työntekijöitä ja/tai heidän edustajiaan kaikissa erityistapauksissa ja perustella kaikki pyynnöt. Kuten muuallakin sopimuksessa, sopimuksen vähimmäisvaatimuksia on noudatettava ja lykkäysajan on oltava kohtuullinen eikä se saa johtaa oikeuksien menettämiseen.</p> <p>Tämän määräyksen teksti on pysynyt suurelta osin samanlaisena kuin vuoden 1995 sopimuksen alkuperäinen teksti, mutta siitä on poistettu joitakin konkreettisia esimerkkejä siitä, mitä tarkoitetaan ilmauksella</p>

	<p>”yrityksen toiminnan kannalta perusteltujen syiden vuoksi”. Vuoden 1995 sopimuksessa 2 lausekkeen e alakohdassa viitattiin seikkaperäisesti esimerkiksi sellaisiin tilanteisiin, joissa työ on kausiluonteista, jos sijaista ei voida löytää lomasta ilmoittamista koskevan määräajan kuluessa, jos merkittävä osa työvoimasta pyytää vanhempainlomaa samaan aikaan tai jos jokin tietty tehtävä on strategisesti merkittävä. Näiden esimerkkien ajateltiin ”ylikuormittavan” tekstiä, joten ne poistettiin. Niitä voidaan silti pitää pätevinä esimerkkeinä tällaisista ”perustelluista syistä”.</p>
<p>d) sallia c alakohdan lisäksi erityisjärjestelyjä pienten yritysten toiminnallisten ja organisatoristen tarpeiden huomioon ottamiseksi.</p>	<p>Tähän tekstiin ei tehty muutoksia verrattuna vuoden 1995 tekstiversioon.</p> <p>Tämä määräys sallii ”erityisjärjestelyitä”, joiden avulla työnantajat ja työntekijät voivat soveltaa oikeutta vanhempainvapaaseen pienissä yrityksissä, joissa on usein vaikeampaa käyttää omia oikeuksia ja valvoa niiden toteutumista. Myös tässä järjestelyiden on noudatettava vähimmäisvaatimuksia.</p> <p>Kuten mainittiin johdanto-osan kappaleen 23 yhteydessä, erityisjärjestelyiden salliminen pienille ja keskisuurille yrityksille ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei pienten ja keskisuurten yritysten työntekijöille tarvitsisi taata oikeutta vanhempainvapaaseen.</p>
<p>2. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet vahvistavat määräajat vanhempainvapaa-oikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle, jonka yhteydessä on ilmoitettava vapaan alkamis- ja päättymisajankohta. Jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on otettava huomioon työntekijöiden ja työnantajien edut määrittäessään ilmoittamisen määräajat.</p>	<p>Tämä määräys antaa hallituksille/työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden sopia ilmoittamisen määräajoista. Määräaikojen ei tule haitata vapaan pitämistä (riippumatta siitä, kuinka vapaa pidetään eli kokoaikaisesti, osa-aikaisesti) ja niiden tulee olla kohtuullisia.</p> <p>Toisin kuin vuoden 1995 sopimuksen alkuperäisen version 3 lausekkeen d alakohdassa, tässä määräyksessä mainitaan nyt myös, että työntekijöiden ja työnantajien tarpeet tulee ottaa huomioon määritettäessä ilmoittamisen määräaikoja.</p>

<p>3. Jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten olisi arvioitava, onko tarpeen mukauttaa vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä niiden vanhempien tarpeisiin, joiden lapsella on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus.</p>	<p>Tämän uuden määräyksen ansiosta hallitukset/työmarkkinaosapuolet voivat asettaa vanhempainvapaan erityisehtoja niiden vanhempien tarpeisiin, joiden lapsella on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus. Näitä voisivat olla pidennetty vapaa tai lapsen ikärajan nostaminen jne.</p>
--	---

4 lauseke: Adoptio

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
<p><i>1. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet arvioivat, onko tarpeen toteuttaa lisätoimenpiteitä adoptiovanhempien erityistarpeiden huomioon ottamiseksi.</i></p>	<p>Tämä määräys on muotoiltu uudelleen aiemmasta vuoden 1995 sopimuksen 3 lausekkeesta c alakohdasta. Siinä selvennetään, että oikeus vanhempainvapaaseen on sovellettavissa adoptioon ja että hallitusten ja/tai työmarkkinaosapuolten on tarkasteltava, onko tarpeen toteuttaa lisätoimenpiteitä (verrattuna ”normaalin” vanhempainvapaan järjestelyihin) adoptiovanhempien erityistarpeiden huomioon ottamiseksi (eli suhteessa adoptiovapaan pituuteen, maksuun jne.).</p>

5 lauseke: Työntekijän oikeudet ja syrjimättömyys

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
	Tämä uusi lauseke perustuu pääasiassa vuoden 1995 sopimuksen aiemman 2 lausekkeen eri osiin. Siihen on lisätty yksi lause, joka koskee tulojen vaikutusta vanhempainvapaan pitämiseen.
<p><i>1. Vanhempainvapaan päättyessä työntekijällä on oikeus palata samaan työhön tai, jos se ei ole mahdollista, vastaavaan tai samankaltaiseen työhön, joka on hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa mukainen.</i></p>	Yleisenä sääntönä on se, että työntekijät voivat palata samaan työhön. Työntekijöiden, jotka siirtyvät vapaalle osa-aikaisesta tai muusta ei-kokoaikaisesta työstä, tulee tietysti jatkaa samassa työssä.
<p><i>2. Työntekijälle vanhempainvapaan alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainvapaan loppuun asti. Vanhempainvapaan päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia kansallisista säädöksistä, työehtosopimuksista ja/tai käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.</i></p>	Työntekijöiden kaikki oikeudet tulee säilyttää vanhempainvapaan aikana ja heidän tulee saada samat oikeudet, jotka annetaan muille työntekijöille tämän jakson aikana. Tämä pätee riippumatta siitä, kuinka vapaa pidetään (esim. kokoaikainen, osa-aikainen).
<p><i>3. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet määrittelevät työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi.</i></p>	Tätä kohtaa ei tule tulkita siten, että työnantajat voisivat heikentää kahden osapuolen välisiä sopimusjärjestelyitä. Työsopimusta tai työsuhdetta ei tule keskeyttää.
<p><i>4. Sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat käyttää oikeuttaan vanhempainvapaaseen, jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet toteuttavat tarvittavat toimenpiteet kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti työntekijöiden suojelemiseksi epäedullisemmalta kohtelulta tai irtisanomiselta vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi.</i></p>	<p>Tällä lausekkeella halutaan suojata työntekijöitä irtisanomiselta. Tämä oikeus on varmistettava ehdottomasti joko lainsäädännön kautta tai työehtosopimuksella, joka kattaa kaikki työntekijät.</p> <p>Verrattuna sen aiempaan versioon tätä lauseketta on vahvistettu merkittävästi vuoden 1995 sopimuksen 2 lausekkeessa 6 kohdassa. Se ei pelkästään suojaa irtisanomiselta vaan myös suojaa työntekijöitä ”epäedullisemmalta kohtelulta” vanhempainvapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi.</p>

<p>5. <i>Kaikki tähän sopimukseen liittyvät sosiaaliturvaa koskevat kysymykset kuuluvat jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten tarkasteltaviksi ja ratkaistaviksi kansallisten säädösten ja/tai työehtosopimusten mukaisesti ottaen huomioon, mikä merkitys sosiaaliturvaoikeuksien jatkuvuudella eri järjestelmissä on, erityisesti terveydenhuollon osalta.</i></p>	<p>Hallitusten tulee huolehtia sosiaaliturvaetuuksia (erityisesti sairausetuja) koskevien oikeuksien säilymisestä vanhempainvapaan jaksojen aikana. Tämä lauseke tulee liittää ”yleisten näkökohtien” johdanto-osien kappaleiden kohtiin 18 ja 19. Lauseke vahvistaa vaatimuksia siitä, että hallitusten tulee taata vanhempainvapaalla oleville työntekijöille riittävä tulotaso/korvaus.</p>
<p><i>Kaikki tähän sopimukseen liittyvät tuloja koskevat kysymykset kuuluvat jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten tarkasteltaviksi ja ratkaistaviksi kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti ottaen huomioon, mikä merkitys tuloilla – muiden tekijöiden joukossa – on päätettäessä vanhempainvapaan pitämisestä.</i></p>	<p>Tämä uusi määräys tunnustaa tulojen merkityksen – muiden tekijöiden joukossa – päätettäessä vanhempainvapaan pitämisestä ja siinä painotetaan tämän seikan tarkastelua ja määrittelyä kansallisella tasolla.</p>

6 lauseke: Työhönpaluu

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
<p><i>1. Parantaakseen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työntekijät voivat vanhempainvapaalta palatessaan pyytää muutoksia työaikaansa ja/tai työmuotoonsa tietyksi ajaksi. Työnantajien on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Tätä kohtaa koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritetään kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti.</i></p>	<p>Tämä uusi määräys esittää mahdollisuuden tehdä joustavia työjärjestelyitä vanhempainvapaalta palaaville työntekijöille ja koskee työhönpaluutoimia ja yhteyksien pitämistä yllä työpaikan kanssa vanhempainvapaan aikana.</p>
<p><i>2. Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi työntekijöitä ja työnantajia kannustetaan pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana, ja ne voivat sopia järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja/tai käytännöt.</i></p>	<p>On kuitenkin huomioitava, kuten johdanto-osan kappaleen 22 yhteydessä mainittiin, että tämä lauseke koskee työhönpaluun helpottamista vanhempainvapaan jälkeen ja mahdollisten järjestelyiden sopimista asianmukaisia työhönpaluutoimia varten. Kannustaminen yhteyksien ylläpitämiseen ei missään nimessä tarkoita sitä, että työnantajalla olisi oikeus pitää yhteyttä painostaakseen työntekijää pitämään lyhyemmän vapaan tai siirtämään osan siitä myöhemmäksi tai tekemään jonkin verran töitä vapaan aikana tms.</p>

7 lauseke: Poissaolo työstä pakottavan syyn vuoksi

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
<p>7 lauseke on vuoden 1995 sopimuksen aiempi 3 lauseke eikä sitä ole muutettu.</p>	
<p><i>1. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet toteuttavat tarvittavat toimenpiteet salliakseen työntekijöiden poissaolot työstä kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä.</i></p>	<p>Sopimus määrää, että hallitusten/työmarkkinaosapuolten on laadittava oikeus kiireelliseen perhevapaaseen perheenjäsenen (eli ei pelkästään lasten vaan mahdollisesti myös aviopuolison tai huollettavan iäkkään sukulaisen) sellaisen sairauden tai onnettomuuden sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Toisin kuin vanhempainvapaata koskevan määräyksen kohdalla, sopimus ei määritä tätä oikeutta Euroopan tasolla. Tämän oikeuden vastuullinen soveltaminen vaatii ammattijärjestöjen toimintaa kansallisella tasolla.</p>
<p><i>2. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat täsmentää 7 lausekkeen 1 kohdassa tarkoitettuja myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä sekä rajoittaa tämän oikeuden tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapausittain.</i></p>	<p>Myöntämisperusteet ja soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt ovat hallitusten/työmarkkinaosapuolten määritettävissä ja vapaa voidaan rajoittaa tietyille päville vuosittain tai tapausittain. Kuten vanhempainvapaan kohdalla myös kiireelliseen perhevapaaseen oikeutettujen työntekijöiden tulisi saada täysi oikeus (eli ei suhteellisuusperustetta).</p>

8 lauseke: Loppumääräykset

Sopimuksen teksti	Tulkinta/kommentti
	8 lauseke on vuoden 1995 sopimuksen aiempi 4 lauseke eikä sitä ole muutettu.
<i>1. Jäsenvaltiot voivat soveltaa tai ottaa käyttöön määräyksiä, jotka ovat suotuisimmat kuin tämän sopimuksen määräykset.</i>	Tällä kohdalla halutaan muistuttaa jäsenvaltioita siitä, että ne voivat parantaa sopimuksen sisältämiä vähimmäisvaatimuksia. Tämä heijastaa myös SEUT-sopimuksen 153 artiklan periaatetta.
<i>2. Tämän sopimuksen määräysten täytäntöönpano ei ole pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi sopimuksen soveltamisalalla. Tämä ei vaikuta jäsenvaltioiden ja/tai työmarkkinaosapuolten oikeuteen kehittää muuttuneiden olosuhteiden mukaan (siirrettävyyksiellön käyttöönotto mukaan lukien) lakeihin, asetuksiin tai sopimukseen perustuvia erilaisia säännöksiä ja määräyksiä edellyttäen, että tässä sopimuksessa määrättyjä vähimmäisvaatimuksia noudatetaan.</i>	Tämä niin sanottu ”heikentämisen kieltävä” lauseke varmistaa, ettei direktiivin siirto tai soveltaminen voi olla pätevä peruste työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseksi. Toisin sanoen jäsenvaltiot ja työnantajat eivät voi käyttää direktiivin siirtoa tai soveltamista perusteena heikentää ennen direktiivin siirtoa saadun suojan tasoa.
<i>3. Tämä sopimus ei vaikuta työmarkkinaosapuolten oikeuteen tehdä asianmukaisella tasolla, myös Euroopan tasolla, sopimuksia, joilla mukautetaan ja/tai täydennetään tämän sopimuksen määräyksiä erityisolosuhteiden ottamiseksi huomioon.</i>	Työmarkkinaosapuolilla on oikeus tehdä kaikilla tasoilla sopimuksia, joilla mukautetaan ja/tai täydennetään tätä sopimusta työmarkkinaosapuolten erityistarpeiden ottamiseksi huomioon. Tällaisessa prosessissa ei ole sallittua sopia muutoksista, jotka voivat kyseenalaistaa Euroopan työntekijäsopimuksen sisältämät tasa-arvon periaatteet.
<i>4. Jäsenvaltioiden on saatettava neuvoston päätöksen noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään kahden vuoden kuluessa päätöksen hyväksymisestä tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat tarvittavat toimenpiteet sopimusteitse tämän määräajan kuluessa. Jäsenvaltioille sallitaan enintään vuoden lisäaika päätöksen noudattamiseksi, jos se</i>	Jäsenvaltioilla on kaksi vuotta aikaa panna täytäntöön direktiivin määräykset tai varmistaa, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat ne sopimusteitse. Vaikeuksien esiintyessä tai työehtosopimuksella tapahtuvan standardien täytäntöönpanon tapauksessa jäsenvaltioille voidaan sallia enintään vuoden lisäaika (kaikenlaiset viiveet on todistettava komissiolle).

<p><i>on tarpeen erityisten vaikeuksien tai työehtosopimuksella tapahtuvan täytäntöönpanon huomioon ottamiseksi.</i></p>	
<p><i>5. Sopimuksen soveltamisesta johtuvien riitojen ja valitusten ehkäisy ja käsittely tapahtuu kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisesti.</i></p>	
<p><i>6. Komission olisi osoitettava kaikki tämän sopimuksen tulkintaa Euroopan tasolla koskevat kysymykset ensi sijassa allekirjoittajaosapuolille lausunnon antamista varten, sanotun kuitenkaan rajoittamatta komission, kansallisten tuomioistuinten ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tehtäviä.</i></p>	
<p><i>7. Allekirjoittajaosapuolet tarkastelevat uudelleen tämän sopimuksen soveltamista viiden vuoden kuluttua neuvoston päätöksestä, jos joku tämän sopimuksen osapuolista sitä pyytää.</i></p>	
<p>Tehty Brysselissä 18 päivänä kesäkuuta 2009</p>	

Liitteet

Liite 1: Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö vanhempainvapaadirektiivistä	34
Liite 2: Tietoja ja lukuja vanhempainvapaajärjestelmistä kaikkialla Euroopassa	37
Liite 3: Laajempi asiayhteys - Tietoja ja lukuja muista vapaan muodoista kaikkialla Euroopassa (äitiysvapaa, isyysvapaa, adoptiovapaa, omaishoitovapaa, työaikajärjestelyt jne.)	38
Liite 4: Täytäntöönpanon tarkistuslista	44
Liite 5: Kirjallisuutta, lähteitä ja linkkejä	45

Liite 1: Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö vanhempainvapaadirektiivistä

Euroopan unionin tuomioistuimen (CJEU, aiempi nimitys Euroopan yhteisöjen tuomioistuin (ECJ)) oikeuskäytäntö painottuu pääasiassa vuoden 1995 vanhempainvapaata koskevan puitesopimuksen 2 artiklan tulkintoihin. Kun tämä oikeuskäytäntö halutaan ottaa huomioon, sitä tulee tarkastella yhdessä niiden mahdollisten muutosten kanssa, jotka on tehty vuoden 2010 tarkistettuun puitesopimukseen.

Koko CJEU:n oikeuskäytäntö, mukaan lukien jäljempänä viitatu tapaukset, ovat luettavissa osoitteessa: <http://curia.europa.eu/>

- Zoi Chatzi vastaan Ypourgos Oikonomikon

16 päivänä syyskuuta 2010 annetussa tuomiossa, niin sanotussa kreikkalaisessa ”Chatzi-tapauksessa”, CJEU vastasi, että vanhempainlomasta 14.12.1995 tehdyn puitesopimuksen 2 lausekkeen 1 kohtaa ei voida tulkita siten, että sillä vahvistetaan lapselle yksilöllinen oikeus vanhempainlomaa. Sitä ei myöskään tule tulkita siten, että kaksosten syntyminen tuottaisi oikeuden syntyneiden lasten lukumäärää vastaavaan määrään vanhempainlomaa. Tällä lausekkeella – luettuna yhdenvertaisen kohtelun periaatteen valossa – veloitetaan kansallinen lainsäätävä kuitenkin toteuttamaan sellainen vanhempainlomaa koskeva sääntely, jolla asianomaisessa jäsenvaltiossa vallitseva tilanne huomioon ottaen taataan kaksosten vanhemmille kohtelu, jossa otetaan asianmukaisesti huomioon heidän erityistarpeensa. Kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on selvittää, onko kansallinen lainsäädäntö tämän vaatimuksen mukainen, ja tulkita, tapauksen niin vaatiessa, tätä kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle unionin oikeuden mukaisesti. (Zoi Chatzi vastaan Ypourgos Oikonomikon - Asia C-149/10)

- Christel Meerts vastaan Proost NV

Belgialaisessa ”Meerts-asiassa” CJEU päätti, että vuoden 1995 vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen tavoitteiden perusteella oli selvää, että sen 2 **lausekkeen 6 kohdassa** tarkoitettu käsite ”kertyneet tai kertymässä olevat edut” kattaa kaikki rahalliset tai luontoissuorituksia koskevat työsuhteeseen välittömästi tai välillisesti perustuvat oikeudet ja edut, joihin työntekijällä on työnantajaansa nähden oikeus vanhempainloman alkamishetkellä. Tällaisiin oikeuksiin ja etuihin kuuluvat työehtoja koskevat oikeudet ja edut, kuten täysipäiväistä työtä tekevällä ja osa-aikaisella vanhempainlomalla olevalla työntekijällä sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja irtisanoo yksipuolisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, oleva oikeus irtisanomisaikaan, jonka kesto määräytyy työntekijän työsuhteen keston perusteella ja jonka tarkoituksena on helpottaa uuden työpaikan etsimistä.

Meertsin asian mukaisesti vanhempainlomaa koskevan puitesopimuksen **2 lausekkeen 6 ja 7 kohta** ei myöskään salli sitä, että työnantajan irtisanoessa yksipuolisesti ilman pakottavaa syytä tai irtisanomisaikaa noudattamatta sellaisen työntekijän työsopimuksen, joka on otettu palvelukseen toistaiseksi ja täysipäiväisesti, mainitun työntekijän ollessa osa-aikaisella vanhempainlomalla, tälle työntekijälle maksettava korvaus määritetään sen alennetun palkan perusteella, jota hän sai irtisanomisen tapahtuessa (eli osa-aikaisena).

Vaikka kyseisen puitesopimuksen **2 lausekkeen 7 kohdassa** viitataan edelleen jäsenvaltioihin ja/tai työmarkkinaosapuoliin vanhempainloman aikaisten työsopimusta tai työsuhdetta koskevien järjestelyjen määrittämiseksi, mukaan luettuna se, missä määrin työntekijälle voi tämän loman aikana edelleen kertyä oikeuksia työnantajaan nähden, teleologisen ja systemaattisen tulkinnan perusteella on kuitenkin katsottava, että tätä viittausta sovelletaan, ellei muuta johdu saman lausekkeen 6 kohdasta, jossa todetaan, että ”työntekijälle vanhempainloman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut on säilytettävä sellaisinaan vanhempainloman loppuun asti”. Tämä oikeuksien ja etuuksien muodostama kokonaisuus rikkoutuisi, jos tilanteessa, jossa lakisääteistä irtisanomisaikaa ei noudateta osa-aikaisen vanhempainloman aikana tapahtuneen irtisanomisen yhteydessä, täysipäiväiseen työsuhteeseen otettu työntekijä menettäisi oikeuden siihen, että hänelle kuuluva irtisanomiskorvaus määritetään hänen työsopimuksensa mukaisen palkan perusteella. (Asia C-116/08 Christel Meerts vastaan Proost NV, 22. lokakuuta 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vastaan Land Tirol

Myös **puiteloman 2 lausekkeen 6 kohdan** yhteydessä CJEU päätti, ettei se salli kansallista säännöstä, kuten työsopimussuhteisista julkishallinnon työntekijöistä annetussa Tirolin osavaltion laissa, jonka mukaan sellaiset työntekijät – etupäässä naispuoliset –, jotka käyttävät oikeuttaan kahden vuoden vanhempainlomaan, menettävät kyseisen loman päättyessä sellaisia oikeuksia palkalliseen vuosilomaan, jotka he ovat ansainneet lapsensa syntymistä edeltävänä vuotena. (Asia C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols vastaan Land Tirol – 22.4.2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho vastaan Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) and Others

Espanjalaisessa asiassa C537/07 Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho vastaan Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ym. CJEU korosti, että yksityishenkilöt voivat vedota suoraan vanhempainlomaan koskevan puitesopimuksen **2 lausekkeen 6 kohtaan** kansallisessa tuomioistuimessa. Tällä lausekkeella asetetaan jäsenvaltioille velvollisuus säilyttää vanhempainloman loppuun asti sellaisinaan työntekijälle tällaisen loman alkuun mennessä kertyneet tai kertymässä olevat edut sekä soveltaa mainittuja etuja, tänä aikana tapahtuneet muutokset mukaan lukien, loman päättyessä. Tällä lausekkeella, jolla pyritään estämään niiden työntekijöiden, jotka ovat päättäneet käyttää mahdollisuutta vanhempainlomaan, etuuksien kaikenlainen heikentyminen, veloitetaan siis yleisellä ja yksiselitteisellä tavalla niin kansalliset viranomaiset kuin työnantajat tunnustamaan tällaisen loman alkuun mennessä jo kertyneet ja kertymässä olevat edut ja takaamaan se, että etuuksien kertyminen työntekijälle voi loman päättyessä jatkua niin kuin lomaa ei olisi ollut. Tämän vuoksi mainitun 2 lausekkeen 6 kohdan sisältö on siten riittävän täsmällinen, jotta oikeussubjekti voi vedota tähän määräykseen ja jotta tuomioistuin voi soveltaa sitä.

Lisäksi vanhempainlomaan koskevan puitesopimuksen **2 lausekkeen 6 ja 8 kohta** eivät ole esteenä sille, että työntekijälle pysyvän työkyvyttömyyden perusteella maksettavan eläkkeen laskennassa otetaan huomioon se, että hän on käyttänyt mahdollisuutta osa-aikaiseen vanhempainlomaan, jonka aikana hän on suorittanut sosiaaliturvamaksuja ja hänelle on kertynyt eläke-etuuksia saadun palkan suhteessa.

Yhtäältä mainitun puitesopimuksen **2 lausekkeen 6 kohdalla** ei kuitenkaan säännellä työsuhteeseen perustuvia oikeuksia ja velvollisuuksia vanhempainloman keston aikana vaan niissä viitataan kansalliseen lainsäädäntöön ja kollektiivisopimukseen tai työsuhteeseen sovellettavan järjestelmän määrittämiseksi, mukaan lukien se, missä määrin etuuksien kertyminen työntekijälle jatkuu mainitun loman aikana

sekä suhteessa työnantajaan että ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien perusteella. Toisaalta tämän puitesopimuksen **2 lausekkeen 8 kohdassa** viitataan sosiaaliturvaetuuksien säilyttämiseen sen jakson aikana, jolloin työntekijä käyttää mahdollisuutta vanhempainlomaan, eikä aseteta jäsenvaltioille konkreettista velvoitetta tältä osin. Niinpä niillä ei aseteta jäsenvaltioille velvollisuutta taata työntekijöille sitä, että heidän tulevien sosiaaliturvaetuksiensa kertyminen jatkuu sinä aikana, kun he käyttävät mahdollisuutta osa-aikaiseen vanhempainlomaan, samalla tavalla kuin jos he olisivat jatkaneet kokoaikaista työskentelyä.

Puitesopimuksen **2 lausekkeen 8 kohdassa** ei aseteta jäsenvaltioille muita velvollisuuksia kuin se, että tähän puitesopimukseen liittyviä sosiaaliturvaa koskevia kysymyksiä on tarkasteltava ja ne on ratkaistava kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Erityisesti niille ei aseteta velvollisuutta säätää sosiaaliturvaetuksien saamisen jatkuvuudesta vanhempainloman aikana.

Tällä hetkellä (maaliskuussa 2011) on myös vireillä espanjalainen asia, jossa CJEU:lle esitettiin seuraavat puitesopimukseen liittyvät kysymykset:

1. Onko 3.6.1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY [1] **2 lausekkeen 6 kohtaa** tulkittava siten, että kertymässä olevat edut kattavat myös elinikäisen eläkkeen, jota maksetaan ammattitaudista johtuvasta pysyvästä ja täydestä kyvyttömyydestä tavanomaiseen ammattiin, kun työntekijä on työkyvyttömyyden aiheutuessa käyttänyt vuoden pituista vanhempainlomaa työajan lyhennyksen ja palkan pienennyksen muodossa ja ammattitauti on aiheutunut työntekijän tehdessä työtä vanhempainlomaan luvan myöntäneessä yrityksessä ja ilmennyt vanhempainlomakauden aikana, ottaen huomioon, että sosiaaliturvalaitos maksaa etuuden tulemalla työnantajan sijalle henkilöstöä koskevan pakollisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus-suhteen perusteella?
2. Mikäli vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myönteinen, onko edellä mainittua kohtaa tulkittava siten, että siinä asetettua turvaa rikotaan kansallisella säännöksellä, jonka mukaan ammattitaudista johtuvasta pysyvästä työkyvyttömyydestä maksettavan eläkkeen määrä lasketaan ottamalla huomioon kyseessä olevan työntekijän saama palkka sekä tämän työntekijän osalta tosiasiallisesti maksetut sosiaaliturvamaksut työkyvyttömyyden aiheutumista edeltäviltä kahdeltatoista kuukaudelta, jolloin työntekijä käytti suurimmaksi osaksi edellä mainittua vanhempainlomaa ja teki lyhennettyä työaikaa, sai pienempää palkkaa ja maksoi vähemmän sosiaaliturvamaksuja, käyttämättä minkäänlaista korjauskerrointa, jolla varmistettaisiin yhteisön säännöksen tavoitteen saavuttaminen?
3. Olipa vastaus edellisiin kysymyksiin millainen tahansa, onko edellä mainitun direktiivin 2 lausekkeen 8 kohtaa ja 4 lausekkeen 2 kohtaa tulkittava joka tapauksessa siten, että niissä asetetut velvoitteet ja määräykset eivät ole yhteensopivia kuvatuskaltaisen laskentasäännön kanssa?

(Asia C-452/08 - Emilia Flores Fanega vastaan Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ja Bolumburu S.A.)

Liite 2: Tietoja ja lukuja vanhempainvapaajärjestelmistä kaikkialla Euroopassa

Taulukko 1: Vanhempainlomakorvaukset valituissa Euroopan maissa

Ei korvausta	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
Tasarahaeuus	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
Korvaus tulosidonnainen	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Lähde: Maron, Leila, Danièle Meulders ja Sile O'Dorchai (2008) "Parental leave in Belgium", *Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles*, Vol. 51, nro 2/3, kesä-syksy)

Taulukko 2: Vanhempainvapaan pitäminen valituissa Euroopan maissa

Maa	Vapaan pitämisen tasot
CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI	Äideillä korkea. Vapaaseen oikeutetuilla isillä alle 10 %, lukuun ottamatta SE
ES, FR, NL	Keskitasoinen äideillä (1/3–2/3 oikeutetuista naisista). Erittäin alhainen isillä, lukuun ottamatta NL (yli 10 %, usein osa-aikainen)

(Lähde: PowerPoint-esitys D. Foden (Eurofound) EAY:n konferenssissa "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16–17.2.2011 – Bryssel + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Liite 3: Laajempi asiayhteys - Tietoja ja lukuja muista vapaan muodoista kaikkialla Euroopassa (äitiysvapaa, isyysvapaa, adoptiovapaa, omaishoitovapaa, työaikajärjestelyt jne.)

Taulukko 1: Yleiskatsaus äitiysvapaaseen valituissa Euroopan maissa

Kesto	Maa
yli 18 viikkoa	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14–18 viikkoa	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 viikkoa	DE, MT

(Lähde: PowerPoint-esitys D. Foden (Eurofound) EAY:n konferenssissa ”Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16–17.2.2011 – Bryssel + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Taulukko 2: Korvaavat tulot äitiysvapaalla valituissa Euroopan maissa

Tulojen määrä	Maa
100 % keskitulosta tai perustulosta	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70 –99 %	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Alle 70 %.	CZ, SK

(Lähde: PowerPoint-esitys D. Foden (Eurofound) EAY:n konferenssissa ”Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16–17.2.2011 – Bryssel + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Taulukko 3: Yleiskatsaus oikeuteen saada palkallinen isyysvapaa valituissa Euroopan maissa

Ei oikeutta palkalliseen isyysvapaaseen	BG, CZ, DE, IE, IT, SK
1–5 päivää	AT, EL, HU, MT, LU, NL, PL, PT, RO
6–10 päivää	BE, DK, EE, LV, UK
yli 10 päivää	ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Lähde: PowerPoint-esitys D. Foden (Eurofound) EAY:n konferenssissa ”Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16–17.2011 – Bryssel + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Taulukko 4: Lakisääteiset vapaa-aikeudet valituissa Euroopan maissa

	Äitiysvapaa	Isyysvapaa	Vanhempainvapaa	Sairaalan lapsen hoitovapaa
Itävalta	☛☛☛	⊖	☛ F	☛☛☛ 10☛
Belgia	☛☛☛	☛☛☛	☛ I	☛
Kroatia	☛☛☛ TR	⊖	☛☛ I+TR	☛☛☛ 20–40☛
Tšekin tasavalta	☛☛☛ TR	⊖	☛ * _{FN} I	☛☛☛ 9>
Tanska	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ F	☛
Viro	☛☛☛	☛	☛ *F	☛☛☛ 4>
Suomi	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ F	⊖ _{FN}
Ranska	☛☛☛	☛☛☛	☛ * _{FN} I	☛ ☛
Saksa	☛☛☛	⊖	☛☛ (*) F	☛☛☛ 25☛
Kreikka				
a. yksityinen sektori	☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛
b. julkinen sektori	☛☛☛	☛	☛ I	⊖
Unkari	☛☛☛	☛☛☛	☛☛ * F	☛☛☛ 14 – EI RAJOIT.
Islanti	⊖ _{FN}	⊖ _{FN}	☛☛ F & I	⊖
Irlanti	☛☛	⊖	☛ I	☛☛☛ 3☛
Italia	☛☛☛ TR	⊖	☛ I	☛
Luxemburg	☛☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛☛ 2
Alankomaat	☛☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛☛ 10☛
Norja	⊖ _{FN}	☛	☛☛ F & I	☛☛☛ 10–15
Puola	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛ F	☛☛☛ 14☛
Portugali	☛☛☛ TR	☛☛☛	☛ I	☛☛☛ 15–30F☛
Slovenia	☛☛☛	☛☛	☛☛ F	☛☛☛ 7-15>☛
Espanja	☛☛☛	☛☛☛	☛ I	☛☛☛ 2–4☛
Ruotsi	⊖ _{FN}	☛☛☛	☛☛ F & I	☛☛☛ 120F
Yhdistynyt kuningaskunta	☛☛	☛☛	☛ I	☛

(Lähde: muokattu taulukosta, joka esitetään teoksessa Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series nro 115, syyskuu 2010, Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills, s. 36–37. Saatavissa LP&R:n verkkosivulla: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/ + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Taulukon 4 selitykset:

Äitiys-, isyys-, vanhempainvapaan ja sairaan lapsen hoitovapaan sarakkeet:

- ⊖ – ei lakisääteistä oikeutta; äitiysvapaan kohdalla tarkoittaa maita, jotka eivät myönnä ylimääräistä vapaata naisille raskauden ja lapsen syntymän vuoksi.
- ◆ – lakisääteinen ei-korvattava oikeus, sisältää EU:n jäsenvaltiot, jotka kuuluvat *force majeure* -varauksen piiriin vanhempainvapaata koskevassa direktiivissä;
- ◆◆ – lakisääteinen korvattava oikeus. Korvaus *joko* matalana tasarahaetuutena *tai* tulosidonnaisena alle 66 prosenttia tuloista *tai* sitä ei sovelleta yleisellä periaatteella *tai* ei sovelleta koko vapaaajaksolle;
- ◆◆◆ – lakisääteinen oikeus, kaikille vanhemmille korvataan yli 66 % tuloista koko vapaan ajalta tai osasta vapaata. Jos sovelletaan maksukattoa, toinen tai kolmas symboli asetetaan sulkujen sisään, esim. ◆◆◆.

Äitiysvapaan sarake:

TR = osa äitiysvapaasta voidaan siirtää isälle.

Vanhempainvapaan sarake:

* tarkoittaa, että kaikki pienten lasten vanhemmat saavat korvauksen riippumatta siitä, pitävätkö he vapaan vai eivät.

F = perheen oikeus;

I = yksilöllinen oikeus;

F & I = osa jaksosta perheen oikeutta ja osa yksilöllistä oikeutta.

Sairaan lapsen hoitovapaan sarake:

Numero osoittaa korvattavien päivien lukumäärän vuodessa työntekijää kohti (tai perhettä kohti, jos on lisätty F);

kaksi numeroa (esim. **15–30**) osoittaa, että vapaa vaihtelee lasten iän tai määrän mukaan; numero, jonka perässä on >, osoittaa päivien enimmäismäärän yhtä sairaustapausta kohti; mahdollisuus ylimääräiseen vapaaseen, jos sairaustapauksia enemmän.

Numero, jota seuraa merkki ◆ osoittaa oikeuden ylimääräiseen vapaaseen, joka kattaa muitakin perheenjäseniä kuin pienet lapset ja/tai vakavat sairaudet.

Maiden alaviitteet (FN):

- **Tšekin tasavalta:** Vanhempainvapaa voidaan pitää siihen saakka kun lapsi täyttää 3 vuotta, mutta etua maksetaan siihen saakka kun lapsi täyttää neljä. Vanhemmat voivat pitää enintään yhdeksän päivän vapaan mitä tahansa lapsen sairautta varten, mutta voivat pitää vapaan niin monta kertaa kuin on välttämätöntä.
- **Suomi:** lapsen syntymän jälkeinen yhteenlaskettu vapaa sisältää matalasti korvatun hoitovapaan (kotihoito). Kaikilla työntekijöillä on oikeus sairaan lapsen hoitovapaaseen, jonka pituus ja korvaus määritetään työehtosopimuksissa.
- **Ranska:** Vanhempainvapaakorvaus vain yhden lapsen vanhemmille kuuteen kuukauteen saakka äitiysvapaan päättymisen jälkeen.
- **Saksa:** Vanhempainvapaakorvaus enintään 28 kuukauteen saakka; ei korvausta kolmen vuoden vapaan loppuosassa.
- **Kreikka:** a = yksityisen sektorin työntekijät; b = julkisen sektorin työntekijät. Naispuoliset työntekijät molemmilla sektoreilla voivat yhdistää oikeuden lyhennettyyn työaikaan sekä kokoaikaisen vapaan 3¼ kuukauteen saakka yksityisellä sektorilla ja 9 kuukauteen saakka julkisella sektorilla. Tämä lisävapaa vaihtoehto ei sisälly taulukossa esitettyyn syntymän jälkeisen vapaan kokonaismäärään. Taulukossa esitetään kahden vanhemman perheen käytettävissä oleva vapaa, kun molemmat vanhemmat työskentelevät samalla sektorilla.

- **Unkari:** vapaa korvataan vakuutetuille vanhemmille 70-prosenttisesti tuloista siihen saakka kun lapsi täyttää kolme vuotta, minkä jälkeen tasarahaetuutena; vain äidillä on oikeus vapaaseen lapsen ensimmäisenä ikävuotena. Jos perheessä on kolme lasta tai enemmän, kumpi tahansa vanhemmista voi pitää vapaan sinä aikana, kun nuorin lapsista on kolmesta kahdeksaan vuoden ikäinen.
- **Islanti:** laki ei tee eroa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan välillä vaan viittaa pelkästään ”synnytysvapaaseen”, josta osa kuuluu äidille, osa isälle ja osa jaettavaksi vanhempien kesken heidän haluamallaan tavalla. Syntymän jälkeen pidetyn vapaan kokonaismäärään sisältyy ei-korvattu vapaa vanhempainvapaan jälkeen.
- **Italia:** Vanhempainvapaa on kuusi kuukautta vanhempaa kohti, mutta vapaan kokonaismäärä perhettä kohti ei saa ylittää kymmentä kuukautta.
- **Norja:** ei erillistä äitiysvapaata; osa vanhempainvapaasta on varattu naisille ennen synnytystä ja sen jälkeen.
- **Portugali:** ”Äitiysvapaa” on korvattu ”alkuperäisellä vanhempainvapaalla”. Syntymän jälkeen pidetyn vapaan kokonaismäärään sisältyy ei-korvattu vapaa vanhempainvapaan jälkeen.
- **Ruotsi:** ei erillistä äitiysvapaata; osa korvatusta vanhempainvapaan 480 päivästä on varattu naisille. Kumpikin vanhempi on oikeutettu pitämään vanhempainvapaan siihen saakka kun lapsi täyttää 18 kuukautta; mutta korvatun vapaan 480 päivää voidaan pitää siihen saakka kun lapsi täyttää kahdeksan vuotta.

Taulukko 5: Oikeus adoptiovapaaseen valituissa Euroopan maissa

Adoptiovapaa	Maa
Kuten vanhempainvapaa	AT, LT, RO, SE
Kuten äitiys- ja vanhempainvapaa	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Kuten äitiysvapaa	PL, UK
Kuten äitiys- ja isyysvapaa	ES

(Lähde: PowerPoint-esitys D. Foden (Eurofound) EAY:n konferenssissa "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16–17.2.2011 – Bryssel + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Taulukko 6: Oikeus adoptiovapaaseen valituissa Euroopan maissa (2)

Maa	Kesto	Korvaus
BE	4–6 viikkoa ja vanhempainvapaa	
BU	6 kk kummallekin vanhemmalle	Ei korvausta
DE	3 vuotta	67 %, sovelletaan maksukattoa
DK	32–40 viikkoa	Kuten vanhempainvapaa
EE	10 viikkoa	100 % keskitulosta
FI	234 työpäivää	Kuten vanhempainvapaa, 234 päivää
FR	10 viikkoa	Kuten äitiysvapaa
IE	40 viikkoa	24 viikkoa korvataan
LV	10 päivää	
LU	8 viikkoa (äitiysvapaa) ja vanhempainvapaa	100 % palkasta / tasarahaetus vanhempainvapaan jaksolla
MT	3 kk kummallekin vanhemmalle	Ei korvausta
NL	4 viikkoa	Äitiysraha
PT	100 päivää molemmille adoptiovanhemmille	Eriytinen korvaus
SI	120–150 päivää riippuen lapsen iästä	Kyllä

(Lähde: PowerPoint-esitys D. Foden (Eurofound) EAY:n konferenssissa "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16–17.2.2011 – Bryssel + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Taulukko 7: Oikeus omaishoitovapaaseen valituissa Euroopan maissa

Maa	Kesto	Maksu
AT	1–2 viikkoa	Kyllä
BE	10 päivää (tai enemmän, jolloin ei korvausta)	Kyllä
DE	5 päivää lasta kohti	Kyllä
EE	14 päivään saakka, kun esitetään hoitotodistus	80-100%,
EL	4-12 päivää lasta kohti	Kyllä
ES	2 päivää	Kyllä
LU	5 työpäivää vuodessa	100 % palkasta

(Lähde: PowerPoint-esitys D. Foden (Eurofound) EAY:n konferenssissa ”Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16–17.2.2011 – Bryssel + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Taulukko 8: Naisten työllisyys eri maissa

Työllisyysaste / osa-aikaisen tai kokopäiväisen osuus	Maa
Korkea työllisyysaste ja alhainen osa-aikaisen työn osuus	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Korkea työllisyysaste ja korkeampi osa-aikaisen työn osuus	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Alhaisempi työllisyysaste, pääosin kokoaikainen	EL, ES, IT, MT, PL

(Lähde: PowerPoint-esitys D. Foden (Eurofound) EAY:n konferenssissa ”Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16–17.2.2011 – Bryssel + EAY:n naiskomitean jäseniltä saadut tiedot)

Liite 4: Täytäntöönpanon tarkistuslista

Uuden vanhempainvapaata koskevan direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä kunkin maan kansalliseen järjestelmään tulisi huomioida seuraavat seikat:

- Vanhempainvapaan kesto vähintään 4 kuukautta
- Vanhempainvapaata (tai vähintään yhtä vanhempainvapaan kuukautta) ei voi siirtää vanhempien kesken
- Tulojen/korvausten määrä tarkistetaan
- Vanhempainvapaa kattaa sekä osa-aikaiset, määräaikaiset että vuokratyöntekijät
- Huomioidaan perherakenteiden kasvava monimuotoisuus
- Oikeuden edellytyksenä olevaa jaksoa laskettaessa huomioitava määräaikaisten sopimusten kesto yhteensä samalla työnantajalla
- Ilmoittamisen määräajoissa huomioitava sekä työntekijöiden että työnantajien edut
- Otetaan huomioon sellaisten vanhempien erityistarpeet, joiden lapsilla on jokin vamma tai pitkäaikaissairaus
- Otetaan huomioon adoptiovanhempien erityistarpeet

Liite 5: Kirjallisuutta, lähteitä ja linkkejä

EAY ja sukupuolten tasa-arvo

Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY) sitoutuu voimakkaasti naisten ja miesten välisen tasa-arvon saavuttamiseen. Sukupuolten tasa-arvon saavuttaminen vaatii muutosta Euroopan perinteiseen pitkän työpäivän kulttuuriin ja parempaa työ- ja yksityiselämän tasapainottamista sekä miehille että naisille kattavan hoitojärjestelyn puitteissa.

EAY:n verkkosivuilla esitetään useita poliittisia aloitteita, joita EAY kehittää sukupuolten tasa-arvon puitteissa ja jotka ovat nähtävissä osoitteessa: <http://www.etuc.org>

Euroopan tason sosiaalisessa vuoropuhelussa avainsidosryhminä toimivat Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY) sekä sen Euroopan tason työmarkkinaosapuolet – [BUSINESSEUROPE](#), Euroopan käsiteollisuuden sekä pienten ja keskisuurten yritysten liitto ([UEAPME](#)) ja julkisten yritysten Euroopan keskus ([CEEP](#)) – ovat sitoutuneet yhdessä parantamaan sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla ja työpaikoilla. Niiden harjoittama Euroopan tason sosiaalinen vuoropuhelu on tuottanut vuosien varrella monenlaisia tuloksia sukupuolten tasa-arvon kannalta, kuten:

- [Vanhempainvapaata koskeva puitesopimus](#) (tarkistettu) (2009)
- [”Joint declaration to the EU and Member States: Fight discrimination and guarantee equality for all”](#) (2009)
- [Joint letter from the European social partners on childcare](#) (2008)
- [European social partner report on reconciliation of professional, private and family life](#) (2008)
- [Tasa-arvon puiteohjelma](#) (2005)

EAY on lisäksi laatinut kannanottoja, jotka liittyvät Komission konsultaatioihin SEUT 154-155 artikloiden mukaisesti sukupuolten tasa-arvon alalla, joista viimeisimpinä voidaan mainita:

- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(tammikuu 2009\)](#)
- [ETUC Position on the Revision of the Pregnant workers Directive - 92/85/EEC \(joulukuu 2009\)](#)
- [ETUC Position on the second stage consultation of social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)
- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners on the review of Directive 86/613/EEC](#) (2008)
- [ETUC Position on the second stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life.](#) (2007)

- [ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life](#) (2006)

Tai niin sanottuihin julkisiin konsultaatioihin kuten:

- [ETUC reply to the EC consultation on the follow-up strategy to the Roadmap for equality between women and men 2006-2010](#) (2009)
- [ETUC Position on the European Commission Communication 'Tackling the pay gap between men and women'](#) (2008)

EAY on lisäksi laatinut omia päätöslausemia ja kannanottoja sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä, joista viimeisimpinä voidaan mainita:

- [ETUC Resolution - Recommendations for improving gender balance in trade unions](#) (2011)
- [ETUC Resolution 'Reducing the gender pay gap'](#) (2008)
- [ETUC Charter on Gender Mainstreaming in Trade Unions](#) (2007)

Lopuksi voidaan mainita muita mielenkiintoisia EAY:n julkaisuja tällä alalla:

- [From membership to leadership: advancing women in trade unions: Ten things trade unions can do to promote gender balance](#) (2011)
- [From membership to leadership: advancing women in trade unions \(A resource guide \)](#) (2010)
- [Trade unions and women: Civil society dialogue bringing together workers from Turkey and the European Union through a shared culture of work](#) (2010)
- [8 March Survey 2011](#) (2011)
- [8 March Survey 2010](#) (2010)
- [8 March Survey 2009](#) (2009)
- [8 March Survey 2008](#) (2008)
- [Reconciling professional, private and family life: a key objective for the European trade union movement](#) (2007)
- [Women in trade unions in Europe: Bridging the gaps](#) (2007)

Muita teoksia, raportteja ja artikkeleita

Clauwaert, S. (2010) "Towards a revised Parental Leave framework agreement/directive", Transfer: European Review of Labour and Research elokuu 2010 16: 431–435

COWI (2008), Study on the costs and benefits of options to improve provisions for the reconciliation of work, private and family life, Main Report, European Commission, kesäkuu 2008

European Commission (2006) Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries (2006) (Raportti esittää yleiskatsauksen EU:n 25 jäsenvaltion poliittisista keinoista sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämä. Siinä esitetään myös tietoa kolmesta ETA-maasta (Islanti, Norja ja Liechtenstein) sekä kahdesta ehdokasmaasta (Bulgaria ja Romania). Raportti on saatavissa osoitteesta <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

European Commission (2007) Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights, maaliskuu 2007 (saatavissa verkko-osoitteessa: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)

European Commission (2008) Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, kesäkuu 2008 (saatavissa verkko-osoitteessa: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series n° 115, syyskuu 2010, Lontoo: Department for Business, Innovation and Skills (saatavissa LP&R:n verkkosivulta: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/)

OECD (2011) Doing Better for Families, toukokuu 2011, (saatavissa verkko-osoitteessa: http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html)

Sechi C. (2009) "Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee", Sindacalismo nro 8, lokakuu 2009, 47–76

Thévenon, O. (2011) Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review, Volume 37, Issue 1, maaliskuu 2011, s. 57–87 (Saatavissa osoitteesta: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract>. Kirjoittaja hyödyntää laajaa maakohtaista OECD:n tietokantaa, joka kattaa erilaisia muuttujia, kuten perhevapaan ehdot, lastenhoitopalvelujen tarjonta ja rahallinen tuki perheille; artikkelissa tarkastellaan perhepolitiikan mallien monimuotoisuutta 28:ssa OECD-maassa siltä kannalta, miten ne onnistuvat tasapainottamaan omat tavoitteensa ja poliittisten mallien toteuttamiseen valitut instrumentit)

Wall, K., et. al. (2009) Family Policy in Council of Europe Member States, Strasbourg: Council of Europe, kesäkuu 2009 (Saatavissa osoitteesta: http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf. Sisältää kaksi asiantuntijaraporttia, jotka on tilannut Committee of Experts on Social Policy for Families and Children; toisessa asiantuntijaraportissa esitetään vertaileva analyysi perhepolitiikoista, mukaan lukien vapaa, ja toisessa tarkastellaan kehityksiä ja dynamiikkaa useissa jäsenvaltioissa)

Internetsivuja

EAY:n resurssikeskus: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (ETUI:n tietokeskuksen online-katalogi): <http://www.labourline.org>

Euroopan komission verkkosivu – ”Sukupuolten tasa-arvo”: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Kansainvälinen verkosto vanhempainvapaan menettelytavoista ja tutkimuksesta (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>