

Asia: VN/4400/2022

Lausuntopyyntö: Luonnos valtioneuvoston asetukseksi raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden sekä imettävien työntekijöiden suojelemisesta työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Tasa-arvovaltuutettu vastaa saamaansa lausuntopyyntöön sukupuolten tasa-arvoon liittyvän toimivaltansa näkökulmasta. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaisissa on määritelty kielletty syrjintä erilaisissa tilanteissa sekä todettu nimenomaisesti, ettei laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä pidetä naisten erityistä suojelua raskauden tai synnytyksen vuoksi.

Tasa-arvovaltuutettu pitää lähtökohtaisesti tärkeinä kaikkia sellaisia toimenpiteitä, joilla suojellaan raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä sekä imettäviä työntekijöitä suojellaan työssä vaaraa aiheuttavilta tekijöiltä. Asetusluonnoksessa todetaan, että siinä säädettäisiin aiempaa täsmällisemmin työnantajan velvollisuuksista liittyen vaarojen selvittämiseen ja arviointiin. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi tapauskohtaisista yksilöllisistä toimenpiteistä, joihin työnantajan tulee ryhtyä yksittäiseen työntekijään kohdistuvin riskin poistamiseksi.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että uudistuksesta ja ehdotetuista muutoksista tulee tiedottaa ja viestiä laajasti työnantajille ja työntekijöille, jotta nämä saavat tiedon ehdotetuista muutoksista ja voivat osaltaan vaikuttaa asetusluonnoksen täytäntöönpanoon. On kuitenkin hyvä huomata, että valtaosa suomalaisista työpaikoista on kooltaan pieniä tai keskikokoisia ja niillä voi olla haasteita tehdä vaarojen selvittämistä ja arviointia kattavasti työpaikalla. Tämän vuoksi työpaikoille tarvittaisiin yleistä tietoisuuden lisäämistä mahdollista vaaraa lisääntymisterveydelle aiheuttavista altisteista ja vaaroista. Esimerkiksi kertomalla esimerkkejä lisääntymisterveyteen vaikuttavista asioista ja erilaisista altisteista voidaan muuttaa työpaikkoja perheystävällisimmiksi ja edistää työn ja perheen yhteensovittamista.

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä myös sitä, että asetusluonnos koskee kaikkia työnantajia. Perustelumuistion mukaan asetuksia olisi vaikutuksia erityisesti naisvaltaisilla, pääosin julkisilla toimialoilla, kuten terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä koulutuksessa. Muistioloituksen joidenkin kohtien kohdalla saattaa kuitenkin syntyä käsitys, ettei asetusluonnos koskisi julkisia työnantajia. Esimerkiksi s. 5 mainitaan ehdotetun asetuksen yhteys sairausvakuutuslain erityisraskausrahaa koskeviin säännöksiin ja työsopimuslain perhevapaita koskeviin säännöksiin jättäen huomiotta esimerkiksi muissa palvelussuhdelajeissa olevat perhevapaita koskevat määräykset. Säännöksiä olisi syytä tarkastella vielä tätä silmälläpitäen.

Muistioloituksessa todetaan, että raskauteen, raskauden jälkeiseen tilaan (äskettäin synnyttänyt) tai imettämiseen liittyvä työntekijän suojelu on tärkeää toteuttaa siten, ettei se tosiasiallisesti johda heitä syrjivään kohteluun tai muihin negatiivisiin ei-tarkoitettuihin seurauksiin esimerkiksi työllistymistä tai työtehtävissä jatkamista koskien. Tasa-arvovaltuutettu samaa mieltä tästä lähtökohdasta.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on valitettavasti vakava ongelma suomalaisessa työelämässä. Se on myös asiaryhmä, josta tulee tasa-arvovaltuutetulle eniten työelämää koskevia yhteydenottoja. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy kaikilla toimialoilla ja kaikilla sektoreilla. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää on kuitenkin tutkittu vain vähän. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa selvitettiin vuonna 2018 ensimmäistä kertaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän määrää koko väestössä Suomessa. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan niistä työllisistä äideistä, jotka olivat vaihtaneet työtehtäviä, työpaikkaa tai eivät olleet palanneet työhön perhevapaan jälkeen, neljäsosa sanoi, että muutos ei ollut tapahtunut omasta halusta. Väestötasolla tämä koski noin 42 000 naista.

Käytännössä syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella ilmenee muun muassa määräaikaisten työsuhteiden keston ja jatkumisen rajoittamisena, ongelmina työhön paluussa perhevapaiden jälkeen, työhönotossa, koeaikapurkuina ja irtisanomisina sekä palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa. Määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen koski väestötasolla noin 11 000 naista ja noin 17 000 naista vaihtoi työtyöpaikkaa tai työtehtävää, koska työhön palattaessa työtehtävät olivat muuttuneet tai hävinneet tai tilalle oli palkattu toinen henkilö.

Raskauden tai perhevapaiden perusteella tapahtuva syrjintä koskettaa erityisesti naisia. Tämän vuoksi sukupuolivaikutuksien arviointi on tärkeä osa lainvalmistelua. Myös raskauden ja perhevapaiden vaikutukset tulee ottaa huomioon osana sukupuolivaikutuksien arviointia. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan muistioloituksessa olisi hyvä tuoda esiin tilastotietoa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän yleisyydestä esimerkiksi samassa yhteydessä, jossa todetaan, ettei raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden lukumäärästä ole saatavissa tarkkaa tietoa. Muistioloituksessa viitataan tässä yhteydessä Tilastokeskuksen väestörakennetilastoon, jonka mukaa vuonna 2022 hedelmällisessä iässä olevien naisten lukumäärä Suomessa oli 1 155 249. Työvoimatutkimuksen mukaan naispalkansaajia oli vuonna 2022 yhteensä

765 000. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä koskisi edellä mainitun Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan merkittävää osaa näitä naisia.

Asetusluonnoksessa ehdotetaan, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneen tai imettävän työntekijän on ilmoitettava tilastaan työnantajalle, jos työssä käytetään tai siinä esiintyy 1 momentissa tarkoitettuja tekijöitä. Luonnoksessa kuvataan tarkemmin myös niitä yksilöllisiä toimenpiteitä, joihin työnantajan on tämän jälkeen ryhdyttävä ehkäistäkseen yksittäisen työntekijän altistuminen erityiselle vaaralle. Näinä toimina mainitaan muun muassa työntekijän siirtäminen toisiin tehtäviin. Erikseen todetaan, että jos riskiä ei saada poistettua, työnantaja ei saa teettää tällaista työtä raskaana olevilla, äskettäin synnyttäneillä tai imettävillä. Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, ettei työnteon mahdollisesta keskeytyksestä aiheudu työntekijälle taloudellista haittaa.

Erityisesti esimerkiksi vuokratyöntekijöiden asema voi muodostua ongelmalliseksi, jos käyttäjäyrityksellä ei ole tarjota työntekijälle muuta työtä. Vaikka vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että sekä käyttäjäyritys että vuokrausyritys kantavat vastuuta työntekijän mahdollisesta sijoittamisesta toisiin tehtäviin. On myös huomattava, että jos käyttäjäyritys valikoi raskaana olevan raskauden vuoksi pois työssä jatkavien joukosta, käyttäjäyritys ei joudu tasa-arvolain mukaiseen hyvitysvastuuseen. Tasa-arvovaltuutetusta lainsäädäntöä pitäisi muuttaa siten, että vuokratyöntekijät ovat tasa-arvovalain syrjintäsuojan suhteen samassa asemassa kuin muut työntekijät, jos käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaisi tosiasiallisesti työntekijän työn päättymiseen.

Raskaana olevalla on tietyn edellytyksin oikeus erityisraskausrahaan (ent. erityisäitiysraha), jonka suuruus on määräytynyt ns. vuositulon perusteella vuoden 2020 alusta lukien. Tasa-arvovaltuutettu on tuonut jo aiemmin esiin vuositulon käytön ongelmallisuuden ja vaikutuksen naisten taloudelliseen asemaan tilanteissa, jossa vuorotyön lisät tai erilaiset korvaukset työn epämukavuudesta määrittävät merkittävää osaa palkasta. Jos raskaana olevalla ei ole mahdollisuutta jatkaa työssä ja tehdä entiseen tapaan vuoro-, yö- tai viikonlopputöitä, jää hänen erityisraskaus- ja vanhempainrahansa kovin pieneksi. Tasa-arvovaltuutettu onkin suositellut, että nainen saisi valita maksuperusteeksi joko raskautta edeltävän 12 kuukauden tulot tai perhevapaita edeltäneen 12 kuukauden tulot (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle K 1/2022, s. 52–53).

Tasa-arvovaltuutettu pitää lisäksi tärkeänä, että raskaana olevilla, äskettäin synnyttäneillä ja imettävillä olisi oikeus erityisraskausrahaan kaikissa tilanteissa, joissa tämä joutuu jäämään pois töistä asetusluonnoksessa mainittujen vaaratekijöiden vuoksi. Onkin syytä vielä varmistaa, että erityisraskausrahan saamisen edellytykset vastaavat asetusluonnoksessa mainittuja vaaratekijöitä.

Hiltunen Rainer
Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Janas Pirkko
Tasa-arvovaltuutetun toimisto