



30.09.2020

Dnro TAS/331/2020

Työ- ja elinkeinoministeriö

**Kuuleminen Työelämän tasapaino -työryhmässä 10.9.2020**

Tasa-arvovaltuutettu kiittää tilaisuudesta lausua työelämän tasapainodirektiivin täytäntöönpanon ja kansallisen perhevapaauudistuksen edellyttämistä muutoksista lainsäädäntöön.

Lausuntonsa taustaksi tasa-arvovaltuutettu toteaa, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on työelämän sitkeä kesto-ongelma. Noin puolet tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjintää työelämässä koskevista yhteydenotoista liittyy raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Tasa-arvovaltuutettu on kertomuksessaan eduskunnalle (2018) esittänyt useita suosituksia raskaus- ja perhevapaasyrjintään puuttumiseksi. Seuraavassa muutamia työelämän tasapainodirektiivin täytäntöönpanoon, perhevapaauudistukseen ja palvelussuhdelainsäädännön kehittämiseen liittyviä huomioita.

**Työelämän tasapainodirektiivi ja perhevapaauudistus**

Tasa-arvovaltuutettu on antanut perhevapaauudistuksesta lausunnon sosiaali- ja terveysministeriölle (liitteenä). Yleisenä toteamuksenaan uudistuksesta tasa-arvovaltuutettu toteaa, että perhevapaiden käytön tasaisempi jakautuminen vanhempien välillä edistäisi merkittävästi tasa-arvon toteutumista suomalaisessa työelämässä. Valtuutettu on pitänyt tärkeänä erityisesti isille korvamerkittyjen vapaiden lisäämistä. Myös erilaiset joustot auttavat osaltaan tasaamaan perhevapaiden jakautumista vanhempien kesken.

Perhevapaauudistuksen yhtenä tavoitteena on toimeenpanna lainsäädäntöön Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158 vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja perhe-elämän tasapainottamisesta (jäljempänä tasapainodirektiivi). Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä, että direktiivin täytäntöönpanon yhteydessä tarkasteltaisiin mahdollisimman laajasti direktiivin mahdollistamia joustavia työjärjestelyjä erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, jotka ovat enintään kahdeksan vuoden ikäisen lapsen vanhempia tai jotka hoitavat omaisiaan.

Työn ja perhe-elämän tasapainottaminen on edelleen huomattava haaste monille vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoivavelvoitteita. Tilastokeskuksen Työn ja perheen yhteensovittaminen 2018 -tutkimuksen mukaan miehillä on naisia paremmat vaikutusmahdollisuudet työpäivän pituuteen, työn ajoittumiseen, työn

alkamis- ja päättymisaikaan ja lomien/vapaiden ajankohtiin sekä mahdollisuus ottaa vapaapäiviä lasten hoitamisen takia. Tasapuolisilla mahdollisuuksilla joustoon ja joustaviin työaikajärjestelyihin on merkitystä myös sukupuolten tasa-arvon kannalta. Tasa-arvovaltuutetun käsityksen mukaan joustomahdollisuuksia olisi hyvä lisätä nimenomaan lainsäädäntöteitse.

Tasapainodirektiivin täytäntöönpanossa on hyvä kiinnittää huomiota työntekijän oikeuteen palata joustavien työjärjestelyjen päätyttyä alkuperäiseen työskentelymalliin. Merkityksellistä tämän kannalta ovat perhevapaalta palaamiseen liittyvän syrjinnän ennaltaehkäisy ja syrjintää kokeneiden riittävät oikeussuojakeinot.

### *Tasa-arvolain syrjintäkieltojen ulottuvuus omaishoitovapaaseen*

Tasa-arvovaltuutettu pitää myönteisenä sitä lähtökohtaa, että työajan joustoja lisättäisiin myös ikääntyvistä omaisista huolehtimiseksi. Tämän ei kuitenkaan tulisi johtaa siihen, että näitä työajan joustoja – erityisesti ansiotasoa alentavaa osa-aikatyötä – käyttäisivät niin lasten kuin ikääntyvien omaistenkin kohdalla etupäässä naiset. Tämä voisi heikentää entisestään heidän työmarkkina-asemaansa erilaisissa elämänvaiheissa ja altistaa heitä perhetilanteesta johtuvalle syrjinnälle. Ansiotason aleneminen osa-aikatyön myötä voi myös kasvattaa sukupuolten palkkaeroa ja lisätä eläkeläisköyhyyttä, joka on erityisesti naisten ongelma.

Tasa-arvolaisissa on aina kysymys siitä, että syrjintä liittyy välittömästi tai välillisesti sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Tasa-arvolakia uudistettaessa vuonna 2005 välillisen syrjinnän säännöksessä erotettiin omiksi kohdiksi toisaalta syrjintä vanhemmuuden ja perhehuoltovelvollisuuden perusteella (7 § 3 mom. 2 kohta) ja toisaalta muu välillinen syrjintä (7 § 3 mom. 1 kohta). Syrjinnän perustuessa vanhemmuuteen tai perhehuoltovelvollisuuteen syrjintäolettaama syntyy suoraan näihin perusteisiin liittyvän epäedullisen kohtelun perusteella. Tällöin syrjintäolettaaman syntymiseksi ei edellytetä, toisin kuin muissa välillisen syrjinnän tapauksissa, kussakin konkreettisesti asiassa sen selvittämistä, ovatko esimerkiksi naiset joutuneet menettelyn perusteella epäedulliseen asemaan.

Sen taustalla, että syrjintäolettaaman syntymistä arvioidaan eri tavoin välillisen syrjinnän perusteesta riippuen, oli ennen kaikkea se tosiasia, että vanhemmuus on yhteiskunnassamme erittäin vahvasti sukupuolitunutta toisin kuin monet muut tekijät, joihin voi liittyä välillistä syrjintää.

Tasa-arvolaki voisi kattaa omaishoidon syrjintänä vain, mikäli epäedullisen kohtelun voidaan katsoa liittyvän siihen, että suurin osa heistä on naisia. Tällä perusteella omaishoitajien epäedullinen kohtelu saattaa tapauksesta riippuen täyttää välillisen sukupuolisyryjinnän tunnusmerkit.

Tasapainodirektiivin 11 artiklan mukaan ”Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemman kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 ja 6 artiklassa säädettyä vapaata taikka hakeneet tai käyttäneet 7 artiklassa säädettyä poissaoloa työstä tai että he ovat käyttäneet 9 artiklassa säädettyjä oikeuksia”. Jos tämän lainkohdan implementoinnissa ei katsota olevan kysymys pelkästään sukupuolisyryjinnän

kieltämisestä vaan ”itsenäisemmästä” syrjintäperusteesta, silloin sääntely ei kuulu tasa-arvolakiin.

### **Raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyvät lainsäädäntökysymykset**

#### *Raskaussyrjintäsuojan vahvistaminen palvelussuhdelaeissa*

Eduskunnalle 2018 antamassaan kertomuksessa tasa-arvovaltuutettu on ehdottanut sen selvittämistä, *voitaisiinko syrjintäsuojaa määräaikaisissa palvelussuhteissa tehostaa täydentämällä työ- ja virkasuhdelainsäädäntöä säännöksillä, joilla kielletäisiin määräaikaisten palvelussuhteiden uusimatta jättäminen tai niiden keston rajoittaminen raskauden tai perhevapaan käyttämisen perusteella.*

Palvelussuhdelaeissa säädetään toistaiseksi voimassa olevissa palvelussuhteissa olevien työntekijöiden suojasta raskauteen ja perhevapaan käyttämiseen perustuvaa palvelussuhteen päättämistä vastaan. Tasa-arvolain syrjinnän kieltävät säännökset, jotka koskevat myös esimerkiksi irtisanomista raskauden ja perhevapaan perusteella, täydentävät näitä säännöksiä. Kiellosta jättää määräaikainen sopimus uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kiellosta rajoittaa määräaikainen palvelussuhde kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun säädetään vain tasa-arvolaisissa. Määräaikaisten palvelussuhteiden uusimisessa on kysymys työn jatkumisesta. Tässä mielessä se rinnastuu työntekijän kannalta merkitykseltään toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita koskevaan työsuhdeturvaan.

Tasa-arvovaltuutettu on arvioinut, että asiaa koskevien säännösten sisällyttäminen työsopimuslakiin ja muihin palvelussuhdelakeihin tehostaisi nykyisen syrjintäsuojan toteutumista määräaikaisten työntekijöiden osalta.

#### *Vuokratyöntekijöiden raskaussyrjintäsuojan vahvistaminen*

Tasa-arvovaltuutetun valvontakäytännössä on noussut esiin erityisen ongelmallisen vuokratyöntekijöiden asema. Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen, mutta työntekijän tosiasiallinen työllistyminen riippuu vuokrausyritykseen toimeksiantosuhteesta olevasta tai olevista käyttäjäyrityksistä. Myös työnantajalle kuuluvat oikeudet ja velvollisuudet jakaantuvat vuokratyössä eri oikeussubjekteille. Tasa-arvolain 3 §:n nojalla käyttäjäyritys on velvollinen noudattamaan tasa-arvolain säännöksiä myös suhteessa vuokratyöntekijöihinsä niiltä osin kuin käyttäjäyritys käyttää heihin nähden työnantajavaltaa. Vuokrausyrityksen tulee huolehtia muista kuin käyttäjäyritykselle siirtyneistä työnantajavelvoitteista. Tasa-arvolain esitöissä lisäksi todetaan, että vuokrausyritys kantaa yksinomaisten vastuun, jos raskaana oleva vuokrausyrityksen työntekijä irtisanotaan. Vuokrausyritys vastaa siis siitä, ettei työntekijää irtisanota syrjivin perustein.

Raskaus voi eräissä tapauksissa vaikuttaa vuokratyöntekijän mahdollisuuksiin saada jatkoa työsopimukselleen ilman, että työntekijällä kuitenkaan on oikeutta tasa-arvolain mukaiseen hyvitykseen. Jos esimerkiksi käyttäjäyritys on valmis jatkamaan toimeksiantosuhtetta vuokrausyrityksen kanssa vain muiden työntekijöiden kuin raskaana olevan työntekijän osalta ja valikoi raskaana olevan työntekijän pois työssä jatkavien joukosta, vuokrausyritys ei voi ilman käyttäjäyritykseltä saatua

toimeksiantoa osoittaa raskaana olevaa työntekijää jatkamaan työtään käyttäjäyrityksessä. Vuokratyönantaja ei tällöin laiminlyö työnantajavelvoitteitaan eikä riko tasa-arvolain kieltoa jättää työsuhde uusimatta vuokratyöntekijän kanssa tämän raskauden vuoksi. Käyttäjäyritys puolestaan ei ole tasa-arvolain 3 §:ssä tarkoitettu työnantaja eikä näin ollen joudu tasa-arvolain mukaiseen hyvitysvastuuseen menettelystään. Käyttäjäyrityksen voidaan kyllä katsoa rikkoneen tasa-arvolain 7 §:n mukaista syrjinnän yleiskielloa, mutta sen rikkomisesta ei voida tuomita tasa-arvolain mukaista hyvitystä, joka on vain tasa-arvolain 8 – 8 e §:ssä säädettyjen kieltojen seuraamus.

Syrjintäsuojan toteutuminen on ongelmallista myös niissä tilanteissa, joissa käyttäjäyritys ilmoittaa vuokratyönantajalle työtilauksen päättymisestä, ja tosiasiallisena syynä tähän on jokin syrjivä peruste, kuten työntekijän raskaus tai raskauteen liittyvät sairauspoissaolot. Vaikka työntekijä olisi toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, vuokratyönantajalla ei välttämättä ole tarjota vuokratyöntekijälle muuta työtä sen jälkeen, kun käyttäjäyritys päättää toimeksiantosuhteen vuokrausyrityksen kanssa. Työnantajalla voi tällöin olla työsopimuslain mukaan oikeus päättää työsuhde tuotannollis-taloudellisin perustein. Tosiasiallisesti vuokratyöntekijän työ loppuu kuitenkin käyttäjäyrityksen syrjivän menettelyn seurauksena.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että on *tarpeen arvioida lainsäädännön kehittämistarpeita sen varmistamiseksi, että vuokratyöntekijät ovat syrjintäsuojan suhteen samassa asemassa kuin muut työntekijät*. Käyttäjäyrityksen ja vuorausyrityksen välistä vastuunjakoa ja hyvityseuraamuksen ulottamista käyttäjäyritykseen tulisi selvittää silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. On kohtuullista, että se taho, joka menettelee syrjivästi, myös vastaa syrjinnän seurauksista. Seuraamusten ennalta estävä vaikutus ei toteudu, elleivät ne kohdennu oikealle taholle. Tätä kautta vastuunjakoa koskevilla järjestelyillä on merkitystä myös työntekijän oikeuksien toteutumiselle.

#### *Nollatuntisopimuksella työskentelevien raskaussyrjintäsuoja*

Tasa-arvovaltuutetun valvontatyössä on tullut esille myös nollatuntisopimuksilla työskentelevien haavoittuva asema raskauden ja perhevapaiden yhteydessä. Esimerkiksi palvelualoilla työskentelevillä naisilla heille tarjotut työtunnit ovat saattaneet vähentyä tai loppua kokonaan sen jälkeen, kun he ovat ilmoittaneet työnantajalle raskaudestaan. Vaikka työtunteja ei ole enää annettu, työntekijää ei kuitenkaan ole irtisanottu. Työntekijän on usein vaikea osoittaa työtuntien vähene- misen tai loppumisen johtuneen hänen raskaudestaan, mikä on ongelmallista syrjintäsuojan toteutumisen kannalta.

Työntekijän ja työnantajan näkemykset poikkeavat siitä, onko työnantajalla ollut tosiasiallisesti vähemmän työtä tarjottavana kuin ennen työntekijän ilmoitusta raskaudesta. Erimielisyyttä on ollut myös siitä, onko työntekijän tuntimäärä vaikiintunut tietylle tasolle ja muuttunut työsuhteessa noudatettavaksi työsuhteen ehdoksi. Työntekijälle on aiheutunut taloudellisia menetyksiä työtulojen vähene- misestä, mikä on voinut vaikuttaa myös tulevan äitiys- ja vanhempainpäivärahan suuruuteen samoin kuin äitiysvapaan ajalta mahdollisesti maksettavan palkan

saamiseen tai sen suuruuteen. Usein on myös ollut erimielisyyttä raskauteen liittyvien sairauspoissaolojen ajalta maksettavista korvauksista.

Työsopimuslain mukaan vähimmäistyöaikaa ei saa työnantajan aloitteesta sopia pienemmäksi kuin mitä työnantajan työvoiman tarve edellyttää. Myös vaihtelevaa työaikaa tekevän työntekijän tuntimäärän vakiintumista selvennettiin työsopimuslain muutoksella (18.5.2018/377). Lainmuutos saattaa siirtää osan vaihtelevan työajan sopimuksella työskentelevistä kiinteiden työaikojen piiriin. Kuitenkin säännökset, jotka koskevat neuvottelemista työaikaehdon muuttamisesta ja perustelujen saamista työaikaehdosta työnantajalta, ovat edelleen monimutkaisia heikossa asemassa olevan työntekijän kannalta.

Nollatyösopimuksia koskeneen lainmuutoksen tosiasiallisia vaikutuksia työntekijöiden asemaan on seurattava ja tarvittaessa kehittävä lainsäädäntöä. Enemmistö nollatuntisopimuksilla työskentelevistä on alle 30-vuotiaita naisia. Nollatuntisopimuksilla työskentelevien aseman parantaminen vahvistaa siten myös naisten ja erityisesti nuorten naisten asemaa työmarkkinoilla ja vähentää mahdollisuuksia harjoittaa syrjintää raskauden tai perhevapaiden perusteella.

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että on *tärkeää seurata nollatyösopimuksia koskeneen lainmuutoksen tosiasiallisia vaikutuksia työntekijöiden asemaan ja tarvittaessa kehittää lainsäädäntöä edelleen*. Lainsäädännön vaikutusten seurannassa on tarpeen kiinnittää huomiota myös raskauteen ja perhevapaisiin liittyvän syrjintäsuojan toteutumisen haasteisiin nollatyösopimuksia käytettäessä.

Tasa-arvovaltuutettu

Jukka Maarianvaara

Liite: Tasa-arvovaltuutetun lausunto (TAS/32/2020)

Tämä asiakirja on lähetetty vastaanottajalle sähköisesti. Asiakirjan allekirjoitettu taltiokappale säilytetään tasa-arvovaltuutetun toimistossa.